

**Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Programa de Pós-Graduação em Administração**

**Camila Rodrigues Silva Santos**

**A influência da religiosidade e das práticas  
religiosas, mediadas pela personalidade, na atuação  
do indivíduo no contexto organizacional**

**Recife, 2020**

Universidade Federal de Pernambuco  
Centro de Ciências Sociais Aplicadas  
Departamento de Ciências Administrativas  
Programa de Pós-Graduação em Administração - PROPAD

Camila Rodrigues Silva Santos

**A influência da religiosidade e das práticas  
religiosas, mediadas pela personalidade, na atuação  
do indivíduo no contexto organizacional**

Orientador: Prof. Dr. Antônio Roazzi

Tese apresentada ao programa de Pós-Graduação em Administração – PROPAD, da Universidade Federal de Pernambuco, para obtenção do título de doutor em Administração.

**Recife, 2020**

Catálogo na Fonte  
Bibliotecária Ângela de Fátima Correia Simões, CRB4-773

S237i Santos, Camila Rodrigues Silva  
A influência da religiosidade e das práticas religiosas, mediadas pela personalidade, na atuação do indivíduo no contexto organizacional / Camila Rodrigues Silva Santos. - 2020.  
130 folhas: il. 30 cm.

Orientador: Prof. Dr. Antônio Roazzi.  
Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal de Pernambuco. CCSA, 2020.  
Inclui referências e anexos.

1. Religião. 2. Personalidade. 3. Liderança. I. Roazzi, Antônio (Orientador). II. Título.

658 CDD (22. ed.) UFPE (CSA 2020 – 031)

Camila Rodrigues Silva Santos

**A influência da religiosidade e das práticas religiosas, mediadas  
pela personalidade, na atuação do indivíduo no contexto  
organizacional**

**Tese submetida ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração da  
em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.**

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Antonio Roazzi (Orientador)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Alexsandro Medeiros do Nascimento (Examinador Externo)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Profa. Dra. Estefânea Élide da Silva Gusmão (Examinador Externo)  
Universidade Federal do Ceará

---

Prof. Dr. José Ricardo Costa de Mendonça (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

---

Prof. Dr. Bruno Campello de Souza (Examinador Interno)  
Universidade Federal de Pernambuco

Ao meu vovô João (*in memoriam*)  
Pelos sons de amor que me ensinaste.

À minha bisa Déia (*in memoriam*). Meu anjo.  
Obrigada por tanto!

Vocês são a minha base e fazem tudo ter sentido.

## AGRADECIMENTOS

Agradecimentos convencionais não são o meu estilo. Este mais parece um diário, onde cabem as palavras mais minhas de todo o texto. Então desejo, mais uma vez, que as seguintes palavras não sejam interpretadas como mero cumprimento de formalidades, mas sim como a sincera expressão do meu sentimento a todos que contribuíram para a realização deste trabalho.

Seguindo a linha de uma “pensadora contemporânea”, eu gostaria de agradecer primeiramente a mim! O processo de doutorado foi um misto de emoções, que me proporcionaram um crescimento importante. É um período árduo, que não poderia ter vencido sem a ajuda de pessoas e instituições, que foram fundamentais para que eu permanecesse.

Agradeço, portanto, ao CNPq, pelo apoio financeiro para a realização desta e de tantas outras pesquisas científicas no nosso país. O momento não é dos melhores, a falta de credulidade na Ciência nos assusta e entristece, mas a coragem e o desejo de mudar o mundo, meu e dos meus colegas pesquisadores, é grande. Transformo minha vida todos os dias através da educação. Sei do valor e do poder que ela tem. Sigamos firmes!

E o lugar que me fez seguir firme durante minha formação acadêmica também precisa ser lembrado. Foram quatro anos de doutorado. Dois anos de mestrado. Uma vida de aprendizados. O PROPAD acolheu uma menina inexperiente, recém-saída da casa e da “asa” dos pais, mas sem medo e cheia de expectativas. Seis anos eu vivi aqui e pude contemplar toda a formação para a docente que desejo e preciso ser. Tenho, realmente, muita gratidão por este departamento, todo o corpo docente e servidores, que foram fundamentais para esta conquista.

Ao meu querido orientador, professor Antônio Roazzi. Sempre muito companheiro, solícito, pronto para ouvir e aconselhar. Foram anos muito agradáveis sob a sua guia, nos quais pude compartilhar da sala de aula, dos seus conhecimentos e sua vivência enquanto docente. São momentos e lembranças preciosos. Tenho muita admiração, respeito e gratidão pelo senhor e nossa parceria. Obrigada por toda ajuda e dedicação.

Devo agradecer, ainda, ao meu antigo, porém presente, orientador, Professor Bruno Campello de Souza, que continua sendo fonte de inspiração. É sempre uma alegria poder ouvi-lo e aprender mais sobre tudo! Versatilidade é o seu nome do meio. Admiro sua disponibilidade.

Aos demais professores da banca examinadora, Pela atenção e disposição em ler o trabalho, se envolverem com sua concepção desde o projeto, no momento da qualificação, até

agora. Todas as considerações são importantes para a melhoria do trabalho e meu crescimento profissional. Também aprendo muito com vocês.

Agradeço a cada um dos respondentes desta pesquisa, sem os quais não conseguiria viajar nas descobertas e fazer contribuições para a academia e para a sociedade. Ao meu time de auxiliares na força-tarefa de conseguir os sujeitos, que compartilharam minha pesquisa com carinho e desejo de lograr êxito. Por toda preocupação, interesse, oração e suporte, tanto virtual como presencial! Sou imensamente grata por tudo, principalmente por estarem comigo na vida. Sei que cada e-mail, link e apelo será recompensado pelos Céus! A Ivania Rodrigues (que aparecerá nestes agradecimentos ainda em outro momento), Gabriela Silva, Ana Maria e Leandro. Esta pesquisa é nossa.

Para além do conhecimento acadêmico, o PROPAD ainda me presenteou com grandes amigos. Pessoas especiais que são porto físico e espiritual. Com quem chorei de tanto rir. Com quem sorri pra não chorar. Porque a nossa melhor saída é sempre o humor. Nominalmente, agradecimento especial a Diego Costa por tanto que nem sei! Pelos melhores abraços, gargalhadas, conselhos e pelo meu quatinho reservado todo tempo. Obrigada às outras poderosas Jéssica Côrtes, Jéssica Targino e Carol Carneiro. Somos os melhores comentaristas políticos. Somos as melhores pessoas. Não está sendo fácil, nós sabemos. Mas juntos fazemos coisas maravilhosas. A Marcela Pereira, que também dispôs tantas vezes do seu cafofo! E ainda mais por compartilhar dessa árdua jornada comigo efetivamente. Que venham mais passeios Caruaru-Campina-Recife e mais idas à La Suissa. Simone Costa, obrigada pelo abrigo nesses últimos tempos! Foi muito importante tê-la para partilhar as angústias e alegrias desse caminho. E obrigada, ainda, por me apresentar o Pilates. Minha coluna exulta de alegria por isso! Obrigada a Mary Dayane, colega de orientação, pela parceria.

Aos meus amigos da vida, com quem compartilho meus dias e minha vida inteirinha, muito obrigada. Aos que dediquei tempo e consegui cativar. Àqueles que tenho necessidade e que são únicos para mim. A Jussara Palmeira por tudo e por sempre, faltando só o meu afilhado! A Raissa Barbosa, por ser tão querida e tão presente. Sei que posso contar sempre com você. Evelyn Alves, querida amiga, mãe recém-nascida, sempre tão doce e parceira. A Juliana e Raphael, doce casal tão amado, a espera do nosso lindo feijãozinho. Aos demais amigos de vida, comunidade e caminhada, também muito obrigada!

Pelo suporte psicológico, ouvido atento, conselhos e apoio emocional, agradeço à minha Psicóloga, Marcela Lira. Sem a psicoterapia eu não teria conseguido!

À minha poderosa proteção, meu abrigo, escudo, aconchego, meu melhor lugar, meus melhores amigos. A minha família. Meus mais sinceros agradecimentos vão para os que não medem esforços para me apoiar e incentivar em tudo, desde as dancinhas da escola e os desfiles de moda na época que queria ser modelo, até os meus maravilhosos shows no teclado e minhas defesas de doutorado, sempre me aplaudindo e se orgulhando das minhas conquistas, mesmo que não seja tão boa tecladista quanto eu imagino! Aos meus pais, Mario Bartolomeu e Ivania Rodrigues, eu não teria palavras suficientes para agradecer por tanto! Amo vocês. À minha irmã tão querida, minha godinha, minha parceirinha, minha melhor companhia, quem topa tudo comigo, com quem quero viver as maiores aventuras e conhecer o mundo todinho... meu melhor presente de Deus. Eu te amo tanto! Sem o seu carinho, eu não seria nada. Obrigada por estar sempre aqui quando eu preciso. À minha tia-irmã, Itamara Rodrigues e minha prima-irmã Gabriela Rodrigues, as agregadas mais queridas do Brasil!

E se com essas pessoas já foi difícil, sem Deus seria realmente impossível! Sentir o cuidado e o Amor divino me fez perseverar. Me fez acreditar. Então, por último, mas definitivamente, o mais importante, eu preciso agradecer ao meu Pai Celestial. Meu Deus amigo. Tão paciente! Tão acolhedor sempre! Muito obrigada, meu Senhor, por toda a proteção, mesmo sem que eu mereça. À minha mãezinha, Maria Santíssima, por me proteger e me amar, por interceder por mim ao Pai. Minha melhor advogada. E ao meu santo de devoção, São Francisco, por me dar todo o ensinamento de vida na tentativa de ser uma pessoa melhor a cada dia.

A tudo e a todos, minha eterna e imensa gratidão. Meu coração se enche de alegria por ter cada um comigo. Que eu seja capaz de retribuir o que, com tanto amor e dedicação, recebi de vocês.

Tu julgarás a ti mesmo – respondeu o rei. – É o mais difícil.

É bem mais difícil julgar a si mesmo que julgar os outros.

Se consegues fazer um bom julgamento de ti,

és um verdadeiro sábio.

Antoine de Saint-Exupéry

## RESUMO

Este trabalho foi construído com base na Hipótese Central de que a Religiosidade e as Práticas Religiosas, mediadas pela personalidade, influenciam positivamente a atuação do indivíduo no contexto organizacional, de maneira a refletir no seu desempenho, especialmente nas relações interpessoais, nas práticas de liderança e no discurso inclusivo disseminado na organização. O objetivo geral é explorar a Religiosidade e a Prática Religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de maneira a verificar a influência destas atividades na formação da personalidade do indivíduo e as possíveis contribuições para a atuação dele no trabalho, além de identificar impactos nas práticas de liderança e no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao grupo de trabalho. Este estudo quantitativo compreende uma amostra de 456 indivíduos, que sejam vinculados a uma denominação religiosa, e possuam vínculo empregatício. A coleta foi feita através de formulário online, composto de 43 questões, abrangendo dados demográficos, religiosidade e práticas religiosas, ocupação, relações de trabalho e sucesso profissional, aspectos da personalidade, liderança e sentimento de inclusão percebido no grupo de trabalho e religioso. Como resultado, tem-se que a Religiosidade, a partir da dimensão de Personalidade “Agradabilidade”, tem influência positiva sobre o comportamento de seus seguidores no que diz respeito a relações interpessoais. Em relação ao trabalho, as pessoas com vivência religiosa mais intensa se sentem mais satisfeitas no que diz respeito à relação com colegas. Sobre a Liderança, a Religiosidade influencia em aspectos como carisma, comunicação, resolução de conflitos, apoio, iniciativa, criatividade, e capacidade de delegar tarefas. A Religiosidade ainda contribui para o sentimento de Pertença e percepção de afeto do indivíduo. Destaca-se, portanto, o papel de influência da Religiosidade em relação aos aspectos de sociabilidade e interação do indivíduo no ambiente de trabalho. Os resultados podem ser utilizados como orientação para promover suas pesquisas ou a atuação na liderança e inclusão organizacional, além de refletir sobre o papel da religião na sociedade, no comportamento e na formação da personalidade do indivíduo.

**Palavras-chave:** Religião; Personalidade; Comportamento do Indivíduo; Liderança; Inclusão.

## ABSTRACT

This work was built based on the Central Hypothesis that Religiosity and Religious Practices, mediated by Personality, positively influence the individual's performance in the organizational context, in order to reflect on his performance, especially in interpersonal relationships, leadership practices and in the inclusive discourse disseminated in the organization. The objective is to explore Religiosity and Religious Practice, seen from the perspective of attending services, oratory practices, experiences with the divine, interpersonal relationships, pastoral, catechetical or social actions and activities, promoted and encouraged by a religious institution, in order to verify the influence of these activities on the formation of the individual's personality and the possible contributions to his performance at work, in addition to identifying impacts on the leadership practices and on the inclusion feelings of the individual in relation to the work group. This quantitative study comprises a sample of 456 individuals, who are linked to a religious denomination, and have an employment relationship. The collection was made through an online form, composed of 43 questions, covering demographic data, religiosity and religious practices, occupation, work relationships and professional success, aspects of personality, leadership and feeling of inclusion perceived in the work and religious group. As a result, it appears that Religiosity, from the dimension of Personality "Agreeableness", has a positive influence on the behavior of its followers with regard to interpersonal relationships. In relation to work, people with more intense religious experience feel more satisfied with regard to the relationship with colleagues. About Leadership, Religiosity Influences aspects such as charisma, communication, conflict resolution, support, initiative, creativity, and the ability to delegate tasks. Religiosity also contributes to the individual's feeling of belonging and perception of affection. Therefore, the influence of Religiosity in relation to the individual's sociability and interaction aspects in the work environment is highlighted. The results can be used as a guide to promote their research or to act in leadership and organizational inclusion, in addition to reflecting on the role of religion in society, in the behavior and in the formation of the individual's personality.

**Keywords:** Religion; Personality; Individual's Behavior; Leadership; Inclusion.

## **LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1:</b> SSA dos dez itens de Religiosidade .....	<b>73</b>
<b>Figura 2:</b> SSA dos Fatores de Religiosidade e aspectos de satisfação no trabalho .....	<b>79</b>
<b>Figura 3:</b> SSA dos Fatores de Religiosidade e aspectos de Liderança no trabalho .....	<b>83</b>
<b>Figura 4:</b> SSA dos Fatores de Religiosidade e aspectos de Inclusão no trabalho .....	<b>87</b>

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1:</b> Descrição da amostra de participantes .....	<b>72</b>
<b>Tabela 2:</b> Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e aspectos sociodemográficos .....	<b>75</b>
<b>Tabela 3:</b> Correlação de Spearman entre as Dimensões de Personalidade e os Fatores de Religiosidade .....	<b>76</b>
<b>Tabela 4:</b> Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e aspectos de satisfação no trabalho .....	<b>77</b>
<b>Tabela 5:</b> Correlação de Spearman entre as Dimensões de Personalidade e os aspectos de satisfação no trabalho .....	<b>78</b>
<b>Tabela 6:</b> Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e aspectos de Liderança no trabalho .....	<b>80</b>
<b>Tabela 7:</b> Correlação de Spearman entre as Dimensões de Personalidade e os aspectos de Liderança no trabalho .....	<b>81</b>
<b>Tabela 8:</b> Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e aspectos de Inclusão no trabalho .....	<b>84</b>
<b>Tabela 9:</b> Correlação de Spearman entre as Dimensões de Personalidade e os aspectos de Inclusão no trabalho .....	<b>85</b>

# SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	16
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	22
<b>2.1 Religiosidade e práticas religiosas</b> .....	22
2.1.1 Catolicismo .....	27
2.1.2 Protestantismo .....	29
2.1.3 Espiritismo .....	31
2.1.4 Religiões de matriz africana e Ayahuasca .....	32
2.1.5 Ateísmo e Agnosticismo .....	34
<b>2.2 Personalidade</b> .....	35
2.2.1 O modelo Big-Five .....	37
<b>2.3 Liderança</b> .....	39
<b>2.4 Inclusão</b> .....	42
<b>3. PROBLEMA DE PESQUISA</b> .....	48
3.1 Relação entre Religiosidade e personalidade .....	49
3.2 Relação entre Religiosidade e aspectos sociais e organizacionais .....	51
3.3 Relação entre Personalidade e aspectos organizacionais .....	54
3.4 Relação entre Religiosidade e Liderança .....	56
3.5 Relação entre Personalidade e Liderança .....	57
3.6 Inclusão em ambiente organizacional .....	58
3.7 Lacuna Teórica .....	59
3.8 Justificativa .....	60
3.9 Objetivos .....	62
3.9.1 Objetivo Geral .....	62
3.9.2 Objetivos específicos .....	62
3.10 Hipóteses da pesquisa .....	64
<b>4. MÉTODO</b> .....	66
4.1 Amostra .....	66
4.2 Instrumentos de pesquisa .....	66
4.3 Procedimentos .....	71
<b>5. RESULTADOS</b> .....	72
5.1 Perfil da amostra .....	72

5.2 SSA da Religiosidade .....	73
5.3 Correlação entre Religiosidade e aspectos sociodemográficos .....	75
5.4 Correlação entre Fatores de Religiosidade e dimensões de Personalidade ....	76
5.5 Correlação entre os Fatores de Religiosidade e aspectos de satisfação no trabalho .....	77
5.6 Correlação entre aspectos de Personalidade e os aspectos de satisfação no trabalho .....	78
5.7 SSA dos fatores de Religiosidade, Dimensões de Personalidade e aspectos de satisfação no trabalho .....	79
5.8 Correlação dos Fatores de Religiosidade com os aspectos de Liderança no trabalho .....	81
5.9 Correlação entre as dimensões de Personalidade e os aspectos de Liderança no trabalho .....	82
5.10 SSA dos Fatores de Religiosidade, dimensões de Personalidade e aspectos de Liderança no trabalho .....	83
5.11 Correlação entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Inclusão no trabalho .....	84
5.12 Correlação entre as Dimensões de Personalidade e os aspectos de Inclusão no trabalho .....	86
5.13 SSA dos Fatores de Religiosidade, dimensões de Personalidade e aspectos de Inclusão no trabalho .....	87
<b>6. ANÁLISE .....</b>	<b>89</b>
6.1 Validação do instrumento central da tese .....	89
6.2 Relação entre Religiosidade e Personalidade .....	90
6.3 Relação entre Religiosidade e Personalidade no Trabalho .....	92
6.4 Relação entre Religiosidade e Personalidade na Liderança no Trabalho .....	94
6.5 Relação entre Religiosidade e Personalidade no sentimento de Inclusão no Trabalho .....	96
<b>7. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>99</b>
7.1 Limitações e sugestões para pesquisas futuras .....	104
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>105</b>
<b>ANEXO .....</b>	<b>122</b>

# 1. INTRODUÇÃO

---

A religião sempre exerceu forte influência no comportamento humano e no cotidiano da sociedade. Em se tratando de Ocidente, durante muito tempo, os dogmas e preceitos católicos imperaram, chegando a determinar leis de Direito Civil e, inclusive, a produção de ciência e difusão de informações durante o Período Medieval (BÉHAR; SANTOS, 2015). Hoje, mesmo que a Laicidade tenha sido instituída em alguns países, esta influência cultural ainda é muito forte, compartilhada entre pares, envolvendo difusão de princípios, valores e normas de conduta doutrinária.

A religiosidade é vista como uma questão natural, inerente à psique, capaz de modificar a personalidade do sujeito, e influenciar a sua opinião e atitude acerca de questões concretas do cotidiano, indo além da exaltação do Sagrado e da vinculação a uma denominação específica (VALLE, 2002; JUNG, 1978). Estas pessoas apresentam, geralmente, maior bem estar psicológico e maior autoestima, menor incidência de depressão, dependência de substâncias entorpecentes e comportamentos suicidas (DALGALARRONDO, 2006; KRAUSE, 2007).

Estudos envolvendo religiosidade e saúde foram realizados, trazendo reflexões acerca das possíveis relações existentes entre os diversos aspectos da mente e comportamento humano, como emoções, depressão, suicídio, ansiedade e personalidade. Alguns destes estudos dedicam-se a demonstrar o peso que a educação e trajetórias ocupacionais semelhantes tendem a exercer na missão de avizinhar os indivíduos de diferentes grupos étnicos, religiosos e culturais, juntamente com fatores biológicos. Todos estes são tidos como instrumentos que contribuem fundamentalmente para a formação da personalidade do sujeito (KOENIG et. al., 2012; SILVA, 2010). Acredita-se, então, que é provável que o envolvimento religioso influencie a personalidade e seja influenciado por ela através de ambas as forças genéticas e ambientais.

Ao compreender que a atitude religiosa não constitui algo separado de toda a experiência humana, como expressado por Allport (1968), tem-se uma concepção unificadora da vida, e se torna possível afirmar que uma pessoa com uma crença religiosa pode atribuir um significado maior às suas atividades no dia a dia (trabalho, esporte, profissão, compromisso político, entre outras) e pode levar em conta a perspectiva religiosa, em momentos de tomada de decisão ou em projetos que irá desenvolver, por exemplo.

Pauchant (2002) afirma que a espiritualidade no contexto do trabalho traz toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões, tratando-se de uma forma de

humanização, de uma nova perspectiva de auto realização no trabalho, enquanto que White (2008) faz questão de alertar que, quando os líderes de uma organização não reconhecem a influência de tradições culturais e valores pessoais advindos de uma vivência espiritual do indivíduo ou do grupo que coordena, estes correm o risco de enfrentar surpresas desagradáveis que comprometem a confiança dos seus colaboradores, consumidores e investidores.

Hoje em dia, os indivíduos que exercem alguma função laboral, esperam que este seja um ambiente onde eles podem expressar suas opiniões abertamente, que seja propício ao desenvolvimento pessoal, autoconhecimento, à possibilidade de criar e contribuir, um ambiente mais leve, onde possa agir de acordo com suas crenças e valores, dando um sentido maior para o trabalho e a atividade que exerce, fazendo com que surja uma a ligação entre espiritualidade, religiosidade e negócios (SILVA; SIQUEIRA, 2009).

Desconsiderar qualquer influência que a religiosidade traz ao ambiente de trabalho, seria desconsiderar a utilização destes mecanismos para melhoria das atividades, relações interpessoais, expectativas do indivíduo e do grupo em relação à atividade e à organização, dentre outros fatores relevantes. É importante esclarecer que o mundo moderno não é um mundo antirreligioso, mas sim um mundo onde a religião precisa encontrar espaço e dialogar com outros discursos não religiosos, mas não se pode desconsiderar a possibilidade real da influência religiosa na vida social de qualquer indivíduo que assim deseje (DUTRA, 2016; LUHMANN et al., 2012; WEBER, 2009; TAYLOR, 2007).

Apresenta-se, então, o conceito de Espiritualidade no ambiente de trabalho, como um conjunto de valores e o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada culturalmente, influenciada pelo contexto de uma comunidade, promovendo, assim, uma experiência transcendental através do trabalho e das relações entre os funcionários (REGO; CUNHA, 2008; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003). Quando as pessoas ressignificam suas atividades e se sentem envolvidas em climas organizacionais fortemente espirituais, tornam-se mais saudáveis e felizes, atuam de forma mais comprometida, se tornam mais engajados e são capazes de aplicar todo o seu potencial para o trabalho.

Outros estudos se propõem a explicar a relação entre “Religiosidade e trabalho” (SANTOS, 2015; HAGE; POSNER, 2015; LYNN et. al., 2009; KING, 2007; KRIGER; HANSON, 1999; DAVIDSON; CADDELL, 1994). Este olhar, segundo Lynn et al. (2009), “permite a inclusão de dogmas, tradição e instituição, rituais, crenças e práticas, aspectos mais específicos, que se diferenciam de acordo com a denominação à qual o indivíduo se vincula”, para analisar a influência destes nos aspectos organizacionais.

Várias contribuições recentes para a literatura de religiosidade no trabalho e em contextos organizacionais têm-se concentrado explicitamente sobre a relação deste elemento com a liderança (DARTO et. al., 2015; HAGE; POSNER, 2015; LONGENECKER; MCKINNEY; MOORE, 2004). Migueles e Zanini (2009) afirmam que o líder que baseia suas práticas em valores, cria espaços de maior sentido para o trabalho, ética e realização pessoal, e é no âmbito teológico e espiritual que se encontra o melhor caminho para a compreensão dos aspectos de liderança que não são capturáveis pela lógica científica ou empresarial.

É interessante, ainda, abordar a liderança sob a perspectiva de uma ferramenta que proporcione a disseminação do conceito e a prática de um pensamento inclusivo (COTTRILL; LOPEZ; HOFFMAN, 2014). Isto porque líderes que promovem a inclusão em seus grupos de trabalho aproximam-se do conceito de promoção de um ambiente propício ao compartilhamento de valores e criação de sentido para o trabalho (SIMONS et. al., 2015; MIGUELES; ZANINI, 2009).

A liderança inclusiva pode ser conceituada como um conjunto de comportamentos de líderes focados em fazer com que os funcionários consigam alimentar um sentimento de pertencimento e singularidade em relação ao grupo, enquanto contribuem para os processos e resultados da organização (SHORE et. al., 2011). É benéfica para diversas equipes, pela capacidade de valorizar todos os membros por seus atributos, perspectivas e contribuições únicas, o que acaba levando a um desempenho organizacional superior.

Vê-se a necessidade de pesquisas que se dediquem à relação existente entre a Religiosidade do indivíduo, levando em consideração, principalmente as suas práticas religiosas, vistas sob a perspectiva de ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas pela instituição à qual se vincula, e a Personalidade, com a finalidade de melhor compreender o comportamento do indivíduo nos mais diversos ambientes da sociedade, inclusive em organizações e grupos de trabalho. Considerar, ainda, o reflexo desta relação sobre a liderança e inclusão organizacional levanta questionamentos importantes para os estudos organizacionais, de maneira a contribuir efetivamente para as práticas de gestão.

Este estudo está ancorado à linha de pesquisa de Organização e Sociedade do programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, direcionada ao campo temático de Processos Humanos Complexos nas Organizações, e traz à tona os seguintes questionamentos: *Qual a relação existente entre a Personalidade do indivíduo, a Religiosidade e as práticas religiosas? Que impacto essa relação exerce sobre a atuação do indivíduo no trabalho? Qual o reflexo que esta relação exerce sobre a liderança e inclusão organizacional?*

A fim de responder às perguntas de pesquisa, este trabalho foi construído com base na hipótese central de que **a Religiosidade e as Práticas Religiosas, mediadas pela personalidade, influenciam positivamente a atuação do indivíduo no contexto organizacional, de maneira a refletir no seu desempenho, especialmente nas relações interpessoais, nas práticas de liderança e no discurso inclusivo disseminado na organização.**

Assim, o objetivo geral deste trabalho é explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de maneira a verificar a influência destas atividades na formação da personalidade do indivíduo e as possíveis contribuições para a atuação deste indivíduo no trabalho, bem como identificar os impactos desta relação nas práticas de liderança e no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.

Para atender a este objetivo, foram traçados objetivos específicos que permitiram um melhor estudo, a saber: analisar a relação entre fatores de Religiosidade, vistos sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias ou espirituais pessoais, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, determinados através de dados desta pesquisa, e a Personalidade, verificando, ainda, as implicações da relação existente entre a Religiosidade a Personalidade e a atuação do indivíduo no trabalho, aferir os impactos desta relação na execução de atividades de liderança e considerar as influências desta mesma relação no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.

Este estudo quantitativo compreende uma amostra de 456 indivíduos adultos, de ambos os sexos, idade, escolaridade e renda variadas, que sejam vinculados a uma determinada denominação religiosa, e possuam vínculo empregatício, seja em empresa pública, privada, ONG ou, ainda, possua empresa própria.

A coleta foi feita através de formulário online, composto de 43 questões, abrangendo dados demográficos, religiosidade e às práticas religiosas dos entrevistados, a ocupação e atividades e relações de trabalho e sucesso profissional, aspectos da personalidade, liderança e sentimento de inclusão percebido, seja no grupo de trabalho ou religioso e questões sobre bem estar.

O primeiro contato com os respondentes foi feito via e-mail, contendo o teor da pesquisa, convite para participação da mesma e instruções gerais para o processo de resposta e envio do questionário.

Uma vez coletados os dados, estes foram carregados no Microsoft Excel e transportados para o software IBM SPSS, onde foram aplicados métodos estatísticos diversos para tratamento e análise destes achados. A sociodemografia da amostra foi caracterizada por meio de estatística descritiva, o mesmo ocorrendo com as principais variáveis dependentes. Testes de hipótese e coeficientes de correlação avaliarão o grau de associação entre pares de variáveis. Smallest Space Analysis e Teoria das Facetas foram usadas para avaliações multivariadas.

Os resultados fornecem aos líderes e gestores dos mais diversos tipos de organizações, com participação em denominações religiosas distintas, diretrizes sobre como lidar com esta força de trabalho tão diversificada, melhorando as relações interpessoais e as atividades como um todo. Líderes, estudiosos e profissionais podem usar os resultados como orientação para promover suas pesquisas ou a atuação no campo da liderança e inclusão organizacional. Este estudo reflete, ainda, na concepção do papel da religião na sociedade, no comportamento e na formação da personalidade do indivíduo, trazendo o olhar também para a sua influência nas questões profissionais, ao sentimento de inclusão percebido e, ainda, no tocante às características de liderança desenvolvidas.

Para contribuições acadêmicas mais diretivas, a pesquisadora sugere uma disciplina eletiva ao curso de administração, que discuta questões culturais, influência de valores e construção da identidade religiosa e pessoal no ambiente organizacional de trabalho, com destaque para discussões acerca do papel da Liderança e da promoção de fatores que favoreçam o sentimento de Inclusão do indivíduo nos grupos de trabalho. A pesquisa deve despertar, também, o interesse para novas pesquisas acerca do assunto e a produção de um conhecimento útil para a Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, aplicável ao contexto brasileiro.

Este trabalho está dividido em capítulos, de maneira que o capítulo seguinte a esta introdução apresenta o Referencial Teórico, com os conceitos associados à religiosidade e às práticas religiosas, Personalidade, Liderança e Inclusão. O capítulo 3, de Problemática, apresenta as indagações que levaram à elaboração da pesquisa, apontando os principais estudos envolvendo as relações entre os temas abordados nesta proposta de pesquisa, as lacunas teóricas encontradas e as hipóteses levantadas a partir destas leituras. O capítulo 4, de Objetivos, aborda os caminhos traçados para a condução da pesquisa e resposta às questões levantadas a partir da

teoria. A justificativa, capítulo 5, apresenta as explicações teóricas e a relevância desta pesquisa para o meio acadêmico e as questões de viabilidade prática para a Administração. O capítulo 6, de Método, apresenta, de maneira detalhada e de fácil replicabilidade, as técnicas que foram utilizadas para tratamento dos dados e o atingimento dos objetivos traçados, apresentando os instrumentos utilizados, a amostra e os procedimentos de realização da tese. Os Resultados e discussão estão dispostos no capítulo 7, apresentando todos os achados da pesquisa de maneira clara, com exposição de tabelas e gráficos para melhor compreensão dos dados, com todas as técnicas utilizadas para se atingir os objetivos e testar as hipóteses traçados. em seguida, o capítulo 8 traz as análises realizadas a partir dos dados coletados, além de ligar os achados à teoria e fazendo considerações conclusivas às hipóteses traçadas. Por fim, apresentam-se as considerações finais dos achados, discussões e resultados relevantes para a tese.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

---

Nesta seção serão aprofundados os conceitos fundamentais para a construção da pesquisa, as bases teóricas acerca de práticas religiosas, personalidade e comportamento do indivíduo no trabalho, evidenciando os conceitos que dão base para os questionamentos a serem explorados com esta pesquisa.

### **2.1 Religiosidade e práticas religiosas**

Religião é uma das expressões mais antigas e universais, que remete a questões sagradas, ligadas a estruturas formais, hierárquicas e, de certa forma, fechadas. O termo está necessariamente atrelado, ainda, a um sistema de dogmas, de crenças e de rituais, ou seja, é vinculado à dimensão institucional. Coelho e Mahfoud (2001) afirmam que a forma como a religião é estruturada, em torno de um conjunto de práticas, normas e dogmas, tem o objetivo de estabelecer uma comunhão entre o divino e o humano, relação importante para a elaboração de sentimentos, questionamentos e atitudes em relação à própria vida e a aspectos sociais.

A religião procura contribuir para o desenvolvimento de princípios de estruturação de valores de moral e do pensamento do mundo, sendo, muitas vezes, condicionante do comportamento e ações de seus seguidores (BOURDIEU, 1991; DURKHEIM, 1989; JUNG, 1978). Teixeira (2005) esclarece que vivenciar experiências religiosas não é romper com o mundo e a realidade, mas sim manter-se em sintonia com estes, dando capacidade de perceber sua influência no dia a dia. Cada denominação religiosa tem uma forma de conduzir seus fiéis dentro daquilo que definiram como “matéria de fé e moral”. Questões sociais, culturais e históricas também influenciam na maneira como a religião é praticada. Se o indivíduo faz opção por estar vinculado a uma religião, ele, muito provavelmente, deverá ser diretamente influenciado por ela em todos os aspectos do ser e do agir (AMATUZZI, 1997).

Além de estar diretamente envolvida com questões culturais, a religião é constituída por mitos, rituais e pela construção do comportamento moral que reflete o processo cultural, definindo significados de comunidade e influenciando sobre o que pode e não pode ser feito, ou o conceito de certo e o errado. Assim, move-se entre o que é novo e a sabedoria herdada do passado, sendo desafiada a equilibrar ambas as esferas, como um fator de preservação da cultura

e tradição. Além disso, é importante lembrar que religião não é a crença de uma única pessoa, mas está associada a um conjunto de crenças e percepções morais compartilhadas por um grupo de pessoas (HEFNER, 2007; KING, 2007).

A importância da Religião e de suas práticas na vida do indivíduo pode ser observada ao perceber que a experiência religiosa tem uma influência direta no cotidiano dessa pessoa, de tal maneira que consegue modificar suas atitudes e comportamentos. Essas experiências apresentam a pessoa a um mundo inteiramente novo, que só pode ser compreendido por aqueles que já passaram pelas mesmas experiências, comungam da mesma fé ou experimentaram dos mesmos rituais (AMATUZZI, 1997).

Paiva (1998) afirma que, para o indivíduo que tem uma certa prática religiosa é gerada uma série de novas atitudes de enfrentamento no campo das relações pessoais, do comportamento individual ou social, trazendo à tona alguns sentimentos que o tornam mais seguro, auxiliando esta pessoa a lidar com as mais diversas situações da vida, como situações de sofrimento ou perda, por exemplo. O indivíduo pode, por meio da religiosidade e seus desdobramentos na sua vida cotidiana, ter uma ferramenta a mais para tomar decisões, assumir papéis e enfrentar os problemas que possam surgir, seja de forma individual ou coletiva (PAIVA, 1998).

Muitas pessoas buscam participar de atividades religiosas como forma de melhorar seu bem-estar. A frequência à igreja faz melhorias na percepção de conforto, aumenta a probabilidade de apoio social e gera no indivíduo um senso de controle mediado por Deus, que pode ser entendido como a crença em uma divindade com poder e influência sobre o futuro, o destino ou as ações dos indivíduos. Esta crença está associada a uma maior satisfação com a vida, mais otimismo, e menores níveis de ansiedade em relação à morte e, ainda, maior autoestima (KRAUSE, 2007). Ou seja, a vivência religiosa, ou Religiosidade, por assim dizer, admite, fundamentalmente, a influência direta do Sagrado no cotidiano e nas experiências pessoais de cada um, sendo esta relação intensificada conforme as práticas e vivências se tornam mais frequentes e intensas.

Com base em estudos feitos com o objetivo de compreender melhor a experiência religiosa de católicos, Baungart e AmatuZZi (2007) afirmam que esta vivência pode estar relacionada com o crescimento pessoal, que contribui para uma mudança subjetiva com modificação de comportamentos, tais como: maior tolerância nos relacionamentos interpessoais, inserção em grupos sociais, autoconhecimento e empatia.

É importante, ainda, levar em conta a idade cronológica do indivíduo, visto que a maturidade para compreender, discernir e utilizar todos os valores que são passados pela prática religiosa, cresce com o passar do tempo, junto com o seu desenvolvimento físico e intelectual. Inúmeros estudiosos afirmam que os indivíduos que têm algum tipo de prática religiosa na juventude ou início da idade adulta tendem a manter ou aumentar a sua religiosidade à medida que envelhecem (ARGUE ET AL, 1999; MCCULLOUGH ET. AL, 2005; FEENSTRA; BROUWER, 2008).

É importante compreender algumas distinções acerca de conceitos que podem, muitas vezes, se sobrepor um ao outro, quando se trata de religiosidade. A espiritualidade, por exemplo, está sempre vinculada à religiosidade, mas envolve questões de interesse pessoal quanto ao significado da vida e à razão de viver, e se trata de uma relação mais íntima com Deus, sem, necessariamente, exigir a vinculação a uma denominação religiosa, nem se limita a tipos de crenças ou práticas (PANZINI et. al., 2007).

Koenig et. al. (2001) afirmam que espiritualidade é a busca pessoal por respostas compreensíveis para questões existenciais sobre a vida, seu significado e a relação com o sagrado ou transcendente que podem levar a ou resultar do desenvolvimento de rituais religiosos e formação de uma comunidade (KOENIG et. al., 2001). A grande obra da espiritualidade é sensibilizar a pessoa para perceber aquilo que escapa ao olhar, incorporando uma visão de mundo distinta, mas que traz à tona determinados valores e papéis sociais fundamentais, estimula a solidariedade, o sentimento de justiça entre as pessoas e a sensação de que elas pertencem a uma sociedade fraterna e harmônica (TEIXEIRA, 2005; CAVANAUGH, 2001). Este conceito compõe uma das dimensões de religiosidade, muito explorado em estudos científicos, mas não pode ser tratado como um mesmo conceito.

Além de cuidar da evolução espiritual do indivíduo e da sua relação com o divino, as denominações religiosas, cada uma à sua maneira, se comprometem em influenciar positivamente a sociedade e melhorar a sua comunidade, estimulando o seu seguidor a se engajar em atividades que vão além da frequência a cultos e rituais, que neste estudo chamou-se de práticas religiosas, atuando como agente de mudança do ambiente.

Apesar disso, a religiosidade pode influenciar em alguns comportamentos negativos de seus seguidores. Os distanciamentos, seja geográficos ou ideológicos, e a conseqüente falta de conhecimento de uma para com a outra, acabaram por desenhar barreiras de relacionamento entre denominações religiosas e os povos que as professam.

As maiores disputas territoriais, de poder, de dominação e controle foram realizadas com argumentos religiosos muito latentes, sendo mantidos até hoje, em diversos locais. Alguns desses discursos mais radicais e munidos de preconceitos contra aqueles vistos como inimigos do deus ou deuses cultuados por determinada cultura, país ou grupo étnico, unidos a questões históricas de territorialidade, identidade e tentativa de posse de riquezas naturais, contribuem para a manutenção de discursos de ódio e preconceito.

Diversos estudos vêm sendo realizados com o objetivo de compreender os mecanismos do discurso e das ações acerca do que se chama de Intolerância Religiosa. A este respeito, Dussel (2004), em uma palestra em um congresso de Filosofia na cidade de Lima, faz a seguinte afirmação:

Vamos chamar a posição intransigente de intolerante com os possíveis oponentes. Portanto, a intolerância é dogmática, indicando assim a unidade entre uma certa teoria da verdade e o poder político. As intolerantes afirmam "possuir" a verdade ou encontrar-se em acesso privilegiado em relação ao que é conhecido como "verdadeiro". Essa confiança ingênua, longe de qualquer ceticismo ou consciência da finitude da inteligência e vontade humanas, dá a certeza dogmática inequívoca e senso messiânico de espalhar essa verdade por toda a humanidade (se ele tivesse o poder de fazê-lo). Quando a intolerância dogmática tem o suficiente desse poder político para impor sua vontade de poder aos outros, é quando a violência é usada como uma maneira natural de expandir a "verdade" e exige ser aceita por todos os outros. (DUSSEL, 2004)

Leite (2013) corrobora com estas afirmações quando apresenta a intolerância como uma reação contrária a uma ideia ou opinião alheia, que demonstra a dificuldade do ser humano de lidar com a diversidade de conceitos, culturas, crenças e opiniões existentes no mundo, chegando, inclusive, a comportamentos agressivos.

Quando se fala em intolerância religiosa, consegue-se percorrer um caminho muito embricado ao surgimento e ascensão das religiões monoteístas que, no início, sofriam perseguição por parte das religiões politeístas, e passaram a ter discursos e atitudes negativas em relação a outras práticas, por considerarem apenas a existência de um único Deus. Essa cultura de exclusão e depreciação do outro a partir da fé professada é baseada no sentimento de superioridade pela crença em uma verdade absoluta que acaba legitimando os discursos preconceituosos e dificulta o diálogo e empatia entre as pessoas de diferentes crenças, ou até mesmo o conhecimento e respeito a outra fé (TEIXEIRA, 2005).

Segundo Nascimento (2016), em se tratando especificamente de religiões de matriz africana e as religiões brasileiras que decorreram destas práticas, acontece, ainda, para além do preconceito religioso e sentimento de superioridade advindo da discriminação com origens no

racismo e na forma de estrutura social praticada alguns séculos atrás. Autores já afirmam que não se trata apenas de disputas por ideais ou hegemonia religiosa, mas sim do racismo que respalda as ações discriminatórias com relação a estas religiões. Se assim fosse, não haveriam tantos casos de ataques diretos a terreiros e espaços de prática das religiões de matriz afro (NASCIMENTO, 2016).

Em um artigo com discussões acerca da intolerância religiosa, Silva (2018) tenta explicar o que é a intolerância religiosa, e porque ela existe desde os primórdios da sociedade, gerando tantas guerras e divisões, persistindo até hoje, mesmo em sociedades mais desenvolvidas e em tempos tão diferentes. Este autor afirma que

estranhamento cultural, medo, não aceitação da alteridade, apego excessivo aos dogmas, espírito de seita, sentimento e auto percepção de guardião da fé e verdades absolutas, fundamentalismos, incompreensão, desconhecimento, ignorância, etc., são aspectos que fundamentam as manifestações de intolerância religiosa (SILVA, 2018, p. 64).

Para este autor, a intolerância religiosa não está dissociada das relações sociais e dos interesses e objetivos políticos do poder civil, tendo, historicamente, diversos exemplos significativos da simbiose entre poder espiritual (Igreja/religião) e o poder secular (Estado).

Neste sentido, no Brasil, muito se fala sobre a crescente influência da chamada “bancada evangélica” nos projetos que estão em discussão no Congresso, trazendo à tona um crescente conservadorismo, que se reflete nas discussões sobre causas como descriminalização e legalização do aborto, legalização das drogas, casamento homoafetivo e adoção por casais do mesmo sexo, legalização e reconhecimento da prostituição como profissão, isenção de taxas e impostos para comunidades de fé, entre outros temas.

O preconceito advindo da religião, bem como este conservadorismo político-social legitimado pelas crenças religiosas compartilhadas, ainda refletem sobre outras questões e discussões sociais importantes. A liberdade de expressão, sexualidade, prazer, relações homoafetivas, descriminalização do aborto e legalização da utilização de substâncias alucinógenas, o papel da mulher na sociedade, entre outros temas, são tratados de maneira ainda muito arcaica, sem dialogo e sem reflexão sobre a maneira como a sociedade funciona hoje em dia (FILHO, 2018; STÜRMER, 2015).

O respeito às diferenças de pensamento e de crenças é fundamental para modificar este cenário de preconceito e exclusão. O diálogo inter-religioso é contrário ao pensamento fundamentalista, por isso, é preciso estar aberto a novas possibilidades a fim de que a sociedade viva em um contexto solidário e de paz (STÜRMER, 2015), especialmente no Brasil, que é reconhecido por sua diversidade religiosa.

O sincretismo existente entre as denominações se dá devido a maneira de colonização e o histórico exploratório de pessoas de diversas culturas e etnias, dando origem a uma mistura bastante característica. A cultura indígena, aqui presente desde os nativos, o catolicismo, que configura a maior porcentagem de seguidores, trazido pelos portugueses, as religiões de matriz africana, trazidas pelos povos negros escravizados, vindos dos mais diversos cantos da África, e suas misturas, que deram origem a vivências religiosas brasileiras. O protestantismo, que se iniciou posteriormente, mas vem crescendo bastante, além de outras denominações, a grande maioria trazida por imigrantes, como o budismo, judaísmo e islamismo. Todas garantidas como direito inviolável de liberdade de culto pela Constituição Federal de 1988.

Afim de esclarecer o que seriam estas práticas religiosas de maneira efetiva dentro de uma instituição religiosa, são apresentados alguns dos principais grupos de serviço e atividades registradas por cada denominação religiosa abarcada neste estudo, às quais os seus fiéis e as pessoas que desejarem, podem se engajar, participar e contribuir de maneira efetiva. As denominações foram consideradas segundo dados demográficos mais recentes (TADVALD, 2018; IBGE, 2010).

### **2.1.1 Catolicismo**

O termo “catolicismo”, do grego *katolikos*, que significa “universal”, (OXFORD DICTIONARIES, 2014) é usado para designar uma experiência específica, compartilhada por fiéis que vivem em comunhão com a Igreja de Roma. É uma das mais expressivas vertentes do cristianismo e, ainda hoje, congrega a maior comunidade de cristãos existente no planeta. Segundo algumas estatísticas recentes, cerca de um bilhão de pessoas professam sua adesão ao catolicismo (RAUSCH, 2003).

A doutrina oficial da Igreja Católica é o conjunto de crenças professadas acerca de diversos aspectos relativos a Deus, ao homem e ao mundo. Levam-se em conta alguns estudos realizados por filósofos e teólogos para o estabelecimento de "dogmas", que formam a doutrina da Igreja e são considerados como verdade revelada, exigindo que o cristão católico creia e siga esses dogmas (PAULO II, 2000).

As principais crenças do catolicismo estão embasadas na crença em um único Deus verdadeiro que integra a Santíssima Trindade, que vincula a figura divina ao seu filho Jesus e ao Espírito Santo. Além disso, o catolicismo defende a existência da vida após a morte e a existência dos céus, do inferno e do purgatório como diferentes estágios da existência póstuma.

Segundo a doutrina católica, a salvação é alcançada se seguidos os ensinamentos de Jesus Cristo, bem como a vivência do amor, da fé e da caridade em sociedade (PAULO II, 2000).

Além da obediência aos preceitos determinados, a fé Católica ainda espera algumas atitudes de seus fiéis. Atitudes estas que caracterizam a verdadeira atitude de cristão católico, tais como a participação em missas, confissão, comunhão, jejum e devolução do Dízimo são algumas das obrigações do cristão católico (PAULO II, 2000). O cristão católico ainda é convidado a se vincular a algum grupo ou pastoral na paróquia e diocese em que mora, ou mesmo aos serviços missionários espalhados no mundo todo (PAULO II, 2000).

O trabalho em pastorais é realizado de forma voluntária e é orientado a partir de um objetivo ou uma necessidade, de forma que ela é conduzida pelo grupo como uma prioridade e parte fundamental na evangelização e serviço nas dioceses, paróquias e localidades mais necessitadas, como comunidades carentes, abrigos para crianças e presídios. Àqueles que se dispõem a colaborar com este serviço, dá-se o nome de “Agente de Pastoral”. Estes atuam tanto no serviço interno da igreja, como em diversas áreas da sociedade em geral e levam apoio, orientações e conforto espiritual às pessoas ou grupos de interesse específico da pastoral à qual se vincularam. Regularmente estes agentes participam de cursos e encontros de formação para planejamento e partilha de experiências que possam contribuir para o trabalho junto às comunidades.

Os grupos de oração são formados por fieis que se reúnem de forma espontânea, com a orientação dos dirigentes espirituais da paróquia e têm como base a oração e a escuta. Aqui o objetivo principal é a evangelização e intercessão pelos irmãos.

Os movimentos, por sua vez, se formam a partir da ação dos leigos, com o intuito de atrair novos fiéis e renovar a vivência daqueles que, por algum motivo, estão afastados. Geralmente ocorrem em forma de retiro ou encontros de fim de semana, com formações rápidas e testemunhos de vida e experiências.

A igreja católica ainda atua, ainda, de maneira missionária, nas mais diversas áreas de maior necessidade no mundo, tendo representações nas zonas de guerra e conflitos, nas áreas de grandes epidemias e em territórios de extrema pobreza, atuando como voluntários em escolas e hospitais.

Existe, porém, aqui no Brasil principalmente, uma parcela de “católicos não praticantes”. Trata-se daqueles indivíduos que acreditam na Igreja, batizarão seus filhos nela, aceitam-na como identidade religiosa, mas não a praticam efetivamente. Não têm o costume,

por exemplo, de ir periodicamente aos templos ou manter alguma devoção a um santo (ALMEIDA E MONTEIRO, 2001).

### **2.1.2 Protestantismo**

O protestantismo teve origem na Europa, como uma reação contra as doutrinas e práticas do catolicismo romano medieval. Por isso o termo protestante, que é derivado do latim *protestari*, e significa *declaração pública/protesto* (Oxford Dictionaries, 2014), referindo-se às 95 teses de Martinho Lutero em protesto contra algumas crenças e práticas da Igreja Católica do século XVI e defendendo a ideia de que a salvação vem pela Graça, através da fé em Cristo (*Sola fide*), indo de encontro à tradição católica, que pregava a salvação pelo amor e pelas obras e fé em Cristo (WRIEDT, 2003).

Em decorrência das propostas de Lutero, algumas outras denominações surgiram em outros países da Europa. O calvinismo foi a doutrina protestante criada por João Calvino, em Genebra, na Suíça, fruto de suas observações e aprofundamento da doutrina criada por Lutero. A doutrina calvinista ainda era mais rígida do que a luterana, pois não admitia que seus adeptos ostentassem luxo ou riqueza, jogassem cartas ou dançassem em bailes. Também deveriam se vestir com moderação e sobriedade. (BAGCHI; STEINMETZ, 2004)

Depois das contribuições desses dois pensadores, o protestantismo se estabeleceu em bases que comungam, principalmente, da crença de salvação pela graça e na Bíblia como única fonte de regras de fé. Atribui-se a isso grande parte das divergências decorrentes, que resultaram na formação de novas denominações, pois sempre que a doutrina ou o pensamento professado por um líder não corresponder ao que um grupo entende como correto, segundo a Bíblia, será natural que ocorram rupturas e a organização do culto ou das crenças em novas bases. Isto é possível, também, por que o Protestantismo preconiza o “sacerdócio universal”, onde todos os adeptos se tornam potenciais pregadores ou pastores, se assim desejarem (NOVAES, 1998; MENDONÇA; VELASQUES FILHO, 1990).

Os primeiros registros de protestantes no território brasileiro são durante o período colonial com os huguenotes no Rio de Janeiro e com calvinistas em Pernambuco, permanecendo somente durante o tempo das ocupações francesa e holandesa. Mais tarde, com o desenvolvimento do protestantismo missionário que, em sua maioria, eram denominações norte-americanas, a religião começa a se disseminar (DE SOUZA, 2019; SILVA, 1996; FRESTON, 1994). Hoje em dia, o protestantismo é o segundo maior segmento religioso no

Brasil, com cerca de 42,3 milhões de fiéis, o que representa 22,2% da população brasileira segundo dados do IBGE (2010).

Seus principais representantes, seguindo uma característica mais missionária e tradicional, são as igrejas Presbiterianas, Metodistas, Congregacionais e Batistas. Baseiam-se na doutrina calvinista que enfoca a salvação dos predestinados que santificam as suas vidas, cumprindo seus deveres, dão devida importância ao batismo e a influência do Espírito Santo nas ações dos indivíduos.

Posteriormente surgem novas denominações que se encaixam em um novo modelo institucional. O Pentecostalismo. Difundiu-se rapidamente nos países subdesenvolvidos e adaptou-se à cultura brasileira da forma bastante eficaz. Concentrou-se na conquista das camadas mais populares, de baixa escolaridade e menor poder aquisitivo (FREESTON, 1994; CARREIRO, 2003).

Há, porém, igrejas fora destes segmentos descritos acima, que não são protestantes históricas nem pentecostais e têm como marca a pregação “restauracionista” do cristianismo considerado original. São elas: Testemunhas de Jeová, Mórmons e Adventistas do Sétimo Dia (DE SOUZA, 2019).

Entre as maiores denominações protestantes do Brasil em número de adeptos estão os batistas, presbiterianos, luteranos e metodistas. Entre os evangélicos (pentecostais e neopentecostais), os grupos com o maior número de seguidores são a Assembleia de Deus, a Congregação Cristã no Brasil, a Igreja Universal do Reino de Deus e a Igreja do Evangelho Quadrangular (IBGE, 2010).

Cada denominação tem suas especificidades, maneiras de conduzir seus fiéis, de apresentar sua doutrina e o foco principal do carisma que cada uma assume, mas, de maneira geral, as igrejas protestantes oferecem aos seus fiéis a opção de participarem dos cultos e celebrações, além da possibilidade de assumir as funções de liderança, de pregação e de organização e administração da igreja, de maneira mais hierarquizada.

As funções de liderança abarcam pregação e ensino, aconselhamento, participação em debates doutrinários e coordenação de ministérios. estas funções são assumidas por pessoas de mais experiência e formação, como o caso dos pastores e obreiros. Já as pessoas que assumem a pregação do Evangelho são responsáveis pelas visitas domiciliares, estudos bíblicos, eventos e atividades especiais e abertura de novas igrejas, assumindo, assim, um trabalho de caráter mais missionário. Em relação ao trabalho prático na igreja, é necessário que haja pessoas que

cuidem da contabilidade e gestão, limpeza, alimentação e estruturação de eventos e trabalhos sociais. A estes, dá-se o nome de diáconos ou auxiliares.

### 2.1.3 Espiritismo

Espiritismo é a doutrina elaborada pelo pedagogo francês Allan Kardec, que procura aliar ciência, filosofia e espiritualidade, buscando a melhor compreensão não apenas do universo tangível (científico), mas também do universo a esse transcendente (espiritual). A doutrina é baseada em cinco obras básicas escritas por Kardec, através da observação de fenômenos que o mesmo atribuía a manifestações de inteligências incorpóreas ou imateriais, denominadas “espíritos” (LEWGOY, 2008).

O termo *Espiritismo* foi utilizado pelo autor para definir especificamente o corpo de ideias por ele reunidas e codificadas em sua obra "O Livro dos Espíritos". Na publicação do livro “O Que é o Espiritismo”, há sua definição como uma doutrina que trata da "natureza, origem e destino dos espíritos, bem como de suas relações com o mundo corporal e as conseqüências morais que dela emanam" (KARDEC, 1944), e fundamenta-se nas manifestações e nos ensinamentos dos espíritos.

A doutrina da reencarnação é um dos pilares do espiritismo. Os espíritas dizem que a reencarnação é um processo de aperfeiçoamento espiritual pelo qual todos os homens precisam passar, e ao alcançarem a perfeição, estes se unem a Deus. Outro pilar e uma das mais atraentes doutrinas é a crença na possibilidade de comunicação com os que faleceram. Isto pode ocorrer de uma maneira espontânea ou através da mediação de uma pessoa, especialmente aquelas que tem uma vocação para serem médiuns. Os espíritos exercem influências sobre o mundo moral e físico. A crença espírita afirma, ainda, que Deus é eterno, imutável, justo, bom, criador do universo que abrange todos os seres materiais e imateriais (MODES; DA SILVA, 2019).

Esta doutrina afirma que o desejo de fazer o bem afasta das pessoas os espíritos inferiores, que são considerados os maus. Por isso o espiritismo tem tão forte a máxima de que “Fora da caridade não há salvação”. A partir deste princípio, os espíritas se esforçam para proporcionar bons sentimentos ao próximo, boas ações aos necessitados, oração e caridade. Cada pessoa encontra uma regra universal para se conduzir diante das ações, e os espíritos, que estão ocultos, julgam as intenções de cada pessoa (MODES; DA SILVA, 2019). As missões assistenciais de todos os tipos são muito frequentes, a adoção é uma prática muito frequente entre os espíritas e a ajuda aos mais carentes.

Stoll (2002) afirma que, no Brasil, o Espiritismo tomou maiores proporções com Chico Chavier, *médium* brasileiro e um dos principais responsáveis pela aproximação do Espiritismo ao Catolicismo no Brasil. A partir dos anos 80, alguns movimentos em resistência a esse modelo de expressão do Espiritismo brasileiro, e com o desejo de criar um distanciamento maior entre a doutrina Espírita e as práticas católicas, começaram a se delinear, e aparecem como novas correntes, com outras leituras da tradição (STOLL, 2002). Hoje, o Espiritismo no Brasil conta com cerca de 3,8 milhões de seguidores, representando 2% da população (IBGE, 2010).

#### **2.1.4 Religiões de matriz africana e Ayahuasca**

Existem, dentro do multiculturalismo brasileiro, práticas e expressões religiosas próprias, autênticas em sua concepção e disseminação, considerando aspectos muito particulares da cultura experienciada de maneira singular.

São consideradas religiões afro-brasileiras, todas as religiões que foram trazidas para o Brasil pelos negros africanos, na condição de escravos, ou religiões que absorveram ou adotaram costumes e rituais africanos (CARNEIRO, 2019). As mais antigas foram formadas no século XIX, quando o catolicismo era a única religião tolerada no país e a fonte de legitimidade social. Por isso os negros recriaram no Brasil as religiões africanas dos orixás, voduns e inquices, que se diziam católicos e tinham comportamento semelhante aos dos católicos (CARNEIRO, 2019).

O sincretismo, segundo Prandi (in CARNEIRO, 2019), sempre esteve presente nas religiões afro-brasileiras, estabelecendo paralelismos entre divindades africanas e santos católicos e adotando datas semelhantes para festas comemorativas. Por este motivo, é muito comum, mesmo atualmente, quando se defende a liberdade religiosa, que muitos seguidores das religiões afro-brasileiras ainda se declarem católicos.

Cada região brasileira adaptou suas práticas de acordo com a cultura local. Por este motivo, são muitas denominações que compõem esse grupo. Batuque, Candomblé, Pajelança, Umbanda e Xangô do Nordeste são exemplos de algumas das práticas mais conhecidas.

Carneiro (2019) faz comentários importantes sobre a aceitação destas religiões no Brasil, os preconceitos que ainda existem e a discriminação sofrida desde a chegada dos povos africanos ao Brasil, que, para poder praticar a crença religiosa de seu povo, precisaram fazer estas adaptações citadas anteriormente.

Sobre isso, Prandi, (in CARNEIRO, 2019) afirma que

Essas religiões nascidas no Brasil a partir da herança africana, mas influenciadas pelo catolicismo, por religiões indígenas e mais tarde pelo espiritismo kardecista, ocuparam por muito tempo, e ainda ocupam, um lugar secundário na sociedade, escondido e desprezado, aceitando-se a si mesmas como crenças subalternas, chamadas pelos outros e também pelos seus próprios seguidores não de religião, mas de seita (PRANDI, in CARNEIRO, 2019, prefácio)

Não muito diferente das religiões de matriz africana, em termos de origem, aceitação e reconhecimento como religião, a religião Ayahuasqueira é a denominação dada ao conjunto de rituais feitos com o uso da ayahuasca (termo de origem quíchua, que significa “cipó ou liana das almas”), uma infusão vegetal psicoativa da Amazônia, composta por duas plantas, o cipó *Banisteriopsis caapi* e a rubiácea *Psychotria viridis*, fervidas durante um certo período de tempo (LIRA, 2009a; MCKENNA, 2004; SCHULTES et. al., 2001). Tipicamente, esta infusão provoca poderosas visões, assim como alucinações em todas as demais modalidades de percepção (SHANON, 2003). A descoberta desta combinação, seu manuseio e preparo tem grande significado para a cultura dos povos indígenas brasileiros e sua disseminação se fez a partir de práticas e rituais religiosos.

Shanon (2003, p. 109) afirma que, “no passado, a ayahuasca era um dos pilares centrais de várias culturas tribais da Amazônia. Hoje, a infusão ainda é instrumento corriqueiro dos curandeiros em toda a região”, confirmando o peso cultural e identitário que estes rituais conferem às comunidades indígenas do Brasil.

No decorrer do século XX, constituíram-se no Brasil vários grupos religiosos sincréticos nos quais as tradições indígenas relativas à ayahuasca se combinaram com elementos culturais não-indígenas, cristãos ou outros. Dentre esses grupos, os mais importantes são a Igreja do Santo Daime, a União do Vegetal - UDV e a Barquinha. Em todos, a ayahuasca funciona como um sacramento. Após grande repercussão na mídia e crescimento da religião entre as populações indígenas e grupos em regiões metropolitanas do país, os rituais ganharam proporções mundiais e atingiram outros países.

Diversos campos de estudo antropológicos e psicológicos possuem linhas de pesquisa que se dedicam ao aprofundamento de conhecimento sobre o uso da ayahuasca em rituais religiosos, bem como os efeitos psicológicos, sociais e de saúde mental (ESCOBAR, 2014; ESCOBAR; ROAZZI, 2010; LIRA, 2009b).

Estudos afirmam que as religiões que fazem uso da Ayahuasca em seus rituais têm um impacto positivo no comportamento cotidiano de seus membros (ESCOBAR, 2012; LIRA, 2009b). A rotina religiosa de seus membros se expande além do ritual sagrado de consumo da

bebida, exigindo uma dedicação proativa e coordenação entre os membros responsáveis pelas atividades. Há uma espacialidade e temporalidade específicas em que a bebida é consumida, mas esta não deixa de ter espaço e participação nas decisões e comportamentos dos membros de suas muitas religiões (SÁNCHEZ; YURREBASO, 2009).

### **2.1.5 Ateísmo e Agnosticismo**

Ateísmo, em um sentido amplo, é a crença na inexistência de divindades. Os ateus, portanto, de um modo geral, tendem a ser céticos em relação a afirmações sobrenaturais, afirmando ter a necessidade de evidências empíricas que provem sua existência. Embora alguns ateus adotem filosofias seculares, não há nenhuma ideologia ou conjunto de comportamentos que todos os ateus seguem. Ademais, o ateísmo também está presente em certos sistemas religiosos e crenças espirituais que não defendem a crença em deuses (KOSLOWSKI; SANTOS, 2016).

O Agnosticismo afirma que, embora algo não possua matéria ou algo concreto que possibilite comprovação de existência, isto tampouco pode ser ignorado ou se pode afirmar sua inexistência, seja uma divindade, ou outras reivindicações religiosas e metafísicas de cunho espiritual (PIMENTEL; ARAKAKI, 2017). O agnosticismo é a visão de que a razão humana é incapaz de prover fundamentos racionais suficientes para justificar a existência ou inexistência de Deus (DIXON, 2008).

Em alguns sentidos, o agnosticismo é uma posição sobre a diferença entre crença e conhecimento, ao invés de sobre qualquer alegação específica ou crença. Dentro do agnosticismo existem ateus agnósticos, que não acreditam que uma divindade exista, mas também não negam ou descartam a possibilidade de sua existência, e os teístas agnósticos, que acreditam que um Deus existe, mas não afirmam saber isso. Ou seja, o agnosticismo separa aqueles que acreditam que a razão não pode penetrar o reino do sobrenatural daqueles que defendem a capacidade da razão de afirmar ou negar a veracidade da crença teística (DIXON, 2008).

É possível conceber, ainda, haver um grupo de agnósticos que se definem como desconhecedores da existência ou não de Deus ou de entidades sobrenaturais, mas que não descartam a possibilidade de eventualmente poder adquirir tal conhecimento. Seriam aqueles que consideram o agnosticismo como um estado de coisas que talvez possa mudar, mais do que uma inevitabilidade lógica.

É difícil determinar quantos ateus e agnósticos existem no mundo atualmente com precisão. Segundo uma estimativa, cerca de 2,3% da população mundial descreve-se como atea e as taxas de pessoas que se autodeclaram como ateias são mais altas em países ocidentais. No Brasil, de acordo com dados do Censo 2010 do IBGE, 8% da população brasileira declarou-se "sem religião" (15,3 milhões), sendo que cerca de 615 mil destes indivíduos declararam-se ateus. No país todo, aqueles que se dizem ateus são mais numerosos entre os homens e entre os habitantes com menos de 55 anos (IBGE, 2010).

## 2.2 Personalidade

Porque as pessoas são diferentes? O que faz com que estas se identifiquem com outros indivíduos, mesmo na diferença? Na tentativa de responder a estas perguntas, a Personalidade vem sendo um tema já bastante explorado pela literatura da área de Psicologia. O termo tem origem da palavra grega *persona*, que significa máscara, representando a algo que os outros veem e através da qual se fala (KOENIG et. al., 2012, p. 272).

As estruturas físicas e o contexto cultural são responsáveis pela formação completa da estrutura e dinâmica da personalidade do ser, definindo a maneira de ser e de agir de cada sujeito, com suas particularidades e especificidades, suas vivências e a história do seu desenvolvimento enquanto ser humano, embora esta estrutura seja fundamentalmente universal, apresentando padrões de comportamento e reações emocionais comuns, que nos levam a viver em sociedade e a buscar grupos que tenham semelhanças que contribuem para um certo nível de estabilidade (PASQUALI, 2000).

Na Psicologia não há uma definição plenamente difundida aceita sobre personalidade. É um conceito muito amplo, pois a personalidade invade diversos aspectos do comportamento humano. Esta amplitude é vista de inúmeras formas por diferentes teóricos e, como resultado, muitas abordagens distintas são levadas em conta para conceituar a personalidade. Para fins desta pesquisa, faz-se necessário a adoção de uma definição específica acerca do tema.

Koenig et. al. (2012), a partir de estudos recentes, afirmam que a personalidade pode ser entendida como um conjunto de características pessoais, de pensamento, sentimento e comportamento, que fazem com que o indivíduo, ele ou ela, seja único e diferente de todos os outros, em relação a um conjunto de características psicológicas que são relativamente estáveis,

cruzando ambientes diferentes, parâmetros sociais e períodos de tempo (KOENIG et. al., 2012, p. 272).

Por convenção, pode-se afirmar haver uma tentativa de consonância entre os estudiosos da área, de que a personalidade envolve, portanto, um conjunto de atributos característicos de um indivíduo, que atuam nos processos motivacionais, emocionais, cognitivos e comportamentais, formando um padrão consistente de pensamento e ação da pessoa no decorrer de sua existência, originados das expectativas de auto percepção, de valores e atitudes, que auxiliam na avaliação dos problemas e das reações dos outros indivíduos. Tais atributos são tidos como relativamente estáveis ao longo do tempo e estas experiências fazem com que os indivíduos se diferenciem uns dos outros dentro de uma mesma cultura ou subpopulação e se organizem melhor socialmente, levando em conta valores, crenças e visão de mundo semelhante (WRZUS; ROBERTS, 2017; KOENIG et. al., 2012; FEIST; GREGORY, 2009).

Autores afirmam, ainda, que a formação da personalidade é um processo continuado, sofrendo pequenas modificações no decorrer dos anos, a partir de experiências vividas, no entanto, detalhes sobre a natureza de tais experiências, o elo com o desenvolvimento da personalidade a longo prazo e as razões pelas quais algumas experiências predizem mudanças, enquanto outras preveem estabilidade, não foram devidamente especificados (WRZUS; ROBERTS, 2017).

Staats (2003) faz fortes críticas à maneira como os conceitos e, principalmente, as teorias de personalidade foram construídas no decorrer dos anos, dentro do campo da psicologia. O autor acredita que a falta de teóricos que trabalhem e desenvolvam pesquisas específicas sobre o tema, com métodos e dados de qualidade, gera conceitos difusos e inconsistentes. Livesley, Jang e Vernon (2003) afirmam que durante muito tempo o estudo da personalidade era prejudicado pela falta de uma taxonomia sistemática de construtos para representar diferenças individuais. Este quadro começou a ser modificado com os estudos abordando a personalidade em dimensões (LIVESLEY; JANG; VERNON, 2003).

Entre os modelos da personalidade humana surgidos neste contexto, destaca-se o *Myers Briggs Type Indicatore - o Big Five* (KAPLAN; SACCUZZO, 2017; GOSLING; RENTFROW; SWANN JR., 2003; MOUNT; BARRICK, 1998; ROSENTHAL, 1990; HUNTER et al., 1990; GOLDBERG, 1980).

### 2.2.1– O Modelo *Big Five*

Uma das abordagens populares para estudar as dimensões da personalidade é a taxonomia dos Cinco Grandes Fatores de personalidade – *Big Five*. Este modelo surgiu a partir de um estudo realizado por Sir Raymond Cattell com 171 adjetivos referentes a traços individuais observáveis e estáveis, a partir dos quais ele construiu o *Sixteen Personality Factor Questionnaire* (16PF). Por meio de análises estatísticas multivariadas, Cattell descobriu que haviam cinco fatores que poderiam explicar bem a maior parte da variância dos dados de personalidade (TUPES; CHRISTAL, 1961), o que foi confirmado posteriormente por Lewis Goldberg, Naomi Takemoto-Chock, Andrew Comrey e John M. Digman, quando da intenção de revisar todos os instrumentos de personalidade disponíveis na época.

Goldberg (1980) apresenta, portanto, as cinco dimensões do modelo *Big Five*, de maneira a entendê-los como eixos bipolares, tais quais: Conscienciosidade-Impulsividade, Abertura-Convencionalismo, Amabilidade-Misantropia, Neuroticismo-Estabilidade e Extroversão-Introversão. A ideia básica é a de que cada indivíduo teria o seu perfil de personalidade caracterizado por cinco medidas, uma para cada uma das dimensões. A seguir, cada um dos fatores abordados no modelo são melhor explicados.

- **Conscienciosidade:** Este fator pode ser visto como um aspecto relacionado à responsabilidade e honestidade. Refere-se à adesão estrita aos padrões de conduta e atenção aos princípios estabelecidos (ROCCAS et al. 2002). As pessoas que pontuam alto nessa dimensão são vistas como obedientes, organizadas, persistentes, decididas e confiáveis (MONDAK; HALPERIN, 2008). Essas pessoas tendem a pensar cuidadosamente, ponderar suas ações e tendem a agir segundo as obrigações morais comuns (COSTA; MCCRAE, 1992). Em contrapartida, pessoas que têm baixa conscienciosidade são vistas como negligentes e irresponsáveis, descuidadas e sem objetivos claros.

- **Abertura:** A abertura a novas experiências está relacionada à curiosidade, imaginação, tendência a comportamentos de alto risco e inconformidade (GEORGE; ZHOU, 2001; MAK; TRAN, 2001; BOOTH-KEWLEY; VICKERS, 1994). Autores afirmam que indivíduos com altas pontuações neste aspecto tendem a ser criativos, imaginativos, sensíveis e de mente aberta, além de viver no limite de experiências que podem levar a desvios do comportamento ético (ROCCAS ET AL., 2002; FRITZSCHE; OZ, 2007). Este

aspecto pode gerar conflitos com a conformidade, a tradição e a segurança, porque todos esses fatores dizem respeito à preservação do status quo.

- **Agradabilidade:** Esta dimensão está relacionada a tendências cooperativas, gentis, confiantes, honestas e calorosas (SADIQ; 2019), ou seja, um indivíduo socialmente agradável. São indivíduos bem-humorados, modestos e complacentes, com maior probabilidade de formar alianças e evitar conflitos, atenciosos e sensíveis às preocupações e bem-estar dos outros. Por outro lado, indivíduos com baixa pontuação nessa dimensão podem ser vistos como irritáveis, implacáveis, desconfiados e inflexíveis. Baixos níveis indicam pessoas cínicas, com tendências manipuladoras e vingativas (SADIQ; 2019).

- **Neuroticismo:** É o grau de sensibilidade ao estresse e de ajustamento emocional. Refere-se ao controle de impulsos, ansiedade e reatividade. Em geral, as pessoas que têm pontuação alta nessa dimensão são consideradas ansiosas, deprimidas, estressadas e mal-humoradas (SADIQ; 2019). Níveis baixos de neuroticismo indicam que estes indivíduos lidam com o estresse de forma calma e segura (SADIQ; 2019; KALSHOVEN et al., 2011).

- **Extroversão:** Essa dimensão, por sua vez, está relacionada à sociabilidade. As pessoas que têm pontuações altas em extroversão são mais sociáveis, ativas, otimistas, falantes e com maior facilidade ao atingimento de metas e sucesso, enquanto aquelas com baixa pontuação devem ser reservadas e cautelosas (ROCCAS et al. 2002). Sua natureza extrovertida e social influenciará seu engajamento em atividades de grupo e levará a uma comunicação aberta e honesta.

A natureza essencialmente descritiva dessa estrutura torna-se uma vantagem, tendo em vista que a sua validade empírica para múltiplos contextos e comportamentos, somada à falta de vinculação a um modelo específico, favorece uma taxonomia comum para a área sem prejuízo de uma posterior elaboração teórica (GOLDBERG, 1981).

Existem, naturalmente, os críticos deste modelo. Alguns pesquisadores argumentam que a relação dos traços de personalidade do Big Five não é completa, havendo outras dimensões a serem incluídas, enquanto outros chegam a questionar a sua efetiva aplicabilidade (MORGESON et al., 2007; STAATS, 2003; LIVESLEY; JANG; VERNON, 2003), mas, apesar disso, prevalece a sua boa reputação e as evidências a favor da sua utilidade e é assumido

entre estes autores que essa estrutura está transformando nossa compreensão da personalidade e está se tornando mais claramente delineada (LIVESLEY; JANG; VERNON, 2003; MOUNT; BARRICK, 1998; DIGMAN, 1990; ROSENTHAL, 1990; HUNTER, 1990).

## 2.3 Liderança

Quando se pretende estudar as relações dentro de grupos, seja formais, envolvendo organizações e relações de trabalho, ou informais, de âmbito social, onde se analisam os comportamentos e interações em comunidade, a liderança se torna um conceito chave. Tendo em vista a relevância do papel do líder, sendo aquele que exerce influência sobre os demais colegas e nos resultados que esta relação pode trazer à organização ou grupo em geral, é importante analisar os conceitos e evoluções de estudos acerca do tema.

Liderança, segundo Bryman (in CLEGG; HARDY; NORD, 2014), é um aspecto bastante utilizado em diferentes contextos, com diferentes aplicações e interpretações, o que deixa o seu conceito bastante difuso, mas também enriquece a discussão e considerações acerca deste tema. Mesmo assim a maioria das definições aborda três elementos principais: Influência, grupo e metas. A liderança pode ser entendida, portanto, como um processo de influência do líder sobre o seus liderados, evidenciando a ação em contexto de um grupo. Esta influência é feita na tentativa de direcionar o comportamento dos liderados às metas estabelecidas (BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014).

Para Bryman (in CLEGG; HARDY; NORD, 2014), a história da pesquisa sobre liderança pode ser dividida em quatro estágios: A abordagem do traço pessoal, abordagem do estilo ou comportamental, abordagem contingencial e a abordagem da nova liderança.

A abordagem do traço pessoal, ou simplesmente teoria dos traços originou-se de pesquisas disponíveis sobre liderança no período de 1904-1948 e seu interesse maior era determinar as qualidades pessoais e características do líder. Isto porque acreditava-se que a liderança é uma característica inata e não uma habilidade a ser aprendida; e que os traços pessoais dos líderes definiriam os líderes mais efetivos daqueles menos efetivos (BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014; BERGAMINI, 1994). Nesta abordagem, a aceitação de um líder está relacionada à aceitação das características (traços físicos, intelectuais, sociais) e aspectos relacionados à tarefa, considerados mais adequados pela coletividade (organização, grupo, sociedade em geral).

Apesar de muitas tentativas, os resultados não foram satisfatórios, sendo levantados uma série de questionamentos acerca desta abordagem. Hampton (2005) afirma que a liderança por traços não foi suficiente para satisfazer a busca pelo “melhor líder” ou o mais eficiente. Portanto, novos estudos se concentraram em analisar a maneira dos chefes se comportarem em relação aos subordinados. Surgem, então, os estudos sobre o comportamento do líder.

A abordagem comportamental teve início no pós-guerra, quando os pesquisadores fizeram uma tentativa de definir o líder eficaz, não pelo que ele é, como na abordagem anterior, e sim pelo que ele faz. Ele seria, portanto, alguém que realiza duas funções: uma relacionada com a tarefa (solução de problemas) e outra relacionada com a manutenção do grupo (função social). Estas funções tenderiam a ser expressas sob a forma de dois estilos de liderança, sendo o primeiro orientado para a tarefa e caracterizado pela predominância do controle da execução, enquanto o segundo seria orientado para o grupo e caracterizado pela busca de relações amigáveis (BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014).

Todos estes padrões de comportamento definem o líder. Todavia, outros autores começam a considerar que os tipos de liderança não devem ser aplicados de maneira isolada, sugerindo-se o equilíbrio com outros estilos. Não existe, portanto, apenas uma maneira correta de liderar. Conforme as diferenças motivacionais e de habilidade de seus liderados, o líder deve ter boa percepção das particularidades e direcionar, motivar, apoiar e delegar seus seguidores conforme o nível de desenvolvimento e a necessidade para cada atividade (GOLEMAN, 2015; BLANCHARD et. al., 2007).

Com base nesse pensamento surge, então, por volta de 1960, a abordagem contingencial. Ressaltava-se a importância do ambiente organizacional e das características dos seguidores. Nesta abordagem, os fatores situacionais são dispostos no centro de qualquer entendimento de liderança. O objetivo é identificar quais variáveis situacionais que moderarão a efetividade das diferentes abordagens de liderança (BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014). Neste sentido pode-se afirmar que, de acordo com esta abordagem, o líder deve analisar a situação na qual o seu grupo está inserido procurando adotar o estilo de liderança que mais se adequa.

A partir daqui, surge a concepção de que qualquer pessoa pode ser um bom líder. Acreditava-se que o indivíduo poderia ser treinado através de técnicas e direcionamentos, o que desencadeou uma grande demanda das empresas aos treinamentos e desenvolvimento de lideranças (BERGAMINI, 1994).

A última abordagem apontada pelas pesquisas sobre liderança é a chamada “Nova Liderança”, que tem sido utilizada para descrever as abordagens que surgiram nos anos 80

(BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014). Nas diferentes abordagens, os autores empregavam uma série de termos para descrever os novos tipos de liderança que surgiram e pelos quais se interessavam, tais como: liderança transformacional (BASS; 1985); liderança carismática (CONGER; 1989) liderança visionária (WESTLEY; MINTZBERG, 1989) e simplesmente liderança (BENNIS; NANUS, 1988). Estas abordagens juntas definiam o líder como alguém que determina a realidade organizacional por meio de uma visão que, por sua vez, é um reflexo de como ele define a missão de uma organização e os valores que a apoiaram. A liderança estaria baseada nos líderes como gestores de significados e não em termos de um processo de influência, somente.

Este conceito proposto por Smircich e Morgan (1982) trazia a ideia de que

Liderança, como outros fenômenos sociais, é socialmente construída através da interação, emergindo como resultado das construções e ações (BERGER; LUCKMANN, 1966) de ambos os líderes e liderados. Trata-se de uma cumplicidade ou de um processo de negociação através do qual certos indivíduos, implícita ou explicitamente, entregam seu poder de definir a natureza de sua experiência para os outros (SMIRCICH; MORGAN, 1982, p. 258).

De forma resumida, os primeiros teóricos sobre o tema definem liderança como característica natural de pessoas com múltiplas qualidades. Os pesquisadores comportamentais, por sua vez, veem a liderança como ato de influência do líder sobre o subordinado. Já para a vanguarda situacional, a liderança é a capacidade de o líder adaptar-se aos diferentes ambientes, situações e graus de maturidade do seguidor ou liderado em relação à competência e ao empenho na tarefa.

Os autores que apresentam a teoria transformacional trazem outro olhar sobre a liderança, definindo o líder como alguém carismático, capaz de motivar seus seguidores, estabelecer visão de novos horizontes, inclusive em âmbito pessoal, além de ser alguém capaz de desenvolver pessoas (CASTRO E SILVA, 2017, p. 75). É importante compreender que “cada um desses estágios não significa o encerramento das abordagens anteriores, mas apenas uma mudança de ênfase” (BRYMAN, in CLEGG; HARDY; NORD, 2014, p. 258). Assim, uma abordagem permanece viva mesmo após o nascimento de outra, podendo ser aplicada de acordo com o estilo e a necessidade de cada grupo ou organização.

Considerando todas as abordagens de liderança que vêm se desenvolvendo ao longo dos anos, percebe-se que muito esforço vem sendo despendido pelos pesquisadores do assunto para definir quais são as habilidades, atributos e características desejáveis a serem desenvolvidas pelos líderes para uma liderança eficaz. O líder deve bem saber escolher quais as técnicas de administração que melhor se encaixam em determinada situação. Deve, ainda, ser capaz de

reconhecer quais os fatores ambientais que estão influenciando negativamente o desempenho da sua equipe e aplicar as melhores técnicas administrativas para uma possível resolução desses problemas.

A escolha do estilo de liderança deve ser influenciada pelas várias forças que existem na organização, a exemplo do gestor, de seus subordinados e, até mesmo de uma exigência específica de uma situação de trabalho (STONER E FREEMAN, 2000). O líder deve, ainda, procurar por aspectos externos que possam contribuir para as atividades que o grupo realiza. Considerar questões individuais de personalidade e comportamento, por exemplo, bem como de coletivo, tais como cultura, valores e crenças compartilhadas, funcionando como auxílio às diversas questões de tomada de decisão em relação à equipe de trabalho.

## **2.4 Inclusão**

Grandes esforços vêm sendo feitos na sociedade no intento de compreender as questões envolvendo diversidade, com o objetivo de reduzir ou eliminar preconceitos e discriminação, atitudes indesejáveis em qualquer ambiente, além de injustas e ilegais. Muitos teóricos, pesquisadores e profissionais (MOR BARAK, 2015; DAVIDSON, 2011; PAGE, 2007; ELY; THOMAS, 2001; FERDMAN; BRODY, 1996) enfatizaram os benefícios que indivíduos, grupos, organizações e sociedade podem adquirir a partir da adesão de políticas e práticas favoráveis à diversidade. Com isso pretende-se ajudar o desenvolvimento de uma cultura inclusiva e o aumento a equidade e a justiça social (FERDMAN; SAGIV, 2012).

Mor Barak (2015) explica diversos aspectos da diversidade, partindo de suas experiências, legislação e políticas públicas de diversos países, e de teorias que abarquem este constructo envolvendo aspectos culturais, interpessoais e relações de trabalho. As melhorias de processo dos grupos de inovação e maior facilidade na resolução de problemas são colocadas como benefícios adquiridos a partir da implementação de políticas de diversidade, mas destacam-se, ainda, alguns efeitos negativos, tais como o aumento do conflito e maior intenção de saída, que ocorrem dada a falta de acompanhamento e compreensão sobre o tema (QIN; MUENJOHN; CHHETRI, 2014; SHEMLA et al., 2014).

A inclusão surge como um conceito central relacionado à diversidade, sendo considerada uma abordagem chave para se obter benefícios com o fomento das políticas de diversidade nos mais diversos ambientes (FERDMAN, 2013). E, embora a diversidade e a

inclusão sejam algumas vezes usadas de forma intercambiável, são, na verdade, construções distintas.

Na tentativa de esclarecer a relação entre diversidade e inclusão, principalmente em contexto organizacional de trabalho, Winters (2014) afirma que a Diversidade é legislada e precisa ser obedecida, enquanto que a Inclusão surge de forma espontânea e depende da internalização de ações voluntárias por parte dos envolvidos. A legislação acaba exigindo um comportamento mais legítimo quando assumido culturalmente, através de valores de moral e conduta da pessoa.

Mor Barak (2014) afirma que a diversidade se refere à divisão de pessoas em classificações ou categorias distintas, enquanto a inclusão é o julgamento individual de se sentir parte de um determinado grupo ou organização, independentemente da categoria social. E, ainda no intento de elucidar os conceitos destes dois construtos, Mor Barak (2015) afirma que

diversidade refere-se a diferenças demográficas entre membros, incluindo atributos observáveis (por exemplo, sexo, raça, idade) e não observáveis (por exemplo, cultura, cognição, educação) e é considerada uma característica de um grupo de trabalho ou organização (Nishii, 2013; Roberson, 2006). A inclusão, em contraste, refere-se às percepções dos funcionários de que sua contribuição para a organização é única, apreciada e sua participação plena é incentivada (MOR BARAK, 2015, p. 85).

Desta forma, entende-se que o crescimento de discursões em sociedade acerca da inclusão e propostas de mudança em todos os âmbitos, na tentativa de transformar atitudes negativas para com as minorias e grupos que são alvo de discriminação e preconceito, tudo isso em virtude do crescimento e desenvolvimento efetivo da diversidade, em um primeiro momento, no âmbito legislativo.

Com base em estudos anteriores, compreende-se que a inclusão reconhece cada pessoa no seu conjunto de categorias sociais e culturais, considerando gênero, raça, crenças religiosas, etnia, nacionalidade, idade, etc., não como motivo separatista, mas fazendo com que este indivíduo se sinta pertencente a determinada comunidade, seguro, confortável, ocupando seu lugar de direito, com facilidade de comunicação e envolvimento, mesmo tendo características diversas das pessoas com as quais convive (FERDMAN et. al., 2010; HUBBARD, 2004).

Ferdman (2010) afirma que

A inclusão envolve tanto sermos completamente nós mesmos, quanto permitir que os outros sejam completamente eles mesmos no contexto de engajar-se em buscas comuns. Significa colaborar de modo que todas as partes possam ser totalmente engajadas e submissas, mas, ainda assim, paradoxalmente, acreditarem que não comprometeram, ocultaram ou desistiram de qualquer parte de si mesmas. (FERDMAN, 2010, P. 37).

Ainda sobre este conceito, Ferdman e Brody (1996) asseveram que a inclusão implica não somente em eliminar barreiras a oportunidades construídas com base nas diferenças, mas também envolve o apoio a todo indivíduo que conseguir atingir seu potencial, sem exigir assimilação de outros elementos que sejam conflitantes com suas características físicas ou valores e crenças pessoais.

Esta proposta, porém, ainda se encontra em estágio muito inicial, sendo necessários novos estudos que verifiquem potenciais resultados associados à inclusão, estendendo as pesquisas e debates às mais diversas esferas da sociedade, contribuindo para uma melhor compreensão acerca deste construto, suas aplicações e benefícios (QUEIROZ; HANASHIRO, 2016; NISHII, 2013; SHORE et al., 2011). Para fins desta pesquisa, é fundamental levantar as pesquisas que vem sendo elaboradas no âmbito organizacional, principalmente em relação a grupos de trabalho.

Mor Barak (2015), ao apresentar o conceito de inclusão organizacional em suas pesquisas, emprega o antagonismo de inclusão-exclusão, que os indivíduos utilizam para acessar sua posição dentro de grupos e organizações. Esta autora afirma que

apesar do progresso no aumento da representação de diversos grupos nas organizações de trabalho, é a exclusão desses grupos de círculos de influência na organização que os impede de contribuir plenamente e se beneficiar de seu envolvimento na organização (MOR BARAK, 2015, p. 84).

O conceito de Inclusão-Exclusão no ambiente de trabalho refere-se ao senso individual de ser parte do sistema organizacional, seja formalmente, com o acesso a informações e canais de tomada de decisão, ou informalmente, através de encontros fora da empresa ou do horário de trabalho, onde ideias surgem, informações são compartilhadas e até mesmo decisões informais são tomadas, além de destacar a importância de compreender o processo de comparação constante que o colaborador realiza de si mesmo em relação aos colegas de trabalho (MOR BARAK, 2014). Tudo isso somado gera neste indivíduo a sensação de estar, ou não, satisfatoriamente incluído em seu grupo de trabalho.

Ferdman (2014), por sua vez, afirma que a inclusão em grupos de trabalho está relacionada à maneira com que toda a estrutura organizacional permite que o indivíduo exerça a atividade que lhe foi designada, sem esquecer sua identidade pessoal. Ou seja, a inclusão acontece quando o grupo de trabalho, os líderes, e os colegas permitem que uma pessoa participe, contribua, tenha voz e se sinta pertencente à coletividade da organização da qual faz parte, sem perder sua individualidade ou deixar de lado sua identidade. Importante considerar

estudos anteriores, que afirmam que o sucesso da cooperação entre diferentes grupos de trabalho depende, em grande medida, da superação das lacunas culturais entre eles (SÁNCHEZ E YURREBASO, 2009).

Inclusão também é apresentada como o grau em que um indivíduo percebe que o grupo lhe provê um tratamento que satisfaça suas necessidades pessoais, destacando as dimensões de pertencimento e singularidade (SHORE et al., 2011). Hubbard (2004) define pertencimento como a junção de dois aspectos: a conexão social ou afiliação, que são os laços criados com outros indivíduos, e a aceitação social, que se refere à sensação de conforto por fazer parte deste grupo que ela pertence e que ela tem um lugar certo no mundo. Segundo Jansen et al. (2014), a dimensão pertencimento é equivalente a necessidade de se relacionar, que envolve o desejo de se sentir conectado aos outros.

Shore et al. (2011) identifica singularidade como sendo a valorização das contribuições de todos os colaboradores, de maneira integral, considerando seus talentos individuais, ouvindo sugestões e ponderando melhorias e modificações nas atividades da organização a partir do que for sugerido. Estes autores afirmam que, para que haja inclusão, é preciso que o indivíduo perceba um alto nível de ambos aspectos.

Jansen et al. (2014), por sua vez, propõem a substituição da dimensão singularidade, por autenticidade. A percepção de autenticidade foi conceituada como “a extensão em que o membro de um grupo percebe que ele ou ela é permitido e encorajado pelo grupo a permanecer verdadeiro consigo mesmo” (JANSEN et al. 2014, p. 372). Esta substituição foi justificada com o argumento de que a singularidade dá o sentido de um indivíduo único, excepcional, permitindo que os membros do grupo sejam apenas diferentes entre si, enquanto que a autenticidade permite que sejam também similares.

Entende-se, portanto, que as experiências de inclusão são resultado de políticas, estruturas, práticas e normas de comportamento alinhadas de tal maneira que cada membro de um determinado grupo (comunidade, organização ou rede) compreenda naturalmente o seu papel, tenha oportunidade justa e igualitária de contribuição, sentindo-se parte dele, e assuma uma postura inclusiva, proporcionando grupos capazes de facilitar a colaboração e o desenvolvimento de suas habilidades (DAVIDSON; FERDMAN, 2002).

Na literatura de inclusão, alguns autores reconhecem apenas a capacidade do indivíduo se incluir, por meio de ações e sentimentos individuais, de recompensa e aceitação, que partam do grupo ao qual ele faz parte (FERDMAN, 2014; FERDMAN et al., 2009). Mas há a

predominância em atribuir ao grupo a responsabilidade de incluir o indivíduo (JANSEN et. al., 2016; SHORE et al., 2011).

Ferdman et.al. (2009) contribuíram de maneira relevante para o desenvolvimento deste tema ao proporem duas dimensões ao processo de inclusão: a experiência de inclusão e o comportamento inclusivo.

Neste sentido este grupo conceitua a experiência de inclusão como um sentimento individual, a saber:

a percepção individual do grau em que eles (empregados) se sentem seguros, confiáveis, aceitos, respeitados, suportados, valorizados, completos, engajados e autênticos no seu ambiente de trabalho, como indivíduos e membros de um grupo particular de identidade (FERDMAN et al., 2009, p.6).

O comportamento inclusivo, por sua vez, foi conceituado como sendo as “ações ou práticas, de indivíduos, bem como outros membros do grupo de trabalho, que mesmo sendo diferentes, se acredita que sejam suscetíveis de proporcionar uma experiência de inclusão” (FERDMAN et al., 2009, p. 7). Randel et. al. (2018) podem complementar esta ideia ao afirmarem que um indivíduo percebe atitudes inclusivas não apenas pela maneira como ele mesmo é tratado, mas também por observações de como todos os outros membros deste grupo são tratados, enxergando a inclusão como um processo natural e global, como que uma cultura, que exige tratamento semelhante a todos os membros do grupo.

Pless e Maak (2004) definem a cultura de inclusão em nível organizacional como o ambiente que permite diferentes vozes serem ouvidas, com o objetivo de integrar os diferentes pontos de vista para o sucesso organizacional.

A fim de atingir maior envolvimento dos colaboradores nos grupos de trabalho e de fornecer a oportunidade para todos os membros de uma organização contribuírem das mais diversas formas e atingirem seu pleno potencial, pesquisadores e profissionais têm procurado cada vez mais compreender a inclusão e utilizá-la como um caminho para alcançar esses objetivos (RANDEL et al, 2018). Estas pesquisas afirmam, portanto, que profissionais que se sentem participando dos processos de tomada de decisão e têm acesso a informações e recursos estratégicos, apresentam maiores níveis de satisfação no trabalho e, conseqüentemente, menor intenção de sair da empresa.

Há um consenso geral de que a inclusão é um “movimento” conduzido por pessoas que desejam viver uma vida integrada. Pessoas que não querem ter que negar nenhum aspecto pessoal, tais como sua tradição de fé ou de identidade, sua etnia, raça, sexo ou orientação sexual

quando vão para o trabalho (MILLER; KATZ, 2007), por se tratarem de aspectos inerentes à sua essência, enquanto pessoa ou à formação cultural.

### **3. PROBLEMA DE PESQUISA**

---

A religião sempre exerceu forte influência no comportamento humano e no cotidiano da sociedade. Em se tratando de Ocidente, durante muito tempo, os dogmas e preceitos católicos imperaram sobre todos os aspectos, chegando a determinar leis de Direito Civil e, inclusive, a produção de ciência e difusão de informações durante o Período Medieval (BÉHAR; SANTOS, 2015). Hoje, mesmo que a Laicidade tenha sido instituída em alguns países, esta influência cultural ainda é muito forte, compartilhada entre pares, envolvendo difusão de princípios, valores e normas de conduta doutrinária.

Ao tentar compreender esta influência e as relações tão fortes que a religião ainda exerce sobre o comportamento humano, Jung (1978) enxergou a religiosidade como uma função natural inerente a psique, sendo vista como uma atitude da mente, para além da simples prática de um credo. O autor não afirma isto apenas em relação a uma denominação específica, pois acredita que todas recolhem e conservam imagens simbólicas advindas do inconsciente, com base nos seus dogmas e, assim, realizando vínculo com as estruturas básicas da vida psíquica (JUNG, 1978).

Valle (2002) corrobora da ideia de Jung (1978) e destaca, ainda, a atitude religiosa, expondo-a, não apenas como um sentimento ou avaliação pessoal, nem, tampouco, uma exaltação do objeto religioso, mas como a ação de afirmação ou de negação em relação a questões concretas, que chegam a modificar a personalidade do sujeito, sendo impossível dissociá-los. (VALLE, 2002).

Para melhor compreender estes fenômenos, precisa-se de pesquisas voltadas para tal, contribuindo efetivamente para o desenvolvimento do tema e trazendo novas observações importantes para a compreensão do papel da religião nos mais diversos ambientes da sociedade e como ela influencia na formação da personalidade do indivíduo ou mesmo o processo inverso, analisando se a personalidade do indivíduo pode determinar a escolha e engajamento desta pessoa em uma denominação religiosa. Para fins desta pesquisa, ainda, estudos envolvendo os reflexos desta relação em questões de trabalho, liderança e inclusão também são consideradas importantes.

Nos últimos cinco anos, as pesquisas envolvendo os construtos centrais desta pesquisa foram poucas, em relação a outros temas de mesma relevância para a manutenção de um ambiente organizacional satisfatório a todos os envolvidos no processo organizacional.

Segundo dados levantados na base de periódicos da Capes, foram publicados 107 artigos sobre religião e trabalho, 65 artigos sobre religião e liderança e nenhum artigo que estude as relações entre religião e inclusão organizacional. A grande maioria dos textos que se dedicam ao estudo das possíveis relações existentes entre religião e trabalho abordam as atividades voluntárias e trabalhos sociais exercidos por indivíduos que afirmam seguir uma determinada denominação religiosa e colocam este fator como um dos mais relevantes para a motivação ao engajamento em atividades deste tipo.

Em relação à personalidade e trabalho, foram publicados 397 artigos, além de 171 artigos relacionando personalidade e liderança, mas nenhum estudo envolvendo personalidade e inclusão organizacional. Ainda nesta mesma base de dados, não se encontrou nenhum estudo que estudasse a influência que a religião e personalidade, juntas, exercem sobre o indivíduo, avaliando sua atuação no trabalho, liderança e inclusão organizacional.

Vê-se a necessidade, então, de investigar a maneira como aspectos referentes ao trabalho, liderança e inclusão recebem influência da relação entre a religião e a personalidade do indivíduo, sendo este o objetivo principal deste trabalho e os assuntos serão aprofundados a seguir.

### **3.1 Relação entre Religiosidade e Personalidade**

Estudos evidenciam que, de modo geral, sujeitos que se envolvem em atividades religiosas, como frequência a cultos, orações e reuniões, movimentos de igreja entre outras atividades, e se consideram “pessoas mais religiosas”, apresentam maior bem estar psicológico e menores prevalências de depressão, uso, abuso ou dependência de substâncias, bem como comportamentos suicidas e revelam, ainda, que pessoas com forte senso de controle mediado por Deus tendem a ter maior autoestima (DALGALARRONDO, 2006; KRAUSE, 2007).

No decorrer do tempo, alguns estudos envolvendo Religiosidade e saúde foram realizados. Os de maior repercussão foram agrupados em dois exemplares do livro “*The Handbook of religion and health*” (KOENIG et. al., 2012; 2001). Estes livros trazem, dentre tantos assuntos relevantes, investigações acerca da relação entre as experiências religiosas e a saúde mental, investigando esta mesma relação com diversos aspectos da mente e comportamento humano, como emoções, depressão, suicídio, ansiedade e personalidade, e onde diversos autores afirmam que a religiosidade continua exercendo papel relevante na vida e no subjetivo das pessoas.

Alguns destes estudos dedicam-se a demonstrar o peso que a educação e trajetórias ocupacionais semelhantes tendem a exercer na missão de avizinhar os indivíduos de diferentes grupos étnicos, religiosos e culturais, juntamente com fatores biológicos. Todos estes são tidos como instrumentos que contribuem fundamentalmente para a formação da personalidade do sujeito (KOENIG et. al., 2012; SILVA, 2010).

Koenig et. al. (2012) dá indícios de como funciona a relação entre personalidade e religiosidade, ao afirmar que

Há evidências de que o temperamento geneticamente pré-determinado de uma pessoa pode influenciar a probabilidade de que ele ou ela tenha experiências religiosas e se sinta mais confortável em ambientes religiosos (...) Há evidências, no entanto, de que fatores religiosos influenciam o desenvolvimento e o amadurecimento; da personalidade (...) Além disso, o envolvimento religioso durante a adolescência e a idade adulta pode ajudar a prevenir eventos negativos da vida (dada sua influência no autocontrole e na auto regulação) ou ajudar as pessoas a lidar melhor com eventos negativos que não podem ser evitados. Há também pesquisas mostrando que as influências religiosas podem contribuir para mudanças positivas na personalidade, mesmo durante o final da idade adulta (KOENIG et. al., 2012, p. 279).

Em suma, este autor acredita que é provável que o envolvimento religioso influencie a personalidade e seja influenciado por ela através de ambas as forças genéticas e ambientais (KOENIG et. al., 2012). Na tentativa de confirmar esta afirmação e explicar esta relação, foram feitos alguns levantamentos de estudos que abordam o tema de maneira geral, ou mesmo destrinchando a personalidade nos cinco fatores apresentados no modelo *Big Five* e outros fatores que tenham relevância para a formação da personalidade do indivíduo (KOENIG et. al., 2012; SAROGLU, 2002; MACDONALD; HOLLAND, 2002; McCULLOUGH et. al., 2003; 2005).

Saroglou (2002) realizou uma meta análise de treze estudos envolvendo a religiosidade e os fatores de personalidade. Os estudos analisaram a religiosidade subdividida em quatro dimensões, sendo elas a Religiosidade Extrínseca, Religiosidade Geral-Intrínseca, Religiosidade e Espiritualidade Aberta-Madura e Fundamentalismo Religioso. Em seus resultados, o autor conseguiu encontrar correlações positivas da personalidade com a religiosidade, principalmente com Agradabilidade e Conscienciosidade. Houve uma correlação fraca, mas ainda positiva com Extroversão e negativa com Abertura. Saroglou (2002) afirma que a religiosidade está relacionada aos fatores de personalidade, mas atenta para o fato de que a relação, no entanto, depende claramente da dimensão religiosa medida.

McCULLOUGH et. al. (2003) apresentaram um estudo realizado com dados de uma pesquisa longitudinal com adolescentes e sua relação com a religiosidade e os resultados desta relação na formação da personalidade e a aderência ou permanência à prática religiosa na idade adulta. Os resultados mostraram que apenas a conscienciosidade foi um fator significativo para a aderência ou permanência na prática religiosa no final da pesquisa, já durante a fase adulta. Outro estudo longitudinal foi realizado por McCULLOUGH e colaboradores (2005), com o mesmo objetivo de identificar, agora entre adultos com idades de 27 a 80 anos, quais as características de personalidade que influenciam a mudança na opção religiosa. Como resultado agora, a Agradabilidade surgiu como o fator de personalidade mais forte entre aqueles que eram religiosos durante a fase adulta e permaneceram durante a meia idade ou velhice.

Apesar destes autores considerarem a religiosidade de diversas formas, não há consideração da atitude prática do indivíduo em relação à sua fé, envolvendo a dedicação a atividades propostas pela denominação religiosa da qual o indivíduo participa, que vão além da frequência a cultos e orações e da vivência pessoal desta crença, que seria o foco de estudo deste trabalho.

Ao compreender que a atitude religiosa não constitui algo separado de toda a experiência humana, tem-se uma concepção unificadora da vida, e se torna possível afirmar que uma pessoa com uma crença religiosa pode atribuir um significado maior às suas atividades no dia a dia (trabalho, esporte, profissão, compromisso político, entre outras) e pode levar em conta a perspectiva religiosa, em momentos de as escolhas que precisará fazer ou em projetos que irá desenvolver, por exemplo.

### **3.2 Relação entre religiosidade e aspectos sociais e organizacionais**

Hoje em dia, diferente do que acontecia na Era Industrial, quando os empregados eram impedidos de expressar qualquer opinião, ou mesmo externar suas convicções e valores pessoais dentro do ambiente de trabalho (ASHFORTH; PRATT, 2010), os indivíduos que exercem alguma função laboral, esperam que este seja um ambiente onde eles podem expressar suas opiniões abertamente, que seja propício ao desenvolvimento pessoal, autoconhecimento, à possibilidade de criar e contribuir, um ambiente mais leve, onde possa agir de acordo com suas crenças e valores, dando um sentido maior para o trabalho e a atividade que exerce, fazendo com que surja uma a ligação entre espiritualidade, religiosidade e negócios (SILVA; SIQUEIRA, 2009).

Desconsiderar qualquer influência que a religiosidade traz ao ambiente de trabalho, seria desconsiderar a utilização destes mecanismos para melhoria das atividades, relações interpessoais, expectativas do indivíduo e do grupo em relação à atividade e à organização, dentre outros fatores relevantes. É importante esclarecer que o mundo moderno não é um mundo antirreligioso, mas sim um mundo onde a religião precisa encontrar espaço e dialogar com outros discursos não religiosos, mas não se pode desconsiderar a possibilidade real da influência religiosa na vida social de qualquer indivíduo que assim deseje, de maneira voluntária e contingente (DUTRA, 2016; LUHMANN, 2012; WEBER, 2009; TAYLOR, 2007).

Apresenta-se, então, um conceito já bastante abordado em estudos organizacionais. Espiritualidade no ambiente de trabalho, que pode ser entendida como um conjunto de valores e o reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior que alimenta e é alimentada culturalmente, influenciada pelo contexto de uma comunidade, promovendo, assim, uma experiência transcendental através do trabalho e das relações entre os funcionários (REGO; CUNHA, 2008; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003).

Pauchant (2002) afirma que a espiritualidade no contexto do trabalho traz toda uma carga de valores, que são comuns à maioria das religiões, tratando-se de uma forma de humanização, de uma nova perspectiva de auto realização no trabalho, enquanto que White (2008) faz questão de alertar que, quando os líderes de uma organização não reconhecem a influência de tradições culturais e valores pessoais advindos de uma vivência espiritual do indivíduo ou do grupo que coordena, estes correm o risco de enfrentar surpresas desagradáveis que comprometem a confiança dos seus colaboradores, consumidores e investidores.

Diversos estudos foram realizados, com o intuito de compreender a relação entre espiritualidade no trabalho e os fatores organizacionais e comportamentais (REGO; CUNHA, 2008; DUCHON; PLOWMAN, 2005; JURKIEWICS; GIACALONE, 2004; GARCIA-ZAMOR, 2003). Estas pesquisas trouxeram como observação que, quando as pessoas encontram um significado para suas atividades e se sentem envolvidas em climas organizacionais fortemente espirituais, tornam-se mais saudáveis e felizes, atuam de forma mais comprometida, se tornam mais engajados e são capazes de aplicar todo o seu potencial para o trabalho.

Além disso, Turner (1999) destacou que a espiritualidade no trabalho tem um enorme impacto sobre a organização desde que esta seja capaz de obter vantagens através do desenvolvimento de um ambiente humanista em que os trabalhadores podem alcançar sua capacidade total.

Um estudo realizado por Silva, Durante e Biscoli (2017), com o objetivo analisar as características da produção brasileira sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho, com um recorte de período de 2010-2014, analisou 10 textos, dos quais, três (BARRETO et. al., 2014; SANTOS; SOUZA-SILVA, 2013; VERGARA; MOURA, 2012;) evidenciam a aplicabilidade da espiritualidade no ambiente de trabalho e as vantagens que ela oferece, ou seja, é uma abordagem inovadora que visa ao desenvolvimento organizacional. Barreto et al. (2011) constataram a escassez de publicações em âmbito nacional.

Surge aos poucos, um outro olhar em relação a questões envolvendo aspectos subjetivos, especialmente de cunho espiritual e religioso, e trabalho. Outros estudos se propõem a explicar, de maneira mais específica, a relação entre “Religiosidade e trabalho” (SANTOS, 2015; HAGE; POSNER, 2015; LYNN et. al., 2009; KING, 2007; KRIGER; HANSON, 1999; DAVIDSON; CADDELL, 1994). Este olhar, segundo Lynn et al. (2009), permite, além dos fatores subjetivos que a espiritualidade aborda, “a inclusão de dogmas, tradição e instituição, rituais, crenças e práticas, aspectos mais específicos, que se diferenciam de acordo com a denominação à qual o indivíduo se vincula”, para analisar a influência destes nos aspectos organizacionais.

Em um estudo inicial de integração fé e trabalho, Davidson e Caddell (1994) constataram que, a medida em que a religiosidade vai sendo vivenciada com mais intensidade e internalizada de maneira efetiva, aquelas pessoas que já consideram o trabalho importante, passam a vê-lo como uma vocação ou como parte de um ministério, e não apenas uma carreira.

Uma pesquisa da União Europeia encontrou uma correlação positiva entre o abandono escolar precoce e a crença religiosa (FERNANDO; JACKSON, 2006; ZUCKERMAN, 2009). Já um estudo nos EUA obteve resultados indicando que a convicção religiosa diminuiu com o aumento do nível de escolaridade (SHERMER, 2003). Estes estudos apresentam a correlação existente entre educação e crença religiosa. Sugerem que profissionais e trabalhadores com um elevado nível de escolaridade tenderiam a menor grau de religiosidade ou espiritualidade, com reflexos nas organizações envolvendo trabalho requerendo um alto nível de qualificação. Estes resultados foram endossados em pesquisas mais recentes realizadas no Brasil, mais precisamente na região metropolitana do Recife (SANTOS, 2015), onde pessoas com maior crença religiosa possuíam graus de instrução menores.

Webley (2011), em pesquisa mais direcionada ao ambiente organizacional e de trabalho, afirma que aqueles indivíduos convictos de suas posições religiosas, tendem a se perguntar como sua fé se relaciona com o trabalho que exercem e os valores da organização à qual estão vinculados. Eles podem ser mais sensíveis a violações éticas e sentem a necessidade

de desafiar a hipocrisia aparente, quando um gestor não consegue viver de acordo com as normas do código de ética ou de conduta da organização. De fato, Singhapakdi et al. (2000) afirmam que a pessoa mais religiosa, por causa do sistema de valores codificados, poderia ter um padrão moral mais elevado do que uma pessoa menos religiosa.

Santos (2015), por sua vez, realizou um estudo que buscava analisar o impacto da religiosidade na relação estabelecida entre o indivíduo e a organização à qual está vinculado. Este estudo, realizado junto a 784 indivíduos da região metropolitana do Recife – PE, concluiu que a religião exerce influência direta nas atividades de indivíduos que possuem menor grau de instrução, tendo associação positiva com aspectos como relacionamentos, satisfação, liderança e cumprimento de metas. Por outro lado, prejudica a progressão de cargo e renda. Naqueles que possuem o nível médio ou mais, outros fatores se tornam mais fundamentais, que promovem uma progressão salarial e de cargo. O estudo mostrou, ainda, que os indivíduos que têm maior religiosidade são mais satisfeitos em relação à posição ocupada, o salário recebido e o relacionamento na organização. Esta relação precisa ser melhor explorada, considerando agora as possíveis contribuições que a personalidade do indivíduo pode trazer para a religião e suas práticas, bem como os reflexos deste processo no comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho.

### **3.3 Relação entre Personalidade e aspectos organizacionais**

Também é importante apresentar aqui os estudos que se dedicaram a analisar a influência da personalidade do indivíduo no trabalho. Dessa forma, diversas pesquisas apontam resultados relevantes para os aspectos pessoais, processos motivacionais e resultados organizacionais.

Bardagi e Albanaes (2015) elaboraram um estudo envolvendo os fatores de personalidade e a escolha e adaptabilidade de carreira, levando em conta, principalmente, aspectos da vida acadêmica de jovens. Os resultados se mostraram significativos, principalmente em relação ao sexo dos entrevistados. As mulheres apresentaram maiores índices de socialização e extroversão, aspectos que contribuem para o planejamento de carreira. O estudo também confirmou a relação teoricamente estabelecida entre adaptabilidade e todas as dimensões de personalidade, tendo correlação positiva entre extroversão e preocupação com a carreira. Neuroticismo correlacionou-se negativamente com a adaptabilidade, confiança e

controle. Estes resultados são importantes para identificar os perfis de estudantes com maior vulnerabilidade.

A literatura aponta outros tantos aspectos importantes para a vida acadêmica, que apresentam relação negativa com Neuroticismo, tais como: planejamento e decisão de carreira, satisfação de vida universitária, comportamento exploratório, satisfação na carreira e definição da identidade vocacional (OURIQUE; TEIXEIRA, 2012; LOUNSBURY et. al., 2005; FARIA, 2013; REED et. al., 2004; BOUDREAU et. al., 2001; TOKAR; SWANSON, 1995). Estes resultados podem impactar na vida profissional deste estudante.

No contexto organizacional, Neuroticismo, Conscienciosidade e Extroversão são apontados como os traços de personalidade com mais impacto sobre os resultados, seja positivos ou negativos (JUDGE et al., 2002). Os colaboradores com maior estabilidade emocional (baixo neuroticismo) tendem a assumir papéis importantes, de influência e liderança, em seus grupos de trabalho, sendo frequentemente vistos pelos seus colegas como amigos confiáveis e possíveis conselheiros sobre questões de âmbito profissional (KLEIN et. al., 2004).

Indivíduos conscienciosos geralmente são organizados, resolutos, seguros e eficientes, possuindo características que potencializam a efetividade das suas funções na organização, tais como boa desenvoltura em público, bom desempenho em reuniões importantes, tomada de decisão e disponibilidade em ajudar os colegas no trabalho (ORGAN, 1988, citado por LIAO et al., 2013; PODSAKOFF et al., 2003). Esses comportamentos beneficiam as interações no trabalho e o envolvimento maior desse colaborador em suas funções, especialmente as que requerem interação com os outros. Em contraste, funcionários com um baixo nível de conscienciosidade são geralmente desorganizados, descuidados e ineficientes, e acabam por não exercer esforço algum para se conectarem aos colegas e ao trabalho (KAHN, 1990; KAHN 1992, citado por LIAO et al., 2013).

Um estudo feito por Ribeiro, Gondim e Pereira (2018) apontou que trabalhadores com mais traços de extroversão vivenciam maiores níveis de bem-estar subjetivo, enquanto que aqueles com mais traços de neuroticismo vivenciam menores níveis de bem-estar subjetivo. Este estudo indica, ainda, algumas técnicas que possam contribuir para a melhoria das relações e do desempenho profissional destes indivíduos que apresentam altos níveis de neuroticismo.

Outros estudos abordam o assunto de maneira mais técnica, buscando relacionar os fatores de personalidade com o desempenho na seleção de pessoal, com o perfil das mais diversas carreiras, e, ainda, com o sucesso profissional (SANTOS; SISTO; MARTINS, 2003).

Já outros procuram identificar o impacto das configurações de poder organizacional e das características de personalidade com o bem estar da organização (DESSEN; PAZ, 2010).

A importância destes temas para a Administração de Empresas advém do fato de que as características do indivíduo, seja em questões de traços de personalidade, como em relação aos valores, comportamento e formação de caráter a partir de uma prática religiosa, podem influenciar e ser influenciadas pelas características da organização (PAZ, 2004).

### **3.4 Relação entre religiosidade e Liderança**

No ambiente organizacional é evidente o crescimento da busca por um sentido maior para o trabalho, que poderia ser uma das mais sólidas fontes de sentido da vida cotidiana do ser humano, por muitas vezes é tido apenas como meio para resultados financeiros (MIGUELES; ZANINI, 2009). É necessário ter uma visão maior de possibilidades e alternativas que deem sentido e proporcionem maior sentimento de realização aos colaboradores. Nesse contexto, muitas vezes, a consideração da orientação religiosa, dos valores e da cultura contribui para a criação deste ambiente mais aberto e inclusivo (NEATH; MCCLUSKEY, 2019; BRANDÃO, 2016).

Várias contribuições recentes para a literatura de religiosidade no trabalho têm-se centrado explicitamente sobre a relação entre religiosidade e liderança. Migueles e Zanini (2009) afirmam que o líder que baseia suas práticas em valores cria espaços de maior sentido para o trabalho, ética e realização pessoal, e é no âmbito teológico e espiritual que se encontra o melhor caminho para a compreensão dos aspectos de liderança que não são capturáveis pela lógica científica ou empresarial. É importante passar a uma visão da liderança mais focada no modo como se conhece e se lida com as emoções no trabalho e como elas são potenciadas (SANDAHL, 2011).

Estudos têm abordado a problemática de liderança relacionada a aspectos religiosos ou espirituais. Longenecker, Mckinney e Moore (2004) elaboraram um estudo empírico buscando compreender a relação entre ética e religião, principalmente no processo de tomada de decisão, em uma pesquisa com 1.234 líderes empresariais nos EUA. Obtiveram resultados que apontaram que aqueles que tinham um interesse religioso de moderado a alto, os níveis de julgamento ético também eram mais altos, além de uma relação positiva entre a religiosidade dos líderes e o processo de tomada de decisão.

Darto et. al. (2015) realizou uma pesquisa com o intuito de analisar o efeito das variáveis de liderança transformacional, religiosidade, satisfação no trabalho e cultura organizacional sobre o Comportamento de Cidadania Organizacional dos funcionários e seu desempenho, isto em Escritórios Regionais do Instituto Nacional de Administração Pública (NIPA) da Indonésia. Os resultados são relevantes e mostraram que a liderança transformacional, religiosidade e cultura organizacional influenciam significativamente os Comportamentos de Cidadania Organizacional dos funcionários. Quanto ao desempenho, apenas a religiosidade e cultura organizacional apresentam influência positiva significativa, quando mediadas pelo comportamento de Cidadania Organizacional.

Hage e Posner (2015) examinaram a religião e a religiosidade de um indivíduo, aqui vista como o nível de envolvimento deste com a religião que professa, e a relação desta com as práticas de liderança, isto em um contexto organizacional cristão e muçulmano não-ocidental. Os resultados deste estudo indicaram a existência de uma relação significativa entre a religião e as cinco dimensões de liderança abordadas pelo autor, bem como com o estilo de liderança transformacional. Esta mesma relação não foi encontrada em relação à religiosidade do indivíduo e estes aspectos de liderança. Neste estudo, o autor traz, ainda, uma recomendação para a realização de pesquisas que se dediquem ao estudo dos efeitos da religião e religiosidade no desempenho organizacional e aspectos de liderança em outros contextos geográficos e sociais, tentando, ainda, identificar os efeitos de outras denominações religiosas sobre as dimensões de liderança abordadas.

Autores afirmam ainda que, seguindo a linha atual de pensamento acerca da liderança organizacional atual, os valores humanos serão cada vez mais reconhecidos como base do funcionamento das organizações, e que estas cada vez mais se nutrirão não de ideais de sobrevivência, como a obsessão pelos resultados pode indicar, mas sim de dimensões desenvolvimentais, como o bem-estar, a autenticidade e a partilha (NEATH; MCCLUSKEY, 2019). Faz-se importante, portanto, estudos que vinculem o papel de Inclusão Organizacional às atividades de liderança. Assunto que será abordado a seguir.

### **3.5 Relação entre Personalidade e Liderança**

As teorias de Liderança são sempre circundadas por teorias de Personalidade, seja para traçar um perfil, seja para determinar comportamentos e ações específicos, inatos ou

desenvolvidos ao longo do tempo, em cada uma das Teorias de Liderança organizacional já estudadas.

Esta relação, portanto, foi abordada diversas vezes por estudos empíricos, com o intuito de verificar a maneira como a Personalidade e a Liderança se relacionam (CHOUCINO et. al., 2019; FRIEDER; WANG; OH, 2018; BONO; JUDGE, 2004; JUDGE; BONO, 2000).

Judge e Bono (2000) realizaram um estudo com 2000 empresas, buscando analisar as dimensões de Personalidade e a Liderança Transformacional. Os resultados foram de que três das dimensões de Personalidade do Big Five obtiveram correlação positiva com este perfil de Liderança, sendo estes: Extroversão, Agradabilidade e a Abertura a novas experiências. Em um segundo estudo, com uma amostra menor, estes autores encontraram significantes resultados positivos entre todas as dimensões de Personalidade e o mesmo estilo de Liderança.

Pesquisas mais recentes (FRIEDER; WANG; OH, 2018), afirmam que a Liderança tem correlações positivas com a Conscienciosidade, Extroversão e Abertura. E outro estudo (WINGATE; LEE; BOURDAGE, 2019) abordou a relação entre Personalidade e Liderança com base no gênero de seus participantes. Seus achados foram de que com as mulheres, a Liderança apresenta correlações com neuroticismo, mas ainda mais altas com a Extroversão, a Agradabilidade e a Conscienciosidade.

No estudo de Choucino et. al. (2019), o principal fator de ligação entre a Personalidade e a Liderança é a Extroversão, apresentando altas correlações entre si. Os perfis de liderança são mais claros em pessoas que possuem subordinados, tendo em vista que o papel de liderança fica mais evidente e institucionalizado.

### **3.6 Inclusão em ambiente organizacional**

É interessante, ainda, abordar a liderança sob a perspectiva de uma ferramenta que proporcione a disseminação do conceito e a prática de um pensamento inclusivo (COTTRILL; LOPEZ; HOFFMAN, 2014). Isto porque, como afirmam Simons et. al. (2015), líderes que promovem a inclusão em seus grupos de trabalho vão além da promessa de retenção de funcionários, de uma equipe diversificada e da tentativa de evitar preconceitos e discriminação, tentando se aproximar do conceito de promoção de um ambiente de compartilhamento de valores e criação de sentido para o trabalho (SIMONS et. al., 2015; Migueles; Zanini, 2009).

A liderança inclusiva pode ser conceituada como um conjunto de comportamentos de líderes focados em fazer com que os funcionários consigam se sentir membros de um grupo

(pertencimento), além de manter seu senso de individualidade (singularidade), enquanto contribuem para os processos e resultados da organização como um todo (SHORE et. al., 2011; BREWER, 1991; TURNER et.al., 1987). Esta é, destarte, benéfica para diversas equipes, pela capacidade de valorizar todos os membros por seus atributos, perspectivas e contribuições únicas, o que acaba levando a um desempenho organizacional superior. Embora várias abordagens de liderança existentes tenham sido estabelecidas como eficazes, nenhuma abordou adequadamente as necessidades fundamentais dos indivíduos de pertencimento e singularidade, tão bem abordados na ótica da inclusão (SHORE et al., 2011).

Mor Barak (2015) ressalta a importância de se estudar a liderança inclusiva em ambiente organizacional, levando em conta que o local de trabalho com uma cultura inclusiva é direcionada à integração das organizações com a sociedade, através da inserção da própria força de trabalho em programas com a comunidade para promover a inclusão de grupos de diversidade e despertar o olhar para questões que ultrapassam as fronteiras da empresa. O autor afirma que esta integração e a visão conjunta com a comunidade local pode ter um impacto direto na satisfação no trabalho e compromisso com a organização.

### **3.7 Lacuna Teórica**

Toda a literatura levantada sobre os temas a serem abordados nesta pesquisa ainda apresentam uma lacuna importante a ser preenchida. Destacam-se, aqui, os pontos considerados relevantes:

- Estudos abordando a religiosidade enquanto prática do indivíduo em relação à sua fé, que vai além da frequência a cultos, orações e da vivência pessoal, envolvendo a dedicação a atividades práticas, pastorais ou sociais, propostas pela denominação religiosa da qual o indivíduo participa;
- Os possíveis impactos da religiosidade e das práticas religiosas, relacionadas com a personalidade, nas atividades organizacionais e no comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho;

- Modelos teóricos que demonstrem como se dá a relação entre religiosidade e personalidade, bem como os reflexos desta relação no comportamento do indivíduo, de maneira a contribuir para os mais diversos ambientes sociais nos quais ele transita;
- O estudo da liderança, analisada através dos perfis de personalidade, e sua relação com as práticas religiosas, especialmente no contexto brasileiro, onde o sincretismo religioso é tão preponderante;
- Estudos que considerem as especificidades das denominações religiosas, de modo a promover melhores práticas de inclusão e respeito às diferenças culturais e de valores, provenientes da relação do indivíduo com a religião à qual se vincula.

Diante de todo este apanhado teórico e das lacunas teóricas levantadas, pretende-se justificar o estudo da seguinte forma:

### **3.8 Justificativa**

As ciências humanas se dedicam ao estudo do comportamento humano em todos os âmbitos da sociedade. Em se tratando da administração, há diversos estudos voltados para a melhor compreensão do modo de agir dos indivíduos, nas mais diversas situações do cotidiano organizacional.

Sabe-se da busca por ideias, discursos e atitudes que promovam para o indivíduo um sentido maior para o trabalho, que não apenas as conquistas financeiras. A realização pessoal ou a possibilidade de uma atividade vinculada aos valores e crenças que contribuem para a formação da personalidade e do caráter deste indivíduo, são fonte de motivação para o trabalho, fazendo com que surja uma ligação entre as crenças pessoais e os negócios. Trata-se de uma forma de humanização e reconhecimento de que os empregados têm uma vida interior, além de proporcionar uma nova perspectiva de autorrealização no trabalho (SILVA; SIQUEIRA, 2009; REGO; CUNHA, 2008; PAUCHANT, 2002).

Há dificuldade em se encontrar pesquisas abordando como a religiosidade e suas práticas aparecem nas relações de indivíduos na organização onde atuam, particularmente no que concerne a relacionamento com os demais colaboradores, satisfação no trabalho, desempenho profissional, carreira e liderança, evidenciando a necessidade de pesquisas que

atuem neste sentido. Este trabalho se propõe a estudar as atividades para além da participação em cultos religiosos, considerando a importância do tema para a compreensão da formação de personalidade do indivíduo, seu comportamento em sociedade, bem como no ambiente de trabalho, em cargos de liderança e grupos de trabalho como um todo.

Este estudo, portanto, tem o esforço de preencher esta lacuna de conhecimento referente ao estudo de liderança, analisada através dos perfis de personalidade e sua relação com as práticas religiosas no contexto brasileiro. Os resultados poderão fornecer aos líderes de organizações multinacionais e empresas globais ou mesmo em organizações menores, mas onde há diversas pessoas que assumem denominações religiosas distintas, diretrizes sobre como lidar com esta força de trabalho diversificada, melhorando as relações interpessoais e as atividades como um todo. Líderes, estudiosos e profissionais podem usar os resultados como orientação para promover suas pesquisas ou a atuação no campo da liderança organizacional.

O conceito de inclusão tem sido discutido na tentativa de modificar atitudes negativas de indivíduos isolados ou mesmo de grupos em relação a pessoas que são alvo de discriminação, preconceito ou movimentos separatistas. Esta proposta, porém, ainda se encontra em estágio muito inicial sendo necessários novos estudos que verifiquem potenciais resultados associados à inclusão em todos os âmbitos, contribuindo para uma melhor compreensão acerca deste construto, suas aplicações e benefícios à sociedade (QUEIROZ; HANASHIRO, 2016; NISHII, 2013; SHORE et al., 2011).

Compreendendo que a inclusão se debruça sobre este sentimento do indivíduo em relação ao grupo do qual faz parte, de verdadeiramente se ver acolhido, pertencente, seguro, confortável, ocupando seu lugar de direito, com facilidade de comunicação e envolvimento e agindo em consenso com um conjunto interno de valores que evocam categorias pessoais, sociais e culturais (FERDMAN et. al., 2010; HUBBARD, 2004), vê-se a importância da discussão deste tema no momento atual. Incluir este tema no ambiente organizacional e de trabalho é extremamente necessário e urgente.

Destaca-se aqui a ausência de estudos que levem em consideração, especificamente, a inclusão religiosa em ambiente organizacional. Sendo o Brasil um país laico, com uma vasta diversidade religiosa, que é um dos principais fatores de construção cultural, e a liberdade de culto, faz-se necessário o esforço e dedicação à disseminação da ideia de atuação profissional livre de preconceito de qualquer espécie. É sabido que fatores culturais e valores externos ao ambiente organizacional podem influenciar consideravelmente na construção do perfil profissional de um indivíduo. Estudos acadêmicos apresentando o assunto sob a perspectiva do

indivíduo e seu sentimento em relação ao grupo de trabalho podem contribuir para a compreensão da situação atual e levantar propostas de melhoria neste sentido.

No ano de 2012, foi criado um grupo de interesse na Academy of Management, direcionado à discussão de questões que envolvem Gestão, Espiritualidade e Religião. Este grupo foi criado como um esforço para desenvolver uma compreensão da dinâmica de relações organizacionais, especialmente entre líder-seguidores, tentando evitar problemas de cunho ético, envolvendo práticas coercitivas de imposição de valores religiosos no local de trabalho, por exemplo (FERNANDO; JACKSON, 2006).

O crescente interesse deste tema no contexto organizacional, as publicações acadêmicas, centros de pesquisa universitária, cursos e conferências sobre a espiritualidade e religião no trabalho e até mesmo o crescente interesse popular de alinhar sua fé às atividades de trabalho que exerce, sugerem que este surgiu como um novo campo sustentável, que é digno de mais pesquisas (MILLER, 2007). Estudos como este contribuem diretamente para as discussões nesta área, evidenciando a relevância e contribuição deste para a academia.

Vê-se, portanto, a necessidade de pesquisas que se dediquem à relação existente entre a personalidade e a religiosidade do indivíduo, levando em consideração, além dos aspectos espirituais, as suas práticas, vistas sob a perspectiva de ações e atividades pastorais, catequéticas, missionárias ou sociais, promovidas e estimuladas pela instituição à qual se vincula, com a finalidade de melhor compreender o comportamento do indivíduo nos mais diversos ambientes da sociedade, inclusive em organizações e grupos de trabalho, que são o foco desta pesquisa.

Considerar, ainda, o reflexo desta relação sobre a liderança e inclusão organizacional levanta questionamentos importantes para os estudos organizacionais, de maneira a contribuir efetivamente para as práticas de gestão.

A repercussão dos resultados do estudo poderá refletir na concepção do papel da religiosidade na sociedade, no comportamento e na formação da personalidade do indivíduo, trazendo o olhar também para a sua influência nas questões profissionais, ao sentimento de inclusão percebido e, ainda, no tocante às características de liderança desenvolvidas. Deverá despertar, também, o interesse para novas pesquisas acerca do assunto e a produção de um conhecimento útil para a gestão de pessoas, aplicável no contexto brasileiro.

Este estudo está ancorado, portanto, à linha de pesquisa de Organização e Sociedade do programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco,

direcionada ao campo temático de Processos Humanos Complexos nas Organizações e são levantados os seguintes questionamentos:

**Qual a relação existente entre a religiosidade, as práticas religiosas e a Personalidade do indivíduo? Que impacto essa relação exerce sobre a atuação do indivíduo no trabalho? Qual o reflexo que esta relação exerce sobre a liderança e inclusão organizacional?**

### **3.9 Objetivos**

Para se responder a pergunta da pesquisa descrita acima, serão traçados os objetivos, geral e específicos, descritos a seguir:

#### **3.9.1 Objetivo Geral**

Este trabalho tem o objetivo de explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de maneira a verificar a influência destas atividades na formação da personalidade do indivíduo e as possíveis contribuições para a atuação deste indivíduo no trabalho, bem como identificar os impactos desta relação nas práticas de liderança e no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.

#### **3.9.2 Objetivos específicos**

Para atingir o objetivo geral traçado para esta pesquisa, tem-se os seguintes objetivos específicos:

- Explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de tal forma que possibilite a criação de Fatores de Religiosidade, dando condições teóricas e metodológicas para a realização de pesquisas acerca deste tema.

- Analisar a relação entre a Religiosidade e a Personalidade, verificando as possíveis particularidades desta;
- Ponderar possíveis implicações da relação existente entre a Religiosidade e a Personalidade na atuação do indivíduo no trabalho;
- Aferir possíveis impactos desta relação na execução de atividades de liderança;
- Considerar possíveis influências desta mesma relação no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.

### **3.10 Hipóteses da pesquisa**

Com base na teoria apresentada acima e visando melhor fundamentação para os objetivos desta pesquisa, a seguinte hipótese central foi levantada:

**A Religiosidade e as Práticas Religiosas, mediadas pela personalidade, influenciam positivamente a atuação do indivíduo no contexto organizacional, de maneira a refletir no seu desempenho, especialmente no que diz respeito às relações interpessoais, práticas de liderança e discurso inclusivo disseminado na organização.**

Esta hipótese central tem base nas seguintes hipóteses:

**Hipótese 1- Religiosidade e Personalidade:** Os indivíduos que se dispõem a uma prática religiosa, vista sob a perspectiva de ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas pela instituição à qual se vincula, têm influência da religião na formação da personalidade, sendo uma relação positiva entre os aspectos de Agradabilidade, Conscienciosidade e Extroversão, enquanto que age de forma negativa em relação à Abertura e ao Neuroticismo.

**Hipótese 2 - Religiosidade e Personalidade no Trabalho:** A Religiosidade e as práticas religiosas, sob influência da personalidade do indivíduo, contribuem positivamente para a atuação do indivíduo no trabalho, principalmente em termos de facilidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de maneira a proporcionar maior satisfação profissional e melhores relações de trabalho.

**Hipótese 3 - Religiosidade e Personalidade na Liderança:** Esta relação entre religiosidade e personalidade contribui, ainda, para a promoção de práticas de liderança mais eficientes e produtivas para o ambiente organizacional e para os grupos de trabalho, especialmente em relação aos aspectos de relacionamento interpessoal.

**Hipótese 4 – Religiosidade e Personalidade no sentimento de Inclusão:** A religiosidade e suas práticas, sob influência da personalidade do indivíduo, abrolha indivíduos com maior facilidade à comunicação, autodisciplina e relacionamento interpessoal, refletindo positivamente na sua atuação no trabalho, de maneira a contribuir positivamente para a promoção de um sentimento de inclusão, ao perceber um alto grau de pertencimento e singularidade em relação ao grupo de trabalho a que pertence.

Com isso pretende-se, portanto, uma investigação profunda acerca da Religiosidade e das práticas devocionais, pastorais e sociais de diversos tipos, estimuladas pelas mais diversas denominações, considerando, ainda, as dimensões de personalidade do indivíduo e as possíveis relações entre estes construtos, com a finalidade de melhor compreender o comportamento do indivíduo nos mais diversos ambientes da sociedade, inclusive em organizações e grupos de trabalho, que são o foco desta pesquisa.

Abaixo estão dispostos os instrumentos e procedimentos da pesquisa, que possibilitaram o teste das hipóteses e atingimento dos objetivos traçados.

## **4. MÉTODO**

---

A partir de todo o apanhado conceitual e dos argumentos teóricos apresentados, visa-se, agora, detalhar os procedimentos metodológicos adotados para responder pergunta de pesquisa e atender aos objetivos traçados.

Este estudo quantitativo tem o objetivo de explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de maneira a verificar a influência destas atividades na formação da personalidade do indivíduo e as possíveis contribuições para a atuação deste indivíduo no trabalho, bem como identificar os impactos desta relação nas práticas de liderança e no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.

### **4.1 Amostra**

A amostragem é o processo de seleção de um subconjunto representante de uma população para determinar comportamentos e características sobre uma população. Para fins de pesquisa, amostras são utilizadas para se chegar a conclusões em relação a um determinado tema de discussão, sem, necessariamente, examinar o total desta população (COOPER; SCHINDLER, 2011).

Desta forma, foram coletados dados de 456 indivíduos adultos, de ambos os sexos, idade, escolaridade e renda variadas, ligados a alguma denominação religiosa e possuam vínculo empregatício, seja em empresa pública, privada, ONG ou, ainda, possua empresa própria.

### **4.2 Instrumentos de pesquisa**

Um instrumento de pesquisa foi elaborado, contendo 43 questões, abarcando dados demográficos, a ocupação e atividades e relações de trabalho e sucesso profissional. Além disso haverá perguntas em relação à religião e práticas religiosas dos entrevistados, sua

personalidade, aspectos de liderança, o sentimento de inclusão percebido, seja no grupo de trabalho ou religioso e o uso do tempo livre.

Os formulários utilizados para a captação dos dados da pesquisa, estão discriminados abaixo, e disponíveis em sua integralidade na seção de Anexos:

a) **Formulário sociodemográfico**: Conjunto de perguntas acerca de sexo, idade, renda, escolaridade, religião, área de formação, estado civil e ocupação.

b) **Religião e suas práticas**:

- 8 itens acerca do tempo de adesão àquela denominação religiosa, da frequência e participação a cultos e atividades promovidas pela instituição, práticas pessoais fora do ambiente religioso;
- Escala de religiosidade global (NASCIMENTO, 2008; NASCIMENTO; PAULA; ROAZZI, 2017) – Instrumento em que o participante julga sua vivência religiosa no presente. Composto de cinco itens que mensuram o nível de religiosidade de maneira global, medida em uma escala ordinal de cinco pontos, conforme questão 29 do Questionário em anexo e demonstrado abaixo:
  1. Eu sou adepto de uma determinada tradição religiosa, acredito em suas crenças fundamentais, participo de seus rituais e procuro orientar a minha vida cotidiana segundo seus ensinamentos.
  2. Eu participo de rituais religiosos e vários de meus comportamentos são orientados religiosamente, além de executar práticas religiosas quando estou sozinho ou em companhia de outras pessoas.
  3. Eu vivencio estados de completa união com Deus ou com o que me parece ser a Força ou Poder que governa tudo que existe e nesses estados me sinto muito diferente de como me percebo na vida cotidiana.
  4. Deposito minha confiança e esperança em um poder mais alto que eu.
  5. Entre o que o conhecimento religioso afirma e o que outros tipos de conhecimento afirmam, prefiro acreditar no que ensinam as afirmações religiosas.

- Escala DUREL (KOENIG et. al., 2001 – validada no Brasil por MOREIRA-ALMEIDA et. al., 2008; ALMINHADA; MENEZES JR; MOREIRA-ALMEIDA, 2013) que avalia a Religiosidade Organizacional - RO, Religiosidade Não-Organizacional - RNO e a Religiosidade Intrínseca – RI. Estes escores (RO, RNO e RI) devem ser considerados em separado.

- A RO refere-se à frequência a uma determinada denominação religiosa, medida em uma escala intervalar de cinco pontos, conforme questão 23 do Questionário em anexo e demonstrada abaixo:

23) Com que frequência você participa de cultos/missas/sessões/rituais/reuniões da sua religião?

- (1) Uma vez por ano ou menos
- (2) Algumas vezes por ano
- (3) Duas a três vezes por mês
- (4) Uma vez por semana
- (5) Mais do que uma vez por semana

- A RNO aborda a oração e práticas pessoais do indivíduo, medida em uma escala intervalar de cinco pontos, conforme questão 24 do Questionário em anexo e demonstrada abaixo:

24) Com que frequência você pratica atividades religiosas individuais ou privadas (leituras bíblicas, orações, preces, meditação, etc.)?

- (1) Uma vez por ano ou menos
- (2) Algumas vezes por ano
- (3) Duas a três vezes por mês
- (4) Uma vez por semana
- (5) Mais do que uma vez por semana

- A RI refere-se às sensações e sentimentos acerca do divino e sua interferência no cotidiano. Estes itens são medidos em escala ordinal de cinco pontos, conforme questão 30 do Questionário em anexo, cujos itens estão demonstrados abaixo:

1. Em minha vida, eu sinto a presença de algo superior/divino.
2. As minhas crenças religiosas estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.
3. Eu me esforço muito para viver a minha religião em todos os aspectos da vida.

c) **Teste de Liderança (SANTOS, 2015):** Um teste contendo 10 itens, criado e validado pela autora em pesquisa anterior, medido em escala ordinal de cinco pontos, variando de zero a quatro, onde se indica a intensidade das características de Liderança em relação a si mesmo. Este instrumento foi adaptado para esta pesquisa, de maneira a medir a Liderança Organizacional em grupos religiosos e de trabalho. As questões que envolvem este teste são as de número 32, referente ao ambiente religioso, e 36, referente ao ambiente de trabalho, estão dispostas no Questionário de pesquisa em anexo e estão descritas abaixo:

1. Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas
2. Eloquência e Capacidade de Comunicação
3. Capacidade de Resolver Conflitos
4. Objetividade, Praticidade e Pragmatismo
5. Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência
6. Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas
7. Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança
8. Conhecimento, Inteligência e Racionalidade
9. Sensibilidade, Intuição e Criatividade
10. Capacidade de Delegar

d) **Escala de percepção de inclusão no grupo (JANSEN et. al., 2016; 2014):** Esta escala, com 16 itens, mede se o indivíduo se sente incluído no grupo social no qual participa, considerando as dimensões de **Pertencimento** formado por “Associação no grupo” (itens 1-4) e “Afeto de grupo” (itens 5-8), e **Autenticidade** formada por “Espaço para autenticidade” (itens 9-12) e “Valor em autenticidade” (itens 13-16), avaliados todos em um mesmo índice médio. No caso desta pesquisa, é de interesse o sentimento inclusivo dentro de grupos religiosos e grupos de trabalho. As questões que envolvem este teste são as de número 33, referente ao grupo religioso, e 37, referente ao grupo de trabalho, estão dispostas no Questionário de pesquisa em anexo e estão descritas abaixo

**Este grupo ...**

1. ... me dá o sentimento que eu pertença
2. ... me dá o sentimento que eu sou parte deste grupo
3. ... me dá o sentimento que eu sirvo nele
4. ... me trata como um membro
5. ... gosta de mim
6. ... me aprecia
7. ... está satisfeito comigo
8. ... se preocupa comigo

9. ... me permite ser autêntico
- 10.... me permite ser quem eu sou
- 11.... permite-me expressar o meu eu autêntico
- 12.... permite que eu me apresente como eu sou
- 13.... me incentiva a ser autêntico
- 14.... me incentiva a ser quem eu sou
- 15.... me incentiva a expressar a minha autenticidade
- 16.... me encoraja a me apresentar como sou

e) **Escala de satisfação com o trabalho (SANTOS, 2015)**: Um teste contendo 8 itens, criado e validado pela autora em pesquisa anterior, medido em escala ordinal de cinco pontos, variando de um a cinco, envolvendo a satisfação geral com o trabalho, salário, atividades, relacionamento com chefes e colegas e avaliação de desempenho. A questão que envolve este teste é a de número 34, disposta no Questionário de pesquisa em anexo e descrita abaixo:

1. Satisfação Geral
2. Salário
3. Atividades e Tarefas Realizadas
4. Relacionamento com a Chefia
5. Relacionamento com Subordinados
6. Relacionamento com os Colegas
7. Forma de Promoção e da Avaliação de Desempenho
8. Satisfação com as Perspectivas Futuras

f) **Escala TIPI (*The Ten-Item Personality Inventory*) – Personalidade (GOSLING; RENTFROW; SWANN JR., 2003)**: Medida padronizada que aborda personalidade a partir de 10 itens segundo o modelo *Big Five*, que identifica cinco dimensões de personalidade (Conscienciosidade, Amabilidade, Extroversão, Estabilidade e Abertura). É medida em escala ordinal de sete pontos, variando de um a sete. A questão que envolve este teste é a de número 38, disposta no Questionário de pesquisa em anexo e descrita abaixo:

1. Eu me vejo como uma pessoa Extrovertida, Entusiástica
2. Eu me vejo como uma pessoa Crítica, Irascível
3. Eu me vejo como uma pessoa Confiável, Auto Disciplinada
4. Eu me vejo como uma pessoa Ansiosa, Facilmente Perturbável
5. Eu me vejo como uma pessoa Aberta a novas experiência, Complexa
6. Eu me vejo como uma pessoa Reservada, Quieta
7. Eu me vejo como uma pessoa Simpática, Calorosa
8. Eu me vejo como uma pessoa Desorganizada, Descuidada
9. Eu me vejo como uma pessoa Calma, Emocionalmente Equilibrada
10. Eu me vejo como uma pessoa Convencional, Pouco Criativa

### **4.3 Procedimentos**

Esta pesquisa foi realizada por meio de servidor *online* do Google (Google Forms), com o objetivo de atingir um maior número de participantes nos mais diversos locais do Brasil, onde determinadas denominações religiosas possuem maior representação.

O convite e recrutamento para participação da pesquisa foi feito via e-mail, constando uma breve apresentação dos objetivos, em que consistia a participação, pesquisadores envolvidos, custos e benefícios relacionados à possível participação, tempo médio de respostas, contato para retirar possíveis dúvidas e link para acesso.

## **5. RESULTADOS**

---

Esta seção é referente à apresentação dos dados, descrição dos indicadores e o comportamento das variáveis do estudo, colaborando para a verificar da relação existente entre Religiosidade e Personalidade, bem como sua relação com aspectos da vida profissional, Liderança e Inclusão.

### **5.1 Perfil da Amostra**

#### ***Sexo***

A pesquisa teve um total de 456 respondentes, sendo 180 homens, representando 39,5% da amostra e 276 mulheres, que correspondem a 60,5% da amostra.

#### ***Idade***

A média de idade dos respondentes foi de 37.9 anos (DP=10.65), variando individualmente dos 20.1 aos 75.6 anos de idade.

#### ***Escolaridade***

Acerca do nível de escolaridade dos respondentes da pesquisa, 10,5% tinham até o Ensino Técnico; 19,3% tinham cursado até o Ensino Superior completo; 25% tinham Especialização; 29,4% afirmaram ter Mestrado e 15,1% dos respondentes tinham Doutorado. Cerca de 65% dos respondentes tinham formação nas áreas de Humanidades e Ciências Sociais aplicadas.

#### ***Estado Civil***

Sobre o Estado Civil dos respondentes, 31,6% da amostra é composta de solteiros, 51,1% dos respondentes eram casados, 7,7% era separados/divorciados, 1,1% eram viúvos e 8,6% em União Informal.

#### ***Ocupação e Renda***

Cerca de 47% dos respondentes são Servidores Públicos; seguidos de 31% da amostra atuando em empresas privadas ou de economia mista. A renda individual mensal apresentada

pelos respondentes se distribuiu da seguinte forma: cerca 23,3% destes respondentes ganhando até R\$ 2 mil, 41,2% ganhando até R\$ 6 mil; 27,2% com renda de até R\$ 12 mil e 8,4% com renda acima de R\$ 12 mil.

### **Religião**

Cerca de 48% da amostra era composta de Católicos, 18,2% afirmaram ser Evangélicos/Protestantes, 9,4% eram Espíritas, 5,9% afirmavam ser de religião de matriz afro ou Ayahuasqueiros, enquanto que 5,9% afirmam ser de outras religiões que não as citadas acima. Ainda, 5,9% dos respondentes disseram ser Agnósticos e 6,6% se apresentaram como Ateus.

**Tabela 1: Descrição da Amostra de Participantes**

<b>Religião</b>	<b>Frequência</b>	<b>Escolaridade</b>	<b>Frequência</b>	<b>Renda</b>	<b>Frequência</b>
Católicos	219	Até Tecnólogo	51	- 2000	64
Protestantes	83	Ens. Superior	88	2000,01- 6000	182
Espíritas	43	Especialização	114	6000,01-12000	111
Afro/Ayahuasca	27	Mestrado	134	12000,01 +	99
Outra Religião	27	Doutorado	69		
Agnósticos	27				
Ateus	30				
		<b>Sexo</b>	<b>Frequência</b>		
		Feminino	276		
		Masculino	180		

## **5.2 SSA da Religiosidade**

Visando relacionar os diversos aspectos referentes à religiosidade, tais como a Religiosidade Global, Organizacional, Não-Organizacional e Intrínseca, a Liderança e a Inclusão religiosa, bem como o nível de envolvimento religioso, o tempo dedicado à igreja e a participação em atividades pastorais e sociais, de maneira a identificar a organização estrutural relevante entre estes aspectos, foi computada uma Análise Multidimensional SSA (Similarity Structure Analysis, Figura 1).

O coeficiente de alienação encontrado de  $K=0.04913$  indica um excelente ajuste dos dados no espaço multidimensional da projeção, com uma partição de tipo Radex, tendo dois itens no centro, caracterizado pelo Nível de Envolvimento Religioso e a Religiosidade Organizacional. Esta faceta central é chamada de Religiosidade Institucional, e ao seu redor o espaço multidimensional estruturou-se em duas regiões contrapostas.

O lado esquerdo traz a Vivência Religiosa, que é experimentada de maneira individual ou em grupo, abordando a relação do indivíduo com a religiosidade em respeito à prática pessoal, de maneira mais reservada, não-institucional, as experiências, sensações e sentimentos que esta pessoa viveu através da religiosidade, bem como o aspecto hierárquico da religião. Observam-se três divisões onde, no canto superior, apresenta-se a Religiosidade Não Organizacional, compondo a faceta de nome “Religiosidade Pessoal”, seguida de um outro campo com dois itens que caracterizam a faceta nomeada de “Religiosidade Experienciada”, formada pela Religiosidade Global e Intrínseca, e no canto inferior, a faceta nomeada de “Religiosidade Interacional”, formada pelo Índice de Liderança Religiosa e a Inclusão Religiosa.

Do lado direito aparece a atuação prática do indivíduo junto ao grupo religioso ao qual se vincula, mostrando os itens referentes à performance do indivíduo em atividades práticas relacionadas à denominação religiosa à qual está vinculado. A faceta chamada de “Religiosidade prática” é composta pela participação em Atividades Sociais ou Pastorais e o Tempo dedicado aos cultos e atividades religiosas.

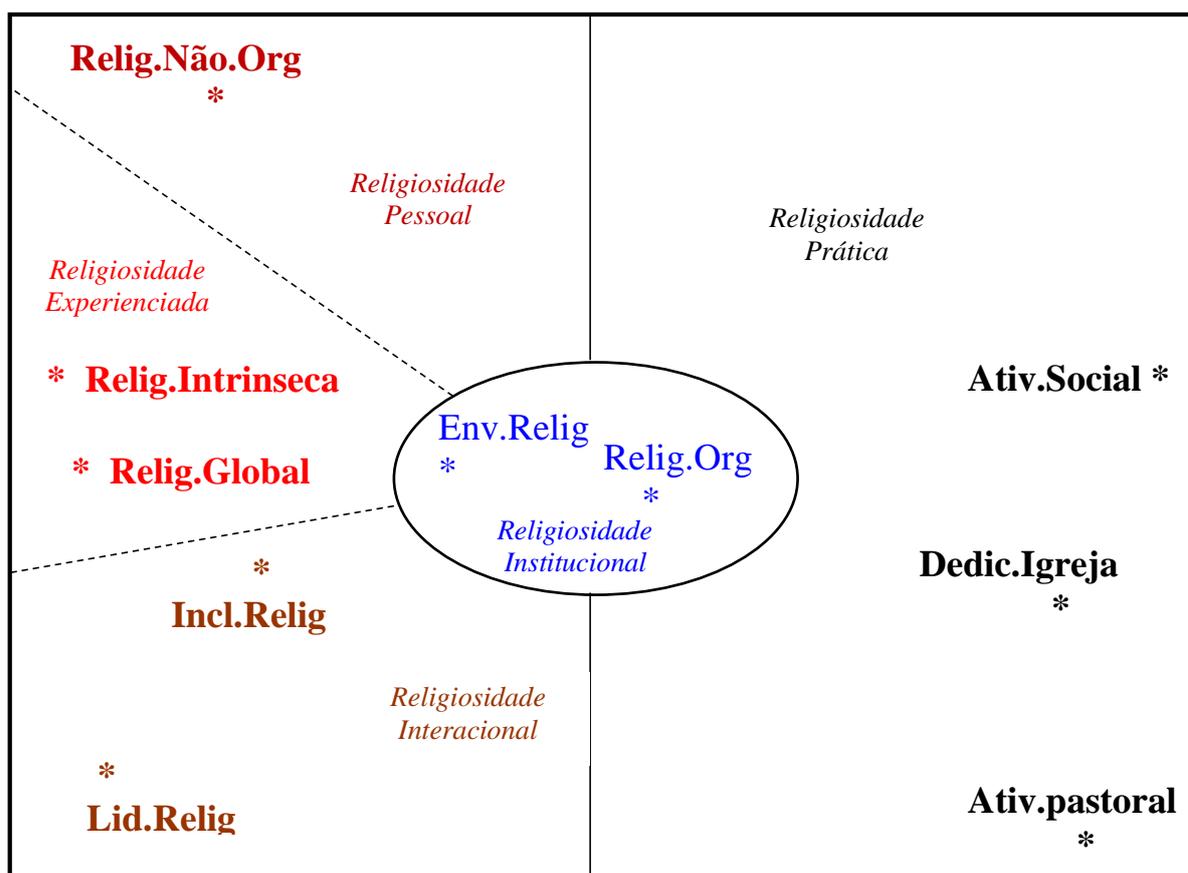


Figura 1: SSA dos dez itens de religiosidade (Projeção 3d, 1x2, Coeficiente de Alienação .04)

Assim, a religiosidade foi estudada a partir dos seguintes fatores apresentados abaixo:

- **Religiosidade Institucional** (2 itens – Relig.Org, Env.Relig; alpha = ,773): É formada pelas variáveis “Env.Relig”, que diz respeito ao nível de envolvimento percebido pelo respondente em relação à denominação religiosa à qual afirmou pertencer, junto com a variável “Relig.Org”, que diz respeito a um dos pontos de avaliação da escala DUREL, que diz respeito à frequência a cultos religiosos.
- **Religiosidade Pessoal** (1 item - Relig.Não.Org): Este fator é representado pela variável “Relig.Não.Org”, que diz respeito ao tempo dedicado a atividades religiosas individuais, como preces, meditação, oração e leitura de livros sagrados.
- **Religiosidade Experienciada** (2 itens - Relig.Global, Relig.Intrinseca; alpha = ,930): Este fator é composto pela variável “Relig.Global”, referente à vivência religiosa do respondente, bem como da “Relig.Intrinseca”, que se refere à variável de religiosidade Intrínseca da escala DUREL, onde o indivíduo reconhece a presença de Deus em sua vida, a influência dele no seu cotidiano e o seu esforço em viver aquilo que é proposto pela denominação à qual decidiu seguir.
- **Religiosidade Interacional** (2 itens – Lid.Relig, Incl.Relig; alpha = ,820): Este fator considera a variável “Lid.Relig”, referente ao papel de liderança que o indivíduo ocupa no grupo religioso que faz parte, juntamente com a “Incl.Relig”, que diz respeito ao sentimento de inclusão que este indivíduo tem em relação a este mesmo grupo religioso.
- **Religiosidade Prática** (3 itens, Ativ.Pastoral, Ativ.Social, Dedic.Igreja, alpha= ,500): representada pelas variáveis “Ativ.Pastoral”, que é a afirmação de participação do indivíduo a alguma atividade pastorais oferecida pela sua denominação religiosa, a “Ativ.Social”, que é a afirmação positiva de participação em atividades sociais oferecidas pela sua denominação, e a “Dedic.Igreja”, que é o tempo dedicado às atividades desta denominação e a essas atividades anteriormente citadas.

### 5.3 Correlação entre Religiosidade e aspectos sociodemográficos

Para análises iniciais, é importante compreender o comportamento destes Fatores de Religiosidade com questões de ordem prática, como aspectos demográficos. Correlacionando

os Fatores de Religiosidade e sociodemografia, os dados de maior relevância, que apresentaram correlação, se comportam conforme demonstrado na Tabela 2.

**Tabela 2: Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e aspectos sociodemográficos**

		Institucional	Pessoal	Experienciada	Interacional	Prática
<b>Renda Individual</b>	rho	<b>-,115*</b>	<b>-,114*</b>	<b>-,099*</b>	-,086	<b>-,112*</b>
	p	<b>,014</b>	<b>,015</b>	<b>,035</b>	,065	<b>,017</b>
<b>Renda Familiar</b>	rho	<b>-,150**</b>	<b>-,123**</b>	<b>-,142**</b>	-,092	<b>-,125**</b>
	p	<b>,001</b>	<b>,009</b>	<b>,002</b>	,050	<b>,008</b>
<b>Escolaridade</b>	rho	<b>-,116*</b>	-,075	<b>-,109*</b>	<b>-,123**</b>	<b>-,117*</b>
	p	<b>,013</b>	,110	<b>,020</b>	<b>,008</b>	<b>,013</b>
<b>Qtde. de pessoas na mesma residência</b>	rho	<b>,187**</b>	<b>,142**</b>	<b>,142**</b>	<b>,175**</b>	<b>,169**</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

\*. Correlação significante em 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlação significante em 0.01 (2-tailed).

Como se pode observar, os resultados relevantes foram os de que a Renda Individual e a Renda Familiar apresentam correlação negativa com a maior parte dos Fatores de Religiosidade, a exceção da religiosidade interacional. A Escolaridade também tem correlação negativa com os fatores, sendo apenas a Religiosidade Pessoal sem correlação relevante.

Já a variável “Quantidade de pessoas em uma mesma residência” tem um comportamento diferente, com forte correlação positiva em relação a todos os Fatores de Religiosidade determinados.

#### **5.4 Correlação entre os Fatores de Religiosidade e as dimensões de Personalidade**

Neste caso, a Agradabilidade, dimensão da personalidade relacionada a cooperação, confiança e honestidade, apresenta correlação positiva altamente significativa com todos os Fatores de Religiosidade, sendo, portanto, um aspecto extremamente relacionado às relações interpessoais e, aparentemente, o fator mais relevante na relação entre Religiosidade e Personalidade. Conscienciosidade ainda apresenta correlação positiva com o Fator de Religiosidade Institucional (**r = 0,108; p = 0,021**), e a Religiosidade Experienciada, (**r = 0,116; p = 0,013**). A Extroversão apresenta correlação apenas com a religiosidade Interacional (**r = 0,110; p = 0,018**), sendo esta positiva.

**Tabela 3: Correlação de Spearman entre as dimensões de Personalidade e os Fatores de Religiosidade**

Religiosidade		Abertura	Conscienciosidade	Extroversão	Agradabilidade	Neuroticismo
<b>Re. Institucional</b>	Rh	,003	<b>,108*</b>	,022	<b>,217**</b>	<b>-,189**</b>
	P	,953	<b>,021</b>	,645	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>Re. Pessoal</b>	Rh	,027	,045	,037	<b>,217**</b>	<b>-,115*</b>
	P	,564	,333	,433	<b>,000</b>	<b>,014</b>
<b>Re. Experienciada</b>	rho	-,053	<b>,116*</b>	,076	<b>,203**</b>	-,090
	P	,259	<b>,013</b>	,107	<b>,000</b>	,055
<b>Re. Interacional</b>	rho	-,009	,082	<b>,110*</b>	<b>,218**</b>	<b>-,173**</b>
	P	,841	,079	<b>,018</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
<b>Re. Prática</b>	rho	-,025	,051	,005	<b>,141**</b>	<b>-,164**</b>
	P	,600	,275	,914	<b>,002</b>	<b>,000</b>

\*. Correlação significativa em 0.05 (2-tailed).

\*\* . Correlação significativa em 0.01 (2-tailed).

Neuroticismo também apresenta correlações significativas com os Fatores de Religiosidade, a exceção da Religiosidade Experienciada, mas esta correlação se dá negativamente.

## 5.5 Correlação entre os Fatores de Religiosidade e Satisfação no trabalho

A fim de observar de que maneira os Fatores de Religiosidade do indivíduos se relacionam com questões relacionadas a trabalho, foram realizadas análises de correlação entre estes. Os resultados podem ser verificados na Tabela 4.

Tendo feito a correlação entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos relacionados ao trabalho, tem-se que o tipo de organização, o cargo ocupado, o tempo de organização e a quantidade de horas dedicadas ao trabalho não mostraram nenhuma relação, seja positiva ou negativa, com os Fatores de Religiosidade.

De todos os nove aspectos de Satisfação com o trabalho avaliados nesta pesquisa (Tabela 4), apenas três variáveis apresentaram resultados relevantes. A Satisfação com subordinados apresentou correlação positiva com a Religiosidade Experienciada (**r= 0,093; p= 0,047**) e com a Religiosidade Interacional (**r= 0,128; p= 0,006**), da mesma forma que a Satisfação com os colegas, que se relaciona positivamente com a Religiosidade Experienciada (**r= 0,140; p= 0,003**) e com a Religiosidade Interacional (**r= 0,150; p= 0,001**). Há, ainda,

correlação positiva entre a Satisfação com perspectivas futuras e a Religiosidade pessoal ( $r=0,108$ ;  $p=0,021$ ).

**Tabela 4: Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de satisfação no trabalho**

		Institucional	Pessoal	Experienciada	Interacional	Prática
<b>Satisfação geral com o trabalho</b>	rho	,040	-,003	,023	-,007	-,028
	p	,396	,953	,620	,881	,550
<b>Satisfação com salário</b>	rho	,008	-,047	,013	-,026	-,003
	p	,870	,312	,774	,582	,952
<b>Satisfação com Atividades</b>	rho	,054	,050	,052	,017	-,027
	p	,253	,284	,267	,712	,562
<b>Satisfação com chefia</b>	rho	,030	,021	,004	,045	,023
	p	,525	,652	,925	,333	,630
<b>Satisfação com subordinados</b>	rho	,081	,029	<b>,093*</b>	<b>,128**</b>	,002
	p	,085	,534	<b>,047</b>	<b>,006</b>	,959
<b>Satisfação com colegas</b>	rho	,105*	,042	<b>,140**</b>	<b>,150**</b>	,059
	p	,025	,375	<b>,003</b>	<b>,001</b>	,205
<b>Satisfação com av. de desempenho</b>	rho	,084	,076	,057	,055	,017
	p	,072	,105	,225	,245	,719
<b>Satisfação com perspectivas futuras</b>	rho	,050	<b>,108*</b>	,015	-,009	,001
	p	,284	<b>,021</b>	,749	,850	,984

\*. Correlação significativa em 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlação significativa em 0.01 (2-tailed).

## 5.6 Correlação dos aspectos de Personalidade com a Satisfação no trabalho

A relação entre Personalidade e os aspectos de Satisfação com o trabalho apresenta os seguintes resultados: A abertura parece ser o aspecto mais relevante, tendo correlação positiva com quase todos os fatores de satisfação no trabalho, a exceção da satisfação com salário. Conscienciosidade também apresenta correlação positiva com muitos dos aspectos de satisfação no trabalho, a exceção da Satisfação com colegas e com Promoções/Avaliação de desempenho no trabalho. Extroversão tem o mesmo comportamento, apresentando correlação positiva com a maior parte dos aspectos de satisfação, a exceção da Satisfação com salários e com a chefia. Agradabilidade apresenta correlações menores, ainda que significativas, com Satisfação em relação às atividades exercidas, com a chefia, com colegas e com perspectivas futuras.

Neuroticismo é o único aspecto de personalidade que apresenta correlações negativas com a Satisfação no trabalho, não apresentando, porém, correlação relevante com satisfação

com salário, Satisfação com promoção e avaliação de desempenho, bem como com Perspectivas profissionais futuras.

As correlações estão dispostas na tabela 5, abaixo.

**Tabela 5: Correlação de Spearman entre as Dimensões de Personalidade e Satisfação com o Trabalho**

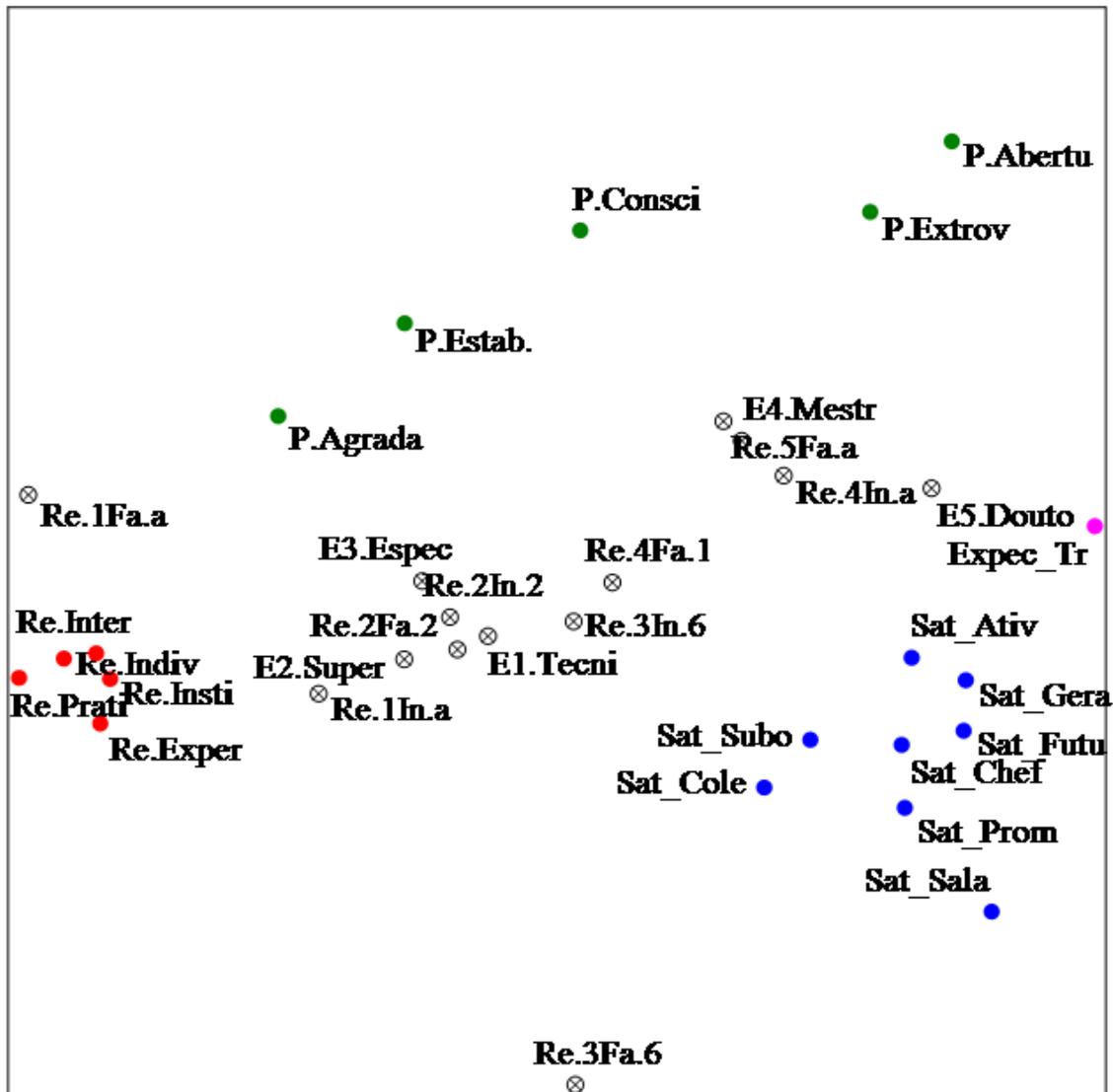
		Conscienciosidade	Extroversão	Agradabilidade	Abertura	Neuroticismo
Satisfação geral com o trabalho	rho	<b>,177**</b>	<b>,184**</b>	,075	<b>,115*</b>	<b>-,108*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,110	<b>,014</b>	<b>,021</b>
Satisfação com salário	rho	<b>,109*</b>	,089	,041	,023	-,047
	p	<b>,020</b>	,057	,386	,624	,314
Satisfação com Atividades	rho	<b>,196**</b>	<b>,195**</b>	<b>,102*</b>	<b>,109*</b>	<b>-,145**</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,029</b>	<b>,020</b>	<b>,002</b>
Satisfação com chefia	rho	<b>,143**</b>	,080	<b>,097*</b>	<b>,130**</b>	<b>-,146**</b>
	p	<b>,002</b>	,090	<b>,039</b>	<b>,005</b>	<b>,002</b>
Satisfação com subordinados	rho	<b>,115*</b>	<b>,134**</b>	,087	<b>,118*</b>	<b>-,176**</b>
	p	<b>,014</b>	<b>,004</b>	,063	<b>,012</b>	<b>,000</b>
Satisfação com colegas	rho	,086	<b>,131**</b>	<b>,106*</b>	<b>,107*</b>	<b>-,109*</b>
	p	,067	<b>,005</b>	<b>,024</b>	<b>,023</b>	<b>,020</b>
Satisfação promoção e av. de desempenho	rho	,080	<b>,131**</b>	,041	<b>,156**</b>	-,072
	p	,089	<b>,005</b>	,382	<b>,001</b>	,125
Satisfação com perspectivas futuras	rho	<b>,138**</b>	<b>,162**</b>	<b>,096*</b>	<b>,140**</b>	-,062
	p	<b>,003</b>	<b>,001</b>	<b>,041</b>	<b>,003</b>	,184

\*. Correlação significativa em 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlação significativa em 0.01 (2-tailed).

## 5.7 SSA dos Fatores de Religiosidade e aspectos de Satisfação no Trabalho

A Figura 2 apresenta a Análise Multidimensional SSA (Similarity Structure Analysis) em um plano bidimensional, das distâncias entre os Fatores de Religiosidade, as dimensões de Personalidade, o atendimento às expectativas e as variáveis utilizadas para medir a satisfação no trabalho, demonstrando, ainda, as posições de fatores de Escolaridade e Renda, colocados como variáveis externas. Para melhores resultados, foi utilizada a dimensão de Personalidade “Estabilidade Emocional”, que seria o fator inverso ao Neuroticismo. Desta forma, todas as dimensões de Personalidade são analisadas positivamente.



**Figura 2:** SSA Religiosidade; Personalidade; Trabalho (Projeção 2d, 1x2, Coeficiente de Alienação .16)

O coeficiente de alienação encontrado de  $K=.16276$ , que indica um bom ajuste dos dados no espaço multidimensional da projeção. Percebe-se uma aglomeração das variáveis relacionadas ao trabalho no lado direito da figura, rodeadas da Renda e Escolaridade mais altas. Pessoas com Escolaridade mais alta, Mestrado (E4.Mestr) e Doutorado (E5.Douto), assim como as faixas mais altas de Renda Individual (Re.4In.a) e Familiar (Re.5Fa.a), acreditam atender melhor às expectativas no trabalho (Expec\_Tr) e estão satisfeitas com o trabalho de uma maneira geral. As dimensões de Personalidade que estão mais próximas dos aspectos de Trabalho são Abertura e Extroversão, como demonstrado nas tabelas de correlação apresentadas acima.

## 5.8 Correlação dos Fatores de Religiosidade com aspectos de Liderança no trabalho

A fim de observar de que maneira os Fatores de Religiosidade e a Personalidade do indivíduo se relacionam com questões relacionadas a Liderança no trabalho, foram realizadas análises de correlação entre estes. Os resultados podem ser verificados na Tabela 6, que apresenta as correlações relevantes existentes entre os Fatores de Religiosidade e diversos aspectos de Liderança, tais como Carisma, Comunicação, Resolução de conflitos, Objetividade, Responsabilidade, Apoio, Coragem, Conhecimento, Criatividade e Capacidade de delegar, levantados com base na Teoria de Traços Pessoais (STOGDILL, 1948 citado por CLEGG; HARDY; NORD, 2014).

Os dados mostram sempre uma relação positiva entre estes dois construtos (Religiosidade e Liderança), sendo a Capacidade de delegar tarefas o único aspecto que apresenta correlação positiva com todos os Fatores de Religiosidade, seguida da Capacidade de resolver conflitos, que também apresenta correlação com os Fatores de Religiosidade, com exceção da Religiosidade Institucional. Os demais aspectos de Liderança se correlacionam apenas com a Religiosidade Interacional.

**Tabela 6: Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Liderança no trabalho**

		Institucional	Pessoal	Experienciada	Interacional	Prática
<b>Carisma</b>	rho	,015	,070	,065	<b>,147**</b>	,062
	p	,749	,134	,164	<b>,002</b>	,189
<b>Comunicação</b>	rho	,030	,025	,055	<b>,108*</b>	,082
	p	,522	,597	,241	<b>,021</b>	,081
<b>Resolução de conflitos</b>	rho	,076	<b>,093*</b>	<b>,093*</b>	<b>,175**</b>	<b>,105*</b>
	p	,106	<b>,046</b>	<b>,047</b>	<b>,000</b>	<b>,025</b>
<b>Objetividade</b>	rho	-,059	-,065	-,059	,010	-,025
	p	,207	,164	,206	,831	,587
<b>Responsabilidade</b>	rho	-,021	,002	-,006	,039	,037
	p	,659	,966	,891	,411	,429
<b>Apoio</b>	rho	,059	,062	,069	<b>,105*</b>	,066
	p	,212	,187	,140	<b>,024</b>	,157
<b>Iniciativa</b>	rho	-,010	-,004	,017	<b>,114*</b>	-,006
	p	,828	,939	,718	<b>,015</b>	,899
<b>Conhecimento</b>	rho	-,024	-,020	-,050	,083	,012
	p	,607	,672	,288	,076	,802
<b>Criatividade</b>	rho	,029	,061	,027	<b>,095*</b>	,059
	p	,541	,194	,559	<b>,042</b>	,209
<b>Delegar</b>	rho	<b>,152**</b>	<b>,134**</b>	<b>,198**</b>	<b>,203**</b>	<b>,136**</b>
	p	<b>,001</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,004</b>

\*. Correlação significativa em 0.05 (2-tailed).

\*\*.. Correlação significativa em 0.01 (2-tailed).

Dá-se destaque, portanto, à correlação relevante existente entre o Fator de Religiosidade Interacional e as características de liderança que dizem respeito às relações interpessoais e de interação entre pares dentro de uma organização ou equipe de trabalho, tais como Carisma, Comunicação, Resolução de Conflitos, Apoio e Saber Delegar Tarefas. Estes apresentam correlação sempre positiva.

## 5.9 Correlação entre as Dimensões de Personalidade e os aspectos de Liderança no trabalho

A tabela 7 apresenta agora as correlações relevantes existentes entre as Dimensões de Personalidade e aspectos de Liderança, estes referentes ao ambiente e grupos de trabalho.

A Abertura, Conscienciosidade e Extroversão têm correlação positiva com todos os aspectos de Liderança listados. A Agradabilidade, mesmo apresentando correlações positivas com os demais aspectos de Liderança, não apresenta nenhuma relação com Objetividade, Responsabilidade e Conhecimento. Neuroticismo, por sua vez, apresenta correlação negativa com a Liderança, a exceção de Apoio e Criatividade, cuja correlação encontrada não é significativa.

**Tabela 7: Correlação de Spearman entre as dimensões de personalidade e os aspectos de Liderança no trabalho**

		Abertura	Conscienciosidade	Extroversão	Agradabilidade	Neuroticismo
<b>Carisma</b>	rho	<b>,283**</b>	<b>,154**</b>	<b>,316**</b>	<b>,172**</b>	<b>-,103*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,028</b>
<b>Comunicação</b>	rho	<b>,358**</b>	<b>,149**</b>	<b>,373**</b>	<b>,157**</b>	<b>-,096*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,041</b>
<b>Resolução de conflitos</b>	rho	<b>,219**</b>	<b>,145**</b>	<b>,175**</b>	<b>,155**</b>	<b>-,152**</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,001</b>
<b>Objetividade</b>	rho	<b>,270**</b>	<b>,219**</b>	<b>,236**</b>	-,020	<b>-,110*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,671	<b>,019</b>
<b>Responsabilidade</b>	rho	<b>,194**</b>	<b>,282**</b>	<b>,153**</b>	,042	<b>-,099*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	,375	<b>,034</b>
<b>Apoio</b>	rho	<b>,152**</b>	<b>,119*</b>	<b>,203**</b>	<b>,180**</b>	-,028
	p	<b>,001</b>	<b>,011</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,550
<b>Iniciativa</b>	rho	<b>,319**</b>	<b>,160**</b>	<b>,364**</b>	<b>,109*</b>	<b>-,143**</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,019</b>	<b>,002</b>
<b>Conhecimento</b>	rho	<b>,294**</b>	<b>,150**</b>	<b>,214**</b>	,083	<b>-,092*</b>
	p	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	,077	<b>,050</b>
<b>Criatividade</b>	rho	<b>,365**</b>	<b>,145**</b>	<b>,218**</b>	<b>,104*</b>	-,054
	p	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,026</b>	,246
<b>Delegar</b>	rho	<b>,130**</b>	<b>,144**</b>	<b>,226**</b>	<b>,162**</b>	<b>-,206**</b>
	p	<b>,006</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

\*. Correlação significante em 0.05 (2-tailed).

\*\* . Correlação significante em 0.01 (2-tailed).

Para melhor elucidar os achados da pesquisa, foi computada uma Análise Multidimensional SSA (Similarity Structure Analysis, Figura 3).

### **5.10 SSA dos Fatores de Religiosidade, dimensões de Personalidade e aspectos de Liderança no trabalho**

A fim de analisar como estas variáveis se comportam em termos de distâncias em um espaço de projeção e, assim, atingir as observações necessárias para confirmar ou refutar a Hipótese traçada, foi realizado um SSA com os fatores de Religiosidade, os aspectos de Liderança e as dimensões de Personalidade, além da Escolaridade e Renda como variáveis externas. Para melhores resultados, foi utilizada a dimensão de Personalidade “Estabilidade Emocional”, que seria o fator inverso ao Neuroticismo. Desta forma, todas as dimensões de Personalidade são analisadas positivamente.

O coeficiente de alienação encontrado de  $K=.15418$ , que indica mais um excelente ajuste dos dados no espaço multidimensional da projeção. Percebe-se que os aspectos de Liderança ficaram concentrados do lado esquerdo da figura, com a Abertura (P.Abertu) e Extroversão (P.Extrov) muito próximas, como demonstrado nas correlações acima. A escolaridade mais alta, Doutorado (E5.Douto) está muito próxima das variáveis de Liderança, indicando que pessoas com níveis de Escolaridade mais altos tendem a possuir muitas qualificações e atributos para assumir papéis de Liderança nos grupos de trabalho.

Do lado direito da Figura estão dispostos os Fatores de Religiosidade, sendo circundados dos itens de Renda Individual (Re.1In.a), Renda Familiar (Re.1Fa.a) e Escolaridade (E1.Tecni) mais baixos.

O Fator de Religiosidade Interacional (Re.Inter) se sobressai aos demais, ficando mais próximo de um aspecto de Liderança, que é Delegar atividades (LT10.Del), com correlação bastante alta (**rho= ,203; p= ,000**), e da dimensão Agradabilidade (P.Agrada), com quem também apresenta correlação muito alta (**rho= ,218; p= ,000**). Este é o achado central da pesquisa, que mostra o papel de influência da Religiosidade na Liderança, que é a interação e sociabilidade.

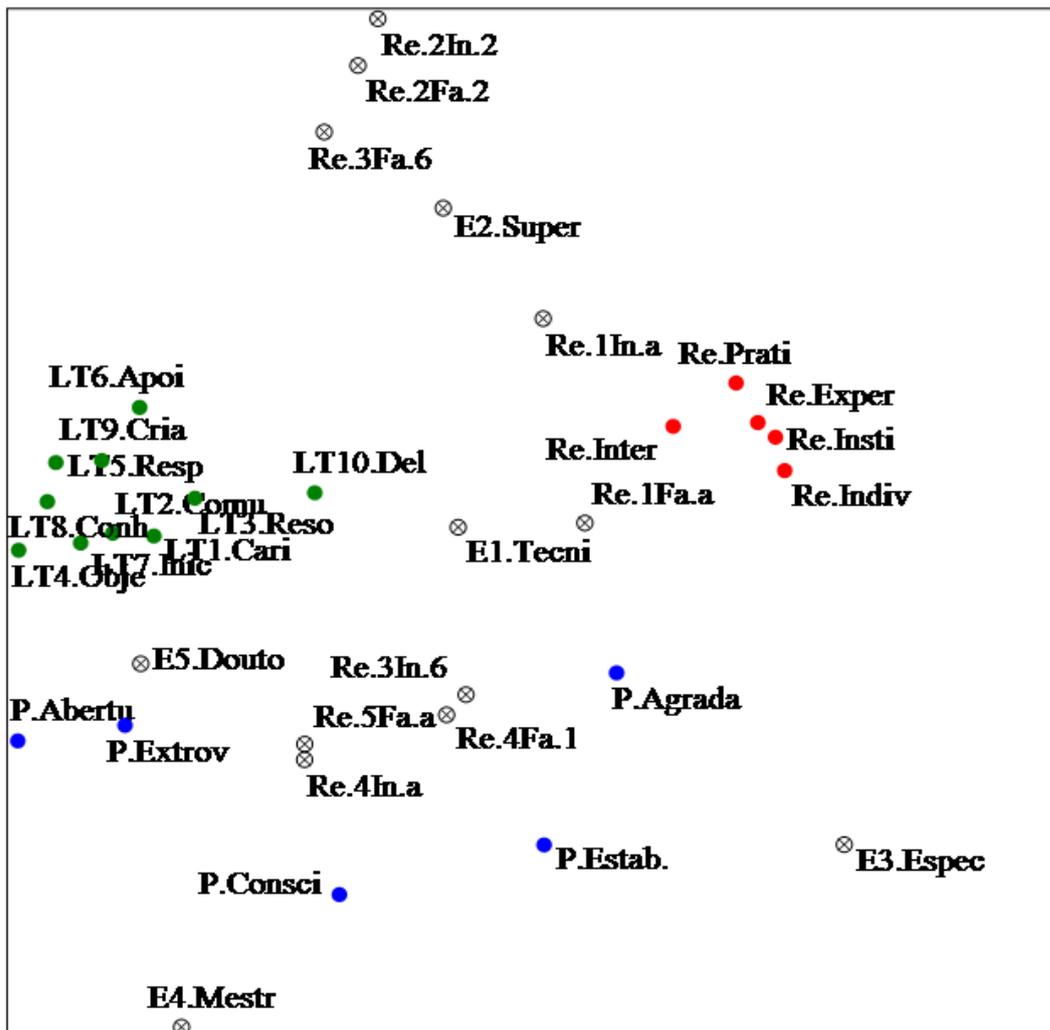


Figura 3: SSA Religiosidade; Personalidade; Liderança (Projeção 2d, 1x2, Coeficiente de Alienação .15)

### 5.11 Correlação entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Inclusão no trabalho

A fim de observar de que maneira os Fatores de Religiosidade e a Personalidade do indivíduos se relacionam com questões relacionadas a Inclusão no trabalho, foram realizadas análises de correlação entre estes. Os resultados podem ser verificados na Tabela 8.

O Fator de Religiosidade Interacional apresenta correlações com a grande maioria dos itens relacionados ao sentimento de Pertencimento e Singularidade dos indivíduos em relação ao seu grupo de trabalho.

Os quatro primeiros itens, apresentados na Tabela 8, dizem respeito ao sentimento do indivíduo em relação ao seu nível de associação e vinculação ao grupo. O item 4, que se refere ao sentimento o indivíduo de que o grupo de trabalho o “Trata como membro”, não apresenta

correlação com nenhum dos fatores de Religiosidade. Os demais itens, além da Religiosidade Interacional, também apresentam correlação com a Religiosidade Pessoal, e apenas o Sentimento de Pertença se correlaciona com a Religiosidade Experienciada. Tudo isso acontece com correlações positivas.

A percepção de afeto, composta pelo grupo dos 4 itens subsequentes, apresenta correlação positiva com a Religiosidade Interacional. Destes, apenas o item “Grupo Satisfeito” apresenta correlação com outros fatores de Religiosidade, que foram a Religiosidade Pessoal ( $\rho = .117$ ;  $p = .012$ ) e Experienciada ( $\rho = .111$ ;  $p = .017$ ).

Os itens seguintes dizem respeito ao valor dado ao grupo em acolher e dar espaço para indivíduos autênticos. Estes apresentam correlação com a Religiosidade Interacional, a exceção de “Grupo permite ser quem é”, que apresenta correlação negativamente significativa com a Religiosidade Institucional ( $\rho = .100$ ;  $p = .032$ ).

Por fim, os quatro últimos itens se referem à valorização percebida pelo indivíduo em relação à autenticidade. Estes índices apresentam correlação positivamente significativa apenas com a Religiosidade Interacional.

**Tabela 8: Correlação de Spearman entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Inclusão no trabalho**

		Institucional	Pessoal	Experienciada	Interacional	Prática
Sentimento de pertença	rho	-,010	<b>,111*</b>	<b>,117*</b>	<b>,130**</b>	,038
	p	,839	<b>,018</b>	<b>,012</b>	<b>,005</b>	,421
Sentimento de ser parte	rho	-,024	<b>,098*</b>	,085	<b>,108*</b>	,011
	p	,614	<b>,037</b>	,069	<b>,021</b>	,823
Sentimento de serventia	rho	-,022	<b>,095*</b>	,077	<b>,099*</b>	,042
	p	,633	<b>,043</b>	,100	<b>,035</b>	,375
Trata como membro	rho	-,072	,020	,026	,044	-,053
	p	,123	,674	,580	,351	,257
Grupo gosta	rho	-,019	,020	,050	<b>,134**</b>	,012
	p	,684	,673	,291	<b>,004</b>	,802
Grupo aprecia	rho	-,020	,007	,028	<b>,130**</b>	-,011
	p	,674	,887	,547	<b>,005</b>	,818
Grupo satisfeito	rho	,037	<b>,117*</b>	<b>,111*</b>	<b>,203**</b>	,048
	p	,436	<b>,012</b>	<b>,017</b>	<b>,000</b>	,309
Grupo se preocupa	rho	-,046	,024	,020	<b>,107*</b>	-,025
	p	,330	,613	,675	<b>,023</b>	,602
Grupo permite ser autêntico	rho	-,074	,036	-,012	<b>,106*</b>	-,040
	p	,117	,438	,805	<b>,024</b>	,394
Grupo permite ser quem é	rho	<b>-,100*</b>	,033	-,019	,083	-,067
	p	<b>,032</b>	,480	,680	,075	,151
Gp permite exp. autenticidade	rho	-,075	,021	,014	<b>,118*</b>	-,044
	p	,111	,661	,762	<b>,012</b>	,345
Grupo permite se expressar como é	rho	-,078	,048	,014	<b>,112*</b>	-,039
	p	,096	,307	,767	<b>,017</b>	,405

<b>Grupo incentiva autenticidade</b>	rho	,020	,069	,048	<b>,168**</b>	,026
	p	,672	,144	,303	<b>,000</b>	,580
<b>Grupo incentiva ser como é</b>	rho	,002	,067	,043	<b>,142**</b>	,008
	p	,970	,151	,361	<b>,002</b>	,870
<b>Gp incentiva exp. de autenticidade</b>	rho	,010	,055	,043	<b>,149**</b>	,019
	p	,827	,240	,361	<b>,001</b>	,680
<b>Grupo encoraja a se apresentar como é</b>	rho	-,009	,062	,040	<b>,153**</b>	,019
	p	,855	,186	,398	<b>,001</b>	,680

\*. Correlação significante em 0.05 (2-tailed).

\*\*.. Correlação significante em 0.01 (2-tailed).

## 5.12 Correlação entre as dimensões de Personalidade e os aspectos de Inclusão no trabalho

As correlações existentes entre Personalidade e Inclusão estão dispostas na tabela 9, abaixo.

**Tabela 9: Correlação de Spearman entre as dimensões de Personalidade e os aspectos de Inclusão no trabalho**

		Abertura	Conscienciosidade	Extroversão	Agradabilidade	Neuroticismo
<b>Sentimento de pertença</b>	rho	,074	<b>,125**</b>	<b>,212**</b>	<b>,093*</b>	-,023
	p	,116	<b>,007</b>	<b>,000</b>	<b>,048</b>	,620
<b>Sentimento de ser parte</b>	rho	<b>,115*</b>	<b>,137**</b>	<b>,215**</b>	,091	-,005
	p	<b>,014</b>	<b>,003</b>	<b>,000</b>	,053	,920
<b>Sentimento de serventia</b>	rho	<b>,152**</b>	<b>,168**</b>	<b>,186**</b>	,089	-,028
	p	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	,059	,550
<b>Trata como membro</b>	rho	<b>,159**</b>	<b>,127**</b>	<b>,224**</b>	,056	-,004
	p	<b>,001</b>	<b>,006</b>	<b>,000</b>	,232	,938
<b>Grupo gosta</b>	rho	<b>,148**</b>	<b>,092*</b>	<b>,204**</b>	<b>,156**</b>	-,050
	p	<b>,002</b>	<b>,049</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	,290
<b>Grupo aprecia</b>	rho	<b>,195**</b>	<b>,117*</b>	<b>,226**</b>	<b>,135**</b>	-,028
	p	<b>,000</b>	<b>,012</b>	<b>,000</b>	<b>,004</b>	,553
<b>Grupo satisfeito</b>	rho	<b>,143**</b>	<b>,156**</b>	<b>,183**</b>	<b>,130**</b>	-,026
	p	<b>,002</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	<b>,005</b>	,576
<b>Grupo se preocupa</b>	rho	<b>,105*</b>	<b>,141**</b>	<b>,172**</b>	,081	-,010
	p	<b>,025</b>	<b>,003</b>	<b>,000</b>	,086	,825
<b>Grupo permite ser autêntico</b>	rho	<b>,159**</b>	<b>,151**</b>	<b>,195**</b>	,056	-,019
	p	<b>,001</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	,234	,686
<b>Grupo permite ser quem é</b>	rho	<b>,192**</b>	<b>,129**</b>	<b>,175**</b>	,028	,000
	p	<b>,000</b>	<b>,006</b>	<b>,000</b>	,555	,997
<b>Gp permite exp. autenticidade</b>	rho	<b>,191**</b>	<b>,139**</b>	<b>,191**</b>	,038	-,027
	p	<b>,000</b>	<b>,003</b>	<b>,000</b>	,415	,570
<b>Grupo permite se expressar como é</b>	rho	<b>,199**</b>	<b>,125**</b>	<b>,187**</b>	,036	-,006
	p	<b>,000</b>	<b>,008</b>	<b>,000</b>	,437	,902
<b>Grupo incentiva autenticidade</b>	rho	<b>,134**</b>	<b>,157**</b>	<b>,174**</b>	,013	-,038
	p	<b>,004</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	,781	,421
<b>Grupo incentiva ser como é</b>	rho	<b>,135**</b>	<b>,149**</b>	<b>,178**</b>	-,006	-,026
	p	<b>,004</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>	,902	,573

<b>Gp incentiva exp. de autenticidade</b>	rho	<b>,139**</b>	<b>,143**</b>	<b>,179**</b>	,007	-,058
	p	<b>,003</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	,886	,217
<b>Grupo encoraja a se apresentar como é</b>	rho	<b>,155**</b>	<b>,140**</b>	<b>,193**</b>	,030	-,018
	p	<b>,001</b>	<b>,003</b>	<b>,000</b>	,527	,704

\*. Correlação significativa em 0.05 (2-tailed).

\*\*. Correlação significativa em 0.01 (2-tailed).

Para melhor elucidar os achados da pesquisa, foi computada uma outra Análise Multidimensional SSA (Similarity Structure Analysis, Figura 4).

### 5.13 SSA dos Fatores de Religiosidade, dimensões de Personalidade e aspectos de Inclusão no trabalho

A fim de analisar como estas variáveis se comportam em termos de distâncias em um espaço de projeção e, assim, atingir as observações necessárias para confirmar ou refutar a Hipótese traçada, foi realizado um SSA (Figura 4) com os fatores de Religiosidade, os itens de Inclusão, os aspectos de Liderança no trabalho e as dimensões de Personalidade, contendo, ainda, a Escolaridade e Renda como variáveis externas. Para melhores resultados, foi utilizada a dimensão de Personalidade “Estabilidade Emocional”, que seria o fator inverso ao Neuroticismo. Desta forma, todas as dimensões de Personalidade são analisadas positivamente.

O coeficiente de alienação encontrado de  $K = .08471$ , ainda indica bom ajuste dos dados no espaço multidimensional da projeção. Do lado esquerdo da figura pode-se observar o conjunto de itens que medem o sentimento de Inclusão percebido pelo indivíduo, com correlações altíssimas entre si, estando bem juntos e muito próximos dos aspectos de Liderança. É interessante perceber que a Extroversão (P.Extrov) está bem no meio destes dois construtos, mostrando a relação que esta dimensão de Personalidade tem com a Liderança e Inclusão no trabalho e o quanto a sociabilidade está ligada à Liderança e Inclusão no trabalho.

Os Fatores de Religiosidade, mais uma vez, se concentram do lado direito da figura, próximo dos níveis de Renda familiar (Re.1Fa.a) e Individual (Re.1In.a) mais baixos. A Agradabilidade acaba se destacando pela posição próxima dos Fatores de Religiosidade que ocupa, ficando um pouco mais afastada das demais dimensões de Personalidade.

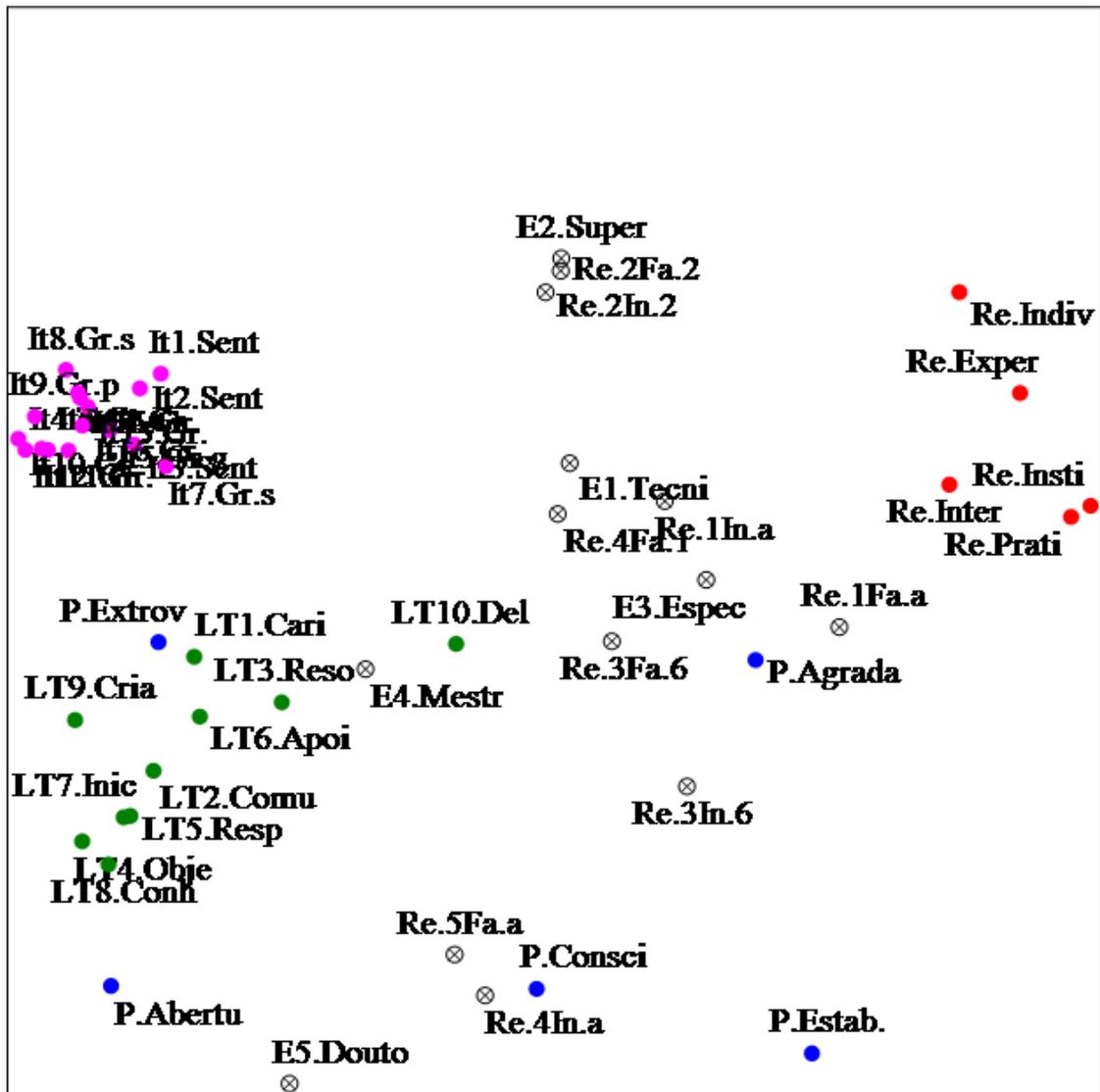


Figura 4: SSA Religiosidade; Personalidade; Liderança; Inclusão (Projeção 3d, 1x2, Coeficiente de Alienação ,08471)

## 6. ANÁLISE

---

Esta seção contempla a análise e interpretação dos dados obtidos através da coleta e apresentados na seção anterior, de maneira a descrever detalhadamente cada um dos Fatores de Religiosidade criados e suas especificidades, apresentando, ainda, sua relação com aspectos sociodemográficos.

### 6.1 Validação do instrumento central da tese

O primeiro objetivo específico posto neste estudo é o de *explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de tal forma que possibilite a criação de Fatores de Religiosidade, dando condições teóricas e metodológicas para a realização de pesquisas acerca deste tema.*

Para o atingimento deste e dos demais objetivos do estudo e confirmar as hipóteses traçadas no início desta tese, foi necessário o estabelecimento de Fatores de Religiosidade, que é o tema central da pesquisa. Estes Fatores estão especificados abaixo:

- **Religiosidade Institucional:** Aspecto central da religiosidade, que diz respeito à ligação com uma denominação religiosa propriamente dita, do ponto de vista organizacional, institucional, mais concreto, e ao quanto a pessoa está envolvida com esta denominação. Seria a Religiosidade mais externalizada, que pode ser verificada facilmente, com a presença física em eventos, cultos e encontros de uma determinada denominação religiosa.
- **Religiosidade Pessoal:** Se refere às práticas devocionais, de oração, meditação e leitura de textos sagrados. Seria a prática religiosa mais íntima e reservada, vivenciada de maneira individual, não necessariamente em um ambiente vinculado a uma denominação religiosa, mas em casa ou ao ar livre, por exemplo.
- **Religiosidade Experienciada:** Envolve os sentimentos da pessoa sobre a ação divina na sua vida e no dia a dia, a vivência religiosa, o reconhecimento da presença e

influência divina nos aspectos mais diversos da sua vida, questões mais transcendentais, de extrema ligação com o Sagrado.

- **Religiosidade Interacional:** Referente a aspectos hierárquicos da vivência religiosa que, por mais institucional que seja, necessita promover um sentimento de pertença ao grupo do qual este indivíduo faz parte. São considerados aqui o grau de liderança exercida no grupo religioso do qual participa, bem como o sentimento de Inclusão em relação a este mesmo grupo, levando em consideração os relacionamentos, a capacidade de assumir responsabilidades e delegar tarefas, os sentimentos de pertencimento e singularidade em relação ao grupo.
- **Religiosidade Prática:** Está ligada às atividades práticas, de cunho pastoral, missionário ou social, exercidas por pessoas vinculadas a uma denominação religiosa, além do tempo dedicado à igreja e a essas atividades.

Os dados demográficos e sua correlação com os Fatores de Religiosidade, tais como renda e escolaridade, trazem informações importantes. Como se pode observar na tabela 2, os resultados mais relevantes foram os de que a Renda Individual e a Renda Familiar apresentam correlação negativa com a maior parte dos Fatores de Religiosidade, a exceção da religiosidade interacional. A Escolaridade também tem correlação negativa com os fatores, sendo apenas a Religiosidade Pessoal sem correlação relevante. Estes resultados acabam por confirmar afirmações já levantadas em pesquisas anteriores (SANTOS, 2015; ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO; JACKSON, 2006; SHERMER, 2003).

Já a variável “Quantidade de pessoas em uma mesma residência” tem um comportamento diferente, com forte correlação positiva em relação a todos os Fatores de Religiosidade determinados. Isto significa que quanto maior a quantidade de pessoas em uma mesma residência, mais forte é a relação destes com a Religiosidade, o que pode, inclusive, interferir na renda e escolaridade, tendo em vista os gastos maiores e menos tempo para dedicar-se aos estudos.

## 6.2 Relação entre Religiosidade e Personalidade

Confirme os dados apresentados na tabela 3, a Agradabilidade aparece como a dimensão principal da relação existente entre a Religiosidade e a Personalidade dos indivíduos, tendo

correlação positiva com todos os fatores de Religiosidade. Esta dimensão diz respeito à sociabilidade, em que os indivíduos são gentis, calorosos, honestos e bem humorados, com facilidade de fazer amizades e relacionar-se bem nos grupos com dos quais faz parte (GOLDBERG, 1990). É interessante observar que o Fator de Religiosidade com o qual esta dimensão possui maior relação é a Religiosidade Interacional, que diz respeito às relações interpessoais, comunicação, liderança e sentimento de pertença a um grupo.

O fator social é, mais uma vez, destacado, ao observar a relação existente entre os Fatores de Religiosidade e Extroversão. A correlação existente entre a Religiosidade Interacional e a dimensão de Personalidade Extroversão, ambos referindo-se à sociabilidade e comunicação, permite afirmar que pessoas extrovertidas, bastante ativas e articuladoras, têm melhor relacionamento interpessoal, inclusive no ambiente religioso, influenciando os papéis de Liderança e o sentimento de Inclusão do indivíduo para com o seu grupo religioso.

A Conscienciosidade, que diz respeito à responsabilidade, respeito a normas e padrões de conduta (MONDAK; HALPERIN, 2008; ROCCAS et al. 2002), apresenta correlação com o Fator de Religiosidade Institucional, que também diz respeito ao seguimento de normas e padrões estabelecidos pela denominação religiosa à qual este indivíduo está vinculado. Esta relação mostra que o fator de Personalidade que tem ligação estrutural e tendência a obediência de normas e regras está ligado à vinculação a uma denominação religiosa, talvez pela necessidade, até, de uma instituição que consiga moldar e delimitar suas ações e conduta.

Neuroticismo, que é uma dimensão de personalidade referente à impulsividade, ansiedade e estresse, apresenta relação negativa com os Fatores de Religiosidade. Isto mostra que uma vivência religiosa, com frequência a ritos, prática de orações e leituras de textos sagrados, as interações no ambiente religioso e as atividades pastorais e sociais propiciadas pela instituição religiosa podem contribuir para que as pessoas sejam menos ansiosas, com menor propensão à depressão e problemas de relacionamento, confirmando achados anteriores (KOENIG et. al., 2012; 2000).

A teoria afirma que a Abertura, dimensão de personalidade que diz respeito à curiosidade, imaginação e espírito aventureiro, teria uma relação negativa com a Religiosidade, tendo em vista que pessoas com vivência religiosa mais intensa têm tendência a não se permitir viver novas experiências, correr riscos, aventurar-se e se deixam conduzir por elementos externos, que não estimulam a imaginação e criatividade, mas acabam por torna-las mais passivas (SANTOS, 2015; KOENIG et. al., 2012; 2000).

Nesta pesquisa, porém, a Abertura não revelou nenhuma correlação significativa, seja positiva ou negativa, com nenhum dos Fatores de Religiosidade determinados no estudo, o que acaba refutando as afirmações teóricas e parte da Hipótese 1, a qual afirmava que *os indivíduos que se dispõem a uma prática religiosa, vista sob a perspectiva de ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas pela instituição à qual se vincula, têm influência da religião na formação da personalidade, sendo uma relação positiva entre os aspectos de agradabilidade, conscienciosidade e extroversão, enquanto que age de forma negativa em relação à abertura e ao neuroticismo.*

### **6.3 Relação entre Religiosidade e Personalidade no trabalho**

A correlação entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos relacionados ao trabalho (Tabela 4) mostra que o tipo de organização, o cargo ocupado, o tempo de organização e a quantidade de horas dedicadas ao trabalho não mostraram nenhuma relação, seja positiva ou negativa, com os Fatores de Religiosidade, apesar de achados de pesquisas anteriores afirmarem que a Religiosidade do indivíduo afetaria negativamente a progressão de cargos (SANTOS, 2015).

Apenas a satisfação com subordinados e a satisfação com colegas, aspectos que estão relacionados a relacionamentos interpessoais, aparecem com alguma significância, sendo esta em relação ao Fator de Religiosidade Experienciada e o Fator de Religiosidade Interacional. Esta última é bem mais alta, o que traz à tona, mais uma vez, a relevância que os relacionamentos interpessoais têm no que se refere à Religiosidade e sua influência na vida e no cotidiano do indivíduo. Os dados sugerem, portanto, que as experiências íntimas do indivíduo com o Sagrado e as experiências mais intensas da Religiosidade, bem como as relações envolvendo grupos religiosos e o sentimento de pertença a estes, contribuem positivamente para uma boa relação no seu grupo de trabalho, com colegas e subordinados.

Houve, ainda, uma relação da Satisfação com perspectivas futuras e o Fator de Religiosidade Pessoal. O que sugere que a opção por mecanismos que alimentem a esperança em dias melhores, tais como a oração, meditação e leituras orantes, a que se refere este Fator de Religiosidade citado, acaba por contribuir positivamente também para as expectativas em relação à melhoria de condições futuras de trabalho, podendo haver, ainda, uma certa conformidade com o que já se conquistou, que pode ser considerado dádiva divina e atendimento aos pedidos em orações.

No que diz respeito à Personalidade (Tabela 5), a Abertura, que diz respeito à inconformidade, disposição a novas experiências e arriscar-se (ANTONCIC et. al., 2015), ao relacionar-se positivamente com quase todos os aspectos de satisfação no trabalho, sugere que pessoas com este traço de Personalidade são mais atentas ao ambiente e às oportunidades, capazes de perceber as melhores situações e tirar proveito disso, gerando bons índices de satisfação no trabalho, nos mais diversos aspectos.

Pessoas com a Extroversão como forte característica de personalidade são, em geral, mais sociáveis, falantes e, por terem facilidade nos relacionamentos, acabam por atingir mais facilmente as metas e o sucesso profissional, que podem gerar, para o caso desta pesquisa, maior satisfação no trabalho (ROCCAS et al. 2002). Esta dimensão apresenta altas correlações positivas com muitos dos aspectos de Satisfação, a exceção da Satisfação com Salário e relação com chefia. Estes achados sugerem que a Extroversão, comunicação e bons relacionamentos podem contribuir positivamente para a satisfação no trabalho.

Conscienciosidade, por sua vez, ao apresentar correlações positivas com grande parte dos aspectos de Satisfação no trabalho, a exceção da Satisfação com Colegas e Promoção, sugere que pessoas competentes, honestas, independentes e dispostas a obedecer padrões de conduta estão satisfeitas com o trabalho que exercem.

Com correlações mais baixas que as demais dimensões e se relacionando com menos aspectos da satisfação, a Agradabilidade aparece relacionando-se positivamente com a Satisfação com Chefia e Colegas, apesar de não apresentar correlação com a satisfação em relação aos subordinados. Há, ainda, correlação com a Satisfação em relação às atividades exercidas e perspectivas futuras, apesar de pesquisas anteriores sugerirem que pessoas com este traço de personalidade não estejam tão preocupadas com o futuro e não têm altas ambições (SADIQ et.al., 2019).

Sendo a relação entre Neuroticismo e a Satisfação no trabalho uma relação negativa, isto significa que aquelas pessoas que apresentam maior satisfação com o trabalho, seja em atividades ou relacionamentos dentro da organização, são as menos neuróticas, ansiosas, com menor propensão à depressão (KOENIG et. al., 2012; 2000) e, portanto, estariam mais satisfeitas com o trabalho e com as atividades exercidas.

O SSA desta pesquisa (Figura 2) mostra que, concentrados do lado esquerdo da Figura 2 aparecem todos os cinco Fatores de Religiosidade, bem próximos entre si. Os aspectos relacionados ao trabalho estão dispostos do lado direito da figura, com posições um pouco mais espaçadas, estando a satisfação com colegas (Sat\_Cole) e com subordinados (Sat\_Subo) um

pouco mais a frente das demais variáveis. A variável referente ao atendimento das metas no trabalho está muito próxima dos aspectos de satisfação. As dimensões de Personalidade na parte superior da figura, estando a Agradabilidade (P.Agrada) mais próxima dos Fatores de Religiosidade e a Extroversão (P.Extrov) e Abertura (P.Abertu) mais próximas às questões referentes à satisfação no trabalho.

Além destas variáveis de Religiosidade, Personalidade e aspectos do trabalho, ainda foram incluídas as variáveis externas de Renda e escolaridade, tidas pela teoria como questões que podem influenciar na relação entre Religiosidade e Trabalho. Nesta pesquisa, estas variáveis externas de nível mais baixo ficam mais próximas dos Fatores de Religiosidade, corroborando ainda mais os achados de pesquisas anteriores (SANTOS, 2015; ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO; JACKSON, 2006; SHERMER, 2003).

Estas disposições indicam que em relação à relação existente entre Religiosidade e os aspectos de satisfação no trabalho, apenas a satisfação com colegas e subordinados sofrem alguma influência, devendo-se levar em conta, ainda, a escolaridade e renda. A Agradabilidade exerce influência na relação entre Religiosidade e Trabalho, ficando entre estas variáveis. Percebe-se que o atingimento de metas e expectativas da organização em relação ao trabalho realizado está muito próxima das variáveis de Renda e Escolaridade mais altas, sugerindo forte ligação destes fatores externos com a satisfação e atendimento das expectativas no trabalho. A Abertura e Extroversão, dimensões muito ligadas às relações interpessoais, estão mais próximas dos aspectos de satisfação no trabalho, exercendo influência sobre estas questões.

Apesar de Religiosidade e Satisfação demonstrarem certa oposição na disposição acima, A hipótese 2, onde se afirma que *a Religiosidade e as práticas religiosas, sob influência da personalidade do indivíduo, contribuem positivamente para a atuação do indivíduo no trabalho, principalmente em termos de facilidade de comunicação e relacionamento interpessoal, de maneira a proporcionar maior satisfação profissional e melhores relações de trabalho*, pode ser confirmada, quando se observam as correlações entre os mais diversos aspectos abordados. Religiosidade Interacional tem maior correlação com a Agradabilidade, enquanto dimensão de Personalidade relacionada à cooperação e bom relacionamento, e possui correlação positiva com os aspectos de Satisfação no trabalho que dizem respeito às relações interpessoais.

#### **6.4 Relação entre Religiosidade e Personalidade na Liderança no trabalho**

A partir destes achados, afirma-se que indivíduos com vivência religiosa intensa, principalmente ao assumirem cargos de liderança no seu grupo religioso e sentir-se incluídos por ele, têm melhor conhecimento, também, da sua equipe de trabalho, sempre com boa comunicação e facilidade de interação entre os pares, além de conseguirem distribuir as atividades entre colegas e subordinados de maneira satisfatória. O mesmo acontece com a capacidade de resolver conflitos.

Resultados já apontados nesta pesquisa e em pesquisas anteriores (SANTOS, 2015; ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO; JACKSON, 2006) mostraram que a Religiosidade afeta negativamente a busca por Conhecimento Científico e Escolaridade. Sobre estes aspectos em relação à Liderança especificamente, a Religiosidade não exerce influência nenhuma para esta pesquisa.

Pesquisas anteriores também mostram que a vivência religiosa influencia negativamente a criatividade (FRITZSCHE; OZ, 2007; SAROGLOU 2002). Esta afirmação não se confirma para este estudo, que mostra correlação positiva entre a Criatividade e o Fator de Religiosidade Interacional, revelando que pessoas que têm o fator Interacional da Religiosidade bem experienciado, acabam por estimular a criatividade no trabalho e nos papéis de liderança que exercem em sua função laboral.

Destaca-se a influência que a vivência religiosa tem sobre a Comunicação e sociabilidade, que são características fundamentais para uma boa Liderança. Pesquisas anteriores já evidenciam a relação importante entre comunicação e sociabilidade com a Liderança (NEATH; MCCLUSKEY, 2019; LIMA; JUNIOR, 2019; MACÊDO et.al., 2017; BRANDÃO, 2016), afirmando que Líderes mais comunicativos e com melhor interação com seus colegas e subordinados acabam por gerar grupos mais homogêneos, com melhor facilidade de compreensão de tarefas e resolução de conflitos.

Os resultados sugerem, ainda, que pessoas que exercem papel de Liderança em grupos de trabalho têm características de Personalidade mais ligadas à Abertura a novas experiências e disposição para correr riscos, pessoas mais Extrovertidas, positivas e entusiasmadas e pessoas mais Consciosas e disciplinadas. Estes achados estão corroborando com achados de pesquisas anteriores (FRIEDER; WANG; OH, 2018).

Estudos recentes encontraram altas correlações positivas entre a Liderança e as dimensões Abertura, Consciosidade e Extroversão, enquanto que outros estudos mostram correlações com as cinco dimensões de Personalidade (JUDGE; BONO, 2000). A teoria sugere que o Neuroticismo se correlaciona negativamente com a Liderança, tendo em vista a

valorização dada à questão de sociabilidade e estabilidade emocional exigida de líderes e não percebida em pessoas com esta característica de Personalidade mais aflorada. Isto aconteceu nesta pesquisa, mas outros autores já encontraram correlações positivas entre todas as cinco dimensões de Personalidade e a Liderança (BONO; JUDGE, 2004), o que seria ideal.

As variáveis externas deste estudo, Escolaridade e Renda, confirmam pesquisas anteriores quando se tem que os níveis de Renda e Escolaridade mais baixos ao se aproximarem mais da Religiosidade (SANTOS, 2015; ZUCKERMAN, 2009; FERNANDO; JACKSON, 2006; SHERMER, 2003).

Com isto, a mais uma hipótese do estudo (HIPÓTESE 3), onde afirma-se que *esta relação entre religiosidade e personalidade contribui, ainda, para a promoção de práticas de liderança mais eficientes e produtivas para o ambiente organizacional e para os grupos de trabalho, especialmente em relação aos aspectos de relacionamento interpessoal*, foi confirmada.

O fator Interacional da Religiosidade, juntamente com o papel agregador da Liderança, reiterado pela relação positiva com fatores relacionais nos grupos religiosos e de trabalho mostram a importância da convivência e da promoção de um ambiente agradável para todos os membros de um grupo. A Inclusão de um indivíduo ao grupo organizacional do qual participa, seja ele Religioso ou de trabalho, deve ser trabalhado de maneira a promover os sentimentos de Pertencimento e de Singularidade, muito ligados, também, aos aspectos interacionais.

## **6.5 Relação entre Religiosidade e Personalidade no sentimento de Inclusão no trabalho**

Com base nas correlações apresentadas, afirma-se que o principal Fator de Religiosidade, que tem correlação com o sentimento de Inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho é a Religiosidade Interacional. Este Fator de Religiosidade envolve questões de comunicação, interação e características pessoais relacionadas à criatividade e responsabilidade, mas também o sentimento de inclusão deste em relação ao seu grupo religioso. Como afirmado na hipótese 4, pessoas com vivência religiosa acabam por desenvolver melhor capacidade de interação, comunicação e relacionamentos interpessoais, e que estes contribuem positivamente para a Inclusão no trabalho. Além disso, os resultados também sugerem que pessoas com sentimento de Inclusão Religiosa alto tendem a sentir-se incluídos e aceitos também no ambiente de trabalho e com seu grupo de trabalho.

A correlação positiva apresentada entre a Religiosidade Pessoal e os sentimentos de pertença, ser parte e serventia, além do sentimento de que o grupo está satisfeito consigo, sugerem que o indivíduo com costume de realizar práticas religiosas individuais, tais como orações, meditação, leitura de livros e textos sagrados, têm a percepção de maior associação ou vinculação ao grupo de trabalho e sentem o retorno de uma maior satisfação deste grupo em relação a si mesmo.

Sobre as correlações apresentadas entre a Religiosidade Experienciada e o “Sentimento de Pertença” e “Grupo satisfeito”, afirma-se que pessoas que sentem a presença do divino e reconhecem interferência do Sagrado no dia a dia conseguem perceber-se mais pertencentes ao grupo de trabalho e reconhecem maior satisfação deste grupo em relação a si mesmo.

Um último fator relevante foi a correlação negativa encontrada entre a Religiosidade Institucional e o item de Inclusão “Grupo permite ser quem é”. Esta relação proporciona o entendimento de que a vinculação a uma denominação religiosa e níveis mais altos de envolvimento religioso acabam doutrinando e moldando o seu seguidor para caber em padrões de conduta muitas vezes restritivos, que anulam a individualidade e a identidade pessoal da pessoa, não permitindo que ele se apresente como realmente é, ou precise modificar seu jeito de ser, inclusive no grupo de trabalho, para adequar-se à religião à qual se vincula. Isto gera conflitos de identidade e atrapalha o reconhecimento do sentimento de pertença e singularidade do indivíduo em relação aos grupos com os quais se relaciona.

No que diz respeito à relação entre Personalidade e Inclusão, a Conscienciosidade e a Extroversão se correlacionam positivamente com todos os itens. Abertura também apresenta altas correlações com a grande maioria dos itens, a exceção de “Sentimento de pertença”. Agradabilidade, por sua vez, tem correlação positiva com “Sentimento de Pertença” e com três dos quatro itens referentes ao reconhecimento de que o grupo dá espaço para autenticidade do indivíduo. Neuroticismo não apresenta correlação com nenhum dos itens de Inclusão desta pesquisa.

Dá-se destaque às altíssimas correlações obtidas entre a Extroversão e todos os itens de Inclusão. Pessoas extrovertidas são mais sociáveis, comunicativas, ativas, otimistas, influenciando positivamente o engajamento em atividades grupais, sendo esta a dimensão de maior relação com a Inclusão.

O SSA realizado com todas as variáveis principais do estudo evidencia que pessoas extrovertidas, que têm sentimento de Pertencimento e Singularidade em relação ao seu grupo de trabalho têm bastante aproximação com os aspectos de Liderança, que também tem forte

influência da Abertura, sendo a sociabilidade o aspecto principal destas relações, sob a influência da Personalidade. Uma das funções do líder é promover um ambiente positivo, aberto e acolhedor. A liderança inclusiva exige líderes focados em fazer com que os funcionários consigam se sentir membros de um grupo (pertencimento), além de manter seu senso de individualidade (singularidade), enquanto contribuem para os processos e resultados da organização como um todo (SHORE et. al., 2011; BREWER, 1991; TURNER et.al., 1987).

As pessoas de menor renda e menor tendem a ter uma vivência religiosa mais intensa, como confirmado em pesquisas anteriores. Apesar disso, mais uma vez, o fator interacional aparece como mediador desta relação, quando a Agradabilidade se coloca entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Liderança.

Assim, a Hipótese 4, de que *a religiosidade e suas práticas, sob influência da personalidade do indivíduo, abrolha indivíduos com maior facilidade à comunicação, autodisciplina e relacionamento interpessoal, refletindo positivamente na sua atuação no trabalho, de maneira a contribuir positivamente para a promoção de um sentimento de inclusão, ao perceber um alto grau de pertencimento e singularidade em relação ao grupo de trabalho a que pertence*, foi confirmada.

## 7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

---

Neste último capítulo serão apresentadas as considerações finais, fruto dos resultados da pesquisa, bem como as recomendações para pesquisas futuras derivadas do estudo. Ao longo do trabalho foram apresentados cinco estudos que trazem importantes contribuições teóricas e metodológicas às áreas de Organização e Sociedade, Comportamento Organizacional, Religiosidade e Personalidade.

O Objetivo geral deste estudo foi *explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de maneira a verificar a influência destas atividades na formação da personalidade do indivíduo e as possíveis contribuições para a atuação deste indivíduo no trabalho, bem como identificar os impactos desta relação nas práticas de liderança e no sentimento de inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho.*

Este objetivo teve como base a hipótese central de que *a Religiosidade e as Práticas Religiosas, mediadas pela personalidade, influenciam positivamente a atuação do indivíduo no contexto organizacional, de maneira a refletir no seu desempenho, especialmente no que diz respeito às relações interpessoais, práticas de liderança e discurso inclusivo disseminado na organização.*

Para atender ao objetivo traçado e testar a hipótese central levantada, foram coletados dados de 456 respondentes, todos adultos com perfil sociodemográfico representativo para o Brasil. Estes foram avaliados em termos da religiosidade e atividades relacionadas à denominação religiosa à qual se vinculam, a Personalidade, a atuação no trabalho, as relações com os colegas, chefes e subordinados, as características de liderança, o sentimento de Inclusão percebido dentro do seu grupo de trabalho e bem-estar, além de dados sociodemográficos.

Em um primeiro momento foram determinados os Fatores de Religiosidade, possibilitando, assim, um desenho mais detalhado sobre o tema e o atingimento do primeiro objetivo específico desta pesquisa, que foi de *Explorar a Religiosidade e a prática religiosa, vistas sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa, de tal forma que possibilite a criação de Fatores de Religiosidade, dando condições teóricas e metodológicas para a realização de pesquisas acerca deste tema.*

São, portanto, cinco os Fatores de Religiosidade, que, em conjunto, podem contribuir para diversas pesquisas científicas com pretensão de explorar a Religiosidade sob a perspectiva de frequência a cultos, práticas oratórias, experiências com o divino, as relações interpessoais, ações e atividades pastorais, catequéticas ou sociais, promovidas e estimuladas por uma instituição religiosa.

A consistência teórica deste modelo possibilita a análise destes Fatores em conjunto, proporcionando um Índice de Religiosidade bastante completo, mas também permite a análise de Fatores específicos, medindo aspectos diferentes da Religiosidade, que trazem informações importantes.

Estes fatores foram denominados de Religiosidade Institucional, que diz respeito à vinculação a uma denominação religiosa e o nível de envolvimento percebido, a Religiosidade Pessoal, vinculada a práticas devocionais individuais, a Religiosidade Experienciada, que se refere às experiências mais íntimas com o Divino, a Religiosidade Interacional, referente aos aspectos relacionais da religiosidade, Liderança e Inclusão nos grupos religiosos e, por último a Religiosidade Prática, que diz respeito às atividades pastorais e sociais vinculadas a uma denominação religiosa, e o tempo de dedicação do indivíduo às atividades que realiza.

Depois de considerar todas estas especificidades da Religiosidade a partir dos Fatores determinados para a pesquisa, é interessante verificar como se dá a relação entre a Religiosidade e a Personalidade. Traçou-se, portanto, um segundo objetivo, que propunha analisar a relação entre a Religiosidade e a Personalidade, verificando as possíveis particularidades desta, relaciona os Fatores de Religiosidade com as cinco dimensões de Personalidade.

Tem-se que a Agradabilidade, que diz respeito à sociabilidade, aparece como a dimensão principal da relação existente entre a Religiosidade e a Personalidade dos indivíduos, seguida da Extroversão, que também se refere à sociabilidade. A Conscienciosidade, que diz respeito à responsabilidade e seguimento de normas, apresenta correlação com o Fator de Religiosidade Institucional. O Neuroticismo, que é uma dimensão de personalidade referente à impulsividade, ansiedade e estresse, tendo correlação negativa, traz pra Religiosidade algo positivo, onde a vivência religiosa acaba por tornar as pessoas menos ansiosas, com menor propensão à depressão e problemas de relacionamento.

Pessoas religiosas são, portanto, com base nas dimensões de Personalidade, mais sociáveis, obedientes, organizadas e confiáveis, disciplinadas e obedientes às normas e regras, além de ter menor risco de maiores problemas em relação à ansiedade, depressão e problemas psicológicos.

Desta forma, constatou-se que a Abertura não teve relação significativa com nenhum dos Fatores de Religiosidade determinados no estudo, o que acaba refutando as afirmações teóricas e parte da Hipótese 1, no que se refere à relação entre Abertura e Religiosidade.

Tendo esta pesquisa, uma aplicabilidade ao ambiente de trabalho, foi de fundamental importância a investigação de uma possível relação existente entre Religiosidade e Personalidade nas atividades laborais, de maneira a contribuir com a atuação do indivíduo, os resultados de produção, tais como renda e cargo ocupado, tempo de empresa, promoção, satisfação em relação às atividades exercidas e atendimento das expectativas no trabalho, entre outros fatores.

Assim, traçou-se um terceiro objetivo, que consistia em ponderar possíveis implicações da relação existente entre a Religiosidade e as práticas religiosas com a personalidade na atuação do indivíduo no trabalho.

Apenas a satisfação com subordinados e a satisfação com colegas, aspectos que estão relacionados a relacionamentos interpessoais, aparentam sofrer alguma influência da Religiosidade, sendo esta em relação ao Fator de Religiosidade Experienciada e o Fator de Religiosidade Interacional. Esta última é bem mais alta, o que traz à tona, mais uma vez, a relevância que os relacionamentos interpessoais têm no que se refere à Religiosidade e sua influência na vida e no cotidiano do indivíduo. Houve, ainda, uma relação da Satisfação com perspectivas futuras e o Fator de Religiosidade Pessoal. A opção por mecanismos de contato com o Sagrado, tais como a oração, meditação e leituras orantes, podem contribuir positivamente para as expectativas futuras e esperança de dias melhores e melhores condições em relação ao trabalho.

Já a relação entre Personalidade e os aspectos de satisfação no trabalho sugere que pessoas com Abertura como traço de Personalidade predominante são mais atentas ao ambiente e às oportunidades, capazes de perceber as melhores situações e tirar proveito disso, gerando bons índices de satisfação no trabalho. Pessoas com a Extroversão como forte característica de personalidade têm mais facilidade nos relacionamentos e acabam por atingir maior satisfação no trabalho. Pessoas conscienciosas são, em geral, mais honestas, independentes e dispostas a obedecer padrões de conduta, características muito valorizadas no trabalho, e demonstram estar satisfeitas com o trabalho que exercem, com salário e com o futuro.

A Agradabilidade é, na verdade, o que tem menor relação com a Satisfação no trabalho, sendo esta relação somente com aspectos sociais, confirmando as tendências de indivíduos socialmente agradáveis e aquelas pessoas menos neuróticas e, portanto, menos ansiosas e com

menor propensão à depressão, conseguem atingir níveis mais altos de satisfação com o trabalho, seja em atividades ou relacionamentos dentro da organização.

Os achados ainda permitem afirmar que indivíduos com vivência religiosa intensa, principalmente ao assumirem cargos de liderança no seu grupo religioso e sentir-se incluídos por ele, têm melhor conhecimento, também, da sua equipe de trabalho, sempre com boa comunicação e facilidade de interação entre os pares, além de conseguirem distribuir as atividades entre colegas e subordinados de maneira satisfatória. O mesmo acontece com a capacidade de resolver conflitos. Destaca-se, portanto, a influência que a vivência religiosa tem sobre a comunicação e sociabilidade, que são características fundamentais para uma boa Liderança.

Esta, por sua vez, reitera ainda mais a relação entre a Religiosidade e os aspectos interacionais do trabalho. Sendo algo muito ligado a relacionamentos, grupos, comunicação e interação, os aspectos de Liderança mostram sempre uma relação positiva com os Fatores de Religiosidade, especialmente com o Fator Interacional.

Indivíduos com vivência religiosa intensa, principalmente ao assumirem cargos de liderança no seu grupo religioso e desenvolvendo todas as características inerentes a este papel no ambiente religioso, inclusive no que diz respeito à sensibilidade, intuição e criatividade, têm melhor relacionamento, também, da sua equipe de trabalho, são bons em resolver conflitos, sempre com boa comunicação e facilidade de interação entre os pares, além de conseguirem distribuir as atividades entre colegas e subordinados de maneira satisfatória.

Em suma, o fator Interacional da Religiosidade, juntamente com o papel agregador da Liderança, reiterado pela relação positiva com fatores relacionais nos grupos religiosos e de trabalho mostram a importância da convivência e da promoção de um ambiente agradável para todos os membros de um grupo.

Analisando agora a relação existente entre os Fatores de Religiosidade e sentimento de Inclusão do indivíduo em relação ao seu grupo de trabalho, mais uma vez destaca-se o fator de Religiosidade Interacional. Entende-se que pessoas com vivência religiosa estimulam em si melhores sentimentos de Pertencimento e Singularidade em relação ao grupo de trabalho, isto quando têm boas experiências em relação ao seu grupo religioso. Estas pessoas acabam por desenvolver melhor capacidade de interação, comunicação e relacionamentos interpessoais, que contribuem positivamente para a Inclusão no trabalho. Além disso, pessoas com sentimento de Inclusão Religiosa alto tendem a sentir-se incluídas e aceitas também no ambiente de trabalho e com seu grupo de trabalho.

Ainda sobre esta relação entre Religiosidade e Inclusão, pôde-se concluir que indivíduos com práticas religiosas individuais, tais como orações, meditação, leitura de livros e textos sagrados, têm a percepção de maior associação e vinculação ao grupo de trabalho e satisfação do grupo em relação a si mesmo, além de que, pessoas que sentem a presença do divino e reconhecem interferência do Sagrado no dia a dia conseguem perceber-se mais pertencentes ao grupo de trabalho e sentir satisfação destes em relação a si mesmo.

Vale destacar a relação negativa encontrada entre a Religiosidade Institucional e o item “Grupo permite ser quem é”. Desta forma, estende-se que a vinculação a uma denominação religiosa acaba interferindo na maneira de ser e agir do indivíduo, moldando esta pessoa para caber em padrões de conduta que, muitas vezes, não permitem que ele se apresente como realmente é, com autenticidade, nos mais diversos ambientes, inclusive no grupo de trabalho.

A Personalidade vem mostrando importante influência sobre o sentimento de Pertencimento e Singularidade percebido pelo indivíduo no seu grupo de trabalho, principalmente em relação à dimensão de Extroversão. Pessoas extrovertidas são mais sociáveis, comunicativas, ativas, otimistas, influenciando positivamente o engajamento em atividades grupais, sendo esta a dimensão de maior relação com a Inclusão.

Pessoas extrovertidas, que têm sentimento de Pertencimento e Singularidade em relação ao seu grupo de trabalho têm bastante aproximação com os aspectos de Liderança, que também tem forte influência da Abertura, sendo a sociabilidade o aspecto principal destas relações, sob a influência da Personalidade. Uma das funções do líder é promover um ambiente positivo, aberto e acolhedor. A liderança inclusiva exige líderes focados em fazer com que os funcionários consigam se sentir membros de um grupo (pertencimento), além de manter seu senso de individualidade (singularidade), enquanto contribuem para os processos e resultados da organização como um todo.

As pessoas de menor renda e menor escolaridade tendem a ter uma vivência religiosa mais intensa, como confirmado em pesquisas anteriores. Apesar disso, mais uma vez, o fator interacional aparece como mediador desta relação, quando a Agradabilidade se coloca entre os Fatores de Religiosidade e os aspectos de Liderança.

Em síntese, como resultado geral desta pesquisa, tem-se que a Religiosidade, a partir da dimensão de Personalidade “Agradabilidade”, tem influência positiva sobre o comportamento de seus seguidores no que diz respeito a relações interpessoais. Em relação ao trabalho, as pessoas com vivência religiosa mais intensa se sentem mais satisfeitas no que diz respeito à relação com colegas. Sobre a Liderança, a Religiosidade Influencia em aspectos como carisma,

comunicação, resolução de conflitos, apoio, iniciativa, criatividade, e capacidade de delegar tarefas. A Religiosidade ainda contribui para o sentimento de Pertença e percepção de afeto do indivíduo. Destaca-se, portanto, o papel de influência da Religiosidade em relação aos aspectos de sociabilidade e interação do indivíduo no ambiente de trabalho.

## **7.1 Limitações e Sugestões para pesquisas futuras**

É de fundamental importância ressaltar que este trabalho não tem o objetivo de julgar determinada crença, ação ou prática religiosa de qualquer denominação. Muito pelo contrário, deseja-se analisar a influência da Religiosidade como um todo, no ambiente organizacional, com grupos de trabalho, com o intuito de promover um ambiente mais inclusivo, aberto a todas as manifestações religiosas, tão diversas no território brasileiro.

Cabe a observação de que mais estudos são necessários. Este é um tema em ascensão, que pode ser aplicado a diversas realidades, considerando, por exemplo, tipos de organizações diferentes, as especificidades de cada região do país e as diferentes culturas. Considerando, ainda, aprofundamento em alguns aspectos psicológicos e de comportamento, que extrapolam os objetivos desta tese, mas que são relevantes para pesquisas futuras.

Para contribuições acadêmicas mais diretas, a pesquisadora sugere, ainda, uma disciplina eletiva ao curso de administração, que discuta questões culturais, influência de valores e construção da identidade religiosa e pessoal no ambiente organizacional de trabalho, com destaque para discussões acerca do papel da Liderança e da promoção de fatores que favoreçam o sentimento de Inclusão do indivíduo nos grupos de trabalho. A pesquisa deve despertar, também, o interesse para novas pesquisas acerca do assunto e a produção de um conhecimento útil para a Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, aplicável ao contexto brasileiro.

## REFERÊNCIAS

- ALLPORT, G.W. *The person in psychology: Selected essays*. Boston, MA, US: Beacon Press, 1968.
- ALMINHANA, L.O.; MENEZES JR, A.; MOREIRA-ALMEIDA, A. Personalidade, religiosidade e qualidade de vida em indivíduos que apresentam experiências anômalas em grupos religiosos. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, v. 62, n. 4, p. 268-274, 2013.
- AMATUZZI, M. M. A experiência religiosa: uma pesquisa em andamento. *A psicologia e o Senso Religioso: Anais de Seminário*. Ribeirão Preto, 1997.
- ANTONCIC, B. et. al. The Big-Five personality-entrepreneurship relationship: evidence from Slovenia. *Journal of Small Business Management*, v. 53, n. 3, p. 819-841, 2015.
- ARGUE A., JOHNSON. D.R.; WHITE, L.K. Age and religiosity: Evidence from a three-wave panel analysis. *Journal for the Scientific Study of Religion* v.38, n. 3, p. 423–435, 1999.
- ASHFORTH, B.E.; PRATT, M.G. Institutionalized spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone; C.L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York, NY: M.E. Sharper Inc., p. 93-107, 2010.
- BAGCHI, D; STEINMETZ, D.C. *The Cambridge Companion to Reformation Theology*. Cambridge University Press, Cambridge, 2004.
- BARDAGI, M.P.; ALBANAES, P. Avaliação de intervenções vocacionais no Brasil: uma revisão da literatura. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, v. 16, n. 2, p. 123-135, 2015.
- BARRETO, T.F. et. al. Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da Espiritualidade no ambiente de trabalho. *Anais dos Seminários de administração, São Paulo, Brasil*, v. 14, 2011.
- BARROS, J. Optimismo: Teoria e avaliação (proposta de uma nova escala). *Psicologia Educação Cultura*, 1998.
- BARROS, J.; KELLER, H. Felicidade: Natureza e avaliação (proposta de uma nova escala). *Psicologia Cognitiva*, v. 5, n. 2, p. 289-318, 2001.

- BARROS, J. Esperança: Natureza e avaliação. *Psicologia, Educação e Cultura*, v. 7, n. 1, p. 83-106, 2003.
- BASS, B.M. *Leadership and performance beyond expectations*. Collier Macmillan, New York, 1985.
- BAUNGART, T.A.; AMATUZZI, M.M. Experiência religiosa e crescimento pessoal: uma compreensão fenomenológica. *Revista de Estudos da Religião*, v. 7, p. 95-111, 2007.
- BÉHAR, A.H.; SANTOS, C.R.S. O Conceito de Pós-Modernidade: Uma Possibilidade de Oposição ao Dualismo da Ciência Medieval e do Paradigma da Ciência Moderna? *Revista Cesumar—Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, v. 20, n. 1, 2015.
- BENNIS W.; NANUS, B. *Líderes*. São Paulo: Harbra, 1988.
- BERGAMINI, C.W. Liderança: a administração do sentido. *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v.34, n. 3, p. 102-114, mai/jun, 1994.
- BILSKY, Wolfgang. A teoria das facetas: noções básicas. *Estudos de Psicologia (Natal)*, v. 8, n. 3, p. 357-365, 2003.
- BLANCHARD, K. *Leading at a higher level: Blanchard on leadership and creating high performing organisations*. Pearson Education, New Jersey, 2007.
- BONO, J.E.; JUDGE, T.A. Personality and transformational and transactional leadership: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, v. 89, n. 5, p. 901, 2004.
- BOOTH-KEWLEY, S; VICKERS JR, R.R. Associations between major domains of personality and health behavior. *Journal of personality*, v. 62, n. 3, p. 281-298, 1994.
- BOUDREAU, J.W. et al. Personality and cognitive ability as predictors of job search among employed managers. *Personnel psychology*, v. 54, n. 1, p. 25-50, 2001.
- BOURDIEU, P. *The craft of sociology: Epistemological preliminaries*. Walter de Gruyter, New York, 1991.

- BRANDÃO, C; HENRIQUE, C; MIGUEZ, J. Building a relationship with the supervisor: An exploratory study. In: *New Advances in Information Systems and Technologies*. Springer, Cham, p. 677-687, 2016.
- BREWER, M.B. The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, v. 17, n. 5, p. 475-482, 1991.
- BRYMAN, A. Liderança nas Organizações. In. CLEGG, S.R.; HARDY, C; NORD, W.R. *Handbook de Estudos Organizacionais*, v. 3, p. 257-281, 2014.
- CARNEIRO, J.L. *Religiões afro-brasileiras: uma construção teológica*. Editora Vozes, Limitada, 2019.
- CASTRO, P.K.L.B; SILVA, F.M.V. Liderança organizacional em uma incubadora de empresas de base tecnológica. *Navus-Revista de Gestão e Tecnologia*, v. 7, n. 3, p. 71-85, 2017.
- CATTELL, R.B. *Análise científica da personalidade*. São Paulo: IBRASA, 1975.
- CAVANAUGH, G. Toward a spirituality for the contemporary organization: Implications for faith, work, and society. In: Delbecq AL (ed.) *Bridging the Gap between Spirituality and Business: Proceedings from the Santa Clara Conference*. Santa Clara, CA: Santa Clara University, p. 10-42, 2001.
- COELHO JR, A.G; MAHFOUD, M. The Spiritual and Religious Dimensions of Human Experience: Distinctions and Relations on Viktor Frank's Work. *Psicologia USP*, v. 12, n. 2, p. 95-103, 2001.
- CONGER, J.A. Leadership: The art of empowering others. *Academy of Management Perspectives*, v. 3, n. 1, p. 17-24, 1989.
- COSTA JR, P.T.; MCCRAE, R.R. The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. *Journal of personality disorders*, v. 6, n. 4, p. 343-359, 1992.
- COTTRILL, K; LOPEZ, D; HOFFMAN; P.C. How authentic leadership and inclusion benefit organizations. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, v. 33, n. 3, p. 275-292, 2014.
- DALGALARRONDO, P. Relações entre duas dimensões fundamentais da vida: saúde mental e religião. *Revista Brasileira de Psiquiatria*. São Paulo, v. 28, n. 3, p. 177-8, 2006.

- DARTO, M. et al. The Effect of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in the Regional Offices of National Institute of Public Administration, Republic of Indonesia. *European Journal of Business and Management*, v. 7, n. 23, p. 205-219, 2015.
- DAVIDSON J.C.; CADDELL D.P. Religion and the meaning of work. *Journal for the Scientific Study of Religion* v. 33, n. 2, p. 135–147, 1994.
- DAVIDSON, M. N.; FERDMAN, B. M. The experience of inclusion. In: PARKER, B.; FERDMAN, B. M.; DASS, P. Inclusive and effective networks: linking diversity theory and practice. All-Academy symposium presented at the annual meeting of the Academy of Management, Denver, p. 8-12, 2002.
- DAVIDSON, M.N. *The end of diversity as we know it: Why diversity efforts fail and how leveraging difference can succeed*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco, 2011.
- DESSEN, M.C.; PAZ, M.G.T. Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em estudo*, v. 15, n. 2, p. 409-418, 2010.
- DE SOUZA, A.R. Pluralidade cristã e algumas questões do cenário religioso brasileiro. *Revista USP*, n. 120, p. 13-22, 2019.
- DE SOUZA, B.C. et al. The lack of a treatment of uncertainty in facet theory: a relevant problem?. In: *Facet Theory Conference*, p. 60, 2013.
- DIENER, E; HORWITZ, J; EMMONS, R A. Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*, v. 16, n. 3, p. 263-274, 1985.
- DIGMAN, J.M. Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, v. 41, n. 1, p. 417-440, 1990.
- DUCHON, D.; PLOWMAN, D.A. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The leadership quarterly*, v. 16, n. 5, p. 807-833, 2005.
- DURKHEIM, E. *As formas elementares da vida religiosa*. São Paulo: Edições Paulinas, 1989.

- DUSSEL, E. "Deconstrucción del concepto de tolerancia: de la intolerancia a la solidaridad". *Palestra apresentada ao XV Congresso Interamericano de Filosofia e II Congresso Ibero-Americano de Filosofia*. Lima, 2004.
- DUTRA, R. The universality of secular condition. *Religião & Sociedade*, v. 36, n. 1, p. 151-174, 2016.
- ELY, R.J.; THOMAS, D.A. Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative science quarterly*, v. 46, n. 2, p. 229-273, 2001.
- ESCOBAR, J. A. E., RODRIGUES, L. R. M. B., LIRA, W. L., ROAZZI, A., NASCIMENTO, A. M., SOUZA, B. C. Mediação da auto-ruminação em aspectos relacionados à saúde mental: uma perspectiva multidimensional. *Inter-Legere (UFRN)*, v.15, p. 61-86, 2014. ISSN 1982-1662 <https://goo.gl/qBsPcd>
- ESCOBAR, J.A.C. *Ayahuasca e saúde: efeitos de uma bebida sacramental psicoativa na saúde mental de religiosos ayahuasqueiros*. 2012.
- ESCOBAR, J.A.C.; ROAZZI, A. Panorama Contemporâneo do Uso Terapêutico de Substâncias Psicodélicas: Ayahuasca e Psilocibina. *Neurobiologia*, v. 73, n. 3, p. 159-72, 2010. <https://bit.ly/2LRi248>
- FARIA, L.C. Personalidade e reações afetivas à exploração de carreira. *Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 33, n. 1, p. 100-111, 2013.
- FEENSTRA J.S.; BROUWER A.M. Christian vocation: Defining relations with identity status, college adjustment, and spirituality. *Journal of Psychology and Theology* v. 36, n. 2, p. 83-93, 2008.
- FEIST, J.; GREGORY, J. *Theories of Personality*. Boston. MA: McGraw Hill Higher Education, 2009.
- FERDMAN, B. M. et al. *Inclusion in organizations: Measures, HR practices, and climate*. 2009.
- FERDMAN, B.M. et al. Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. *RAM - Revista de Administração Mackenzie (Online)*, v. 11, n. 3, p. 6-26, 2010.

- FERDMAN, B.M. Teaching inclusion by example and experience: Creating an inclusive learning environment. *Leading across differences: Cases and perspectives—Facilitator's guide*, p. 37-50, 2010.
- FERDMAN, B.M. The practice of inclusion in diverse organizations. *Diversity at work: The practice of inclusion*, p. 3-54, 2013.
- FERDMAN, B.M. The practice of inclusion in diverse organizations: Toward a systemic and inclusive framework. In: Ferdman, B. M.; Dean, B. R. *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. San Francisco: Jossey-Bass, p. 3–54, 2014.
- FERDMAN, B.M.; BRODY, S.E. Models of diversity training. *Handbook of intercultural training*, v. 2, p. 282-303, 1996.
- FERDMAN, B.M.; SAGIV, L. Diversity in organizations and cross-cultural work psychology: What if they were more connected?. *Industrial and Organizational Psychology*, v. 5, n. 3, p. 323-345, 2012.
- FERNANDO, M; JACKSON, B. The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision-making: An inter-faith study. *Journal of management & organization*, v. 12, n. 1, p. 23-39, 2006.
- FILHO, M.N. O novo paradigma nas Ciências das Religiões: A reação das religiões ao sexo e ao prazer sexual. *Revista Notandum*, v. 46, n. 10, p. 115-124, 2018.
- FRESTON, P. *Protestantes e política no Brasil: da Constituinte ao impeachment*. Campinas: Tese de Doutorado em Sociologia – IFCH. Campinas. UNICAMP, 1993.
- FRIEDER, Rachel E.; WANG, Gang; OH, In-Sue. Linking job-relevant personality traits, transformational leadership, and job performance via perceived meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Applied Psychology*, v. 103, n. 3, p. 324, 2018.
- FRITZSCHE, D; OZ, E. Personal values' influence on the ethical dimension of decision making. *Journal of Business Ethics*, v. 75, n. 4, p. 335-343, 2007.
- GARCIA-ZAMOR, J. Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, v. 63, n.3, p. 355-363, 2003.

- GEORGE, J.M.; ZHOU, J. When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of applied psychology*, v. 86, n. 3, p. 513-524, 2001.
- GIACALONE, R.A.; JURKIEWICZ, C.L. Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone; C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. New York: M.E. Shar: p. 3-28, 2003.
- GOLDBERG, L.R. Some ruminations about the structure of individual differences: Developing a common lexicon for the major characteristics of human personality. In: *Invited paper, Convention of the Western Psychological Association, Honolulu, Hawaii*. 1980.
- GOLDBERG, L.R. Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, v. 2, n. 1, p. 141-165, 1981.
- GOLDBERG LR. An Alternative “Description of Personality”: The Big-Five Factor Structure. *J Pers Soc Psychol*, v. 59, n. 6, p. 1216-1229, 1990.
- GOLEMAN, D. *Liderança: a inteligência emocional na formação de um líder de sucesso*. Rio de Janeiro: Objetiva, 2015.
- GOSLING, S.D.; RENTFROW, P.J.; SWANN JR, W.B. A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in personality*, v. 37, n. 6, p. 504-528, 2003.
- HAGE, J; POSNER, B.Z. Religion, religiosity, and leadership practices: An examination in the Lebanese workplace. *Leadership & Organization Development Journal*, v. 36, n. 4, p. 396-412, 2015.
- HAMPTON, D.R. *Administração Contemporânea*. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2005.
- HEFNER, P. A Religião no contexto da cultura, teologia e ética global. *Revista de Estudos da Religião*, p. 68-82, 2007.
- HUBBARD, E.E. *The diversity scorecard: Evaluating the impact of diversity on organizational performance*. Burlington, MA: Routledge, 2004.
- HUNTER, J.E.; SCHMIDT, F.L.; JUDIESCH, M.K. Individual differences in output variability as a function of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, v. 75, n. 1, p. 28, 1990.

- IBGE – Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/> Acesso em: 10/02/2018.
- JANSEN, W.S. et al. Inclusion: Conceptualization and measurement. *European Journal of Social Psychology*, v. 44, n. 4, p. 370–385, 2014.
- JANSEN, W S. et al. Colorblind or colorful? How diversity approaches affect cultural majority and minority employees. *Journal of Applied Social Psychology*, v. 46, n. 2, p. 81-93, 2016.
- JUDGE, T.A. et al. Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct?. *Journal of personality and social psychology*, v. 83, n. 3, p. 693, 2002.
- JUDGE, Timothy A.; BONO, Joyce E. Five-factor model of personality and transformational leadership. *Journal of applied psychology*, v. 85, n. 5, p. 751, 2000.
- JUNG, J. *Understanding Human Motivation: A Cognitive Approach*. London: Macmillan College, 1978.
- JURKIEWICZ, C.L.; GIACALONE, R.A. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, v. 49, n.2, p. 129-42, 2004.
- KALSHOVEN,K. et. al. Ethical leader behavior and big five factors of personality. *Journal of business ethics*, v. 100, n. 2, p. 349-366, 2011.
- KAPLAN, RM.; SACCUZZO, DP. *Psychological testing: Principles, applications, and issues*. Nelson Education, 2017.
- KING, S. Religion, Spirituality, and the Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, v. 67, n. 1, p. 103-114, 2007.
- KLEIN, K.J. et al. A leadership system for emergency action teams: Rigid hierarchy and dynamic flexibility. *Academy of Management Journal*, v. 47, n. 6, p. 1-55, 2004.
- KOENIG, H. et al. *Handbook of Religion and Health: a century of research reviewed*. New York: Oxford University Press, 2001.

- KOENIG, H. et al. *Handbook of religion and health*. New York: Oxford University Press, 2012.
- KRAUSE, N.M. God-mediated control and psychological well-being in late life. *Research on Aging*. V. 27, p.136–64, 2005.
- KOSLOWSKI, A; SANTOS, V. Revisão do conceito de “ateísmo” na literatura contemporânea. *Sapere Aude*, v. 7, n. 14, p. 810-826, 2016.
- KRAUSE, N.M. Social Involvement in Religious Institutions and God-Mediated Control Beliefs: A Longitudinal Investigation. *Journal for the scientific study of religion*, v. 46, n. 4, p. 519-537, 2007.
- [KRIGER](#), M.P.; [HANSON](#), B.J. A value-based paradigm for creating truly healthy organizations. *Journal of Organizational Change Management*. v. 12, n.4, p. 302-317, 1999.
- LEITE, M.P. Dor, sofrimento e luta: fazendo religião e política em contexto de violência. *Ciencias Sociales y Religión/Ciências Sociais e Religião*, v. 15, n. 19, p. 31-47, 2013.
- LIMA, M. B.; JUNIOR, M. S. Até que ponto a comunicação contribui para a liderança eficaz?. *RENEFARA*, v. 14, n. 1, p. 60-72, 2019.
- LIAO, F. et. al. Team–member exchange and work engagement: Does personality make a difference?. *Journal of business and psychology*, v. 28, n. 1, p. 63-77, 2013.
- LIRA, W.L. Os Estados da Arte Dissidente na Continuidade com a Tradição Oasqueira. *Ponto Urbe. Revista do núcleo de antropologia urbana da USP*, n. 5, 2009a.
- LIRA, W.L. Os trajetos do êxtase dissidente no fluxo cognitivo entre homens, folhas, encantos e cipós: uma etnografia ayahuasqueira nordestina. *Recife: Universidade Federal de Pernambuco*, 2009b.
- LIVESLEY, W.J.; JANG, K.L.; VERNON, P.A. Genetic basis of personality structure. *Comprehensive handbook of psychology*, v. 5, p. 59-83, 2003.

- LONGENECKER, J.G; MCKINNEY, J.A; MOORE, C.W. Religious intensity, evangelical Christianity, and business ethics: An empirical study, *Journal of Business Ethics*, v. 55, p. 373-386, 2004.
- LOUNSBURY, J.W. et al. An investigation of broad and narrow personality traits in relation to general and domain-specific life satisfaction of college students. *Research in Higher Education*, v. 46, n. 6, p. 707-729, 2005.
- LUHMANN, M. et al. Subjective well-being and adaptation to life events: a meta-analysis. *Journal of personality and social psychology*, v. 102, n. 3, p. 592, 2012.
- LYNN, M et al. Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, v. 85, n. 2, p. 227-243, 2009.
- MACEDO, L.R. et al. Comunicação, Socialização e Liderança nas Organizações: Uma Abordagem Psicossocial. *Revista de Administração e Contabilidade da FAT*, v. 2, n. 2, p. 51-58, 2017.
- MAK, A.S.; TRAN, C. Big five personality and cultural relocation factors in Vietnamese Australian students' intercultural social self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations*, v. 25, n. 2, p. 181-201, 2001.
- MASCARENHAS, A S N. et al. Teoria das facetas como forma privilegiada de estudar fenômenos sociais e humanos. *Amazônica - Revista de Psicopedagogia, Psicologia escolar e Educação*, [S.l.], v. 21, n. 1, Jan-Jun, p. 321-343, aug. 2018. ISSN 2318-8774.
- MCCRAE, R.R.; COSTA, P.T. Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, v. 52, n. 1, p. 81, 1987.
- MCCOULLOUGH, M.E. et. Al. Personality traits in adolescence as predictors of religiousness in early adulthood: findings from the terman longitudinal study. *Personality and Social Psychology Bulltin*, v. 29, n. 8, p. 980-991, 2003.
- MCCULLOUGH, M.E. et al. The varieties of religious development in adulthood: a longitudinal investigation of religion and rational choice. *Journal of personality and social psychology*, v. 89, n. 1, p. 78, 2005.

- MCKENNA, D.J. Clinical investigations of the therapeutic potential of ayahuasca: rationale and regulatory challenges. *Pharmacology & therapeutics*, v. 102, n. 2, p. 111-129, 2004.
- MENDONÇA, A. G.; VELASQUES FILHO, P. *Introdução ao protestantismo no Brasil*. São Paulo: Loyola, 1990.
- MIGUELES, C.; ZANINI, M. T.; *Liderança Baseada em Valores: Caminhos para a ação em cenários complexos e imprevisíveis*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- MILLER, F.A.; KATZ, J.H. The Path Exclusive Club to Inclusion Organization: A Developmental Process. *The Kaleel Jamison Consulting Group*. 2007.
- MODES, J.V.; DA SILVA, A.M. Espiritismo - um desejo humano que vira doutrina religiosa!. *Revista Ensaios Teológicos*, v. 4, n. 1, 2019.
- MONDAK, J.J.; D HALPERIN, K. A framework for the study of personality and political behaviour. *British Journal of Political Science*, v. 38, n. 2, p. 335-362, 2008.
- MOR BARAK, M.E. Inclusion is the key to diversity management, but what is inclusion? *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, v. 39, n. 2, p. 83-88, 2015.
- MOR BARAK, M.E. *Managing diversity: Toward a globally inclusive workplace*. 3.ed. Thousand Oaks: Sage Publications, 2014.
- MOREIRA-ALMEIDA, Alexander et al. Versão em português da Escala de Religiosidade da Duke: DUREL. *Revista de Psiquiatria Clínica*, v. 35, n. 1, p. 31-32, 2008.
- MORGESON, F.P. et al. Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel psychology*, v. 60, n. 3, p. 683-729, 2007.
- MOUNT, M.K.; BARRICK, M.R.; STEWART, G.L. Five-factor model of personality and performance in jobs involving interpersonal interactions. *Human performance*, v. 11, n. 2-3, p. 145-165, 1998.
- NASCIMENTO, A. M. *Autoconsciência Situacional, Imagens Mentais, Religiosidade e Estados Incomuns da Consciência: um estudo sociocognitivo*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Cognitiva, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, PE, Brasil, 2008.

- NASCIMENTO, A.M.; PAULA, R.A.; ROAZZI, A. Autoconsciência, religiosidade e depressão na formação presbiteral em seminaristas católicos: um estudo ex-post-facto. *Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia*, v. 10, n. 1, p. 35-48, 2017.
- NASCIMENTO, W.F. Sobre os candomblés como modo de vida: Imagens filosóficas entre Áfricas e Brasis. *Ensaio Filosóficos*, v. 13, p. 153-171, 2016.
- NEATH, N; MCCLUSKEY, U. *To be Met as a Person at Work: The Effect of Early Attachment Experiences on Work Relationships*. Routledge, 2019.
- NISHII, L.H. The benefits of climate for inclusion for gender-diverse groups. *Academy of Management Journal*, v. 56, n. 6, p. 1754–1774, 2013.
- NOVAES, R. Juventude e ação social católica no Rio de Janeiro: Resultados de pesquisa. *Ações em Sociedade: Militância, Caridade, Assistência etc.* ISER/NAU, Rio de Janeiro, 1998.
- OURIQUE, L.R; TEIXEIRA, M.A.P. Self-efficacy and personality on university student's career planning. *Psico-USF*, v. 17, n. 2, p. 311-321, 2012.
- OXFORD COMPACT ENGLISH DICTIONARY, 2014.
- PAGE, S.E. Making the difference: Applying a logic of diversity. *Academy of Management Perspectives*, v. 21, n. 4, p. 6-20, 2007.
- PAIVA, G.J. Estudos psicológicos da experiência religiosa. *Temas de Psicologia*, v. 6, n. 2, p. 153-160, 1998.
- PANZINI, R.G. et al. Qualidade de vida e espiritualidade. *Revista de psiquiatria clínica*. São Paulo: v. 34, p. 105-115, 2007.
- PASQUALI, L. Os tipos humanos: A teoria da personalidade. *differences*, v. 7, p. 359-378, 2000.
- PAUCHANT, T. *Ethics and spirituality at work: Hopes and pitfalls of the search for meaning in organizations*. Westport: Quorum, 2002.

- PAULO II, J. Catecismo da Igreja católica. São Paulo: *Edições Loyola*, 2000.
- PAZ, M.G.T. Poder e saúde organizacional. *Cultura e saúde nas organizações*, p. 127-154, 2004.
- PIMENTEL, J.Mara.R.; ARAKAKI, F.F.S. A IDEIA DE LIBERDADE EM KANT. *Revista Pensar Acadêmico*, v. 12, n. 1, p. 26-35, 2017.
- PLESS, N. M.; MAAK, T. Building an inclusive diversity culture: Principles, processes and practice. *Journal of Business Ethics*, v. 54, p. 129–147, 2004.
- PODSAKOFF, P. M. et al. Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *The Journal of Applied Psychology*, v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003.
- PRANDI, P. Prefácio. In: CARNEIRO, J.L. *Religiões afro-brasileiras: uma construção teológica*. Editora Vozes, Limitada, 2019.
- QIN, J.; MUENJOHN, N.; CHHETRI, P. A. Review of diversity conceptualizations: Variety, trends, and a framework. *Human Resource Development Review*, v. 13, n. 2, p. 133–157, 2014.
- QUEIROZ, R.C.; HANASHIRO, D.M.M. O estado da arte sobre inclusão no ambiente de trabalho. In: SEMINÁRIOS DE ADMINISTRAÇÃO, 19, 2016, São Paulo. *Anais...* São Paulo: FEA/USP, 2016.
- RANDEL, A.E. et al. Inclusive leadership: Realizing positive outcomes through belongingness and being valued for uniqueness. *Human Resource Management Review*, v. 28, n. 2, p. 190-203, 2018.
- RAUSCH, T.P. *Catholicism in the third millennium*. Liturgical Press, 2003.
- REED, M.B. et. al. Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, v. 12, n. 3, p. 223-238, 2004.
- REGO, A.; CUNHA, M.P. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, v. 21, n. 1, p. 53-75, 2008.

- RIBEIRO, W.R.B; GONDIM, S.M.G; PEREIRA, C.R. Personalidade e bem-estar subjetivo de trabalhadores: moderação da regulação emocional. *Arquivos Brasileiros de Psicologia*, v. 70, n. 1, p. 239-259, 2018.
- RIBEIRO, J. L.; MORAIS, Rita. Adaptação portuguesa da escala breve de coping resiliente. *Psicologia, saúde & doenças*, v. 11, n. 1, p. 5-13, 2010.
- ROCCAS, S; BREWER, M.B. Social identity complexity. *Personality and Social Psychology Review*, v. 6, n. 2, p. 88-106, 2002.
- ROSENTHAL, R. How are we doing in soft psychology? *American Psychologist*, v. 45, n. 6, p. 775, 1990.
- SADIQ, M.N. et al. Impact of Personality Traits on Investment Intention: The Mediating Role of Risk Behaviour and the Moderating Role of Financial Literacy. *Journal of Finance and Economics Research*, v. 4, n. 1, p. 1-18, 2019.
- SÁNCHEZ, J.C.; YURREBASO, A. Cohesion grupal: relaciones con la cultura de los equipos de trabajo. *Psicothema*, v. 21, n. 1, p. 97-105, 2009.
- SANDAHL, Christer. Role, goal and context: Key issues for group therapists and group leaders. *Systems centred theory and practice: The contribution of Yvonne Agazarian*, p. 84-97, 2011.
- SANTOS, A.A.A; SISTO, F.F; MARTINS, R.M.M. Estilos cognitivos e personalidade: um estudo exploratório de evidências de validade. *PsicoUSF*, v. 8, n. 1, p. 11-19, 2003.
- SANTOS, C.R.S. *Impactos da religiosidade na relação indivíduo-organização*. (Dissertação de mestrado) – UFPE. Recife, 97p. 2015.
- SANTOS, R.P.; SOUZA-SILVA, J.C. Espiritualidade na formação do administrador sob a ótica dos professores: um estudo de caso na Faculdade Gamma. *Revista de Administração*, v. 48, n. 4, p. 688, 2013.
- SAROGLOU, V. Religion and the five factors of personality: A meta-analytic review. *Personality and individual differences*, v. 32, n. 1, p. 15-25, 2002.

- SCHULTES, R; HOFMANN, A; RÄTSCH, C. *Plants of the gods: their sacred, healing, and hallucinogenic powers*. Rochester, VT: Healing Arts Press, 2001.
- SHANON, B. Os conteúdos das visões da ayahuasca. *Mana*, v. 9, n. 2, p. 109-152, 2003.
- SHEMLA, M. et al. A review of perceived diversity in teams: Does how members perceive their team's composition affect team processes and outcomes? *Journal of Organizational Behavior*, v. 37, n. S1, p. 89-106, 2014.
- SHERMER, M. *How we believe: Science, skepticism, and the search for God*. Macmillan, 2003.
- SHORE, L. M. et al. Inclusion and diversity in work groups: A review and model for future research. *Journal of Management*, v. 37, n. 4, p. 1262–1289, 2011.
- SILVA, A.O. Sobre a intolerância religiosa. *Revista Espaço Acadêmico*, v. 17, n. 203, p. 63-95, 2018.
- SILVA, A.C.C.; DURANTE, D.G; BISCOLI, F.R.V. Espiritualidade no Ambiente de Trabalho: Estudo Bibliométrico da Produção Acadêmica Nacional 2010-2014. *Revista de Gestão e Secretariado*, v. 8, n. 2, p. 1-19, 2017.
- SILVA, D.L. *Traços de personalidade e religião: meio rural versus meio urbano* (Dissertação de Mestrado) – Universidade Lusófona de humanidades e Tecnologias. Lisboa, 91p. 2010.
- SILVA, E. *Protestantismo e questões sociais*. In: *Sitentibus*, n. 14. Feira de Santana: UEFS, 1996.
- SILVA, R.R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, Religião e Trabalho no Contexto Organizacional. *Psicologia em Estudo*, Maringá, v. 14, n. 3, p. 557-564, jul./set. 2009.
- SIMONS, T. et al. How leader alignment of words and deeds affects followers: A meta-analysis of behavioral integrity research. *Journal of Business Ethics*, v. 132, n. 4, p. 831-844, 2015.
- SINGER, R.N. *Psicologia dos esportes: mitos e verdades*. Harper & Row do Brasil, 1982.
- SINGHAPAKDI, A. et. Al. Some important factors underlying ethical decision-making of managers in Thailand, *Journal of Business Ethics*, v. 27, n. 3, p. 271-285, 2000.

- SMIRCICH, L.; MORGAN, G. Leadership: the management of meaning. *The Journal of Applied Behavioral Science*, v. 18, n. 3, p. 257-273, 1982.
- STAATS, A.W. A psychological behaviorism theory of personality. *Handbook of psychology*, p. 135-158, 2003.
- STOGDILL, R.M. Personal factors associated with leadership. In. CLEGG, S.R.; HARDY, C; NORD, W.R. *Handbook de Estudos Organizacionais*, v. 3, p. 257-281, 2014.
- STONER, J.A.F. e FREEMAN, R.E. *Administração*. Rio de Janeiro: Prentice-Hall do Brasil, 2000.
- TADVALD, Marcelo. Identidade e diversidade religiosa no Brasil. *Latitude*, v. 9, n. 2, 2018.
- TAYLOR, B. Surfing into spirituality and a new, aquatic nature religion. *Journal of the American Academy of Religion*, v. 75, n. 4, p. 923-951, 2007.
- TEIXEIRA, F. O potencial libertador da espiritualidade e da experiência religiosa. In AMATUZZI, M.M (Org), *Psicologia e Espiritualidade*. São Paulo, Ed. Paulus: p.13-30, 2005.
- TOKAR, D.M.; SWANSON, J.L. Evaluation of the Correspondence between Holland' s Vocational Personality Typology and the Five-Factor Model of Personality. *Journal of vocational behavior*, v. 46, n. 1, p. 89-108, 1995.
- TUPES, E.C.; CHRISTAL, R.E. Recurrent personality factors based on trait ratings. *Journal of personality*, v. 60, n. 2, p. 225-251, 1992.
- TURNER, J. Spirituality in the workplace. *CA Magazine*, v. 132 n. 10, p. 41-42, 1999.
- TURNER, J.C. et al. *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell, 1987.
- VALLE, E. Conversão: da noção teórica ao instrumento de pesquisa. *Revista de Estudos da Religião*, São Paulo, n. 2, p. 51-76, 2002.

- VERGARA, S.C; MOURA, L.S. Práticas de espiritualidade na gestão de pessoas. *Negócios e Talentos*, v. 7, n. 7, p. 51-74, 2012.
- WEBER, M. *The theory of social and economic organization*. Simon and Schuster, 2009.
- WEBLEY, S. Religious Practices in the Workplace. *Institute of Business Ethics*, London, v. 1, mar/2011.
- WESTLEY, F; MINTZBERG, H. Visionary leadership and strategic management. *Strategic management journal*, v. 10, n. S1, p. 17-32, 1989.
- WHITE, A.L. Culture Matters: The Soul of CSR in Emerging Economies. *Business for Social Responsibility*. July, 2008.
- WINTERS, M.F. From diversity to inclusion: An inclusion equation. In: FERDMAN, B. M.; DEAN, B. R. (Eds.). *Diversity at Work: The Practice of Inclusion*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, p. 205-228, 2014.
- WRIEDT, M. Luther's Theology. In *The Cambridge Companion to Luther*. New York: Cambridge University Press, p. 88-94, 2003.
- WRZUS, C.; ROBERTS, B.W. Processes of personality development in adulthood: The TESSERA framework. *Personality and Social Psychology Review*, v. 21, n. 3, p. 253-277, 2017.
- ZUCKERMAN, P. *Atheism, Secularity, and Well-Being: How the Findings of Social Science Counter Negative Stereotypes and Assumptions*. Sociology Compass, 2009.

# ANEXO – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

01) Sexo:

(0) Feminino (1) Masculino

02) Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

03) Maior nível de instrução concluído:

(0) Sem escolaridade

(1) Ensino Básico (Até 4ª Série)

(2) Ensino Fundamental (5ª a 8ª Série)

(3) Ensino Médio

(4) Curso Técnico

(5) Curso Superior

(6) Especialização

(7) Mestrado

(8) Doutorado

04) Qual a maior formação que você tem?

(0) Nenhuma (1) Graduação (2) Especialização ou MBA (3) Mestrado (4) Doutorado

05) Qual a sua área de formação?

A) Ciências Exatas, Tecnologia e/ou Matemática \_\_\_\_\_

B) Ciências Biológicas e/ou Saúde \_\_\_\_\_

C) Ciências Sociais e/ou Humanas \_\_\_\_\_

D) Ciências Agrárias e/ou Rurais \_\_\_\_\_

E) Artes Visuais, Musicais ou Dramáticas \_\_\_\_\_

F) Outras \_\_\_\_\_

06) Qual a sua faixa de renda individual?

(01) Até R\$ 500,00

(02) De R\$ 500,01 a R\$ 1.000,00

(03) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(04) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(05) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(06) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00

(07) De R\$ 5.000,01 a R\$ 6.000,00

(08) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00

(09) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00

(10) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00

(11) De R\$ 12.000,01 a R\$ 14.000,00

(12) De R\$ 14.000,01 a R\$ 16.000,00

(13) De R\$ 16.000,01 a R\$ 18.000,00

(14) De R\$ 18.000,01 a R\$ 20.000,00

(15) De R\$ 20.000,01 a R\$ 22.000,00

(16) Acima de R\$ 22.000,00.

07) Qual a sua faixa de renda familiar?

(01) Até R\$ 1.000,00

(02) De R\$ 1.000,01 a R\$ 2.000,00

(03) De R\$ 2.000,01 a R\$ 3.000,00

(04) De R\$ 3.000,01 a R\$ 4.000,00

(05) De R\$ 4.000,01 a R\$ 5.000,00

(06) De R\$ 5.000,01 a R\$ 6.000,00

(07) De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00

(08) De R\$ 8.000,01 a R\$ 10.000,00

(09) De R\$ 10.000,01 a R\$ 12.000,00

(10) De R\$ 12.000,01 a R\$ 14.000,00

(11) De R\$ 14.000,01 a R\$ 16.000,00

(12) De R\$ 16.000,01 a R\$ 18.000,00

(13) De R\$ 18.000,01 a R\$ 20.000,00

(14) De R\$ 20.000,01 a R\$ 22.000,00

(15) De R\$ 22.000,01 a R\$ 24.000,00

(16) Acima de R\$ 24.000,00

08) Principal ocupação atual:

(01) Empregado Público

(02) Empregado Privado

(03) Empregado Economia Mista

(04) Funcionário de ONG ou Fundação

(05) Empresário – Serviços

(06) Empresário – Comércio

(07) Empresário – Indústria

(08) Empresário - Construção

(09) Produtor Rural

- 09) Qual o setor de atuação da organização onde você trabalha?  
 (1) Serviços (2) Comércio (3) Indústria (4) Agricultura (5) Construção (6) Outro
- 10) Que tipo de posição ou cargo que você exerce atualmente?  
 (01) básica (Operário/Limpeza/Segurança/Motorista/Transporte)  
 (02) Administrativa (Agente Administrativo/Secretário/Assistente/Auxiliar)  
 (03) Supervisão ou Gerência (Chefia de Setor ou Divisão/Direção de Departamento)  
 (04) Diretoria (Presidência/Direção Geral/Superintendente/Proprietário)
- 11) Há quanto tempo você trabalha na atual organização? A) \_\_\_\_ anos B) \_\_\_\_ meses
- 12) Tipicamente, quantas horas por semana você dedica ao seu trabalho? \_\_\_\_\_
- 13) Estado civil:  
 (1) Solteiro (2) Casado (3) Separado/Divorciado (4) Viúvo (5) União Informal
- 14) Quantos filhos você tem? \_\_\_\_\_
- 15) Incluindo você mesmo, quantas pessoas da sua família moram sob o mesmo teto?  
 \_\_\_\_ pessoas
- 16) Tipicamente, quantas horas por semana você costuma dedicar ao lar e à família? \_\_\_\_ horas
- 17) Tipicamente, quantas horas por dia você dorme? \_\_\_\_ horas
- 18) Ordene os itens abaixo conforme a importância que você acha que eles devem ter para se decidir o que fazer numa situação qualquer (Maior=6 e Menor=1).
- |                                  |       |
|----------------------------------|-------|
| A) A lei                         | _____ |
| B) A religião                    | _____ |
| C) A sua vontade opinião pessoal | _____ |
| D) Os costumes                   | _____ |
| E) A família                     | _____ |
| F) Trabalho                      | _____ |

## ASPECTOS RELIGIOSOS

- 19) Qual a religião de seus pais ou das pessoas que lhe criaram?
- |  |                     |
|--|---------------------|
| (01) Católica                          | (07) Islâmica       |
| (02) Evangélica/Protestante            | (08) Esotérica      |
| (03) Espírita Kardecista               | (09) Ayahuasqueira  |
| (04) Afro-brasileira/Candomblé/Umbanda | (10) Outra Religião |
| (05) Budista                           | (11) Agnosticismo   |
| (06) Judaica                           | (12) Ateísmo        |
- 20) Qual a sua atual religião?
- |  |                     |
|--|---------------------|
| (01) Católica                          | (07) Islâmica       |
| (02) Evangélica/Protestante            | (08) Esotérica      |
| (03) Espírita Kardecista               | (09) Ayahuasqueira  |
| (04) Afro-brasileira/Candomblé/Umbanda | (10) Outra Religião |
| (05) Budista                           | (11) Agnosticismo   |
| (06) Judaica                           | (12) Ateísmo        |

21) Há quanto tempo você tem essa religião? A) \_\_\_\_ anos B) \_\_\_\_ meses

22) Quantas vezes você já mudou de religião? \_\_\_\_\_ vezes (Responder "0" se nenhuma)

23) Com que frequência você participa de cultos/missas/sessões/rituais/reuniões da sua religião?

- (1) Uma vez por ano ou menos
- (2) Algumas vezes por ano
- (3) Duas a três vezes por mês
- (4) Uma vez por semana
- (5) Mais do que uma vez por semana

24) Com que frequência você pratica atividades religiosas individuais ou privadas (leituras bíblicas, orações, preces, meditação, etc.)?

- (1) Uma vez por ano ou menos
- (2) Algumas vezes por ano
- (3) Duas a três vezes por mês
- (4) Uma vez por semana
- (5) Mais do que uma vez por semana

25) Com que frequência você pratica atividades reflexivas individualmente (meditação, yoga, vivências na natureza, atividades físicas solitárias, mesmo momentos de reflexão pessoal em contexto tranquilo)? \_\_\_\_\_ horas por semana (Responder "0" se não pratica)

26) Além da participação em cultos/missas/sessões/rituais/reuniões de sua religião, você tem alguma atividade pastoral ou grau religioso dentro da igreja? Se sim, qual?

\_\_\_\_\_

27) Você participa de alguma atividade social que esteja vinculada à igreja que costuma frequentar? Se sim, qual? \_\_\_\_\_

28) Quanto tempo, em média, você dedica às atividades dentro da igreja, sem considerar os momentos de culto/missa/sessões/rituais/reuniões da sua religião? \_\_\_\_\_ horas por semana (Responder "0" se não participa)

29) Usando a escala abaixo, julgue as afirmações a seguir, ainda sobre religiosidade.

1	2	3	4	5
Discordo Fortemente	Discordo	Nem discordo, Nem concordo	Concordo	Concordo Fortemente

6. Eu sou adepto de uma determinada tradição religiosa, acredito em suas crenças fundamentais, participo de seus rituais e procuro orientar a minha vida cotidiana segundo seus ensinios.	1	2	3	4	5
7. Eu participo de rituais religiosos e vários de meus comportamentos são orientados religiosamente, além de executar práticas religiosas quando estou sozinho ou em companhia de outras pessoas.	1	2	3	4	5
8. Eu vivencio estados de completa união com Deus ou com o que me parece ser a Força ou Poder que governa tudo que existe	1	2	3	4	5

e nesses estados me sinto muito diferente de como me percebo na vida cotidiana.					
9. Deposito minha confiança e esperança em um poder mais alto que eu.	1	2	3	4	5
10. Entre o que o conhecimento religioso afirma e o que outros tipos de conhecimento afirmam, prefiro acreditar no que ensinam as afirmações religiosas.	1	2	3	4	5

30) Em relação ao seu envolvimento com a religião, responda as afirmativas abaixo, de acordo com a escala apresentada a seguir:

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Nem discordo, Nem concordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente	
1. Em minha vida, eu sinto a presença de algo superior/divino.	1	2	3	4	5
2. As minhas crenças religiosas estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.	1	2	3	4	5
3. Eu me esforço muito para viver a minha religião em todos os aspectos da vida.	1	2	3	4	5
4. As minhas crenças ou valores espirituais estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.	1	2	3	4	5
5. Eu me esforço muito para viver a minha espiritualidade em todos os aspectos da vida.	1	2	3	4	5
6. Minha vida inteira se orienta pelos meus princípios religiosos.	1	2	3	4	5
7. Ser uma pessoa religiosa me faz ter o prestígio, o respeito e a consideração das pessoas que me conhecem.	1	2	3	4	5
8. Me agrada ler os textos sagrados de minha religião e neles meditar com calma.	1	2	3	4	5
9. Na vivência de minha fé encontro minha maior alegria e esperança.	1	2	3	4	5
10. A religião me oferece suporte emocional, espiritual e social quando estou em dificuldades e angustiado.	1	2	3	4	5
11. Costumo em algum momento de meu dia dedicar-me à oração e meditação.	1	2	3	4	5
12. Aplicar os ensinamentos religiosos em meu cotidiano me conforta e ajuda a ter uma vida na medida do possível tranquila, equilibrada e com propósito.	1	2	3	4	5
13. Já senti com frequência uma forte presença de Deus.	1	2	3	4	5
14. Todo o meu entendimento da vida é baseado na minha religião.	1	2	3	4	5
15. Praticar os ensinamentos e princípios religiosos da minha religião é essencial para minha evolução espiritual.	1	2	3	4	5
16. A experiência religiosa me auxilia em compreender que a vida é uma experiência positiva.	1	2	3	4	5

31) Em relação ao seu nível de envolvimento com a religião à qual está vinculado, como você se julga?  
 (0) Muito pouco envolvido.  
 (1) Pouco envolvido.

- (2) Mais ou menos envolvido.
- (3) Envolvido.
- (4) Muito envolvido.

32) Usando a escala logo abaixo, dê a sua opinião acerca da intensidade das características de liderança sobre si mesmo, no grupo religioso do qual faz parte, apresentadas a seguir.

0	1	2	3	4
Mínima	Baixa	Média	Alta	Máxima

Características de liderança	Grupo religioso
A) Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	
B) Eloquência e Capacidade de Comunicação	
C) Capacidade de Resolver Conflitos	
D) Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	
E) Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	
F) Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	
G) Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	
H) Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	
I) Sensibilidade, Intuição e Criatividade	
J) Capacidade de Delegar	

Leia com atenção as afirmações a seguir, e responda a cada uma delas, indicando o quanto concorda ou discorda, marcando o número correspondente à sua resposta de acordo com a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Discordo Fortemente	Discordo	Nem discordo, Nem concordo	Concordo	Concordo Fortemente

33) Em que medida você se sente incluído no **grupo religioso** que participa.

Este grupo ...	1	2	3	4	5
17. ... me dá o sentimento que eu pertença	1	2	3	4	5
18. ... me dá o sentimento que eu sou parte deste grupo	1	2	3	4	5
19. ... me dá o sentimento que eu sirvo nele	1	2	3	4	5
20. ... me trata como um membro	1	2	3	4	5
21. ... gosta de mim	1	2	3	4	5
22. ... me aprecia	1	2	3	4	5
23. ... está satisfeito comigo	1	2	3	4	5
24. ... se preocupa comigo	1	2	3	4	5
25. ... me permite ser autêntico	1	2	3	4	5
26. ... me permite ser quem eu sou	1	2	3	4	5
27. ... permite-me expressar o meu eu autêntico	1	2	3	4	5
28. ... permite que eu me apresente como eu sou	1	2	3	4	5
29. ... me incentiva a ser autêntico	1	2	3	4	5
30. ... me incentiva a ser quem eu sou	1	2	3	4	5
31. ... me incentiva a expressar a minha autenticidade	1	2	3	4	5
32. ... me encoraja a me apresentar como sou	1	2	3	4	5

## ASPECTOS DE TRABALHO

34) Usando a escala abaixo, como você avalia o seu atual trabalho/ocupação em termos de:

	1	2	3	4	5
	Muito insatisfeito	Insatisfeito	Neutro	Satisfeito	Muito satisfeito
A) Satisfação Geral	1	2	3	4	5
B) Salário	1	2	3	4	5
C) Atividades e Tarefas Realizadas	1	2	3	4	5
D) Relacionamento com a Chefia	1	2	3	4	5
E) Relacionamento com Subordinados	1	2	3	4	5
F) Relacionamento com os Colegas	1	2	3	4	5
G) Forma de Promoção e da Avaliação de Desempenho	1	2	3	4	5
H) Satisfação com as Perspectivas Futuras	1	2	3	4	5

35) Em relação ao que é esperado de você no trabalho, ou seja, metas, objetivos, cotas e afins, sejam elas da empresa onde você trabalha ou, se for o caso, do seu próprio empreendimento, ultimamente você tem ficado:

- (0) Muito abaixo das expectativas.
- (1) Um pouco abaixo das expectativas.
- (2) Mais ou menos dentro das expectativas.
- (3) Um pouco acima das expectativas.
- (4) Muito acima das expectativas.

36) Usando a escala logo abaixo, dê a sua opinião acerca da intensidade das características de liderança sobre si mesmo, no grupo de trabalho do qual faz parte, apresentadas a seguir.

0	1	2	3	4
Mínima	Baixa	Média	Alta	Máxima

Características de liderança	Grupo de trabalho
A) Carisma e Capacidade de Influenciar Pessoas	
B) Eloquência e Capacidade de Comunicação	
C) Capacidade de Resolver Conflitos	
D) Objetividade, Praticidade e Pragmatismo	
E) Responsabilidade, Confiabilidade e Diligência	
F) Apoio e Suporte às Necessidades das Pessoas	
G) Coragem, Iniciativa, Audácia e Autoconfiança	
H) Conhecimento, Inteligência e Racionalidade	
I) Sensibilidade, Intuição e Criatividade	
J) Capacidade de Delegar	

37) Obedecendo à mesma escala acima citada, marque em que medida você se sente incluído no seu grupo de trabalho.

<b>Este grupo ...</b>					
33. ... me dá o sentimento que eu pertença	1	2	3	4	5
34. ... me dá o sentimento que eu sou parte deste grupo	1	2	3	4	5
35. ... me dá o sentimento que eu sirvo nele	1	2	3	4	5
36. ... me trata como um membro	1	2	3	4	5
37. ... gosta de mim	1	2	3	4	5
38. ... me aprecia	1	2	3	4	5
39. ... está satisfeito comigo	1	2	3	4	5
40. ... se preocupa comigo	1	2	3	4	5
41. ... me permite ser autêntico	1	2	3	4	5
42. ... me permite ser quem eu sou	1	2	3	4	5
43. ... permite-me expressar o meu eu autêntico	1	2	3	4	5
44. ... permite que eu me apresente como eu sou	1	2	3	4	5
45. ... me incentiva a ser autêntico	1	2	3	4	5
46. ... me incentiva a ser quem eu sou	1	2	3	4	5
47. ... me incentiva a expressar a minha autenticidade	1	2	3	4	5
48. ... me encoraja a me apresentar como sou	1	2	3	4	5

## ASPECTOS PESSOAIS

38) Abaixo estão listadas uma série de características com as quais você pode ou não se identificar. Por gentileza preencha os espaços em branco para cada item com um valor que indique o quanto você concorda ou discorda com um determinado item. Pense no par de características como um todo mesmo que uma se aplique mais a você que outra.

Use a escala abaixo para preencher as lacunas:

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Fortemente	Discordo Moderadamente	Discordo um pouco	Nem Discordo, nem Concordo	Concordo um pouco	Concordo Moderadamente	Concordo Fortemente

1. Eu me vejo como uma pessoa Extrovertida, Entusiástica	1	2	3	4	5	6	7
2. Eu me vejo como uma pessoa Crítica, Irascível	1	2	3	4	5	6	7
3. Eu me vejo como uma pessoa Confiável, Auto Disciplinada	1	2	3	4	5	6	7
4. Eu me vejo como uma pessoa Ansiosa, Facilmente Perturbável	1	2	3	4	5	6	7
5. Eu me vejo como uma pessoa Aberta a novas experiência, Complexa	1	2	3	4	5	6	7
6. Eu me vejo como uma pessoa Reservada, Quieta	1	2	3	4	5	6	7
7. Eu me vejo como uma pessoa Simpática, Calorosa	1	2	3	4	5	6	7
8. Eu me vejo como uma pessoa Desorganizada, Descuidada	1	2	3	4	5	6	7
9. Eu me vejo como uma pessoa Calma, Emocionalmente Equilibrada	1	2	3	4	5	6	7
10. Eu me vejo como uma pessoa Convencional, Pouco Criativa	1	2	3	4	5	6	7

39) Responda sinceramente, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria que fosse. Assinale o número que melhor corresponda à sua situação de acordo com a seguinte legenda:

**ESCALA SOBRE O OTIMISMO** (Barros, 1998), Adaptação Mascarenhas (2010).

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Nem discordo, Nem concordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
1.Encaro o futuro com otimismo				
1	2	3	4	5
2.Tenho esperança de conseguir o que realmente desejo				
1	2	3	4	5
3.Faço projetos para o futuro e penso que os realizarei				
1	2	3	4	5
4.Em geral considero-me uma pessoa otimismo				
1	2	3	4	5

40) Responda sinceramente, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria que fosse. Assinale o número que melhor corresponda à sua situação de acordo com a seguinte legenda:

**ESCALA SOBRE A FELICIDADE** (Barros, 2001); Adaptação (Mascarenhas, 2010)

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Nem discordo, Nem concordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
1.Sinto-me bem comigo mesmo/a				
1	2	3	4	5
2. Tenho um bom conceito de mim mesmo/a				
1	2	3	4	5
3.Aceito-me como sou				
1	2	3	4	5
4.Relaciono-me bem com as pessoas				
1	2	3	4	5
5.Faço amigos facilmente				
1	2	3	4	5
6.Gosto de me sentir livre				
1	2	3	4	5
7.Controlo o ambiente em que vivo				
1	2	3	4	5
8.Aceito o meu passado				
1	2	3	4	5
9.Sei viver o momento presente				
1	2	3	4	5
10.Tenho projetos para o futuro				
1	2	3	4	5
11.Espero evoluir cada vez mais				
1	2	3	4	5
12.Sinto-me uma pessoa feliz				
1	2	3	4	5
13.Luto pelo meu bem-estar				
1	2	3	4	5
14.Considero-me uma pessoa alegre				
1	2	3	4	5
15. Sinto-me satisfeito com a vida				
1	2	3	4	5
16.Tenho conseguido atingir meus objetivos				
1	2	3	4	5
17.Considero-me uma pessoa cheia de esperança				
1	2	3	4	5
18.Sou bem humorado/a				
1	2	3	4	5

41) Responda sinceramente, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria que fosse. Assinale o número que melhor corresponda à sua situação de acordo com a seguinte legenda:

**ESCALA SOBRE ESPERANÇA** (Barros, 2003); Adaptação, Mascarenhas (2010)

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Nem discordo, Nem concordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
-----------------------------	---------------	------------------------------------	---------------	-----------------------------

1.Considero-me uma pessoa cheia de esperança	1	2	3	4	5
2.Não desanimo facilmente frente às adversidades	1	2	3	4	5
3. Luto para atingir meus objetivos	1	2	3	4	5
4.Sou otimista mesmo no meio das dificuldades	1	2	3	4	5
5.Sei que tenho competência para conseguir o que quero na vida	1	2	3	4	5
6.Penso que o futuro será melhor que o passado	1	2	3	4	5

42) Responda sinceramente, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria que fosse. Assinale o número que melhor corresponda à sua situação de acordo com a seguinte legenda:

**ESCALA SWLS** (Satisfaction With Life Scale – Diener et al, 1985)

1 Discordo Fortemente	2 Discordo	3 Nem discordo, Nem concordo	4 Concordo	5 Concordo Fortemente
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse				
2. As minhas condições de vida são muito boas.				
3. Estou satisfeito com a minha vida.				
4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.				
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.				

43) Responda sinceramente, conforme aquilo que verdadeiramente sente e não como gostaria que fosse. Assinale o número que melhor corresponda à sua situação de acordo com a seguinte legenda:

**ESCALA BREVE DO COMPORTAMENTO RESILIENTE.** Ribeiro & Morais, 2010 (Adaptação Mascarenhas, 2011)

1 Quase nunca	2 Ocasionalmente	3 Muitas vezes	4 Com muita frequência	5 Quase sempre	
1. Procuo formas criativas de superar as situações difíceis	1	2	3	4	5
2. Independentemente do que possa me acontecer, acredito que posso controlar minhas reações	1	2	3	4	5
3. Acredito que posso crescer positivamente lidando com situações difíceis	1	2	3	4	5
4. Procuo ativamente formas de substituir as perdas que encontro na vida.	1	2	3	4	5