

**UNIVERSIDADE METODISTA DE PIRACICABA
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**

WANDERSON DA SILVA DAMIÃO

**A IMPORTÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO
COM DISCENTES TRABALHADORES E FUTUROS TRABALHADORES DA
CIDADE DE ITACOATIARA NO AMAZONAS**

PIRACICABA

2020

WANDERSON DA SILVA DAMIÃO

**A IMPORTÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO
COM DISCENTES TRABALHADORES E FUTUROS TRABALHADORES DA
CIDADE DE ITACOATIRARA NO AMAZONAS**

Tese apresentada ao curso de Doutorado em Administração de Empresas da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Metodista de Piracicaba, como parte dos requisitos para obtenção do título de Doutor em Administração.

Campo de Conhecimento:
Gestão de Pessoas e Organizações

PIRACICABA

2020

Ficha Catalográfica elaborada pelo Sistema de Bibliotecas da UNIMEP
Bibliotecária: Joyce Rodrigues de Freitas- CRB-8/10115.

D158a	<p>Damião, Wanderson da Silva</p> <p>A Importância da Espiritualidade nas Organizações: Um estudo com discentes trabalhadores e futuros trabalhadores da cidade de Itacoatiara no Amazonas / Wanderson da Silva Damião. – 2020. 211 f. : il. ; 30 cm.</p> <p>Orientador: Prof. Dr. Yeda Cícera Oswald.</p> <p>Tese (Doutorado) – Universidade Metodista de Piracicaba, Administração, Piracicaba, 2020.</p> <p>1. Espiritualidade nas organizações. 2. Espiritualidade no ambiente de trabalho. 3. Inteligência espiritual. I. Damião, Wanderson da Silva. II. Título.</p> <p style="text-align: right;">CDU – 658.001</p>
-------	--

WANDERSON DA SILVA DAMIÃO

**A IMPORTÂNCIA DA ESPIRITUALIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: UM ESTUDO
COM DISCENTES TRABALHADORES E FUTUROS TRABALHADORES DA
CIADADE DE ITACOATIARA NO AMAZONAS**

Tese apresentada ao curso de Doutorado em
Administração da Faculdade de Gestão e
Negócios da Universidade Metodista de
Piracicaba, como parte dos requisitos para
obtenção do título de Doutor em Administração.

Campo de Conhecimento:

Gestão de Pessoas e Organizações

Orientador: Prof. Dra. Yeda Cícera Osvaldo

Data do Exame:

____/____/____

Banca Examinadora:

Prof. Dra. Yeda Cícera Osvaldo
(Orientadora)

Prof. Dr. Thel Augusto Monteiro

Prof. Dra. Maria Imaculada L. Belo

Prof. Dr. Almir Martins Vieira

Prof. Dra. Dagmar Silva Pinto de Castro

DEDICATÓRIA

DEDICO

Ao Poder Criador do Universo.

À minha família.

Aos meus amigos e amigas.

Aos meus professores e minhas professoras.

Aos alunos, alunas e colegas de trabalho.

Pois, a nossa vivência me inspirou a escrever sobre esse assunto.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Deus Criador do Universo, aquele que possui a inteligência infinita, por permitir e me conduzir nessa jornada de identificação de propósitos e aprofundamento no conhecimento.

À minha esposa Jéssica, aos meus pais Carlos Alberto Damião e Florência Maria da Silva Damião e avós João de Souza e Haydee Damião, que me incentivaram nesse trabalho e puderam compreender minhas ausências, para que eu pudesse cuidar de todas as responsabilidades envolvidas nesse processo.

Agradeço à Coordenadoria de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pela confiança depositada em minha pesquisa e todo apoio oferecido.

Minha gratidão à Universidade Metodista de Piracicaba, por apoiar esse projeto e ser a instituição de desenvolvimento e cultivo do tema de pesquisa.

Aos Professores Doutores e Doutoradas Thel Augusto Monteiro, Pedro Domingos, Dalila Corrêa, Antônio Carlos Giuliani, Dagmar Silva Pinto de Castro, Valéria Rueda Spers e Yeda Cícera Oswald, pela constante contribuição nas pesquisas, pelas palavras de conforto, estímulo e apoio diante dos vários obstáculos que tiveram de serem enfrentados e vencidos.

Quero agradecer também ao Prof. Dr. Almir Martins Vieira e a Dra. Dagmar Silva Pinto de Castro, que desde 2012 me ajudaram a enxergar esse horizonte de pesquisa e sempre me incentivaram a buscar esse conhecimento.

Aos meus colegas de doutorado, Erick Dawson, Elizangela de Jesus Oliveira, Maraí Vendramine, Daniel Polizi, Levi Morgam, Clóvis Delboni, Antônio Carlos Guidi, Marise Miglioli Lorussi, Aracelis Goes, Marli Terezinha Vieira e Luiz Gustavo Camarano Nazareth, minha eterna gratidão pelo companheirismo, parcerias, incentivos e inspirações de vida.

Em especial, agradeço à secretária do PPGA Silmara Mendes Pachiani, que sempre auxiliou com as informações e organizações de maneira eficiente, proporcionando a tranquilidade nas questões burocráticas do curso.

No campo organizacional, agradeço à Volkswagen do Brasil, representada pelos prepostos Alessandro Xavier Assis, Claudio Monegatto, Adriano Pacheco, Emerson Crepaldi, Renato Tadashi Arika, Emerson Lacerda, Wagner Pedroso, Alencar Frizzas e Valdomiro Cerqueira, por me apoiarem e auxiliarem nos ajustes das atividades e horários, de forma a viabilizarem os estudos.

Em especial agradeço ao Sr. Wagner Miranda Pedroso, que de inúmeras maneiras, diretas e indiretas, sempre incentivou-me avançar nos estudos.

Também agradeço ao companheiro de trabalho Anderson Rubinio Amancio pelas reflexões, saudáveis provocações e por colocar o desafio de se praticar aquilo que se aprende.

Agradeço ao Eduardo José Reis, diretor do Instituto FATEM pelas oportunidades na instituição para as práticas acadêmicas e docentes.

Por fim, minha gratidão a Universidade Federal do Amazonas (UFAM) campus Itacoatiara, que juntamente com a coordenação e os docentes, proporcionaram o acolhimento para o desenvolvimento dessa pesquisa.

RESUMO

Para dialogarmos sobre a espiritualidade nas organizações, alguns desafios conceituais precisam ser superados e esclarecidos, principalmente no contexto brasileiro. O ponto crítico é a associação existente entre os termos espiritualidade e religiosidade. O presente estudo buscou apresentar de forma sistemática — sustentado pelos pilares teóricos de Zohar e Marshall — que a espiritualidade é uma dimensão interior humana, que estabelece a missão, visão, valores, sentido e propósitos para os contextos de vida de um indivíduo. Nesse âmbito, seja sob a perspectiva religiosa, intrínseca ou existencial, o surgimento e desenvolvimento da espiritualidade necessita de uma inteligência humana, classificada como espiritual. Em conjunto com a inteligência Intelectual (coeficiente intelectual — QI), dispomos da inteligência emocional (coeficiente emocional — QE) e, da inteligência espiritual (coeficiente espiritual - QS). A sigla QS deriva da palavra inglesa *Spiritual Quoefficient*. Partindo desses pressupostos, o presente estudo adotou a seguinte pergunta como norteadora: “Os futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM compreendem, desenvolvem e praticam a inteligência espiritual? O objetivo geral do estudo foi “avaliar como os discentes de Itacoatiara/AM compreendem, desenvolvem e praticam a Inteligência Espiritual. Por sua vez, os objetivos específicos foram: 1) Avaliar as influências sociodemográficas dos discentes (gênero, idade, escolaridade, religiosidade e profissão), com a Inteligência Espiritual; 2) Avaliar, por meio da *Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)* — Escala de Inteligência Espiritual Integrada, desenvolvida por Armam e Dryer (2008) — os níveis de domínio da Inteligência Espiritual dos discentes de Itacoatiara/AM; 3) Correlacionar as variáveis sociodemográficas com os resultados da (ISIS) dos discentes de Itacoatiara/AM. Para o alcance dos objetivos descritos, estabeleceu-se como a metodologia da pesquisa uma abordagem quali-quantitativa, cujo instrumento de coleta foi o questionário eletrônico respondido pelos alunos. O questionário em questão contém a ISIS, bem como perguntas de caráter sociodemográfico e perguntas abertas. Desse modo buscou-se avaliar as respostas dos formulários para análise dos objetivos. Constatou-se que 62% dos respondentes foram capazes de apresentar uma definição de QS com maior ênfase na perspectiva intrínseca, onde a média atribuída ao nível de QS, classificou-se como razoável. Houve destaque para três variáveis sociodemográficas para a elevação dos níveis dos domínios da QS entre os respondentes, sendo a idade, a religiosidade e a escolaridade. Dessa forma, os domínios Graça e Consciência, apresentaram um nível elevado respectivamente e transcendência, significado e verdade apresentaram níveis razoáveis. Por fim, conclui-se que o fator escolaridade proporciona no contexto de Itacoatiara/AM a elevação do QS, pois nos domínios com médias menores, a saber significado e graça, os indivíduos com escolaridade maiores, apresentaram níveis maiores desses domínios. Por fim, as análises mostraram que a capacidade imanescência, discernimento, liberdade, propósito e integridade elencadas por Amram e Dryer, apresentaram baixa pontuação nas autoavaliações e caracterizaram-se como menos desenvolvidas no contexto da pesquisa.

Palavras-chave: Espiritualidade nas Organizações; Espiritualidade no Ambiente de Trabalho; Inteligência Espiritual; Quoefficiente Espiritual; Dimensão Interior.

ABSTRACT

In order to talk about spirituality in organizations, some conceptual challenges need to be overcome and clarified, especially in the Brazilian context. The critical point is the association between the terms spirituality and religiosity. The present study sought to present in a systematic way - supported by the theoretical pillars of Zohar and Marshall - that spirituality is an inner human dimension, which establishes the mission, vision, values, meaning and purposes for an individual's life contexts. In this context, whether from a religious, intrinsic or existential perspective, the emergence and development of spirituality requires human intelligence, classified as spiritual. Together with Intellectual Intelligence (intellectual coefficient - IQ), we have emotional intelligence (emotional coefficient - QE) and spiritual intelligence (spiritual coefficient - QS). The acronym QS is derived from the English word Spiritual Quoefficient. Based on these assumptions, the present study adopted the following guiding question: "Do future workers in Itacoatiara / AM understand, develop and practice spiritual intelligence? The general objective of the study was "to evaluate how students from Itacoatiara / AM understand, develop and practice Spiritual Intelligence. In turn, the specific objectives were: 1) To assess the students' sociodemographic influences (gender, age, education, religiousness and profession), with Spiritual Intelligence; 2) Evaluate, through the Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS) - Scale of Integrated Spiritual Intelligence, developed by Armam and Dryer (2008) - the levels of domain of the Spiritual Intelligence of the students of Itacoatiara / AM; 3) Correlate the sociodemographic variables with the results of the (ISIS) of the students from Itacoatiara / AM. To achieve the described objectives, a qualitative and quantitative approach was established as the research methodology, whose collection instrument was the electronic questionnaire answered by the students. The questionnaire in question contains ISIS, as well as socio-demographic and open-ended questions. Thus, we sought to evaluate the responses of the forms to analyze the objectives. It was found that 62% of the respondents were able to present a definition of SQ with a greater emphasis on the intrinsic perspective, where the average attributed to the level of SQ was classified as reasonable. Three sociodemographic variables were highlighted for the elevation of the levels of the QS domains among the respondents, being age, religiosity and education. Thus, the domains Grace and Consciousness, presented a high level respectively and transcendence, meaning and truth presented reasonable levels. Finally, it is concluded that the education factor provides in the context of Itacoatiara / AM the increase of the SQ, since in the domains with lower averages, namely meaning and grace, the individuals with higher education, presented higher levels of these domains. Finally, the analyzes showed that the capacity immanence, discernment, freedom, purpose and integrity listed by Amram and Dryer, presented low scores in self-assessments and were characterized as less developed in the context of the research.

Keywords: Spirituality in Organizations; Spirituality in the Workplace; Spiritual Intelligence; Spiritual Quoefficient; Interior Dimension.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Autoregulação do Caos Organizacional.	21
Figura 2 – Documentos publicados nos últimos 10 anos na base de dados <i>Scopus</i>	23
Figura 3– As cinco fontes com mais publicações nos últimos 10 anos na base de dados <i>Scopus</i>	24
Figura 4 – Os cinco autores que mais publicaram sobre o conceito de espiritualidade nos últimos 10 anos na base de dados <i>Scopus</i>	24
Figura 5 – Afiliações institucionais com maior número de publicação.....	25
Figura 6– Documentos por áreas de estudo.	26
Figura 7 - Visão Tricotomista do Ser Humano.....	36
Figura 8 – Fluxo de desenvolvimento da dimensão espiritual.	38
Figura 9– Inteligência Espiritual no fluxo de desenvolvimento da dimensão espiritual.	61
Figura 10– Causas das doenças psíquicas contemporâneas.	63
Figura 11– Influência da Espiritualidade no comportamento organizacional.....	73
Figura 12– Alienação Espiritual.....	93
Figura 13– Atrofia Espiritual.	94
Figura 14– Ciclo de aprendizagem da vida.	95
Figura 15-Correlações entre Domínios.	128
Figura 16-Correlações entre Domínios.	129
Figura 17-Correlações entre Domínios.	129
Figura 18-Correlações entre Domínios.	130
Figura 19-Correlações entre Domínios.	130
Figura 20-Correlações entre Domínios.	131
Figura 21-Correlações entre Domínios.	131
Figura 22-Correlações entre Domínios.	132
Figura 23-Correlações entre Domínios.	132
Figura 24-Medianas, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao gênero.....	135
Figura 25-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao estado civil..	136
Figura 26-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a presença de religiosidade.	137

Figura 27-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a prática de QS no trabalho.	139
Figura 28-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes as classes de idade.	140
Figura 29-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao grau de escolaridade.	141
Figura 30-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a área científica de estudo.	142
Figura 31- Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao entendimento de QS.	143
Figura 32-Dendrograma de Similaridade.	144
Figura 33-Análise de componentes principais (PCA).	149
Figura 34-Nível do Domínio Consciência em relação ao gênero.	150
Figura 35-Nível do Domínio Graça em relação ao gênero.	150
Figura 36-Nível do Significado em relação ao gênero.	151
Figura 37-Nível do Domínio Transcendência em relação ao gênero.	151
Figura 38-Nível do Domínio Verdade em relação ao gênero.	152
Figura 39-Nível do Domínio Consciência em relação ao Estado Civil.	153
Figura 40-Nível do Domínio Graça em relação ao Estado Civil.	153
Figura 41-Nível do Domínio significado em relação ao Estado Civil.	154
Figura 42-Nível do Domínio Transcendência em relação ao Estado Civil.	154
Figura 43-Nível do Domínio Verdade em relação ao Estado Civil.	155
Figura 44-Nível do Domínio Consciência em relação a prática religiosa.	156
Figura 45-Nível do Domínio Graça em relação a prática religiosa.	156
Figura 46-Nível do Domínio Significado em relação a prática religiosa.	157
Figura 47-Nível do Domínio Transcendência em relação a prática religiosa.	157
Figura 48-Nível do Domínio Verdade em relação a prática religiosa.	158
Figura 49-Nível do Domínio Consciência em relação a prática de QS no Trabalho.	159
Figura 50-Nível do Domínio Graça em relação a prática de QS no Trabalho.	159
Figura 51-Nível do Domínio Significado em relação a prática de QS no Trabalho.	160
Figura 52- Nível do Domínio Transcendência em relação a prática de QS no Trabalho.	160
Figura 53-Nível do Domínio Verdade em relação a prática de QS no Trabalho.	161

Figura 54-Nível do Domínio Consciência em relação as classes de idade.	162
Figura 55-Nível do Domínio Graça em relação às classes de idade.	162
Figura 56-Nível do Domínio Significado em relação às classes de idade.	163
Figura 57-Nível do Domínio Transcendência em relação as classes de idade.	163
Figura 58-Nível do Domínio Verdade em relação às classes de idade.	164
Figura 59-Nível do domínio Consciência em relação à escolaridade.	165
Figura 60-Nível do domínio Graça em relação à escolaridade.	165
Figura 61-Nível do domínio Significado em relação à escolaridade.	166
Figura 62-Nível do domínio Transcendência em relação a escolaridade.	166
Figura 63-Nível do domínio Verdade em relação à escolaridade.	167
Figura 64-Nível do domínio Consciência em relação a área científica.	168
Figura 65-Nível do domínio Graça em relação à escolaridade.	168
Figura 66-Nível do domínio Significado em relação à escolaridade.	169
Figura 67-Nível do domínio Trancendência em relação à escolaridade.	169
Figura 68-Nível do domínio Verdade em relação à escolaridade.	170
Figura 69-Nível do domínio consciência em relação à perspectiva de espiritualidade.	171
Figura 70-Nível do domínio graça em relação à perspectiva de espiritualidade.	171
Figura 71-Nível do domínio Significado em relação à perspectiva de espiritualidade.	172
Figura 72-Nível do domínio transcendência em relação à perspectiva de espiritualidade.	172
Figura 73-Nível do domínio verdade em relação à perspectiva de espiritualidade.	173

LISTA DE QUADROS

Quadro 1-Dinâmica das dimensões do ser.	37
Quadro 2-Diferenciando Religiosidade e Espiritualidade.	47
Quadro 3-Polarizações da Religiosidade e Espiritualidade.	48
Quadro 4-Mudança de Paradigma da Espiritualidade.	52
Quadro 5-Temáticas essenciais no futurismo.	86
Quadro 6-Itens de Avaliação da QS.	102
Quadro 7-Descrição das Capacidades Separadas por Domínios na ISIS.	106
Quadro 8-Levantamento Bibliométrico.	108
Quadro 9-Perguntas da Escala de Inteligência Espiritual Integrada.	117
Quadro 10-Síntese das variáveis da inteligência espiritual.	124
Quadro 11-Composição do questionário do campo de pesquisa.	125

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman adotado neste estudo.	127
Tabela 2-Coeficiente de Correlação de Spearman entre os domínios Consciência (C), Graça, (G), Significado (S), Transcendência (T) e Verdade (V).	128
Tabela 3-Classificação da Inteligência Espiritual.	134
Tabela 4-Medianas referentes ao gênero.	134
Tabela 5-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referentes ao estado civil.	136
Tabela 6-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a presença de religiosidade.	137
Tabela 7-Classificação geral para o nível de inteligência espirituais referentes a QS no trabalho.	138
Tabela 8-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a classes de idade.	139
Tabela 9-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente ao grau de escolaridade.	141
Tabela 10-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a área científica de estudo.	142
Tabela 11-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente ao entendimento de QS.	143
Tabela 12-Correlação de Spearman entre os subdomínios.	147
Tabela 13-Porcentagem de perspectiva na definição de QS.	178

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1-Gráfico 01- Administração financeira ideal.	89
Gráfico 2-Equilíbrio e Estratégia Financeira.	90
Gráfico 3-Média do Nível de Inteligência Espiritual dos Participantes.....	126

LISTA DE ESQUEMAS

Esquema 1 – Procedimentos metodológicos da pesquisa.	121
Esquema 2 – Estruturação do estudo da tese.....	123

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 Problema de Pesquisa, Proposições do Estudo e Objetivo da Tese.....	17
1.2 Objetivo geral	18
1.3 Objetivos específicos	19
1.4 Pressupostos.....	19
1.5 Justificativa, Relevância e Delimitação do Tema	19
2 A BUSCA DE SENTIDO NO TRABALHO E A ESPIRITUALIDADE	27
2.1 Principais Conceitos Teóricos	35
2.2 Espiritualidade, Religião e Valores.....	39
2.3 Espiritualidade e Religião	47
2.4 Ateísmo e Espiritualidade.....	49
2.5 Definição de Espiritualidade Organizacional	55
2.6 Espiritualidade no Ambiente de Trabalho.....	58
2.7 A Inteligência Espiritual	61
2.8 Espiritualidade e Identidade Profissional.....	64
2.9 Espiritualidade e Seus Benefícios	73
2.10 O Futuro do Trabalho	79
2.11 Futurismo, Trabalho e Inteligência Espiritual.....	81
2.12 Finanças e Inteligência Espiritual	88
2.13 Desenvolvendo a Inteligência Espiritual	92
2.14 A Escala de Inteligência Espiritual	95
2.15 Levantamento Bibliométrico	107
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	113
3.1 Tipologia.....	114
3.2 Amostra	115
3.3 Instrumentos.....	117
3.4 Procedimentos Metodológicos	120
4 MODELO TÉORICO DA PESQUISA	123
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	126

5.1 Resultados da Correlação Spearman Usando Médias.....	127
5.2 Resultados	134
5.3 Dendrograma de Similaridades	144
5.4 Interpretação	145
5.5 Dados relacionados ao Gênero.....	149
5.6 Dados Relacionados ao Estado Civil	152
5.7 Dados relacionados a prática religiosa.....	155
5.8 Dados relacionados a Prática de Inteligência Espiritual no Trabalho	158
5.9 Dados relacionados a Classes de Idade	161
5.10 Dados relacionados a Escolaridade	164
5.11 Dados Relacionados a Área Científica.	167
5.12 Dados relacionados ao Entendimento sobre Inteligência Espiritual	170
6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	174
6.1 Análise dos Pressupostos	178
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	180
REFERÊNCIAS.....	184
ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE ESCALA INTEGRADA DE INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL.....	195

1 INTRODUÇÃO

A espiritualidade nas organizações envolve questões de religiosidade, humanismo e ética, além disso, têm sido um tema com um número crescente de pesquisas nos últimos 12 anos, principalmente no campo da administração (KRISHNAKUMAR, NECK, 2002; SOUTO; REGO, 2006; BERTERO, 2007; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; VERGARA; MOURA, 2012).

Na situação brasileira, nos deparamos com um efeito “torre de Babel”, onde não há um consenso teórico, ao se definir o que de fato é espiritualidade no ambiente de trabalho (SOUTO; REGO, 2006). Pode-se considerar essa analogia, visto que, segundo a tradição religiosa judaica cristã, esta foi uma torre idealizada por uma população de Babel (capital do império babilônico), que se uniu e começou a construí-la. Porém, a torre não pode ser concluída, dada uma intervenção divina que, fez com que os homens passassem a falar em idiomas diferentes, uma vez que, antes disso, falavam o mesmo idioma. Essa confusão resultou na interrupção da construção, pois a comunicação entre os trabalhadores ficou fragmentada, gerando a divisão de grupos e, conseqüentemente, a separação deles para objetivos diferentes.

Mantidas as proporções deste fato histórico, pode-se dizer que, o mesmo fenômeno ocorre com as compreensões e pesquisas sobre a Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) a nível internacional. Esse fato fragmenta e dificulta os avanços nas pesquisas científicas, o que gera a necessidade de pesquisas críticas e profundas sobre a questão.

Os motivos para se obter diversas definições para o que seria a EAT no contexto brasileiro, podem ser vários:

1. Falta de compreensão teórica.
2. Modismos organizacionais.
3. Um fenômeno multifacetado em sua dificuldade de limitá-lo a um conceito ou constructo teórico.
4. A relação à matriz religiosa brasileira que, levaria a um quadro de difícil delimitação do que é espiritualidade, balizada na literatura internacional e até que ponto é um fenômeno amalgamado no sincretismo religioso como parte da cultura brasileira.

Segundo Sanchis (1998), Chauí (2004) e Júnior (2009), temos no contexto brasileiro uma miscigenação e influência religiosa constante nos grupos sociais, desde tempos remotos.

Dessa forma, justifica-se o desenvolvimento de uma análise crítica das teorias e práticas empíricas, para projetar-se avanços teóricos consistentes ao tema da EAT. Os problemas sociais que passam a fazer parte da rotina das organizações, relacionados ao individualismo são, o egoísmo, abuso de poder, tratamentos desumanos, estresse, entre outros, que podem ser diminuídos por meio da prática da EAT (VERGARA; MOURA, 2012), ressaltando a importância do tema para o momento contemporâneo.

Para Vergara e Moura (2012), a prática da espiritualidade no trabalho é a busca da condição humana, sendo essa condição:

[...] a compreensão de um ser biológico e social, individual e coletivo, intelectual, emocional e espiritual, dotado de objetividade e de subjetividade, a partir da premissa de que não é possível a construção de um ambiente de trabalho prazeroso e produtivo sem que os valores e as necessidades espirituais das pessoas sejam atendidas. (VERGARA; MOURA, 2012, p. 2).

A prática da EAT apresenta-se como um dado facilitador à melhoria das relações interpessoais e aspectos relacionados à dignidade humana, visto que, as boas práticas de espiritualidade influenciariam o desenvolvimento de um ambiente de trabalho mais harmonioso, ou seja, um clima organizacional favorável. Assim, considerando que um indivíduo empregado, em sua maioria, dedica cerca de 8 (oito) horas do seu dia ao trabalho, o ambiente de exercícios de suas atividades profissionais é altamente influenciador na maneira como o indivíduo retorna para as atividades fora da empresa, seja essa atividade com a família, amigos, vizinhos, ou a própria comunidade (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007; VERGARA; MOURA, 2012).

Logo, a prática da EAT, pode reduzir os prejuízos emocionais, intelectuais, comportamentais, físicos e até mesmo espirituais. Esses prejuízos podem desencadear problemas sociais, resultado de um ambiente de trabalho desumano. O entendimento das práticas da espiritualidade nas organizações da atualidade e como essas surgiram, pode ser o primeiro passo para que teorias mais abrangentes e aprofundadas relacionadas ao tema, gerem contribuições originais para o desenvolvimento teórico e a compreensão dos problemas locais (BERTERO, 2007; REGO; CUNHA; SOUTO, 2007).

O avanço da temática também se estabelece na consideração das características da época em que vivemos, pois o século XXI é marcado pelas novas características tecnológicas e estruturais das empresas e as novas competências técnicas e comportamentais dos trabalhadores. Portanto, embora a EAT seja uma prática benéfica nas organizações, é preciso considerar os avanços das organizações, para avaliar se a conceitualização e prática da EAT abarca a complexidade, características e perspectivas do século XXI.

Sendo um fator subjetivo, o tema possui grande interesse pessoal, por tratar-se de uma dimensão importante e praticada em minha trajetória de vida. Enquanto atuante em uma empresa automobilística multinacional, as transformações organizacionais pela influência dos avanços tecnológicos, mecatrônicos, cibernéticos e virtuais, sempre foram claramente percebidos.

Iniciei minhas atividades profissionais em 1999 e essas transformações contempladas no decorrer dos últimos 20 (vinte) anos, não somente modificaram as estruturas da organização, mas também as pessoas envolvidas nelas. Isso ocorreu devido às novas competências que passaram a serem necessárias para as novas formas de se fazer as atividades no ambiente de trabalho.

Constantemente presencio o aumento das exigências produtivas com um número menor de funcionários a cada ano que se passa ou novo projeto que se estabelece. Paralelamente às exigências produtivas, elevam-se as necessidades de competências técnicas e comportamentais, de forma que os objetivos e metas organizacionais para o fornecimento de produtos e serviços, possam ser alcançados. Em uma perspectiva mercadológica, a dimensão materialista e financeira desse contexto, são potencializadas e supervalorizadas, tornando-se, em muitos momentos, um valor pessoal.

Dessa vivência, surgiu o interesse e a necessidade da busca de equilíbrio e valores. Os caminhos que trilhei para isso resultaram em uma formação teológica, permitindo-me a compreensão e prática da espiritualidade em todas as dimensões da vida. Conseguindo o êxito em minha busca, a espiritualidade passou a ser uma dimensão importante para a minha vivência e, conseqüentemente, foco de minhas atenções acadêmicas.

Diante do exposto, a presente tese é resultado de uma continuidade de investigação acadêmica no campo da administração, desde 2012. Ela se define na

consideração de que todo indivíduo possui QS baixo, razoável ou elevado, de forma consciente ou inconsciente.

1.1 Problema de Pesquisa, Proposições do Estudo e Objetivo da Tese

Visto que as definições de espiritualidade podem obter ao menos três perspectivas (KRISHNAKUMAR; NECK, 2002), buscou-se uma definição que abordasse as três, sendo, a intrínseca, a religiosa e a existencial. Assim, optou-se pela definição de Zohar e Marshall (2017), que definem a EAT como uma dimensão interior do eu, capaz de determinar sentido, propósitos, missão, valores e visão.

Mesmo sendo considerada uma questão de subjetividade humana (VERGARA; MOURA, 2012), a espiritualidade nas organizações é uma dimensão a ser compreendida devido sua influência no ambiente de trabalho. Pois, conforme as pesquisas realizadas por Rego, Cunha e Souto (2007), esse aspecto pode interferir no comprometimento do indivíduo em uma organização.

Segundo a pesquisa dos autores, um indivíduo pode desenvolver três tipos de comprometimento com uma organização, sendo:

- 1) Normativo, onde os empregados sentem que tem o dever de lealdade com a empresa em que atuam;
- 2) Comprometimento afetivo, onde o empregado tem um vínculo emocional com a organização, se tornando mais comprometido;
- 3) Instrumental, onde os empregados não sentem nenhuma predisposição a oferecer à empresa em que atuam, mais do que são obrigados.

A pesquisa de Rego, Cunha e Souto (2007) constataram que, quanto maior o nível de espiritualidade no ambiente de trabalho, maior o comprometimento afetivo dos indivíduos e, quanto menor o nível de espiritualidade no ambiente de trabalho, maior o comprometimento instrumental dos mesmos.

Isso demonstra o quanto a espiritualidade nas organizações, ainda que um fator subjetivo, tem encontrado a atenção dos pesquisadores. Pois, conforme Souto e Rego (2006), o desempenho dos indivíduos nas organizações pode ser afetado quando a espiritualidade no ambiente de trabalho pode ser considerada de baixo nível.

A espiritualidade no local de trabalho pode tornar o ambiente amigável, pois aumenta o desempenho, melhora o clima e, a produtividade organizacional, bem como todas as atitudes relacionadas ao trabalho (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007).

Moggi e Burkhard (2004) explicam que, assim como os indivíduos possuem suas dimensões, sendo o físico, o emocional e o espiritual, essas dimensões representam arquétipos organizacionais. Ou seja, as organizações possuem suas dimensões físicas, emocionais e espirituais. As dimensões físicas referem-se aos recursos e processos, as dimensões emocionais às relações e a espiritual à identidade organizacional.

A relação da dimensão espiritual da organização com sua identidade, ocorre pelo fato dessa identidade ser traduzida como visão, valores e missão organizacional, os quais são capazes de gerar ou fortalecer a espiritualidade dos indivíduos (MOGGI; BURKHARD, 2004; ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Contudo, antes de se alcançar o fator da chamada espiritualidade, é necessário que o indivíduo desenvolva a sua inteligência espiritual. Zohar (2017) explica que, essa inteligência é o fator que leva ao desenvolvimento da espiritualidade. Assim, para que um indivíduo tenha algum nível ou tipo de espiritualidade, ele deve exercitar a sua inteligência espiritual que o levará a esse posicionamento (MOGGI; BURKHARD, 2004; ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Diante das constatações teóricas evidenciadas, adota-se como problema de pesquisa a seguinte pergunta: De quais formas as questões sociodemográficas podem influenciar na compreensão, desenvolvimento e prática do Q.S?

De acordo com o contexto que contempla os desafios conceituais da Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT), da Inteligência Espiritual, das complexidades e perspectivas do século XXI, adotam-se como objetivos, os seguintes:

1.2 Objetivo geral

Avaliar como os discentes de Itacoatiara/AM compreendem, desenvolvem e praticam a Inteligência Espiritual.

1.3 Objetivos específicos

- 1) Avaliar as influências sociodemográficas dos discentes (gênero, idade, escolaridade, religiosidade e profissão), com a Inteligência Espiritual;
- 2) Avaliar por meio da *Integrated Spiritual Intelligence Scale* (ISIS) – Escala de Inteligência Espiritual Integrada – desenvolvida por Armam e Dryer (2008), os níveis dos domínios da Inteligência Espiritual dos discentes de Itacoatiara/AM;
- 3) Correlacionar as variáveis sociodemográficas com os resultados da (ISIS) dos discentes de Itacoatiara/AM.

1.4 Pressupostos

Diante dos desafios conceituais e de definição sobre o que é Inteligência Espiritual, Espiritualidade e Religiosidade, adotam-se os seguintes pressupostos:

- P1. Os entrevistados correlacionam inteligência espiritual com espiritualidade e religiosidade, não diferenciando os termos;
- P2. Os entrevistados possuem baixo nível de Inteligência Espiritual.
- P3. O domínio transcendência apresenta maior nível em relação aos domínios da consciência, graça, significado e verdade.

1.5 Justificativa, Relevância e Delimitação do Tema

A complexidade e o caos que as organizações estão sujeitas no contexto contemporâneo de trabalho, pode ser fruto da ideia aperfeiçoada de Frederico, o Grande. Frederico foi o percussor da engenharia de um exército, de forma que esse viesse a se tornar um mecanismo eficiente (MORGAN, 2002). No decorrer dos tempos, a ideia passou a ser uma realidade dos postos de trabalho mais diversos, como, por exemplo, o escritório. Como resultado, observa-se na atualidade, a abertura para o caos no ambiente de trabalho, devido à desumanização que os funcionários passaram estar sujeitos em detrimento do alcance dos objetivos das organizações

(MORGAN, 2002). Essa desumanização tem causado diversos malefícios aos trabalhadores, com destaque para as doenças psicossomáticas.

Nesse contexto organizacional é que a EAT pode se apresentar como um agente de regulação ou diminuição do caos presente. Pesquisas têm apresentado os benefícios da prática da EAT e sua dimensão humanística (VERGARA; MOURA, 2012). Dessa forma, as menções de Gareth Morgan (2012), que explicam as organizações como máquinas e como cérebros, são viáveis para refletir na possibilidade de a EAT ser um elemento de autoregulação do caos organizacional.

Siqueira et al. (2014) compreendem a espiritualidade como sendo um estado mental positivo, nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, pela crença de sentido no trabalho e pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho.

Em resumo, pode-se definir espiritualidade no ambiente de trabalho como a ação profissional executada como propósito de vida e senso de comunidade (SIQUEIRA et al., 2014). Siqueira et al. (2014) explicam que, essa definição encontra fundamentação, pelo fato que o estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional que irá configurar a espiritualidade, é composto por duas dimensões cognitivas, sendo: a crença de que o trabalho realizado oferece uma finalidade para a vida do indivíduo e de que, há pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho.

Diante dos problemas sociais que passam a fazer parte da rotina das organizações, relacionados com o individualismo, egoísmo, abuso de poder, tratamentos desumanos, estresse, entre outros, são fatos que podem ser diminuídos por meio da prática da EAT (VERGARA; MOURA, 2012; BARRETO; FEITOSA; BASTOS, 2014; CARNEIRO; SERAFIM, 2015; SILVA; DURANTE; BISCOLI, 2015; VASCONCELOS, 2015). Isso porque o fator comunitário, que a prática da espiritualidade ajuda desenvolver, pode melhorar as relações interpessoais e aspectos relacionados à dignidade humana, influenciando o desenvolvimento de um ambiente de trabalho harmonioso em suas relações interpessoais.

Contudo, um certo caos se estabelece trazendo desafios de equilíbrio entre humanidade e materialismo nas organizações, colocando a EAT como uma dimensão sabotadora da organização. Quanto a esses desafios, Barreto, Feitosa e Bastos (2014) compreendem que, a espiritualidade organizacional deve estar subordinada ao lucro, ou seja, a racionalidade econômica. Assim, a Figura 1 sugere o possível

equilíbrio que a prática da espiritualidade pode proporcionar ao caos mencionado anteriormente:

Figura 1 – Autoregulação do Caos Organizacional.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Nesse sentido, o tema apresenta grande justificativa ao pensarmos sobre os desdobramentos e investigações que se podem seguir nos estudos sobre o equilíbrio do desenvolvimento humano e financeiro nas organizações.

O tema ainda encontra justificativa com as pesquisas da base de dados Emerald, onde pode-se constatar a relevância internacional do assunto nos últimos 12 anos. Emerald, é uma editora global que associa a investigação e a prática buscando o benefício da sociedade. A empresa administra uma carteira de, cerca de, 300 revistas e, mais de 2.350 livros e volumes da série de livros. Ainda fornece uma gama de produtos *on-line*, recursos adicionais e mais de 80.000 artigos de 200 títulos (EMERALD, 2015).

Pode-se observar na base de dados, artigos relacionados ao tema, como a pesquisa feita por Allen e Williams (2015), que desenvolveram uma pesquisa exploratória com foco no entendimento da perspectiva dos alunos de cursos de pós-graduação, na busca de inclusão de temas espirituais em programas de liderança e gestão.

Pompper (2014) buscou explorar os possíveis conflitos que a religião e a espiritualidade podem trazer para o ambiente de trabalho, afetando os negócios. Klenke (2005) já havia buscado um resgate introdutório sobre o que seria espiritualidade no ambiente de trabalho, visto que, tinha notado a proliferação de livros, edições especiais de revistas, volumes editados, simpósios, conferências e artigos de imprensa popular que representavam uma luta entre ciência e o *marketing* para a alma. Como resultado, Kenkle (2005) notou a disposição das empresas em investir dinheiro na dimensão do crescimento espiritual e a aplicação de ensinamentos religiosos na gestão de muitos executivos.

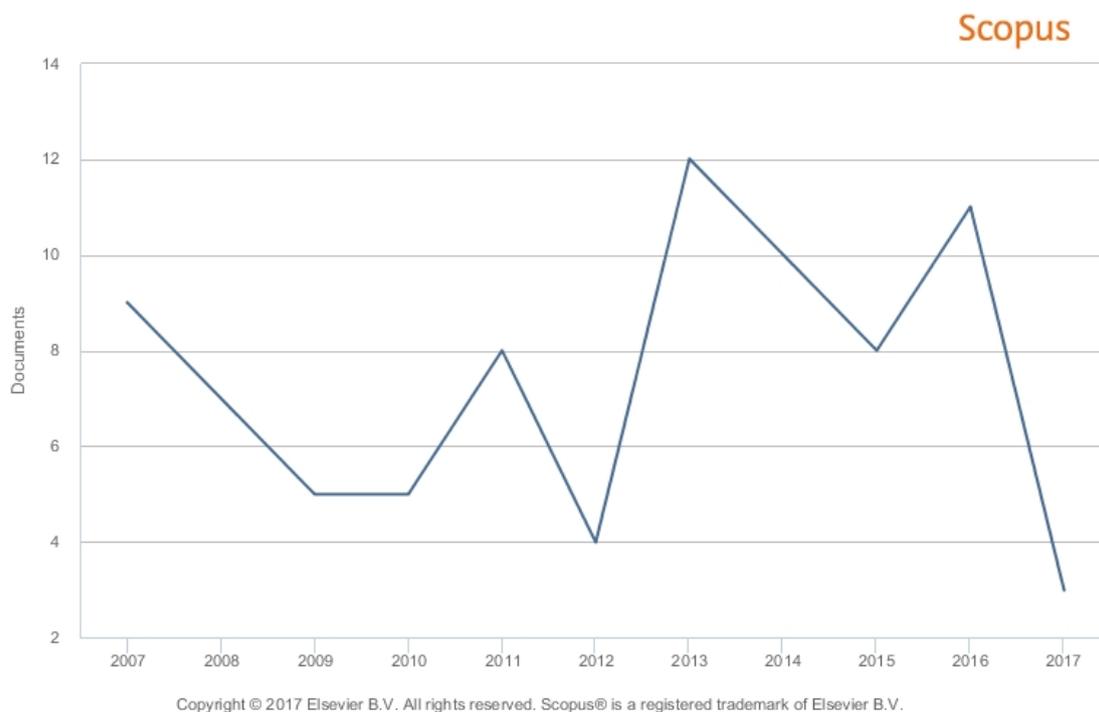
Rego, Cunha e Souto (2007), os quais são pesquisadores portugueses, tem influenciado diversas pesquisas na temática da espiritualidade organizacional no contexto nacional. Esta pesquisa teve sua publicação na versão internacional no *Journal of the Iberoamerican Academy of Management* em 2007.

Ainda, nos bancos de dados do Emerald, foi possível identificar outra pesquisa feita por Burke (2006) que, aborda a relação da liderança e a espiritualidade no ambiente de trabalho, ressaltando que a liderança eficaz deveria ter um aspecto intelectual multidisciplinar. Essa condição multidisciplinar, seria uma ferramenta onde o líder abordaria aspectos da sociologia, da psicologia, da tecnologia e também da espiritualidade em seu processo de liderança. Isso, devido à busca de sentido e de espiritualidade ser uma questão presente no ambiente de trabalho e de interesse dos funcionários (BURKE, 2006).

Ao verificar-se na base de dados *Scopus* as publicações que continham o termo “*concept of spirituality*” como busca exata nos campos títulos do artigo, resumos e palavras-chave, em artigos, nos últimos 10 anos, obtêm-se os seguintes resultados:

- a) Total de publicações: 82
- b) Documentos publicados por ano: os artigos que abordaram o conceito de espiritualidade nos últimos 10 anos, teve seu maior índice no ano de 2013 com 12 publicações, apresentando uma pequena diminuição nos anos anteriores e seguintes. No presente levantamento, vale-se considerar que o ano de 2017 ainda não contém todas as publicações registradas na base de dados, assim, considerando o ano de 2016, constata-se um total de 11 artigos. Isso demonstra que as abordagens sobre o conceito de espiritualidade mantiveram uma constância, visto que em 2007 ocorreram nove publicações, conforme pode-se constatar na Figura 2.

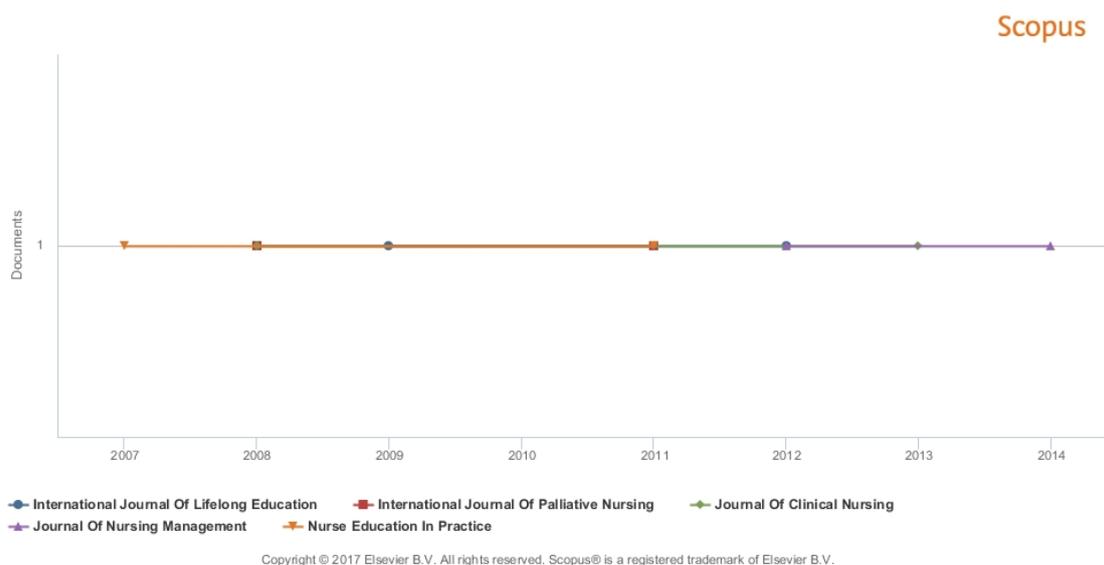
Figura 2 – Documentos publicados nos últimos 10 anos na base de dados Scopus.



Fonte: SCOPUS, 2017.

c) Documentos publicados por ano pelas fontes: as cinco fontes que mais publicaram sobre o conceito de espiritualidade, foram os periódicos da área de enfermagem, com uma média de duas publicações nos últimos 10 anos, conforme pode-se constatar na Figura 3.

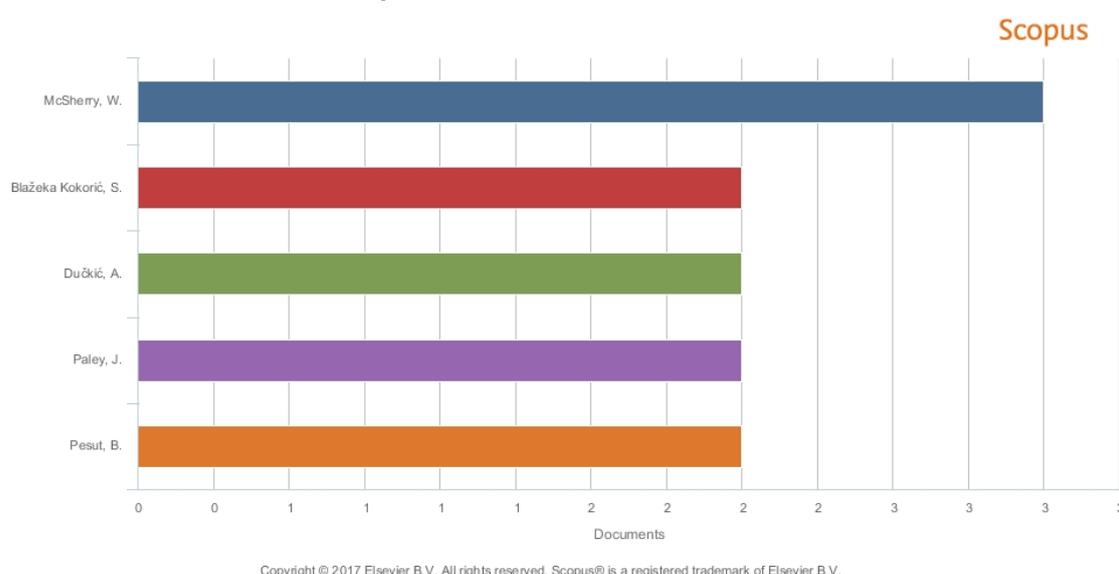
Figura 3– As cinco fontes com mais publicações nos últimos 10 anos na base de dados Scopus.



Fonte: SCOPUS, 2017.

d) Documentos por autores: os cinco autores que mais publicaram na base de dados *Scopus* nos últimos 10 anos, tiveram mais de uma publicação em periódicos. O autor que mais publicou foi Wilfred Mc Sherry, com três publicações que abordam o conceito de espiritualidade, conforme a Figura 4. Os outros autores apresentaram duas publicações nos últimos 10 anos.

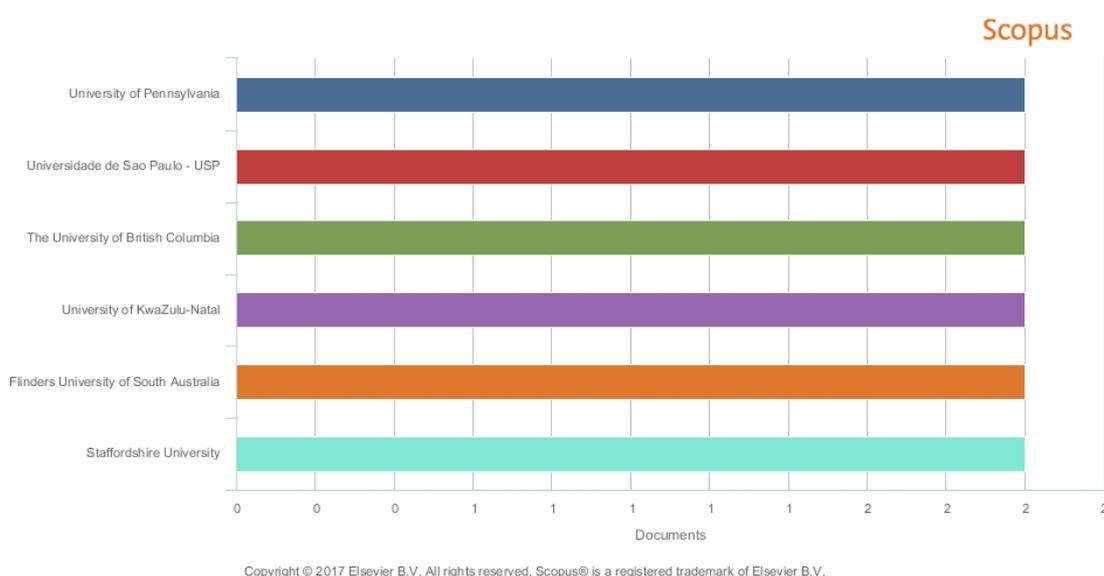
Figura 4 – Os cinco autores que mais publicaram sobre o conceito de espiritualidade nos últimos 10 anos na base de dados Scopus.



Fonte: SCOPUS, 2017.

e) Documentos por afiliação: as afiliações institucionais com maior número de publicação, foram aquelas que tiveram publicados mais de um documento nos últimos 10 anos conforme pode-se verificar na Figura 5. Constatou-se que o maior número de publicação por afiliação, foram dois documentos nos últimos 10 anos. Destaca-se que dentre às seis maiores afiliações, está a Universidade de São Paulo (USP), apresentando-se como uma instituição com pesquisadores de referência, no campo de pesquisa brasileiro.

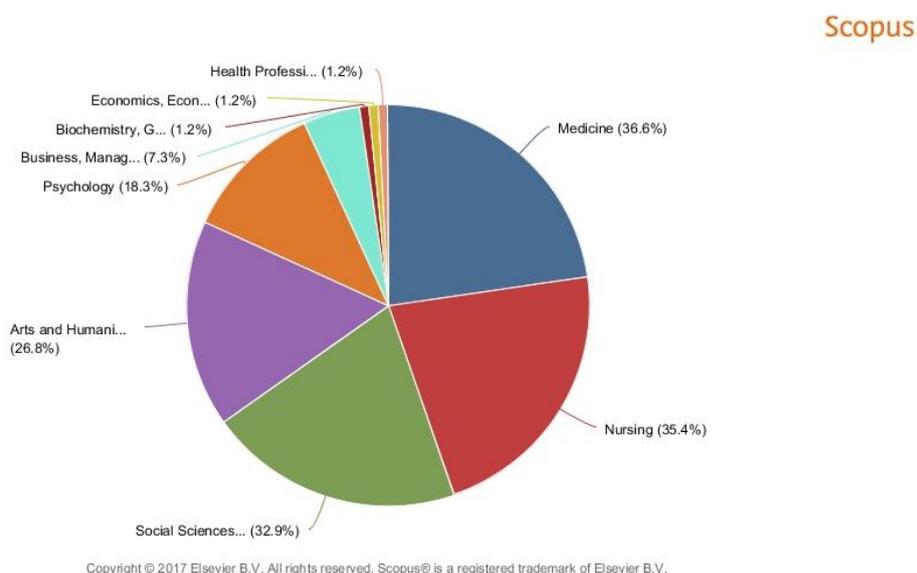
Figura 5 – Afiliações institucionais com maior número de publicação.



Fonte: SCOPUS, 2017.

f) Documentos por áreas de estudo: os 82 documentos identificados no rastreamento, estão distribuídos nas áreas de estudo conforme a Figura 6.

Figura 6– Documentos por áreas de estudo.



Fonte: SCOPUS, 2017.

Constata-se uma predominância das publicações de artigos no campo da medicina e enfermagem, com 36,6% e 35,4% respectivamente, somando um total de 72% das publicações (59 documentos) que abordam o conceito de espiritualidade nos últimos 10 anos. No presente estudo, considera-se importante e correlacionadas com os objetivos da pesquisa, as publicações do campo de Ciências Sociais (que apresentou 32,9% das publicações) e do campo de Negócios, Gestão e contabilidade (apresentou 7,3% das publicações) que somam um total de 33 documentos. Na próxima seção discute-se a relação entre trabalho e espiritualidade.

2 A BUSCA DE SENTIDO NO TRABALHO E A ESPIRITUALIDADE

Siqueira et al. (2014) compreendem a espiritualidade como sendo um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, pela crença de sentido no trabalho e pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho. Em resumo, pode-se definir a espiritualidade no ambiente de trabalho como a ação profissional executada como propósito de vida e senso de comunidade (SIQUEIRA et al., 2014).

Zohar e Marshall (2017) consideram que esse resultado da espiritualidade é traduzido em missão, visão e valores, sejam pessoais ou profissionais. Moggi e Burkhard (2004) consideram que a prática da espiritualidade resulta em uma identidade, seja pessoal, profissional ou até organizacional.

Esses fatores são importantes, observamos poucas considerações de Lipovetsky e Serroy (2011), elucidam os desafios do século XXI, classificando esse período com o estabelecimento da cultura universal, onde a globalização e a tecnologia têm resultado em uma desorientação social. Isso, devido ao fato que o avanço tecnológico e mercantil, diminuiu a noção de espaço, trazendo as coisas de longe para mais próximo e mais rapidamente. Isso provocou um efeito de unificação e desterritorialização no mundo.

O excesso de informação trouxe a desorientação individual, pois a sensação que se tem é de insegurança. Essa desorientação tem se transferido do indivíduo para a cultura, onde se exige ser sempre mais moderno, reativo, informado, eficaz, o que não se dá sem pressões provocadoras de ansiedade e dúvidas sobre si próprio. A cultura Universal, portanto, é uma cultura baseada no capitalismo, no tecnicismo, no individualismo e no consumismo (LIPOVETSKY; SERROY, 2011).

Quando observamos o desenvolvimento de uma cultura organizacional, essas características anteriormente ressaltadas, tendem a fazer parte do ambiente de trabalho. A cultura organizacional, para Schein (1985), pode ser vista como o produto das circunstâncias internas das organizações criadas por fundadores, líderes significativos ou como produto de crises anteriores. As pessoas constroem a sua realidade, individualmente ou em colaboração com os outros, tornando-se não meros espectadores, mas participantes ativos na experiência de edificação da cultura

organizacional (SMIRCICH, 1983). Isso justifica o processo de negociação existente dentro das organizações, que sobrecarregam estilos de vida dos seus membros com padrões aos quais eles precisam interpretar e compreender para gerar significados compartilhados, permitindo assim o seu apoio em tal atividade organizada.

Pode-se observar que todos os membros participam nesse processo, em moldar a vida da organização através das interpretações e significados que atribuem à experiência cotidiana (SMIRCICH, 1983).

A cultura organizacional permeia os diversos setores e níveis das empresas, exercendo reconhecida influência sobre muitos aspectos, desde o comportamento dos seus profissionais e gestores, até a formulação de estratégias e o desempenho organizacional. Dentro da cultura organizacional, o seu processo de formação e mudanças ocorre pela ação dos indivíduos, sejam eles subordinados ou superiores. Uma vez formada a cultura, essa exerce influência na forma de pensar, sentir e responder dos indivíduos pertencentes a ela.

Contudo, a cultura social individualista (hedonismo cultural), característica do século XXI, provoca uma crise cultural e sua fragmentação. As reivindicações identitárias abrem espaço para as novas dissensões no corpo social (LIPOVETSKY; SERROY, 2011).

O mal-estar da civilização, a desestruturação das personalidades, a fragilização dos indivíduos e seus conflitos intrapsíquicos, são perguntas que a sociedade atual busca resposta (LIPOVETSKY; SERROY, 2011). Para Lipovetsky e Serroy (2011), isso aponta para o mundo hipermoderno, estruturado em quatro polos:

1. O Hipercapitalismo: força motriz da globalização financeira;
2. A Hipertecnicização: grau superlativo da universalidade técnica;
3. O Hiperindividualismo: individualismo desprendido das coerções comunitárias;
4. O Hiperconsumo: forma exponencial do hedonismo mercantil.

Lipovetsky e Serroy (2011), ainda explicam:

Essas lógicas em constantes interações compõe um universo dominado pela tecnicização universalista, a desterritorialização acelerada e uma crescente comercialização planetarizada. São nessas condições que a época vê triunfar uma cultura globalizada ou globalista, uma cultura sem fronteiras cujo objetivo não é outro senão uma sociedade universal de consumidores. (LIPOVETSKY; SERROY, 2011, p. 32).

O hipercapitalismo traz consigo uma desregulamentação financeira, cheia de desigualdade e desequilíbrios. Os ricos vão ficando cada vez mais ricos e os pobres mais pobres. Isso provoca a insegurança nos indivíduos e reflete em sua vida mental e moral, pois o sentimento de fracasso e culpa aumentam, contribuindo para o isolamento e a vergonha. Com a era mercantilista, cresceu a era do individualismo, onde o indivíduo é o referencial último da ordem democrática (LIPOVETSKY, SERROY, 2011).

A hiperindividualização desenvolve a desconfiança do coletivo universal e a insegurança crônica dos desorientados, alimenta a solidão e conseqüentemente o consumo como suprimento da falta de amor e companhia (LIPOVETSKY; SERROY, 2011).

Diante das interpretações apresentadas por Lipovetsky e Serroy (2011) sobre os fenômenos sociais atuais e os desfechos futuros, um fato inquestionável e experimentado em nossos dias atuais, é o fato que a individualização e a reconfiguração das formas de atuações sociais já ocorrem em grande escala nos nossos horizontes de vivência, inclusive o do trabalho.

Como ficará a EAT nesse contexto? Para essa resposta, torna-se relevante observamos algumas características referentes às inovações tecnológicas do mundo do trabalho atual, suas implicações futuras e as características do trabalhador que esse cenário exigirá. Pensar na origem do trabalho é pensar na origem da humanidade. Isso porque, desde os tempos primitivos o ser humano sempre trabalhou para a manutenção da vida. Considerando que esse sempre esteve sujeito aos fenômenos da natureza, o mínimo que ele poderia fazer era se defender (WEBER, 2013).

Por isso, existe o consenso entre os pesquisadores e historiadores em classificar as primeiras atividades humanas em colheitas, caças, busca de abrigo e proteção contra os inimigos. Com isso, a definição de trabalho se configurou com uma perspectiva diferente da qual contemplamos hoje. Weber (2013) denominou o trabalho como a ação produtiva e criativa do ser humano, seja ela intelectual ou física.

O viver humano proporcionou a aquisição de conhecimento, de forma que esse passou a progredir em técnicas e ciência, gerando os primeiros meios de educação da humanidade, que consistiam em transferir o conhecimento adquirido para os companheiros de comunidade, principalmente de trabalho (PEREIRA, 2012). Isso

expressa o quanto as formas de trabalho, sejam elas nas atividades do lar, na agricultura, no desenvolvimento da comunidade, entre outras, eram grandes fomentadoras de conhecimento e progresso da humanidade.

Weber (2013) ainda esclareceu que, o papel central do trabalho na história da humanidade e a aptidão humana para tais atividades, podem ser facilmente compreendidas não só pelo fato da necessidade humana, mas também pela característica do “*homo faber*”.

A palavra *homo faber* é de origem latina, onde “*homo*” significa homem e, “*faber*” significa fabricante ou criador. Conforme observa Weber (2013), o termo indica que o ser humano é um ser fabricante e criador, além de pensante e comunicador. Assim, como nos remete as histórias sobre a humanidade, desde o princípio, o ser humano é um ser provedor. Isso significa, que o ser humano sempre identificou suas necessidades e trabalhou para supri-las. Dessa forma, a humanidade sempre conquistou sua provisão, produziu cultura e proporcionou o seu desenvolvimento através do trabalho, por ser um *homo faber* (WEBER, 2013).

O *homo faber*, ou o homem fabricante, traz consigo o conceito da vida humana capaz e criativa para produzir progresso técnico, científico, ético, moral e social, através do trabalho (WEBER, 2013). Não se pode negar os avanços que a humanidade obteve através do trabalho. Também não se pode negar os avanços que estão ocorrendo e que ocorrerão no futuro. Isso, porque as ações criativas do homem vão sendo registradas no decorrer da história e aprimoradas.

Assim, o conhecimento humano adquirido vai sendo aperfeiçoado e ampliado, resultando conseqüentemente, em avanços e progressos. Portanto, as ferramentas, os recursos e o próprio produto final de um processo de fabricação ou produção, ganham eficiência, alta escala produtiva e melhorias. Nesse sentido é que ocorre o progresso técnico e científico. Esse progresso junto aos esforços filosóficos e sociológicos da humanidade, proporcionam o progresso ético, científico, moral e social da humanidade (WEBER, 2013).

No início, o ser humano se organizava em comunidades e cada membro da comunidade era um cooperador na manutenção da própria comunidade. Porém, quando os trabalhadores começaram a ficar ociosos, devido ao excesso de pessoas, estabeleceram-se outros trabalhos além da manutenção da comunidade. Esses trabalhos foram grandes empreendimentos e produção de recursos que proporcionassem poder social, como as armas, as empreitadas de guerra e

dominação das comunidades vizinhas. Assim surgiram os grandes chefes, que criaram estados, sujeitaram pessoas e buscavam estabelecer relacionamentos com divindades com o objetivo de perpetuar o seu poder, inclusive com a ajuda dos descendentes (PEREIRA, 2012).

A educação escolarizada surgiu com o estabelecimento do estado, que era representado por personalidades junto aos seus familiares e amigos. Essas personalidades se destacavam pela capacidade administrativa de organizar e captar as forças de trabalho, que lhes proporcionavam poder econômico, social, político e até militar, pois esses eram capazes de produzir construções e armas de guerra. Com isso se estabeleceu a divisão social do trabalho e a necessidade de uma instituição capaz de educar a sociedade para viver nesse novo estilo de vida (PEREIRA, 2012). É importante observar que a educação era informal, com o objetivo de transferir conhecimento para a comunidade, para que o trabalho de manutenção e progresso da vida, se estabelecessem nas atividades cotidianas.

Conforme explica Pereira (2012), as primeiras escolas não tinham o objetivo de educar toda a comunidade, que agora estava dividida entre proprietários e não proprietários, mas atendia primeiramente a classe de proprietários. Onde era proporcionado uma educação em atividades intelectuais, na arte da palavra, nos exercícios físicos lúdicos ou militar, de forma que esses pudessem ter as condições de manterem seu poder econômico, político e militar. Posteriormente as classes de não proprietários passaram a ser educados nas escolas, porém o ensino era sobre as técnicas nos processos de trabalhos, pois se tratava de uma classe escrava e serviçal. Essas primeiras escolas surgiram no Egito Antigo.

Prosseguindo em sua vocação de *homo faber*, contudo, em um novo contexto de trabalho, os avanços científicos e as tecnologias foram alterando as formas de produção. Assim, a história é marcada por formas de organização do trabalho sendo a escravagista, a feudal e a capitalista, essa última resultando na revolução industrial (VIZEU, 2010). Esses avanços maximizaram muitos efeitos e fenômenos sociais, como a educação, a produção e as formas de atuação no trabalho.

Na educação, além da necessidade de formalização dos meios para atender as necessidades da sociedade, ocorreu o estabelecimento de níveis. De forma que, dependendo do grau de intelectualidade que era exigido na atividade profissional, maior deveria ser o nível de escolaridade que o indivíduo devia ter para atender os objetivos organizacionais (PEREIRA, 2012).

Nos processos produtivos, novos sistemas visando o maior aproveitamento e eficiência da mão de obra, resultaram em revoluções na forma industrial e alteração do perfil esperado do trabalhador. Dessa maneira, as formas de produção e organização do trabalho teorizado por Taylor, Ford e Fayol, foram as grandes ferramentas propulsoras dessa revolução (VIZEU, 2010).

Já nas formas de atuação no trabalho, a complexidade, o constante aperfeiçoamento e a concorrência, ganharam e ganham destaque cada vez mais elevados com o foco no atendimento dos objetivos organizacionais. Consequentemente, o posicionamento submisso e reativo do trabalhador tem manifestado comportamentos destrutivos em todos os níveis hierárquicos da organização.

O posicionamento submisso refere-se à pré-disposição do trabalhador para atuar em uma organização dada a sua necessidade e desejo. Quanto ao posicionamento reativo, referem-se as reações que o mesmo manifesta em meio ao ambiente de trabalho e aos estímulos que nele ocorrem. Assim, uma dimensão destrutiva tem se perpetuado no ambiente de trabalho, pois lidar com a complexidade e as constantes mudanças, tem proporcionado espaços para aspectos desumanos. As esses aspectos, referimo-nos como um caos no ambiente de trabalho, visto que as organizações deveriam ter um papel de desenvolvimento humano e social e, não, autodestrutivo e desumano (MORGAN, 2002).

O ato de empregar um trabalhador, dentre os vários resultados que envolvem a ação, pode-se ressaltar a questão da inclusão social, onde, ao exercer uma atividade produtiva, o trabalhador é recompensado com o seu salário, ao mesmo tempo que tem a oportunidade de desenvolver o senso de contribuição para a sociedade (PEREIRA, 2012). Porém, o avanço histórico do trabalho e sua organização, tem demonstrado o quanto as inovações têm sido implantadas no ambiente de trabalho, ao passo que a dimensão de inclusão social tem sido afetada. Alguns teóricos têm apresentado essa perspectiva como o processo de acúmulo de capital dos empregadores, que visam sempre maior produção com o menor custo possível, com vistas ao aumento do lucro (MORAES NETO, 1986; ANTUNES 2002; MAZZUCHELLI, 2009).

Nesse contexto, a automatização dos processos e dos ambientes de trabalho, tem caracterizado um aumento das inovações tecnológicas, tornando as competências e capacitações humanas inviáveis ou descartáveis do ponto de vista

lucrativo. Como resultado, o trabalho humano tem sido substituído por robôs, câmeras, esteiras, sensores e outros dispositivos eletroeletrônicos e mecânicos, integrados a uma interface lógica, a qual seu alto nível de desenvolvimento tem levado o nome de Inteligência Artificial (IA)(FORBES et al., 2005a, 2005b).

Sem dúvida, nos próximos anos, a IA será a maior concorrente de algumas áreas do trabalho humano, sendo capaz de fazer mais, com menos e melhor. Ou seja, maior produtividade, com melhor qualidade e um custo menor. O resultado, como já citado anteriormente, é o lucro para o empregador. Porém, para o outro lado, será o desemprego. Isso nos alerta para a necessidade de uma preparação social para a requalificação, visto que a cada dia e inevitavelmente, esse cenário se configura nas esferas do trabalho (HARARI, 2016).

Até que ponto as regulamentações governamentais e trabalhistas serão capazes de preservar a empregabilidade dos cidadãos, é uma discussão pertinente para os tempos de invocação tecnológica que estamos vivendo e iremos presenciar. As mudanças de paradigmas são constantes e, aqui é possível ressaltar o fato da conectividade.

No presente século, as redes sociais têm ganhado imenso valor no contexto social. Tara Hunt (2010) explica como a reputação, ou seja, seu capital social, que é conseguido e cultivado por meio de sua interação nas redes sociais, constrói e nutre uma comunidade, aumentando, portanto, sua reputação. Você perde ou ganha valor segundo suas ações positivas, ou negativas, suas contribuições para seu *networking* e, segundo o que as pessoas pensam sobre você. Tara Hunt (2010) explica todas as estratégias para construir e aumentar sua reputação no *Facebook*, *Twitter* e em outras redes de relacionamento. A autora revela como, atualmente, as redes sociais podem ter mais influência nas decisões dos clientes do que qualquer outra ferramenta de *marketing*. Saber usar as redes sociais e aumentar sua reputação, levarão você a construir a fundação sólida para ter sucesso nos negócios praticados ao estilo do século XXI (HUNT, 2010).

Uma pesquisa recente de Dainez (2017), revelou a percepção dos trabalhadores diante do atual cenário do trabalho e suas exigências:

1. Aumento das exigências diárias;
2. Realização de mais funções nas atividades;
3. Diminuição dos ajustes salariais;
4. Aumento da sensação de cansaço;

5. Aumento dos processos automatizados;
6. Substituição da mão de obra humana por máquinas ou processos automatizados.

Percebe-se que o trabalhador do futuro, *a priori*, terá que ser capaz de acompanhar as inovações tecnológicas no ambiente de trabalho, sendo criativo para manter sua empregabilidade. Isso significa, ser capaz de lidar com o individualismo, a solidão e as máquinas, sejam elas eletroeletrônicas, mecânicas ou virtuais, todas integradas a uma IA.

Nesse sentido, talvez estejamos caminhando para o que Harari (2016) denominou como dataísmo. Para o autor, a humanidade tenderá a inclinar suas esperanças e sua dimensão de fé para os recursos tecnológicos em detrimento a concepção de um ser divino. Isso, devido ao imediatismo e a capacidade lógica que o dataísmo proporcionará, sendo capaz de tratar as várias ciências da vida como dados e cálculos matemáticos. Diante de tais desafios, os seres humanos terão que ser melhores, mudando o paradigma do *homo faber* para o *homo deus*, termo esse que expressa uma condição humana superada pela integração da tecnologia nas atividades diárias em todas as esferas (HARARI, 2016).

Embora o termo *homo deus* possa parecer exagerado para o nosso presente momento, talvez as ideias do engenheiro futurista contemporâneo Kurzweil, nos elucidem melhor o futuro das condições humanas e conseqüentemente, do trabalho, pois segundo ele, chegaremos em uma era em que as máquinas não serão mais um objeto de manipulação exterior, mais sim, acessórios integrados ao corpo humano (KURZWEIL, 2009). Segundo o autor, esses acessórios não terão mais a finalidade de manter somente a vida humana, como, por exemplo, o aparelho marca-passo, inserido no corpo humano para regular o ritmo cardíaco de pessoas com arritmias. Para ele, essas tecnologias visarão o melhoramento humano inaugurando a era transhumanista.

Seja a expressão *homo deus*, ou a expressão transhumano, ambas referem-se a um estágio da humanidade aceitando as tecnologias como instrumentos de melhoria das condições de vida atual (HARARI, 2016). Seriam os desafios impostos pelas inovações organizacionais e a incapacidade humana de acompanhar o ritmo e as exigências dessas mudanças, um sinal de que ou o homem paralisa as inovações, ou

ele terá que se adaptar a níveis incalculáveis a ela? Seria possível parar essas inovações?

As perspectivas demonstram que as inovações não irão parar, o que conseqüentemente, nos responde a primeira questão de que o ser humano irá se adaptar a essas inovações, onde só não sabemos os limites (HARARI, 2016). A indústria 4.0 já está em andamento, a sociedade 5.0 começa a ser abordada no Brasil e a internet das coisas irá revolucionar as futuras gerações.

Esse panorama é imprescindível para a abordagem da importância da EAT, considerando que o presente estudo defende a tese de que todo indivíduo possui Q.S em algum nível.

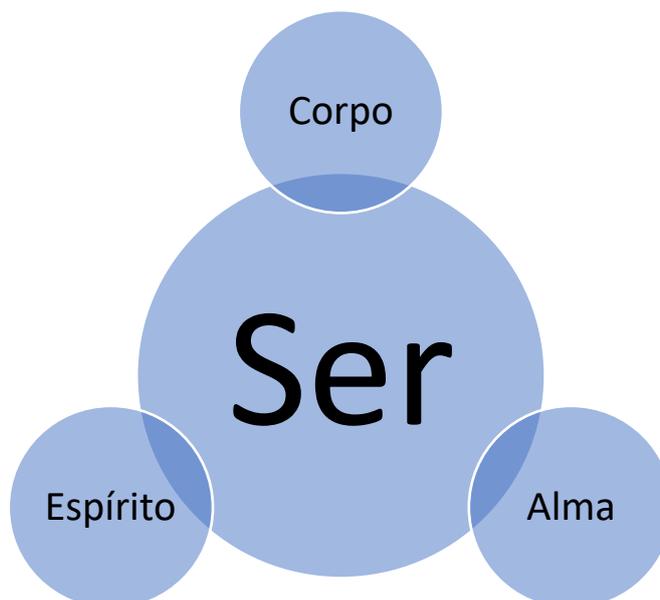
2.1 Principais Conceitos Teóricos

Para se compreender o conceito de espiritualidade, primeiramente é preciso observar que as definições abordam pelo menos três perspectivas:

1. Intrínseca, quando algo faz parte do interior do indivíduo, independente de religião;
2. Religiosa, quando envolve crenças e instituições religiosas;
3. Existencial, quando o indivíduo busca significado pessoal e sentido nas relações sociais, sejam elas com a comunidade, família e trabalho (KRISHNAKUMAR; NECK, 2002).

Assim, toda definição que encontrarmos para o termo espiritualidade, poderemos fazer uma avaliação que nos permitirá identificar em qual perspectiva a mesma é obtida. A perspectiva antropológica de que, o ser humano possui espírito, conseqüentemente, nos remete ao fato de que também possui uma espiritualidade (MOGGI; BURKHARD, 2004; ZOHAR; MARSHALL, 2017) (Figura 7).

Figura 7 - Visão Tricotomista do Ser Humano



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Desta forma, o ser humano poder ser dividido em três dimensões básicas, sendo elas: a física, a emocional e a espiritual.

Na dimensão física, encontramos as características biológicas, onde classificamos o corpo. Nessa dimensão encontramos aquilo que Moggi e Burkhard (2004) classificaram como, corporeidade responsável pelas ações práticas dos indivíduos.

Na dimensão emocional, encontramos as características psíquicas, onde classificamos como sistema psíquico. Nessa dimensão se manifestam e se estabelecem o intelecto, a mente, a memória e a consciência. Nesse campo, o maior destaque deve ser dado para as percepções, comportamentos e personalidades do indivíduo (ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Já na dimensão espiritual, encontramos as características teológicas, resultando no sistema racional. Nessa dimensão se constroem as questões de valores, sentido, propósito, visão e missão na vida de um indivíduo. Aqui, encontra-se o desenvolvimento da espiritualidade, tendo como peças chave de construção e ação, o altruísmo e a compaixão.

Para que essa espiritualidade ocorra, é fundamental desenvolver o que Zohar e Marshall (2017) denominaram de inteligência espiritual. Essa inteligência é a capacidade de um indivíduo desenvolver valores, sentido, propósito, visão e missão

para a sua vida. Quando essa inteligência entra em ação, desenvolve-se a espiritualidade.

A compreensão da espiritualidade, seu desenvolvimento e resultados, possuem várias perspectivas científicas, como a antropologia, a teologia e a própria psicologia. Na antropologia é possível mencionar as contribuições de Rudolf Steiner, que adota o conceito da Antroposofia e a importância da espiritualidade. Na teologia é possível mencionar as contribuições de Blavatsky, que também aborda a espiritualidade em uma concepção teosófica (MOGGI; BURKHARD, 2004). Já na antropologia, é possível compreender a espiritualidade nas perspectivas de Zohar e Marshall (2017), conforme já abordado.

Essa dinâmica das dimensões humanas pode ser melhor compreendida no Quadro 1 a seguir:

Quadro 1-Dinâmica das dimensões do ser.

	Dimensão	Sistema	Práticas	Definição
Ser	Espiritual	Racional	Visão Missão Valores Propósito Sentido	Espiritualidade
	Emocional	Psíquico	Intelecto Mente Memória Consciência	Sentimento e Emoções
	Físico	Corporal	Organismo Membros Coordenação	Corporeidade

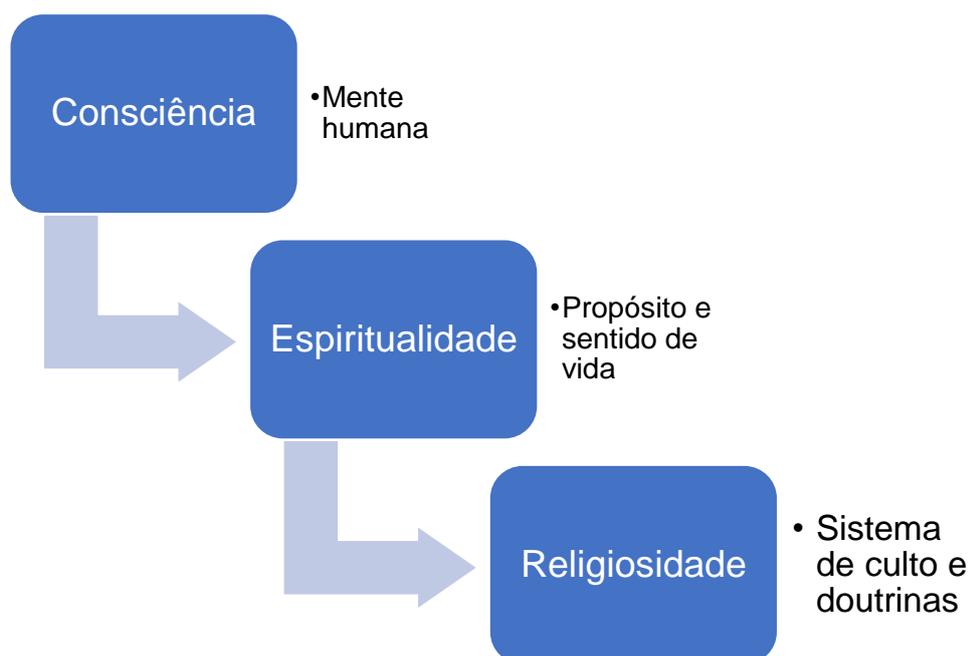
Fonte: Elaborado pelo Autor.

O termo espiritualidade pode ser definido como um sistema de crenças que enfoca elementos intangíveis, que transmite vitalidade e significado a eventos da vida. Esta dimensão de parâmetro de bem-estar não é do corpo ou da mente. Ela transcende o mundo cotidiano e está baseada em questionamentos pessoais, de perguntas existenciais, de significados e propósitos. A espiritualidade é a propensão humana para encontrar um significado para a vida através de conceitos que transcendem o tangível, um sentido de conexão com algo maior que a si próprio, que pode ou não incluir uma participação religiosa formal (SAAD; MASIERO; BATTISTELLA, 2001).

Zohar e Marshall (2017) definem a espiritualidade como um conceito mais amplo que religião, pois esta é uma expressão da espiritualidade. É um sentimento pessoal, que estimula um interesse pelos outros e por si, um sentido de significado da vida capaz de fazer suportar sentimentos debilitantes de culpa, raiva e ansiedade.

A religiosidade e a espiritualidade estão relacionadas, mas não são sinônimos. A religiosidade envolve um sistema de culto e doutrina que é compartilhado por um grupo e portanto, tem características comportamentais, sociais, doutrinárias e valorais específicas. A espiritualidade está relacionada com o transcendente, com questões definitivas sobre o significado e propósito da vida e, com a concepção de que há mais na vida do que aquilo que pode ser visto ou plenamente entendido (SAAD; MASIERO; BATTISTELLA, 2001; ZOHAR; MARSHALL, 2017). Esses fatos, nos remetem ao seguinte fluxo (Figura 8).

Figura 8 – Fluxo de desenvolvimento da dimensão espiritual.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

2.2 Espiritualidade, Religião e Valores

Valores pessoais são os fatores da vida que um indivíduo acredita ser importante, capaz de influenciar nas suas respostas afetivas e comportamentais (OLIVEIRA; SOUZA, 2014).

Para Schwartz (2005, p. 21), “a teoria dos valores descreve aspectos da estrutura psicológica humana que são fundamentais, questões presumivelmente comuns a toda humanidade”. Nessa perspectiva, os valores são definidos como princípios ou crenças organizadas hierarquicamente e relativas a estados de existência, ou a modelos de comportamentos desejáveis e que, orientando a vida das pessoas, expressam interesses individuais, coletivos ou mistos (SCHWARTZ; BILSKY, 1987; 1990).

A teoria proposta por Schwartz (1992) parte da premissa de que os valores expressam as metas motivacionais do indivíduo. Em estudos transculturais, foram identificados dez tipos motivacionais de valores: poder, realização, hedonismo, estimulação, autodireção, universalismo, benevolência, tradição, conformidade e segurança.

No processo de definição de valores pessoais, a espiritualidade exerce influência por estabelecer sentido e propósito nas ações que um indivíduo está envolvido. Assim, ao mesmo tempo, em que às duas dimensões (sentido e propósito) se estabelecem apoiando-se nos valores pessoais de um indivíduo, elas passam a influenciar possíveis mudanças e ajustes nos valores (ZOHAR; MARSHALL, 2017). Esse resultado ocorre pelo fato do sentido e propósito de vida estabelecer quais princípios devem ser considerados importantes a partir dessas duas dimensões (OLIVEIRA; SOUZA, 2014; ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Contudo, quando lidamos com o ambiente de trabalho, trata-se do cenário onde os valores pessoais e coletivos se encontraram. É o momento e o local onde se formam e se estabelecem os valores organizacionais (FREITAS, 2000). Os valores organizacionais, a princípio, são estabelecidos pelo(s) fundador(es), contudo, cada indivíduo que passa a integrar a organização, traz consigo seus valores pessoais que, começam a ser compartilhados e negociados no ambiente de trabalho (SMIRCICH, 1983).

O compartilhamento e a negociação de valores dos indivíduos que passam a integrar a organização, ocorrem pelo fato da convivência e dos relacionamentos que tendem a se estabelecer no cotidiano (SMIRCICH, 1983). Freitas (2010, p.16) explica que, os valores organizacionais “definem o sucesso em termos concretos para os empregados e estabelecem os padrões que devem ser alcançados”.

Esses valores representam a filosofia da organização, guiando as condutas comportamentais dentro e fora da mesma, para se preciso, gerar punições pelos desvios graves, buscando a correção para que se obtenha o sucesso organizacional (FREITAS, 2010, p. 16).

Os valores organizacionais apontam quatro indicadores importantes: que espécie de informação é mais importante em um processo decisório; quais as categorias profissionais são mais respeitadas; em que áreas estão alocados os cargos de maiores salários e; quem ascende mais rapidamente na empresa (DEAL; KENNEDY, 1982)

Os valores costumam ser reforçados por outros elementos que compõem a cultura, como as estórias, os rituais, as cerimônias e as normas (FREITAS, 2010). Contudo, a espiritualidade está ligada a um sistema de valores (KIVITZ, 2007), onde uma vez sendo a dimensão pessoal, pode passar a ser compartilhada no ambiente de trabalho, tornando-se uma dimensão coletiva ou uma dimensão da cultura organizacional (SMIRCICH, 1983; FREITAS, 2010).

No entanto, não se pode desconsiderar a influência religiosa no estabelecimento dos valores, sejam eles pessoais, familiares, sociais e organizacionais. Uma das primeiras associações realizadas entre a dimensão espiritual e a organização voltada para trabalho na sociologia foi feita por Max Weber (2001), em “A ética protestante e o espírito do capitalismo”.

O livro foi lançado no início do século XX em tornou-se uma obra clássica da Sociologia da Religião, ao desenvolver um método de análise social percebendo a influência da religião na estrutura da sociedade.

No capítulo II, O Espírito Capitalista, Weber pontua inicialmente que “o espírito [do capitalismo] apresenta a vantagem de ser livre de qualquer relação direta com a religião” (WEBER, 2001, p. 38). Tal formulação é importante ser destacada, se tratando que o objeto dessa pesquisa é pensar a espiritualidade desvinculada com qualquer tipo de tradição religiosa.

Weber (2001, p.40) continua dizendo que, “o que é aqui pregado não é uma simples técnica de vida, mas sim uma ética peculiar... não é mero senso comercial - o que não seria nada original - mas sim um *ethos*”. A dimensão ética do conceito e do que Weber chama de “espírito capitalista” é fundamental, isso porque o “caráter ético é a máxima orientação da vida”, conceito espiritual do capitalismo, usado neste sentido específico. (WEBER, 2001, p. 41).

Quando o “espírito do capitalismo” ganha a dimensão de uma ética orientadora da vida, a ideia de ética “parece algo superior a “felicidade” ou “utilidade” do indivíduo...” (WEBER, 2001, p. 42). Para o sociólogo, esse é o princípio orientador do capitalismo, sentimento que está inteiramente ligado a certas ideias religiosas (WEBER, 2001, p. 42).

Para o autor, cria-se então em torno do trabalho dentro do sistema capitalista um discurso no qual:

Ganhar dinheiro dentro da ordem econômica moderna é, enquanto for feito legalmente, o resultado e a expressão de virtude e de eficiência em uma vocação... característica da “ética social” da cultura capitalista e, em certo sentido, sua base fundamental. É uma obrigação que o indivíduo deve sentir e que realmente sente, com relação ao conteúdo de sua atividade profissional, não importando no que ela consiste e em particularmente, se ela aflora com uma utilização de seus poderes pessoais ou apenas de suas possessões materiais (como “capital”). (WEBER, 2001, p.42-43).

De acordo com a citação acima, pode-se dizer que essa mesma lógica de compreensão sobre a produtividade, atualmente seguem as mesmas bases. A espiritualidade nas organizações vai apresentar um discurso aproximado a este reconhecido por Weber no século XX.

A empresa dos dias atuais [século XX] é um imenso cosmos, no qual o indivíduo nasce e, que se apresenta a ele, pelo menos como indivíduo, como uma ordem de coisas inalterável, na qual ele deve viver. Obriga o indivíduo, na medida em que ele é envolvido no sistema de relações de mercado, a se conformar às regras de ação capitalistas... [O] capitalismo [...] não apareceu em indivíduos isolados, mas como um modo de vida comum a grupos inteiros [...] (WEBER, 2001, p.43).

A citação nos ajuda a ter uma noção de como os ambientes organizacionais vão transformando as suas lógicas de sociabilidade. Atualmente, discursos estritamente autoritários não fazem parte da maioria das empresas, elas aderem à noção de espiritualidade no meio corporativo. Entretanto, é importante salientar que,

esse mesmo discurso tem um efeito “parecido”, em certa medida, a finalidade no que tange fazer do trabalho e da empresa, o sentido da vida onde ele está inserido.

Weber (2001, p. 44) também salienta que, “O espírito do capitalismo, no sentido em que estamos usando o termo até aqui, teve que lutar por sua supremacia contra todo um mundo de forças hostis”. Atualmente percebe-se essa mesma dinâmica no que tange a conceitualização e práticas denominadas espirituais em ambientes não religiosos. Tem crescido cada vez mais o número de publicações e pesquisas interessadas em desvelar que é possível pensar em espiritualidade para além da religião e fora de suas tradições.

A luta contra o tradicionalismo é entendida para Weber (2001) como:

O oponente mais importante contra o qual o “espírito” do capitalismo - no sentido de um estilo de vida normativo baseado e revestido de uma ética - teve de lutar, foi esse tipo de atitude e reação às novas situações, que podemos designar como tradicionalismo. (WEBER, 2001, p. 46).

De acordo com Weber (2001), o “capitalismo moderno... [é a] ação de incrementar a produtividade do trabalho humano... incremento de sua intensidade.” Diante disso, pode-se dizer que em partes, a incorporação da ideia de espiritualidade organizacional é um incremento do capitalismo do século XXI, que atinge diretamente determinadas empresas que visam estabelecer entre seus trabalhadores mais do que relações afetivas com a empresa, mas a crença de que os processos e o produto final fazem parte da missão do indivíduo no mundo.

O trabalho deve, ao contrário, ser executado como um fim absoluto por si mesmo - como uma “vocação”. Tal atitude, todavia, não é absolutamente produto da natureza... mas somente pode ser o produto de um longo e árduo processo de educação... A capacidade de concentração mental... sentimento de obrigação absolutamente essencial para com o próprio trabalho... combinados. (WEBER, 2001, p. 49).

A espiritualidade nas organizações tem como foco exatamente o que nos mostra essa citação, um processo de educação que envolve a relação entre concentração mental e o sentimento de obrigação que vai além do espaço de trabalho em si, é uma responsabilidade para a vida. O trabalhador acredita por esse viés que está fazendo algo muito maior pelo seu trabalho. Sobre a vocação e a separação da noção de espírito e religião Weber (2001) ainda diz:

Este “espírito” do capitalismo poderia ser, como tem sido dito, compreensível puramente como um produto de adaptação. Também o sistema capitalista

necessita desta devoção à “vocação”... não necessita mais do suporte de qualquer força religiosa e sente que a influência da religião sobre a vida econômica, através de normas eclesiais, na medida em que ainda seja sentida, é tão prejudicial quanto a regulamentação pelo Estado. (WEBER, 2001, p. 56-57).

Além de ser um incremento, a noção do espírito capitalista representa um processo de adaptação às necessidades, sejam elas locais, sociais e, neste caso, psicológicas e espirituais do ser humano, fazendo com que o entendimento da espiritualidade não precise necessariamente de uma vinculação religiosa.

Este processo de racionalização no campo da ciência e da organização econômica determina indubitavelmente uma parte importante dos “ideais de vida” da moderna sociedade burguesa. O trabalho a serviço de uma organização racional para o abastecimento de bens materiais à humanidade, sem dúvida, tem-se apresentado sempre aos representantes do espírito do capitalismo como uma das mais importantes finalidades de sua vida profissional. (WEBER, 2001, p. 59).

É importante reconhecer a influência do processo de secularização para que as organizações pudessem se estabelecer de maneira racional, a ponto de também serem portadoras de ideais de vida. Essa possibilidade faz com que as empresas vendam não somente produtos, mas também valores, relacionando a dimensão espiritual com a afetiva. O racionalismo conseguiu ir além de si próprio, atualmente e, mais do que nunca, se racionalizam cada vez mais as dimensões do subjetivo.

De acordo com Danièle Hervieu-Léger (2005) em “O peregrino e o convertido”, a religião presencia um movimento, onde se vive um retorno à religião e isso traz algumas implicações na esfera pública.

O retorno em força da religião à cena pública no coração, mesmo das sociedades ocidentais, onde se supunha que a privatização do religioso era a mais avançada, a evidência através da explosão dos novos movimentos sociais, dos investimentos dos crentes ligados à mobilização política e cultural; a dispersão das crenças reveladas pela escala de religiosidade paralelas e dos novos movimentos religiosos, todos estes fenômenos atacavam a ideia de uma modernidade “racionalmente desencantada”, definitivamente estranha à religião [...] emergia um vivo interesse pelas formas de religiosidade associadas ao individualismo moderno, abria-se o caminho para nova leitura das relações entre religião e política e entre instituições religiosas e Estado. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.24).

A situação descrita pela socióloga questiona os paradigmas do que se entende por secularização. Hoje, mais do que nunca e, percebendo a maneira como tem se

difundido as chamadas novas religiões e novas formas de espiritualidade, há uma necessidade de repensar esse modelo.

O modelo linear da secularização [...] modo inseparável como processo de redução racional do espaço social da religião e como processo de redução individualista das escolhas religiosas, a sociologia das religiões foi conduzida a reconsiderar mais largamente a sua visão do relacionamento entre a modernidade e religião [...] o duplo aspecto da dispersão das crenças e das condutas, por um lado e, da desregulação institucional do religioso por outro. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.25).

Há um movimento dialético e ambíguo no que se refere ao cenário religioso na contemporaneidade. De um lado, temos um movimento de desencantamento e degradação do espaço religioso, seja em aspectos estruturais ou moral e, do outro, um forte apelo para o suposto “retorno” à religião, protagonizado por movimentos e tendências religiosas mais independentes. Isso gera um maior interesse pela sociologia para o fenômeno religioso.

O maior interesse pelo processo de decomposição e recomposição das crenças [...]que encontram a sua razão de ser no fato de darem um sentido à experiência subjetiva dos indivíduos. Redescobre-se que essas crenças estão inscritas em práticas, em linguagens, gestos e automatismos espontâneos que constituem o “crer” contemporâneo. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.25).

A religião então passa a ter uma importância significativa dentro dos espaços de estudos e pesquisas, no que tange à experiência e o sentido da vida humana.

O religioso é uma dimensão transversal do fenômeno humano, que trabalha, de modo ativo ou latente, explícito ou implícito, toda espessura da realidade social, cultural e psicológica, segundo as modalidades próprias de cada uma das civilizações no seio das quais nos esforçamos identificar a sua presença. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.26).

O advento da modernidade trouxe a “crença” de que as descobertas e discursos científicos pudessem responder a todas as questões que envolvem o sentido da vida humana. Mas, segundo Hervieu-Léger (2005):

Como é evidente, as sociedades modernas estão longe de realizar perfeitamente este ideal. Assim, a ciência, da qual se espera que dissipe as ignorâncias geradoras de crenças e comportamentos “irracionais”, faz surgir ao mesmo tempo, novas interrogações, sempre suscetíveis de construir novos focos de irracionalidade. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.36).

Hervieu-Leger (2005) atenta para os limites da ciência e, a maneira dinâmica e complexa na qual se desenvolve o processo de racionalização.

O processo de racionalização, por muito relativo e contraditório que seja, manifesta-se, sobretudo, na especialização dos diferentes domínios da atividade social. Nestas sociedades, o político e o religioso separam-se; o econômico e o doméstico dissociam-se; a arte, a ciência, a moral, a cultura constitui outros tantos registros distintos nos quais os homens exercem as suas capacidades criadoras. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.37).

A maneira como a racionalização separa os domínios da atividade social produz sociedades laicizadas. Segundo a autora:

A vida social já não está, ou está cada vez menos, submetida a regras editadas por uma instituição religiosa. A religião cessa de fornecer aos indivíduos e aos grupos, o conjunto de referências, das normas, dos valores e, dos símbolos dos que lhes permitem dar sentido a sua vida e suas experiências. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.38).

Para a autora é preciso destacar ainda mais: "... [a] separação entre a esfera pública e a esfera privada que é a pedra angular da concepção moderna do político" (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.39).

A autora ressalta que o espaço religioso de alguma forma transferiu a ideia de uma salvação que vem de uma fé pessoal. Ideia essa que pode ser facilmente detectada em alguns discursos motivacionais voltados para a produtividade nas empresas.

Mesmo se a igreja é concebida como instituição mediadora entre Deus e os homens, é da conversão de cada indivíduo que depende uma salvação pessoalmente oferecida a cada um [...]. Esta concepção religiosa de uma fé pessoal é uma peça mestra do universo de representações de que a sua própria vida, emergiu progressivamente. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.41).

Apesar da "secularização" das sociedades modernas apresentarem em sua combinação, de maneira complexa, a perda da influência dos grandes sistemas religiosos, são as próprias representações religiosas que permitiram que esta sociedade pudesse pensar a si própria como autônoma (HERVIEU-LÉGER, 2005).

Portanto, não se pode ignorar que a religião como sistema de sentido é também um sistema que produz conhecimento, um conhecimento que é motor para a vida humana, principalmente, daquilo que se entende por utopia.

Mas criando a sua própria utopia motriz, a modernidade produz também um universo de incertezas [...]. Em certos períodos de mutações profundas, como o que atravessamos, pode haver uma inadequação duradoura entre utopia moderna e esse espaço esvaziado pelo processo de mudança [...]. Nesses períodos de perturbação, os sistemas religiosos tradicionais, formidáveis reservatórios da contestação simbólica contra o *non-sense*, reencontram sob formas novas, um grande poder de atração sobre os indivíduos e sobre a sociedade. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.45).

O fato do discurso religioso ou os ideais modernos criarem utopias, supre a necessidade de um mundo cada vez mais incerto e, como bem fala Hervieu-Léger (2005), há contextos históricos e sociais que favorecem o crescimento e o retorno a esses discursos confortantes.

Quanto maior a incerteza quanto ao futuro, quanto mais intensa é a pressão de mudança, mais as crenças religiosas proliferam, diversificando-se e disseminando-se até ao infinito [...]. A secularização [...] é o conjunto dos processos de recomposições das crenças que se produzem numa sociedade cujo motor é a insaciabilidade das expectativas que ela suscita e cuja condição cotidiana é a incerteza ligada à procura interminável dos meios de as satisfazer. (HERVIEU-LÉGER, 2005, p.46).

Esse contexto vai fazer com que a psicologia, encontre nesse fenômeno um campo interessante para se pensar a espiritualidade enquanto dimensão da vida humana. No “Compêndio de Ciência da Religião” de João Décio Passos e Franky Usarsky e, no texto “Psicologia e Espiritualidade” de Clarissa Franco, é possível compreender como essa dimensão se tornou importante ser abordada nesse âmbito.

No âmbito da psicologia, a espiritualidade sempre teve relação com a formação moral do ser humano, além disso, representa a busca e satisfação da necessidade de acolhimento, orientação, apoio emocional, sentido e consciência da vida. (FRANCO, 2013, p. 399).

Reconhecer a relação entre psicologia e espiritualidade é bastante importante para a fundamentação desse trabalho. Há o que podemos chamar de ponto comum entre estes dois âmbitos, ambos buscam fazer emergir do indivíduo a capacidade de dar sentido a sua vida, resolver problemas e superar as dificuldades.

Com o advento do Iluminismo, a espiritualidade ganha uma conotação mais racional e humana e, não somente religiosa. Portanto, a espiritualidade é um exercício peculiar que caracteriza a espécie humana. (FRANCO, 2013, p.400).

2.3 Espiritualidade e Religião

Embora, seja possível encontrar uma ampla associação da espiritualidade com a religiosidade (SIQUEIRA, 2005; BERTERO, 2007; MARQUES, 2010), é possível que compreendamos os dois conceitos de maneiras distintas. Conforme relatado por Marques (2010), a religiosidade refere-se à busca do sagrado dentro das regras e práticas de fé de uma instituição religiosa, de forma individual e coletiva. Já a espiritualidade, remete à busca do sagrado, de uma maneira mais privada, com práticas espirituais e cultivo de certos valores (MARQUES, 2010).

Observado estas conceituações é possível entender a ampla associação que se tem de religiosidade e espiritualidade, pois é inevitável que a religiosidade gere espiritualidade, porém, é possível que a espiritualidade não gere religiosidade. Como menciona Marques (2010), a espiritualidade pode desenvolver-se no indivíduo, gerando fé e crenças, a partir dos relacionamentos que se estabelecem desde a infância e, também de forma isolada (MARQUES, 2010). Dessa maneira, o Quadro 2 expressa a diferenciação da religiosidade da espiritualidade:

Quadro 2-Diferenciando Religiosidade e Espiritualidade.

Religiosidade	Espiritualidade
Envolve uma religião institucional	Envolve uma religião institucional ou não
Envolve crenças e valores organizados de forma sistemática influenciada pela religião	Envolve crenças e valores de forma aleatória ou influenciada pela religião

Fonte: Adaptado de Marques (2010).

A espiritualidade pode diferir da religiosidade por não necessitar estar associada a uma religião institucional e, conseqüentemente, não necessitar de crenças e valores sistematizados, porém, pode desenvolvê-los de formas aleatórias e informais.

Zinnbauer e Park (2005) relatam que, há algum tempo, os termos eram indiferenciados, mas com o avanço da modernidade, declínio das instituições religiosas tradicionais e o incremento das formas individuais de expressão da fé, iniciaram um movimento de ênfase na experiência direta do sagrado. Com esse movimento, houve um acirramento das diferenças entre a religiosidade e a espiritualidade. Os autores revisaram definições sobre os termos e classificaram em algumas polarizações em torno da separação religiosidade e espiritualidade, conforme o Quadro 3.

Quadro 3-Polarizações da Religiosidade e Espiritualidade.

Religiosidade	Espiritualidade
A religiosidade usada como um substantivo associado a crenças formais, práticas grupais e instituições	A espiritualidade representando esforços em direção a uma variedade de objetivos sagrados e existenciais
O termo religiosidade descrevendo o que é a religião e não o que ela faz ou como ela trabalha	A espiritualidade como um termo associado a verbos ligados a movimento e fluidez
A religiosidade se referindo a algo institucional, organizado e social	A espiritualidade ligada a algo pessoal, transcendente e de interconexão
A religiosidade referente às dogmáticas e teologias	A espiritualidade referente aos valores do <i>Self</i>
A religiosidade mais voltada para dogmas, padres, doutrinas antigas e igrejas	A espiritualidade como algo leve, de elevados potenciais humanos e com estados afetivos positivos

Fonte: Adaptado de Zinnbauer e Park (2005).

A espiritualidade representa as crenças e valores de um indivíduo, que podem ser desenvolvidos pela religião ou sem ela. Notadamente, corroborando com essa afirmação, alguns esforços nessa perspectiva são encontrados na literatura. Um caso é a obra de Harris (2015), que concilia dois aspectos da vida do autor, para comprovar como a meditação e a prática contemplativa não têm como pré-requisito nenhum tipo de crença “mística” (como a de que exista uma "alma", por exemplo). Pelo contrário, para ele a meditação provaria que esses conceitos não existem.

Na obra intitulada “Despertar: um guia para a espiritualidade sem religião”, Harris (2015) ainda argumenta que, a ideia de *self* é uma ilusão e, narra seu próprio envolvimento profundo com a meditação, mas também trata de vários outros aspectos da neurociência e da filosofia para provar seu argumento.

Outro esforço é o de Solomon (2003), que baseado em suas lutas para conciliar filosofia e religião, na obra intitulada “Espiritualidade para Céticos: paixão, verdade cósmica, e racionalidade no século XXI”, discute um modelo de espiritualidade que abarca as complexidades da existência humana e reconhece as alegrias e as tragédias da vida. Solomon (2003) propõe um caminho, que sintetiza espiritualidade com emoções, intelecto, ciência e senso comum. Em seu paradigma, a espiritualidade “naturalizada”, procura estabelecer um interesse profundo pelo aqui-agora e, não por algum momento futuro.

Constata-se, nas reflexões apresentadas, um movimento de separação da religiosidade da espiritualidade, resultando na espiritualidade dissipada para todos os contextos da vida humana e, o surgimento do foco do presente estudo, a saber, a espiritualidade no ambiente de trabalho.

2.4 Ateísmo e Espiritualidade

Até a alguns anos atrás, era difícil de imaginar a condição de um indivíduo ateu buscar o desenvolvimento da espiritualidade. A possível explicação está na associação da espiritualidade a um fator atrelado à religião (KIVITZ, 2007; PINTO, 2009). Contudo, a mudança de paradigma mostrou ser plenamente possível a ocorrência desse fato.

Para o filósofo americano Sam Harris, é possível ter experiências espirituais sem passar pelo caminho da religião. Para o autor, isso acontece porque o ceticismo científico é essencial para alcançar um estado de felicidade e amor sem limites, característica da maioria das religiões transcendentais (HARRIS, 2015).

O autor descreve o fato que, ao caminhar sobre a montanha onde Jesus proferiu seu sermão das bem-aventuranças, foi invadido por uma profunda felicidade, que silenciou seus pensamentos resultando em uma sensação de estar conectado ao cosmos e sua verdade (HARRIS, 2015). Embora, a experiência seja semelhante à experiência espirituais, típicas das religiões (PINHO, 2015), percebe-se um fato desconexo aos ideais do filósofo que defende a morte da fé (HARRIS, 2004).

Harris (2004) defende a teoria do “Novo Ateísmo”. Diante de suas experiências de transcendência, concluiu que se tratava de uma expansão da consciência, natural e ordinária, classificando-se como uma vivência espiritual, mas não religiosa. Essas conclusões foram possíveis pelos seus conhecimentos em neurociência. Formado pela Universidade da Califórnia, nos Estados Unidos, conseguiu desconectar aquilo que denomina de espiritualidade das religiões, para uma dimensão humana realizada no cérebro.

Para Harris (2015), é possível chegar à transcendência e atingir a mais plena felicidade sem se aproximar da essência divina. Técnicas, como meditação, respiração e, até o uso de alucinógenos, facilitam o percurso até a espiritualidade dos ateus. Assim, pessoas de todos os credos e aquelas que não têm fé alguma, têm os mesmos tipos de experiências espirituais, devido um princípio mais profundo em funcionamento na humanidade.

Esse princípio mais profundo considerado por Harris (2015), tem como chave, o cérebro. Considerando os achados científicos sobre o cérebro e, sua postura

existencialista, o autor acredita apenas no que pode ser provado por experimentos científicos. Portanto, alma, Deus ou revelações da essência superior não entram na espiritualidade que defende. O autor explica ainda o que é a nova espiritualidade e, mostra como a ciência é o caminho fundamental para nos alçar a esse estado de felicidade.

O princípio defendido por Harris (2015) converge com as conclusões de alguns neurocientistas que, acreditam que “o ponto de Deus” pode estar associado a determinadas regiões do cérebro que têm importância na relação com a religião (PINHO, 2015).

Quanto a esse fato, Pinho (2015) relata:

Persinger diz ter experimentado Deus diretamente, pela primeira vez, quando colocou um estimulador magnético transcraniano em volta da cabeça. Este dispositivo dirige um poderoso campo magnético em rápida flutuação para pequenas áreas selecionadas de tecido cerebral. O aparelho estimula certas áreas do córtex motor do cérebro; logo, certos músculos se contraem e membros se movem involuntariamente. Também estimula áreas da região do córtex visual; por isso, até pessoas cegas de nascença podem experimentar algo que pode equivaler a ver. (PINHO, 2015, p. 82).

Nesses experimentos, Persinger passou a constatar que, a estimulação de certas áreas cerebrais provocam experiências e sensações muito parecidas com as vivenciadas nos centros religiosos. Com o aparelho chamado “O capacete de Deus”, ajustado para estimular tecidos nos lobos temporais, a parte do cérebro situada imediatamente sob as têmporas, promove experiências onde as pessoas afirmam ver Deus ou seres divinos (PINHO, 2015).

Pinho (2015) ainda explica:

O ponto de Deus parece ser esta antena receptora das informações espirituais. Ele registra as atividades relacionadas às questões espirituais no cérebro e está localizado em um local muito importante, associado diretamente à alma humana, a região temporal [...] a qual, apesar do que possa parecer em função do nome, não tem nada a ver com tempo, e sim com o processo de memórias e percepções, pois é onde reconhecemos os objetos em geral e associamos o sentimento àquelas imagens percebidas, além de ser onde se dá a compreensão da linguagem, numa região chamada de área de Wernicke, que, associada à espiritualidade e à consciência nos faz diferentes dos outros animais. No lobo temporal, também se encontra o sistema límbico, responsável pelo processamento das emoções [...] os valores e propósitos estão nesta região. (PINHO, 2015, p. 83).

Pinho (2015) vincula esse fato com o desenvolvimento da inteligência espiritual que, se processa na região do lobo temporal e, que é a única no cérebro que atinge

uma frequência de 40 *hertz* de oscilação de correntes elétricas. Para o autor, essas oscilações estão, necessariamente, associadas à possibilidade de consciência no cérebro, identificando que uma pessoa, quando acessa a sua espiritualidade, está acessando uma consciência que aborda todas as demais áreas do cérebro. Tendo em vista que essas oscilações aglutinam eventos perceptivos e cognitivos no cérebro e, os transforma em informação global de um sentido maior de propósito e valor. O autor ainda conclui que:

É dessa forma que entendemos que alguém com inteligência espiritual elevada é capaz de superar dores físicas e emocionais, traições, decepções, medos e, pode até ser conduzida à beira da morte, mas uma consciência diferenciada e perceptiva parece absorver os sentidos para a compreensão de um propósito superior. (PINHO, 2015, p. 96).

Em 2006, o filósofo francês André Comte-Sponville, escreveu como aqueles que não acreditam em Deus podem vivenciar a espiritualidade. De acordo com o autor, esse é um atributo que nos difere dos demais animais e possibilita a contemplação da arte ou da natureza. O autor explica como essa comunhão com o absoluto, inexplicável, condiz com o materialismo, o racionalismo e o naturalismo (COMTE-SPONVILLE, 2009).

Ronald Aronson (2009), também considerado como “novo ateu”, explica como chegar ao absoluto sem Deus. Ronald Aronson é professor de história das ideias na Universidade Estadual de Wayne, nos Estados Unidos e em seu livro “*Living Without God*” (Vivendo sem Deus), substitui a religiosidade pela moral e responsabilidade que temos pelo planeta, pelo bem-estar alheio e pela política (ARONSON, 2009).

Por fim, todas as ideias convergem com a perspectiva de Luc Ferry, que apresenta as revoluções do amor-paixão e as metamorfoses do humanismo moderno. Em sua concepção, as motivações humanas não devem ser pautadas por fatores de religiosidade ou políticas nacionais, mas sim, em uma dimensão interior do ser humano que o motiva a fazer as coisas por uma postura ética de amor e respeito ao próximo. Para o autor, isso é resultado de um humanismo capaz de desenvolver até mesmo a espiritualidade de forma laica (FERRY, 2012).

Dessa forma, sem dogmas, doutrinas e crenças sistematizadas, é possível que a dimensão da espiritualidade se desenvolva em um indivíduo sem religiosidade ou

até mesmo ateu (COMTE-SPONVILLE, 2009; FERRY, 2012; HARRIS, 2004, 2015). Essa mudança de paradigma pode visualizada no Quadro 4.

Quadro 4-Mudança de Paradigma da Espiritualidade.

Etapas	Paradigma Religioso	Paradigma Ateísta
1	 Ensino sistemático das crenças, doutrinas e dogmas por uma religião	 Busca de sentido e propósito na vida
2	 Compreensão da religiosidade e busca de sentido	 Estado de transcendência
3	 Respeito e ética aos valores religiosos e humanos	 Respeito e ética aos valores humanos
4	 Prática do altruísmo	 Prática do altruísmo
5	 Estado de transcendência e contato com o Divino	 Não tem necessidade de contato com o divino

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Com a mudança de paradigma, com religiosidade ou sem religiosidade, é possível o indivíduo desenvolver sua inteligência espiritual, estabelecer sua espiritualidade e praticá-la no ambiente organizacional.

De acordo com a compreensão de Ferreira (2016), abre-se uma possibilidade de se construir uma espiritualidade fora dos dogmas religiosos, mas que, ao mesmo tempo, mantém uma espécie de herança das mesmas. Pode-se dizer que, a espiritualidade ao mesmo tempo, resulta numa prática cotidiana que valoriza o sacrifício pelo amor, algo muito presente em algumas religiões.

A rejeição dos dogmas e o rompimento com todo tipo de heteronomia, certamente foi um dos mais importantes legados que o Iluminismo concedeu

ao pensamento moderno. Ao rescindir todas as formas de sujeição, como as determinações religiosas e mesmo familiar, política e educacional, tem-se garantido o alvorecer da laicidade e da secularização que trará em seu bojo, a liberdade de escolha e da constituição de si mesmo, a responsabilidade ética, o republicanismo e a democracia; uma espiritualidade que considere mais que a fé a própria razão humana; a valorização da individualidade e da subjetividade. (FERREIRA, 2016, p.167).

Ainda para o autor, a espiritualidade entendida de maneira laica é essencial para que a liberdade de escolha seja garantida. Liberdade essa entendida como possibilidade de escolher uma conduta de responsabilidade ética que, valoriza a individualidade, isto é, o cuidado de si mesmo de maneira integral é essencial.

Essa individualidade não pode ser identificada com um individualismo egocêntrico – que limita o olhar do homem em relação a si mesmo – mas com o aperfeiçoamento das relações, numa crescente valorização do outro através da preocupação com suas limitações, sofrimentos e dificuldades. (FERREIRA, 2016, p.167-168).

A individualidade apregoada na espiritualidade laica tem a ver com o aperfeiçoamento das relações. É uma lógica bem compreendida nos dias de hoje e nos discursos de autocuidado e inteligência emocional. Aqui é direcionado a si mesmo e, a relação com o outro o verdadeiro sentido da existência, “A filosofia faz com que o homem perceba que o significado dessa recusa [do divino] é abissal: ela revela, na verdade, que o sentido da existência humana não é, não deve ser a busca da vida eterna” (FERRY; VINCENT, 2011).

Os autores apresentam a filosofia como a única ciência capaz de difundir e dar base a perspectiva da espiritualidade laica. Seu alvo é a relação, religioso e Absoluto.

Nota-se que para Ferry e Vincent (2011), a laicização afeta diretamente a perspectiva do religioso como relação ao Absoluto, no entanto, a continuidade do religioso, ou dos conceitos e concepções religiosas cristãs permanecem, porque “a religião não é necessariamente heteronomia. Pode-se, por exemplo, descobrir o religioso a partir de experiências inteiramente autônomas” (FERRY; GAUCHET, 2008, p. 26). Isso porque “o religioso aparece como o horizonte das experiências vividas pelos seres humanos”, ou ainda, “como uma disposição natural para a metafísica” (FERRY; GAUCHET, 2008, p. 27).

Destaca-se que, Ferry e Gauchet (2008) continuam reconhecendo como positivos alguns aspectos das concepções religiosas cristãs, por indicar conceitos que podem muito bem ser encontrados em outras dimensões. O fato de atribuir a

transcendência e a capacidade de transcender como algo tão humano quanto divino, apresenta um certo excesso de seu pensamento.

Essa capacidade de excesso, segundo o autor, é caracterizada particularmente pela liberdade do homem, ou seja, porque o homem é livre e assim consegue fugir dos determinismos naturais, é que ele pode fazer escolhas e concretizá-las, sobretudo escolhendo fazer o bem. (FERREIRA, 2016, p.175).

O mesmo autor:

Toda a maneira tradicional de lidar com o transcendente é modificada, passando de uma relação vertical, para uma relação horizontal, no qual os homens respeitam, pelos valores que lhes são comuns, a humanidade do outro que está diante de si. (FERREIRA, 2016, p.176).

Diante do exposto, o itinerário da busca pelo sentido da vida, traçado por Ferry, abarcará, necessariamente, uma nova dimensão, até então, íntima da religião. Ou seja, o homem moderno, encontrará o sentido da vida quando reconhece que os valores que são transcendentais e, ao mesmo tempo, imanentes ao homem, fazendo a ele uma exigência: que é preciso sacrificar-se. Um sacrifício que acontece em favor daquilo que o homem acredita ser sagrado. Portanto, sacrifício e sacralidade possuem uma íntima relação. (FERREIRA, 2016, p.176).

A noção de sacrifício, de maneira peculiar é mantida e ressaltada na filosofia da espiritualidade laica. A compreensão desse conceito apresenta-se como um desafio a quem se propõe a pesquisar e aprofundar as discussões sobre a espiritualidade nas organizações. É preciso questionar de que maneira essa dimensão aparece nos discursos e práticas empresariais que se utilizam da espiritualidade em seus espaços.

De acordo com Ferreira (2016), a manutenção da noção de sacrifício nos mostra que:

É possível a prática de uma espiritualidade laica isenta de qualquer ligação com uma instituição religiosa e seus dogmas. O que permite perceber que, não menos que o cristão, o homem moderno que não professa uma fé específica, pode, pela relação que tem com a transcendência na imanência, aperfeiçoar a si mesmo e, colaborar com a construção de um mundo melhor e igualitário. (FERREIRA, 2016, p.177).

2.5 Definição de Espiritualidade Organizacional

A Espiritualidade Organizacional (EO) pode ser definida como, a elevação da consciência e o alinhamento das pessoas, das equipes e das organizações, com seus propósitos de missão de vida. Para que se desenvolva a EO, é necessário que os trabalhadores encontrem um sentido profundo de significado e propósito no ambiente de trabalho. Isso requer a humanização do trabalho, a partir da mudança de atividades puramente técnicas e temidas (ARRUDA, 2005).

Arruda (2005) explica que, as religiões contribuíram para o desenvolvimento da EO por meio da sabedoria milenar, pois essas eram integrantes das religiões e sempre ajudaram os indivíduos a compreenderem o mundo em uma perspectiva mais ampla. Assim, a importância dos ritos (ações estabelecidas para levarem o indivíduo a uma transcendência) e o proselitismo (a conversão ao sistema religioso), aos poucos foram integrando o mundo dos negócios ao nível pessoal, das equipes e das organizações. Logo, os princípios éticos e, algumas práticas como a meditação e a oração, passaram a ser importantes no contexto do trabalho (ARRUDA, 2005).

Embora religião e espiritualidade sejam questões diferentes, a relação entre ambas nem sempre está desvinculada. Por isso, como destaca Arruda (2005), é perfeitamente compreensível a relação não só entre a espiritualidade e a religião, como também com a fé. Nesse sentido, a questão se amplia no contexto de trabalho, por inevitavelmente envolver a gestão organizacional.

Quando um gestor desenvolve espiritualidade, religião e fé, pode-se considerar que se trata de um gestor espiritualizado (ARRUDA, 2005). Logo, essas características do gestor podem passar a influenciar a cultura organizacional, resultando em uma cultura espiritualizada ou holística (ARRUDA, 2005).

Contudo, embora exista a relação entre espiritualidade e religião, Arruda (2005) explica que a religião é:

- Produto de um determinado tempo e local;
- Destinado a um grupo;
- Concentra-se mais no caminho para o objetivo;
- Códigos de conduta com um sistema de pensamento;
- Um conjunto de crenças, rituais e cerimônias;
- Instituições e organizações;
- Uma comunidade para compartilhar os fardos e as alegrias da vida.
- A espiritualidade possuindo características distintas da religião, é:
- O objetivo, mais do que o caminho;
- Destinado ao indivíduo;
- Constituída de elementos comuns a todas as religiões como o amor e a crença;
- Uma aventura em direção à nossa origem;
- Um estado acima dos sentidos e dos pensamentos;
- Uma investigação em direção ao Eu verdadeiro;
- A transição da incerteza para a clareza.

Comparando as características das religiões e da espiritualidade, percebe-se que a religião pode ajudar o indivíduo a desenvolver a espiritualidade e, a espiritualidade pode ajudá-lo a encontrar ou desenvolver uma religião. A ordem dos acontecimentos depende de qual característica se desenvolve primeiro e isso está atrelado ao contexto de vida pessoal.

Assim, a EO que terá influência da religião e da espiritualidade do gestor, deve focar em desenvolver a espiritualidade e não a religiosidade no ambiente de trabalho. As pesquisas têm mostrado os benefícios da EAT, porém, Arruda (2005) destaca que as organizações espiritualizadas apresentam:

1. Cultura de renovação;
2. Valorização do ser humano e desenvolvimento de competências;
3. Preocupação ambiental;
4. Lucro para o desenvolvimento social (educação, saúde e distribuição de riquezas).

O contraponto ocorre nas organizações não espiritualizadas, onde se depara com:

1. Obsolescência organizacional;
2. Desmotivação;
3. Autoritarismo;
4. Falta de liberdade para a criatividade e decisão;
5. Individualismo;
6. Fragmentação do indivíduo.

Dentre os benefícios da EAT as pesquisas têm destacado questões, como o aumento da saúde, motivação, engajamento, desempenho, retenção de talentos, produtividade, solução de problemas, inovação, criatividade, sustentabilidade, resiliência, autoestima, autoconfiança, autocontrole e melhoria no clima organizacional. Junta-se a isso, a diminuição dos índices de absenteísmo, *burnout*, estresse e depressão.

Assim, pode-se resumir que a EO é capaz de gerar benefícios psicoemocionais nos indivíduos que, os levam a terem ações positivas em relação aos objetivos organizacionais. Ao ponto que, a falta da EO pode desencadear um desequilíbrio psicoemocional levando em conta que, as ações e comportamentos dos indivíduos não contribuam para os objetivos organizacionais e, mais precisamente, com a produtividade. Esse conceito converge com a perspectiva de Zohar e Marshall (2017), ao definirem a EAT como o estabelecimento na dimensão interior do indivíduo, encontrando sentido, propósito, missão, visão e valores no ambiente de trabalho. Isso representa uma capacidade de encontrar alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais, incluindo os valores espirituais.

Preocupadas com as consequências características das organizações não espiritualizadas, algumas iniciativas passaram a ensinar a espiritualidade como forma de gestão, sendo elas:

1. União Internacional Cristã de Dirigentes de Empresas (UNIAPAC).
2. Movimento Adoceano.
3. Associação de Dirigentes de Empresas (ADCE).
4. *Brahma Kumons*.
5. Instituto *Ethos*.
6. Fórum Cristão de Profissionais.

7. *Business is Mission.*
8. Movimento dos Focolares.
9. Reunião dos Empresários (Igreja Universal do Reino de Deus e Igreja Renascer em Cristo).

2.6 Espiritualidade no Ambiente de Trabalho

A Espiritualidade no Ambiente de Trabalho (EAT) ocorre quando o indivíduo ou a organização encontra visão, missão e valores nas suas atividades. Essa visão, missão e valores são capazes de gerar propósito e sentido no contexto de trabalho do indivíduo, influenciando sua maneira de agir e perceber os acontecimentos (ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Com base na influência da espiritualidade, alguns instrumentos de medidas já foram elaborados com vistas ao estabelecimento na medição do nível da prática da espiritualidade.

A medição do nível de espiritualidade, desenvolvida por Rego, Cunha e Souto (2007), utilizou algumas informações colhidas na literatura de Ashmos e Duchon (2000) e, Milliman et al. (2003). Como resultado, Rego, Cunha e Souto (2007) consideram que, a espiritualidade no trabalho contempla cinco dimensões, sendo elas:

1. Sentido de comunidade na equipe: engloba itens relacionados com o espírito de equipe, o zelo mútuo entre os seus membros e, o sentido de comunidade e de propósito comum.
2. Alinhamento do indivíduo com os valores da organização: engloba, sobretudo, descritores relacionados com a compatibilidade entre os valores do indivíduo e os da organização. Abarca ainda, um item relacionado ao sentimento de que os líderes procuram ser úteis à sociedade. Este item parece semanticamente distinto dos outros. Todavia, é possível que a sua presença resulte de os indivíduos se sentirem “interiormente” mais alinhados com organizações, cujos líderes se preocupam com a sociedade como um todo e, não apenas com os interesses “egoísticos” da organização e/ou dos acionistas.

3. Sentido de préstimo à comunidade: inclui itens relacionados com o grau em que o trabalho é útil à comunidade e corresponde a valores importantes para o indivíduo.
4. Alegria no trabalho: engloba itens relacionados com o sentido de alegria e de prazer no trabalho.
5. Oportunidades para a vida interior: abrange itens relacionados ao modo como a organização respeitam a espiritualidade e os valores espirituais do indivíduo.

Quando essas cinco dimensões ou alguma delas são percebidas em uma organização, considera-se que a prática de espiritualidade está ocorrendo em dado contexto organizacional. Assim, quanto mais dimensões a organização abranger, maior o nível de espiritualidade será praticado.

No entanto, o conceito de espiritualidade encontra uma diversificação de definição. Giacalone e Jurkiewicz (2003), definem espiritualidade como:

[...] um quadro de valores organizacionais destacado em uma cultura que promove no empregado, uma experiência que transcende o processo de trabalho, facilitando seu senso de conexão com os outros, de maneira que proporciona sentimentos de alegria e plenitude. (GIACALONE; JURKIEWICK, 2003, p. 129).

Silvia e Siqueira (2009) mencionam que, a espiritualidade no trabalho indica não somente a valorização dos funcionários nas organizações, mas reconhece o envolvimento emocional e espiritual do trabalhador, trazendo vantagens não apenas financeira, mas coletivas e sociais relacionadas a ganhos como satisfação no trabalho e maior comprometimento organizacional dos funcionários.

Barchifontaine (2007) sugere uma síntese para a espiritualidade nas empresas, de modo que, relaciona primeiramente o respeito à vida, o que envolve o ser humano na sua totalidade, ou seja, suas características físicas, intelectuais, emocionais e espirituais. Assim, para que isso ocorra, as organizações precisam criar uma cultura corporativa amparada em valores.

Para Vergara e Moura (2012), a espiritualidade no trabalho é a busca da condição humana, sendo essa condição:

[...] a compreensão de um ser biológico e social, individual e coletivo, intelectual, emocional e espiritual, dotado de objetividade e de subjetividade, a partir da premissa de que não é possível a construção de um ambiente de trabalho prazeroso e produtivo sem que os valores e as necessidades espirituais das pessoas sejam atendidos. (VERGARA; MOURA, 2012, p. 2).

Questões sobre respeito e dignidade, as oportunidades de desenvolvimento e as necessidades de amor, de estima e de autorealização, estão presentes na literatura sobre espiritualidade nas organizações (BROWN; LEIGH, 1996; ASHMOS; DUCHON, 2000; MILLIMAN; CZAPLEWSKI; FERGUSON, 2003; REGO; CUNHA; SOUTO, 2005).

Santiago (2007) considera que, a experiência da espiritualidade no trabalho é vivida pelos empregados como uma ligação ao processo de trabalho, permitindo-lhes provar sentimentos positivos no seu ambiente de trabalho.

No presente estudo se utilizará a definição de Zohar e Marshall (2017), pelos seguintes motivos:

1. O conceito apresentado pelos autores é registrado em literatura recente;
2. O conceito possui uma aceitação internacional, visto que a autora Danah Zohar, desenvolve consultorias que visam o desenvolvimento da espiritualidade organizacional;
3. A definição abrange uma perspectiva intrínseca, existencial e religiosa, nos moldes refletidos por Krishnakumar e Neck (2002);
4. Os autores aprofundam o entendimento do conceito apresentando a importância da Inteligência Espiritual para o desenvolvimento da espiritualidade.

Dessa forma, o conceito apresenta-se satisfatório e abrangente para os objetivos propostos do presente estudo, permitindo ampliar a Figura 8, para a formação de um novo esquema, apresentado na Figura 9, “Fluxo de desenvolvimento da dimensão espiritual” acrescentando a etapa da inteligência espiritual.

Figura 9– Inteligência Espiritual no fluxo de desenvolvimento da dimensão espiritual.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

2.7 A Inteligência Espiritual

Segundo Arruda (2005), a inteligência espiritual nas organizações ocorre devido à junção da administração holística com a prática da espiritualidade nos processos de gestão. A inteligência espiritual pode ser definida como a capacidade do indivíduo em desenvolver sua espiritualidade.

Logo, quando uma organização possui a capacidade de desenvolver a espiritualidade dos seus colaboradores, compreende-se que a mesma possui uma inteligência espiritual. Um dos caminhos para esse desenvolvimento é por influência da cultura organizacional, incorporando valores espiritualizados, capazes de serem absorvidos pelos colaboradores. O outro caminho é pelo compartilhamento dos valores pessoais espiritualizados dos colaboradores, capazes de permearem e serem incorporados nos valores da cultura organizacional (ARRUDA, 2005; MOGGI; BURKHARD, 2004).

Arruda (2005) ainda explica que, o desenvolvimento da inteligência espiritual (QS) ocorre como uma mudança de paradigma, transcendendo a inteligência intelectual (QI) e a inteligência emocional (QE).

Recentemente, novas descobertas apontaram para um novo quociente, o da inteligência espiritual (QS). Este quociente nos permite lidar com as questões essenciais da vida e parece ser uma chave para um novo tempo, onde a ciência parece tocar em questões que anteriormente eram abordadas apenas por teólogos e filósofos. (PINHO, 2015, p. 69).

O QI compreende um paradigma da administração tradicional, focado na lógica que leva aos resultados. Já o QE compreende um fator diferencial, capaz de gerar um avanço competitivo por buscar compreender e se beneficiar dos fatores emocionais que geram resultados benéficos. O QS passou a receber foco devido à busca do autoconhecimento, evolução e equilíbrio, que passaram ser o anseio das organizações do século XXI (ARRUDA, 2005).

Ter um alto Quociente Espiritual (QS) implica ser capaz de usar o espírito para ter uma vida mais rica e mais cheia de sentido, adequado senso de finalidade e direção pessoal. O QS aumenta nossos horizontes e nos torna mais criativos. É uma inteligência que nos impulsiona. É com ela que abordamos e solucionamos problemas de sentido e valor. O QS está ligado à necessidade humana de ter propósito de vida. É ele que usamos para desenvolver valores éticos e crenças que vão nortear nossas ações. (PINHO, 2015, p. 70).

Logo, a espiritualidade passou a ser o caminho capaz de promover a sociedade, pelo fato, de quando integrada a gestão, produz os seguintes resultados, segundo Arruda (2005):

1. Valores éticos;
2. Intuição;
3. Criatividade;
4. Religião;
5. Fé;
6. Visão holística;
7. Respeito ao meio ambiente;
8. Responsabilidade Social;
9. Compaixão;
10. Justiça.

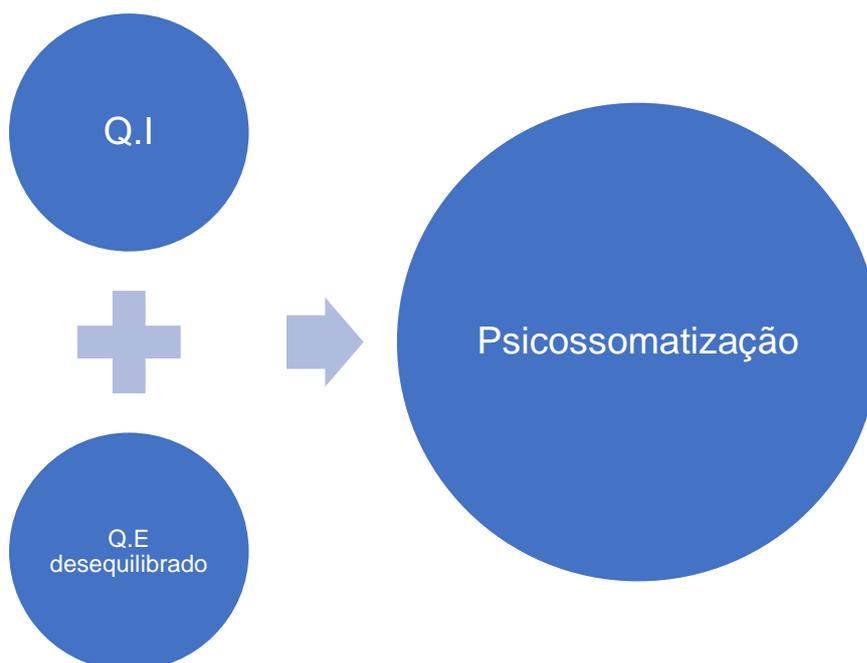
A QS também passou a ser uma possível resposta de solução aos problemas das organizações contemporâneas, onde algumas ações lógicas (influências do QI

organizacional), passaram a ser ações das organizações (ARRUDA, 2005), geralmente sendo:

1. Lucro a qualquer custo;
2. Corrupção;
3. Falta de respeito humano;
4. Falta de respeito ambiental;
5. Disputa.

Os resultados dessas ações organizacionais têm sido o desequilíbrio emocional e social, interno e externo às organizações. Quando nos referimos ao desequilíbrio interno, a questão está diretamente relacionada aos problemas psíquicos que passam a acometer os colaboradores de determinada organização, bem como o clima organizacional ruim que colabora para o desenvolvimento dos problemas psíquicos. Já aos problemas externos, referem-se as influências que os fatores internos passam a exercer nos colaboradores, onde tendem a manifestar os mesmos problemas psicossociais do ambiente de trabalho nos contextos sociais externos (família e círculos de amizade) (ZOHAR; MARSHALL, 2017). Desta forma, a Figura 10 representa esse processo de desequilíbrio:

Figura 10– Causas das doenças psíquicas contemporâneas.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Em resumo, a Figura 10 ilustra: Influência do Paradigma Tradicional (QI) + Desequilíbrio Emocional e social = Influência nas doenças contemporâneas (psíquicas).

Arruda (2005) explica que, as doenças contemporâneas são marcadas por três características:

1. Ansiedade do destino e da morte;
2. Ansiedade da vacuidade e insignificância;
3. Ansiedade da culpa e condenação.

Para Arruda (2005), essas três classes de ansiedade, quando integradas ao ambiente de trabalho, ocasionam um sofrimento psíquico. Isso devido ao estado psíquico que um indivíduo passa a viver referente ao seu trabalho, fazendo-o sofrer uma dor silenciosa que tende a uma psicossomatização ao longo prazo. Nesse contexto, a QS apresenta-se como uma solução, pois Pinho (2015) menciona:

A inteligência espiritual trabalha na consolidação das prioridades, colocando atos e experiências num contexto de sentido e valor, levando o foco ao propósito, dando sentido a novos pensamentos. A QS acaba por influenciar as outras inteligências (QI e QE) em direção ao propósito que realmente lhe interessa. Desta forma, pode-se entender que as habilidades, as capacidades e os talentos serão melhores aproveitados, os recursos disponíveis do ser serão direcionados ao alvo certo e as energias vinculadas serão bem utilizadas, gerando alta performance. (PINHO, 2015, p. 73).

Os efeitos psicossomáticos negativos podem ser diminuídos ou até eliminados pela ação da QS, gerando no indivíduo um contraponto de alta performance.

2.8 Espiritualidade e Identidade Profissional

A identidade profissional é um conjunto de características próprias e exclusivas de um indivíduo, que são moldadas de acordo com as relações sociais, profissionais e contextos cotidianos (SMIRCICH, 1983; MOGGI; BURKHARD, 2004; FREITAS, 2010).

Da mesma forma que temos uma identidade pessoal, seja ela um documento ou um conjunto de características pessoais, podemos definir que temos uma identidade profissional. A nossa identidade pessoal, permite-nos sermos classificados

por alguém ou por nós mesmos. Isso devido ao nosso conjunto de características físicas, intelectuais, emocionais e espirituais, que influenciam nossas ações e transmitem percepções, seja para terceiros ou para si (PINHO, 2015).

Quando levamos o conceito de identidade para o ambiente de trabalho, trata-se de um enfoque aos atributos que consideramos importantes e ideais para nos representar. Este é um tipo de identidade que indica quem somos profissionalmente, não estando necessariamente atrelada à ocupação profissional ou área de atuação, mas à maneira que gostaríamos de ser percebidos e a imagem que queremos passar (ALCADIPANI, 2014).

Uma identidade profissional bem estruturada auxilia no alcance da notoriedade e credibilidade de um indivíduo perante o meio em que está inserido, contribuindo significativamente para o desenvolvimento de sua carreira. Esse fato ocorre devido o foco que se dá às impressões que se pretende transmitir por meio do profissionalismo, guiando assim, os comportamentos e as ações que se devem tomar (FREITAS, 2000, 2010; ALCADIPANI, 2014).

Nesse direcionamento, identifica-se a visão, a missão e os valores que um indivíduo define como ideal para a sua ação profissional. A espiritualidade surge nesse ponto como uma grande aliada, influenciando os valores espirituais que irão balizar esses ideais (PINHO, 2015).

Podemos observar a espiritualidade na formação do administrador, aspecto importante dentro do tema dessa pesquisa. A dissertação de mestrado de Fábio Medeiros Cordeiro (2009), “A relação entre espiritualidade e formação do administrador na contemporaneidade”, apresenta uma série de aspectos interessantes que podem muito bem colaborar com o desenvolvimento dessa pesquisa. Cordeiro (2009) diz que:

Ao se analisar e compreender criticamente se nesta relação entre espiritualidade e administração científica está se buscando, a partir do administrador e dos modelos de organização existentes, a espiritualidade como um recurso ideológico, ou mesmo um recurso organizacional para melhorar o gerenciamento, ou o seu contrário, contribuir para melhor governar o humano a si mesmo, no conhecer e cuidar de si, enquanto mediação para a transformação em favor do ser humano e da humanidade e das próprias organizações. (CORDEIRO, 2009, p. 35- 36).

Nessa citação o autor retoma muito dos conceitos e das finalidades da espiritualidade já mencionadas por aqui. O que se tem de novidade no que o autor

menciona é, considerar e reconhecer que a espiritualidade em ambientes organizacionais é um recurso ideológico. Além disso, ele destaca o quanto esse tipo de espiritualidade representa “um caminhar da liberdade de pensamento, do livre pensar, longe de qualquer verdade que se possa ter sido postulado” (SOLOMOM, 2003). Cordeiro (2009) coloca que:

Uma espiritualidade que reconhece a força interior, a capacidade reflexiva que deva possibilitar ao ser humano, principalmente, cético com a ciência moderna (toda a sua modernidade) e as religiões com os seus fundamentalismos. (CORDEIRO, 2009).

O mesmo autor:

Parece-nos ser esta espiritualidade do *self* compreendida por Solomon (2003) que se apresenta com alguns traços de proximidade com aquela espiritualidade relacionada à administração e à formação do administrador. Tanto a espiritualidade em Solomon (2003), quanto a espiritualidade relacionada à administração por Bell e Taylor (2004), bem como a dimensão espiritual de Bonilla (2006), elas têm como traço comum o centrar-se no subjetivo do sujeito. (CORDEIRO, 2009, p.36).

A compreensão dessa ideia do *self* é muito importante para entendermos em que terreno irá se propagar e se desenvolver a espiritualidade nas organizações. A partir da centralização no sujeito, também de alguma forma se centralizam as responsabilidades no que tange a produção ou/e prestação de serviços de determinada organização. Utilizando o pensamento de Foucault (2004), Cordeiro (2009) diz que:

Deste modo, a espiritualidade (por ser busca do pensamento, por meio de práticas, conversões, mudanças imputadas ao sujeito) determina que um ato de conhecimento em si mesmo e por si mesmo, jamais será permitido o acesso à verdade se não for por ela. Compreendemos que partindo das análises filosóficas de Foucault (2004), a espiritualidade precisa ser retomada no sentido original, desde sua origem grega antiga, não no sentido aristotélico e menos ainda o desprezo dado a ela pela modernidade, quando a postula como manipulação do humano, como ferramenta gerencial ou instrumental racional ideológico para manutenção das organizações tal como existem. A espiritualidade em Foucault (2004) é o cuidado de si. Há uma gama de condições pela espiritualidade que superam e até denunciam as condições equivocadas de busca do conhecimento. (CORDEIRO, 2009, p.39-41).

Aqui o autor atenta para a questão da manipulação humana no sentido das experiências espirituais se utilizando de Foucault (2004). Destaca-se que, o filósofo francês cita que não se deve desprezar o conceito nem a experiência de

espiritualidade, mas entendê-la como uma prática que contribui com os sujeitos em seu autoconhecimento, sem a determinação externa. De acordo com o Cordeiro (2009):

Urge atentarmos para o sentido de que também a espiritualidade na relação com a formação do administrador não pode ser um construto teórico-metodológico em função do conhecimento no ensino superior (BONILLA, 2006), ela é mais, e na relação da formação exige que o sujeito cuide de si para ter o acesso à verdade. E isso custa muito caro à existência do sujeito. (CORDEIRO, 2009, p.42).

É importante considerar que, o estudo elaborado por Bell e Taylor (2004) não trata especificamente da relação entre espiritualidade e formação do administrador e, sim da relação da espiritualidade com a Administração, pois é onde aquela está sendo ressaltada no ambiente de trabalho, portanto, em que se dá a experiência administrativa - organizacional. Mas, que, por outro lado, começa também a fazer parte da formação do administrador, como é ressaltado também no referido estudo (CORDEIRO, 2009, p.44).

Cordeiro (2009) diz que, para estes autores, a espiritualidade que emerge de um discurso no mundo ambientado do trabalho traz em si a própria Nova Era, instaurada nas organizações sociais.

Observa-se que essa espiritualidade, dentro da organização apresenta um paradoxo, no lugar de propiciar “a libertação das restrições do trabalho e da modernidade”, ela garante que a busca da importância do sentido para a realização no ambiente de trabalho deve ser assegurada, garantida pelos “*telos*” (do grego: fins) específicos, próprios das organizações. De modo que o discurso da espiritualidade neste contexto e, que, também é apontado por Bell e Taylor (2004) “sugere que devemos atingir a plena realização por meio do trabalho, e não a despeito dele”. (CORDEIRO, 2009, p.45).

Portanto “o trabalho foi privado de uma poderosa fonte de significado”. Fato este, que nos faz retomar as teses de Weber e, perceber que, segundo Cordeiro (2009) elas não conseguem abarcar essa dimensão. Que por outro lado, poderia explicar adequadamente o impacto no movimento da cultura corporativa, onde para estes autores só é possível quando há o estudo do termo cultura, o qual encontra-se carregado de significado religioso.

Percebe-se então que, é preciso compreender as técnicas e práticas disciplinares associadas ao discurso da espiritualidade no ambiente de trabalho. Cordeiro (2009) considera o trabalho de Bell e Taylor (2004) eficaz, porque “recorrem

ao conceito de poder pastoral em Foucault, por ser uma força “totalizadora” (cujo objetivo é cultivar o bem-estar de uma população), quanto ser uma força “individualizante” (com objetivo de cuidar do indivíduo em particular, a vida toda)”.

A espiritualidade no trabalho depende das tecnologias religiosas da subjetividade, como o retiro e o confessionário, por meio dos quais os dirigentes agem sobre os valores morais existenciais do indivíduo de forma indireta, porém poderosa. 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. (BELL; TAYLOR, 2004).

Vale destacar, portanto, que segundo os autores, 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 (BELL; TAYLOR, 2004).

A espiritualidade no trabalho, portanto, 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 e do amor ao “eu”. (BELL; TAYLOR, 2004, p. 74).

Essa ética da Nova Era mostra a sua diferença da ética social, porque ela reflete uma perda de fé no progresso científico, bem como Hervéu-Leger (2005) coloca em seu texto, somada ao desencantamento com as religiões, principalmente as mais tradicionais. O efeito disso é que essa ética da Nova Era:

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 [...]. Esse discurso representa por seus argumentos [...] o mais fundamental deles é de que, é possível alterar o mundo pela mudança de si mesmo. (BELL; TAYLOR, 2004, p. 74).

A obra de James Hunter (2004), “O monge e o Executivo”, ilustra muito bem essa dinâmica. Esta é uma obra que se configura na área de Administração e de liderança, de acordo com Cordeiro (2009):

Toda a sua história transita justamente com aspectos de desprendimento e engajamento na busca interior. O abandono do ser executivo (administrador) que até então se apresentava com aspectos ausentes de uma espiritualidade,

sem uma humanização para o ser líder se evidencia. Daí a busca do personagem central por um outro caminho que lhe dê sentido. (CORDEIRO, 2009, p.48).

Para Hunter (2004), não há uma preocupação em ater-se a alguma religião, ou alguma verdade metafísica, muito menos em compreender o contexto do capitalismo. A história tem como objetivo evitar mais especificamente os conflitos oriundos das relações de poder que se instauram no ambiente de trabalho. Cordeiro (2009) comenta:

Profere as “lições de uma liderança baseada numa espiritualidade”, há uma desqualificação da espiritualidade, como a entendemos, por ser ela traduzida muito simploriamente, tipicamente pós-moderna, como um exercício de higiene mental e autoajuda elementar. A espiritualidade que se relaciona com Administração é já denunciada pela Pós-modernidade, a qual aponta uma nova roupagem, uma outra configuração de uma espiritualidade desatrelada de qualquer experiência mais radical e por isso mesmo não religiosa, posto que a desqualifica, à medida que não há mais verdade que se possa manter em nossa experiência vivida e que impulse o desenvolvimento de uma espírito criterioso, impulsionadora de transformação de estruturas desumanizantes, ideológicas e por isso, manipuladoras da realidade humana. (CORDEIRO, 2009, p. 49).

Bonilla (2006) em “A transdisciplinaridade e a dimensão espiritual na educação superior: abordagem teórica”, diz que:

É fundamental sim, conhecer o mundo físico (eis o grande papel da ciência). Mas isso é apenas um meio para o fim fundamental: conhecer o ser humano e transformar a sociedade num lugar melhor para viver, onde os valores universais (dignidade, justiça, solidariedade, bem-estar, etc.) sejam os grandes objetivos da vida. E não poderemos fazer isso sem nos envolver com a dimensão espiritual. (BONILLA, 2006, p. 3).

O autor reforça o reconhecimento da espiritualidade como uma dimensão que faz parte da visão integral do ser humano. Além disso, o Bonilla (2006) relaciona essa questão com conceito de inteligência espiritual.

A inteligência espiritual [...] se caracteriza por sua natureza transformadora, ou seja, a pergunta que ela faria é se quisermos, mesmo, estar dentro dessa situação. Não poderíamos mudá-la para outra situação melhor? Portanto, teremos controle sobre aquela; teremos poder de escolha. É através dela que podemos exercer plenamente o livre-arbítrio. (BONILLA, 2006, p. 4).

O mesmo autor menciona:

A UNESCO, principal instituição mundial de educação, através de numerosos documentos, entre eles, a Declaração de Veneza (1986) e a Conferência

Mundial de Educação Superior (1998), recomenda que ela assume, entre outras, a dimensão espiritual. (BONILLA, 2006, p. 9).

O autor também alerta para uma questão importante quando se trata da espiritualidade que são os oportunismos.

Deve ficar claro que, a dimensão espiritual não tem nada a ver com as deformações que instituições e pessoas interessadas podem ter desenvolvido ao longo dos tempos. Pseudoespiritualidade, dogmatização, e charlatanice são muito comuns hoje em dia, mas seu uso indiscriminado e fantasioso, não pode embaçar o espelho da verdadeira espiritualidade, ensinada através dos milênios pelos maiores mestres da humanidade. É necessário ser muito cuidadoso “com os intérpretes da verdade” ou “representantes de Deus na terra”. (BONILLA, 2006, p. 10).

Para Bonilla (2006), a saída para evitar tais charlatanismos são:

Profissionais que possam fazer uso completo de sua inteligência e, isso é crucial a partir do século XXI, temos que diversificar o conteúdo curricular de modo que o material, o racional, o afetivo e o espiritual se complementem [...]. Ou seja, as lideranças organizacionais, começando pelas acadêmicas, precisam incorporar em seu desenvolvimento a dimensão espiritual. (BONILLA, 2006, p. 11-12).

Mediante ao exposto é possível também fazer com que não seja mais preciso associar a “espiritualidade” a “práticas devocionais”. Afonso Murad em sua obra “Gestão e Espiritualidade” diz que:

Do ponto de vista institucional, uma organização católica pareceria mais espiritualizada pela quantidade de sinais externos, tais como crucifixos nas salas e estátuas de Maria em pontos estratégicos. Ou, ainda, pela periodicidade de celebrações, especialmente a missa. Ora, tal concepção de espiritualidade é insuficiente, pois está ancorada em elementos visíveis e nos hábitos, mas não contempla suficientemente a motivação da relação com o transcendente. (MURAD, 2007, p. 122).

Como já mencionado anteriormente, a crescente frustração com a noção de espiritualidade [...] foi sequestrada pela religião organizada, por excêntricos da Nova Era e sectários belicosos e, o grau em que a religião de nossos dias é insensatamente a histórica, centrada em verdades eternas e por isso, inconsciente da história rica e violenta – e do modismo dos nossos dias – de grande parte daquilo em que acredita (SOLOMON, 2003).

É em última análise social e global, uma noção de nós mesmos identificados com outros e com o mundo. Mas, em última análise, a espiritualidade deve também ser compreendida em termos da transformação do *self* [...]. A espiritualidade é um processo. O *self* é um processo e, a espiritualidade é o processo de transformação do *self* [...]. A espiritualidade é expansão do *self*. A espiritualidade requer uma aguda concepção do *self*, não apenas consciência ou mera percepção, mas também autoconsciência e autorreflexão, o impulso a “uma vida examinada”. O *self* não é apenas (como Wittgenstein observou certa vez) a moldura de nosso mundo, mas algo ao mesmo tempo substancial e misterioso. [...] tanto o *self* quanto a consciência provocam uma sensação de mistério para a qual “alma” é meramente um pacificador verbal. (SOLOMON, 2003, p. 41).

Segundo Moggi e Burkhard (2004), quando a espiritualidade integra a identidade profissional de um indivíduo, ela passa apresentar alguns traços em seu perfil profissional, sendo:

- A busca pelo autoconhecimento;
- Estabelecimento de valores e ideais;
- Maior capacidade de vivência com a adversidade;
- Visão holística;
- Comprometimento com as responsabilidades;
- Visualização ampla dos contextos;
- Maior capacidade de ouvir os outros;
- Maior espontaneidade nas ações;
- Apresentam compaixão nos relacionamentos.

Essa identidade profissional é melhor explicada quando é possível discernir às três identidades humanas, sendo elas a identidade física, psíquica e espiritual (MOGGI; BURKHARD, 2004). A identidade física envolve a estatura, porte, postura, jeito de andar, tom de pele, entre todas as outras características físicas perceptíveis às outras pessoas. A saúde, a vitalidade e o vigor dessa identidade, são importantes para o desenvolvimento das outras identidades (MOGGI; BURKHARD, 2004; PAIVA, 2015).

A identidade psíquica configura-se na memória consciente e inconsciente do indivíduo. A soma das experiências da vida, as influências do ambiente onde nascemos, crescemos e vivemos, registram-se como informações no campo psíquico do indivíduo, influenciando suas ações e percepções, incluindo as questões de estima e realizações (MOGGI; BURKHARD, 2004; OLIVEIRA; SOUZA, 2014).

A identidade espiritual é caracterizada por impulsos nobres do indivíduo, envolvendo sentimentos e percepções como o altruísmo, a compaixão, voz interior e consciência moral (MOGGI; BURKHARD, 2004). Tratando-se de uma dimensão interior do indivíduo, muitas tradições religiosas a consideram eterna e, que deve ser desenvolvida durante todo o processo da vida, sendo capaz de influenciar nas outras identidades já citadas(MOGGI; BURKHARD, 2004; ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Segundo Moggi e Burkhard (2004), esse processo de influência se estabelece no fato da identidade espiritual conduzir os processos de pensamentos que exercem superioridade nos processos de sentir (identidade psíquica) e desencadeia-se nos processos de ação (identidade física).

A identidade profissional também pode se dar em um contexto coletivo. Quando isso ocorre, nos deparamos com o que se teoriza como identidade organizacional. Segundo Moggie Burkhard (2004), toda organização possui quatro níveis de características que as fazem cumprir o seu propósito: o nível dos recursos, dos processos, das relações e da identidade. Os autores tratam as características como níveis, por se referirem a diferentes questões, cada uma com seu grau de importância, formando o “todo” organizacional.

Os níveis de recursos envolvem as dimensões materiais e humanas da organização, que trabalham em prol dos objetivos. O nível dos processos compreende a organização das atividades que envolvem os recursos humanos e materiais das organizações. O nível das relações compreende a qualidade dos comportamentos e sentimentos nas relações interpessoais. O nível de identidade se estabelece com o ambiente de trabalho que é formado pelos recursos humanos, guiado pela visão, missão e valores estabelecidos pelos fundadores ou dirigentes (MOGGI; BURKHARD, 2004).

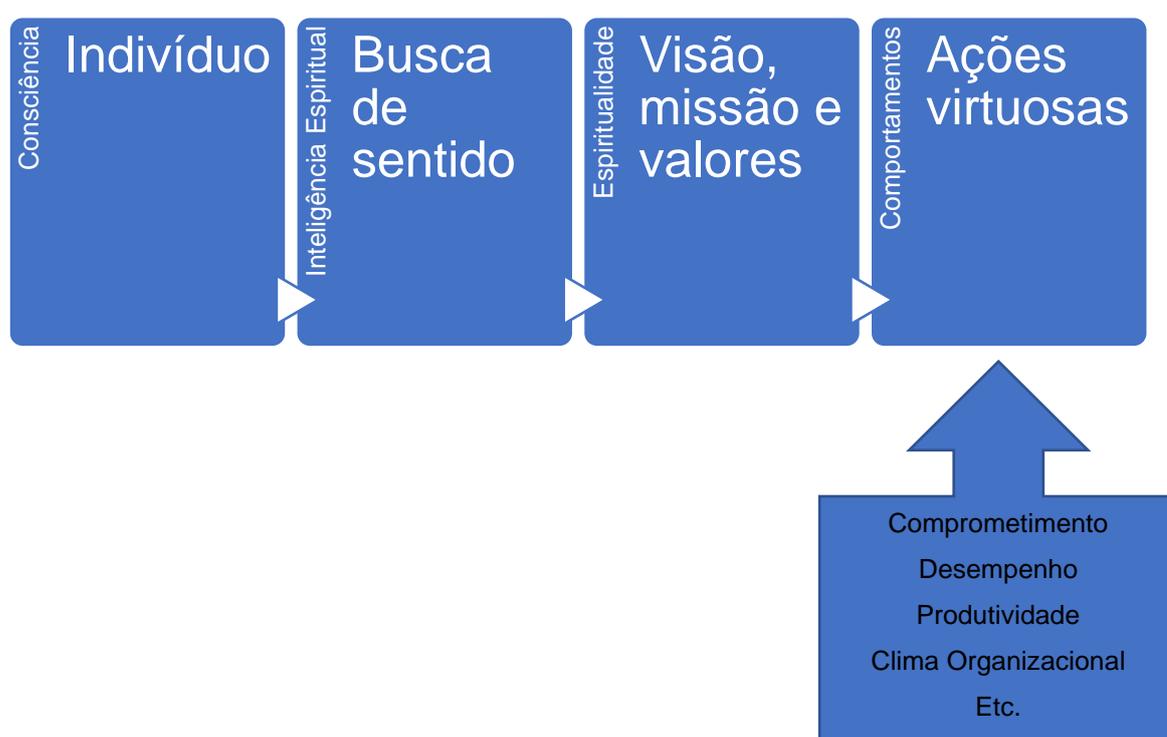
Nesse aspecto, surge na identidade organizacional, a necessidade de alinhamento de valores entre fundadores ou dirigentes, com os colaboradores. Isso, devido ao fato da identidade organizacional (visão, missão e valores) nem sempre estar alinhada com a identidade pessoal do colaborador ou colaboradores (MOGGI; BURKHARD, 2004, 2004; SMIRCICH, 1983).

2.9 Espiritualidade e Seus Benefícios

Mesmo sendo considerada uma questão de subjetividade humana (VERGARA; MOURA, 2012), a espiritualidade nas organizações passou a ser vista como uma dimensão a ser compreendida, principalmente pelos seus benefícios.

A espiritualidade no local de trabalho pode tornar o ambiente amigável, pois aumenta o desempenho, melhora o clima e a produtividade organizacional, bem como todas as atitudes relacionadas ao trabalho (REGO; CUNHA; SOUTO, 2007). Esse resultado pode ser melhor representado na Figura 11.

Figura 11– Influência da Espiritualidade no comportamento organizacional.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

A espiritualidade é capaz de melhorar o comprometimento organizacional, mas também, muitos outros comportamentos que podem ser considerados virtuosos e capazes de contribuir para o ambiente de trabalho e, por fim, a produtividade (SANTOS, 2014; PINHO, 2015).

A percepção de que a espiritualidade pode ser compreendida fora do viés da interpretação religiosa e do pertencimento a uma religião, favorece que essa

dimensão e seu conceito, consigam permear e penetrar espaços organizacionais distintos.

As formulações da Psicologia Humanista estruturadas no contexto do pós-guerra começam a questionar e refletir sobre a expressão espiritualidade, acrescentando que as mesmas também representam o potencial humano de realização nas buscas do sujeito visando o seu próprio aperfeiçoamento. (FRANCO, 2013, p.400).

Esse tipo de conceituação encontrará um acolhimento favorável em ambientes de trabalho que visam boas relações de grupo, fortalecendo os laços e supostamente garantindo uma produtividade em termos materiais e subjetivos dentro da empresa.

Essa necessidade de realização, de acordo com A. H. Maslow criam fatores que reorientam a significação do principal papel do sujeito diante do mundo, isto é, confere sentido à vida. Então, quando falamos de espiritualidade, estamos necessariamente falando de uma busca ou/e uma manutenção do sentido da existência de determinado indivíduo. (FRANCO, 2013, p.400).

O caráter organizativo tem sido explorado pelos profissionais de empresas em diversas partes do mundo. Com essa dimensão, muda-se o senso comum de que o trabalho é uma atividade mecânica e, por vezes, impessoal. Transformar o empregado em um colaborador é uma das estratégias de converter os ambientes de trabalho mais afetivos. A dimensão espiritual dessa lógica entra para legitimar e manter esse tipo de “espírito”.

Diante disso, a espiritualidade, tão comumente relacionada à experiência e vivência religiosa, passa a ser considerada fora desse vínculo. Pode-se então dizer que as qualidades que envolvem o aperfeiçoamento do potencial humano configuram práticas espirituais, logo, a espiritualidade é algo que interno no ser humano. (FRANCO, 2013, p.400).

Ressalta-se que, é possível separar totalmente a espiritualidade da religião, isso envolveria uma negação da relação histórica e social destas duas construções sociais.

A espiritualidade seria um sistema próprio e independente de crenças, que passa pelo aperfeiçoamento de potências como criatividade, liberdade, espontaneidade, autenticidade dentre outros. (FRANCO, 2013, p.401).

A espiritualidade passa a apresentar uma desvinculação com a ideia de Deus. Não é preciso ter uma confissão religiosa e muito menos, acreditar na existência de

uma divindade transcendente. Basta se colocar em um processo de aperfeiçoamento humano que existem de diversas maneiras e em diferentes espaços.

A Organização Mundial da Saúde - OMS, reconhece que a espiritualidade tem um caráter pessoal e não material:

Tem-se por espiritualidade o conjunto de todas as emoções e convicções da natureza não material, com suposição que há mais no viver do que pode ser percebido ou plenamente compreendido, remetendo a questões como significado e sentido da vida, não se limitando há nenhum tipo específico de crença ou prática religiosa. (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE, 2001).

A OMS, desde o ano de 2008 incluiu o bem-estar espiritual como uma das dimensões da saúde, juntamente com os aspectos físicos, psicológicos e sociais. Com isso, compreende-se que a espiritualidade é uma dimensão humana (FRANCO, 2013). Essa citação prova mais uma vez que a espiritualidade é uma ideia corrente que vinculada a uma busca pessoal de sentido, com ênfase no aperfeiçoamento constante do potencial humano.

A busca de sentido vinculada à concepção contemporânea do que se entende por espiritualidade traz alguns outros elementos que nos fazem compreender que, o objetivo humano de realizar os próprios potenciais, de maneira autônoma, dando privilégio à criatividade, é a realização do ser (FRANCO, 2013.)

No texto “Desenvolvimento de WHOQOL, módulo espiritualidade e crenças pessoais”, os autores tratam de maneira mais específica sobre o tema da espiritualidade e da religiosidade no campo da saúde:

Existem evidências presentes de que, a religiosidade está associada com a saúde mental. Em um estudo de revisão, foi mostrado uma associação positiva em 50% dos casos e, negativa em 25%. Nessa revisão a religiosidade foi considerada um fator de proteção. (FLECK et al., 2003, p. 447).

Nesse sentido, a citação dialoga com o que Herveu-Léger diz que a religião e a crença conseguem trazer o amparo diante de um mundo com mais perguntas que respostas. Neste texto, os autores destacam que ainda não existem instrumentos eficazes para avaliar a religiosidade e sua função não somente terapêutica na medicina:

Não existem, na literatura, instrumentos para a avaliar a religiosidade que, sejam ao mesmo tempo, facilmente aplicáveis, satisfatórios aos aspectos

mais genéricos das religiões - isto é, aqueles presentes em todas ou na maioria delas - e também capazes de incorporar realidades específicas de uma determinada religião. Além disso, os poucos instrumentos disponíveis são desenvolvidos, na maioria das vezes, em um único país (em geral, nos Estados Unidos) e são provavelmente, pouco válidos para estudar prática religiosa em diferentes culturas. (FLECK et al., 2003, p. 447).

É preciso considerar que quando falamos de religiosidade e espiritualidade estamos citando dimensões que se manifestam de maneiras plurais. Muitas expressões e práticas, sejam elas espirituais ou religiosas, carregam em si traços culturais de lugares específicos. O fato de existir essa variedade possibilita que tais práticas possam ser adaptadas e traduzidas às necessidades de organizações também diversas.

Em função disso, a Organização Mundial de Saúde, por meio do Grupo de Qualidade de vida, incluiu um domínio denominado "religiosidade, espiritualidade e crenças pessoais" no seu instrumento genérico de avaliação de qualidade de vida. (FLECK et al., 2003, p. 447).

A religião e a espiritualidade passam a ser entendidas como uma dimensão que contribui com o conceito de qualidade de vida. Sobre a espiritualidade os autores relatam que:

O dicionário Oxford define espírito como, a parte do homem imaterial, intelectual ou moral. A espiritualidade coloca questões a respeito do significado da vida, da paz e do viver, não se limitando a alguns tipos de crenças ou práticas. A religião é definida como, a "crença na existência de um poder sobrenatural, criador e controlador do universo, que deu ao homem uma natureza espiritual, que continua a existir depois da morte de seu corpo" Religiosidade é a extensão na qual um indivíduo acredita, segue e pratica uma religião. Embora, haja uma considerável sobreposição entre as noções de espiritualidade e religiosidade, esta difere da outra pela clara sugestão de um sistema de adoração e doutrina específica que é partilhada com um grupo. Crenças pessoais podem ser quaisquer crenças ou valores que um indivíduo sustenta e, que formam a base de seu estilo de vida e de seu comportamento. (FLECK et al., 2003, p. 448).

Nesta citação, os autores atentam para a necessidade de também se compreender a espiritualidade desligada da religião. Historicamente os dois âmbitos se desenvolveram junto, isso porque as cosmovisões eram (e ainda são, em alguns casos) a ciência primeira dos povos antigos. Com o advento do Iluminismo e da modernidade, a religião perde o status de ser a única ciência.

Abre-se então o caminho para entender as práticas espirituais enquanto exercícios de qualidade de vida, não necessariamente ligadas a uma religião

específica. Isso porque, a espiritualidade procura suprir “a necessidade de significado considerada uma condição essencial à vida e, quando um indivíduo se sente incapaz de encontrar um significado, sofre em função de sentimentos de vazio e desespero” (FLECK et al., 2003).

Panzini et al. (2007) reforçam no texto “Qualidade de vida e espiritualidade”, que a ciência tem admitido que a espiritualidade e, especificamente, suas práticas, tem uma dimensão terapêutica importante no que tange ao processo de recuperação de alguns pacientes.

Assim, os profissionais da saúde possuem indicações científicas do benefício da exploração da espiritualidade na programação terapêutica de virtualmente qualquer doença. A parede entre medicina e espiritualidade está ruindo: médicos e demais profissionais de saúde têm descoberto a importância da prece, da espiritualidade e da participação religiosa na melhora da saúde física e mental, bem como para responder a situações estressantes de vida. (PANZINI et al., 2007, p.106).

Especificamente sobre o conceito de qualidade de vida, esse texto amplia a explicação de inserção na OMS.

A introdução do conceito de Qualidade De Vida (QV) como medida de desfecho em saúde surgiu a partir da década de 1970, no contexto do progresso da medicina. Este trouxe um prolongamento na expectativa de vida, na medida em que doenças anteriormente letais (por exemplo, infecções) passaram a ser curáveis ou a ter, pelo menos, controle dos sintomas ou retardo no seu curso natural. Assim, esse prolongamento se dá à custa do convívio com formas abrandadas ou assintomáticas das doenças. Passou a ser de grande importância, então, dispor de maneiras de mensurar a forma como as pessoas vivem esses anos a mais. (PANZINI et al., 2007).

A espiritualidade, em certa medida, não é só um benefício para o momento em que a pessoa está passando por algum tipo de enfermidade, ela também tem a sua importância e valor enquanto prática cotidiana. Com ela é possível reavivar o sentimento de sentido da vida dentro de uma necessidade social de ampliação da expectativa de vida.

Devido à amplitude que a questão tem apresentado, desenvolveram-se seis grandes vertentes sobre o conceito de Qualidade De Vida:

1) Os estudos de base epidemiológica sobre felicidade e bem-estar; 2) a busca de indicadores sociais; 3) a insuficiência das medidas objetivas de desfecho em saúde; 4) a “satisfação do cliente”; 5) o movimento de humanização da medicina e; 6) a psicologia positiva. (PANZINI et al., 2007).

É possível reconhecer que cada vertente comporta um âmbito que admite a espiritualidade como uma dimensão importante para bons resultados profissionais. Porém, é importante ressaltar que, o conceito de qualidade de vida se distingue dos conceitos de padrão de vida.

O primeiro, compreende indicadores globais das características relevantes do modo de viver das sociedades e indivíduos, em termos socioeconômicos, demográficos e de cuidados básicos de saúde disponíveis. O segundo, baseia-se em parâmetros que se referem à percepção subjetiva dos aspectos importantes da vida de uma pessoa, os quais podem ou não coincidir com indicadores de padrão de vida. Conclui-se que, a religião/espiritualidade pode ser fonte de alívio ou desconforto, de solução de problemas ou causa de estresse, dependendo de como a pessoa se relaciona com ela... a dimensão espiritual como dependendo de três componentes, revelados nas necessidades de encontrar significado, razão e preenchimento na vida; de ter esperança/vontade para viver; e de ter fé em si mesmo, nos outros ou em Deus. (PANZINI et al, 2007 p. 108-109).

Apesar de todas as questões levantadas, é importante frisar que ainda não há um consenso sobre os conceitos. Entretanto, vários pesquisadores internacionais e nacionais, em grupo ou independentes, estão engajados em pesquisar sobre esse tema. Quando se fala de espiritualidade como Qualidade de Vida e como uma dimensão humana, não se pode esquecer do conceito de espiritualidade laica.

Afirma a possibilidade de uma espiritualidade laica que ao mesmo tempo em que se distancia das imposições dogmáticas das religiões, resguarda a herança espiritual dessas mesmas tradições, principalmente, no que concerne à valorização do transcendente, do espiritual, da ideia de sagrado e de sacrifício e, acima de tudo do amor. Como se vê, todos esses elementos religiosos ganham, em sua filosofia, uma interpretação secularizada e laica. Assim, a laicidade não exclui a possibilidade do aperfeiçoamento espiritual através daquilo que o homem excede de si mesmo, ou seja, sua capacidade de, pela liberdade, abrir mão de seu egoísmo natural, permitindo ao homem ir ao encontro do outro, pelo amor e pela compaixão. (FERREIRA, 2016, p. 166).

Dessa forma, como abordado anteriormente, para que a espiritualidade ocorra, é necessário que a inteligência espiritual se desenvolva primeiro. Diante dessa constatação a QS se apresenta mais importante que a espiritualidade, pois é ela que a desenvolverá e resultará em comportamentos virtuosos.

2.10 O Futuro do Trabalho

Uma das formas de observar o futuro do trabalho, é considerando o futuro da sociedade como um todo. As formas de se organizar, se relacionar e se posicionar diante da vida, refletem nas práticas e comportamentos que irão integrar o ambiente de trabalho. Bauman (2001) fez considerações importantes sobre os aspectos sociais que marcam o nosso tempo. Para ele, a sociedade se modernizou de um estado sólido para líquido.

Ser leve e líquido trata-se de uma condição buscada pela sociedade em geral. A fluidez do líquido permite mudança, velocidade e conquista mais rápidas. Já a solidez, embora represente a estrutura e resistência, permitindo a previsibilidade, não suporta a fluidez da modernidade que traz consigo a necessidade de rápida adaptação para a permanência ou sobrevivências de todas as coisas. A fluidez é crescente e um diferencial na forma de ser e fazer as coisas, seja no campo material ou, seja no campo social (BAUMAM, 2001).

A emancipação é uma busca dos tempos modernos, contudo consiste na libertação do indivíduo da sociedade, de forma que possa viver livre fazendo as coisas que gostaria de fazer. Porém, o indivíduo pode não estar preparado para libertar-se, preferindo viver preso aos padrões sociais que lhe permitirão desempenhar alguma função social. Isso lhe possibilita uma identidade e realizações. Estar livre e desobrigado da sociedade pode lhe custar a felicidade e depara-se diante de um grande vazio (BAUMAM, 2001).

A modernidade líquida traz um tempo onde a libertação da sociedade é possível, nos permitindo inúmeras possibilidades e, ao mesmo tempo uma grande impotência por não sabermos lidar com a liberdade. Assim os sofrimentos humanitários passam a serem vividos isoladamente ao invés de forma comunitária. As novas formas de se fazer uma sociedade requer apenas as interações virtuais e as condições mínimas de consumo, segurança e moradia (BAUMAM, 2001).

As influências no trabalho, se deu na responsabilidade do trabalhador, alterando as formas de produção. O trabalhador não necessitava conhecer o processo completo, permanecendo em um ambiente opressivo e pouco favorável. Porém, tornando-se fluído, sem chefes autoritários, mas sedutores, exigem-se características

mais diversificadas, que necessita de um conhecimento, mesmo que breve, de todas as atividades exercidas no processo produtivo da empresa (BAUMAN, 2001).

Com esta fluidez moderna, o tempo e o espaço exigem a habilidade de realizar múltiplas atividades no mesmo tempo e, neste caso, no mesmo ambiente, com agilidade e sem perda de tempo. O indivíduo como regente daquilo que quer, estando ele firme no presente, podendo mover o mundo para frente, e indo à busca do que serão capazes no futuro, se culpam por todos seus fracassos, visto que a sua emancipação e individualidade, o coloca como o grande responsável por todos os resultados, seja na esfera familiar, social ou profissional (BAUMAN, 2001).

O trabalho de longo prazo é sólido, precisa de acompanhamento e, com a mudança social, esse trabalho precisa ser abolido por um trabalho mais fluído, necessitando de um novo estilo, com significado estético. Aquilo que o homem faz, ele desfaz, ficando em constante movimento, sempre de olho no futuro. Enquanto trabalhador, não recebe mérito por um trabalho que enobreça e sim um que traga entretenimento, criação, que procura sensação e coleciona experiências, sem se preocupar com os longos prazos, pois funcionários são substituídos. Dessa forma, os laços transitórios e a transitoriedade são um preço a pagar por aqueles que perseguem seus objetivos individuais (BAUMAN, 2001).

Bauman (2001) menciona que as bases desse processo não são novas, mas utilizadas estrategicamente em muitas circunstâncias históricas da humanidade, como, por exemplo, a escravidão dos Israelitas no Egito nos tempos bíblicos. Para manter o seu sistema de produção, decidiu o faraó em certa ocasião, que a palha disponibilizada para fazer os tijolos, deveriam a partir de então, ser providenciada pelos próprios israelitas. Junto a isso, exigiu que a quantidade de tijolos produzidos, deveriam ser mantidas. O não cumprimento resultariam em açoites punitivos.

Nessa condição, os israelitas não estavam sendo simplesmente “injustiçados”, mas responsáveis pelo fracasso e a conseqüente punição, caso não cumprissem com a obrigação. Encontra-se, portanto, as bases de um processo que exigia fluidez a muitos anos atrás, com a diferença de envolver menos tecnologias nas atividades, comparando aos tempos atuais. Também, como menciona Bauman (2001), os flagelos punitivos não são feitos pelos capatazes, mas como uma auto-flagelação.

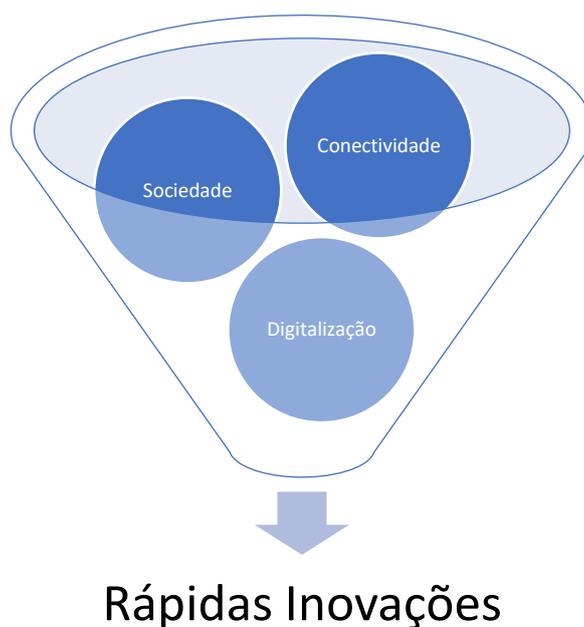
Dessa forma, destaca-se a importância do futurismo como uma forma de conduzir as sociedades a decisões conscientes e saudáveis, lutando contra sistemas

que tentam escravizar ao mesmo tempo que pune e culpa aqueles que não alcançam os rendimentos esperados.

2.11 Futurismo, Trabalho e Inteligência Espiritual

A conectividade no mundo atual é uma das influenciadoras do desenvolvimento humano e social. Segundo Weigel (2019), essa condição possibilita a interconexão de quase 4 bilhões de pessoas. A era digital também se estabelece nesse fato levando a sociedade e os seus contextos à inovação.

Figura 12 – Fatores de Inovação no Atual Contexto.



Fonte: Adaptado de Weigel (2019).

Essas rápidas inovações Weigel (2019) classifica com tecnologias exponenciais. A tecnologia exponencial leva em conta o acúmulo de conhecimento aplicado, rapidamente difundido, rapidamente modificado somando a outras tecnologias. A tecnologia exponencial surge do cenário das pessoas em redes virtuais, inventando e reinventando em uma velocidade recorde (WEIGEL, 2018a).

Ao apresentar o futurismo enquanto uma arte de criar o futuro, Weigel (2019) esclarece o quanto estamos perdidos em um país que não sabemos onde queremos

chegar. De um lado temos os adeptos do “novo mundo” e na outra extremidade tem os resistentes à tecnologia exponencial, ficando no meio aqueles que aderem ao conveniente para si entre os dois extremos.

O resultado desse cenário são novas temáticas de assuntos pouco compreendidos ao mesmo tempo que são considerados em prática. Entre esses assuntos está a indústria 4.0, profissões do futuro e IA autônoma. Em resumo, a pauta já está sendo praticada, porém, não compreendida por todos. Seja por fatores culturais, seja por deficiência no sistema educacional ou o mero “comodismo”, no Brasil teremos posicionamentos das majorias como resposta às influências globais. Isso significa que enquanto não se tornar uma questão de sobrevivência (seja nas questões pessoais ou profissionais), a maioria não se importará com a diminuição desse GAP tecnológico exponencial.

O comodismo mencionado não se refere apenas à condição confortável que o indivíduo pode aderir por não querer aprender ou fazer algo em prol das mudanças necessárias, mas também à condição de falta de estrutura para esse aprendizado. Essa falta de estrutura pode se dar pela condição intelectual, emocional, de tempo, financeira e de acesso à tecnologia.

Weigel (2019), referindo-se a essa estruturação necessária, menciona a necessidade da sociedade brasileira de uma nova alfabetização. Trata-se da alfabetização digital, que permite ao indivíduo lidar com as terminologias, teorias e estruturas do novo mundo de forma fluída e habilidosa. Assim, as terminologias que levam as teorias e estruturas do novo mundo, podemos citar: Tecnologia exponencial, negócios digitais, líderes exponenciais, comunidades conectas e futurismo (WEIGEL, 2018a).

A alfabetização digital não somente esclarece as terminologias para o indivíduo, como ajuda vivenciar as experiências de forma objetiva e significativa. Um exemplo é o acesso a uma tecnologia revolucionária no mundo, trata-se do *smartphone*. Esse aparelho permite a conectividade e a digitalização do mundo, de forma portátil e a um preço razoavelmente acessível. Conectividade e informação, atualizadas e sem fronteiras ao foco do usuário. Saber utilizar essa ferramenta tecnológica além das interações nas redes sociais, pode ser um fator de mudança exponencial nas questões de interesses mundiais. Como menciona Weigel (2019):

A discussão em torno de tecnologias exponenciais, negócios digitais e startups estão fervilhando e precisamos adicionar com a mesma intensidade um novo ingrediente: o investimento em pessoas e no suporte para a mudança do modelo mental, a adaptação dos modelos, o entendimento das novas propostas do mundo e o desenvolvimento de novas habilidades cada vez mais complexas. O conhecimento vale, mas não é mais fator decisivo. (WEIGEL, 2019, p. 5).

No Brasil encontramos a iniciativa da W Futurismo, empresa fundada em 2007 com foco em desenvolvimento humano e organizacional. Em contato com a Singularity University e suas propostas, a W Futurimo tem se dedicado a compreender o universo futurista para entender as mudanças do mundo. Ensinar, desafiar modelos mentais, engajar em torno de propósito e influenciar os resultados dos negócios tem sido o objetivo da instituição (WEIGEL, 2018a).

Assim, a W Futurismo tem apresentado muitas contribuições na relação com o futurismo e o mundo do trabalho. Segundo Weigel (2019):

Tradição é uma palavra muito forte no mundo dos negócios. Nos grandes centros, mesmo que com um atraso de dois anos, o mercado e a indústria discutem a onda 4.0. Tudo gira em torno destes dois números que já foram trocados por era pós digital e indústria avançada. A indústria do Brasil reconheceu a urgência do assunto no final do ano passado e o tema virou a ordem do dia. Inovar significa sobreviver. (WEIGEL, 2019, p. 6).

A denominada Quarta Revolução Industrial nasce em um horizonte gerando o questionamento sobre como vamos nos adaptar às mudanças e a primeira impressão é que não estamos preparados seguir. Pois, como menciona Weigel (2019): “As escolhas atuais flutuam entre: influenciar a mudança, ser influenciado por ela ou acordar um dia e perceber que o mundo que você conheceu não existe mais” (WEIGEL, 2019, p. 9).

Assim, os estudos sobre futurismo, como ser um e principalmente o futurismo profissional, passa a ser uma disciplina acadêmica e aplicável a negócios e sistemas sociais. A missão dos futuristas se estabelece na busca de clareza, discurso moderado e estruturado, mostrando formas práticas para antecipar o futuro desejado ou preparar-se para ele (WEIGEL, 2018a).

Segundo Weigel (2018b) futuristas são:

Pesquisadores que estudam megatendências e mudanças tecnológicas, políticas, ambientais, comportamentais e demográficas que vêm acontecendo para tentar entender como será o futuro, como isso tudo impactará a sociedade e os negócios e o que é possível fazer hoje para encarar a realidade que está por vir. (WEIGEL, 2018b, p. 6).

Registros mostram que o primeiro curso de mestrado para formação de futurista foi criado na década de 70. O curso surgiu na Universidade de Houston, nos Estados Unidos, com o foco de preparar pessoas para trabalharem como futuristas. Esses profissionais, resumidamente, “ajudam as pessoas e empresas a entender, antecipar e prepararem-se para obter vantagens das mudanças vindouras” (WEIGEL, 2018b, p. 8)

Para isso, Weigel (2019), descreve o desenvolvimento do trabalho de um futurista em cinco áreas gerais:

- 1) Enquadramento – consiste em definir a questão focal e as condições atuais;
- 2) Scanner – a ação de explorar sinais de mudança e impactos;
- 3) Futuros – identificação de futuras de linha de base e alternativas;
- 4) Visualização – compromisso com o futuro preferido;
- 5) Projeções – desenvolvimento de protótipos para melhorar a previsão;
- 6) Adaptação – geração de estratégias para futuros alternativos.

Essas descrições esclarecem o panorama dos desafios do mundo do trabalho nos tempos atuais e a importância do futurismo nas organizações. E como mudar ou preparar as organizações para o futuro? Para essa resposta, Weigel (2019) considera não descarta a influência dos líderes organizacionais. Assim, o investimento na transformação do líder tradicional em um líder exponencial é necessário:

O modelo de liderança predominante no mercado não atende as novas demandas e mesmo jovens que estão à frente das empresas *startups* não têm maturidade emocional nem desenvolvimento interno suficiente para influenciar pessoas de forma consistente. (WEIGEL, 2019, p. 64).

Assim, para Weigel (2019) algumas habilidades o líder exponencial, consiste:

- 1) Ter habilidade para navegar na instabilidade e na dinâmica acelerada do mundo;
- 2) Tomar decisões com base em dados preditivos e não em planejamentos estratégicos obsoletos;
- 3) Representar o seu time e estar disponível para ele o tempo todo. A obra é co-criada;
- 4) Dar espaço e autonomia as equipes de trabalho e permitir a experimentação e os erros naturais do processo de inovação;

- 5) Dar suporte às decisões tomadas e manter a dinâmica em patamares saudáveis. Mudar de direção a toda hora traz caos emocional ao ambiente;
- 6) Extrair das pessoas propósitos e intenções maiores do que apenas cumprir tarefas entediadas, pois os novos grupos trabalham movidos por causas.
- 7) Ser o grande criador e influenciador da cultura do negócio;
- 8) Ser ambidestro: pensar como investidor e como operador do negócio.

Além dessas habilidades, Weigel (2019) destaca 5 inteligências que auxiliam os líderes a superarem os desafios do novo mundo:

- 1) A contextual: mente e conhecimento;
- 2) A emocional: pensamentos, sentimentos e a relação com outras pessoas;
- 3) A inspirada: propósito, bem comum, trabalho compartilhado;
- 4) A física: saúde e bem-estar pessoal de todos e aplicação da energia no mundo real.
- 5) A Espiritual: busca de sentido na vida.

A QS abordada no presente estudo é considerada uma competência essencial no futurismo, pois esclarece Jaqueline Weigel:

O mundo exponencial precisa de pessoas verdadeiras, autênticas e bem formadas não no sentido intelectual apenas, mas no sentido essencial da vida universal. Propósito é a busca do sentido das coisas, a grande vontade de realizar coisas memoráveis. A natureza humana pede respostas mais profundas que nossa frugal existência cotidiana. Tornar-se um líder exponencial é condição de sobrevivência. (WEIGEL, 2019, p. 66).

Missão, Visão e Valores, considerado como a espiritualidade formada no indivíduo, já é e será ainda mais, uma condição humana capaz de auxiliar e melhorar a qualidade de vida diante dos desafios psíquicos. Mudanças constantes que geram insegurança, medo, estresse e ansiedades, precisarão de capacidades humanas entre elas a QS.

Comenta Jaqueline Weigel (2019):

A depressão está em alta, a população global com sérios problemas cardíacos, o suicídio infantil e juvenil aumentando. Sou otimista e acredito que o mundo será incrível por causa da tecnologia, mas ela precisa de pessoas capazes de exercer suas funções sociais. Estudo a evolução do planeta e da raça humana há 30 anos, dedico tempo para conhecer com

profundidade as disciplinas que nos ajudam a entender a busca do sentido da vida. Tenho me perguntado sobre tudo isto que estamos vivendo, para aonde vamos e o que neste mar de coisas simultâneas é realmente importante. Minhas pesquisas mostram que Q.S. (*Quocient Spiritual*), Inteligência Espiritual, pode ser a mais relevante das competências da próxima era. Q.I. já não é mais relevante, Q.E. é o mínimo que precisamos para sobreviver no novo mundo, mas percebo que sem transcender a mente, podemos colapsar em vez de evoluir. (WEIGEL, 2019, p. 86).

Dessa forma, a atenção e dedicação primária da humanidade parece não ser mais “prever” os avanços tecnológicos e as mudanças nas formas de vida que resultarão desses avanços. Essas questões se tornam secundárias, pois primeiramente, apresenta-se humanamente sábio, estarmos preparados internamente para todas as mudanças que virão a curto, médio e longo prazo. Na Pauta das escolas de futurismo, podemos elencar as 28 (vinte e oito) temáticas essenciais:

Quadro 5-Temáticas essenciais no futurismo.

1) <i>Foresight</i> ;	2) <i>Netskill Lab</i>
3) Desafios Globais	4) Arquitetura de futuros para negócios
5) Projeto Millennium	6) Transliderança
7) <i>Framework</i>	8) <i>Leadership Bridge</i>
9) Scanning	10) Futuros Exponenciais
11) <i>Forecasting</i>	12) <i>Desing Thinking</i>
13) Mercados Antecipatórios	14) <i>Imagination Lab</i>
15) Inovações Disruptivas	16) Ficção Científica
17) <i>Consumer Shift</i>	18) Gamification Lab
19) Liderança 4.0	20) Comportamento Antecipatório
21) Liderança Exponencial	22) Transhumanismo
23) Organizações exponenciais	24) <i>Redesing Yourself</i>
25) Construção de Futuros	26) Futuros Alimentares
27) <i>Mindshift</i>	28) Inteligência Espiritual (QS)

Fonte: Adaptado de Weigel, 2018b.

Essas temáticas nos apresentam terminologias pouco habituais ao cotidiano brasileiro, porém, a curto ou médio prazo, serão conhecidas e praticadas por boa parte da população mundial e as organizações. A longo prazo, serão terminologias muito naturais ao cotidiano mundial, semelhante a pensarmos em rádio e televisão. No presente estudo destaca-se a importância da QS no contexto organizacional e sua relação com o futurismo, por intermédio dos indivíduos, para que conduzam a humanidade ao avanço e a evolução, ao invés da autodestruição. Podemos considerar que essa autodestruição surgiria do desequilíbrio proveniente do contato com tais avanços tecnológicos.

Um exemplo é o desenvolvimento do transhumanismo que apresenta pouca abordagem social e organizacionais no Brasil (FRANCO, 2006). Embora um assunto divulgado e discutido nos países desenvolvidos, o Brasil apresenta poucas iniciativas inclusive acadêmicas (DIÉGUEZ, 2017; FRANCO, 2006; VILAÇA; DIAS, 2014).

Embora alguns considerem apenas uma ficção científica, o assunto apresenta ampla discussão desde o final da década de 1990. Em 1997, nos Estados Unidos já existia a associação Humanity Plus e em 1998 já havia a publicação da primeira declaração Transhumanista. Em 1990, Max More publicava a filosofia transhumanista moderna com as seguintes declarações:

[...] uma classe de filosofias que busca nos guiar em direção a uma condição pós- -humana. Transumanismo compartilha muitos elementos do humanismo, incluindo o respeito pela razão e pela ciência, um compromisso com o progresso e uma valorização da existência humana (ou transumana) 'terrena', em vez de alguma pós-vida sobrenatural. Transumanismo difere do humanismo ao reconhecer e antecipar as radicais alterações na natureza e as possibilidades de nossas vidas resultantes de várias ciências e tecnologias, tais como a neurociência e a neurofarmacologia, o prolongamento da vida, nanotecnologia, ultrainteligência artificial, combinado com uma filosofia racional e um sistema de valores. (MORE, 1990).

Dessa forma, as discussões, ensaios e práticas para a implantação do transhumanismo como uma forma de melhoramento da humanidade, tem gerado movimentos, influências sociais e os preparativos para a implantação da filosofia em sua plenitude (DIÉGUEZ, 2017; KURZWEIL, 2009; VILAÇA; DIAS, 2014).

Natasha Vita More — através de sua história de vida e como defensora da filosofia transhumanista — tem inspirado movimentos pelo mundo, entre eles a Igreja Transhumanista (GIAN VOLPICELLI, 2015). Sua grande influência se deve ao fato de ela apresentar testemunhos a favor da utilização da tecnologia direcionada ao melhoramento das condições da vida humana.

Nos casos de modelos que perderam uma das pernas, Natasha vislumbra o melhoramento humano e a beleza estética na implantação de uma perna mecânica. Esse vislumbre resultou da análise e conclusão de que o protótipo poderia aderir a qualquer dimensão estrutural e estética do utilizador (VITA-MORE, 2018). Com pernas substituídas por dispositivos mecânicos, porém arquitetados para alta performance e de forma artística, existem os casos das modelos Victória Modesta e Aimree Mullins que podem praticar atividades físicas normalmente, além do aumento no prestígio profissional no ramo da moda.

Mesmo percebendo os benefícios que o melhoramento humano pode gerar para a humanidade e atuando em várias frentes para esse avanço, Natasha não descarta a necessidade do preparo da sociedade perante suas estruturas culturais e psíquicas, para desfrutar dos benefícios que os avanços futurísticos podem proporcionar para a humanidade (FRANCO, 2006; VITA-MORE, 2018).

Nesse âmbito, o QS merece destaque como uma alternativa auxiliadora dos indivíduos e organizações, na superação dos desafios de adequação ao futuro.

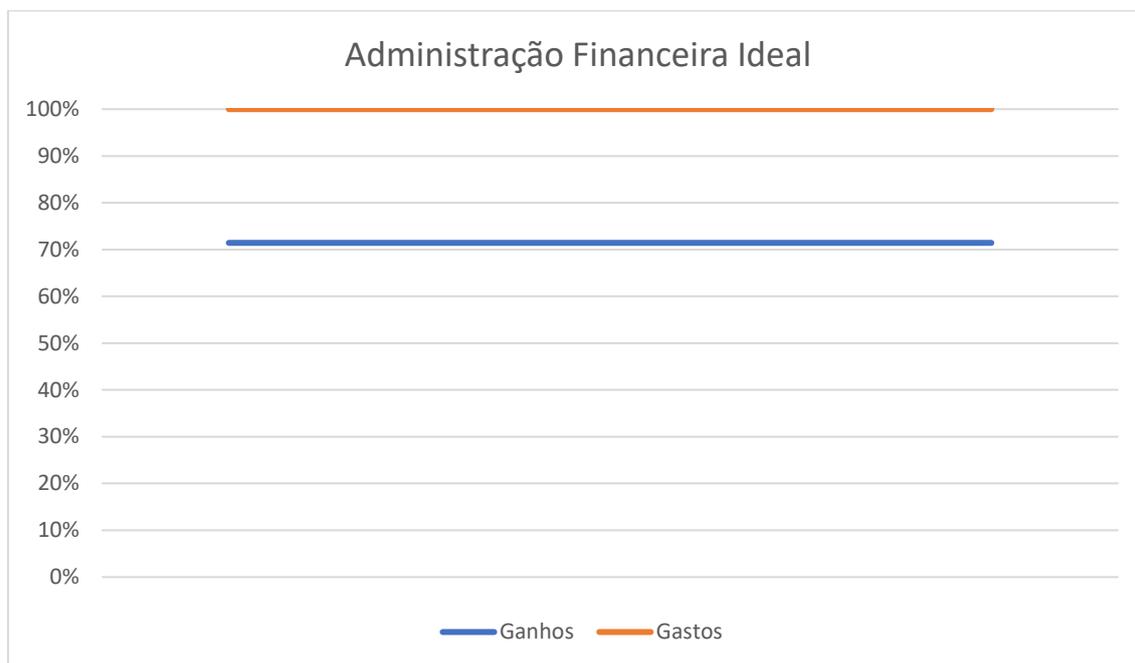
2.12 Finanças e Inteligência Espiritual

As questões financeiras, sejam no âmbito pessoal ou organizacional, necessitam de um conjunto de inteligências que permitam a estruturação, equilíbrio e a multiplicação dessa dimensão. Para Cerbasi (2013) essa condição é resultado de outra inteligência denominada como financeira. Assim, para o estabelecimento da Inteligência Financeira (IF), faz-se necessário que o QI e o QE se desenvolvam para o aumento do IF (CERBASI, 2013).

O QI auxilia o indivíduo nas questões lógicas e matemáticas e o QE no equilíbrio diante dos impulsos emocionais que envolvem o ser humano diante das decisões financeiras. Logo, saber em que é necessário investir dinheiro e quando, é uma combinação que gera resultados financeiros sustentáveis e demonstra o nível de IF de um indivíduo ou grupo de pessoas (CERBASI, 2013).

Portanto, quanto maior o IF de um indivíduo ou organização, maior sustentabilidade financeira e lucrativa se obterá. A alta capacidade de racionalidade e tomada de decisões que envolve essa inteligência, propicia a estruturação, o equilíbrio e a multiplicação financeira. Logo, a IF é a capacidade de um indivíduo ou grupo de pessoas, fazerem investimentos inteligentes (CERBASI, 2013).

Os investimentos inteligentes serão a equação de 02 (dois) fatores: ganhos e gastos. Logo a maneira ideal de administração financeira, ocorre na condição de se estabelecer gastos menores que os ganhos, baseando-se em um período ou ciclo de tempo (semanal, mensal, anual, entre outros). O gráfico a seguir ilustra essa condição:

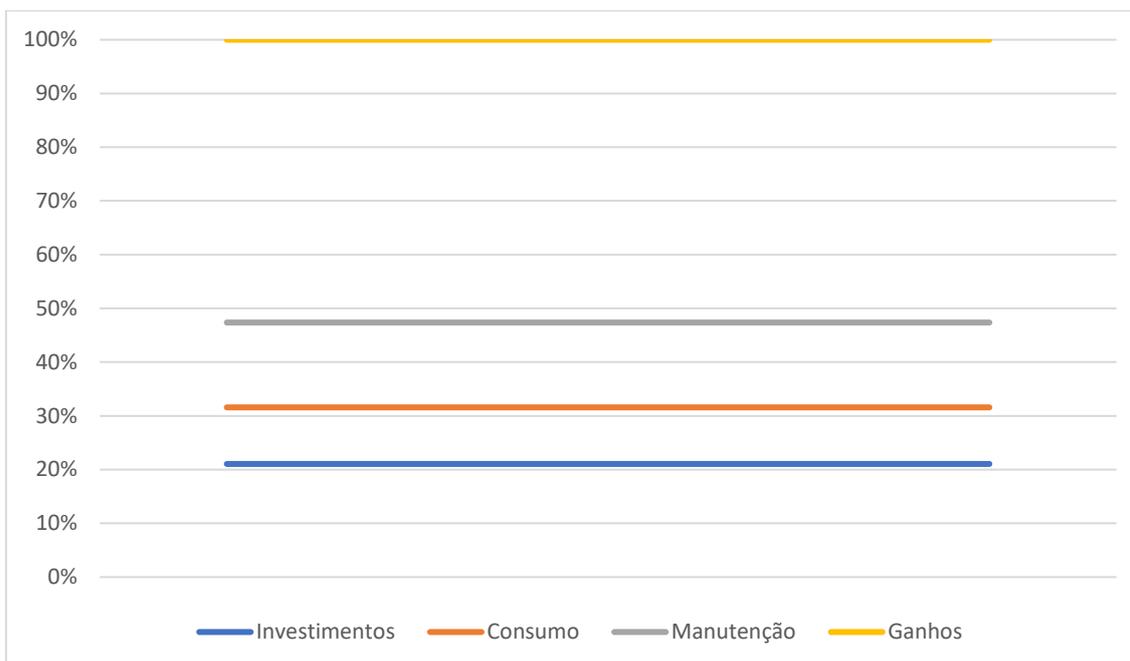
Gráfico 1-Gráfico 01- Administração financeira ideal.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Considerando que o gráfico 01 ilustra ciclo mensal, idealiza-se que dos 100% de um ganho financeiro, se gaste uma porcentagem menor no mesmo mês proporcionando um acúmulo. Esse acúmulo financeiro seguindo-se nos meses seguintes, proporcionará o enriquecimento e o ciclo financeiro sustentável (CERBASI, 2013). Esse ciclo financeiro proporcionará o desenvolvimento econômico e a IF ainda poderá proporcionar estratégias capazes de multiplicar os rendimentos dos fatores econômicos. Isso devido os gastos financeiros poderem estar em três categorias:

1. Manutenção – dinheiro utilizado para manter uma condição necessária de vida;
2. Consumo – dinheiro utilizado com a busca de prazer e bem-estar;
3. Investimentos – dinheiro utilizado estrategicamente para ser multiplicado.

Logo, saber utilizar equilibradamente os ganhos financeiros de um ciclo de tempo, distribuindo-o nas três categorias de gastos, não permitindo que ultrapasse os ganhos, é um fator de IF (CERBASI, 2013). O gráfico 02 (dois) ilustra essa condição:

Gráfico 2-Equilíbrio e Estratégia Financeira.

Fonte: Adaptado de Cerbasi (2013).

No exemplo acima encontramos a condição, onde em um ciclo de tempo, dos 100% ganhos, 48% foi gasto com manutenção, 32% foi gasto com consumos e 20% foi gasto com investimentos. Isso resultou na utilização de 100% dos ganhos, contudo, com o fator estratégico representado nos 20% gastos com investimentos. Para Cerbasi (2013), essa forma de estruturação e equilíbrio resulta a multiplicação.

Nas organizações, essa lógica financeira recebe a alteração no fator consumo, sendo trocado pelo fator desperdício (DAINEZ, 2017; JOHN, 2016). Isso devido o foco organizacional seguir basicamente 4 pilares:

1. Investir – Dinheiro utilizado estrategicamente na estruturação de um projeto que fornecerá produtos ou serviços;
2. Estruturar – Organização de recursos físicos e humanos para o desenvolvimento do projeto;
3. Ganhos – Retorno proveniente do investimento e da estruturação com a venda de produtos ou serviços, traduzidos também como lucros;
4. Manutenção – Dinheiro utilizado para manter o projeto estruturado ou investido em novos projetos.

Logo, as organizações não planejam gastos classificados como consumo (prazer ou bem-estar) e se em algum momento fazem, trata-se de um investimento

para estruturação ou manutenção dos projetos (DAINEZ, 2017). Assim, se este gasto for desproposital, trata-se de um desperdício segundo muitos gestores (GAULEJAC, 2007). Premiações com passeios, viagens, televisões, almoços e jantares em restaurantes sofisticados, vestuário informal e até a liberação da entrada dos animais de estimação no ambiente de trabalho, são práticas comuns em muitas organizações atuais. Notadamente o bem-estar que se espera gerar com essas ações, visam uma maior produtividade e conseqüentemente um maior lucro.

Certamente esse raciocínio não representa o pensamento de todos os teóricos de gestão ou os próprios gestores, em geral. Por exemplo, Borges (2013) declara:

[...] precisamos reconhecer que a alma da organização são pessoas que ela pertence. [...] a organização com alma é aquela que se reconhece como sendo uma entidade viva. [...] desenvolver a alma do negócio significa expandir a consciência humana muito além do “gerar dinheiro”. (BORGES, 2013, p. 152).

Considerando a dimensão humana composta de espiritualidade, Borges (2013) menciona a importância de enxergar o dinheiro como um recurso e não como um fim. Logo, o foco está em um sucesso empresarial, mas também pessoal. O sucesso empresarial trata-se dos objetivos organizacionais alcançados. Já o sucesso pessoal refere-se a realização e ao desenvolvimento humano. O resultado disso é uma negociação humanizada capaz de gerar com os lucros organizacionais o sucesso do empresário mas também dos colaboradores (BORGES, 2013).

Para Borges (2013) a boa estratégia organizacional permitirá o processo ganha-ganha entre empresário e colaborador. Contudo, isso só será possível se os líderes dos projetos forem humanizados e espiritualizados (BORGES, 2013).

Gaulejac (2007) alerta da fragmentação social que uma gestão organizacional pode gerar. Reconhecendo que o sucesso financeiro gera um símbolo de poder, a busca por mais se torna comum e normal, pois todas as organizações querem ser a “número um” do segmento. Contudo, para ser a “número um” as organizações necessitam de pessoas “número um”. Assim, gerenciar em uma ideologia de extrair o máximo do colaborador torna-se um hábito e uma necessidade. Para isso, é necessária métrica de produtividade, captação de expertise e a boa gestão dos recursos humanos.

O desequilíbrio emocional nesse processo desencadeia uma doença social, pois o despreparo e a falta de espiritualidade da liderança, pode levar a um sentimento de poder absoluto por estar livre para punir aqueles que não se apresentarem

satisfatório nas métricas. A pressão de produzir sempre mais, junto a ameaça de perder o lugar, resultam em patologias psíquicas e o sucesso, em um valor pervertido (GAULEJAC, 2007).

Para Gaulejac (2007) a restauração do sistema econômico é possível com a mudança da sociedade de mercado à economia solidária. Pensar no bem comum e no desenvolvimento integral e de todas as classes, permitiria a mudança do indivíduo enquanto recurso, para o indivíduo enquanto sujeito em todas as esferas sociais, inclusive a organizacional. Isso excluiria a submissão danosa e consentida e levaria a um enriquecimento integral.

Nesse ponto o QS apresenta uma correlação teórica com os fatores de prosperidade de um indivíduo ou mesmo uma organização. A prosperidade e as riquezas de um indivíduo resultam não somente da sua quantidade de trabalho, mas das condições físicas e psíquicas saudáveis que lhe permitem produzir e desfrutar dos ganhos (RIBEIRO, 1992).

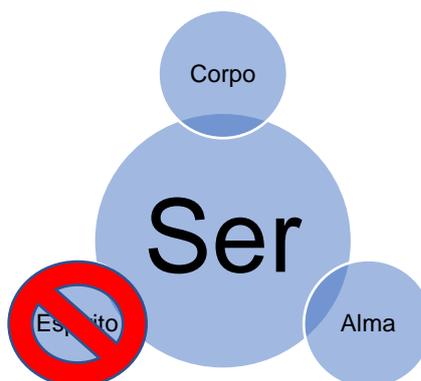
Assim, QS e Finanças se relacionam na condição de causa e efeito, ou seja, o QS fornece uma estrutura ao indivíduo que lhe proporcionará a multiplicação financeira. Zohar e Marshall (2017) denominaram essa condição como Capital Espiritual. Isso devido à influência do QS no desenvolvimento do QI e do QE (fatores bases da IF). Essa influência do QS nas outras 2 inteligências já foi abordada em capítulos anteriores. Contudo, diante do exposto nessa sessão, é importante ressaltar que a estrutura que o QS fornece a um indivíduo, ao mesmo tempo que lhe ajuda no desenvolvimento da IF, lhe protege dos abusos provenientes de uma lógica puramente materialista e desumana.

2.13 Desenvolvendo a Inteligência Espiritual

Os estudos de Rego, Cunha e Souto (2007) e Vergara e Moura (2012), mostram que, o desenvolvimento da inteligência espiritual, apresenta muitos benefícios para o indivíduo e para as organizações. Para se entender esse fato, é preciso compreender as consequências da alienação espiritual (ZOHAR; MARSHALL, 2017).

A alienação espiritual, se dá pelo fato da anulação de uma dimensão da completude do indivíduo, visto que este é formado de corpo, alma e espírito (Figura 12).

Figura 12– Alienação Espiritual.



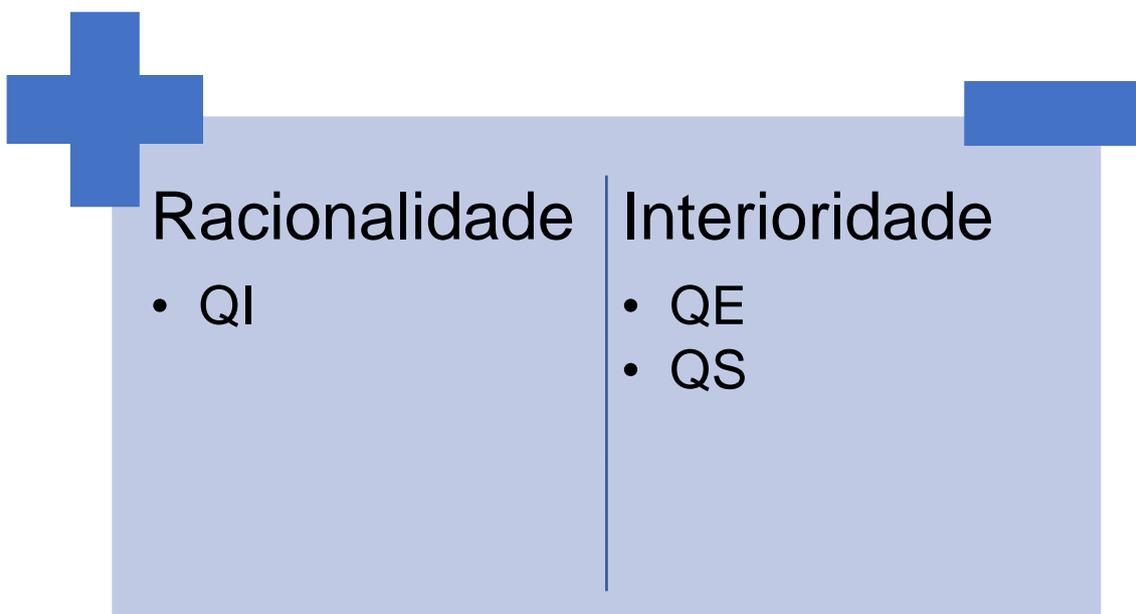
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Segundo Zohar e Marshall (2017), essa falta de completude provoca desequilíbrios psíquicos. Isso devido ao fato da inteligência espiritual e a própria espiritualidade, ocorrer no campo cerebral. Esses desequilíbrios provocam de forma consciente e inconsciente, hábitos e comportamento que não contribuem para o desenvolvimento do indivíduo e nem da organização.

Dentre os hábitos e os comportamentos que resultam da falta de completude, pode se destacar o fingimento, os vícios e as confusões (ZOHAR; MARSHALL, 2017). O fingimento refere-se ao posicionamento do indivíduo de ser indiferente a vida, buscando não dar atenção aos fatos e contextos que o cercam, pois, o desânimo e a falta de esperança, o colocam em um estado de negação da realidade. Já os vícios, tratam-se pelas buscas de prazeres rápidos, fáceis, porém, autodestrutivos. As confusões ocorrem da perda de sentido e do incômodo que as pessoas provocam sem um motivo aparente (ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Esses hábitos e comportamentos expressam, em resumo, uma fuga de uma dor psíquica, chamada por Zohar e Marshall (2017) de atrofia espiritual. Segundo os autores, isso é resultado das condições das múltiplas inteligências do indivíduo, conforme a Figura 13.

Figura 13– Atrofia Espiritual.



Fonte: Adaptado de Zohar; Marshall, 2017.

Nessa lógica, o excesso de racionalidade em detrimento das emoções (QE) e a Inteligência Espiritual (QS), diminui a totalidade do indivíduo gerando muitos malefícios. Os autores ainda completam que, essa lógica geralmente é o resultado das práticas modernas de trabalho (ZOHAR; MARSHALL, 2017).

Logo, a alienação espiritual é inevitável, impedindo o desenvolvimento da espiritualidade do indivíduo, privando-o de se beneficiar de várias condições benéficas da vida, inclusive no ambiente de trabalho. O desafio se apresenta em como desenvolver essa inteligência espiritual e, aperfeiçoá-la, uma vez que, comparada com as outras inteligências (QI e QE), decorrem de um raciocínio cerebral, transparecendo uma capacidade da mente humana (PINHO, 2015). Pinho (2015) ainda explica:

Um terceiro tipo de organização neural utiliza valores e sentido superior da vida, com propósito estabelecido e fé transcendente. De forma criativa, gera pensamentos angulares, com perspectivas reformuladoras e diferenciadas, além de ter o poder de transformar os pensamentos das inteligências anteriores (QI e QE). A terceira inteligência humana é a inteligência espiritual, considerada por mim a inteligência das inteligências, pelo seu poder de domínio e de controle dos outros. (PINHO, 2015, p. 72).

A resposta se encontra no ciclo comum a todo aprendizado da vida, conforme a Figura 14.

Figura 14– Ciclo de aprendizagem da vida.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Nesse ciclo, o primeiro passo é o aprendizado que permite ao indivíduo aprender e entender, compreendendo de forma filosófica algum conceito. A prática decorre da sabedoria em utilizar o aprendizado em forma de ação. Conseqüentemente, essa ação resultará em uma experiência que proporcionará percepções e conclusões. Por fim, com base nas conclusões da experiência, o indivíduo pode buscar aperfeiçoamentos dentro de ideias estabelecidas por ele mesmo ou por outros.

O desenvolvimento da inteligência espiritual, necessariamente, deve seguir esse ciclo, de forma que proporcione a experiência capaz de permitir ao indivíduo concluir se, de fato, se essa dimensão humana é importante ou não (HARRIS, 2015; ZOHAR; MARSHALL, 2017). Diante do exposto, reforça-se a tese que todo indivíduo possui QS em algum nível.

No presente estudo, esse procedimento será adotado na pesquisa de campo, conforme será relatado nas sessões a seguir.

2.14 A Escala de Inteligência Espiritual

Nas últimas décadas, as teorias das inteligências múltiplas ampliaram nosso conceito de inteligência além das habilidades cognitivas, incluindo inteligências

criativas, práticas sociais, existenciais e espirituais (MAYER; SALOVEY, 1993; EMMONS, 1999; STERNBERG, 1997a, 1997b; BAR-ON, 2000; GARDNER, 1983, 2000; GOLEMAN, 2001; HALAMA; STRIZENEC, 2004).

Para cada forma de inteligência, um ou mais modelos teórico-instrumentais de avaliação foram desenvolvidos e validados para medir inteligências sejam elas do QI, QE ou QS (STERNBERG, 1997a, 1997b; BAR-ON, 2000; BOYATZIS, GOLEMAN; RHEE, 2000; Mayer; Salovey; Caruso; Sitarenios, 2003).

O desenvolvimento de um instrumento de medição confiável e válido é, muitas vezes, visto como um critério para estabelecer uma nova forma de construção de inteligência (HEDLUND; STERNBERG, 2000; Mayer, 2000).

Assim como o QE define um conjunto de habilidades que se baseiam em recursos emocionais, a QS envolve um conjunto de habilidades que se baseiam em recursos espirituais. Considerando que a espiritualidade pode se referir à busca e a elementos experienciais do sagrado, significado último, consciência superior e transcendência, o QS enfatiza as habilidades que utilizam esses temas para prever o funcionamento e a adaptação (EMMONS, 2000a). Assim, como QI pode ser diferenciado da emotividade, o QS pode ser diferenciado da espiritualidade em geral, experiência espiritual ou crença espiritual, como, por exemplo, uma crença em Deus (AMRAM; DRYER, 2008).

Os instrumentos de medição do nível de QS, tem recebido grande contribuição nos últimos 12 anos, por meio da validação de Amram e Dryer (2008). Isso devido aos resultados que o QS obteve como um instrumento universal, baseado em escritores clássicos da temática (EMMONS, 2000b; WOLMAN, 2001; VAUGHAN, 2002; NASEL, 2004;) permitindo a construção da Escala de Inteligência Espiritual (EIS) (AMRAM; DRYER, 2008).

Amram (2007) concluiu que, a avaliação da QS deveria levar em conta sete itens classificados como domínios, sendo: consciência, Graça, Significado, Transcendência, Verdade, Rendição Pacífica e Direcionamento Interno.

Em 2008, buscando uma dimensão considerada ecumênica e integrada da *Spiritual Intelligence Scale* (EIS), Amram e Dryer (2008) desenvolveram uma pesquisa usando um estudo quantitativo observacional com multi-amstras e, apresentaram uma nova escala, denominada de *Integrated Spiritual Intelligence Scale* (ISIS) – Escala de Inteligência Espiritual Integrada (EIEI).

A ISIS se diferenciou das anteriores e, se mostra com maior relevância para o presente estudo, pelo fato das primeiras escalas possuírem grande influência das tradições religiosas (EMMONS, 2000a; WOLMAN, 2001; VAUGHAN, 2002; NASEL, 2004).

Emmons (2000a, 2000b) referenciando-se na definição de inteligência de Gardner (1983), argumenta que a espiritualidade pode ser vista como uma forma de inteligência. Ela prevê as ações e as adaptações, oferecendo recursos que permitem que as pessoas resolvam problemas e atinjam metas. Em outras palavras, a espiritualidade é uma habilidade que pode produzir grandes resultados.

Elmer, MacDonald e Friedman (2003) analisaram o impacto da espiritualidade na saúde e descobriram que ela contribui para reduzir a taxa de doenças e prolongar a vida. Ao enfrentar uma lesão, as pessoas espiritualmente orientadas parecem responder melhor à intervenção, lidam melhor com o trauma (EMMONS, 2000a), além de apresentarem menores taxas de depressão (MACDONALD; FRIEDMAN, 2002). O estudo de Trott (1996) com 184 trabalhadores de uma empresa da Fortune 100 indicou correlações entre bem-estar espiritual e autoeficácia geral.

Emmons (2000a) propõe cinco componentes para QS: capacidade de utilizar recursos espirituais para resolver problemas; b) capacidade de entrar em estados elevados de consciência; c) capacidade de desenvolver atividades cotidianas e relacionamentos com um senso do sagrado; d) capacidade de transcendência do físico e material e; e) capacidade de ser virtuoso.

No entanto, ao responder às críticas de Mayer (2000), que argumenta que o comportamento virtuoso pertence mais à ética e à personalidade do que à inteligência, Emmons (2000b) descarta “a capacidade de ser virtuoso” a partir de sua definição revisada de QS e mantém os quatro primeiros componentes de seu modelo.

Um quadro um pouco diferente é oferecido por Vaughan (2002), que define QS como:

“Uma capacidade para uma compreensão profunda de questões existenciais e percepção em múltiplos níveis de consciência [...] implica consciência de nossa relação com o transcendente, com o outro, com à terra e todos os seres”. (VAUGHAN, 2002, p. 19).

No modelo de Vaughan (2002), considera-se três componentes da QS: a) a capacidade de criar significado com base na compreensão profunda de questões

existenciais; b) uma consciência e capacidade de usar múltiplos níveis de consciência para resolver problemas e; c) uma consciência da interconexão de todos os seres entre si e com o transcendente.

Zohar e Marshall (2000) definem QS como:

“A inteligência com a qual nos dirigimos e resolvemos problemas de significado e valor, inteligência com a qual podemos colocar nossas ações e nossas vidas de forma mais ampla, rica e significativa de um contexto, a inteligência com a qual podemos avaliar que um curso de ação ou um caminho de vida é mais significativo do que o outro”. (ZOHAR; MARSHALL, 2000, p. 3).

A definição de Zohar e Marshall também sugere a relação da QS com um senso de conexão com o todo maior e mais amplo.

Levin (2000) argumenta que QS ocorre quando se é possível viver de uma maneira que integre a espiritualidade em nossa vida diária. Para o autor, o desenvolvimento da QS requer o reconhecimento de nossa interconexão com toda a vida e a capacidade de utilizar poderes perceptuais além dos cinco sentidos, incluindo nossa intuição, que é vista como outro nível de consciência e inteligência além do pensamento analítico, linear e racional.

Wolman (2001) definiu a QS como:

A capacidade humana de pedir perguntas sobre o significado da vida e, simultaneamente, experimentar a conexão perfeita entre cada um de nós e o mundo em que vivemos. (WOLMAN, 2001, p. 83).

Wolman (2001) apresentou o *Psycho-Matrix Spirituality Inventory* (PSI) – Inventário de Espiritualidade Psico-Motriz (IEP). O inventário apresenta mais características de orientação espiritual do que de QS (AMRAM; DRYER, 2008). Amram e Dryer (2008) ainda comentam que:

O PSI é uma medida de autorrelato de 80 itens em uma escala do tipo Likert de 4 pontos, que foi administrado a mais de 6.000 pessoas e, tem uma estrutura estável de 7 fatores. No entanto, muitos itens do PSI carecem de validade face à inteligência espiritual. (AMRAM; DRYER, 2008, p. 6).

Nasel (2004) define a inteligência espiritual como:

“A capacidade de usar as habilidades espirituais de uma pessoa e recursos para melhor identificar, encontrar significado e resolver os aspectos

existenciais, espirituais e questões práticas [...] Tais recursos e habilidades, seja oração, intuição ou transcendência, devem ser relevante para facilitar a capacidade de um indivíduo para encontrar sentido nas experiências, para facilitar resolução de problemas, e para melhorar a capacidade de um indivíduo para a tomada de decisão adaptativa". (NASEL, 2004, p. 42, p. 305).

Nasel (2004) desenvolveu a *Spiritual Intelligence Scale* (SIS) - Escala de Inteligência Espiritual como parte de uma dissertação de mestrado. A SIS é uma medida de autorrelato de 17 itens de inteligência espiritual classificada em um ponto de quanto pontos em Escala de Likert, que varia de 1 (nunca) a 4 (quase sempre).

Todos os itens do questionário são redigidos de forma positiva e projetado para avaliar comportamentos ao invés de crenças. Por exemplo: "até mesmo quando uma situação parece sem esperança, posso encontrar significado nela" ou "Eu aplico percepções obtidas da autorreflexão as situações problemáticas da minha vida "e" no dia-a-dia, tento colocar meus assuntos diários dentro de um contexto maior" (NAGEL, 2004).

A SIS foi projetada para medir a QS de um conjunto particular de duas perspectivas - Cristianismo Tradicional e Espiritualidade Nova Era / individualista. Com 17 itens, o modelo de QS usado pela SIS exclui vários elementos potencialmente importantes da QS. Por exemplo, a SIS não inclui nenhum item que avalie a capacidade usar uma variedade de estados de consciência, como meditação, oração ou intuição na solução de problemas, nem inclui um fator correspondente à capacidade de ver o mundo e resolver problemas de maneira mais holística (AMRAM; DRYER, 2008).

Walsh (1999) identifica e discute sete práticas comuns que são universais através principais tradições espirituais do mundo (Budismo, Cristianismo, Confucionismo, Islamismo, Judaísmo, Xamanismo e Taoísmo).

Assim, Amram (2007) desenvolveu uma teoria ecumênica fundamentada na QS, com base em entrevistas com 71 pessoas de diferentes tradições designadas como espiritualmente inteligentes por seus associados. Um mínimo de quatro entrevistas foi realizado dentro de cada uma das seguintes tradições espirituais: Budismo, Cristianismo, Bases das Terras (xamânico e pagão), hinduísmo, islamismo/sufismo, judaico, não-dualista, taoísmo e yoga. Além das tradições bem definidas, o maior grupo de participantes (20) poderia ser caracterizado como eclético em sua orientação espiritual, seguindo sua própria orientação considerando várias tradições (AMRAM, 2007).

Nas 45 entrevistas iniciais com os participantes, 13 temas preliminares foram identificados. Como as entrevistas continuaram, Amram (2007) posteriormente refinou, expandiu e agrupou os temas em sete temas principais que emergiram como quase universais nas tradições espirituais participantes. Esses temas são:

1. Consciência: Desenvolvimento de consciência refinada e autoconhecimento, apresentando conhecimento intuitivo, *mindfulness* e práticas espirituais trans racionais.
2. Graça: Vivendo em alinhamento com o sagrado, manifestando confiança e amor pela vida que é baseada na gratidão, beleza e alegria.
3. Significado: experimentar significância nas atividades diárias através de um senso de propósito e um chamado por serviço, inclusive diante da dor e do sofrimento.
4. Transcendência: Ultrapassar o eu ego separado em uma totalidade interconectada, incluindo a visão de mundo de um sistema holístico e o cultivo de relações humanas através de empatia, compaixão, benevolência e orientação.
5. Verdade: Viver em aceitação aberta, perdão, curiosidade e amor por tudo o que é (toda a criação), incluindo o respeito pela sabedoria de múltiplas tradições espirituais.
6. Rendição pacífica: rendição pacífica ao eu superior (Deus, Verdade, Absoluto ou verdadeira natureza), incluindo autoaceitação, integridade interior, equanimidade, humildade e ausência de ego.
7. Direcionamento Interno: Liberdade interior alinhada em ações sábias responsáveis, incluindo discernimento, integridade e liberdade de condicionamento, apegos e medos.

Contudo, os fatores biológicos passaram a receber atenção nos estudos da QS. Gardner (1999) enfatiza a base biológica e os aspectos biopsicológicos da inteligência, incluindo o potencial de localização e isolamento de certas habilidades para regiões especializadas no cérebro. Considerando que, a inteligência cognitiva clássica funciona como linguagem matemática e raciocínio dedutivo, estaria associada com o hemisfério cerebral esquerdo, enquanto a unificação de partes em um quadro holístico maior e intuição (ambos os quais podem ser considerados como componentes de inteligência espiritual) estão associados ao hemisfério cerebral

direito (HERRMANN, 1981; DEUTSCH; SPRINGER, 1997; POWER; LUNDSTEN, 1997; ORNSTEIN, 1998).

Ao destacar as bases biológicas em atividade de *mindfulness*, Davidson et al. (2003) descobriram que, aqueles que meditam e treinaram a atenção plena, exibem atividade significativamente maior no córtex pré-frontal, mesmo em meditação. Lazar et al. (2005) descobriram que, uma prática de *mindfulness* está associada a um aumento da espessura cerebral cortical. Lutz et al. (2004) descobriram que, uma prática de meditação de compaixão e bondade a longo prazo, está associada a padrões alterados de eletroencefalograma de repouso, sugerindo que o desenvolvimento de qualidades nos relacionamentos.

O QS como compaixão e bondade envolve mecanismos integrativos temporais e podem induzir mudanças neurais de curto e longo prazo no cérebro. Além disso, Lutz et al. (2004) encontraram uma ativação particular da área do cérebro durante a bondade amorosa e a meditação da compaixão entre meditadores treinados.

Hamer (2004) encontrou um gene que contribui para o desenvolvimento da autotranscendência entre irmãos do mesmo sexo. Kirk, Eaves e Martin (1999) encontraram fatores genéticos importantes na influência da autotranscendência, estudando gêmeos australianos.

Sobre essas constatações, Amram e Dryer (2008) comentam:

Essas descobertas sugerem uma ligação entre habilidades e qualidades de inteligência espiritual, tais como, autotranscendência, pensamento holístico, intuição, empatia, compaixão, bondade amorosa, atenção plena e sua base biológica, incluindo associação com processamento especializado subsistemas no cérebro e plausibilidade evolutiva genética. (AMRAM; DRYER, 2008, p. 10).

Essas questões biogenéticas justificaram o desenvolvimento da ISIS, comparada com a SIS, que não considerava esses fatores. No desenvolvimento da ISIS foram exploradas e identificadas construções preliminares da QS. Essas explorações ocorreram em dois estágios. Primeiro, os dados de cada item foram analisados para encontrar evidências de capacidades específicas da QS. Com base nas evidências resultantes, várias subescalas de capacidade foram desenvolvidas. Em segundo lugar, os dados de capacidade da subescala foram analisados para encontrar evidências de amplos domínios da QS (AMRAM; DRYER, 2008) .

O resultado foi representado por 22 subescalas, sendo elas: Beleza, Discernimento, Igualdade, Equanimidade, Liberdade, Gratidão, Eu Superior, Holismo, Imanência, Inteiraça, Intuição, Alegria, Atenção Plena, Abertura, Prática, Presença, Propósito, Relacionamentos, Mansidão, Serviço, Síntese e Confiança. Cada subescala foi agrupada em domínios da QS, sendo: Consciência, Graça, Significado, Transcendência e Verdade (AMRAM; DRYER, 2008).

Amram e Dryer (2008) consideraram que, a QS é um conjunto de habilidades que as pessoas usam para aplicar, manifestar e incorporar recursos espirituais, valores e qualidades de modo a melhorar o funcionamento e o bem-estar diário. Essas habilidades podem ocorrer em maior ou menor grau e, a prática ou treinamento pode ajudar as pessoas a desenvolver algumas, ou todas essas habilidades. O Quadro 5 abaixo, apresenta os 82 itens de avaliação utilizados para validar a ISIS:

Quadro 6-Itens de Avaliação da QS.

Domínios	Capacidades	Itens de Avaliação
1) Consciência	1) Intuição	1. Eu presto atenção aos meus sonhos para ganhar <i>insight</i> para a minha vida. 2. Eu ouço profundamente tanto o que está sendo dito, quanto o que não está sendo dito. 3. Escuto minha intuição, para fazer escolhas importantes. 4. Eu lembro de considerar o que é dito, de forma escondida ou oculto.
	2) <i>Mindfulness</i>	5. Eu procuro e tento descobrir pontos cegos. 6. Ao discutir ou negociar, eu sou capaz de ver as coisas do ponto de vista da outra pessoa, mesmo quando eu discordo. 7. Eu vivo e atuo com consciência da minha mortalidade. 8. Nas conversas, eu paro várias vezes para voltar atrás, observar e reavaliar a situação. 9. Durante uma atividade ou conversa, eu monitoro e percebo meus pensamentos e emoções.
	3) Síntese	10. Mesmo no meio do conflito, eu olho para e encontrar conexão e pontos em comum. 11. Para resolver problemas, eu uso minha capacidade de manter, aceitar e ir além dos paradoxos. 12. Eu posso me manter verdadeiro e íntegro diante de pontos de vista contraditório ou conflitantes.

2) Graça	4) Beleza	13. Eu noto e aprecio a beleza que é descoberta em minhas atividades. 14. Eu aprecio o desfruto e a beleza de minha vida diária. 15. Eu encontro maneiras de expressar meu verdadeiro eu criativamente.
	5) Discernimento	16. Minhas ações estão alinhadas com a minha alma – minha verdadeira essência. 17. Eu estou ciente da minha verdade interior – minhas verdades internas. 18. As minhas ações estão alinhadas com os meus valores. 19. Tenho dificuldade em manter-me firme nas minhas verdades interiores – o que eu sei por dentro para ser verdadeiro (pontuação reversa)
	6) Liberdade	20. Porque eu sigo o convencional, eu não sou tão bem-sucedido quanto eu poderia ser (pontuação reversa). 21. Eu percebo quando meu propósito requer despadronização, pensamento “fora da caixa”, ou tomar uma posição impopular. 22. Tenho momentos difíceis quando vou contra convenções, expectativas ou regras (pontuação reversa).
	7) Gratidão	23. Minha vida é um presente e tento fazer o melhor de cada momento. 24. Eu me lembro de sentir-me grato pela abundância de coisas positivas na minha vida.
	8) Imanência	25. Eu estou ciente dos cinco sentidos do meu corpo durante minhas tarefas diárias. 26. Na minha vida diária, estou desconectado da natureza (pontuação reversa). 27. Eu passo tempo na natureza para me lembrar do propósito maior. 28. Eu aprecio as pequenas coisas vida, como tomar banho, escovar os dentes ou comer.
	9) Alegria	29. Eu conservo um sentimento de alegria nas minhas atividades. 30. Mesmo quando pareço ter poucas escolhas, sinto-me livre. 31. Estou frustrado pela minha incapacidade de encontrar significado na minha vida diária (pontuação reversa).
3) Significado	10) Propósito	32. Eu tenho meu trabalho como algo sagrado. 33. Minhas atividades do dia-a-dia, estão alinhadas com meu propósito independente do que acontecer no mundo. 34. Vejo as recompensas financeiras como sendo o objetivo principal do meu trabalho (pontuação reversa). 35. Eu vejo o avanço da minha carreira como a principal razão para fazer um bom trabalho (pontuação reversa). 36. Eu encontro significado na dor e sofrendo na minha vida.
	11) Serviço	37. Eu sinto que meu trabalho é uma expressão de amor. 38. Meu trabalho está alinhado com meu propósito maior. 39. Em minha vida diária, sinto que meu trabalho é em serviço para o todo.

4) Transcendência	12) Eu Superior	40. Uma consciência mais elevada revela o caminho verdadeiro para mim; 41. Eu me apoio em profunda confiança ou fé quando enfrento os desafios do dia-a-dia. 42. Estou ciente de um eu superior ou sábio em mim que ouço orientação 43. Procuo saber apenas o que é provável e evito o misterioso (pontuação reversa). 44. Meus objetivos e propósitos vão além do mundo material.
	13) Holismo	45. Para obter informações sobre problemas diários, tenho uma visão ampla ou perspectiva holística. 46. Eu me esforço para a integração ou integridade de todas as coisas. 47. Sinto-me parte de um organismo cósmico maior ou de um todo maior. 48. Ver os processos da vida como cíclico, em vez de linear, me dá insights úteis para os desafios diários.
	14) Prática	49. Eu tenho uma prática espiritual diária como meditação ou oração – que eu uso para enfrentar os desafios da vida. 50. Em momentos difíceis, eu busco orientação em compêndio histórico, citações, ensinamentos ou outras formas de sabedoria comprovada pelo tempo. 51. Eu pratico o silêncio interior e exterior como uma forma de me abrir para receber <i>insights</i> . 52. Eu tenho tempos diários e semanais reservados para auto reflexão e renovação. 53. Eu uso rituais, ritos ou cerimônias durante os períodos de mudanças. 54. Eu uso objetos ou lugares como lembretes para me alinhar com o que é sagrado.
	15) Relacionamentos	55. Eu trabalho para expandir a consciência e perspectivas das pessoas. 56. Eu uso minha compaixão em meus encontros com os outros. 57. Eu aumento minha eficácia através de minhas conexões e receptividade aos outros.
	16) Sacralidade	58. Experiências de estase, graça ou temor me dão ideias, ou direção em lidar com os problemas diários. 59. Na minha vida diária, eu sinto a fonte de vida imanente presente no mundo físico. 60. Eu vivo em harmonia com uma força maior do que eu – uma força universal vital, o divino, ou a natureza – para agir espontaneamente e sem esforço; 61. Nas minhas tarefas do dia-a-dia, presto atenção àquilo que não pode ser colocado em palavras, como experiências sensuais ou espirituais indescritíveis.
	5) Verdade	17) Negação do Ego

18) Equanimidade	<p>65. Quando as coisas são caóticas, eu permaneço ciente do que está acontecendo sem se perder na minha experiência</p> <p>66. Eu fico chateado quando as coisas não seguem o caminho que eu quero (pontuação reversa).</p> <p>67. Mesmo quando as coisas são perturbadoras e caóticas ao meu redor, eu permaneço centrado e pacífico por dentro.</p>
19) Integralidade Interna	<p>68. Eu sou meu pior inimigo (pontuação reversa).</p> <p>69. Eu tenho dificuldade em integrar várias partes da minha vida (pontuação reversa).</p> <p>70. Eu aceito-me como sou com todos os meus problemas e limitações.</p> <p>71. Eu não sei como ser eu mesmo em interações com os outros (pontuação reversa).</p>
20) Abertura	<p>72. Eu resisto a eventos dos quais não gosto, mesmo quando precisam ocorrer (pontuação reversa)</p> <p>73. Eu tenho ressentimento em relação àqueles que me prejudicaram (pontuação reversa)</p> <p>74. Acho frustrante quando não sei qual é a verdade (pontuação reversa).</p> <p>75. Eu resisto fortemente a experiências que considero desagradáveis (pontuação reversa).</p>
21) Presença	<p>76. Minha mente se afasta do que eu estou fazendo (pontuação reversa).</p> <p>77. Acho desconcertante imaginar que não alcançarei o desfecho desejado (pontuação reversa).</p> <p>78. Eu penso no futuro ou no passado sem prestar atenção ao momento presente (pontuação reversa).</p>
22) Confiança	<p>79. Eu sou dirigido e governado por medos (pontuação reversa).</p> <p>80. Estou limitado em minha vida pela sensação de que tenho pouquíssimas opções disponíveis para mim (pontuação reversa)</p> <p>81. Eu espero o pior da vida, e é isso que eu costumo vivenciar (pontuação reversa).</p> <p>82. Eu tenho fé e confiança de que as coisas funcionarão para o melhor.</p>

Fonte: Adaptado de Amram e Dryer (2008).

O desenvolvimento e validação preliminar da Escala de Inteligência Espiritual Integrada (ISIS) sugeriu que o QS contribui para o bem-estar e pode ser diferenciado da espiritualidade e/ou experiência espiritual, crença ou orientação. Dessa forma, o resultado da versão final da ISIS segue o seguinte padrão e forma de utilização:

O avaliado deve marcar todos os itens em uma escala de 1 a 6 com base na frequência do seu comportamento nos últimos 6 a 12 meses. A pontuação da escala considera:

1 - Nunca ou quase nunca;

- 2 - Muito raramente;
- 3 - Pouco frequentemente;
- 4 - Com alguma frequência;
- 5 - Muito frequentemente;
- 6 - Sempre ou quase sempre.

Dessa forma, temos os domínios e as capacidade avaliadas na ISIS, seguindo a divisão e a descrição indicada no Quadro a seguir:

Quadro 7-Descrição das Capacidades Separadas por Domínios na ISIS.

Domínios	Capacidades	Descrição
Consciência	1. Intuição	Ato de perceber, discernir ou pressentir coisas, independentemente de raciocínio ou de análise.
	2. <i>Mindfulness</i>	Estado mental de controle sobre a capacidade de se concentrar nas experiências, atividades e sensações do presente.
	3. Síntese	Método, processo ou operação que consiste em reunir elementos diferentes, concretos ou abstratos, e fundi-los num todo coerente.
Graça	4. Beleza	Capacidade de identificar qualidade, propriedade, caráter ou virtude do que é belo.
	5. Discernimento	Capacidade de avaliar as coisas com bom senso, clareza e juízo.
	6. Liberdade	Capacidade de exercer a sua vontade.
	7. Gratidão	Capacidade de agradecer favores e benefícios.
	8. Imanência	Sentimento de pertencimento à substância ou essência de algo, à sua interioridade, em contraste com a existência, real ou fictícia, de uma dimensão externa.
Significado	9. Alegria	Estado de viva satisfação, contentamento, regozijo, júbilo e prazer.
	10. Propósito	Objetivo, finalidade ou intuito que se busca alcançar.
Transcendência	11. Serviço	Exercício e desempenho de qualquer atividade.
	12. Eu Superior	Condição interior transcendente e divina.
	13. Holismo	Entendimento integral dos fenômenos, em oposição ao procedimento analítico.
	14. Prática	Capacidade real de transcender.

	15. Relacionamentos	Capacidade de manter relacionamentos e conviver bem.
	16. Sacralidade	Capacidade de veneração diante do transcendente.
Verdade	17. Negação do Ego	Capacidade de negar a si mesmo em detrimento do bem comum e do todo.
	18. Equanimidade	Tranquilidade de espírito, moderação, comedimento.
	19. Integralidade Interna	Totalidade e completude partindo do eu interno.
	20. Abertura	Capacidade de permitir coisas novas para o melhoramento pessoal.
	21. Presença	Atenção real ao presente momento.
	22. Confiança	Capacidade de acreditar e confiar no que é verdadeiro.

Fonte: Adaptado de Amram e Dryer (2008).

2.15 Levantamento Bibliométrico

Nesse levantamento bibliométrico, como procedimento para rastreamento das informações, seguiram-se os seguintes passos:

1. Pesquisa nas bases de dados *Springer Link*, *Science Direct*, *Scielo*, *Google Acadêmico* e *Scopus*.
2. Utilizado como termo de pesquisa “Inteligência Espiritual” nos títulos. O termo foi pesquisado em português e inglês.
3. Consideraram-se as informações dos últimos 10 anos.
4. Os resultados apresentados são decorrentes de periódicos, dissertações, teses e livros.

Como resultado, foi possível constatar os seguintes trabalhos elencados na tabela de levantamento bibliométrico. No Quadro 6 é possível observar os principais resultados das pesquisas e estudos sobre Inteligência Espiritual nos últimos 10 anos.

Quadro 8-Levantamento Bibliométrico.

Título	Autor(es), Ano e periódico	Principais Resultados
Christian Workplace Spiritual Intelligence: A Preliminary Analysis	Gary E.Roberts e DianeHess-Hernandez (2018). The Palgrave Handbook of Workplace Spirituality and Fulfillment.	A inteligência espiritual cristã no local de trabalho (IECLT) é a integração e aplicação dos princípios cristãos no processo de tomada de decisão. Este capítulo ilustra os principais elementos do IECLT (identificando e gerenciando pontos fortes e fracos, superando emoções negativas, liderança servidora, gerenciando pessoas difíceis e superando a tentação, entre outros) através de uma análise de conteúdo de mais de 100 entrevistas de cristãos no local de trabalho.
Inteligência espiritual: Validação preliminar da versão portuguesa da Escala de Inteligência Espiritual Integrada (EIEI)	Diana Filipa Oliveira Jorge, Graça Esgalhado, Henrique Pereira e Paula M. Matos (2016). Análise Psicológica vol.34 no. 3 Lisboa set. 2016	Amram e Dryer (2008) propõem o construto de Inteligência Espiritual [IE] e defendem a inclusão da mesma na Teoria das Inteligências Múltiplas de Gardner. Os autores apontam 5 dimensões para a IEs: “Consciência”, “Transcendência”, “Graça”, “Verdade” e “Significado” que compõem a Integrated Spiritual Intelligence Scale [ISIS]. A presente investigação visa apresentar os dados preliminares de validação de um novo instrumento para avaliação do conceito de inteligência espiritual, na população portuguesa.
A Multi-Criteria Decision Framework to Measure Spiritual Intelligence of University Teachers	Shalini Upadhyay e Nitin Upadhyay (2016). Procedia Computer Science, Volume 91, 2016	Inteligência Espiritual (IE) é um conceito emergente no reino da espiritualidade. No cenário atual de desenvolvimento humano, existe uma extrema necessidade de integrar a espiritualidade na gestão, educação, pesquisa e tecnologia. Uma vez que a IE engloba uma multiplicidade de dimensões como seu construto, uma estrutura de decisão de multicritérios adequada e eficaz é proposta para medir a IE. O Analytic Hierarchy Process (AHP) foi estabelecido como uma ferramenta robusta de tomada de decisões multicritério e portanto, estará apto a gerar um índice de SI denominado quociente espiritual (QE) considerando o construto IE.

<p>Una aproximación teórica y empírica al constructo de inteligencia espiritual</p>	<p>Rodrigo Arias e Viviana Lemos (2015). Enfoques vol.27 no.1 Libertador San Martín jun. 2015.</p>	<p>A teoria das inteligências múltiplas ampliou o conceito tradicional de inteligência abrindo a possibilidade de considerar os aspectos emocionais e espirituais desta. O conceito de inteligência espiritual foi proposto recentemente por alguns autores, porém de forma eclética e imprecisa. Este trabalho tem como objetivo integrar e esclarecer o conceito, lançando as bases teóricas para o desenvolvimento de uma série de reagentes preliminares direcionados para a avaliação da inteligência espiritual.</p>
<p>Facilitating spiritual intelligence in South African secondary school learners</p>	<p>C. Ferreira e Salome Schulze (2015). Koers (Online) vol.80 n.2. Pretoria</p>	<p>Este artigo, visa desenvolver estratégias educacionais que os professores de orientação para a vida, em particular, podem usar para facilitar a inteligência espiritual (IE) nos alunos, especialmente quando a diversidade religiosa e cultural nas escolas é considerada. Para este fim, um programa para desenvolver IE foi projetado com base em uma revisão de literatura e, em seguida, implementado no âmbito do sócio-construtivismo. Os resultados deste estudo exploratório revelaram que certos conteúdos e estratégias educacionais podem facilitar a IE em alunos do ensino médio.</p>
<p>Una aproximación teórica y empírica al constructo de inteligencia espiritual</p>	<p>Rodrigo Arias e Viviana Noemí Lemos (2015). Enfoques vol.27 no.1 Libertador San Martín.</p>	<p>A teoria das inteligências múltiplas ampliou o conceito tradicional de inteligência abrindo a possibilidade de considerar os aspectos emocionais e espirituais desta. O conceito de inteligência espiritual foi proposto recentemente por alguns autores, porém de forma eclética e imprecisa. Este trabalho tem como objetivo integrar e esclarecer o conceito, lançando as bases teóricas para o desenvolvimento de uma série de reagentes preliminares direcionados para a avaliação da inteligência espiritual.</p>
<p>Inteligência Espiritual: um bem educativo</p>	<p>Roque Rodrigues Antunes e Ana Paula Silva (2015). Eduser-Revista de educação, v. 7, n. 1. Instituto Politécnico de Bragança, Escola Superior de Educação.</p>	<p>Faz-se neste artigo um mapeamento da literatura sobre inteligência espiritual. Parte-se das primeiras teorias e percorre-se a evolução das mesmas, sinalizando os principais marcos tais como a teoria das inteligências múltiplas de Gardner (1995), a inteligência emocional de Goleman (1997) e a inteligência espiritual de Emmons (1999) e Zohar e Marshall (2004), prosseguindo-se com a análise do contributo de vários autores até 2013. Procura-se</p>

		<p>ainda evidenciar a necessidade de considerar este tipo de inteligência no campo da educação, nomeadamente as suas categorias de transcendência e integração que se nos afiguram como uma base adequada para a prossecução de uma educação transformadora.</p>
<p>Expression of Leaders Spiritual Intelligence in a Context of Service Organizations: A Gender Approach</p>	<p>Violeta Šilingienė e Sandrita Škėrienė (2015). Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 213, December 2015.</p>	<p>O artigo baseia-se na análise e síntese da literatura científica com o objetivo de revelar as peculiaridades da liderança de gênero e inteligência espiritual em um contexto da qualidade de serviço da organização. Os principais resultados identificaram alguma diferença estatisticamente significativa nas atitudes, valores e comportamentos baseados na inteligência espiritual dos líderes e apresentam uma explicação detalhada dos elos identificados.</p>
<p>The Role of Spiritual Intelligence on Organizational Commitment in Employees of Universities in Tehran Province, Iran</p>	<p>Seyed Mohammad Kalantarkousheh, Najmeh Sharghi, Maryam Soleimanie Sepideh Ramezani (2014). Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 140, 22 August 2014.</p>	<p>O estudo apresenta os resultados e mostraram uma diferença na quantidade de inteligência espiritual e comprometimento organizacional entre homens e mulheres, ambos os quais foram mais altos no sexo masculino. Existia uma correlação definida entre a inteligência espiritual e o comprometimento organizacional entre os funcionários. Inteligência espiritual superior correspondia ao maior comprometimento organizacional, que foi comprovado tanto para homens quanto para mulheres. Adicionalmente, existia uma correlação entre a inteligência espiritual e a subescala contínua. Essa correlação também ficou evidente na inteligência espiritual dos homens e nas subescalas afetiva e normativa.</p>
<p>Expression of Leaders 'Spiritual Intelligence in a Context of Organizations' Services Quality: A Theoretical Approach</p>	<p>Violeta Šilingienė e Sandrita Škėrienė (2014). Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 156, 26 November 2014.</p>	<p>O artigo apresenta um resumo teórico sobre a inteligência espiritual dos líderes (IE) e a qualidade do serviço de pesquisa da organização. IE é o novo paradigma científico secular de espiritualidade, que aborda os desafios fundamentais enfrentados atualmente pelas empresas, influencia todas as áreas da vida e fornece aos indivíduos a capacidade de desempenho sustentável em níveis extraordinários. As ligações entre IE e qualidade de serviço da organização são explicadas pelo modelo de interação conceitual formado, que poderia ajudar a emergir novas possibilidades para futuras pesquisas teóricas e empíricas.</p>

<p>A inteligência espiritual e os raciocínios abstrato, verbal e numérico</p>	<p>Katya Luciane de Oliveira, Marina Ledier Pascalicchio e Ricardo Primi (2012). Estudos de psicologia (Campinas) vol.29 no. 1 Campinas Jan./Mar. 2012</p>	<p>A presente pesquisa, que visou a explorar o tema inteligência e alguns de seus respectivos desdobramentos, foi estruturada teoricamente a partir da visão psicométrica e teve como objetivo explorar a relação entre inteligência espiritual e os raciocínios abstratos, e verbal numérico em estudantes universitários do 1º e 5º anos de graduação do curso de psicologia de uma universidade particular paulista. Os dados são discutidos à luz da avaliação psicológica, numa perspectiva psicométrica, visando a elucidar algumas questões acerca do construto inteligência espiritual.</p>
<p>Inteligência espiritual: propriedades psicométricas da versão portuguesa da Escala de Inteligência Espiritual Integrada - ISIS</p>	<p>Diana Filipa Oliveira Jorge (2012). Dissertação apresentada à Universidade da Beira Interior para a obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, Covilhã, Portugal.</p>	<p>O estudo visado nesta dissertação tem caráter quantitativo e é de índole descritiva-observacional, inferencial e exploratório. Suporta como objetivo principal apurar as propriedades psicométricas da escala ISIS (Amram & Dryer, 2008) para a população portuguesa e como objetivos secundários realizar análises diferenciais no sentido de comparar as pontuações médias obtidas na escala em função de variadas variáveis independentes, tais como gênero, idade, identificação/prática de um certo tipo de religião, frequência de uma organização holística, condição de saúde, experiência de momentos de vida marcantes e satisfação com a vida. O estudo sugere boas qualidades psicométricas da escala ainda que exista vantagem na realização de estudos qualitativos acerca da Inteligência Espiritual e na adaptação linguística de alguns itens da escala. Pretende-se que no futuro sejam realizados estudos replicativos e sejam apurados outros tipos de validade do instrumento.</p>
<p>Inteligências múltiplas de Gardner: É possível pensar a inteligência sem um fator g?</p>	<p>Leandro S. Almeida, Mercedes Ferrando, Aristides I. Ferreira, Maria Dolores Prieto, Mari Carmen Fernández e Marta Sainz (2009). Psychologica, n. 50.</p>	<p>Em resposta às críticas de falta de inovação no método dos testes e de pouca atenção às variáveis sócio-culturais na avaliação da inteligência, Gardner (1983, 1999) avança com a teoria das Inteligências Múltiplas (IM) e com tarefas mais ecológicas e próximas do cotidiano dos sujeitos para a sua avaliação. Os resultados obtidos sugerem que, se ao nível da precisão, os índices de consistência interna podem ser considerados apropriados, já em relação à validade de</p>

constructo subsistem as reservas colocadas ao modelo teórico de Gardner.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

No levantamento Bibliométrico foi possível constatar que o estudo de Amram e Dryer (2008), influenciaram muitos estudos na temática, bem como houve grande utilização da ISIS, reforçando sua contribuição mundial nos estudos sobre QS. Considerando-se a ISIS uma escala seriamente validade e referência na temática, o presente estudo apresenta sua contribuição utilizando-a pela primeira vez a no Brasil em uma tese acadêmica. Na próxima seção apresenta-se a proposta metodológica da presente tese.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Analisando-se as últimas pesquisas sobre o tema inteligência espiritual, pode-se observar que, grande parte dos autores utilizaram uma abordagem quantitativa. Com a finalidade de comprovar para a academia e para o mercado que é possível aproximar-se da compreensão da QS no ambiente de trabalho. Nesse contexto, os métodos quantitativo e qualitativo serão aplicados na tese (LAVILLE; DIONNE, 1999; MALHOTRA, 2001), respectivamente, dado o seu caráter principal de generalização dos resultados encontrados (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; CRESWELL, 2010) e em função da possibilidade de uma análise mais aprofundada sobre o desenvolvimento da inteligência espiritual no *locus* de trabalho.

Quanto aos objetivos tratar-se-á ainda, de uma pesquisa caracterizada como descritiva, exploratória e mista. Segundo Marconi e Lakatos (2002, p. 18), a “pesquisa social é um processo que utiliza metodologia científica, por meio da qual se podem obter novos conhecimentos no campo da realidade social”. Os resultados que podem ser obtidos por meio dessas pesquisas atendem os objetivos propostos que são:

- 1) Avaliar as influências sociodemográficas dos discentes (gênero, idade, escolaridade, religiosidade e profissão), com a Inteligência Espiritual;
- 2) Avaliar por meio da *Integrated Spiritual Intelligence Scale* (ISIS) – Escala de Inteligência Espiritual Integrada – desenvolvida por Armam e Dryer (2008), os níveis dos domínios da Inteligência Espiritual dos discentes de Itacoatiara/AM;
- 3) Correlacionar as variáveis sociodemográficas com os resultados da (ISIS) dos discentes de Itacoatiara/AM.

Para se atingir o objetivo deste estudo, a metodologia da tese foi caracterizada em quatro procedimentos detalhados a seguir.

3.1 Tipologia

Tratando-se de uma pesquisa no campo das ciências sociais aplicadas, o presente estudo enquanto descritivo, abordará quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente (MARCONI; LAKATOS, 2002). Contudo, a abordagem exploratória ocorrerá no aprofundamento dos fatos constatados na pesquisa. Segundo Marconi e Lakatos (2002), as pesquisas exploratórias são:

Investigações de pesquisa empírica, cujo objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa, ou modificar e clarificar conceitos. (MARCONI; LAKATOS, 2002, p. 85)

Com o objetivo de avaliar como os discentes trabalhadores e futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM, compreendem, desenvolvem e praticam a QS, o aspecto exploratório da pesquisa permitirá maior familiaridade e clarificação dos conceitos compreendidos pelos participantes. Os procedimentos sistemáticos são indispensáveis nesse processo para a interpretação e para as análises de dados. Seguindo as recomendações descritivas e exploratórias, Marconi e Lakatos (2002) consideram que, esses estudos permitem os seguintes resultados:

Descrições tanto quantitativas, quanto qualitativas do objeto de estudo e, o investigador deve conceituar as interações entre as propriedades do fenômeno, fato ou ambiente observado. (MARCONI; LAKATOS, 2002, p. 85).

Assim, os estudos descritivos e exploratórios, têm por objetivo descrever um determinado fenômeno, podendo encontrar tanto, descrições quantitativas e/ou qualitativas, quanto acumulação de informações detalhadas.

Enquanto método misto, Denzin (1970) afirmou que, a combinação de diferentes teorias, métodos e fontes de dados, podem ajudar a superar o viés natural que atinge estudos com abordagens singulares. Paranhos et al. (2016) afirmam:

Na perspectiva de complementariedade, o objetivo é ponderar as vantagens e limitações de cada técnica específica e/ou tipo de dado. Por exemplo, ao analisar uma grande base de dados, não é possível identificar os valores/sentimentos dos respondentes. Cada tipo de dado e/ou técnica de

pesquisa vai contribuir com uma parcela específica de conhecimento a respeito de um determinado objeto de estudo. A vantagem fundamental da integração é maximizar a quantidade de informações incorporadas ao desenho de pesquisa, favorecendo o seu aprimoramento e elevando a qualidade das conclusões do trabalho. (PARANHOS et al., 2016, p. 390).

Dessa forma, por meio do método de pesquisa de campo do tipo *survey*, foi possível desenvolver a pesquisa quantitativa. Em relação às pesquisas qualitativas, cabe destacar que têm como preocupação, a análise do mundo empírico em seu ambiente natural, valorizando-se o contato do pesquisador com tal ambiente e a situação que está sendo estudada (GODOY, 1995). Godoy ainda complementa:

No trabalho intensivo de campo, os dados são coletados utilizando-se equipamentos como videoteipes e gravadores ou, simplesmente, fazendo-se anotações num bloco de papel. Para esses pesquisadores um fenômeno pode ser mais bem observado e compreendido no contexto em que ocorre e do qual é parte. Aqui o pesquisador deve aprender a usar sua própria pessoa como o instrumento mais confiável de observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados. (GODOY, 1995, p. 62).

Nesse sentido, as pesquisas qualitativas consistem em investigações de pesquisas empíricas. Sua finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos, ou fenômenos, a avaliação de programas, ou o isolamento de variáveis. São estudos que podem utilizar métodos formais que se aproximam dos projetos experimentais, caracterizados pela precisão e controle estatísticos, proporcionando dados para a verificação de hipóteses (MARCONI; LAKATOS, 2002).

Foi utilizada ainda, a abordagem quantitativa que, entende-se, pode ser aplicável neste estudo (LAVILLE; DIONNE, 1999; MALHOTRA, 2001), pois atende ao objetivo principal desta pesquisa, que é propor uma resposta integrada e abrangente sobre a QS na perspectiva de discentes trabalhadores e futuro trabalhadores da cidade de Itacoatiara/AM (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006; CRESWELL, 2010).

3.2 Amostra

No presente estudo, a amostra da pesquisa foram discentes trabalhadores e futuros trabalhadores da cidade de Itacoatiara no Amazonas. O encontro com esses discentes ocorreram na Universidade Federal do Amazonas (UFAM). A instituição de

ensino superior público federal brasileira, é considerada a maior universidade do estado do Amazonas. Fundada em 1909, alega ser a mais antiga instituição de ensino superior no Brasil com status de universidade antes da Lei Rivadávia Corrêa, que reformulou o ensino superior no Brasil em 1911. Originou-se da Escola Universitária Livre de Manaus, fundada em 17 de janeiro de 1909. A escola foi extinta, sendo desmembrada a Faculdade de Direito. A instituição é a única de caráter pública federal existente no Amazonas. O campus sede da universidade situa-se em Manaus, constituindo-se no maior fragmento florestal urbano do Brasil dedicado a uma instituição superior de ensino, além de ser o terceiro no mundo, com 6.700.000 metros quadrados. A Universidade Federal do Amazonas possui, em sua rede de ensino, 109 cursos de graduação, 40 de *stricto sensu* e dezenas no *lato sensu*, além de 645 grupos de pesquisa. De acordo com dados de 2013, a universidade possuía 25.000 estudantes e 2.700 servidores (UFAM, 2019).

O Campus universitário, localizado em Itacoatiara, cidade da Grande Manaus, oferece os seguintes cursos de graduação: Agronomia, Ciências Farmacêuticas, Biologia, Química, Matemática, Física, Engenharia de Produção, Engenharia de Software, Engenharia Sanitária, Química Industrial, Sistema de Informação. Assim, o campus universitário é caracterizado por cursos da área de exatas e é chamado de Instituto de Ciências Exatas e Tecnologia (ICET). Criado no âmbito do Programa de Expansão do Sistema Público Federal de Educação Superior tem como objetivos formar cidadãos qualificados e gerar conhecimento científico e tecnológico nas áreas prioritárias de tecnologia, educação e saúde, contribuindo para o desenvolvimento do interior do estado (UFAM, 2019).

A escolha da amostra sucedeu-se em detrimento a viabilidade e acessibilidade concedida previamente com a coordenação do campus, além da facilidade de contato com professores e alunos.

A pesquisa contou com a participação de 197 respondentes durante um evento denominado “Semana de Ciência e Tecnologia da UFAM” que aconteceu nos dias 16 a 20 de setembro de 2019.

3.3 Instrumentos

O presente estudo caracteriza-se com uma amostra por conveniência, com abordagem voluntária e critério de concordância (VERGARA, 2005). Foi aplicado uma *survey* – indicada quando se trata de um procedimento de coleta de dados que utiliza questionários (HAIR JUNIOR et al., 2005; GIL, 2010).

A coleta de dados para avaliar como os discentes trabalhadores e futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM, compreendem, desenvolvem e praticam a QS, se utilizou a escala validade por Amram e Dryer (2008), denominada ISIS, em sua versão resumida, que possui as questões apresentadas no Quadro 7.

Quadro 9-Perguntas da Escala de Inteligência Espiritual Integrada.

Domínios	Capacidades	Itens de Avaliação
6) Consciência	4) Intuição	1. Eu ouço profundamente tanto o que está sendo dito, quanto o que não está sendo dito. 2. Escuto minha intuição, para fazer escolhas importantes.
	5) <i>Mindfulness</i>	3. Eu procuro e tento descobrir pontos cegos. 4. Nas conversas, eu paro várias vezes para voltar atrás, observar e reavaliar a situação.
	6) Síntese	5. Mesmo no meio do conflito, eu olho para e encontrar conexão e pontos em comum. 6. Eu posso me manter verdadeiro e íntegro diante de pontos de vista contraditório ou conflitantes.
7) Graça	4) Beleza	7. Eu aprecio o desfruto e a beleza de minha vida diária. 8. Eu encontro maneiras de expressar meu verdadeiro eu criativamente.
	5) Discernimento	9. As minhas ações estão alinhadas com os meus valores. 10. Tenho dificuldade em manter-me firme nas minhas verdades interiores – o que eu sei por dentro para ser verdadeiro (pontuação reversa)

	6) Liberdade	11. Porque eu sigo o convencional, eu não sou tão bem-sucedido quanto eu poderia ser (pontuação reversa). 12. Tenho momentos difíceis quando vou contra convenções, expectativas ou regras (pontuação reversa).
	7) Gratidão	13. Minha vida é um presente e tento fazer o melhor de cada momento. 14. Eu me lembro de sentir-me grato pela abundância de coisas positivas na minha vida.
	8) Imanência	15. Eu estou ciente dos cinco sentidos do meu corpo durante minhas tarefas diárias. 16. Na minha vida diária, estou desconectado da natureza (pontuação reversa).
	9) Alegria	17. Eu conservo um sentimento de alegria nas minhas atividades. 18. Mesmo quando pareço ter poucas escolhas, sinto-me livre.
8) Significado	10) Propósito	19. Eu vejo o avanço da minha carreira como a principal razão para fazer um bom trabalho (pontuação reversa). 20. Eu encontro significado na dor e sofrendo na minha vida.
	11) Serviço	21. Meu trabalho está alinhado com meu propósito maior. 22. Em minha vida diária, sinto que meu trabalho é em serviço para o todo.
9) Transcendência	12) Eu Superior	23. Estou ciente de um eu superior ou sábio em mim que ouço orientação 24. Meus objetivos e propósitos vão além do mundo material.
	13) Holismo	25. Para obter informações sobre problemas diários, tenho uma visão ampla ou perspectiva holística. 26. Eu me esforço para a integração ou integridade de todas as coisas.
	14) Prática	27. Eu tenho uma prática espiritual diária como meditação ou oração – que eu uso para enfrentar os desafios da vida. 28. Em momentos difíceis, eu busco orientação em compêndio histórico, citações, ensinamentos ou outras formas de sabedoria comprovada pelo tempo. 29. Eu tenho tempos diários e semanais reservados para autoreflexão e renovação.
	15) Relacionamentos	30. Eu uso minha compaixão em meus encontros com os outros. 31. Eu aumento minha eficácia através de minhas conexões e receptividade aos outros.

	16) Sacralidade	32. Eu vivo em harmonia com uma força maior do que eu – uma força universal vital, o divino, ou a natureza – para agir espontaneamente e sem esforço; 33. Nas minhas tarefas do dia-a-dia, presto atenção àquilo que não pode ser colocado em palavras, como experiências sensuais ou espirituais indescritíveis.
10) Verdade	17) Negação do Ego	34. Estar certo é importante para mim (pontuação reversa). 35. Eu quero ser tratado como especial (pontuação reversa).
	18) Equanimidade	36. Eu fico chateado quando as coisas não seguem o caminho que eu quero (pontuação reversa). 37. Mesmo quando as coisas são perturbadoras e caóticas ao meu redor, eu permaneço centrado e pacífico por dentro.
	19) Integralidade Interna	38. Eu sou meu pior inimigo (pontuação reversa). 39. Eu não sei como ser eu mesmo em interações com os outros (pontuação reversa).
	20) Abertura	40. Eu tenho ressentimento em relação àqueles que me prejudicaram (pontuação reversa) 41. Eu resisto fortemente a experiências que considero desagradáveis (pontuação reversa).
	21) Presença	42. Minha mente se afasta do que eu estou fazendo (pontuação reversa). 43. Eu penso no futuro ou no passado sem prestar atenção ao momento presente (pontuação reversa).
	22) Confiança	44. Eu sou dirigido e governado por medos (pontuação reversa). 45. Eu tenho fé e confiança de que as coisas funcionarão para o melhor.

Fonte: Adaptado de Amram e Dryer (2008).

As perguntas da escala foram respondidas com o respondente atribuindo notas usando uma escala tipo Likert de 6 pontos, onde: 1- nunca ou quase nunca; 2- muito raramente; 3- raramente; 4- com alguma frequência; 5- frequentemente; 6- sempre ou quase sempre.

Junto a ISIS, foram adicionadas perguntas sociodemográficas e perguntas abertas. Nas questões de caráter sociodemográfico, os participantes indicaram gênero, idade, nível de escolaridade, estado civil, se praticam alguma religião, profissão e tempo de trabalho no emprego atual. As questões abertas foram duas: 1) O que você entende por Inteligência Espiritual?; 2) Existe a prática da Inteligência Espiritual no seu ambiente de trabalho?

Essas perguntas, ao serem anexadas a ISIS permitiram a avaliação dos objetivos propostos na pesquisa.

3.4 Procedimentos Metodológicos

O questionário composto as questões sociodemográficas, questões abertas e a ISIS, foi disponibilizado pelo site *Google Forms*, especializado em serviços de questionário. O site permitiu gerar um link aos respondentes, impedindo que um mesmo link fosse respondido duas vezes, controlando as respostas por endereço IP. Os respondentes foram orientados sobre o preenchimento durante a Semana de Ciência e Tecnologia da UFAM, onde puderam preencher o questionário durante o evento ou após o evento. Também foi providenciado e disponibilizado questionários impressos, de forma que o respondente escolhesse a opção que melhor lhe convinha. Os questionários respondidos em folhas impressas foram digitados posteriormente no site *Google Forms*, facilitando assim a análise dos dados por meio de uma única planilha para a geração de estatísticas.

Os dados coletados, formaram um banco de dados para tratamento no software estatístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 18.0. Com a análise dos questionários, foi possível observar os níveis dos domínios da QS dos participantes, conforme as possibilidades permitidas, além de, avaliar e interpretar as respostas em relação aos objetivos propostos nesse estudo.

Como critério de inclusão da amostra, os participantes selecionados foram os discentes que assinalaram no questionário digital ou impresso, que responderam às perguntas com sinceridade. Os casos onde o participante assinalou não ter sido sincero e verdadeiro em suas respostas, foi aplicada a exclusão na análise.

Ademais, ao se considerar as características dos paradigmas sociológicos no âmbito organizacional quais sejam (BURRELL E MORGAN, 1979):

- a) Paradigma funcionalista: utiliza-se o método da técnica científica para compreensão da sociedade, a partir da ótica de uma ciência social objetiva;
- b) Paradigma interpretativista: parte do pressuposto de que a realidade social concreta é inexistente e, a ciência social objetiva é inalcançável. Nesse sentido, o ponto de vista do participante em ação é central na compreensão da sociedade;
- c) Paradigma humanista radical: considera que a sociedade industrial, através de sua ideologia e modo de ação, aliena e aprisiona os seres humanos;
- d) Paradigma estruturalista radical: nesse paradigma, a sociedade é a força dominadora e o resultado reflete-se nas tensões, nos conflitos e nas dimensões antagônicas provocadas pelos detentores de poder.

A partir desses paradigmas a presente estudo situa-se epistemologicamente no paradigma funcionalista. Ainda, de acordo com Vergara (2005), faz-se mister detalhar a taxionomia dos procedimentos metodológicos. O Esquema 1, destaca tais procedimentos:

Esquema 1 – Procedimentos metodológicos da pesquisa.



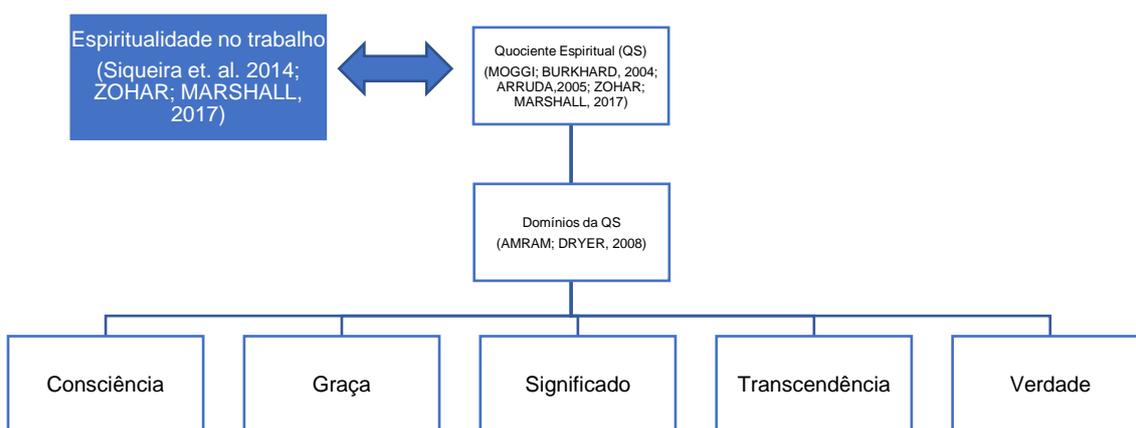
Fonte: Elaborado pelo autor a partir de Laville e Dionne (1999), Malhotra (2001), Vergara (2005), Sampieri, Collado e Lucio (2013), Creswell (2010) e Gil (2010).

Esta seção teve como finalidade caracterizar os procedimentos metodológicos que foram adotados na presente tese. Na próxima seção, discorre-se sobre o modelo teórico que proporcionou o suporte para a pesquisa.

4 MODELO TÉORICO DA PESQUISA

O presente estudo teve como referência o fato que a espiritualidade no trabalho pressupõe o desenvolvimento da QS – Cociente Espiritual, caracterizado pela capacidade do indivíduo de encontrar propósito e sentido na vida que o levarão a desenvolver visão, missão e valores em suas atividades diárias (MOGGI; BURKHARD, 2004; ARRUDA, 2005; ZOHAR; MARSHALL, 2017). Apresenta-se a seguir, no Esquema 2, a estruturação do estudo da presente tese.

Esquema 2 – Estruturação do estudo da tese.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

A tese partiu do pressuposto que, a QS é a capacidade de um indivíduo desenvolver valores, sentido, propósito, visão e missão para a sua vida. Quando essa inteligência entra em ação, desenvolve-se a espiritualidade (MOGGI; BURKHARD, 2004; ARRUDA, 2005; ZOHAR; MARSHALL, 2017).

No Quadro 9 encontra-se uma síntese dos principais domínios (variáveis) que caracterizam a inteligência espiritual:

Quadro 10-Síntese das variáveis da inteligência espiritual.

Autores	Consciência	Graça	Significado	Transcendência	Verdade
Amram e Dryer (2008)	Capacidade para elevar a consciência, entrar em outros estados de consciência, usar a intuição, obter vários pontos de vistas de forma a melhorar as experiências diárias.	Capacidade de obter direção interior, e amor pela vida, extraíndo beleza e alegria nas experiências diárias.	Capacidade de vivenciar significados, conectar atividades e experiências como os valores pessoais, construindo interpretações que melhorem as experiências diárias mesmo diante da dor e do sofrimento.	Capacidade de alinhar-se como o sagrado, transcender o ego, obtendo uma conexão e holismo com um eu maior nas experiências diárias.	Capacidade de estar presente para amar e pacificamente render-se à verdade, manifestando mente aberta, presença, humildade e confiança de maneira a melhorar as experiências diárias.

Fonte: Adaptado de Amram e Dryer (2008).

Este estudo reconhece que, a espiritualidade no ambiente de trabalho é o resultado do desenvolvimento e ação da inteligência espiritual (MOGGI; BURKHARD, 2004; ARRUDA, 2005; ZOHAR; MARSHALL, 2017) adotando assim, os seguintes pressupostos:

- P1. Os entrevistados correlacionam inteligência espiritual com espiritualidade e religiosidade, não diferenciando os termos;
- P2. Os entrevistados possuem baixo nível de Inteligência Espiritual.
- P3. O domínio transcendência apresenta maior nível em relação aos domínios da consciência, graça, significado e verdade.

Tais pressupostos foram avaliados por meio da ISIS, seguindo a composição do Quadro 11.

Quadro 11-Composição do questionário do campo de pesquisa.

Questionário	Objetivos específicos	Análise	Questões
Perguntas Sociodemográficas	1 e 3	Influências Sociodemográficas no desenvolvimento da QS	1 a 10
Perguntas Abertas	1, 2 e 3	Compreensão da QS e sua influência	11 e 12
ISIS (AMRAM; DRYER, 2008)	1,2 3	Nível de Consciência	23, 28, 37, 38, 40
		Nível de Graça	14, 20, 22, 36, 24, 32, 34, 39, 44, 47, 52, 54, 55
		Nível de Significado	30, 31, 49, 50
		Nível de Transcendência	15, 17, 21, 26, 27, 29, 35, 41, 42, 45, 46
		Nível de Verdade	13, 16, 18, 19, 25, 33, 43, 48, 51, 53, 56, 57

Fonte: Elaborado pelo Autor.

A primeira seção do questionário (questões de 1 a 10) avaliou os dados de caracterização dos participantes: gênero, idade, nível de escolaridade, estado civil, se praticam alguma religião, profissão e tempo de trabalho no emprego atual.

Na segunda seção do questionário (questões de 11 e 12), refere-se a avaliação da compreensão e a importância que os participantes atribuem a QS.

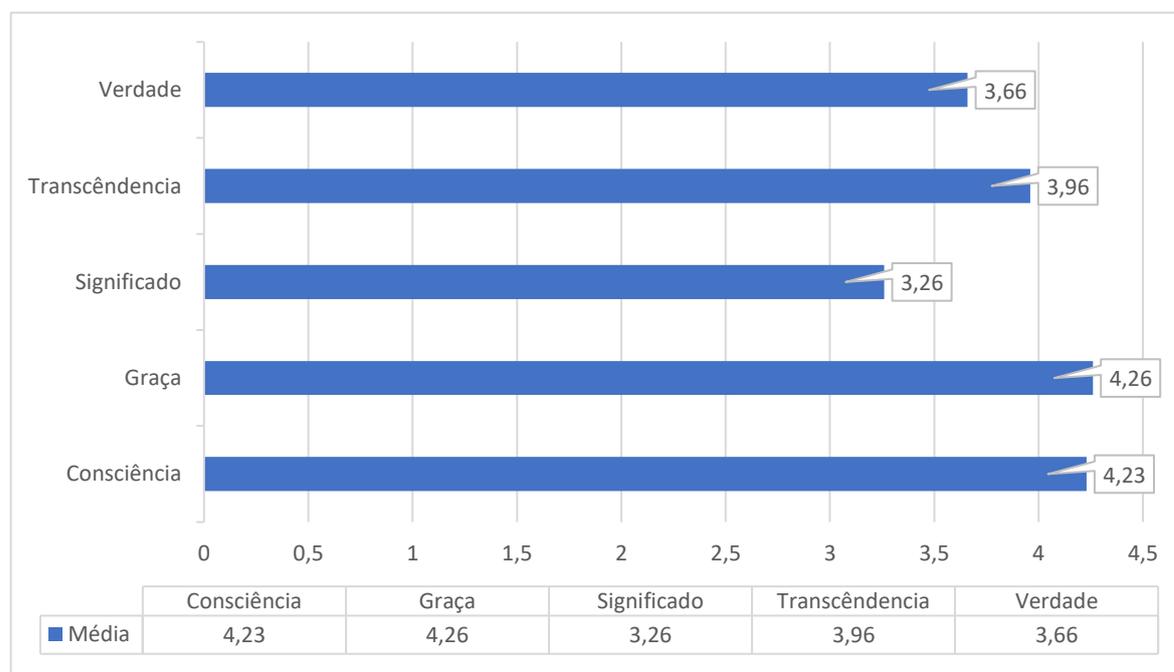
As demais questões derivam da ISIS, avaliando o nível de cada domínio da inteligência espiritual dos participantes (Consciência, Graça, Significado, Transcendência e Verdade – questões de 13 a 58), bem como as capacidades relacionadas a cada domínio, segundo as classificações de Amram e Dryer (2008).

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados foram organizados baseado no número de respostas para cada classificação e dentro de cada domínio, considerando o máximo de QS no valor de 6,0 e o mínimo de 1,0. Seguindo o referencial teórico de Amram e Dryer (2008), o nível de QS de um indivíduo é medido em referência aos níveis de 5 (cinco) domínios, sendo: Consciência, Graça, Significado, Transcendência e Verdade.

A média das respostas apontaram para um maior nível para o domínio da Graça (4,26), Consciência (4,23) e Transcendência (3,96), estas consideradas moderadamente altas. Para o domínio da verdade a inteligência espiritual média foi de (3,66) e para Significado de (3,26) podendo ser consideradas medianas. Assim, dos 197 participantes analisados estatisticamente, obtemos o seguinte gráfico da média dos domínios:

Gráfico 3-Média do Nível de Inteligência Espiritual dos Participantes.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Como metodologia para análise da correlação dos dados totais entre domínios, cada indivíduo teve sua média de respostas calculada por domínio. Por exemplo, como o domínio Consciência possuía seis perguntas, foi realizado a somatória dos

resultados é dividido por seis. Foram realizados testes de normalidade com os dados para cada domínio. Os dados foram considerados não normais pelos testes Shapiro-Wilk-Knox e Liliefors, assim foram utilizados testes não paramétricos. Apenas pessoas que consideraram suas próprias respostas como sinceras foram utilizadas para todas as análises e foram retirados dos dados as pessoas que responderam que não foram sinceras. Assim, três pessoas foram retiradas das 197 entrevistadas.

Para aferir se existia relação entre os domínios (Consciência, Graça, Significado, Transcendência, e Verdade) foi calculado o Coeficiente de Correlação de Spearman, no qual varia de -1 para relações perfeitamente negativa á +1 para relações perfeitamente positivas. Quanto mais próximo a -1 ou a +1 mais forte é a correlação entre as variáveis. Para facilitar a interpretação da correlação, utilizaremos o critério amplamente adotado por Evans (1996) presentes na Tabela 1. A análise de correlação foi realizado com o software gratuito PAST (Hammer et al 2001) versão 3.0

Tabela 1-Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman adotado neste estudo. Interpretação do coeficiente de correlação de Spearman adotado neste estudo.

0,00 --- 0,20	positiva muito fraca	0,00 --- -0,20	negativa muito fraca
0,20 --- 0,40	positiva fraca	0,20 --- -0,40	negativa fraca
0,40 --- 0,60	positiva moderada	0,40 --- -0,60	negativa moderada
0,60 --- 0,80	positiva forte	0,60 --- -0,80	negativa forte
0,80 --- 1,00	positiva muito forte	0,80 --- -1,00	negativa muito forte

Fonte: Elaborado pelo Autor.

5.1 Resultados da Correlação Spearman Usando Médias

Os testes de permutação apontaram para correlações significativas entre o domínio Consciência e Graça (positiva moderada), Consciência e Transcendência (positiva e moderada), Graça e Transcendência (positiva forte) e Graça e Verdade (positiva fraca) (Tabela 1). As figuras apresentam o diagrama de dispersão apresentando as relações entre os domínios, baseados nas médias das respostas para cada domínio no *survey*. Estes domínios apresentam assim clara relação entre si, e quando o indivíduo apresenta alto nível em um domínio, existe a tendência de também apresentar alto nível para outros. O Domínio Significado foi o único não correlacionado com nenhum outro domínio. Uma das explicações possíveis é a baixa

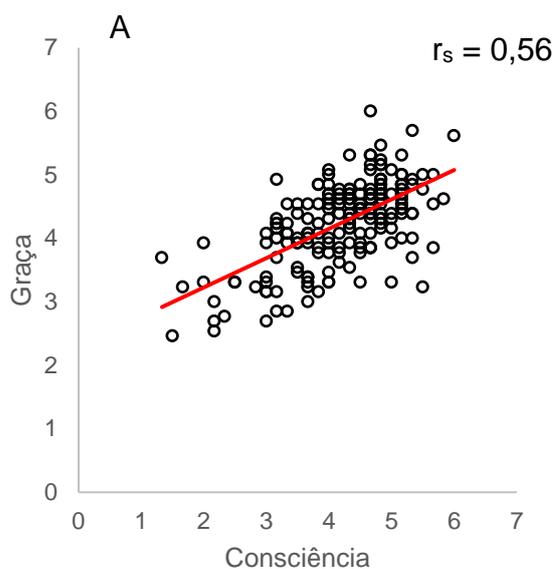
quantidade de perguntas para este domínio e outra explicação seria que este domínio, de fato, não apresenta fortes relações com os demais.

Tabela 2-Coeficiente de Correlação de Spearman entre os domínios Consciência (C), Graça, (G), Significado (S), Transcendência (T) e Verdade (V).

	C	G	S	T	V
C	-	<0,001	0,77	<0,001	0,81
G	0,56	-	0,09	<0,001	<0,001
S	-0,02	-0,12	-	0,97	0,78
T	0,59	0,62	0,00	-	0,52
V	0,02	0,26	0,02	0,05	-

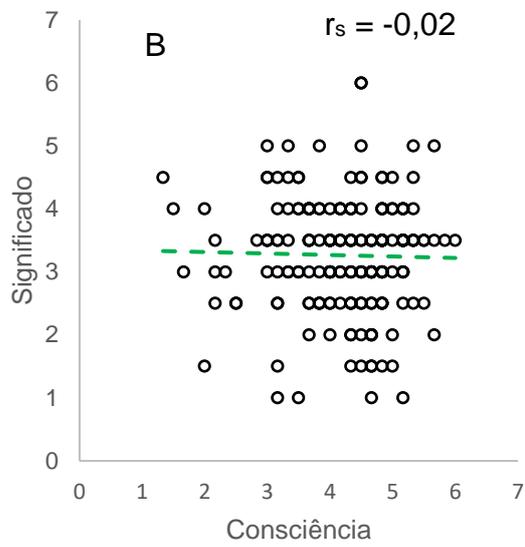
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 15-Correlações entre os Domínios Graça e Consciência.



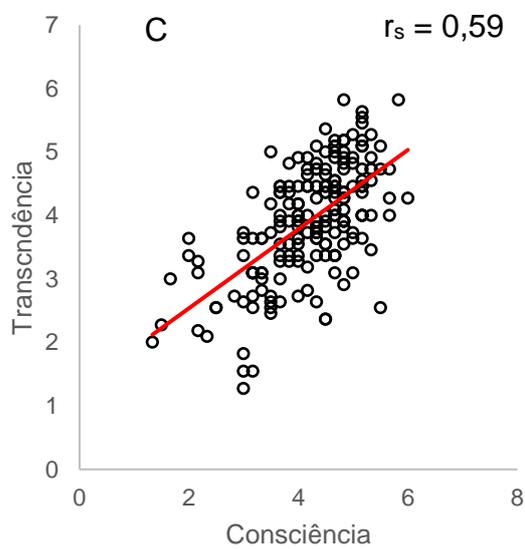
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 16-Correlações entre os Domínios Significado e Consciência.

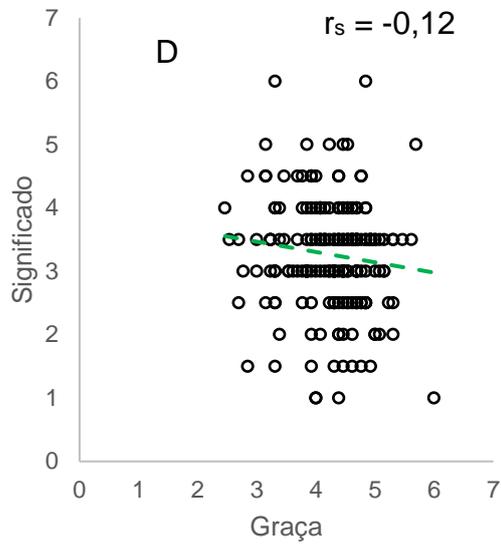


Fonte: Elaborado pelo Autor.

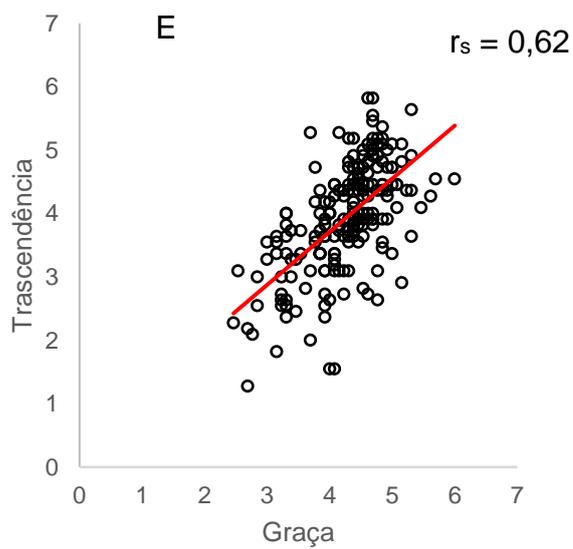
Figura 17-Correlações entre os Domínios Transcendência e Consciência.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

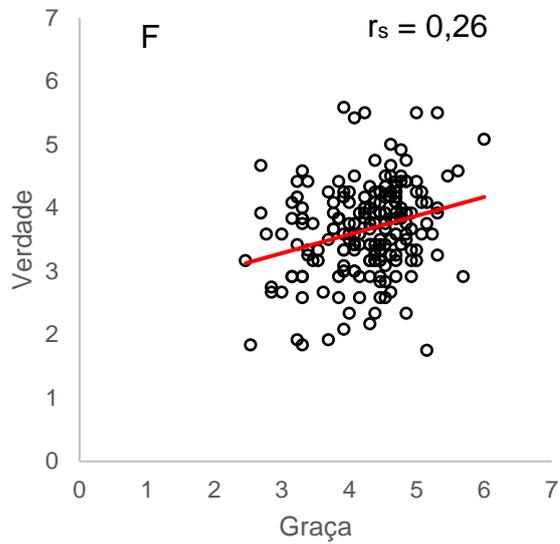
Figura 18-Correlações entre os Domínios Significado e Graça.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 19-Correlações entre os Domínios Transcendência e Graça.

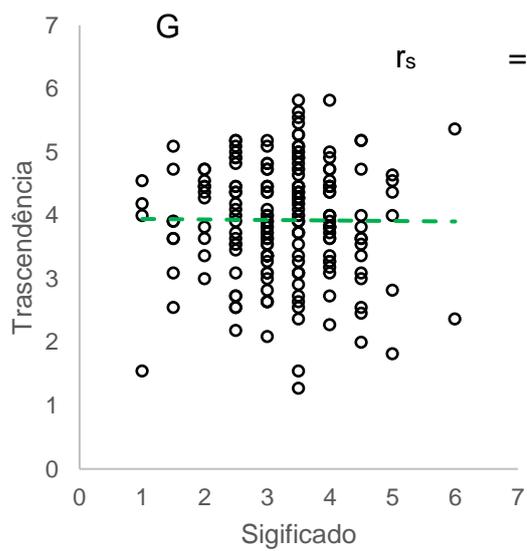
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 20-Correlações entre os Domínios Verdade e Graça.



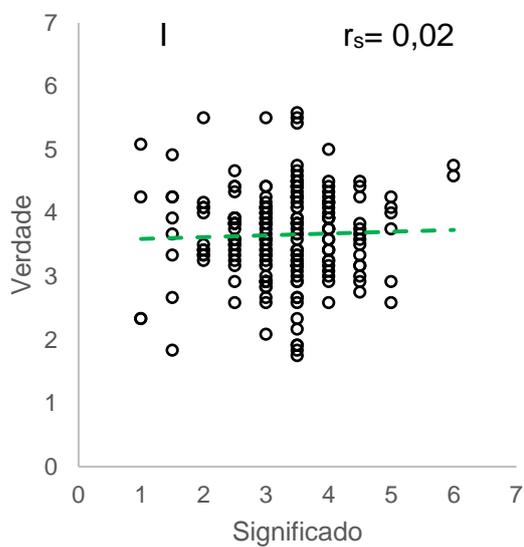
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 21-Correlações entre os Domínios Transcendência e Significado.



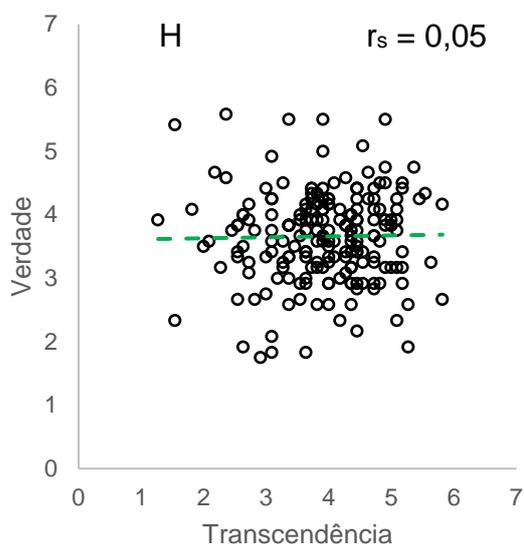
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 22-Correlações entre os Domínios Verdade e Significado.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 23-Correlações entre os Domínios Verdade e Transcendência.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Nas figuras de correlação entre domínios, apresenta-se o Diagrama de dispersão com resultado da correlação de *Spearman*. A linha vermelha representa

análises com resultado significativo para a correlação e verde tracejado representa resultado não significativo, logo com ausência de correlação.

Utilizando a média das respostas por domínio para cada indivíduo, foram realizados testes não paramétricos de Mann Whitney entre os gêneros feminino e masculino, entre o estado civil solteiro e casado, entre a prática e a não prática de religião e entre a existência de prática e a inexistência de inteligência espiritual no ambiente de trabalho para todos os domínios analisados. O teste de Mann-Whitney verifica se existe diferenças entre dois grupos, é adequado para dados com escala ordinal (SIEGEL; CASTELLAN 2006), como a Escala Likert. A representação de dados para testes não paramétricos deve ser realizada por meio da representação da mediana (valor central das amostras, literalmente o número do meio quando organizamos os dados do maior para o menor) e os intervalos quartis. Qualquer conjunto de dados pode ser separados em quatro quartos, onde o 1º quartil representa o valor de 25% para uma amostra ordenada, o 2º quartil representa o valor de 50% (é a própria mediana) e o 3º quartil representa o valor de 75%. Os dados entre o valor do primeiro e do 3º quartil representam o intervalo quartil, utilizado para representar dados não-normais.

Utilizando a média das respostas por domínio para cada indivíduo, foram realizados testes de Kruskal-Wallis entre as categorias de idade de 15 até 20 anos, de 21 até 25, de 26 a até 30 anos e acima de 30 anos, para a escolaridade entre pessoas que cursaram até o ensino médio completo, até o ensino superior completo e até a pós-graduação, para as áreas de atuação entre Biológicas, Exatas e Humanas e para o entendimento sobre inteligência espiritual cujas respostas apontavam para entendimento existencial, intrínseco e religioso para todos os domínios analisados. Quando o teste demonstrava diferenças significativas foi realizado o teste *a posteriori* de medianas. O teste de Kruskal-Wallis verifica se existe diferença entre os grupos testados (SIEGEL; CASTELLAN 2006) e o teste *a posteriori* de mediana demonstra quais são os grupos diferentes estatisticamente ao testá-los par a par. As análises estatísticas de Mann-Whitney e Kruskal-Wallis foram realizadas com o software *Statistica 7.0* (Statsoft, 2004).

Baseado nos valores encontrados, a Escala Likert permitiu a classificação dos resultados, sendo considerados muito elevados aqueles entre 5,1- 6,0, altos aqueles

entre 4,1 - 5,0, medianos aqueles entre 3,1 - 4,0, baixos aqueles entre 2,1 - 3,0 e muito baixos entre 1,1 - 2,0 conforme a Tabela 3.

Na Tabela 3 encontra-se o resumo da interpretação da média das respostas da pesquisa acerca da inteligência espiritual. A classificação foi realizada para cada gênero, idade, escolaridade, área de atuação, presença de religiosidade, presença de inteligência espiritual no trabalho e entendimento sobre inteligência espiritual.

Tabela 3-Classificação da Inteligência Espiritual.

Muito elevado	5,1-6,0
Elevado	4,1-5,0
Razoável	3,1-4,0
Baixo	2,1-3,0
Muito baixo	1,1-2,0

Fonte: Elaborado pelo Autor.

5.2 Resultados

Não houve diferenças significativas entre as respostas para os gêneros feminino e masculino para todos os domínios (Tabela 4), sendo assim as medianas entre os gêneros para cada domínio pouco apresentaram diferenças (Figura 4).

Na tabela 4 encontram-se as Medianas (Md) para o gênero feminino (F) e masculino (M) com resultados do teste de Mann-Whitney com resultado do teste U, e probabilidades (p). Classificação geral para o nível de inteligência espiritual deste quesito.

Tabela 4-Medianas referentes ao gênero.

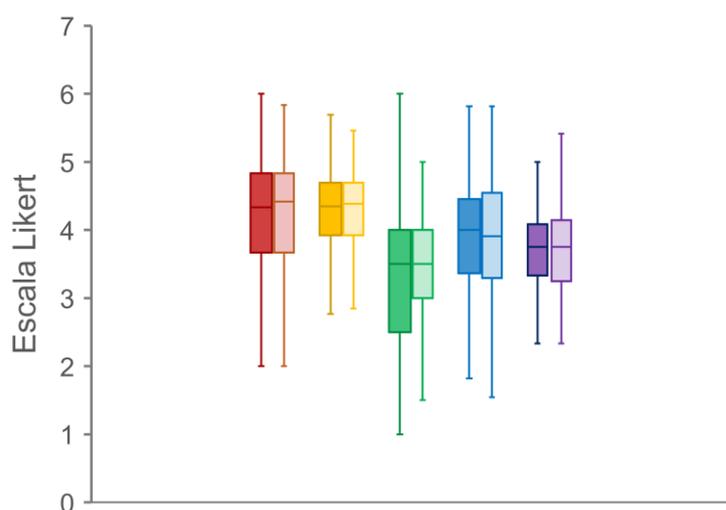
Domínio	Md F	Md M	U	p	Classificação
Consciência	4,33	4,33	4141,50	0,453	Elevado
Graça	4,31	4,38	4378,50	0,904	Elevado
Significado	3,50	3,50	4299,50	0,741	Razoável
Transcendência	4,00	3,91	4342,50	0,829	Razoável
Verdade	3,67	3,75	4216,00	0,580	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 24 encontra-se um *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam o gênero feminino e claras o gênero masculino. Diferentes cores representam os diferentes domínios, onde:

1. Vermelho = Consciência
2. Amarelo = Graça
3. Verde = Significado
4. Azul = Transcendência
5. Roxo = Verdade.

Figura 24-Medianas, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao gênero.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Houve diferença significativa entre as respostas de solteiros e casados para o domínio Verdade (Tabela 5). A mediana para casado (4,13) foi superior em relação aos solteiros (3,27) assim como os intervalos quartis (Figura 25). Para o domínio Significado o valor estatístico de probabilidade foi inferior a 0,10. É provável que um aumento de amostragem fosse suficiente para o resultado ter sido significativo. Apesar de as medianas terem sido iguais, houve uma proporção muito maior de respostas

negativas dos solteiros em relação aos casados (Figura 25), assim os casados parecem possuir inteligência espiritual maior para o domínio Verdade.

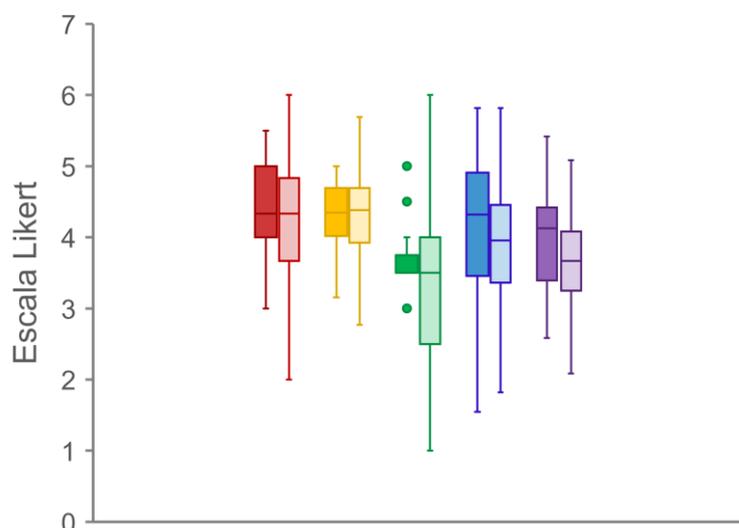
Na Tabela 5 encontram-se as Medianas (Md) para os estados civis casado (C) e solteiro (S) com resultados do teste de Mann-Whitney com resultado do teste U, e probabilidades (p).

Tabela 5-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referentes ao estado civil.

Domínio	Md C	Md S	U	p-level	Classificação
Consciência	4,33	4,33	1764,50	0,607	Elevado
Graça	4,35	4,38	1886,00	0,981	Elevado
Significado	3,50	3,50	1481,00	0,097	Razoável
Transcendência	4,32	3,91	1506,00	0,120	Elevado
Verdade	4,13	3,67	1407,00	0,050	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 25-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao estado civil.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 25 encontra-se um *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Círculos representam dados considerados extremos pela análise. Cores escuras representam casados(as) e claras solteiros(as). Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho:

Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

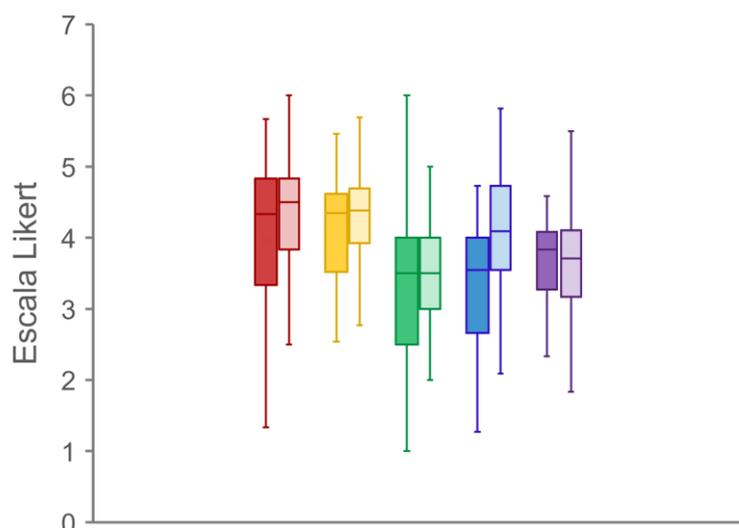
Houve diferença significativa entre as respostas de pessoas possuidoras de religião e àquelas sem religião para a Transcendência, sendo maior para os possuidores de religião (Tabela 6). As medianas para pessoas com religião (4,09) foi superior àquelas sem religião (3,55) bem como os intervalos quartis (Figura 27).

Na Tabela 6 encontramos as Medianas (Md) para a presença de religiosidade (R) e ausência (A) com resultados do teste de Mann-Whitney com resultado do teste U, e probabilidades (p).

Tabela 6-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a presença de religiosidade.

Domínio	Md R	Md A	U	p-level	Classificação
Consciência	4,33	4,33	2818,00	0,638	Elevado
Graça	4,38	4,35	2655,50	0,320	Elevado
Significado	3,50	3,50	2686,00	0,370	Razoável
Transcendência	4,09	3,55	1629,50	0,001	Razoável
Verdade	3,71	3,75	2900,00	0,837	Razoável

Figura 26-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a presença de religiosidade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 26 temos um *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam pessoas não seguidoras de religião e claras pessoas possuidoras de religião. Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

No ambiente de trabalho houve diferença estatística para o domínio Transcendência (Tabela 7) sendo maior para os que praticam inteligência espiritual. A mediana para os que praticam QS (4,36) foi superior aos que não praticam (3,91) bem como os intervalos quartis (Figura 27). Para Consciência o resultado foi marginalmente significativo para os praticantes. É possível que o aumento na amostragem fosse suficiente para demonstrar esta relação.

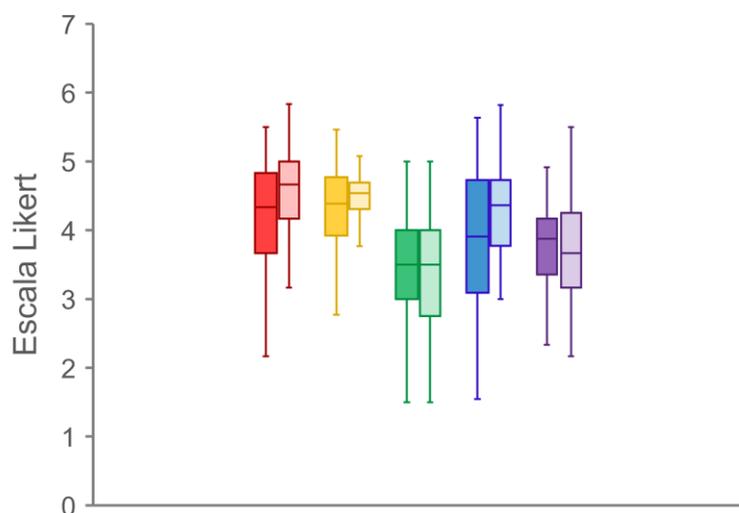
Na Tabela 7 encontramos as Medianas (Md) para prática de inteligência espiritual no trabalho (S) e não prática da mesma (N) com resultados do teste de Mann-Whitney com resultado do teste U, e probabilidades (p).

Tabela 7-Classificação geral para o nível de inteligência espirituais referentes a QS no trabalho.

Domínio	Md S	Md N	U	p-level	Classificação
Consciência	4,67	4,33	1453,00	0,100	Elevado
Graça	4,46	4,38	1502,00	0,167	Elevado
Significado	3,50	3,50	1679,50	0,655	Razoável
Transcendência	4,36	3,91	1352,50	0,030	Elevado
Verdade	3,67	3,83	1612,00	0,422	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 27-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a prática de QS no trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 27 temos um *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam pessoas que afirmaram não ter prática de inteligência espiritual no trabalho e cores claras àquelas que afirmaram possuírem prática de inteligência espiritual no trabalho. Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

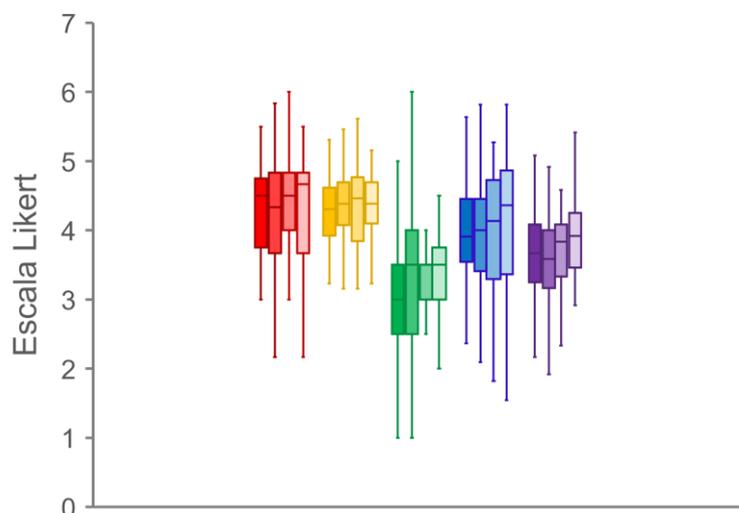
Para as classes de idade não houve diferenças significativas segundo o teste de Kruskal-Wallis (Tabela 8, Figura 28). Na Tabela 1d encontramos Medianas (Md) para as diferentes classes de idade com resultados do teste de Kruskal-Wallis com resultado do teste H, e probabilidades (p), onde o Grau de liberdade = 3.

Tabela 8-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a classes de idade.

Domínio	Md 15 ---20	Md 20 ---25	Md 25 ---30	Md 30---	H	p	Classificação
Consciência	4,50	4,33	4,50	4,67	0,77	0,86	Elevado
Graça	4,30	4,38	4,46	4,38	0,78	0,85	Elevado
Significado	3,00	3,50	3,50	3,50	4,26	0,23	Razoável
Transcendência	3,91	4,00	4,14	4,36	1,62	0,66	Razoável
Verdade	3,67	3,58	3,83	3,92	3,91	0,27	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 28-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes as classes de idade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 28 temos o *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam pessoas mais jovens (até 20 anos) e cores mais claras representam pessoas com maior idade a cada 5 anos e o último *Box Plot* de cada cor representa a idades acima de 30 anos. Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

Não houve diferenças estatísticas entre estes graus de escolaridade (Tabela 9, Figura 29). Aparentemente, para o domínio Graça e Verdade, o aumento da amostragem demonstraria maior inteligência espiritual para pessoas com maior grau de escolaridade, uma vez que as medianas para Graduação e Pós-Graduação foram bastante superiores àqueles do ensino médio.

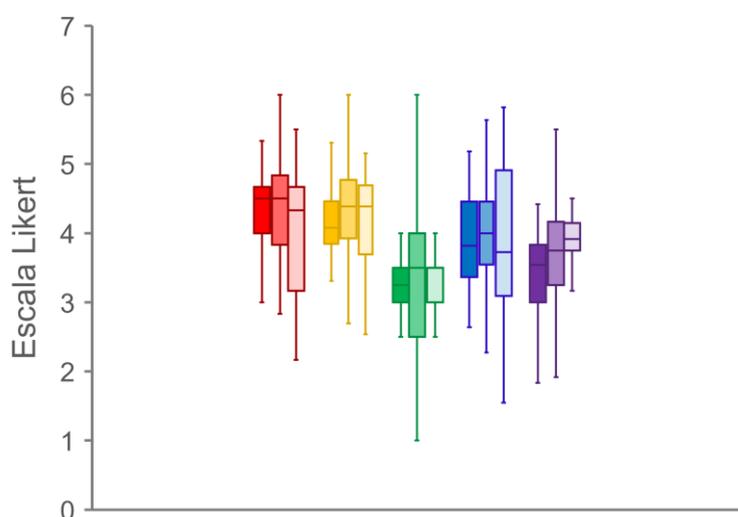
Na Tabela 9 temos as Medianas (Md) para os diferentes graus de escolaridade, conluente do ensino médio (EM), conluente da graduação (GR) e conluente de Pós-Graduação (PG) com resultados do teste de Kruskal-Wallis com resultado do teste H, e probabilidades (p), onde Grau de Liberdade = 2.

Tabela 9-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente ao grau de escolaridade.

Domínio	Md EM	Md GR	Md PG	H	p	Classificação
Consciência	4,33	4,50	4,33	2,22	0,33	Elevado
Graça	4,08	4,38	4,38	4,33	0,11	Elevado
Significado	3,00	3,50	3,50	1,33	0,52	Razoável
Transcendência	3,82	4,00	3,73	0,23	0,89	Razoável
Verdade	3,58	3,75	3,92	4,44	0,11	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 29-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao grau de escolaridade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 29 encontra-se o *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam pessoas concluintes do ensino médio, claras pessoas concluintes da graduação e muito claras pessoas concluintes de pós-graduação. Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

Não houve diferenças estatísticas entre as áreas científicas de estudo (Tabela 10, Figura 30).

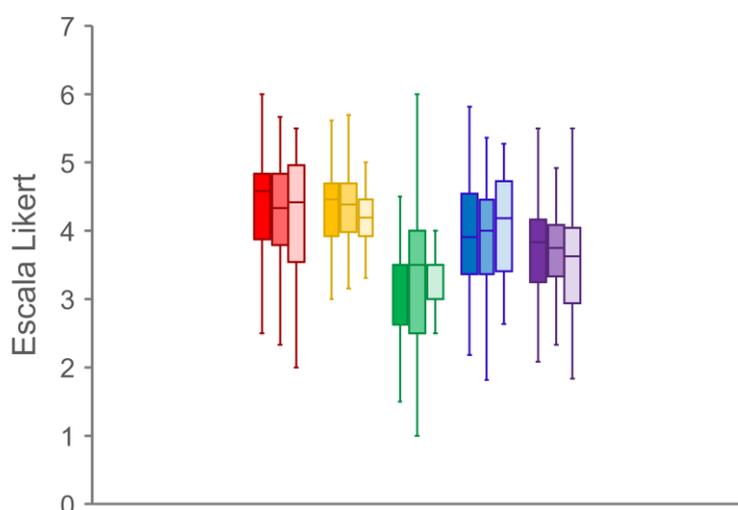
Na Tabela 10 observam-se as Medianas (Md) para as diferentes áreas de atuação, Biológicas (B), Exatas (E) e Humanas (H) com resultados do teste de Kruskal-Wallis com resultado do teste H, e probabilidades (p), onde o Grau de liberdade = 2.

Tabela 10-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente a área científica de estudo.

Domínio	Md B	Md E	Md H	H	p	Classificação
Consciência	4,50	4,33	4,42	0,33	0,85	Elevado
Graça	4,46	4,38	4,19	1,74	0,42	Elevado
Significado	3,50	3,50	3,50	0,16	0,92	Razoável
Transcendência	3,91	4,00	4,18	0,32	0,85	Razoável
Verdade	3,83	3,75	3,63	1,99	0,37	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 30-Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes a área científica de estudo.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 30 observa-se o *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam área científica de estudo em Biológicas, cores claras representam Exatas e mais claras representam Humanas. As Diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

O teste de Kruskal-Wallis demonstrou haver diferenças significativas para os domínios Graça e Verdade em relação ao entendimento sobre QS e sua perspectiva (Tabela 11). Quanto a perspectiva do entendimento de QS, buscou-se fazer a adaptação com referência aos conceitos de Krishnakumar e Neck (2002). Assim, o respondente que descreveu seu entendimento sobre QS, foi classificado em 4

categorias, sendo: não possui entendimento; entendimento na perspectiva existencial; entendimento na perspectiva intrínseca; entendimento na perspectiva religiosa.

Para o domínio Graça, a resposta com perspectiva de espiritualidade Existencial foi significativamente superior à perspectiva Religiosa e para o domínio Verdade, a resposta na perspectiva Religiosa foi superior à perspectiva Existencial (Figura 31) segundo o teste *a posteriori* de medianas.

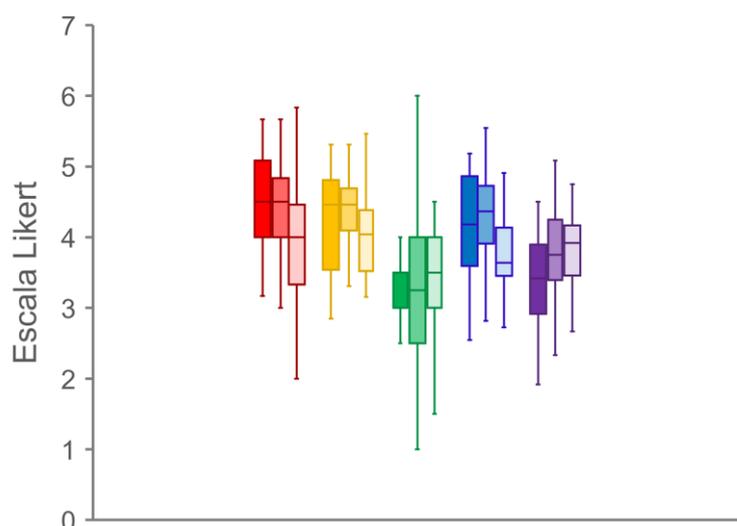
Na Tabela 11 visualiza-se as Medianas (Md) para as diferentes respostas quanto ao entendimento de inteligência espiritual, na classificação Existencial (E), Intrínseca (I) e Religiosa (R) com resultados do teste de Kruskal-Wallis com resultado do teste H, e probabilidades (p), onde o Grau de liberdade = 2.

Tabela 11-Classificação geral para o nível de inteligência espiritual referente ao entendimento de QS.

Domínio	Existencial	Intrínseca	Religiosa	H	p	Classificação
Consciência	4,50	4,50	4,00	5,31	0,07	Elevado
Graça	4,46	4,46	4,04	6,06	0,05	Elevado
Significado	3,50	3,25	3,50	1,59	0,45	Razoável
Transcendência	4,18	4,36	3,64	3,24	0,19	Elevado
Verdade	3,42	3,75	3,91	5,84	0,05	Razoável

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 31- Mediana, intervalo quartis e linhas verticais referentes ao entendimento de QS.



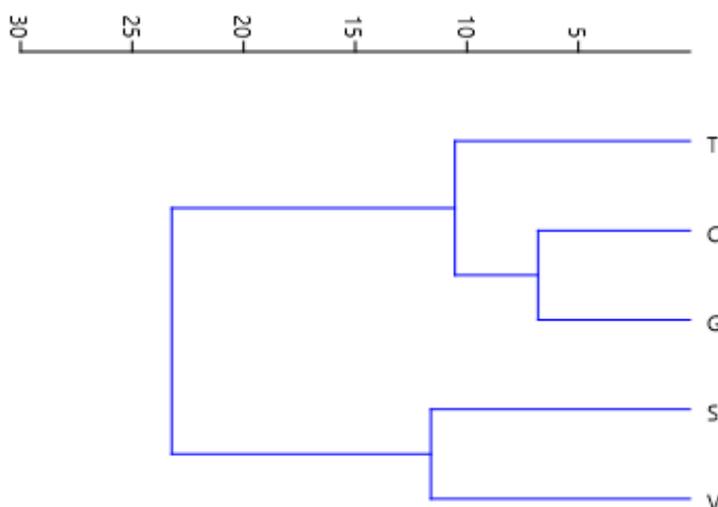
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na Figura 31 temos o *Box Plot* com medianas, intervalos quartis (caixa) e linhas verticais representando dados não extremos. Cores escuras representam definição na perspectiva existencial, cores claras representam definição na perspectiva intrínseca e cores mais claras representam definições na perspectiva religiosa. As diferentes cores representam os diferentes domínios, sendo - vermelho: Consciência; amarelo: Graça; verde: Significado; Azul: Transcendência; Roxo: Verdade.

5.3 Dendrograma de Similaridades

Foi realizado um dendrograma de similaridade utilizando os valores de média de respostas para cada indivíduo. O índice de similaridade utilizado foi a Distância Euclidiana com método de agrupamento de Ward (Hair et al 2005). Este método permite a determinação de grupos de resposta. Logo, domínios com semelhantes respostas podem formar um grupo único. A distância euclidiana é a distância matemática entre dois valores. A partir destas distâncias são formados grupos (ramificações) e aqueles domínios com menores distâncias entre si, podem representar um grupo coeso.

Figura 32-Dendrograma de Similaridade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

5.4 Interpretação

Os domínios Consciência e Graça formaram o grupo mais próximo, logo parecem ser os domínios com maior afinidade nas respostas. A Transcendência se agrupou junto com Consciência e Graça, demonstrando proximidade das respostas entre estes três domínios. Significado e Verdade formaram um grupo à parte demonstrando serem menos relacionados com os domínios presentes no outro Grupo. O dendrograma separou os domínios com maiores inteligências espirituais detectadas (Transcendência, Graça e Consciência) e aquelas com menores, Significado e Verdade. Para classificação no Dendrograma de Similaridade utilizando a distância euclidiana e o método de agrupamento de *Ward*, utilizaram-se as seguintes siglas: T = Transcendência, C = Consciência, G = Graça, S = Significado e V = Verdade.

Para os subdomínios, foi realizado correlações entre cada um, utilizando os valores das médias de respostas, semelhante ao realizado nos domínios. Para os subdomínios, a maioria apresentou correlação positiva fraca (entre 0,2 a 0,4) ou moderada (0,4 a 0,6) com as demais. Não houve correlações fortes ou muito fortes (acima de 0,6) (Tabela Subdomínios). Apenas Negação e Abertura apresentaram correlações negativas com vários outros subdomínios. Apesar de nem todos os subdomínios serem correlacionados entre si, a inteligência espiritual se relacionam em graus diferentes em grande parte dos casos. O Subdomínio propósito foi o único a não ser correlacionado com nenhum outro subdomínio e imanescência, foi correlacionado com apenas dois subdomínios. Para aferir se existia relação entre os subdomínios foi calculado o Coeficiente de Correlação de Spearman, no qual varia de -1 para relações perfeitamente negativa á +1 para relações perfeitamente positivas. Quanto mais próximo a -1 ou a +1 mais forte é a correlação entre as variáveis. Para facilitar a interpretação da correlação, aplicou-se o critério adotado por Evans (1996) presentes na Tabela 12.

Apenas para os subdomínios com correlação superior a 0,40 com outros, foi realizado uma *Principal Correspondence Analysis* (análise de componentes principais - PCA). O intuito desta análise multivariada é resumir um grande conjunto de dados em uma ordenação com duas dimensões, dois eixos, que representam parte da variação dos dados. Assim, foram retirados os subdomínios Imanescência, Discernimento, Liberdade, Propósito e Integridade. Os subdomínios Presença,

Negação do Ego e Abertura foram mantidos por serem relevantes para a interpretação da análise, apesar de não possuírem correlação superior a 0,40 com outros subdomínios. As correlações e análise de componentes principais foram realizados com software PAST (Hammer et al. 2001) versão 3.0.

Tabela 12-Correlação de Spearman entre os subdomínios.

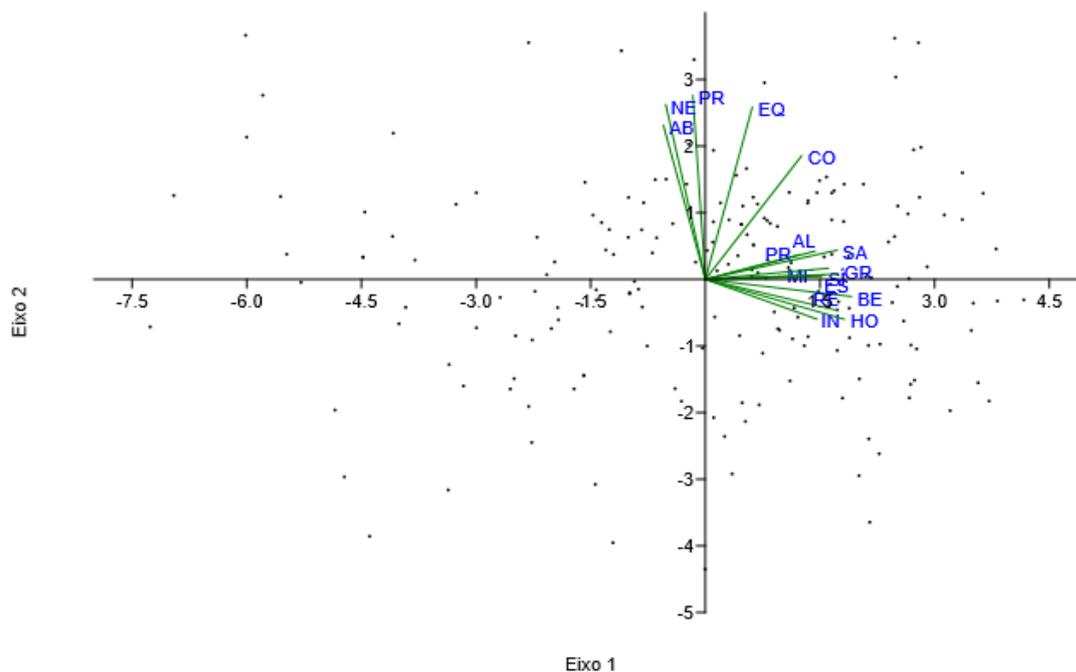
	MF	SÍ	IN	IM	GR	DI	LI	BE	AL	PP	PR	RE	AS	ES	HO	EQ	IN	CO	PR	NE	AB
MF		0,01	0,01	0,78	0,01	0,07	0,18	0,01	0,01	0,83	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,07	0,74	0,01	0,60	0,70	0,44
SÍ	0,43		0,01	0,44	0,01	0,01	0,11	0,01	0,01	0,59	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,23	0,01	0,63	0,09	0,08
IN	0,32	0,47		0,71	0,01	0,01	0,17	0,01	0,01	0,46	0,17	0,01	0,01	0,01	0,01	0,38	0,66	0,01	0,19	0,03	0,01
IM	-0,02	0,06	0,03		0,23	0,53	0,53	0,15	0,57	0,78	0,28	0,87	0,17	0,17	0,50	0,02	0,01	0,36	0,13	0,07	0,08
GR	0,28	0,34	0,36	0,09		0,42	0,69	0,01	0,01	0,44	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,18	0,01	0,93	0,05	0,04
DI	0,13	0,28	0,22	0,05	0,06		0,04	0,05	0,17	0,22	0,95	0,01	0,24	0,07	0,28	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,05
LI	-0,10	-0,12	-0,10	0,05	-0,03	0,15		0,58	0,86	0,49	0,28	0,04	0,22	0,10	0,29	0,05	0,01	0,08	0,01	0,01	0,09
BE	0,42	0,48	0,48	0,10	0,60	0,14	-0,04		0,01	0,07	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02	0,59	0,01	0,81	0,03	0,01
AL	0,31	0,26	0,31	0,04	0,47	0,10	-0,01	0,51		0,14	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,10	0,01	0,63	0,08	0,04
PP	-0,02	-0,04	-0,05	0,02	-0,06	-0,09	-0,05	-0,13	-0,11		0,59	0,06	0,77	0,93	0,96	0,36	0,43	0,10	0,81	0,06	0,11
PR	0,30	0,25	0,10	0,08	0,36	0,01	-0,08	0,33	0,16	0,04		0,01	0,01	0,01	0,01	0,04	0,36	0,15	0,94	0,54	0,54
RE	0,45	0,51	0,41	0,01	0,44	0,21	-0,14	0,57	0,37	-0,13	0,28		0,01	0,01	0,01	0,38	0,96	0,01	0,18	0,03	0,01
AS	0,27	0,42	0,30	0,10	0,43	0,08	-0,09	0,46	0,45	-0,02	0,56	0,46		0,01	0,01	0,01	0,95	0,01	0,37	0,09	0,73
ES	0,30	0,45	0,27	0,10	0,31	0,13	-0,12	0,44	0,36	0,01	0,37	0,33	0,54		0,01	0,01	0,80	0,01	0,22	0,02	0,16
HO	0,39	0,50	0,35	0,05	0,49	0,08	-0,08	0,57	0,39	0,01	0,37	0,51	0,51	0,46		0,02	0,38	0,01	0,53	0,01	0,01
EQ	0,13	0,24	0,06	0,16	0,23	0,23	0,14	0,16	0,27	0,07	0,15	0,06	0,31	0,18	0,16		0,01	0,01	0,01	0,01	0,02
IN	0,02	0,09	0,03	0,18	0,10	0,17	0,25	0,04	0,12	-0,06	-0,07	0,01	0,01	0,02	0,06	0,24		0,01	0,02	0,31	0,09
CO	0,34	0,32	0,20	0,07	0,42	0,24	0,12	0,33	0,41	-0,12	0,10	0,31	0,34	0,30	0,27	0,40	0,32		0,01	0,69	0,52
PR	-0,04	-0,04	-0,10	0,11	-0,01	0,24	0,36	-0,02	0,04	-0,02	-0,01	-0,10	-0,06	-0,09	-0,05	0,29	0,17	0,33		0,01	0,01
NE	-0,03	-0,12	-0,16	0,13	-0,14	0,32	0,20	-0,16	-0,13	0,13	-0,04	-0,15	-0,12	-0,17	-0,27	0,29	0,07	0,03	0,32		0,01
AB	-0,06	-0,13	-0,22	0,13	-0,15	0,14	0,12	-0,23	-0,15	0,12	0,04	-0,18	-0,02	-0,10	-0,29	0,17	0,12	0,05	0,24	0,39	

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Na porção inferior da tabela estão os valores de correlação e na porção superior os valores de probabilidade. Em negrito estão os valores de correlação estatisticamente significativos. MF = *Mindfulness*, SÍ = Síntese, IN = Intuição, IM = Imanescência, GR = Gratidão, DI = Discernimento, LI = Liberdade, BE = Beleza, AL = Alegria, PP = Propósito, PR = Prática, RE = Relacionamento, SA = Sacralidade, EU = Eu superior, HO = Holístico, EQ = Equanimidade, IN = Integridade, CO = Confiança, PR = Presença, NE = Negação, AB = Abertura.

O eixo 1 da Análise de Componentes Principais explicou 35,8% da variação dos dados e o eixo 2 explicou 13,7%. As variáveis correlacionadas com o Eixo 2 foram AB, NE, PR, EQ e CO e as demais variáveis foram correlacionadas com o eixo 1. Os subdomínios AB, NE e PR representam repostas semelhantes e parecem representar características peculiares de indivíduos que possuem inteligência espiritual. O mesmo ocorre entre EQ e CO. Todos os outros subdomínios parecem ter maior correlação entre e si e parecem representar um tipo próprio de inteligência espiritual. Talvez essas diferenças possam encontrar explicação no tipo de religiosidade do indivíduo e a perspectiva de espiritualidade que o mesmo desenvolve.

Figura 33-Análise de componentes principais (PCA).

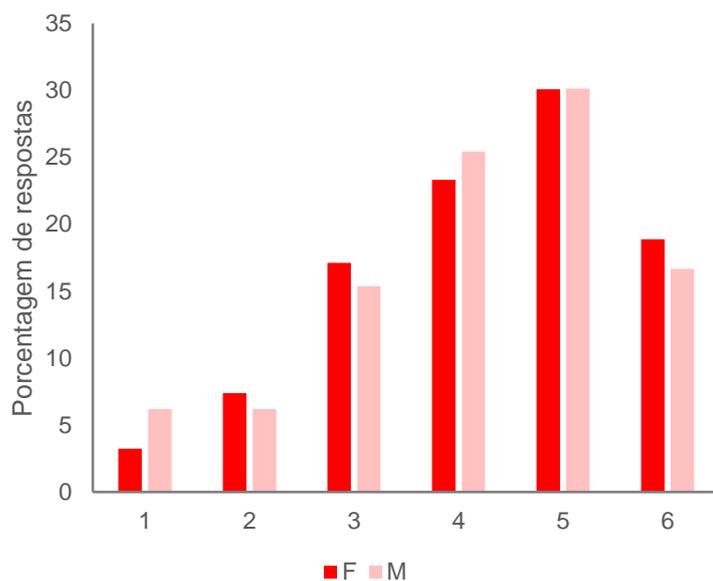


Fonte: Elaborado pelo Autor.

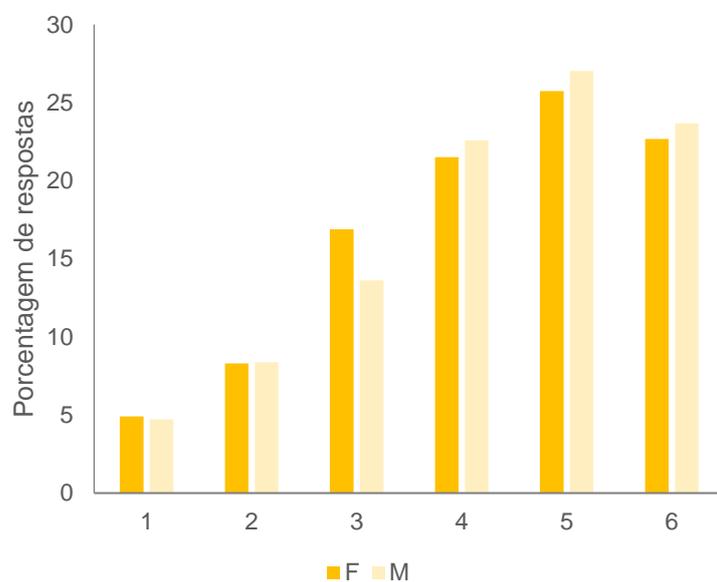
A seguir, apresenta-se graficamente os dados relacionados às informações sociodemográficas dos respondentes, entendimento e prática da QS no trabalho.

5.5 Dados relacionados ao Gênero

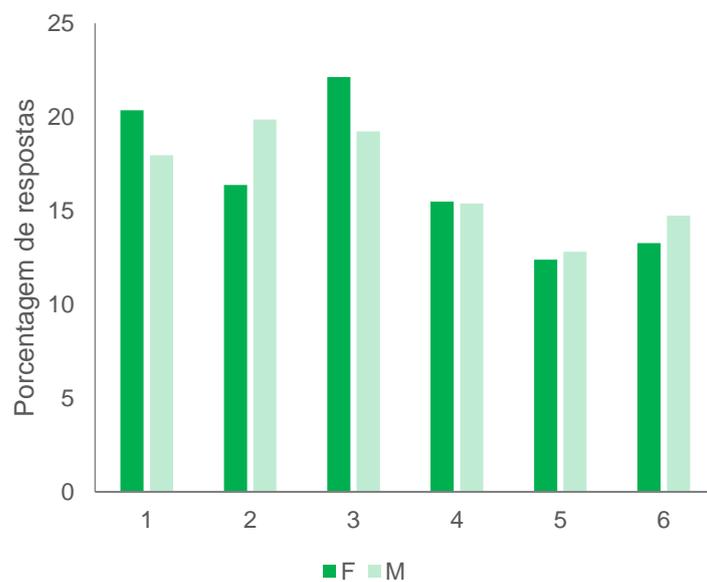
Ao todo, 113 mulheres e 78 homens responderam os questionários e as porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 34 - 35 e três não responderam. Não houve grandes diferenças entre as respostas de homens e mulheres. A maioria das respostas para o domínio Consciência, Graça e Transcendência obtiveram nota 4 ou superior na escala ordinal de Likert, para o domínio Significado houve maior número de respostas com nota 3 ou inferior e para o domínio Verdade as respostas foram bastante niveladas.

Figura 34-Nível do Domínio Consciência em relação ao gênero.

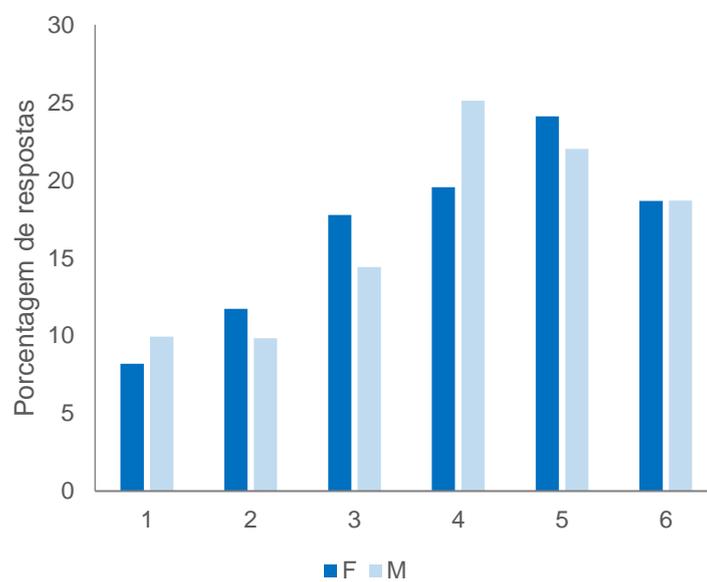
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 35-Nível do Domínio Graça em relação ao gênero.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

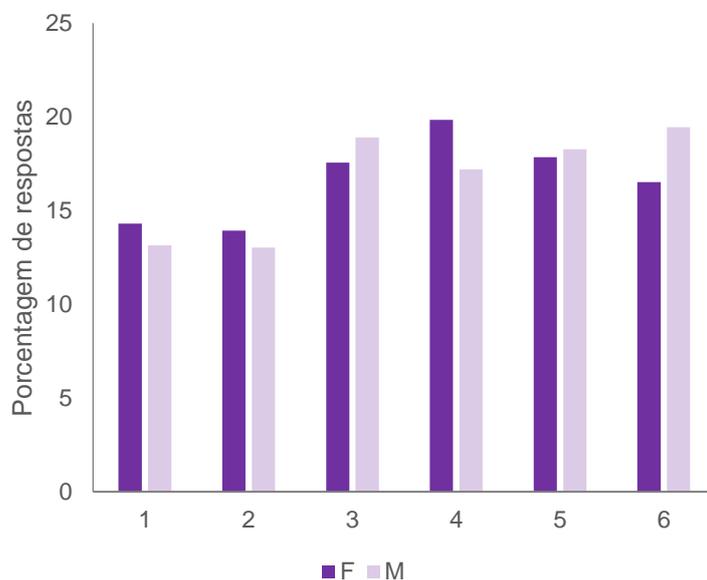
Figura 36-Nível do Significado em relação ao gênero.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 37-Nível do Domínio Transcendência em relação ao gênero.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 38-Nível do Domínio Verdade em relação ao gênero.



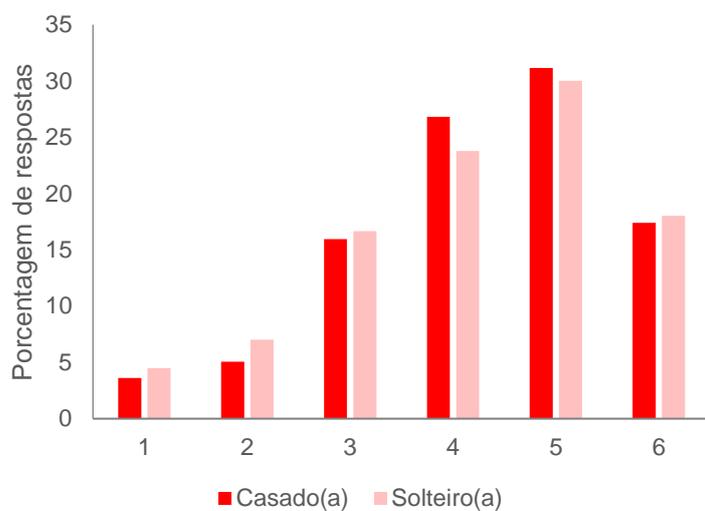
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Nas figuras anteriores observou-se a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os gêneros feminino e masculinos entre os diferentes domínios.

5.6 Dados Relacionados ao Estado Civil

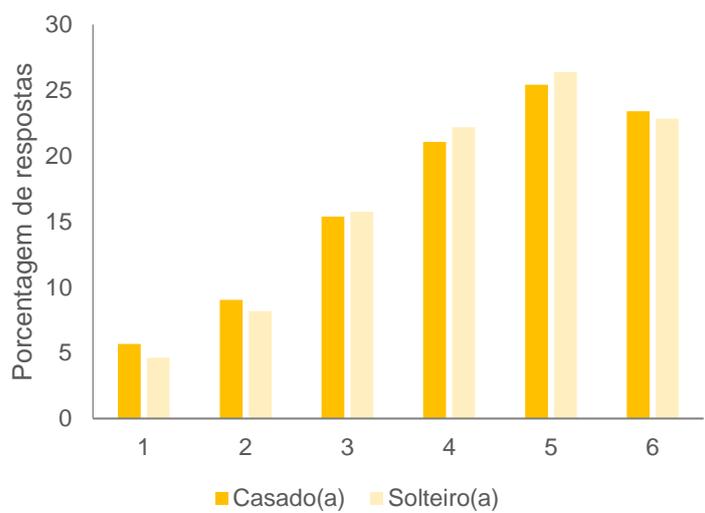
Responderam ao questionário 23 pessoas casadas e 171 solteiras e as porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 39 – 43. Para os domínios Consciência, Graça e Transcendência a quantidade de respostas foram similares, com notas superiores a 4. Para o domínio Transcendência os casados apresentaram uma quantidade maior de notas 6 em relação aos solteiros. Para o domínio Significado, casados obtiveram maior quantidade de notas 3 e 6 e para solteiros a quantidade de resposta foram semelhantes entre todos os quesitos. Para o domínio Verdade, os casados apresentaram maior proporção de respostas com notas 5 e 6.

Figura 39-Nível do Domínio Consciência em relação ao Estado Civil.

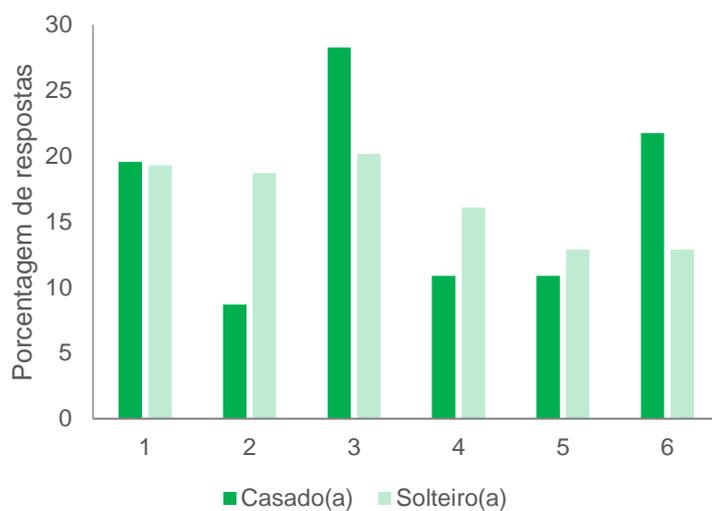


Fonte: Elaborado pelo Autor.

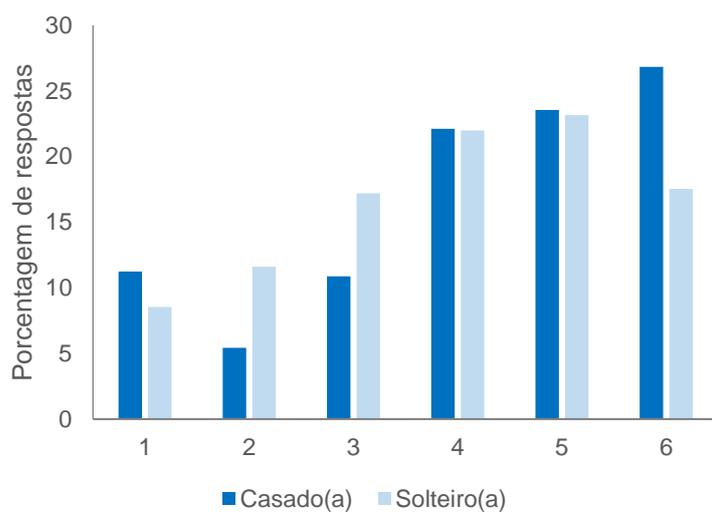
Figura 40-Nível do Domínio Graça em relação ao Estado Civil.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

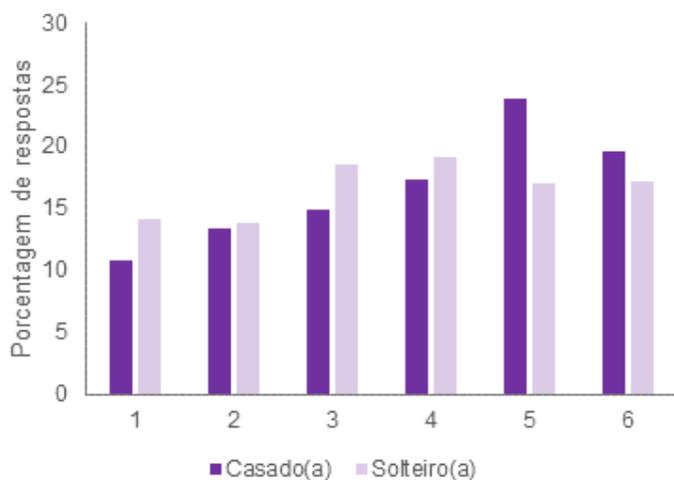
Figura 41-Nível do Domínio significado em relação ao Estado Civil.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 42-Nível do Domínio Transcendência em relação ao Estado Civil.

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 43-Nível do Domínio Verdade em relação ao Estado Civil.



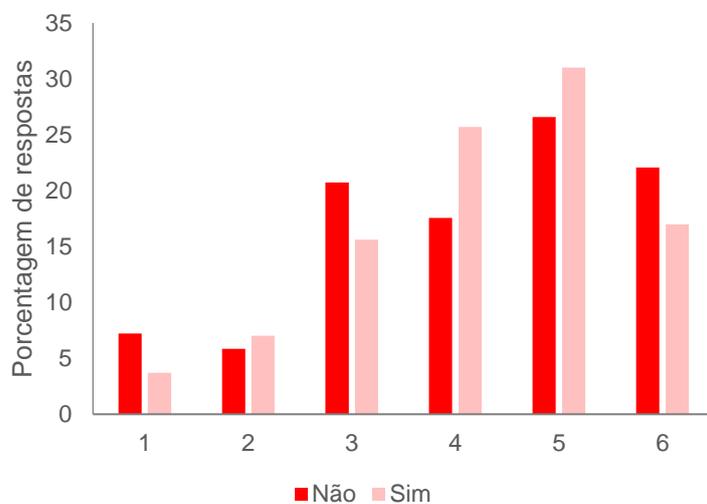
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Os gráficos apresentam a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os diferentes estados civis entre os diferentes domínios.

5.7 Dados relacionados a prática religiosa

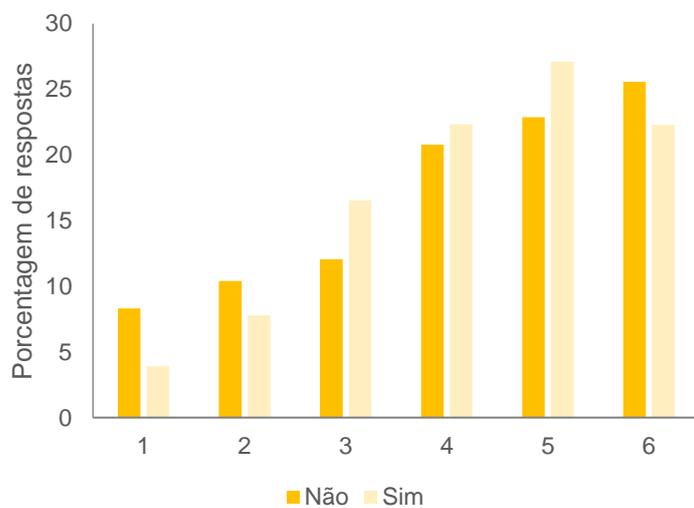
Das pessoas entrevistadas 37 não possuem religião e 157 possuem, as porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 44 - 48. Novamente, para o domínio Consciência e Graça a maioria das respostas foi superior a nota 4. No entanto, para o domínio Transcendência as notas dos não religiosos foram muito próximas entre si, com maioria para as notas 1, 3 e 4 na escala Likert. Para os religiosos, seguiu-se o padrão com notas acima de 5.

Figura 44-Nível do Domínio Consciência em relação a prática religiosa.



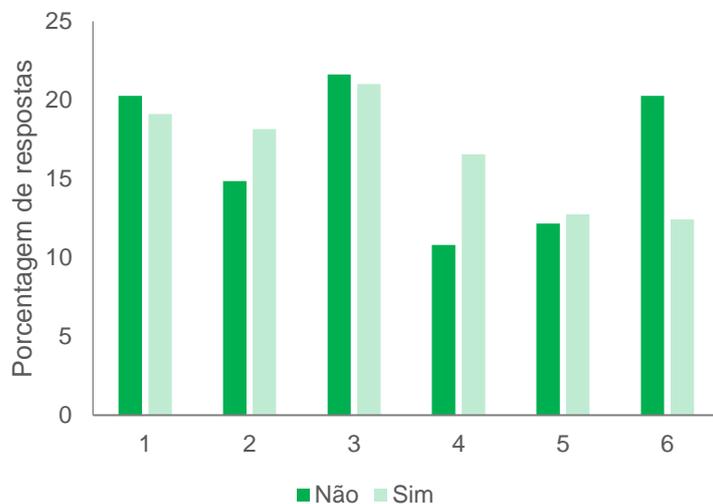
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 45-Nível do Domínio Graça em relação a prática religiosa.



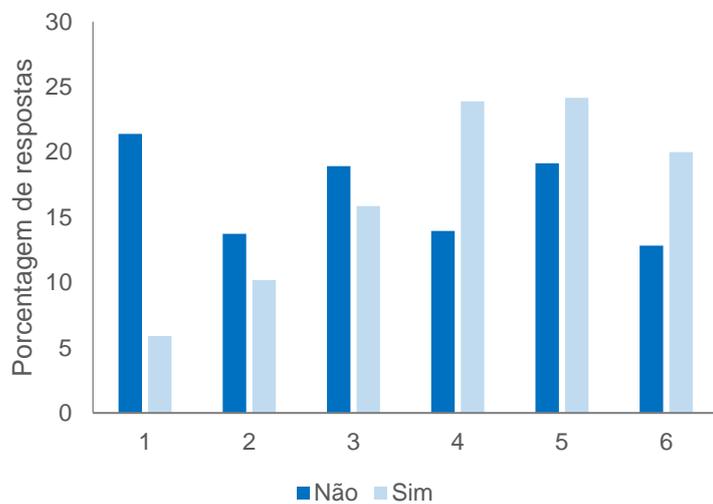
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 46-Nível do Domínio Significado em relação a prática religiosa.



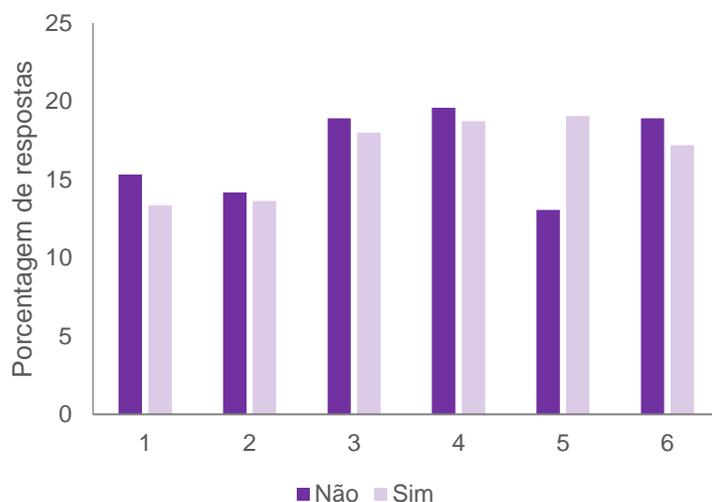
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 47-Nível do Domínio Transcendência em relação a prática religiosa.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 48-Nível do Domínio Verdade em relação a prática religiosa.



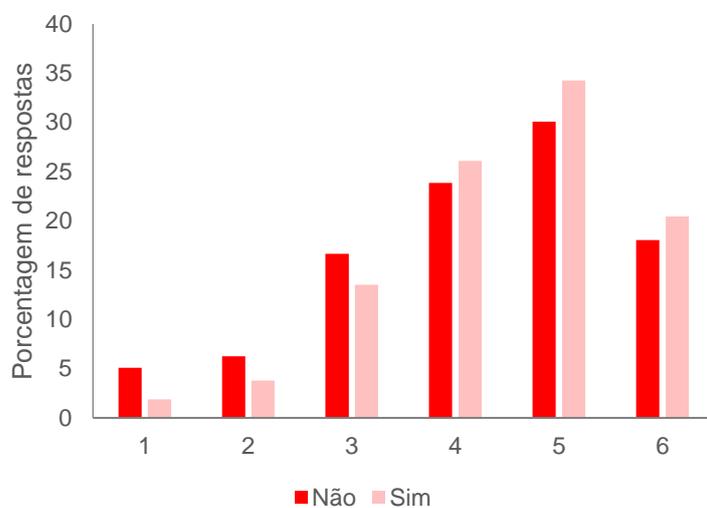
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Os gráficos apresentaram a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os ausência ou presença de religião entre os diferentes domínios.

5.8 Dados relacionados a Prática de Inteligência Espiritual no Trabalho

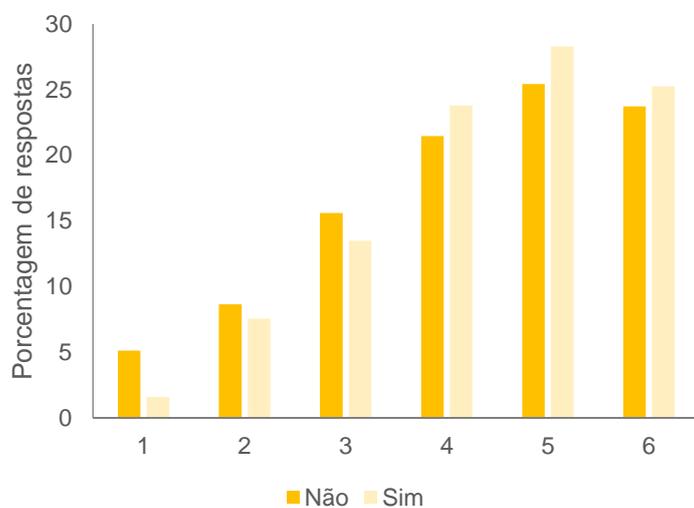
Ao todo, 72 pessoas responderam não haver prática de inteligência espiritual no trabalho, 53 responderam à existência da prática e 69 não responderam, as porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 49 – 50. O mesmo padrão do domínio de Consciência, Graça e Transcendência, com proporção maior de notas superior a 4 foi detectada. Para o domínio significado houve maior quantidade de respostas para as notas iguais ou inferiores a 3, para àqueles com e sem prática de inteligência espiritual.

Figura 49-Nível do Domínio Consciência em relação a prática de QS no Trabalho.



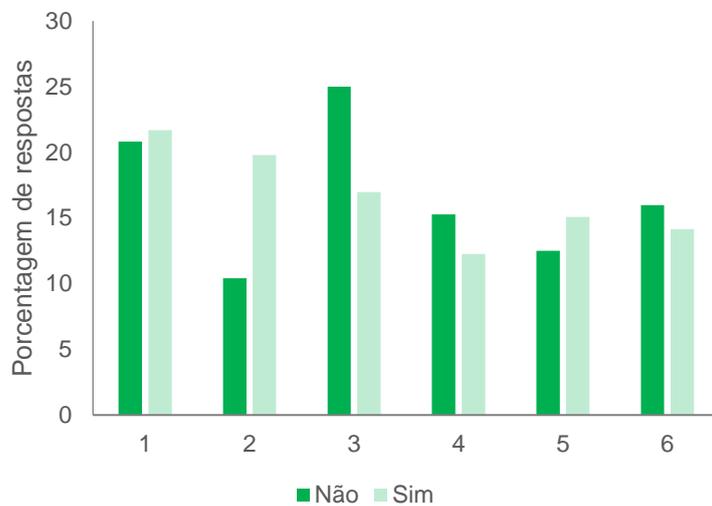
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 50-Nível do Domínio Graça em relação a prática de QS no Trabalho.



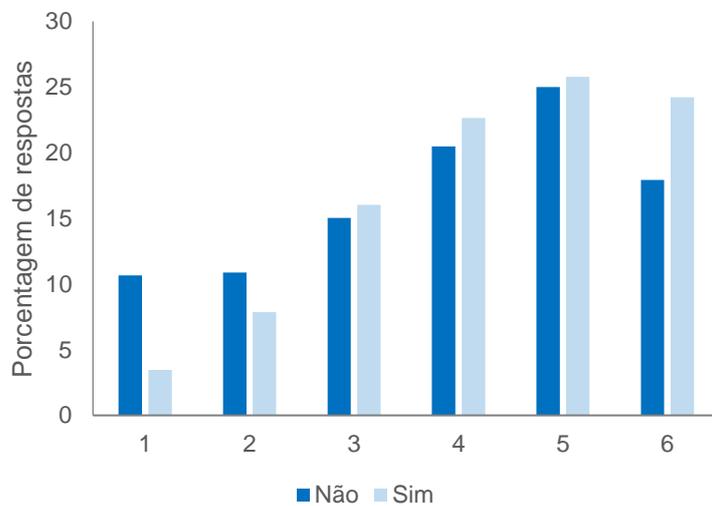
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 51-Nível do Domínio Significado em relação a prática de QS no Trabalho.



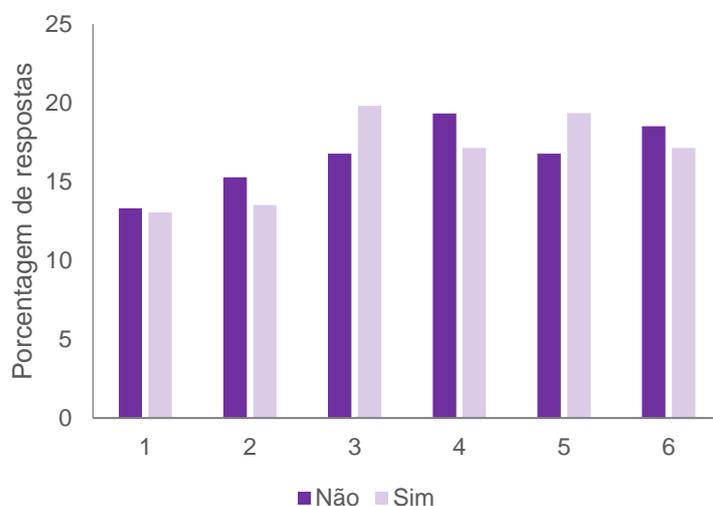
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 52- Nível do Domínio Transcendência em relação a prática de QS no Trabalho.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 53-Nível do Domínio Verdade em relação a prática de QS no Trabalho.



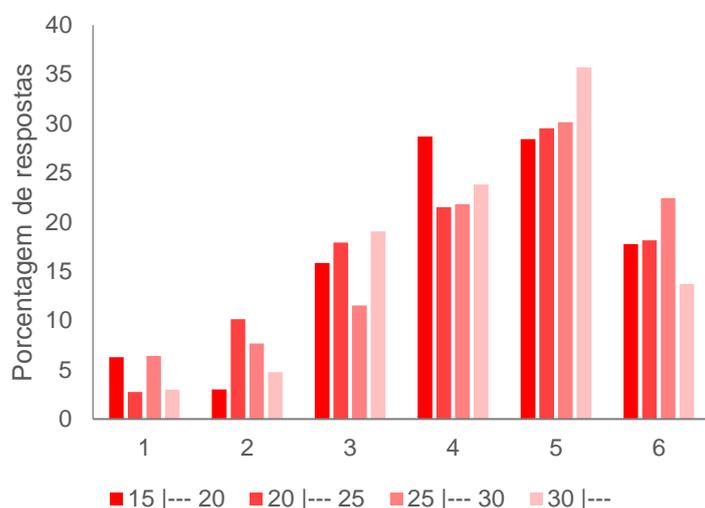
Fonte: Elaborado pelo Autor.

As figuras apresentam a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para a ausência ou presença de prática de inteligência espiritual no trabalho entre os diferentes domínios.

5.9 Dados relacionados a Classes de Idade

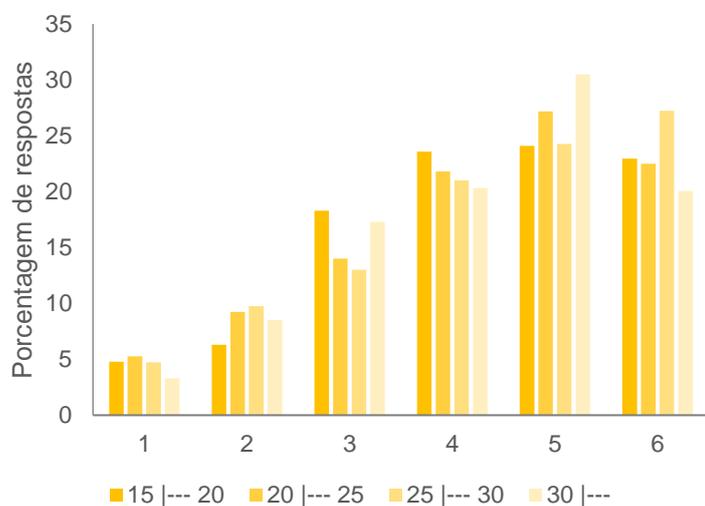
Todas as pessoas responderam em relação á idade, das quais 61 possuem entre 15-19 anos, 79 entre 20 e 24, 26 entre 25 e 29 e 28 acima de 30 anos. As porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 54 - 58. As respostas variaram bastante, sendo difícil detectar um padrão entre as idades. Em alguns casos as idades mais jovens se destacaram, como uma grande quantidade de notas 1 para Significado, e em outras as idades mais avançadas foram bem superiores com maioria de notas 3 para Significado e notas 5 para Transcendência.

Figura 54-Nível do Domínio Consciência em relação as classes de idade.



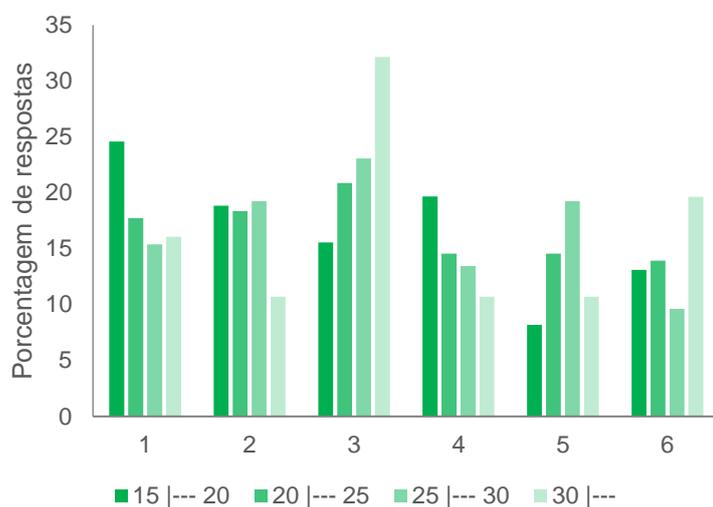
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 55-Nível do Domínio Graça em relação às classes de idade.



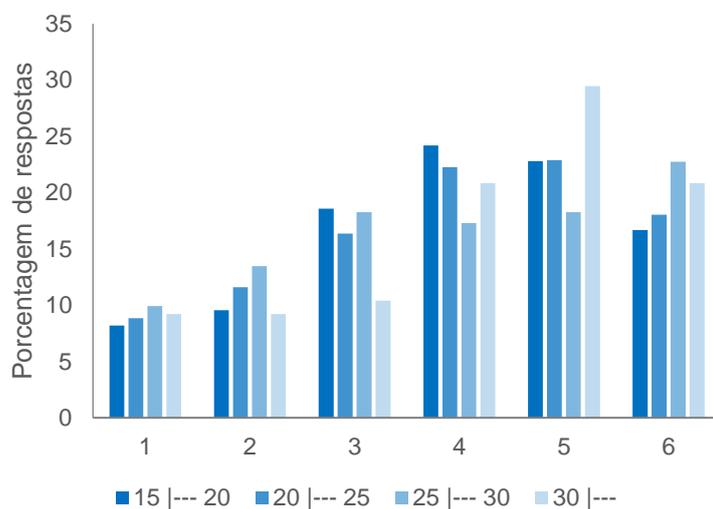
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 56-Nível do Domínio Significado em relação às classes de idade.



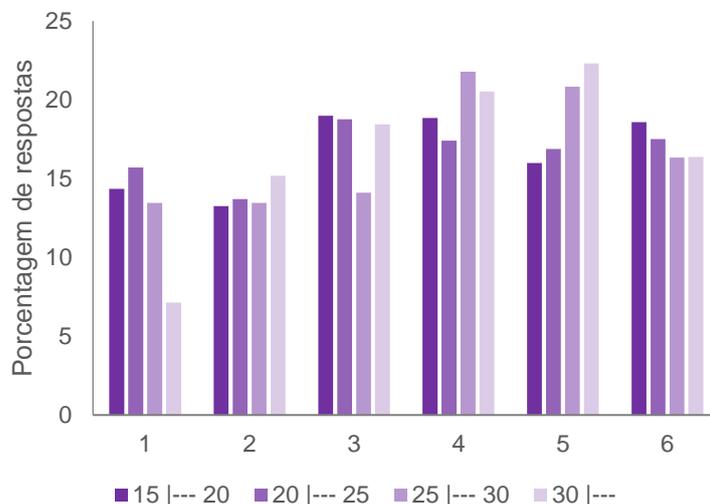
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 57-Nível do Domínio Transcendência em relação as classes de idade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 58-Nível do Domínio Verdade em relação às classes de idade.



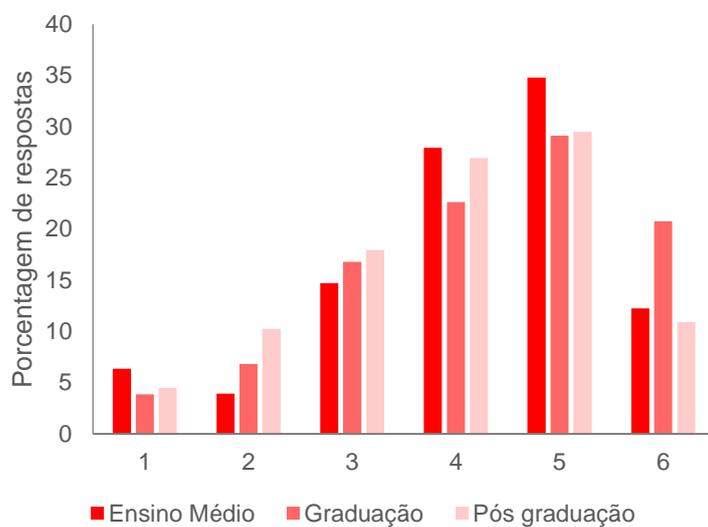
Fonte: Elaborado pelo Autor.

As figuras apresentam a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os diferentes classes de idade entre as diferentes domínios.

5.10 Dados relacionados a Escolaridade

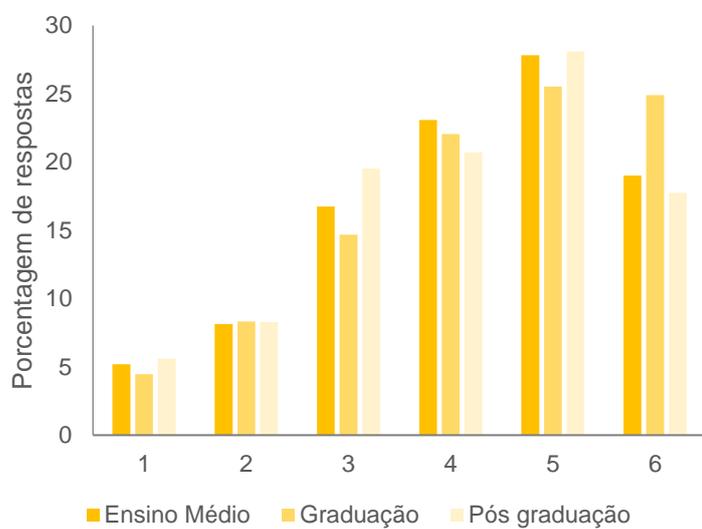
Quanto á escolaridade 34 pessoas cursaram até o ensino médio, 134 cursaram até a graduação e 26 concluíram a pós-graduação. As porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 59 - 63. Para todas três categorias, a maioria de notas iguais superiores a 4 para o domínio Consciência, Graça e Transcendência. Pessoas com pós-graduação responderam com maioria em nota 3 para o domínio Significado. Para os discentes do ensino médio, houve destaque para a grande quantidade de notas 1 para o domínio Significado e Verdade, comparando àqueles de cursos de graduação e pós-graduação.

Figura 59-Nível do domínio Consciência em relação à escolaridade.



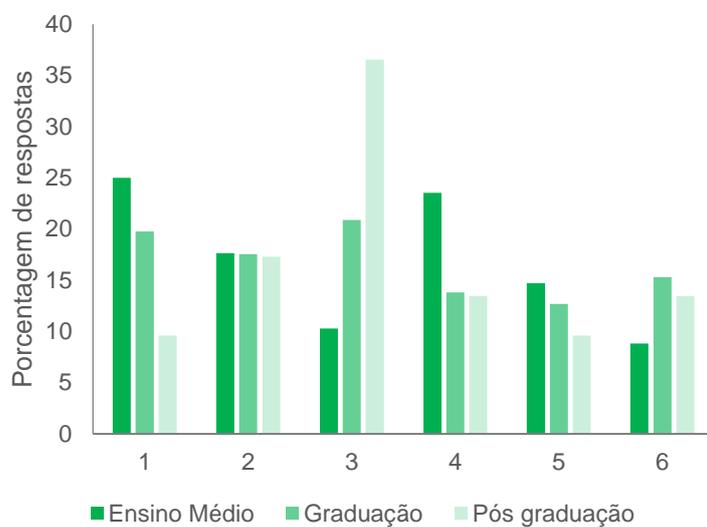
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 60-Nível do domínio Graça em relação à escolaridade.



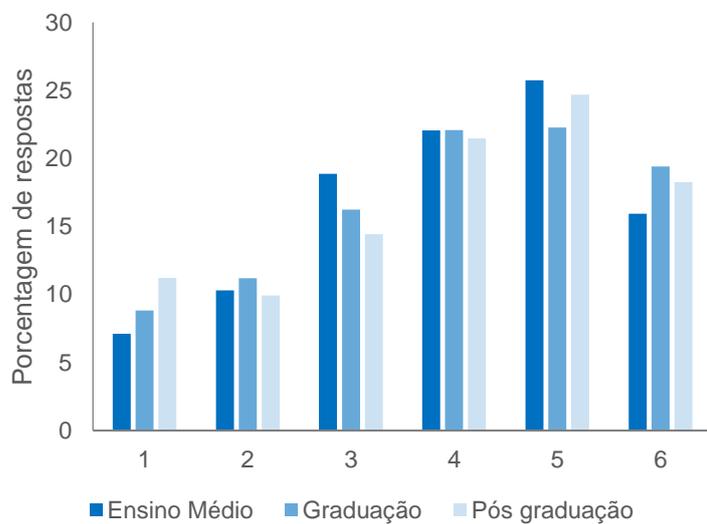
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 61-Nível do domínio Significado em relação à escolaridade.



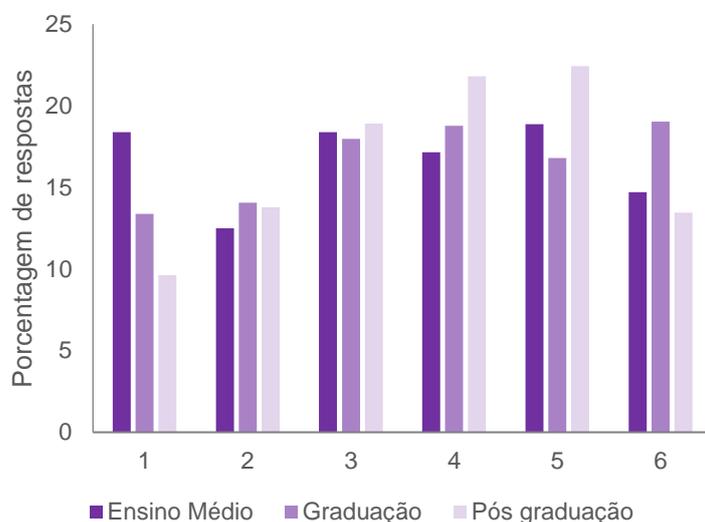
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 62-Nível do domínio Transcendência em relação à escolaridade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 63-Nível do domínio Verdade em relação à escolaridade.



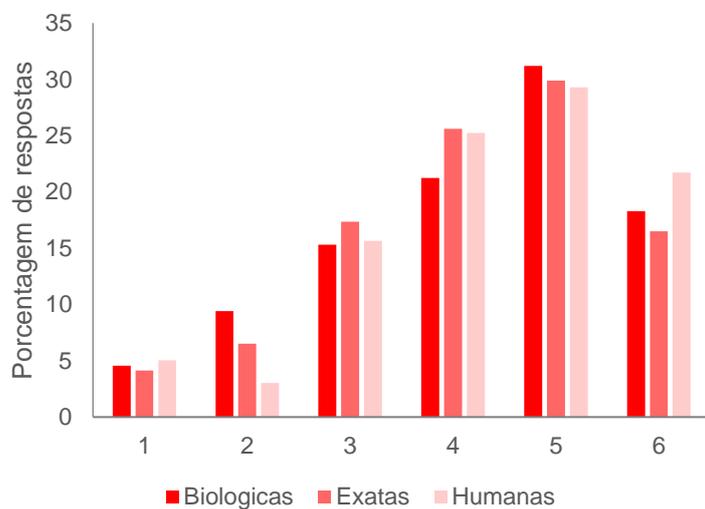
Fonte: Elaborado pelo Autor.

A figuras apresentam a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os diferentes graus de escolaridade em relação aos domínios da ISIS.

5.11 Dados Relacionados a Área Científica.

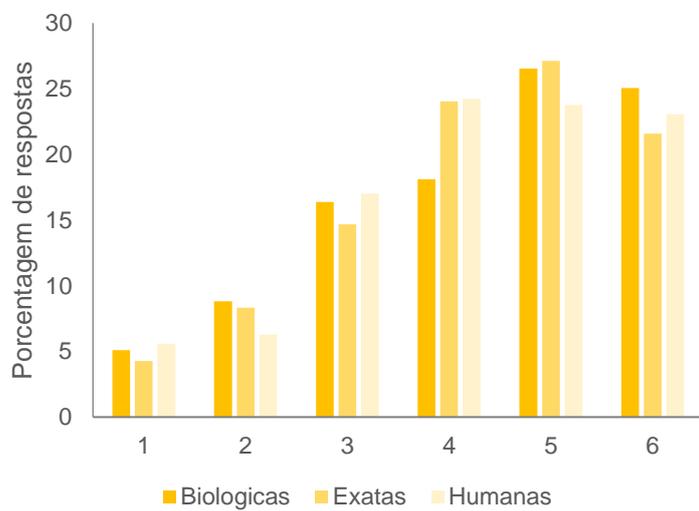
Para a área científica de estudo, 62 pessoas foram classificadas como biológicas, 97 para exatas e 33 para humanas. Duas pessoas não responderam e as porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras 64 - 68 Para todas três categorias, a maioria das notas foram iguais ou superiores a 4 para o domínio Consciência, Graça e Transcendência. As pessoas da área de humanas responderam uma quantidade maior de notas 1 para Significado e Verdade e poucas notas 3 para Significado. As demais foram semelhantes entre as três áreas.

Figura 64-Nível do domínio Consciência em relação a área científica.



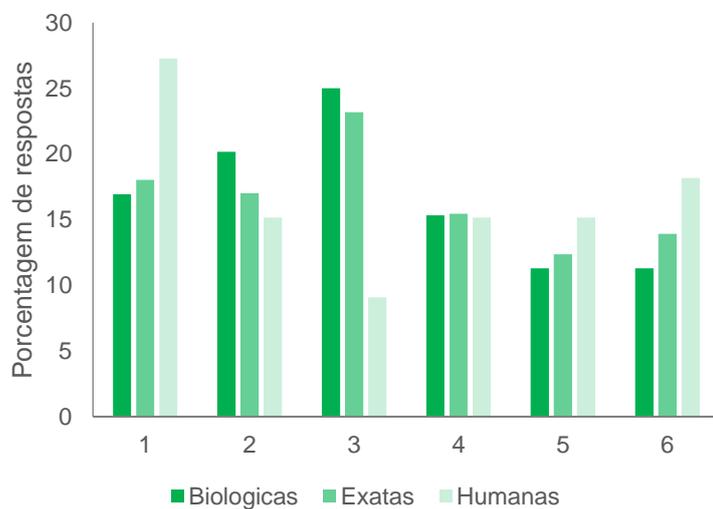
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 65-Nível do domínio Graça em relação a área científica.



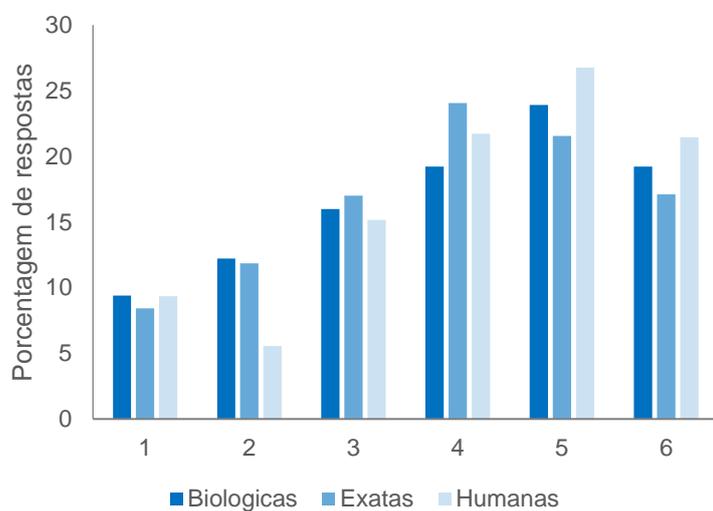
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 66-Nível do domínio Significado em relação a área científica.



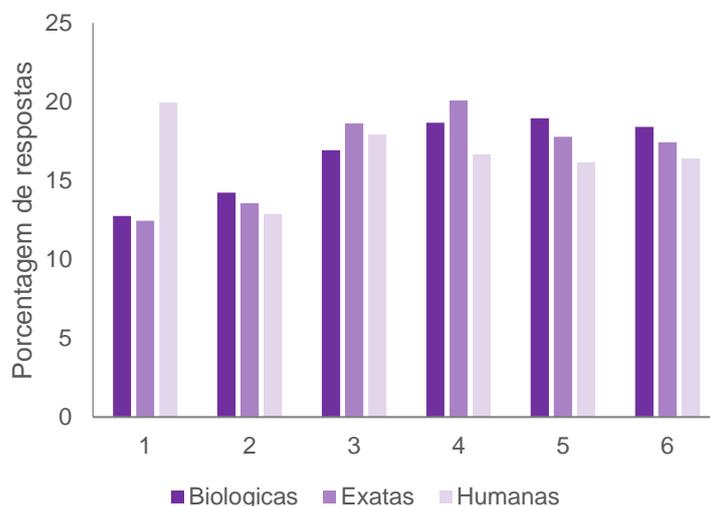
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 67-Nível do domínio Transcendência em relação a área científica.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 68-Nível do domínio Verdade em relação a área científica.



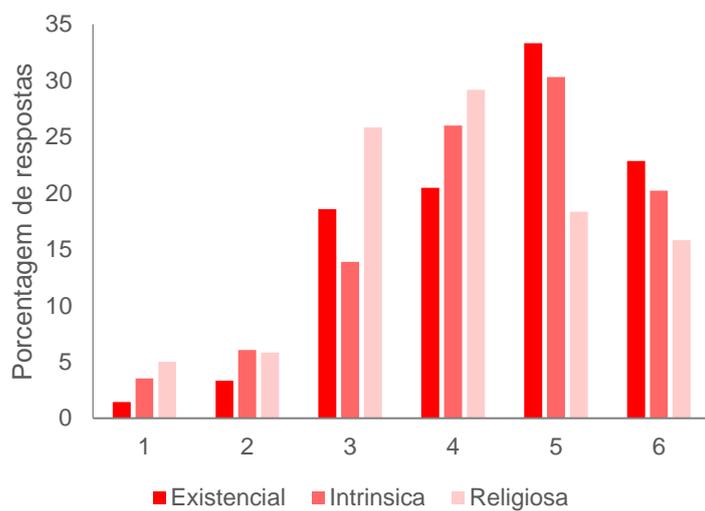
Fonte: Elaborado pelo Autor.

As figuras apresentam a porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para as diferentes áreas de atuação em relação aos domínios da ISIS.

5.12 Dados relacionados ao Entendimento sobre Inteligência Espiritual

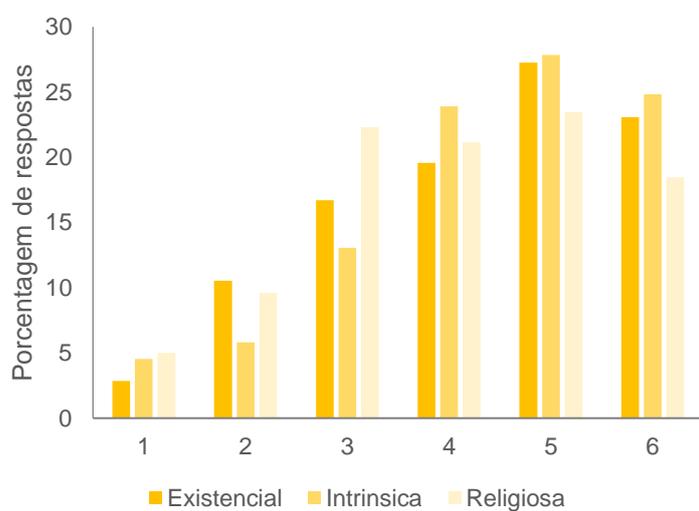
Para as respostas sobre o entendimento quanto á inteligência espiritual, buscou-se classificar as respostas em três perspectivas de espiritualidade, seguindo as considerações teóricas de Krishnakumar e Neck (2002), a saber: a perspectiva existencial, intrínseca e religiosa. Constatou-se que 35 pessoas responderam respostas condizentes com a classificação existencial, 66 com a intrínseca, 20 com a religiosa e 73 não responderam ou não souberam responder. As porcentagens para cada domínio estão explicitadas nas Figuras a seguir.

Figura 69-Nível do domínio consciência em relação à perspectiva de espiritualidade.



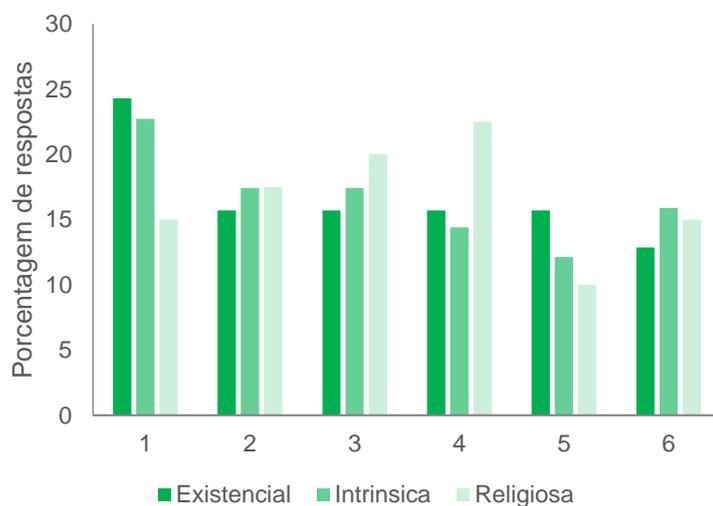
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 70-Nível do domínio graça em relação à perspectiva de espiritualidade.



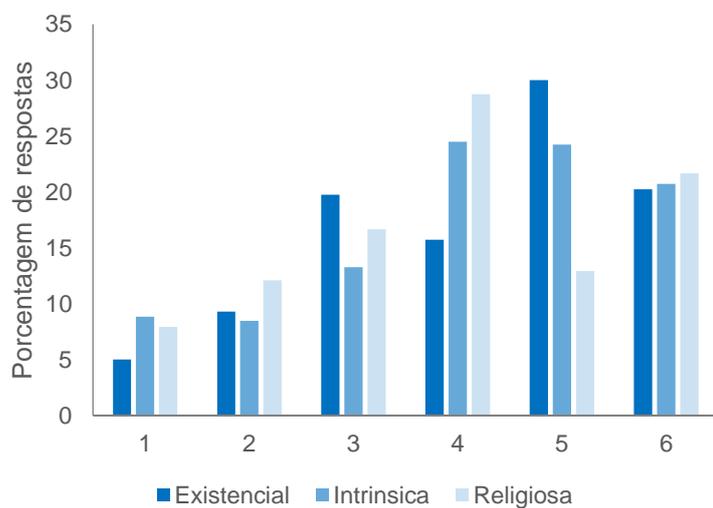
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 71-Nível do domínio Significado em relação à perspectiva de espiritualidade.



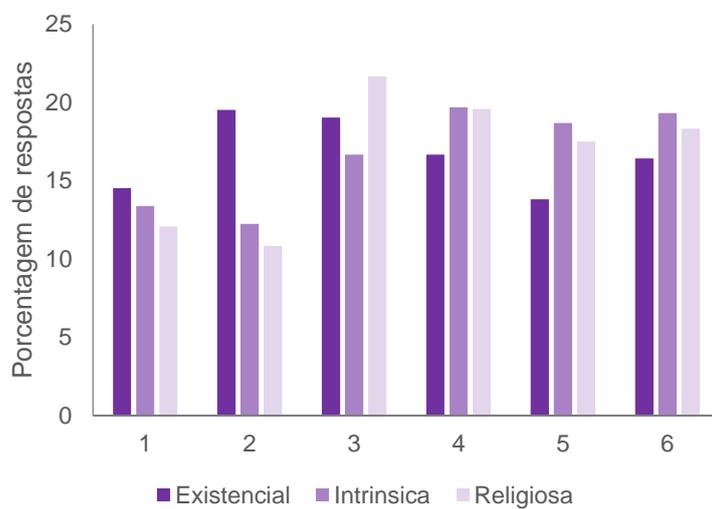
Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 72-Nível do domínio transcendência em relação à perspectiva de espiritualidade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

Figura 73-Nível do domínio verdade em relação à perspectiva de espiritualidade.



Fonte: Elaborado pelo Autor.

As figuras apresentam a Porcentagem dos dados baseados nas notas em Escala Likert de 1 a 6 para os diferentes entendimentos em relação á inteligência espiritual em relação aos domínios da ISIS.

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

As estatísticas apresentadas na sessão anterior, permitem interpretar algumas informações. Contudo, deve-se a princípio, considerar que a discussão e a interpretação a seguir, refere-se ao contexto sociocultural dos respondentes. Dessa forma, levando em conta a perspectiva do pesquisador, as respostas do questionário aplicado e o contexto sociocultural dos discentes trabalhadores e futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM constatou-se que o nível QS, nas considerações de Amram e Dryer (2008), pode ser classificada como elevado.

Para que se obtivesse um nível de QS muito elevado, seria necessário que alguns subdomínios recebessem uma nota maior na autoavaliação dos respondentes. Na análise PCA observaram-se os padrões de respostas e constatou-se que os subdomínios imanência, discernimento, liberdade, propósito e integridade, não apresentaram correlação com os outros subdomínios, influenciando na média dos níveis dos domínios do QS. Isso representa que no conceito teórico de Amram e Dryer (2008), os discentes precisam desenvolver tais subdomínios para elevar o nível de QS.

Da mesma forma, observando de uma perspectiva dos domínios, a média dos domínios significado e verdade, geralmente foi inferior aos domínios consciência, graça e transcendência. Isso indica que os domínios que apresentaram nível inferior não são importantes para os respondentes ou não obtiveram recursos para o seu desenvolvimento. Nessa perspectiva, as informações sociodemográficas apresentaram algumas tendências:

1. As pessoas casadas geralmente apresentam maior nível do domínio verdade em relação aos solteiros.
2. Pessoas religiosas apresentam maior nível do domínio transcendência em relação aos sem religião. Logo, as pessoas que se consideram praticantes do QS no ambiente de trabalho, geralmente são pessoas que praticam alguma religiosidade.
3. Pessoas com nível escolar superior geralmente apresentam maiores níveis dos domínios significado e verdade.

4. As pessoas que apresentaram um entendimento do QS na perspectiva existencial, apresentaram maior nível do domínio graça em relação aos que apresentaram o conceito em uma perspectiva religiosa.
5. As pessoas que apresentaram um entendimento do QS na perspectiva religiosa, apresentaram maior nível do domínio verdade em relação aos que apresentaram o conceito em uma perspectiva existencial.
6. As pessoas acima de 25 (vinte e cinco) anos apresentaram maiores níveis dos domínios transcendência e significado em relação a idades inferiores.

Observando essas tendências e o dendrograma de similaridades (Figura 32), constata-se que no contexto sociocultural dos respondentes, a religiosidade contribui para o desenvolvimento do QS, bem como o nível de formação escolar. Logo, duas variáveis sociodemográficas tendem a acompanhar esses fatores, sendo a idade e o estado civil. Dessa forma, pessoas com mais idade, costumam ser casadas e com maior nível escolar. Adicionado o fator religiosidade, constata-se que tais pessoas apresentaram um maior nível do QS. Nesse ponto, no contexto sociocultural dos respondentes, pode-se inferir que as variáveis Idade, Escolaridade e Religiosidade são preponderantes no desenvolvimento do nível do QS.

Contudo, pode-se considerar que as três variáveis detectadas culminam do fator idade, pois a medida que o indivíduo avança em sua idade, costuma avançar no nível escolar e fortalecer os laços religiosos. Porém, dado que a maioria dos respondentes eram religiosos (157 respondentes = 81%), a variável escolaridade foi determinante na influência no nível do QS e dos domínios significado e verdade.

Associa-se ainda esses dados ao estudo desenvolvido em Portugal por Jorge (2012) que apresentou importantes considerações na avaliação preliminar da ISIS na nação. Em seu estudo o principal objetivo foi apurar as propriedades psicométricas da escala ISIS de autoria de Amram e Dryer (2008) e como objetivos secundários avaliar diferenças nos resultados da escala em grupos de comparação elaborados com base nas seguintes variáveis independentes: gênero, idade, identificação-prática de uma religião, satisfação com a vida, frequência ou não de uma instituição de carácter holístico, saúde e experiência de uma situação de vida marcante.

Dentre os principais resultados, Jorge (2012) destaca:

[...] conclui-se que existem diferenças estatisticamente significativas no que diz respeito à IEs (Inteligência Espiritual) e suas subescalas em relação aos grupos de idade considerados e as diferenças detectadas pela ANOVA resultam do grupo etário dos 41-81 anos ter tido um desempenho mais elevado no que diz respeito à IEs e suas subescalas do que os grupos etários dos 14-21 anos e dos 22-40 anos. (JORGE, 2012, p. 67).

Nesse ponto, o presente estudo apresenta uma correlação positiva ao estudo citado, onde a idade influencia no desempenho do QS.

Também encontra-se uma confirmação positiva quando avaliado a influência da religiosidade no desenvolvimento do QS. Jorge (2012) comenta:

[...] análise realizada recorrendo ao teste *t-Student* revelou que existem diferenças estatisticamente significativas entre o grupo de NPR (não praticantes de religião) e PR (praticantes de religião) no total da IEs e em todas as suas dimensões, com valores médios superiores no grupo dos PR, à exceção das dimensões «Consciência» e «Significado» que não revelaram diferenças estatisticamente significativas entre ambos os grupos (JORGE, 2012, p. 68).

Portanto, constata-se que religião, espiritualidade e QS são conceitos diferentes, e a prática de uma religião não implica um QS elevado. Porém, a religião é usada como um meio de desenvolver QS.

Ainda, observa-se no estudo de Jorge (2012) a retirada dos domínios transcendência e verdade, e a inclusão dos domínios *coping* espiritual e missão. Segundo a autora, visto que o seu estudo focou a psicologia da saúde, após análises estatísticas, concluiu que essas alterações de domínios correspondiam melhor à avaliação do QS no contexto de Portugal. Dessa forma, ainda que existam domínios diferentes, o presente estudo demonstra elevada correlação na comparação dos resultados referentes a idade e religiosidade. Visto que a autora utilizou referenciais teóricos iguais ao do presente estudo, ela comenta:

[...] corroborando a tese de Zohar e Marshall (2004) que defendem que a IEs aumenta com a idade, e conduzindo-nos a reclamar a ideia de que a este tipo de inteligência engloba uma série de capacidades que podem ser desenvolvidas e atualizadas através do treino e da experiência, indo ao encontro do que defendem outros autores [...] Estes resultados não vão ao encontro do postulado na literatura que sustenta a tese de que a IEs não se relaciona com a religião (Zohar & Marshall, 2004). Tendo em consideração que a religião é um conjunto de dogmas pré-estabelecidos, perpetuados pela cultura (Zohar & Marshall, 2004) e considerando a opinião de Chen e Gardner (1997) e Gardner (2000) que atribuem um papel ativo à educação e condições ambientais e culturais no desenvolvimento intelectual e das habilidades, os dados revelados estão de acordo com a nossa sugestão, partilhada por Gardner (2000), de que a religião parece ser, um entre outros meios, uma

forma de adquirir, desenvolver e treinar determinadas capacidades inerentes à IEs, mas não uma característica da própria IEs. (JORGE, 2012, p. 81).

Assim, dado que a cultura brasileira e portuguesa, em seu desenvolvimento social ampara-se no suporte religioso, a espiritualidade laica ou o novo ateísmo citado no presente estudo, tendem a ser conceitos pouco compreendidos e pouco aceito.

Porém, retomando a perspectiva dos discentes em comparação a Amram e Dryer (2008), os baixos níveis dos domínios significado e verdade em relação aos outros domínios, indicam uma possível vulnerabilidade para crise de sentido em definições práticas. Isso devido à consideração teórica de Amram e Dryer (2008) indicar que o domínio significado refere-se à capacidade de vivenciar significados, conectar atividades e experiências como os valores pessoais, construindo interpretações que melhorem as experiências diárias mesmo diante da dor e do sofrimento. Ainda, o domínio verdade refere-se a capacidade de estar presente para amar e pacificamente render-se à verdade, manifestando mente aberta, presença, humildade e confiança de maneira a melhorar as experiências diárias. Logo esses dois domínios apresentam grande influência no desenvolvimento do bem-estar diário.

Embora os fatos relacionados a resiliência dos indivíduos em relação aos níveis razoáveis dos domínios significado e verdade, não possam ser quantificados no presente estudo, pode-se considerar em uma abordagem teórica que tal condição pode resultar dentro do campo organizacional, em uma crise de sentido.

Portanto, presume-se que os discentes de Itacoatiara/AM, embora se classifiquem no geral com um nível elevado do QS, podem apresentar vulnerabilidades para as perspectivas do futurismo, nos moldes abordados no presente estudo. Constata-se nesse ponto que o QS proporciona grande apoio psicológico nas interações futurísticas, concedendo ao indivíduo estruturas internas, que lhe permitam vivenciar suas experiências de forma significativa e com propósito. Logo, como apresentado nesse estudo, QI e QE não serão suficientes para as realidades alternantes e futuros incertos da humanidade, principalmente no campo do trabalho.

Dessa forma, reforça-se o argumento já apresentado que os respondentes no geral não estariam preparados plenamente para a vivência nas realidades disruptivas alertadas por Weigel (2018a).

6.1 Análise dos Pressupostos

Como proposto no presente estudo, diante dos desafios conceituais e de definição sobre o que é Inteligência Espiritual, Espiritualidade e Religiosidade, nessa sessão discute-se e avalia-se (três) pressupostos:

P1. Os entrevistados correlacionam inteligência espiritual com espiritualidade e religiosidade, não diferenciando os termos;

P2. Os entrevistados possuem baixo nível de Inteligência Espiritual.

P3. O domínio transcendência possui apresenta maior nível em reação aos domínios consciência, graça, significado e verdade.

Quanto ao pressuposto 1 (um) 62% dos respondentes apresentaram uma definição de QS e os outros 38% não souberam responder. Classificou-se as repostas em três perspectivas, a saber: existencial, intrínseca e religiosa nos termos de Krishnakumar e Neck (2002). Obteve-se o seguinte resultado:

Tabela 13- Porcentagem de perspectiva na definição de QS.

Perspectiva	Respondentes	Porcentagem
Existencial	35	29%
Intrínseca	66	54,5%
Religiosa	20	16,5%

Fonte: elaborado pelo Autor.

Portanto, partindo do pressuposto que os respondentes apresentariam um conceito com perspectiva religiosa, devido a influência sociocultural do país, o resultado foi negativo. A perspectiva intrínseca apresentou maior porcentagem de respostas (54,5%). Seguindo a lógica de que a falta de conhecimento sobre QS apresentaria um baixo nível dos domínios da ISIS, o resultado constatado no P1 demonstra ter influenciado diretamente no resultado do P2.

Esperava-se que em uma classificação entre baixo, razoável e elevado, o nível de QS apresentasse uma média baixa. Contudo, o P2 também foi negativo, e na média dos domínios da ISIS, os respondentes apresentaram um nível elevado.

Ainda, seguindo a lógica do P1 e P2, a ampla associação religiosa dos respondentes que se esperava não ocorreu, bem como o domínio transcendência que estaria relacionado a essas questões religiosas, não apresentou em maior índice. O domínio mais elevado na média dos respondentes foi a graça, seguido do domínio

consciência e por fim transcendência. Considerando que a maioria dos respondentes eram religiosos (81%) e que tendem a apresentar um maior nível de transcendência, observa-se que no contexto dos discentes de Itacotira/AM, a religiosidade do local proporciona o desenvolvimento da QS em uma perspectiva intrínseca.

Portanto, em uma análise objetiva, referenciando-se nas características comuns da maioria dos respondentes, confirma-se que o nível elevado de QS dos discentes de Itacoatiara/AM representa a característica de 3 (três) fatores sociodemográficos, a saber: idade, religiosidade e escolaridade. A Tabela 14 expressam os dados em comum da maioria dos respondentes:

Tabela 14 – Dados em comuns na maioria dos respondentes.

Informação Sociodemográfica	Possui	Não Possui	Porcentagem da maioria
Ensino superior	160	34	82,5%
Religiosidade	157	37	81%
Matrimônio	23	171	88%

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Logo, a maioria dos respondentes são maiores de 20 anos, praticam uma religião, cursam ou cursaram o ensino superior e são solteiros. Portanto, 2 (dois) fatores se destacam e exigem atenção para o resultado elevado no nível de QS dos discentes de Itacoatiara/AM: Religiosidade predominante no local e grade curricular dos cursos superiores.

Esses dois fatores possivelmente fornecem informações para explicar o desenvolvimento da perspectiva intrínseca ao invés da religiosa conforme os resultados apresentados na pesquisa.

Dessa forma, constata-se que dos discentes trabalhadores e futuros trabalhadores da cidade de Itacoatiara/AM, possuem razoável nível de QS, onde os fatores sociodemográficos – idade, religiosidade e escolaridade, contribuem para maiores níveis de QS na região. A maioria dos respondentes ao apresentarem uma definição correta de QS, fizeram-na em perspectiva intrínseca, que segundo Krishnakumar e Neck (2002), trata-se de uma definição que leva em conta valores internos. Ainda observou-se que os níveis dos domínios da QS conforme sugerido por Amram e Dryer (2008), apresentaram níveis elevados para Graça e Consciência, e níveis razoáveis para Transcendência, Significado e Verdade.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente estudo estabeleceu-se o objetivo de avaliar como os discentes de Itacoatiara/AM compreendem, desenvolvem e praticam a QS. Para isso, utilizou-se a *Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS)* — Escala de Inteligência Espiritual Integrada, validada internacionalmente, desenvolvida por Armam e Dryer (2008). A mesma possibilita quantificar o nível de QS de um indivíduo.

A ISIS considera que o QS de um indivíduo é a soma de 27 capacidades pessoais, classificadas em 5 (cinco) domínios, sendo: Consciência, Graça, Transcendência, Significado e Verdade. Dessa forma, com as informações sociodemográficas (Idade, gênero, estado civil, a existência de prática religiosa e escolaridade), suas considerações sobre QS e a autoavaliação nas respostas da ISIS, os discentes trabalhadores e futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM, forneceram essas informações por meio de formulário impresso e digital.

A coleta dos dados ocorreu no evento denominado “Semana da Engenharia da UFAM”, contando com a participação de discentes de vários de áreas científicas diferentes (biológica, exatas e humanas). Mesmo sendo uma universidade federal, nesse evento da UFAM ocorreu a participação de alunos do ensino médio da região, o que possibilitou avaliar fatores principalmente referentes a idade.

Mediante os objetivos gerais do presente estudo, constatou-se que os fatores sociodemográficos (idade, religiosidade e escolaridade) influenciam na compreensão e desenvolvimento da QS, havendo destaque para o fator escolaridade, onde, quanto maior a escolaridade do indivíduo, maiores níveis de QS apresentaram as análises.

Assim, segundo as recomendações de avaliação da QS de Amram e Dryer (2008), buscou-se classificar uma média geral e por domínios, das autoavaliação dos participantes da pesquisa. Essa classificação poderia ser muito baixa, baixa, razoável, elevada e muito elevada. No geral, a média das autoavaliações foram razoáveis. Porém, na avaliação por domínios, constatou-se nível elevado para Graça e Consciência, e nível razoável para Transcendência, Significado e Verdade.

Ainda, constatou-se que em relação aos domínios que apresentaram menores níveis na autoavaliação dos respondentes, sendo Significado e Verdade, onde

apresentavam variação considerável mediante a escolaridade dos indivíduos, sendo quanto maior a escolaridade, maior nível dos dois domínios.

Assim, a presente tese alcançou os objetivos propostos, resumindo os resultados ao fato que os discentes trabalhadores e futuros trabalhadores de Itacoatiara/AM compreendem o QS em perspectiva intrínseca, desenvolvem em nível razoável e praticam de forma mais elevada o domínio Graça e Consciência, nos moldes de Amram e Dryer (2008).

Além do valor teórico, metodológico e prático desta tese, não obstante as limitações que lhe são inerentes, este estudo também busca contribuir para o avanço de questões existenciais e espirituais do ser humano, tão importantes como quaisquer outras, e que caracterizam a integralidade humana, conforme orienta Zohar e Marshall (2017).

Embora desafiador e evidenciando a necessidade de aprofundamento teórico e empírico sobre a temática envolvendo o QS e os seus desdobramentos, esta tese procurou contribuir na compreensão de uma lógica onde um indivíduo que possui elevado nível de QS tende a desenvolver sua espiritualidade e, por conseguinte, uma religiosidade (ZOHAR; MARSHALL, 2017). Porém, considerou-se e constatou-se no presente estudo que o processo pode acontecer de forma inversa, onde primeiro o indivíduo adere a uma religiosidade (dadas as influências socioculturais), essa religiosidade desenvolve sua espiritualidade e por conseguinte apoia o desenvolvimento do QS (JORGE, 2012).

A partir dessa lógica e da tese de que todo indivíduo possui um nível do QS, saber desenvolver e aperfeiçoar essa inteligência não está muito claro nas literaturas, principalmente no Brasil. Dessa forma, os conceitos teóricos de Amram e Dryer (2008) nos proporcionam um horizonte no qual podemos nos aprofundar e refletir, visto que, segundo a abordagem teórica dos autores, o QS é uma combinação de domínios, sendo eles: Consciência, Graça, Significado, Transcendência e Verdade. Esses domínios são desenvolvidos com a prática de algumas capacidades. Essa orientação, pois, nos proporciona o primeiro passo para buscarmos o desenvolvimento e o aperfeiçoamento do QS de um indivíduo.

Seguindo esse raciocínio, o presente estudo constatou, durante a análise dos dados coletados, que os respondentes em sua maioria apresentaram baixos níveis

das capacidades Imanência, Discernimento, Liberdade, Propósito e Integralidade. Isso resultou em um nível inferior das médias dos domínios Significado e Verdade.

O presente estudo apresenta a limitação de não apresentar formas de como aumentar os níveis das capacidade citadas. Visto que o objetivo principal da pesquisa balizou-se em compreender como os discentes da cidade de Itacoatiara/AM compreendem, desenvolvem e praticam o QS, futuros estudos seguindo esse referencial teórico, e que tenham como objetivo apresentar soluções para o aumento das capacidades do QS, são relevantes.

Percebeu-se que no contexto dos discentes de Itacoatiara/AM a escolaridade tem auxiliado no desenvolvimento do QS. Não foi possível constatar a causa exata dessa correlação, porém, de acordo com as recomendações de Weigel (2018a), a alfabetização para o futuro apresenta-se como uma estratégia preparatória para as novas realidades. Assim, algum fator escolar envolvendo os discentes (que não pode ser afirmado no presente estudo), somado ao aumento da idade e a prática religiosa (esses dois últimos fatores constatados nos referenciais teóricos), tem proporcionado um nível de QS classificado no geral como razoável e com alguns subdomínios com nível elevado. Diante dos desafios de conceitualização e compreensão, considera-se um bom resultado, comprovando a tese que todo indivíduo possui um nível do QS, esteja consciente ou não desse fator. Diante da limitação do estudo, ao não poder afirmar a causa exata do desenvolvimento do QS no contexto escolar dos discentes, recomenda-se futuras pesquisas empíricas e em *locus* sobre a temática.

Sabe-se que a humanidade sempre buscou a sabedoria não apenas em termos teóricos, mas também práticos. Dessa forma, o ciclo de aprendizagem da vida, que leva ao aperfeiçoamento, conforme apresentado nessa tese, nos indica que compreendendo ou não o desenvolvimento do QS, a humanidade irá desenvolvê-la. Contudo, se estrategicamente formos capazes de teorizar e sistematizar o desenvolvimento dessa inteligência, poderemos diminuir ou eliminar danos e prejuízos diante dos desafios futuristas.

Portanto, incluir a compreensão e desenvolvimento do QS nas grades curriculares escolares é uma alternativa viável e plausível, conforme se articulou teoricamente nas questões relacionadas às organizações, trabalho e futuro (WEIGEL, 2018a). A partir disso, recomenda-se o desenvolvimento de pesquisas com futuristas

ou sobre suas publicações, na perspectiva de investigar se o QS está na pauta das necessidades e suas estratégias de desenvolvimento.

Há destaque para algumas iniciativas no Brasil, relacionadas a centros de treinamento e desenvolvimento humano, que buscam apresentar cursos e palestras cujo foco é conscientizar e desenvolver o QS. Esses espaços, geralmente possuem alguma afinidade com a psicologia positiva, com as religiões orientais, com a busca do desenvolvimento do poder da mente, ou mesmo com a combinação de algumas delas. Contudo, o presente estudo, em seu contexto geográfico, apresenta poucas possibilidades diante desses fatores, haja vista haver a predominância da tradição indígena e o contato com a natureza.

Com efeito, visto que a cidade de Itacoatiara se encontra dentro da floresta amazônica, o contato com a natureza pode ser um fator de contribuição para o desenvolvimento do QS. Porém, os dados demonstram que somente o contato não é o suficiente, pois o fator idade também influencia no nível do QS. Dessa forma, o fator Consciência deve ser desenvolvido em paralelo. Diante do exposto, recomenda-se futuras pesquisas sobre a influência da natureza e o contato humano no desenvolvimento do QS.

Destaca-se que o presente estudo possui a limitação do *locus* de pesquisa em seu contexto sociodemográfico e geográfico. Porém, e por fim, recomenda-se a replicação da pesquisa para comparação dos resultados e aprofundamento das reflexões em outros contextos sociodemográficos e geográficos brasileiros.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R. Confissões Etnográficas: Fracassos no Acesso a Organizações no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v.1, n.1, p. 1-16, 2014.

ALLEN, S.; WILLIAMS, P. Graduate leadership students perspective on including spiritual topics. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 23, n. 1, p.142-153, 2015.

ALMEIDA, L. S. et al. Inteligências múltiplas de Gardner: É possível pensar a inteligência sem um factor g? **Psychologica**, n. 50, p. 41-55, 2009.

AMRAM, Y. The Seven Dimensions of Spiritual Intelligence: An Ecumenical Grounded Theory. In: Conference of the American Psychological Association, 2007, San Francisco, CA. **Proceedings...**, San Francisco, CA, 2007.

AMRAM, Y.; DRYER, D. C. **The Integrated Spiritual Intelligence Scale (ISIS):** Development and Preliminary Validation. In: 116th Annual Conference of the American Psychological Association, Boston, MA. 2008. **Proceedings...** Boston, MA. 2008

ARIAS, R.; LEMOS, V. N. Una aproximación teórica y empírica al constructo de inteligencia espiritual. **Enfoques**, v.27, n.1, 2015.

ARONSON, R. **Living Without God: New Directions for Atheists, Agnostics, Secularists, and the Undecided.** Berkeley: Counterpoint Press, 2009. 256 p.

ARRUDA, V. C. M. **A Inteligência Espiritual: espiritualidade nas organizações.** São Paulo: IBRASA, 2005. 128p.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at Work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

ANTUNES, R. R.; SILVA, A. P. Inteligência Espiritual: um bem educativo. **Eduser-Revista de educação**, v. 7, n. 1, p. 30-47, 2015.

BARCFontaine, C. P. Espiritualidade nas empresas. **O Mundo da Saúde São Paulo**. v. 31, n. 2, p. 301-305, 2007.

BAR-ON, R. Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In: BAR-ON, R.; PARKER, J. **The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and applications at home, school, and in the work place.** San Francisco: Jossey-Bass, p. 363-388, 2000.

BARRETO, T. F.; FEITOSA, M. G. G.; BASTOS, B. E. N. Espiritualidade no Ambiente de Trabalho no Entendimento dos Dirigentes e Funcionários: Um estudo de múltiplos casos na Região Metropolitana do Recife. **VIII Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**, p. 1-16, 2014.

BAUMAN, Z. *Modernidade Líquida.* Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

BELL, E.; TAYLOR, S. A exaltação do trabalho: O poder pastoral e a ética do trabalho na Nova Era. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 2, p. 64-78, 2004.

BERTERO, C. O. A Permanência da Religião. **GVexecutivo**, v. 6, n. 6, p.64-68, 2007.

BONI, V.; QUARESMA, S. J. Aprendendo a Entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 3, p. 68-80, 2005.

BONILLA, J. A transdisciplinaridade e a dimensão espiritual na educação superior: abordagem teórica. In: V Congresso de Educación Superior, 2006, Havana: Cuba. **Proceedings...** Havana, 2006, 14 p.

BORGES, D. F. **Os E's da Gestão**. São Paulo: Editora Ser Mais, 2013.

BOYATZIS, R.; GOLEMAN, D.; RHEE, K. Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the emotional competence inventory. In: BAR-ON, R.; PARKER, J. **The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment and applications at home, school, and in the work place**. San Francisco: Jossey-Bass, p. 343-362, 2000.

BURKE, R. Leadership and spirituality. **Foresight**, v. 8, n. 6, p. 14-25, 2006.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and organizational analysis**. London: Heinemann Educational Books, 1979.

CARNEIRO, L. C.; SERAFIM, M. C. Uma Análise Bibliométrica da Relação entre Ética e Espiritualidade/Religiosidade nas Organizações. XL Encontro da ANPAD, Costa do Sauípe/BA, 2015. **Proceedings...**, Costa do Sauípe/BA, 2015.

CERBASI, G. **Investimentos Inteligentes**. Rio de Janeiro: Sextante, 2013.

CHAUÍ, M. **Brasil, mito fundador e sociedade autoritária**. São Paulo: Ed. Fundação Perseu Abramo, 2004. 103 p.

COMTE-SPONVILLE, A. **O Espírito do Ateísmo**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009. 192 p.

CORDEIRO, F. M. **A relação entre espiritualidade e a formação do administrador na contemporaneidade**. Recife: UCP, 2009. 83 f. Dissertação de Mestrado em Ciência da Religião, Universidade Católica de Pernambuco, Recife 2009.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2010. 296 p.

DAINEZ, A. R. I. **Inovações Organizacionais e Desemprego Estrutural: os impactos sobre o trabalhador**. Piracicaba: UNIMEP, 2017. 140 f. Dissertação de Mestrado em Administração. Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2017.

DAVIDSON, R. et al. KABAT-ZINN, J.; SCHUMACHER, J.; ROSENKRANZ, M.; MULLER, D.; SANTORELLI, S.; URBANOWSKI, F.; HARRINGTON, A.; BONUS, K.; SHERIDAN, J. Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. **Psychosomatic Medicine**, v. 65, n. 4, p. 564-570, 2003.

DAMASCENO, A. O. et al. **Desenvolvimento Econômico**. São Paulo: Editora Alínea, 2012.

DEAL, T; KENNEDY, A. **Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life**. Massachusetts: Addison-Wesley, 1982. 232 p.

DENZIN, N. **Sociological Methods: A Sourcebook**. New Brunswick: Transaction Publishers, 1970. 600 p.

DEUTSCH, G.; SPRINGER, S. **Left Brain, Right Brain: Perspectives from Cognitive Neuroscience**. New York: Worth, 1997. 406 p.

DIÉGUEZ, A. **Transhumanismo: La búsqueda tecnológica del mejoramiento humano**. Barcelona: Herder Editorial, 2017.

ELMER, L.; MACDONALD, D.; FRIEDMAN, H. Transpersonal psychology, physical health, and mental health: Theory, research and practice. **Humanistic Psychologist**, v. 31, n. 2-3, p. 159-181, 2003.

EMMONS, R. **The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality**. New York: Guilford, 1999. 230 p.

EMMONS, R. Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition and the psychology of the ultimate concern. **International Journal for the Psychology of Religion**, v. 10, n. 1, p. 3-26, 2000 a.

EMMONS, R. Spirituality and intelligence: Problems and prospects. **International Journal for the Psychology of Religion**, n. 10, v.1, p. 57-64, 2000b.

EMERALD. **Sobre o Emerald**. Disponível em: <<http://www.emeraldgroupublishing.com/about/index.htm>>. Acesso em: 4 de fev. 2015.

Evans, J.D. **Straight forward Statistics for the Behavioral Sciences**. Brooks/Cole Publishing; Pacific Grove, Calif. 1996.

FERREIRA, C.; SCHULZE, S. Facilitating spiritual intelligence in South African secondary school earners. **Koers**, v. 80, n. 2, p. 1-8, 2015.

FERREIRA, D. W. A espiritualidade laica de Luc Ferry: uma proposta terrena de Salvação. **Revista de Teologia e Ciências da Religião**, v.6, n. 1, p. 165-179, 2016.

FERRY, L. **A Revolução do Amor: por uma espiritualidade laica**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012. 480 p.

FERRY, L.; GAUCHET, M. **Depois da Religião**: o que será do homem depois que a religião deixar de ditar a Lei? Rio de Janeiro: Difel, 2008. 106 p.

FERRY, L.; VINCENT, J-D. **O que é o ser humano?** Sobre os princípios fundamentais da biologia. Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2011. 232 p.

FLECK, M.; BORGES, P.A.; ZUMIRA, N.; BOLOGNESI, G. R. Desenvolvimento de WHOQOL, módulo espiritualidade e crenças pessoais. **Revista Saúde Pública**, v. 37, n. 4, p. 446-455, 2003.

FOUCAULT, M. **A hermenêutica do Sujeito**. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2004. 528 p.

FRANCO, C. Psicologia e Espiritualidade. In: PASSOS, J. D.; USARSKY, F. **Compêndio de Ciência da Religião**. São Paulo: Paulinas e Paulus, 2013. p. 399-407.

FRANCO, E. S. **Perspectivas pós-humanas nas ciberartes**. [s.l.] USP, 2006.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 2, p. 7, 2000.

FREITAS, M. E. **Cultura Organizacional: Evolução Crítica**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

FORBES, J. et al. **A invenção do futuro: um debate sobre a pós-modernidade e a hipermodernidade**. [s.l.] Manole, 2005a.

FORBES, J. et al. Mundo Mutante, Século XXI. In: **A invenção do futuro: um debate sobre a pós-modernidade e a hipermodernidade**. São Paulo: Manole, 2005b. p. 9–20.

GARDNER, H. **Frames of mind: The theory of multiple intelligences**. New York: HarperCollins, 1983. 528 p.

GARDNER, H. **Intelligence Reframed**. New York: Basic Books, 1999. 306 p.

GARDNER, H. A case against spiritual intelligence. **International Journal for the Psychology of Religion**, v. 10, n. 1, p. 27-34, 2000.

GAULEJAC, V. **Gestão Como Doença Social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

GIACALONE, R.A.; JURKIEWICZ, C.L. **Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance**. New York: Routledge, 2003. 376 p.

GIAN VOLPICELLI. **A Igreja Transhumanista que Tem Fé na Tecnologia**. Disponível em: <https://www.vice.com/pt_br/article/wngvkw/a-igreja-transumanista-que-tem-fe-na-tecnologia>. Acesso em: 28 jan. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999. 216 p.

GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas - RAE**, v. 35, n. 2, p. 57–63, 1995.

GOLEMAN, D. An EI- Based Theory of Performance. In: CHERNISS, C.; GOLEMAN, D. **The emotionally intelligent work place: how to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations**. San Francisco: Jossey-Bass, p. 27-44, 2001.

HAIR, J. F., et al. **Análise multivariada de dados**. Trad. Adonai S. Sant'Anna e Anselmo C. Neto. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005. 593p.

HAMMER, Ø., HARPER, D.A.T., P. D. Ryan. PAST: Paleontological Statistics Software Package for Education and Data Analysis. **Palaeontologia Electronica** n.4, v.1, 2001.

HALAMA, P.; STRIZENEC, M. Spiritual, existential or both? Theoretical considerations on the nature of higher intelligences. **Studia Psychologica**, v. 46, n. 3, p. 239-253, 2004.

HAMER, D. **The God Gene: How Faith Is Hard wired into Our Genes**. New York: Anchor Books, 2004. 256 p.

HARARI, Y. N. **Homo Deus: uma breve história do amanhã**. São Paulo: Companhia das Letras, 2016. 475 p.

HARRIS, S. **Despertar: um guia para a espiritualidade sem religião**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. 196 p.

HARRIS, S. **The andof Faith: Religion, Terror, and de Future of Reason**. New York: W. W. Norton, 2004. 348 p.

HEDLUND, J.; STERNBERG, R. Too many intelligences? Integrating social, emotional, and practical intelligence. In: BAR-ON, R.; PARKER, J. **The handbook ofemotionalintelligence: Theory, development, assessment and applications at home, school, and in the work place**. San Francisco: Jossey-Bass, p. 136-167, 2000.

HERRMANN, N. The creative brain. **Training and Development Journal**, v. 35, n. 10, p. 10-16, 1981.

HERVIEU-LÉGER, D. **O Peregrino e o Convertido: A Religião em Movimento**. Lisboa: Gradiva, 2005. 240 p.

HUNTER, J. **O monge e o Executivo**. Rio de Janeiro: Sextate, 2004. 144 p.

HUNT, T. **O Poder das Redes Sociais**. Brasil: Editora Gente, 2010.

JOHN, L. **Pense Rico Para Ficar Rico: as quatro regras de ouro para ter sucesso nos negócios**. São Paulo: Madras, 2016.

JORGE, D. F. O.; ESGALHADO, G.; PEREIRA, H. MATOS, P. M. Inteligência espiritual: Validação preliminar da versão portuguesa da Escala de Inteligência Espiritual Integrada (EIEI). **Análise Psicológica**, v. 34, n. 3, p. 325-337, 2016.

JORGE, D. F. O. **Inteligência espiritual: propriedades psicométricas da versão portuguesa da Escala de Inteligência Espiritual Integrada-I SIS**. Covilhã: Universidade da Beira Interior. 112 f. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde. Universidade da Beira Interior. Covilhã, Portugal, 2012

JÚNIOR, A. E. H. Campo Religioso Brasileiro e História do Tempo Presente. **Revista Brasileira de História das Religiões**, v. 1, n. 3, 2009.

KALANTARKOUSHEH, S. M.; SHARGHIB, N.; SOLEIMANIB, M.; RAMEZANIB, S. The role of spiritual intelligence on organizational commitment in employees of universities in Tehran Province, Iran. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 140, p. 499-505, 2014.

KLENKE, K. Introducing Spirituality. **International Journal of Organizational Analysis**, v. 13, n. 1, p. 4-7, 2005.

KIVITZ, E. R. **Espiritualidade no Mundo Corporativo: aproximações entre prática religiosa e vida profissional**. São Bernardo do Campo: UMESP, 2007. 140 f. Dissertação de Mestrado em Ciência da Religião, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, 2007.

KIRK, K., EAVES, L., MARTIN, N. Self-transcendence as a measure of spirituality in a sample of older Australian twins. **Twin Research**, v. 2, p. 81-87, 1999.

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

KURZWEIL, R. **Transcendent Man**. United States: Docurama, 2009.

LAZAR, S., KERR, C., WASSERMAN, R., GARY, J., GREVE, D., TREADWAY, M., MCGARVEY, M., QUINN, B. DUSEK, J., BENSON, H. RAUCH, S., MOORE, C., FISCHL, B. Meditation experience is associated with increased cortical thickness. **Neuroreport**, v.16, n.17, p.1893-1897, 2005.

LEVIN, M. **Spiritual intelligence: A wakening the power of your spirituality and intuition**. London: Hodder & Stoughton, 2000. 368 p.

LIPOVETSKY, G.; SERROY, J. **A Cultura-Mundo: resposta a uma sociedade desorientada**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011. 208 p.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

LUTZ, A., GREISCHAR, L., RAWLINGS, N., RICARD, M., DAVIDSON, R. Long-term meditators self-induce high-amplitude gamma synchrony during mental practice. **Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America**, v. 101, n. 46, p. 16369-16373, 2004.

MACDONALD, D.; FRIEDMAN, H. Assessment of Humanistic, Trans personal and spiritual constructs: State of the science. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 42, n. 4, p. 102-125, 2002.

MALHOTRA, N. **Pesquisa de marketing**. Porto Alegre: Bookman, 2001. 768 p.

MARCONI, M. DE A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. São Paulo: Editora Atlas, 2002. 328 p.

MARQUES, L. F. O conceito de espiritualidade e sua interface com a religiosidade e a Psicologia Positiva. **Psicodebate**, v. 10, p. 135-152, 2010.

MAYER, J. Spiritual intelligence or spiritual consciousness. **International Journal for the Psychology of Religion**, v. 10, n. 1, p. 47-56, 2000.

MAYER, J.; SALOVEY, P. The intelligence of emotional intelligence. **Intelligence**, v. 17, n. 4, p. 433-442, 1993.

MAYER, J. SALOVEY, P.; CARUSO, D.; SITARENOS, G. Measuring emotional intelligence with MSCEIT V 2.0. **Emotion**, v. 3, n. 1, p. 97-105, 2003.

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

MOGGI, J.; BURKHARD, D. **Como Integrar Liderança e Espiritualidade: a visão espiritual das pessoas e das organizações**. Rio de Janeiro: Campus Elsevier, 2004. 150 p.

MORE, M. **Transhumanist: toward a futurist philosophy**. Disponível em: <<http://www.maxmore.com/transhum.htm>>. Acesso em: 21 abr. 2013.

MURAD, A. **Gestão e espiritualidade**. São Paulo: Paulinas, 2007. 256 p.

NASEL, D. D. **Spiritual orientation in relation to spiritual intelligence: A new consideration of traditional Christianity and New Age/ individualistic spirituality**. Tese de Doutorado, Austrália. University of South Australia, Australia, 2004.

OLIVEIRA, A. F.; SOUZA, M. A. Confiança do Empregado na Organização: O Impacto dos Valores Pessoais e Organizacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 14, n. 2, p. 175-190, 2014.

OLIVEIRA, K. L.; PASCALICCHIO, M. L.; PRIMI, R. A inteligência espiritual e os raciocínios abstrato, verbal e numérico. **Estudos de Psicologia**, v. 29, n. 1, p. 13-22, 2012.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE – OMS. **Relatório Sobre a Saúde no Mundo**, 2001.

ORNSTEIN, R. **The Right Mind: Making Sense of the Hemispheres**. Orlando: Harvest Books, 2004. 224 p.

PAIVA, G. J. Religiosidade Clássica, Espiritualidade Contemporânea e Qualidade de Vida: Discussões Psicológicas. **Revista RelegensThréskeia**, v. 4, n. 1, p. 01-13, 2015.

PANZINI, R. G.; ROCHA, N. S.; BANDEIRA, D. R.; FLECK, M. P. A. Qualidade de vida e espiritualidade. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 34, p. 105-115, 2007.

PINHO, D. **Inteligência Espiritual: a peça chave para a felicidade e o sucesso**. Rio de Janeiro: Best Seller, 2015. 192 p.

PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, D. B.; ROCHA, E. C.; SILVA JÚNIOR, J. A.; FREITAS, D. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, n. 42, p. 384-411, 2016.

PEREIRA, M. F. R. **Trabalho e Educação: uma perspectiva histórica**. Curitiba: Intersaberes, 2012. 188 p.

PINTO, Ê. B. Espiritualidade e Religiosidade: Articulações. **Revista de Estudos da Religião**, n. 15, p. 68-83, 2009.

POMPPER, D. Practical and Theoretical Implications of Successfully Doing Difference in Organizations. **International Perspectives on Equality, Diversity and Inclusion**, v.1 p.187-203, 2014.

POWER, S.; LUNDSTEN, L. Studies that compare type theory and left-brain/right-brain theory. **Journal of Psychological Type**, n. 43, p. 22-28, 1997.

REGO, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas Organizações e Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v.6, n.2, 2007.

RIBEIRO, L. **Prosperar: fazendo amizade com o dinheiro**. São Paulo: Editora Objetiva, 1992.

ROBERTS G., HESS-HERNANDEZ D. Christian Workplace Spiritual Intelligence: A Preliminary Analysis. In: DHIMAN, S.; ROBERTS, G.; CROSSMAN, J. **The Palgrave Handbook of Work place Spirituality and Fulfillment**. Basingstoke: Palgrave Macmillan, p. 423-447, 2018.

RUDIO, F. V. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. Petrópolis: Vozes, 1979. 144 p.

SAAD, M.; MASIERO, D.; BATTISTELLA, L. R. Espiritualidade baseada em evidências. **Acta Fisiátrica**, v. 8, n. 3, p. 107-112, 2001.

SANCHIS, P. As religiões dos brasileiros. **Revista Horizonte**, v.1, n. 2, p. 28-43, 1998.

SANTIAGO, J. A. P. Estúdio exploratório sobre el tema de La espiritualidade nel ambiente laboral. **Anales de Psicología**, v. 23, n. 1, p. 137-146, 2007.

SANTOS, P. F. C. **Influência da Espiritualidade no Empenhamento Organizacional: Estudo na Zona Industrial de Leira**. Leira: ISLA, 2014. 151 f. Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, 2014.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership: a dynamic view**. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a universal structure of human values. **Journal of Personality and Social Psychology**, 1987.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and Cross-Cultural Replications. **Journal of Personality and Social Psychology**, n. 58, p. 878-891, 1990.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. **Advances in Experimental Social Psychology** Orlando: Academic, p 1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Valores Humanos Básicos: seu contexto e estrutura intercultural. In: TAMAYO, A.; PORTO, J. B. **Valores e Comportamento nas Organizações**. Petrópolis: Vozes, p. 21-55, 2005.

SCOPUS, Elsevier. Disponível em: <<http://www.americalatina.elsevier.com/sul/pt-br/scopus.php>>. Acesso em: 29 nov. 2017.

SIEGEL, S.; CASTELLAN, J. **Estatística Não - Paramétrica para as Ciências do Comportamento**, 2. Ed. Editora Penso. 2006. 333p.

SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, Religião e Trabalho no Contexto Organizacional. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 3, p. 557-564, 2009.

ŠILINGIENĖ, V.; ŠKĖRIENĖ, S. Expression of Leaders 'Spiritual Intelligence in a Context of Organizations' Services Quality: A Theoretical Approach. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 156, p. 93-97, 2014.

ŠILINGIENĖ, V.; ŠKĖRIENĖ, S. Expression of leaders' spiritual intelligence in a context of service organizations: A gender approach. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 213, p. 758-763, 2015.

SIQUEIRA, D. Religião, religiosidade e contexto do trabalho. **Sociedade e Estado**, v. 20, p. 717-724, 2005.

SIQUEIRA, M. M. M. et al. Espiritualidade no Trabalho. In: _____. **Novas Medidas do Comportamento Organizacional**. Porto Alegre: Artmed, p. 157-171, 2014.

SMIRCICH, L. Concepts of culture and organizational analysis. **Administrative Science Quarterly**, v. 28, n. 3, p. 339-358, 1983.

STATSOFT, Inc. STATISTICA (data analysis software system), version 7, 2004.

STERNBERG, R. The concept of intelligence and its role in life long learning and success. **American Psychologist**, v. 52, n. 10, p. 1030-1037, 1997a.

STERNBERG, R. Managerial Intelligence: Why IQ isn't enough. **American Journal of Management**, v. 23, n. 3, p. 475-493, 1997b.

SOLOMON, R. C. **Espiritualidade para Céticos: paixão, verdade cósmica, e racionalidade no século XXI**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. 230 p.

SOUTO, S. O.; REGO, J. A. Espiritualidade nas Organizações, Positividade e Desempenho. In: XXX EnANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2006, Bahia. **Proceedings...**Rio de Janeiro: RJ, ANPAD, 2006.

TROTT, D. Spiritual well-being of workers: An exploratory study of spirituality in the work place. **Dissertation Abstracts**. International, University of Texas: Austin, TX, 1996.

UPADHYAY, S.; UPADHYAY, N. A multi-criteria decision frame work to measure spiritual intelligence of university teachers. **Procedia Computer Science**, v. 91, p. 591-598, 2016.

VALLADARES, L. Os dez mandamentos da observação participante. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 22, n. 63, p. 153-155, 2007.

VAUGHAN, F. What is spiritual intelligence? **Journal of Humanistic Psychology**, v. 42, n. 2, p. 16-33, 2002.

VASCONCELOS, A. F. The Spiritually-Based Organization: A Theoretical Review and its Potential Role in the Third Millennium / A Organização Baseada na Espiritualidade:

Uma Revisão Teórica e seu Potencial Papel no Terceiro Milênio. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 1, p. 183-205, 2015.

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

VERGARA, S. C.; MOURA, L. S. Práticas de Espiritualidade na Gestão de Pessoas. In: XXXVI EnANPAD - Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 2012. **Proceedings...** Rio de Janeiro: RJ, ANPAD, 2012.

VILAÇA, M. M.; DIAS, M. C. M. Transhumanismo e o futuro (pós-)humano. **Physis Revista de Saúde Coletiva**, v. 24, n. 2, p. 341–361, 2014.

VITA-MORE, N. **Transhumanism: What Is It?** [s.l.] R R BOWKER LLC, 2018.

VIZEU, F. (Re) contando a Velha História: Reflexões sobre a Gênese do Management. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 780–797, 2010.

UFAM. **História**. Disponível em: <<https://ufam.edu.br/historia.html>>. Acesso em: 27 ago. 2019.

WALSH, R. **Essential Spirituality: The 7 Central Practices to A waken heart and mind**. New York: John Wiley & Sons, 1999. 320 p.

WEBER, M. **A ética Protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo, Centauro, 2001. 336 p.

WEBER, O. J. **Ética, Educação e Trabalho**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2013. 200 p.

WOLMAN, R. **Thinking with your soul: Spiritual intelligence and why it matters**. New York: Harmony, 2001. 289 p.

ZINNBAUER, B; PARGAMENT, K. Religiosity and spirituality. In: PALOUTZIAN, R.; PARK, C. **Handbook of the psychology of religion and spirituality**. New York: The Guilford Press, p. 21-42, 2005.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. **SQ: Connecting with our spiritual intelligence**. New York: Bloomsbury, 2000. 288 p.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. **SQ: Inteligência Espiritual**. Rio de Janeiro: Viva Livros, 2017. 336 p.

WEIGEL, J. **Futurismo: A Arte de Criar o Futuro na Prática**. São Paulo: W Futurismo, 2018a.

WEIGEL, J. **O que é um Futurista? Descubra quem são, o que fazem e como se tornar um profissional de futurismo**. São Paulo: W Futurismo, 2018b.

WEIGEL, J. **O que é Foresight? Conheça a metodologia que modifica decisões no presente para influenciar o futuro**. São Paulo: W Futurismo, 2019.

ANEXO A – QUESTIONÁRIO DE ESCALA INTEGRADA DE INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

Escala Integrada de Inteligência Espiritual

Esse questionário avalia o conjunto de habilidades espirituais pessoais e profissionais. Ele é parte da tese do Doutorado em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba em São Paulo.

***Obrigatório**

1. As informações prestadas por você são sigilosas e serão analisadas em conjunto com as informações fornecidas por seus colegas. Gostaríamos de contar com sua colaboração, respondendo a este questionário. **VOCÊ NÃO PRECISA SE IDENTIFICAR, PORTANTO, NÃO ESCREVA SEU NOME.** Dê suas respostas conforme as instruções, não deixando nenhuma questão em branco. *

Marque todas que se aplicam.

Você está de acordo com os termos acima? Ao clicar em "Sim", você estará concordando que está disposto a responder às perguntas deste questionário.

2. Gênero *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Prefiro não dizer

3. Idade *

4. Escolaridade *

Marcar apenas uma oval.

- Superior (Cursando)
- Superior (Completo)
- Pós graduação (Cursando)
- Pós graduação (Completo)
- Outro: _____

5. Qual é o nome da instituição de ensino que estuda ou estudou? *

6. Qual é o nome do curso que está fazendo ou já concluiu? *

7. Estado Civil *

Marcar apenas uma oval.

- Solteiro(a)
- Casado(a)

8. Pratica alguma religião? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

9. Profissão *

10. Tempo de trabalho no emprego atual? *

11. O que você entende por Inteligência Espiritual? *

12. Existe a prática da Inteligência Espiritual no seu ambiente de trabalho? *

56. Eu resisto fortemente à experiências que considero desagradáveis. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>					

57. Eu sou o meu pior inimigo. *

Marcar apenas uma oval.

1	2	3	4	5	6
<input type="radio"/>					

58. Respondi a todas as perguntas com sinceridade e com o melhor da minha capacidade? *

Marcar apenas uma oval.

- Sim
 Não

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários