

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Sandra Leonara Obregon**

**A ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE SÃO ANTECEDENTES DO  
ENGAJAMENTO NO TRABALHO? PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE  
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

Santa Maria, RS  
2021



**Sandra Leonara Obregon**

**A ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE SÃO ANTECEDENTES DO  
ENGAJAMENTO NO TRABALHO? PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE  
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutora em Administração**.

Orientador: Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

Santa Maria, RS  
2021

Obregon, Sandra Leonara Obregon

A ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE SÃO ANTECEDENTES DO  
ENGAJAMENTO NO TRABALHO? PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE  
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR / Sandra Leonara Obregon  
Obregon.- 2021.

270 p.; 30 cm

Orientador: Luis Felipe Dias Lopes

Coorientador: Wesley Vieira da Silva

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa  
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de  
Pós-Graduação em Administração, RS, 2021

1. Espiritualidade 2. Religiosidade 3. Engajamento no  
Trabalho 4. Docente de Instituição de Ensino Superior I.  
Lopes, Luis Felipe Dias II. Silva, Wesley Vieira III.  
Título.

Sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFSM. Dados fornecidos pelo autor(a). Sob supervisão da Direção da Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central. Bibliotecária responsável Paula Schoenfeldt Patta CRB 10/1728.

© 2021

Todos os direitos autorais reservados a Sandra Leonara Obregon. A reprodução de partes ou do todo deste trabalho só poderá ser feita mediante a citação da fonte.

Endereço: Rua João Atílio Zampieri, nº. 744, Bairro Camobi, Santa Maria, RS; CEP: 97.105-490

Fone (+55) 55 99651-8565; E-mail: sandraobregon12@gmail.com

**Sandra Leonara Obregon**

**A ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE SÃO ANTECEDENTES DO  
ENGAJAMENTO NO TRABALHO? PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE  
INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

Tese apresentada ao Curso de Doutorado do Programa de Pós-graduação em Administração, Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para obtenção do grau de **Doutora em Administração**.

**Aprovado em 16 de abril de 2021:**

---

**Luis Felipe Dias Lopes, Dr. (UFSM)**  
(Presidente/Orientador)

---

**Wesley Vieira da Silva, Dr. (UFAL)**  
(Coorientador)

---

**Joana Conduto Vieira dos Santos, Dra. (UAlg)**  
(Avaliadora)

---

**Andreia Zanella, Dra. (UFSC)**  
(Avaliadora)

---

**Adriane Fabricio, Dra. (UESPAR)**  
(Avaliadora)

---

**Gilnei Luiz de Moura, Dr. (UFSM)**  
(Avaliador)

Santa Maria, RS  
2021



## **DEDICATÓRIA**

*Com todo meu amor e gratidão no coração, dedico aos meus amados pais esta conquista,  
Tereza e Campomar, tudo o que eu sou é por vocês e para vocês.*



## AGRADECIMENTOS

Ao encerrar um ciclo de dez anos de muito estudo e dedicação na Administração, no qual os últimos quatro foi de um árduo trabalho no Doutorado, finalmente posso expressar meu sentimento de gratidão a todos aqueles que fizeram parte da realização deste sonho.

Primeiramente agradeço a Deus, pois todas as oportunidades e conquistas foram planos Dele para minha vida, me deixando convicta de que não basta conhecermos toda a Ciência se não depositarmos nossa alma em Deus.

De igual importância agradeço aos meus amados pais, Campomar Antônio Obregon e Tereza Matoso Obregon, minha ascensão nos estudos é fruto da dedicação deles em prol de me proporcionar as melhores oportunidades. Minha mãe, em especial, agradeço por ser uma mulher guerreira, por ter abdicado muitas vezes da sua felicidade em razão da minha. Vocês são minha inspiração diária, fonte de amor e de vida.

Não menos importante, agradeço meu querido orientador Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, o qual me acolheu há sete anos, oferecendo oportunidades que mudaram minha vida, inicialmente com o convite para ingressar na academia por meio do seu grupo de pesquisa GPCET, e posteriormente de ser sua orientanda no Mestrado e Doutorado. Não tenho palavras suficientes para expressar o privilégio que foi passar esses anos ao lado da sua amigável companhia, serei eternamente grata pelas oportunidades oferecidas, pelo conhecimento compartilhado, pela amizade e carinho construídos ao longo dessa trajetória.

Ao querido coorientador Prof. Dr. Wesley Vieira da Silva, gratidão pelos momentos de alegria, pelo vínculo de amizade ao qual criamos, pelo incentivo à pesquisa e por agregar conhecimento, principalmente no que tange às técnicas para realizar a revisão sistemática de literatura da presente tese.

Ao meu amor, Luiz Arthur Resener de Moraes, sou grata por ajudar a despertar o que há de melhor em mim, pelo incentivo, por estar ao meu lado apoiando minhas escolhas, pelo apoio e acolhida nos momentos difíceis e por vibrar comigo nos de alegrias e de conquistas também.

Às queridas Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Maria Emilia Camargo e Prof<sup>ª</sup> Dr<sup>ª</sup> Vânia de Fátima Barros Estivalet, agradeço por fazerem parte de momentos tão importantes da minha trajetória acadêmica desde o Mestrado, inclusive participando da banca de qualificação desta tese, vocês me enriqueceram muito intelectualmente com suas contribuições. Guardarei vocês com muito carinho no coração e expresso aqui minha admiração pelas profissionais maravilhosas que são.

Às queridas colegas inspiradoras, Adriane Fabrício, Adriana Porto e Steffani Dapper, agradeço pelos momentos de alegria compartilhados, pelo companheirismo e troca de conhecimento ao longo desta caminhada.

Aos colegas do GPCET, agradeço pela convivência dos que estiveram comigo em algum momento ao longo desses sete anos, os quais muitos eu tive o prazer de compartilhar artigos e vivenciar momentos de alegria.

As minhas colegas e amigas, Aline, Ana Amélia e Kalú, vocês foram meus presentes do Doutorado, obrigada pela amizade e parceria que construímos em nosso quarteto, foram tantos momentos felizes e alguns nem tanto assim, mas que levarei no meu coração a vida toda a força da nossa amizade. Em especial, agradeço minha “irmã” Kalú, ao qual eu tive o prazer de conviver diariamente um período, em que compartilhamos muitos momentos de estudo, de trocas de conhecimento, discussões dos nossos temas de pesquisa e de muitos momentos memoráveis e felizes também, deixando a trajetória do Doutorado muito mais leve e feliz.

Aos docentes que participaram da pesquisa, agradeço a disponibilidade, por contribuírem com meu trabalho e conseqüentemente com a Ciência.

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, agradeço o privilégio de ter tido a formação com docentes tão qualificados e prestativos, os quais contribuíram para o meu melhor desenvolvimento e formação profissional.

À CAPES, sou grata pela concessão da bolsa de pesquisa durante o período de dois anos do Doutorado, proporcionando o melhor desenvolvimento desta tese.

*“Nada é igual ao Seu redor  
Tudo se faz no Seu olhar  
Todo o universo se formou no Seu falar  
Teologia pra explicar  
Ou Big Bang pra disfarçar  
Pode alguém até duvidar  
Sei que há um Deus a me guardar  
E eu, tão pequeno e frágil  
Querendo Sua atenção  
No silêncio encontro resposta certa, então  
Dono de toda ciência, sabedoria e poder  
Oh dá-me de beber, da água da fonte da vida  
Antes que o haja houvesse  
Ele já era Deus  
Se revelou ao seus  
Do crente ao ateu  
**Ninguém explica Deus”***

*(Preto no Branco - Ninguém Explica Deus)*



## RESUMO

### A ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE SÃO ANTECEDENTES DO ENGAJAMENTO NO TRABALHO? PERCEPÇÃO DOS DOCENTES DE INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR

AUTORA: Sandra Leonara Obregon  
ORIENTADOR: Luis Felipe Dias Lopes  
COORIENTADOR: Wesley Vieira da Silva

Defende-se a tese que a espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho e podem influenciar em diferentes proporções na percepção dos docentes de instituições de ensino superior (IES) pesquisadas. Para tanto, o objetivo deste estudo é analisar a espiritualidade e religiosidade como antecedentes do engajamento no trabalho, segundo a percepção dos docentes de IES. Sendo assim, o suporte metodológico abrange uma pesquisa de natureza aplicada e descritiva/explicativa, o método científico é hipotético-dedutivo e exploratório, no que se refere a natureza dos dados, caracteriza-se como quantitativa e qualitativa, por meio de levantamento (*survey*), o qual foi aplicado durante seis meses da pandemia Covid-19 em uma amostra de 591 docentes. Deste modo, aplicaram-se aos respondentes um protocolo de pesquisa constituído de cinco partes: dados sociodemográficos; escalas de espiritualidade (*DSES*; *EEPP-R*); escalas de religiosidade (*P-DUREL*; *IRI*); escala de engajamento no trabalho (*UWES*) e dimensão envolvimento pessoal no trabalho da escala *MBI-GS*; e dimensão de auto-avaliação global da escala *BMMRS-P*. Como método de tratamento dos dados, utilizou-se da modelagem de equações estruturais (*SEM*), medidas descritivas e padronização dos escores. No que tange às contribuições científicas, é possível elencá-las de acordo com os objetivos específicos propostos: i) ao verificar a relação entre a espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho por meio de uma revisão sistemática de literatura (*RSL*), identificou-se os principais artigos e autores seminais, além de evidenciar que a relação entre os temas estão em pauta em diversas áreas, mas no campo da gestão, as contribuições das publicações reforçam os benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações; ii) quanto ao perfil sociodemográfico dos docentes da amostra, a maioria são do gênero feminino, com idade entre 51 a 60 anos, o estado civil é de casado/união estável e a faixa de renda é de R\$10.000,00 a R\$15.000,00. A maior parte dos pesquisados apresentam escolaridade em nível de doutorado, a categoria do cargo é professor de ensino superior – graduação ou pós-graduação, não são ateus, pertencem a religião católica, afirmam praticar sua religião, acreditam que a religião influencia positivamente no desempenho do trabalho e se consideram pessoas espiritualizadas; iii) ao investigar a relação da dimensão envolvimento pessoal no trabalho (*EPT*) nos aspectos do engajamento no trabalho, verificou-se que há uma relação direta e positiva entre o *EPT* com os aspectos vigor (*VI*), dedicação (*DE*) e absorção (*AB*) do engajamento, corroborando assim com os achados da dissertação de mestrado de Obregon (2017); iv) no que tange à investigação da relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho, constatou-se que a espiritualidade mensurada por meio da escala experiências espirituais diárias (*DSES*), apresentou relações diretas e positivas com todos os aspectos do engajamento (*VI*, *DE*, *AB* e *EPT*), indicando assim que a espiritualidade é um antecedente do engajamento dos docentes de IES, bem como a espiritualidade mensurada por meio da escala de espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (*EEPP-R*), apresentou relações diretas e positivas com *EPT* e *VI*, podendo-se afirmar também que a espiritualidade é considerada um antecedente destes dois aspectos. Ademais, constatou-se ainda que apenas a religiosidade intrínseca avaliada por meio do inventário de religiosidade intrínseca (*IRI*), apresentou relação direta e negativa com o aspecto *VI*, sendo que as demais relações da religiosidade com os aspectos de engajamento indicam ausência de relação direta e positiva; v) ao analisar a incidência de espiritualidade, religiosidade e os aspectos do engajamento no trabalho, verificou-se que os docentes pesquisados apresentam níveis de médios a altos destes sentimentos, sendo evidenciado nível alto de espiritualidade na escala *DSES* e moderado na escala *EEPP-R*. Já as escalas *P-DUREL* e *IRI*, apresentaram níveis altos de religiosidade e de engajamento no trabalho na escala *UWES* e na dimensão *EPT*. Por fim, conclui-se que a tese defendida inicialmente foi corroborada pela incidência de espiritualidade, religiosidade e engajamento nos docentes. No entanto, apenas a espiritualidade pode ser considerada antecedente do engajamento no trabalho.

**Palavras-chave:** Espiritualidade; Religiosidade; Engajamento no Trabalho; Docente de Instituição de Ensino Superior.



## ABSTRACT

### ARE SPIRITUALITY AND RELIGIOSITY BACKGROUND TO WORK ENGAGEMENT? PERCEPTION OF TEACHERS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

AUTHOR: Sandra Leonara Obregon  
ADVISOR: Luis Felipe Dias Lopes  
CO-ADVISOR: Wesley Vieira da Silva

The thesis is defended that spirituality and religiosity are antecedents of engagement at work and can influence in different proportions in the perception of the teachers of higher education institutions (HEIs) surveyed. To this end, the aim of this study is to analyze spirituality and religiosity as antecedents of engagement at work, according to the perception of HEI teachers. Therefore, the methodological support includes applied and descriptive / explanatory research, the scientific method is hypothetical-deductive and exploratory, with regard to the nature of the data, characterized as quantitative and qualitative, by means of a survey, which was applied during six months of the Covid-19 pandemic in a sample of 591 teachers. Thus, a research protocol consisting of five parts was applied to respondents: sociodemographic data; spirituality scales (DSES; EEPP-R); religiosity scales (P-DUREL; IRI); scale of engagement at work (UWES) and dimension of personal involvement in the work of the MBI-GS scale; and dimension of global self-assessment of the BMMRS-P scale. As a method of data treatment, structural equation modeling (SEM), descriptive measures and standardization of scores were used. Regarding scientific contributions, it is possible to list them according to the specific objectives proposed: i) when verifying the relationship between spirituality and religiosity in the context of work through a systematic literature review (RSL), the main articles and seminal authors were identified, in addition to showing that the relationship between themes is on the agenda in different areas, but in the field of management the contributions of publications reinforce the benefits for both employees and organizations; ii) regarding the sociodemographic profile of the teachers in the sample, the majority are female, aged among 51 and 60 years, the marital status is that of a married / stable union and the income range is from R \$ 10,000.00 to R \$ 15,000, 00. Most of those surveyed have a doctoral level education, the category of the post is a professor of higher education - undergraduate or graduate, they are not atheists, they belong to the Catholic religion, they claim to practice their religion, they believe that religion positively influences their performance work and consider themselves to be spiritual people; iii) when investigating the relationship of the dimension personal involvement at work (EPT) in the aspects of engagement at work, it was found that there is a direct and positive relationship among the EPT with the aspects vigor (VI), dedication (DE) and absorption ( AB) of engagement, thus corroborating the findings of the master's dissertation by Obregon (2017); iv) according to the investigation of the relationship between spirituality and religiosity with engagement at work, it was found that the spirituality measured through the daily spiritual experiences scale (DSES), presented direct and positive relationships with all aspects of engagement (VI, DE, AB and EPT), thus indicating that spirituality is a precedent for the engagement of HEI teachers, as well as the spirituality measured by means of the Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R) spirituality scale, presented relations direct and positive with EPT and VI, it can also be said that spirituality is considered an antecedent of these two aspects. In addition, it was also found that only intrinsic religiosity assessed through the intrinsic religiosity inventory (IRI), presented a direct and negative relationship with aspect VI, whereas the other religiosity relationships with the engagement aspects indicate the absence of a direct relationship. and positive; v) when analyzing the incidence of spirituality, religiosity and aspects of engagement at work, it was found that the teachers surveyed have medium to high levels of these feelings, with a high level of spirituality on the DSES scale and moderate on the EEPP-R scale being evidenced . The P-DUREL and IRI scales, on the other hand, showed high levels of religiosity and engagement at work on the UWES scale and on the EPT dimension. Finally, it is concluded that the thesis defended was corroborated by the incidence of spirituality, religiosity and engagement in the teachers. However, only spirituality can be considered an antecedent of engagement at work.

**Keywords:** Spirituality; Religiosity; Engagement at Work; Faculty of Higher Education Institution



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma do protocolo de pesquisa.....	43
Figura 2 - As três leis clássicas da bibliometria e seus focos de estudo.....	47
Figura 3 - Distribuição anual do corpus da pesquisa.....	48
Figura 4 - Linha do tempo dos autores do corpus textual.....	50
Figura 5 - Distribuição geográfica dos autores e coautores do corpus textual.....	51
Figura 6 - Composição da autoria do corpus textual.....	53
Figura 7 - Representação da elite de pesquisa do corpus textual.....	54
Figura 8 - Rede de cocitação de autores com 'nós' calculados de acordo com a quantidade de citações.....	56
Figura 9 - Rede de documentos acoplados de acordo com os “nós” calculados por meio da quantidade de citações.....	63
Figura 10 - Nuvem de palavras do corpus textual.....	70
Figura 11 - Similitude das palavras do corpus textual.....	71
Figura 12 - Dendograma de Classificação Hierárquica Descendente (CHD).....	73
Figura 13 - Agrupamento das palavras componentes do corpus textual.....	74
Figura 14 - Organograma das classes de palavras.....	75
Figura 15 - Características da espiritualidade.....	89
Figura 16 - Definição operacional de espiritualidade.....	91
Figura 17 - Três perspectivas de espiritualidade e desempenho.....	96
Figura 18 – Número de publicações ao longo dos anos sobre religião e gestão (n = 215).....	111
Figura 19 - Religiões e total de adeptos no Brasil conforme Censo demográfico de 2010.....	117
Figura 20 - Concentração das religiões por microrregiões no Brasil.....	119
Figura 21 - Aspectos do engajamento no trabalho.....	125
Figura 22 - Tipos de engajamento no trabalho.....	126
Figura 23 - Etapas do estudo.....	137
Figura 24 - Desenho da pesquisa.....	138
Figura 25 - Visão contemporânea da espiritualidade baseado em Koenig (2008).....	167
Figura 26 - Modelo de caminho e as hipóteses propostas para as inter-relações entre a dimensão EPT e os aspectos do Engajamento no Trabalho.....	174
Figura 27 - Modelo de caminhos das inter-relações do modelo inicial proposto.....	176

Figura 28 - Modelo de caminho final (EPT-UWES).....	181
Figura 29 - Modelo de caminho e as hipóteses propostas para as inter-relações entre as dimensões das escalas.....	183
Figura 30 - Modelo de caminhos das interrelações das dimensões do modelo inicial proposto.....	188
Figura 31 - Modelo de caminhos final .....	197

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - <i>Strings</i> de busca e resultados da pesquisa por RSL.....	41
Quadro 2 - <i>Strings</i> de busca e resultados da pesquisa por fonte bibliográfica.....	42
Quadro 3 - Autores mais cocitados do corpus textual.....	60
Quadro 4 - Documentos acoplados do corpus textual.....	64
Quadro 5 - Indicadores bibliométricos dos periódicos do corpus textual.....	68
Quadro 6 - Diferenciação conceitual de religião, religiosidade e espiritualidade.....	82
Quadro 7 - Escalas de espiritualidade.....	92
Quadro 8 - Componentes da religião.....	105
Quadro 9 - Escalas de religiosidade.....	107
Quadro 10 - Religiões da população do estado do Rio Grande do Sul.....	120
Quadro 11 - Recursos de Trabalho.....	129
Quadro 12 - Benefícios individuais do engajamento no trabalho.....	132
Quadro 13 - Escalas de Espiritualidade.....	142
Quadro 14 - Escalas de Religiosidade.....	143
Quadro 15 - Escalas de Engajamento no Trabalho (UWES) e dimensão EPT.....	144
Quadro 16 - Dimensão de Auto-avaliação Global da escala BMMRS-P.....	145
Quadro 17 - Síntese dos ajustes do SEM no SmartPLS.....	147
Quadro 18 - Matriz de amarração da pesquisa.....	151
Quadro 19 - Razões dos docentes não gostarem do trabalho que exercem.....	161
Quadro 20 - Razões que levam os docentes a se autodeclararem ateus.....	162
Quadro 21 - Síntese dos motivos que a prática da religião ou culto influencia no desempenho do trabalho .....	165
Quadro 22 - O ser espiritualizado sob a ótica dos docentes .....	168
Quadro 23 - O ser religioso sob a ótica dos docentes.....	170
Quadro 24 - Resultado da hipótese e sub-hipóteses do modelo EPT-UWES.....	180
Quadro 25 - Resultado das hipóteses e sub-hipóteses aceitas do modelo.....	194



## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos docentes da amostra (n = 591).....	156
Tabela 2 - Consistência interna e validade convergente das dimensões do modelo.....	175
Tabela 3 - Diagrama de caminhos para o modelo EPT–UWES.....	175
Tabela 4 - Análise das Cargas fatoriais cruzadas.....	177
Tabela 5 - Critério de Fornell-Larker.....	177
Tabela 6 - Limite superior do HTMT pelo método <i>bootstrapping</i> .....	178
Tabela 7 - Avaliação da colineariedade do modelo.....	178
Tabela 8 - Análise dos efeitos e grau de explicação do modelo.....	179
Tabela 9 - Relações entre a dimensão exógena e as dimensões endógenas do modelo.....	179
Tabela 10 - Cálculo da relevância preditiva do modelo final.....	180
Tabela 11 - Diagrama de caminhos para o modelo EPT–UWES.....	181
Tabela 12 - Consistência interna e validade convergente do modelo.....	186
Tabela 13 - Diagrama de caminhos para o modelo proposto.....	187
Tabela 14 - Cargas fatoriais cruzadas.....	188
Tabela 15 - Critério de Fornell-Larcker.....	191
Tabela 16 - Critério de HTMT – método <i>bootstrapping</i> .....	191
Tabela 17 - Valores de VIF para as dimensões do modelo.....	192
Tabela 18 - Valores de $f^2$ e $R^2$ .....	193
Tabela 19 - Relações entre as variáveis latentes do modelo.....	194
Tabela 20 - Valores de $Q^2$ para o modelo final .....	195
Tabela 21 - Diagrama de caminhos final para o modelo proposto.....	198
Tabela 22 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões da Escala de Experiências Espirituais Diárias (DSES).....	200
Tabela 23 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões da Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R).....	202
Tabela 24 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL).....	203
Tabela 25 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI).....	205
Tabela 26 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e aspectos do Engajamento no Trabalho (UWES).....	207

Tabela 27 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Envolvimento no Pessoal no Trabalho (MBI-GS).....	210
Tabela 28 - Padronização da Escala de Espiritualidade DSES.....	211
Tabela 29 - Padronização da Escala de Espiritualidade EEPP-R e suas dimensões.....	212
Tabela 30 - Padronização das dimensões das Escala de Religiosidade P-DUREL.....	213
Tabela 31 - Padronização da Escala de Religiosidade IRI.....	214
Tabela 32 - Padronização dos aspectos da Escala de Engajamento no Trabalho (UWES).....	215
Tabela 33 - Padronização da dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho da escala MBI-GS.....	216

## LISTA DE SIGLAS

AB	Absorção
AFC	Análise Fatorial de Correspondência
BMMRS-P	<i>Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality: 1999</i>
CAAE	Certificado de apresentação para apreciação ética
CCSH	Centro de Ciências Sociais e Humanas
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CFC	Cargas Fatoriais Cruzadas
CHD	Classificação Hierárquica Descendente
COVID-19	<i>Corona Virus Disease</i>
CNS	Conselho Nacional de Saúde
CONEP	Comissão de Ética em Pesquisa
DE	Dedicação
EPT	Envolvimento Pessoal no Trabalho
DSES	<i>Daily Spiritual Experience Scale</i>
GAP	Gabinete de Projetos
GPCET	Grupo de Pesquisa Comportamento, Estresse e Trabalho
HTMT	<i>Heterotrait-Monotrait ratio</i>
IRI	Inventário de Religiosidade Intrínseca
ISI	<i>Institute for Scientific Information</i>
LS	Limite Superior
MBI-GS	<i>Maslach Burnout Inventory - General Survey</i>
P-DUREL	<i>Duke Religion Index</i>
PLS-SEM	<i>Partial Least Squares Structural Equation Modeling</i>
RSL	Revisão Sistemática de Literatura
RI	Religiosidade Intrínseca
RNO	Religiosidade Não Organizacional
RO	Religiosidade Organizacional
SEM	<i>Structural Equation Modeling</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TAE's	Técnicos Administrativos em Educação

TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TDIC	Tecnologias Digitais de Informação e Comunicação
TC	Termo de Confiabilidade
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UWES	<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>
VI	Vigor
VIF	<i>Variance Inflation Factor</i>
VL	Variável Latente
VME	Variância Média Extraída
VO	Variável Observada
WOS	<i>Web of Science</i>

## LISTA DE APÊNDICES

APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) .....	255
APÊNDICE 2 – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE .....	257
APÊNDICE 3 – PROTOCOLO DE PESQUISA .....	259



## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>25</b>
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA .....	30
1.2 OBJETIVOS .....	31
1.2.1 Objetivo geral .....	31
1.2.2 Objetivos específicos .....	31
1.3 JUSTIFICATIVA .....	32
1.4 ESTRUTURA DA TESE .....	37
<b>2 REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA.....</b>	<b>39</b>
2.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA .....	40
2.1.1 Primeiro estágio: planejar a RSL.....	40
2.1.2 Segundo estágio: conduzir a RSL.....	42
2.1.3 Terceiro estágio: realizar o relatório e divulgação dos resultados.....	46
2.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA RSL.....	47
2.2.1 Distribuição anual do <i>corpus</i> da pesquisa .....	48
2.2.2 Distribuição geográfica dos autores e coautores do corpus textual.....	51
2.2.3 Composição da autoria e elite de pesquisa .....	52
2.2.4 Análise de cocitação de autores .....	55
2.2.5 Análise de acoplamento bibliográfico .....	62
2.2.6 Avaliação da reputação dos periódicos .....	66
2.2.7 Nuvem de palavras e similitude.....	69
2.2.8 Análise de agrupamento das palavras.....	72
2.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA RSL .....	77
<b>3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA.....</b>	<b>81</b>
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS TEMÁTICAS ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE .....	81
3.2 ESPIRITUALIDADE.....	84
3.2.1 Aspectos gerais, definições e características da espiritualidade.....	85
3.2.2 Escalas de espiritualidade.....	92

3.2.3 Benefícios da espiritualidade .....	95
3.3 RELIGIOSIDADE .....	99
3.3.1 A religião e a religiosidade na perspectiva das ciências sociais .....	99
3.3.2 Definições e características da religião e religiosidade .....	103
3.3.3 Escalas de religiosidade .....	107
3.3.4 A religiosidade no contexto do trabalho .....	109
3.3.5 A religião e religiosidade no Brasil.....	115
3.4 ENGAJAMENTO NO TRABALHO .....	122
3.4.1 Perspectiva histórica do engajamento no trabalho .....	122
3.4.2 Características, conceitos e aspectos do engajamento no trabalho .....	124
3.4.3 Antecedentes do engajamento no trabalho.....	127
3.4.4 Benefícios do engajamento no trabalho .....	131
<b>4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>135</b>
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO .....	135
4.2 DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	137
4.2.1 Etapas da pesquisa .....	137
4.2.2 Desenho de pesquisa .....	138
4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO .....	139
4.3.1 Critérios de inclusão.....	140
4.3.2 Critérios de exclusão .....	140
4.4 COLETA DE DADOS .....	140
4.4.1 Instrumentos de coleta de dados .....	140
4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS .....	145
4.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	153
4.6.1 Riscos do Estudo.....	154
4.6.2 Benefícios do estudo .....	154
<b>5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>155</b>
5.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS DOCENTES DA AMOSTRA .....	155
5.2 PERCEPÇÕES CONCEITUAIS DO SER RELIGIOSO E DO SER ESPIRITUALIZADO SOB A ÓTICA DOS DOCENTES .....	168

5.3 A RELAÇÃO DA ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE COM O ENGAJAMENTO NO TRABALHO À LUZ DA MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS .....	172
5.3.1 Análise da incidência do Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) nos aspectos do Engajamento no Trabalho.....	173
5.3.2 Análise das relações entre escalas de Espiritualidade, Religiosidade e Engajamento no Trabalho .....	182
5.4 PERCEPÇÃO DA ESPIRITUALIDADE, RELIGIOSIDADE E ENGAJAMENTO DOS DOCENTES .....	200
5.4.1 Percepção da espiritualidade dos docentes .....	200
5.4.2 Percepção da religiosidade dos docentes.....	203
5.4.3 Percepção do engajamento no trabalho dos docentes.....	206
5.5 INDICADORES DA ESPIRITUALIDADE, RELIGIOSIDADE E ENGAJAMENTO NO TRABALHO NOS DOCENTES .....	210
<b>6 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>217</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>221</b>
<b>APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)</b> .....	<b>255</b>
<b>APÊNDICE 2 – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE .....</b>	<b>257</b>
<b>APÊNDICE 3 – PROTOCOLO DE PESQUISA.....</b>	<b>259</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Quanto mais eu aprendo sobre o mundo, mais eu admiro o trabalho do Divino. O papel da ciência não é matar Deus. A ciência quer apresentar uma visão de mundo que ajuda no florescimento da humanidade e ajuda a gente a tentar contemplar e responder questões que são absolutamente complexas sobre a natureza e sobre quem nós somos (Marcelo Gleiser – cientista brasileiro premiado com o Templeton “Nobel da Espiritualidade” em 2019).

Desde os primórdios da humanidade, os indivíduos aprendem e questionam-se a respeito dos valores que versam questões transcendentais da vida e estes questionamentos geralmente enquadram-se em aspectos religiosos ou espirituais, como uma maneira de compreender a realidade ou de responder a perguntas, tais como: De onde eu vim? Quem sou eu? Para onde vou? Qual o sentido da vida? Dentre outros questionamentos que permeiam a mente do ser humano e que se relacionam ao que se acredita ou não.

Essa reflexão sobre a existência, proporciona prazer ao dar mais sentido à vida, já que os indivíduos estão cada vez mais em busca pelo transcendente, que é uma maneira ampla de conexão com o universo de tal forma a proporcionar sentido (SNYDER; LOPEZ, 2009). Pode-se dizer ainda, que para Émile Durkheim, desde o século XX, o fenômeno religioso é uma particularidade presente em todos os tempos nos povos e culturas e leva a sociedade por diferentes caminhos (DURKHEIM, 1996; BOFF, 1996), desde a procura pelas mais tradicionais formas de organizações religiosas para dar significado, até uma busca interior, sem levar em consideração as instituições religiosas em si.

Sob esta ótica, um novo paradigma de autonomia e individualização da experiência religiosa vem a ser a busca pela identidade individual, social e de sentido da vida por meio do trabalho (DEJOURS; ABDOUCHELLI; JAYET, 1994). E, as organizações que também são consideradas instituições, promovem ordem, sentido e benefícios aos sujeitos, sendo esta uma característica marcante dos sistemas religiosos (PORTELLA, 2006).

Por conseguinte, a ciência vem procurando compreender a partir de estudos pelas correntes da psicologia, filosofia, teologia, sociologia, medicina, serviço social, ciências sociais entre outras, como os diversos contextos religiosos e espirituais norteiam e influenciam as pessoas em todas as esferas de suas vidas (GOLÇALVES, 2011; HERRERA, 2004; JARDILINO; SANTOS, 2001; KOENIG, 2012; TENNAKON; LASANTHIKA, 2018; ZILLES, 1991). E, no que tange à esfera profissional, as organizações têm evoluído para modelos de gestão mais participativos e democráticos, em decorrência das transformações econômicas e sociais, por isso elas estão cada vez mais investindo no lado afetivo, emocional e

espiritual do trabalhador, o que requer considerá-los por completo, de tal maneira a atender suas demandas materiais e não materiais (SILVA, 2008).

Para tanto, passaram a considerar os profissionais de uma perspectiva holística (VAN DER WALT; SWANEPOEL, 2015), de que estes são constituídos por um sistema complexo que consistem em vários subsistemas ou dimensões - física, psicológica (incluindo dimensões cognitivas e emocionais) e espirituais (HUDSON, 2014; STEBBINS, 2010; SUÁREZ, 2015). Ainda, as organizações têm buscado ser um ambiente de trabalho que traz uma maior sensação de significado e propósito, por isso, estão incentivando o desenvolvimento dessa nova tendência, acreditam que um ambiente de trabalho humanista cria uma situação vantajosa tanto para os profissionais quanto para a organização (GARCIA-ZAMOR, 2003; SHARABI, 2009).

Em essência, Chan-Serafin, Brief e George (2013) e Gebert et al. (2014) abordam que, os colaboradores que tendem a ter uma visão holística da vida, consideram a religião como parte de sua identidade, e relacionam sua fé a tudo, seja positiva ou negativamente, incluindo no seu *labor*. É sob esta ótica, que não deve ser desconsiderada a capacidade de os profissionais sustentar diariamente seus altos desempenhos para prosperar na vida profissional por meio da espiritualidade e da religiosidade, visto que isso rejeitaria uma característica essencial do ser humano (DUCHON; PLOWMAN, 2005).

Nesta perspectiva, tanto a espiritualidade quanto a religiosidade são temáticas importantes que vêm sendo estudadas, visto suas vantajosas contribuições às organizações e aos indivíduos (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; GUNDOLF; FILSER, 2013; KUTCHER et al., 2010; OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013; SILVA, 2008). E, devido à grande diversidade e multidisciplinariedade desses temas, diversos autores vêm argumentando-os como conceitos distintos, carecendo de refinamento (ARNOLD, 2010; KING; BREYTENBACH, 2016; CROWTHER, 2004; PHIPPS, 2012; SAKS, 2011; SPRUNG; SLITER; JEX, 2012; VAN DER WALT; DE KLERK, 2014).

Para Vasconcelos (2006), a religião é uma organização doutrinária e institucional que vivencia determinada forma religiosa, sendo uma crença relacionada ao caminho que leva a salvação do indivíduo e que acredita e aceita uma realidade sobrenatural ou metafísica. Relacionado a isto, estão os ensinamentos que englobam doutrinas religiosas de oração, rituais e a frequência a templos sagrados, que são desenvolvidos coletivamente e tem o intuito de levar os fiéis a uma vida espiritual de acordo com uma tradição religiosa já estabelecida (BOFF, 2001; PANZINI et al., 2011). Deste modo, cada religião é organizada por uma comunidade que adere e vivencia essa forma religiosa, de tal maneira que o sentimento de pertencer une os fiéis e os diferencia dos que não a aceitam (LIBÂNIO, 2002).

No caso da religiosidade, é o quanto o indivíduo acredita, segue e pratica determinada religião por meio de símbolos sagrados, orações, rituais, entre outros, de tal modo que isso facilita a proximidade com o Sagrado ou transcendente (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; KOENIG; MCCULLOUGH; LARSON, 2001; LUCCHETTI et al., 2012; PANZINI, et al., 2017).

Paralelamente a isto, estudos emergentes na área de administração vêm pesquisando a influência da religiosidade ao moldar o comportamento das pessoas no trabalho (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; CULLEN, 2009; OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013; PARBOTEEAH; PAIK; GUNDOLF; FILSER, 2013; SIKORSKA-SIMMONS, 2005), visto que, a busca religiosa é não só uma maneira de auxiliar a vida pessoal, mas também um meio de dar suporte a atividade laboral (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; SILVA, 2008).

Além disso, a religiosidade apresenta resultados positivos ao colaborador no que tange à melhora das condutas éticas no dia-a-dia do profissional (DAY, 2005; NWACHUKWU; ŽUFAN; CHLÁDKOVÁ, 2016; SINGHAPAKDI et al., 2012; VASCONCELOS, 2006), eleva a motivação (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; JAMAL; BADAWI, 1993; SILVA, 2008; VASCONCELOS, 2006; WALKER; SMITHER; DEBODE, 2012), proporciona melhorias no papel desempenhado e no auto aperfeiçoamento, o que consequentemente influencia o seu nível de engajamento no trabalho (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018).

Estudiosos como Bakar, Cooke e Muenjohn (2018), Lynn, Naughton e Vanderveen (2011) e Parboteeah, Paik e Cullen (2009) argumentam ainda que, o entendimento de como a religiosidade se relaciona com os valores e comportamento no trabalho é relevante, não apenas como conformidade legal, mas principalmente como uma fonte de gestão de pessoas mais efetiva. Além disso, Gundolf e Filser (2013) apontam que os estudos realizados sobre a religiosidade e gestão, apresentam, em sua maioria, resultados positivos da religiosidade sobre as melhores práticas de gestão, liderança, ética e desempenho no trabalho.

É nesta perspectiva que, Gallup (2010), Iddagoda e Opatha (2017), Kutcher et al. (2010), Nwachukwu, Zufan e Chladkova (2016), Roof (2015) e Tennakoon e Lasanthika (2018) fornecem evidências empíricas de que a religiosidade está associada ao engajamento no trabalho, desempenhando um importante papel como recurso pessoal e organizacional, levando assim ao desenvolvimento das organizações (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018). Logo, os autores enfatizam a necessidade de que sejam feitas mais pesquisas para comprovar tal associação conceitual.

Cabe ressaltar, que enquanto a religiosidade olha para o meio externo a partir da religião, a espiritualidade, que começou a ganhar maior interesse dos estudiosos por volta dos anos 90

(GUNDOLF; FILSER, 2013), olha para dentro, em direção a uma jornada de autodescoberta, verdade pessoal (JOON HONG, 2009) e pela compreensão dos valores universais (ARNOLD, 2010; CASH; GRAY, 2000; MARQUES; DHIMAN; KING, 2005).

Neste contexto, a espiritualidade é considerada uma busca particular do indivíduo pela compreensão das respostas de questionamentos sobre a vida, seu verdadeiro significado e propósito (KIMURA et al., 2012; KOENIG; MCCULLOUGH; LARSON, 2001). Refere-se a ter consciência da existência de algo sagrado ou transcendente, por meio dos conceitos e valores particulares de cada ser, podendo ou não estar vinculado a um contexto religioso (KOENIG; MCCULLOUGH; LARSON, 2000; PANZINI et al., 2011).

Esse enfoque tem levado estudiosos como Ashmos e Duchon (2000), Karakas (2010), Wachholtz e Rogoff (2013), Roof (2015) e Van Der Walt (2018) a pesquisar a Espiritualidade devido aos seus benefícios ao incorporá-la na gestão das organizações. Tais benefícios são elencados por diversos autores, como: o aumento do bem-estar, da qualidade de vida, maior satisfação com a vida, o oferecimento de senso de propósito, de significado no trabalho, de interconexão e de comunidade, bem como está associada à melhora da saúde física e mental, maior sobrevida e inclusive ao aumento do engajamento no trabalho (GEORGE; ELLISON; LARSON, 2002; KARAKAS, 2010; ROOF, 2015; SAKS, 2011; WACHHOLTZ; ROGOFF, 2013).

O engajamento no trabalho iniciou seus estudos na psicologia positiva, tendo sua primeira definição por Kahn em 1990, e desde a virada do século, vem ganhando força ao ser foco de muitos pesquisadores (AHMAD; OMAR, 2015; BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; KAHN, 1990; LUDWIG; FRAZIER, 2012; ROOF, 2015; TRUSS et al., 2014). Este é definido como um sentimento agradável e de ser produtivo, no qual os profissionais sentem prazer em suas atividades e equilibrados em termos de saúde física e mental (BAKKER; LEITER, 2010; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Levando em consideração a existência de vastas pesquisas que evidenciam a relação positiva da espiritualidade com a melhora da saúde física e mental (ANDERMAN; SCHRIMSHAW, 2001; GEORGE et al., 2000; KOENIG, 2000a; KOENIG, 2001a; KOENIG, 2001b; KOENIG; LARSON; LARSON, 2001; MCINTOSH; SPILKA, 1990; SIEGEL; TEPPER et al., 2001), a relação desses conceitos também merecem atenção devido aos seus benefícios funcionais que, conseqüentemente, levam ao engajamento no trabalho (HILL; PARGAMENT, 2003; TRUSS., 2014; VASCONCELOS, 2006).

No contexto supracitado, alguns estudos corroboram com a afirmação, como o de Van der Walt (2018), o qual ressalta que a espiritualidade apresenta relação positiva com o

engajamento no trabalho e que esta inclusive influencia na prosperidade no trabalho. No caso de Breytenbach (2016), o autor sustenta que o quanto os profissionais encontram-se imersos e envolvidos com suas atividades profissionais, depende do quanto eles experimentam a espiritualidade. Logo, para Roof (2015) e Breytenbach (2016), os colaboradores devem experimentar espiritualidade, pois leva à promoção do engajamento no trabalho e a estarem mais comprometidos com suas organizações.

Diante do que fora exposto, Truss et al., (2014) e Nwachukwu, Žufan e Chládková (2016) ressaltam que o engajamento no trabalho é relacionado ao indivíduo, e não ao trabalho em si, sendo de suma importância compreender seus antecedentes. Sob esta ótica, os estudos emergentes relacionando a espiritualidade e religiosidade como antecedentes do engajamento no trabalho, têm apoiado a promessa de melhorar as condições de desempenho dos colaboradores e das organizações (BREYTENBACH, 2016; IDDAGODA; OPATHA, 2017; ROOF, 2015; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018; VAN DER WALT, 2018; ZERACH; LEVIN, 2015).

Em razão disso, nasce a importância também de investigar tais conceitos frente à pandemia Covid-19, que assolou o mundo não somente em termos de saúde pública, mas em todos os aspectos da vida do indivíduo, necessitando da adoção de medidas preventivas, como por exemplo, de afastamento social, que influenciou inclusive na readaptação às novas formas de trabalho. No contexto do trabalho docente, os mesmos tiveram que se reinventar na profissão por meio do trabalho remoto e tais mudanças, aliadas a insegurança em termos financeiros, social e principalmente de calamidade na saúde, podem ter afetado direta ou indiretamente os mesmos, levando-os ao sofrimento físico, emocional e comportamental.

Sendo assim, a espiritualidade e religiosidade podem ser ferramentas que auxiliam no enfrentamento da atual crise, assim como maneiras encontradas para ressignificar suas vidas, e no âmbito profissional, elas podem contribuir para aumentar os níveis de engajamento. Portanto, parte-se do pressuposto que a espiritualidade e a religiosidade são conceitos relevantes a serem avaliados como antecedentes do engajamento no trabalho, visto que o comportamento dos indivíduos foi influenciado pelo contexto da pandemia, e pode resultar ou não no melhor desempenho individual e organizacional, requerendo uma investigação mais séria nos estudos organizacionais.

## 1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Diante de uma economia turbulenta, as Instituições de Ensino Superior (IES) visam cada vez mais criar vantagem competitiva para se manterem no mercado de trabalho, e, para isso, torna-se necessário compreender o quanto o comportamento de seus docentes afeta o desempenho delas, tornando-se relevante considerar o que pode ser feito para fomentar o engajamento no trabalho. Deste modo, dois mecanismos são importantes para entender o que influencia no engajamento dos docentes: a espiritualidade e a religiosidade, visto que são aspectos centrais do autoconceito de um indivíduo, e, ainda assim, são tipicamente evitados no local de trabalho.

Apesar do discurso ser outro, as IES ainda utilizam um modelo centrado na questão biológica do homem e não o consideram como fim de suas ações e isso vem sendo alvo de críticas, visto a importância de valorizar a dimensão espiritual dos profissionais (ARAÚJO, 2011). Em razão disso, o modelo biológico deixou de ser considerado e o paradigma biopsicossocial, ecológico e espiritual do indivíduo passou a ser um componente relevante a ser estudado (BORGES et al., 2013; CASSEL, 1991; SIQUEIRA, 2000).

A dimensão espiritual distingue os indivíduos uns dos outros, os mesmos têm a competência de serem livres, responsáveis e podem livremente buscar o sentido para a vida (VASCONCELOS, 2006). Contudo, em razão da polarização da espiritualidade e religiosidade em todo o mundo, essas merecem ser distinguidas, visto que a primeira se refere à uma expressão individual, mais interna e subjetiva, e a segunda, à uma expressão mais institucional, formalizada e externa (HILL; PARGAMENT, 2003).

Sob esta ótica, devido às individualidades existentes entre os profissionais, naturalmente parte-se da seguinte ideia de equação pessoal, de que existem diferenças entre religiosidade e espiritualidade e de que elas influenciam de maneiras distintas no fato de eles estarem mais engajados no trabalho ou não, visto que para os autores Schaufeli e Bakker (2003), Porto-Martins, Basso-Machado e Benevides-Pereira (2013) e Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014), o engajamento no trabalho é definido por um estado de energia, de quando o profissional sente maior disposição, envolvimento e eficácia ao desempenhar seu trabalho, além de considerar seus valores tanto no ambiente de trabalho quanto no de estudos.

Nesta perspectiva, visto que a temática engajamento no trabalho vem sendo abordada recentemente no Brasil, e à medida que foram realizados alguns estudos, o enfoque no contexto acadêmico vem ganhando maior atenção devido ao docente ter um papel fundamental como mediador da adaptação do discente ao ensino superior e da IES como suporte deste processo

(SILVA et al., 2018). Deste modo, parte-se do pressuposto que os docentes de Instituições de Ensino Superior do Estado do Rio Grande do Sul podem considerar seus trabalhos gratificantes, sendo mais produtivos, auxiliando no desenvolvimento das IES e do Ensino e indaga-se se a Espiritualidade e Religiosidade podem influenciar em maior ou menor nível no estado de energia dos mesmos.

Sendo assim, devido a confluência destas temáticas e perspectivas, a pergunta de pesquisa que norteia essa tese é: *A espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de instituições de ensino superior?* Para tanto, pretende-se defender a tese de que a espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho e podem influenciar em diferentes proporções na percepção dos docentes das instituições de ensino superior pesquisadas.

## 1.2 OBJETIVOS

Tendo em vista que a definição dos objetivos é primordial para responder a problemática levantada e nortear as atividades de pesquisa, tem-se neste estudo os seguintes objetivos:

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar a espiritualidade e religiosidade como antecedentes do engajamento no trabalho, segundo a percepção dos docentes de instituições de ensino superior.

### 1.2.2 Objetivos específicos

Com o propósito de alcançar o objetivo geral e complementá-lo a partir de suas consecutivas etapas, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- ✓ Verificar a relação entre a espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL);
- ✓ Investigar a relação da dimensão envolvimento pessoal no trabalho nos aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES;
- ✓ Investigar a relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho nos docentes de IES;
- ✓ Analisar a incidência de espiritualidade, religiosidade e os aspectos do engajamento no Trabalho nos docentes de IES.

### 1.3 JUSTIFICATIVA

Devido ao avanço científico e tecnológico do mundo contemporâneo, a necessidade de explicar a realidade por meio da experiência do Sagrado - do fenômeno religioso - para dar sentido à vida, foi sendo deixada de lado, e esse desencantamento foi provocado pelo progresso e racionalidade científica, libertando o indivíduo da dependência dos “deuses” para explicar a realidade (JARDILINO; SANTOS, 2001). No entanto, surpreendentemente, o final do último século foi marcado pela consolidação e ascensão do fenômeno religioso e do desenvolvimento espiritual, ganhando a atenção de muitos estudiosos e sendo comprovado empiricamente seus benefícios (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; JARDILINO; SANTOS, 2001; KARAKAS, 2010; KOENIG, 2012; KORAC-KAKABADSE; KOUZMIN; KAKABADSE, 2002).

Nesse sentido, mesmo parecendo paradoxal, o progresso científico não pode desconsiderar a relevância da religiosidade para a maioria dos indivíduos e, para que essa dimensão seja valorizada, apenas o reconhecimento do seu aspecto psicológico e cultural não basta, é necessário considerar as pesquisas que vêm sendo realizadas em diversos campos, como na medicina, psicologia, sociologia, epistemologia, administração entre outras, com o intuito de melhor compreender as pessoas (VASCONCELOS, 2006). É importante ressaltar, que as pesquisas na área de administração, as quais são voltadas às organizações, vêm demonstrando crescente interesse em explorar a religiosidade e espiritualidade na última década (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; IDDAGODA; OPATHA, 2017; GUNDOLF; FILSER, 2013; KING; CROWTHER, 2004; NWACHUKWU; ZUFAN; CHLADKOVA, 2016; OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013; ROOF, 2015; SAKS, 2011; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018; VAN DER WALT, 2018).

No entanto, para King e Crowther (2004), enquanto pesquisadores organizacionais têm sido mais lentos ao incorporar religião e espiritualidade em seus estudos, os psicólogos progrediram o suficiente para ter uma área de especialidade bem desenvolvida, chamada de Psicologia da Religião, que Batson, Schoenrade e Ventis (1993) ressaltam a importância de avaliar a espiritualidade e religiosidade na pesquisa empírica. Além disso, esta proporciona base sólida e direção para embasamento teórico, bem como fornece identificação, esclarecimento e sugestões de instrumentos de medição adequados para aplicação na pesquisa organizacional (KING; CROWTHER, 2004).

É sob esta ótica que a proposta de estudo se encontra justificada no fato de haver necessidade de explorar mais pesquisas sobre a religiosidade e espiritualidade na área de

administração, visto que ainda é incipiente, e por meio da exploração e a compreensão dos resultados, será possível planejar ações coletivas de gerenciamento e de recursos humanos, as quais beneficiam tanto os colaboradores quanto as organizações. Ademais, tal relevância destes assuntos tem gerado a necessidade de investigar no Brasil se as temáticas possuem influência em maior ou menor grau no engajamento no trabalho dos colaboradores, justamente porque para Moreira-Almeida et al. (2010) e Kimura et al. (2012), o Brasil é um país que culturalmente possui altos índices de espiritualidade e religiosidade e pode demonstrar relações diferentes com outras variáveis.

Moreira-Almeida et al. (2010) salientam que a população brasileira apresenta um envolvimento religioso considerado de alto nível, visto que no estudo de tais autores, 95% dos pesquisados afirmam ter uma religião, 83% declaram que a religião é importante em suas vidas e 37% comparecem pelo menos uma vez por semana à serviços religiosos, sendo esses dados maiores que os resultados encontrados em um estudo realizado com a população dos Estados Unidos. Deste modo, tendo em vista que a religiosidade é um fator considerado relevante para a maioria dos seres humanos e inclusive para a população brasileira, que segundo o Anuario Pontificio (2017) é considerado o país mais católico do mundo, cabe explorá-los em diferentes amostras e relacionar com fatores sociodemográficos, visto que a mesma pode apresentar resultados distintos.

Diante da explanação anterior, destaca-se como exemplo a população do sexo feminino, pois mesmo com o passar dos anos, as pesquisas demonstram que as mulheres tendem a ser mais religiosas do que os homens (ARGYLE E BEIT-HALLAHMI, 1975; FRANCIS, ROBBINS, JOHNSON, 2001; MOREIRA-ALMEIDA et al., 2010). Ainda, indivíduos com idade mais elevada apresentam índices maiores de religiosidade (MOREIRA-ALMEIDA et al., 2010).

Cabe ressaltar ainda, que o avanço da ciência em relação aos temas espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho, só ocorrem com a exploração de seus conceitos e interligações de seus fenômenos. E, no caso desta Tese, não foram encontradas evidências empíricas nas bases de periódicos *Scopus* e *Web of Science* relacionando os três temas de maneira combinada, concedendo assim, ineditismo a esta proposta, de tal maneira, a ser considerada inovadora.

Dentre os estudos já explorados, foram encontradas pesquisas relacionando espiritualidade e engajamento no trabalho, religiosidade e engajamento no trabalho, e, espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho, na qual, optou-se por realizar uma

revisão sistemática de literatura que será abordada posteriormente no Capítulo 2, com o intuito de proporcionar melhor compreensão teórica e identificação dos *gaps* a serem explorados.

No que tange às pesquisas relacionando a espiritualidade e engajamento no trabalho, destaca-se o estudo de Roof (2015), que respondendo aos chamados teóricos para examinar os antecedentes do engajamento no trabalho, encontrou associação positiva entre espiritualidade individual com os aspectos vigor e dedicação do engajamento no trabalho, mas não com o aspecto absorção. Sendo assim, essas descobertas incentivam ainda mais investigar porque esse relacionamento não foi apoiado com o aspecto absorção, além de proporcionar suporte empírico de que a espiritualidade é considerada preditor de engajamento no trabalho.

Sob esta mesma perspectiva, os achados da tese de Breytenbach (2016) demonstram que o espírito no trabalho é o mais forte preditor de engajamento no trabalho, e quando há um aumento nas experiências de espiritualidade no ambiente de trabalho, influencia no aumento dos níveis de engajamento. Para Kinjerski e Skrypnek (2004) e Breytenbach (2016), a definição de espírito no trabalho caracteriza-se pela experiência dos profissionais que são apaixonados pelo seu trabalho, os mesmos sentem conectados com os demais colegas e se expressam completamente, assemelhando-se ao conceito de engajamento no trabalho.

Nesse sentido, as descobertas de Breytenbach (2016) corroboram a necessidade das organizações terem um papel mais ativo na criação de um ambiente propício para que os indivíduos vivenciem o espírito no trabalho. Deste modo, a criação de ambientes de trabalho mais espirituais é uma alternativa para aumentar os níveis de engajamento no trabalho e aproveitar seus benefícios.

Ressalta-se ainda, um estudo recente de Van der Walt (2018), o qual indica que existe relação positiva entre espiritualidade no trabalho e engajamento no trabalho e que espiritualidade influencia significativamente na variação do engajamento. Van der Walt (2018) argumenta que por meio de locais de trabalho de base espiritual, a necessidade do profissional de ter autonomia, competência e relacionamento são satisfeitas, servindo assim, como um mecanismo motivacional que leva à promoção do engajamento, ou seja, as organizações podem promover potencialmente o engajamento no trabalho concentrando-se na espiritualidade.

No que tange à religiosidade, estudos emergentes têm avaliado o papel da religiosidade na gestão de recursos humanos (KUTCHER et al., 2010; GUNDOLF; FILSER, 2013; METCALFE, 2007; OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013; TENNAKON; LASANTHIKA, 2018). Para Osman-Gani, Hashim e Ismail (2013) a espiritualidade e religiosidade apresentam relação positiva e significativa com o desempenho no trabalho dos colaboradores, sendo a religião considerada como moderadora dos relacionamentos. Além

disso, os estudos de Nwachukwu, Zufan e Chladkova, (2016), Iddagoda e Opatha (2017), Roof (2015) e Tennakoon e Lasanthika (2018), averiguaram que há relação entre a religiosidade e engajamento no trabalho e, em razão disso, sugerem que sejam realizadas mais pesquisas para contribuir com essa lacuna de pesquisa existente.

Sendo assim, destaca-se o estudo de Bakar, Cooke e Muenjohn (2018), que ao analisarem os fatores que afetam o engajamento no trabalho, descobriram que religiosidade atua como dois recursos distintos: recurso pessoal e recurso de trabalho, ou seja, ambos os recursos desempenham papel relevante na promoção do engajamento no trabalho. Além disso, dentre os achados, seis subtemas foram encontrados como importantes no papel da religiosidade como recurso pessoal no engajamento, sendo eles: focar em assuntos positivos; ter alto controle interno e consciência; conectar-se com os outros; ter obrigação moral de trabalho; ser feliz e ser proativo.

Os achados de Bakar, Cooke e Muenjohn (2018), indicam que a religiosidade é fonte de influência no engajamento no trabalho, bem como que deve se ter consciência organizacional de que a religiosidade não é algo que os colaboradores mantêm apenas no privado, podendo fazer parte do ambiente laboral. Os autores sugerem ainda, que sejam exploradas pesquisas quantitativas para avaliar a religiosidade como recurso pessoal. Assim, por meio da compreensão do que motiva os indivíduos, é possível fornecer um melhor suporte e apoio no que tange à religiosidade como solução a ser utilizada na gestão de recursos humanos.

Corroborando com esses achados, Tennakoon e Lasanthika (2018) também investigaram a relação entre religiosidade e engajamento no trabalho e os resultados revelaram que uma variação significativa do engajamento (87,6%) é explicada pela religiosidade, ou seja, a implicação teórica deste estudo é que há uma forte relação positiva entre as variáveis envolvidas. Já no que tange às implicações práticas sobre a relação teorizada, é a ideia atrativa de manipular o engajamento dos colaboradores por meio da inculcação dos valores religiosos dentro deles (impressão dos valores religiosos no “espírito” dos colaboradores). Sendo assim, os autores destacam que isso favorece as relações saudáveis no local de trabalho, nutrindo a harmonia e a confiança mútua entre os membros da organização, sendo uma estratégia que possibilita a qualidade de vida.

Diante das considerações anteriores, ressalta-se a importância de realizar essa pesquisa em Instituições de Ensino Superior, mais especificamente, investigar os docentes, visto que foram impactados diretamente pela pandemia Covid-19, pelas transformações e exigências das novas formas de trabalho remoto, podendo comprometer no entusiasmo, energia e significado às atividades que executam, ou seja, pode influenciar nos seus níveis de engajamento no

trabalho. Além disso, a profissão docente é uma ocupação estressante (KIDGER et al., 2016) e os mesmos buscam descobrir significado e propósito naquilo que fazem no seu labor (KHASAWNEH, 2011), sendo que a espiritualidade e religiosidade podem auxiliar nesse processo.

Sob esta ótica, Obregon (2017) ao investigar os docentes de uma instituição pública de ensino superior, associando o nível de engajamento no trabalho por meio da análise de correspondência, averiguou que os mesmos apresentavam nível médio de engajamento. E esse resultado vai ao encontro de Schaufeli e Bakker (2004) e Magnan et al. (2016), os quais afirmam que a profissão docente geralmente apresenta níveis mais altos de engajamento em comparação aos outros grupos ocupacionais.

Em razão disso, esses achados levam a seguinte reflexão: O que influencia no engajamento no trabalho dos docentes, ou seja, quais são seus antecedentes? Logo, reforçam a necessidade de compreensão do que impulsiona esses profissionais a apresentarem resultados positivos de engajamento no trabalho.

Sendo assim, averiguar se a espiritualidade e religiosidade influenciam no processo de engajamento no trabalho é relevante para constatar se essas temáticas de fato são antecedentes do engajamento e, por meio disso, será possível demonstrar como as IES podem enriquecer suas condições humanas, em termos de ambiente de trabalho e docentes mais saudáveis, com propósito e significado, o que proporciona, conseqüentemente, a melhora do desempenho organizacional. Além disso, tendo em vista que os docentes possuem papel fundamental na qualidade do ensino e são responsáveis pela disseminação do conhecimento e por formar uma sociedade responsável, é importante no auxílio da criação, ampliação ou melhorias de práticas organizacionais que influenciam positivamente ou que previnem os efeitos negativos da prática docente.

Isto já vem sendo abordado em alguns estudos (BAKAR, 2018; KAKABADSE, 2002; KARAKAS, 2010; KORAC-KAKABADSE; KOUZMIN; VAN DER WALT, 2018), os quais apontam que, as organizações que implementaram programas de espiritualidade, apresentaram uma melhora no desempenho organizacional, maior rentabilidade, lucros e, conseqüentemente, maior sucesso (KARAKAS, 2010; KORAC-KAKABADSE; KOUZMIN; KAKABADSE, 2002). Assim como, programas de religiosidade são recomendados como uma estratégia eficaz para gestão de recursos humanos (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018).

Portanto, levando em consideração que engajamento no trabalho é um estado afetivo-motivacional, é necessário considerar os fatores contextuais que promovem esse estado positivo, de tal forma, a criar programas e/ou práticas de espiritualidade e religiosidade no local

de trabalho como uma estratégia eficaz. Dentre alguns benefícios, esses programas poderão proporcionar um ambiente laboral mais esclarecido e saudável, bem como prevenir e/ou minimizar os efeitos negativos do trabalho.

#### 1.4 ESTRUTURA DA TESE

Estruturou-se esta tese em seis capítulos. No primeiro capítulo será explanada a introdução, problema de pesquisa, objetivo geral e específicos e justificativa, os quais são fundamentais para compreensão das temáticas e para dar direcionamento ao desenvolvimento do estudo.

No segundo capítulo será apresentado uma revisão sistemática de literatura (RSL) acerca das temáticas espiritualidade e religiosidade, fornecendo suporte para o desenvolvimento do referencial teórico deste estudo.

O terceiro capítulo abrange a fundamentação teórica desta tese, abordando, respectivamente, as seguintes temáticas: espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho.

No quarto capítulo, são explanados os procedimentos metodológicos, os quais serão descritos quanto a caracterização, delineamento e etapas de pesquisa, desenho, população e amostra do estudo, tratamento e análise dos dados e por fim, os aspectos éticos a serem considerados.

O quinto capítulo apresenta a análise dos resultados, iniciando pela caracterização do perfil sociodemográfico da amostra, na sequência são expostas as percepções conceituais do ser espiritualizado e do ser religioso e, por meio da modelagem de equações estruturais, são evidenciadas as relações do envolvimento pessoal no trabalho no engajamento no trabalho, bem como são demonstradas as relações da espiritualidade, religiosidade com o engajamento. Por último, são apresentadas as percepções dos docentes em relação a espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho e os indicadores de espiritualidade, religiosidade e engajamento.

O sexto capítulo apresenta as considerações finais, sugestões para trabalhos futuros e limitações do estudo. E, ao final desta tese, estão dispostas as referências bibliográficas utilizadas e os apêndices, sendo que no Apêndice 1 encontra-se o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE), no Apêndice 2 está o termo de confidencialidade e no Apêndice 3 encontra-se o protocolo de pesquisa.



## 2 REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

Esse capítulo da Tese foi encaminhado como artigo e encontra-se publicado no *Journal of Business Ethics*, classificado como *Top Financial* (FT 50) com Fator de Impacto 4.141, sendo intitulado de “*Religiosity, Spirituality and Work: A Systematic Literature Review and Research Directions*” e pode ser acessado pelo seguinte endereço: <https://doi.org/10.1007/s10551-021-04856-7>.

A Revisão Sistemática de Literatura (RSL) desta tese visa realizar uma síntese dos temas que serão abordados, de tal maneira que proporcione de forma mais aprofundada a compreensão dos mesmos. E, em razão da grande quantidade de documentos disponíveis, é necessário o estabelecimento de procedimentos metodológicos para melhor se apropriar do conhecimento extraído.

Nesta perspectiva, uma RSL é desenvolvida com o objetivo de orientar o desenvolvimento de uma pesquisa e também indica novos caminhos a serem investigados, por isso requer etapas pré-definidas pelo pesquisador, como: definir a pergunta de pesquisa, a estratégia de busca, os critérios de inclusão e exclusão (OLIVEIRA et al., 2007; TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003). Ainda, realiza uma análise aprofundada da literatura a qual fora selecionada, conferindo qualidade ao material escolhido para a realização eficaz da RSL (SAMPAIO; MANCINI, 2007).

Posto isso, ao explorar as três temáticas desta tese de maneira combinada nas bases de dados *Scopus* e *Web of Science (WOS)*, com a seguinte *string* de busca: *TS = (“Spirituality” AND “Religiosity” AND “Engagement at Work”)*, fora encontrado apenas um resultado, o qual não está aderente ao escopo da pesquisa. Logo, optou-se por realizar uma RSL abordando apenas as temáticas espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho.

Em razão disso, esta RSL busca responder a seguinte questão: “*Qual a relação entre espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho?*”. Para tanto, o objetivo desta RSL é verificar a relação entre a espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura (RSL). Por conseguinte, a produção científica sobre os temas “espiritualidade”, “religiosidade” e “contexto do Trabalho” foi explorada com base nos princípios da RSL.

## 2.1 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS DE UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE LITERATURA

Na área de gestão, o desenvolvimento de uma RSL produz conhecimento confiável para melhorar a prática por meio de pesquisas que são realizadas com maior sensibilidade ao seu contexto (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003). Assim, seguindo os pressupostos de Tranfield, Denyer e Smart (2003), o processo de desenvolvimento desse tipo de estudo requer a realização de um protocolo abrangendo os seguintes estágios:

### **1. Estágio: Planejar a RSL**

- i. Identificar a necessidade da RSL;
- ii. Preparar uma proposta da RSL;

### **2. Estágio: Conduzir a RSL**

- i. Indentificar a pesquisa;
- ii. Selecionar os estudos;
- iii. Avaliar a qualidade dos estudos;
- iv. Extrair os dados e monitorar o andamento;
- v. Sintetizar os dados;

### **3. Estágio: Realizar o relatório e divulgação dos resultados**

- i. Relatório e recomendações;
- ii. Colocar as evidências na prática.

#### **2.1.1 Primeiro estágio: planejar a RSL**

Antes de iniciar uma RSL é necessária a presença de pesquisadores que sejam especialistas nesta metodologia, pois a mesma requer de direcionamento nos processos, como por exemplo, a definição da inclusão e exclusão dos estudos (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003). De acordo com Clarke e Oxman (2001), o processo neste primeiro estágio deve ser realizado de forma interativa afim de definir, esclarecer e refinar o escopo, delimitando os tópicos a serem explorados. É importante ressaltar, que os tópicos podem ser considerados interdisciplinares, em que pesquisadores podem se deparar com um grande volume de informações, cabendo aos mesmos buscarem o entendimento desta transdisciplinariedade.

A proposta da RSL é realizada por meio de um protocolo de pesquisa bem definido, em que o fluxo do processo inicia a partir da elaboração do problema de pesquisa. Este protocolo indica os passos a serem realizados, contendo o foco do estudo, a amostra, as estratégias de

busca e critérios de inclusão e exclusão dos estudos, garantindo assim a objetividade da RSL para que não haja vieses dos pesquisadores (DAVIES; CROMBIE, 1998; TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Neste estágio de planejamento, realizou-se uma pesquisa nas bases de periódicos *Scopus* e *Web of Science*, gerando *strings* com os temas espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho, com o intuito de averiguar a necessidade de se realizar uma RSL, bem como garantir seu ineditismo, conforme pode ser visto no Quadro 1:

Quadro 1 - *Strings* de busca e resultados da pesquisa por RSL

BASE DE DADOS	STRINGS DE BUSCA	RESULTADOS
<i>Scopus</i>	TITLE-ABS-KEY (((("Spirituality*") AND ("Religiosity*") AND ("Work*" OR "Workplace*") AND ("Systematic Litration" OR "Literature Review" OR "Systematic Literature Review")))))	3
<i>Web of Science</i>	TS=(((("Spirituality*") AND ("Religiosity*") AND ("Work*" OR "Workplace*") AND ("Sytematic Litration" OR "Literature Review" OR "Systematic Literature Review")))))	2

Fonte: Elaborado pela autora

Diante da busca no Quadro 1, verificou-se a existência de cinco RSL's sobre as temáticas abordadas. Porém, a primeira delas encontrava-se repetida nas duas bases e fora publicada por Kub e Solari-Twadell (2013) e intitulada como "*Religiosity/spirituality and substance use in adolescence as related to positive development: A literature review*", publicada no periódico *Journal of Addictions Nursing*, restando então outras três revisões. A segunda revisão foi publicada por Campos e Ribeiro (2017), intitulada como "*Psychotherapy and spirituality: From gestalt therapy to contemporary research*" e fora publicada na Revista da Abordagem Gestaltica. A terceira, intitulada "*A biopsychosocial-spiritual model for the care of patients at the end of life*", do autor Sulmasy (2002) fora publicada no periódico *The Gerontologist*. E a quarta, de Lee (2016), é intitulada de "*Sustainable and non-sustainable consumer behavior in young adults*" e fora publicado no periódico *Young Consumers*.

Posteriormente a leitura do título, resumo e palavras-chave dessas quatro RSL's supracitadas, constatou-se que nenhuma delas referem-se aos temas propostos nesta pesquisa. Logo, o desenvolvimento desta RSL possibilita a identificação, mapeamento e análise de pesquisas relevantes dos tópicos espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho, além de evidenciar originalidade, sendo a primeira a abordar os mesmos.

### 2.1.2 Segundo estágio: conduzir a RSL

Por ser abrangente e imparcial, a RSL demanda bastante tempo e exige atenção aos detalhes, em razão disso, este método é considerado eficiente e de qualidade para avaliar extensas literaturas (MULROW, 1994). O segundo estágio inicia a partir da identificação dos termos e palavras-chaves criadas anteriormente (1º estágio) nas discussões entre os pesquisadores, que devem ser detalhadas com a sequência utilizada para garantir replicação (TRANFIELD; DENYER; SMART, 2003).

Para este estudo, foram definidas como estratégia de busca as seguintes palavras-chaves: “*Spirituality*”, “*Religiosity*”, “*Work*” e “*Workplace*”, pois abrangem o problema de pesquisa desta RSL. E no que tange à escolha das bases de periódicos, foram utilizadas duas: a *Scopus* e *Web of Science* (WOS) e estipulado o período de tempo de 1960 a 2018, visto que 1960 é o ano de partida em comum entre elas.

Justifica-se a escolha dessas duas bases, por elas incluírem outras bases de periódicos. A base *Scopus* pertence a Editora Elsevier, disponibiliza um panorama geral das produções científicas do mundo, abrangendo as áreas de ciências sociais, biológicas, saúde e físicas, indexando os mais variados títulos acadêmicos, conferências, livros entre outros (CAPES, 2018; ELSEVIER, 2018). A base WOS do *Institute for Scientific Information* (ISI), é considerada interdisciplinar, permite acessar em todas as áreas de conhecimento os resumos e referências e abrange entorno de 12.000 periódicos (CAPES, 2018).

Baseado na pergunta de pesquisa, uma *string* de busca foi criada e adaptada para as duas bases *Scopus* e WOS, levando ao corpus textual desta RSL, conforme é exemplificado no Quadro 2.

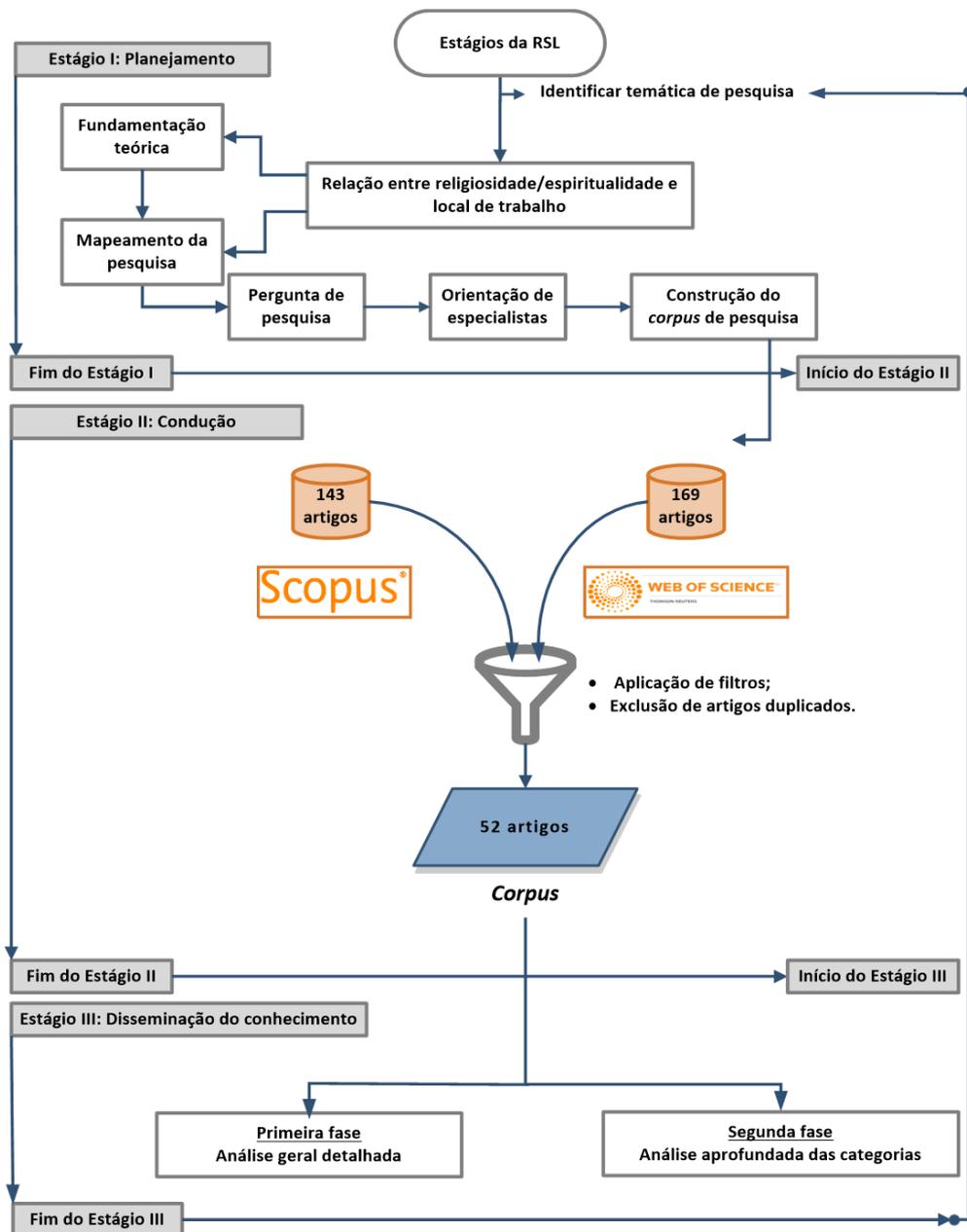
Quadro 2 - *Strings* de busca e resultados da pesquisa por fonte bibliográfica

BASE DE DADOS	STRINGS DE BUSCA	RESULTADOS
<i>Scopus</i>	TITLE-ABS-KEY (((“ <i>Spirituality*</i> ”) AND (“ <i>Religiosity*</i> ”)) AND (“ <i>Work*</i> ” OR “ <i>Workplace*</i> ”)) AND DOCTYPE (ar) AND PUBYEAR > 1959 AND PUBYEAR < 2019 AND (LIMIT-TO (LANGUAGE, “English” )))	143
<i>Web of Science</i>	TS=(((“ <i>Spirituality*</i> ”) AND (“ <i>Religiosity*</i> ”) AND (“ <i>Work*</i> ” OR “ <i>Workplace*</i> ”))) AND LANGUAGE: (English) AND DOCTYPE: (Article)	169

Fonte: Elaborado pela autora

Em virtude do volume de artigos encontrados nas duas bases, foi criado um fluxograma, conforme pode ser visualizado na Figura 1. Este abrange os critérios de seleção dos artigos e está fundamentado nas recomendações de Almeida e Goulart (2017) e Tranfield, Denyer e Smart (2003), apoiando a autora desta RSL à respeito das evidências teóricas e empíricas, bem como auxiliando no processo de tomada de decisão a fim de minimizar os viesés.

Figura 1 - Fluxograma do protocolo de pesquisa



Fonte: Elaborado pela autora

A seleção dos trabalhos que compoem a amostra é um fator determinante para a confiabilidade do estudo, pois a omissão das etapas e procedimentos pode ameaçar a idoneidade e a validade de uma RSL (OLIVEIRA et al., 2007). Deste modo, esta etapa é compreendida pela seleção dos trabalhos por meio de filtros relacionados às bases de pesquisa, tipos documentos, idioma, áreas de pesquisa e reputação dos periódicos.

Realizou-se uma busca nas bases de periódicos *Scopus* e WOS, utilizando as strings conforme exemplificadas no Quadro 2, no período de tempo de 1960 a 2018. Dessa forma, encontrou-se 224 documentos na base *Scopus*, ao filtrar por tipos de documentos “Artigo”, encontrou-se 167 e, posteriormente, ao definir apenas por idioma “Inglês” restou-se um total de 143 artigos. Já na base WOS, foram encontrados 209 documentos, na aplicação dos filtros por tipo de documentos “Artigo”, encontrou-se 191 e por idioma “Inglês”, restaram 169 artigos. Com a unificação dos artigos encontrados nas duas bases, obteve-se o total 312 artigos, porém, desses, haviam 71 duplicados em ambas as bases, os quais foram excluídos restando 237 artigos selecionados.

Para avaliar a qualidade dos estudos, nesta etapa optou-se por classificá-los considerando a reputação dos periódicos, pois para Tranfield, Denyer e Smart (2003), os pesquisadores da área de gestão depositam confiança na classificação de periódicos específicos, com qualidade implícita. Portanto, como critério de seleção, utilizou-se o indicador bibliométrico *Scimago Journal & Country Rank*, que é capaz de medir a influência de um periódico específico, por meio da média das citações dos últimos 3 anos anteriores ao ano em que se deseja analisar, as quais são ponderadas de acordo com o prestígio e a área de conhecimento do periódico (SJR, 2018).

Como critério de inclusão, optou-se por selecionar artigos publicados apenas em periódicos classificados no primeiro e segundo quartil de citação (Q<sub>1</sub> e Q<sub>2</sub>) das seguintes áreas do conhecimento do SJR (2018): *Applied Psychology; Business and International Management; Business, Management and Accounting (miscellaneous); Leadership and Management; Organizational Behavior and Human Resource Management; Psychology (miscellaneous); Public Health, Environmental and Occupational Health; Religious Studies; Social Psychology; Social Sciences (miscellaneous); Social Work; e Strategy and Management*. Por meio dessa seleção, 138 artigos foram excluídos, restando assim 99 documentos, os quais foram verificados quanto à aderência da área contextual e pergunta de pesquisa, envolvendo a leitura dos títulos, resumos e palavras-chave dos mesmos. Consequentemente, restaram-se 52 artigos, os quais compõem o *corpus* textual desta RSL.

Ressalta-se que quanto ao levantamento dos artigos, este foi realizado no dia 12 de setembro de 2018, e a seleção elaborada no período de 14 a 25 de setembro, contando com a participação de quatro especialistas da área de gestão e de revisões sistemáticas de literatura. Assim, realizou-se o *download* dos documentos junto às bases no período de 3 a 5 de outubro de 2018.

Tendo em vista a minimização de erros, para Tranfield, Denyer e Smart (2003), as Revisões Sistemáticas adotam alguns formulários para extrair os dados. Tais formulários, na maioria das vezes compreendem informações gerais, como por exemplo: título do estudo, autores, características das publicações, método, notas sobre os temas, entre outros, que conduz ao desenvolvimento de uma RSL de qualidade na área de gestão.

Sob esta ótica, a compilação dos elementos essenciais de cada artigo das bases deste estudo, foi realizada em uma planilha eletrônica. Nela, foram elencados individualmente os indicadores de citação e de conteúdo, os quais contribuiriam para as análises e formação do *corpus* textual.

No que tange aos indicadores de citação de cada artigo, realizou-se a codificação em sete elementos, sendo eles: a) título; b) autores; c) ano; d) periódico vinculado; e) número de citações; f) quantidade de autores; g) país de atuação dos autores. Quanto aos indicadores de conteúdo, foram agrupados os elementos analisados nos artigos em doze características, tais como: a) palavras-chave; b) objetivos; c) contribuições; d) temática relacionada às áreas de conhecimento: *Applied Psychology; Business and International Management; Business, Management and Accounting (miscellaneous); Leadership and Management; Organizational Behavior and Human Resource Management; Psychology (miscellaneous); Public Health, Environmental and Occupational Health; Religious Studies; Social Psychology; Social Sciences (miscellaneous); Social Work*; e *Strategy and Management*; e) abordagem qualitativa, quantitativa ou mista; f) classificação metodológica; g) coleta de dados; h) dados primários ou secundários; i) variáveis ou categorias de análise; j) principais resultados; k) limitações; l) sugestões para pesquisas futuras.

Por meio desses indicadores é possível atender à pergunta de pesquisa formulada, à avaliação dos estudos que fornecem uma representação visual e ao registro do histórico das decisões tomadas durante o processo. Além disso, essa maneira como os dados são extraídos garante andamento das análises (CLARKE; OXMAN, 2001).

### 2.1.3 Terceiro estágio: realizar o relatório e divulgação dos resultados

Esta etapa consiste na disseminação dos resultados da RSL, os quais são baseados na proposta de Tranfield, Denyer e Smart (2003), visando formar um agrupamento de resultados que gerem conhecimentos. É neste momento que são detalhadas as características dos *corpus* textual, sendo analisados elementos como: i) elite da pesquisa; ii) composição da autoria dos artigos que compõem o *corpus* textual; iii) relacionamento entre os autores do *corpus* textual; iv) vínculo institucional dos autores e coautores; v) distribuição anual do *corpus*; vi) quantidade de citações recebidas pelos autores; vii) relacionamento entre autores mais citados e cocitados; viii) palavras mais relevantes dos títulos, resumos e palavras-chave do *corpus*; ix) relacionamento entre as palavras-chave do *corpus*.

Destaca-se que as análises (i) e (v), foram realizadas por meio do *software HistCite*<sup>TM</sup>. Este é uma implementação de histografia algorítmica e auxilia os pesquisadores a visualizar os resultados obtidos nas pesquisas bibliográficas, pois organiza a quantidade de dados do *corpus* ao separar por autores, periódicos, referências mais citadas, palavras-chave, instituição de pesquisa e países (GARFIELD; PUDOVKIN, 2004).

Com o auxílio do *VOSviewer* foram utilizadas as análises (iii) e (vii). Segundo Van Eck e Waltman (2010), este *software* permite os pesquisadores criarem e visualizarem mapas bibliométricos por meio dos dados, como por exemplo, a criação de mapas de autorias, de títulos, resumos, palavras-chave, periódicos e artigos.

Nas análises (viii) e (ix) foram utilizados os softwares *VOSviewer* e *IRAMUTEQ*. O *software IRAMUTEQ* é ancorado ao *software R* permitindo outras diferentes maneiras de analisar o *corpus* textual (CAMARGO; JUSTO, 2013).

Para colocar as evidências na prática, realizou-se ainda uma análise mais aprofundada do *corpus* textual, ou seja, realizou-se uma análise temática. Nesta etapa foram construídas categorias de análises, também conhecidas como *clusters*, que representam as temáticas semelhantes encontradas nos 52 artigos. Estes *clusters* são constituídos em diferentes grupos, os quais são utilizados para analisar potenciais variáveis que poderão ser utilizadas em futuras pesquisas sobre o tema investigado. Para Tranfield, Denyer e Smart (2003), a criação de *clusters* detalha as contribuições mais relevantes do *corpus* textual embasado na literatura.

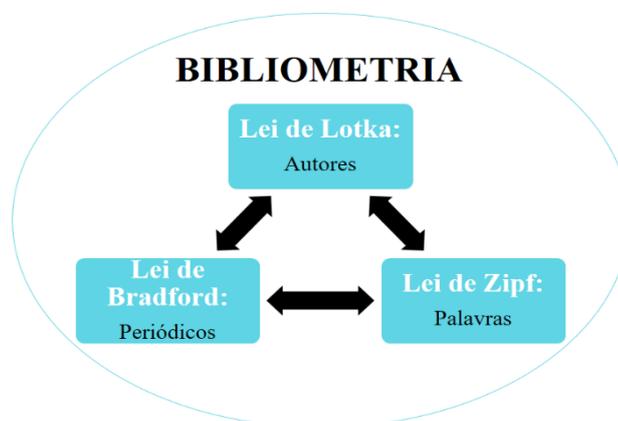
## 2.2 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS DA RSL

Nesta seção, são apresentados os resultados encontrados diante da análise do *corpus* textual, os quais foram baseados na proposta de Tranfield, Denyer e Smart (2003). Ademais, para realizá-las, utilizou-se como amparo as três leis da bibliometria:

- i) Lei de Lotka (1926) ou Lei do Quadrado Inverso: propõe a pesquisa da produtividade dos autores em áreas distintas de conhecimento. Enquanto uma quantidade pequena de autores produzem muito em uma determinada área, uma quantidade grande produz pouco;
- ii) Lei de Bradford (1934) ou Lei da Dispersão: Avalia a produtividade dos periódicos ao identificar uma vasta quantidade de publicações de um determinado assunto em revistas especializadas. Dessa forma, é possível mensurar o quão relevante são os periódicos de áreas específicas de conhecimento;
- iii) Lei de Zipf (1949) ou Lei do Mínimo Esforço: Mensura a frequência que as palavras aparecem em vários textos, sendo gerada uma lista de termos ordenada de maneira decrescente conforme a sua ocorrência em um determinado assunto.

Nesta perspectiva, as três leis clássicas da bibliometria são utilizadas muitas vezes individualmente ou de maneira combinada nos estudos. Nesta RSL, são utilizadas de maneira combinada, sendo representadas na Figura 2 conforme seus respectivos focos de estudo.

Figura 2 - As três leis clássicas da bibliometria e seus focos de estudo



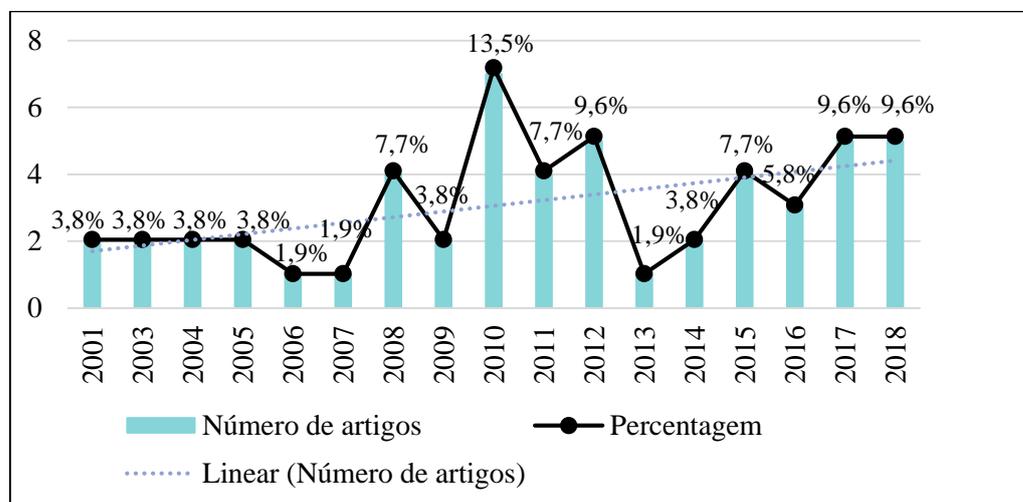
Fonte: Adaptada de Guedes e Borschiver (2005)

Ademais, para avaliar a quantidade das publicações ao longo do tempo, a distribuição geográfica da autoria e coautoria, a elite de pesquisa, bem como a composição da autoria dos estudos, realizou-se uma análise descritiva dos indicadores de citação e conteúdo conforme foi explanado no método. Baseado na quantidade de citações, também é realizada a análise de cocitação e de acoplamento bibliográfico, permitindo verificar e conhecer os pesquisadores que contribuem na produção científica de determinado tema ao longo do tempo (VAN ECK; WALTMAN, 2014).

### 2.2.1 Distribuição anual do *corpus* da pesquisa

Diante do *corpus* textual que compreende em 52 artigos das bases de dados WOS e Scopus, a amostra abrange 32 periódicos e aproximadamente 129 autores e coautores. Na Figura 3 é possível visualizar em termos de quantidade e tendência a publicação dos artigos no período compreendido de 2001 a 2018.

Figura 3 - Distribuição anual do *corpus* da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora

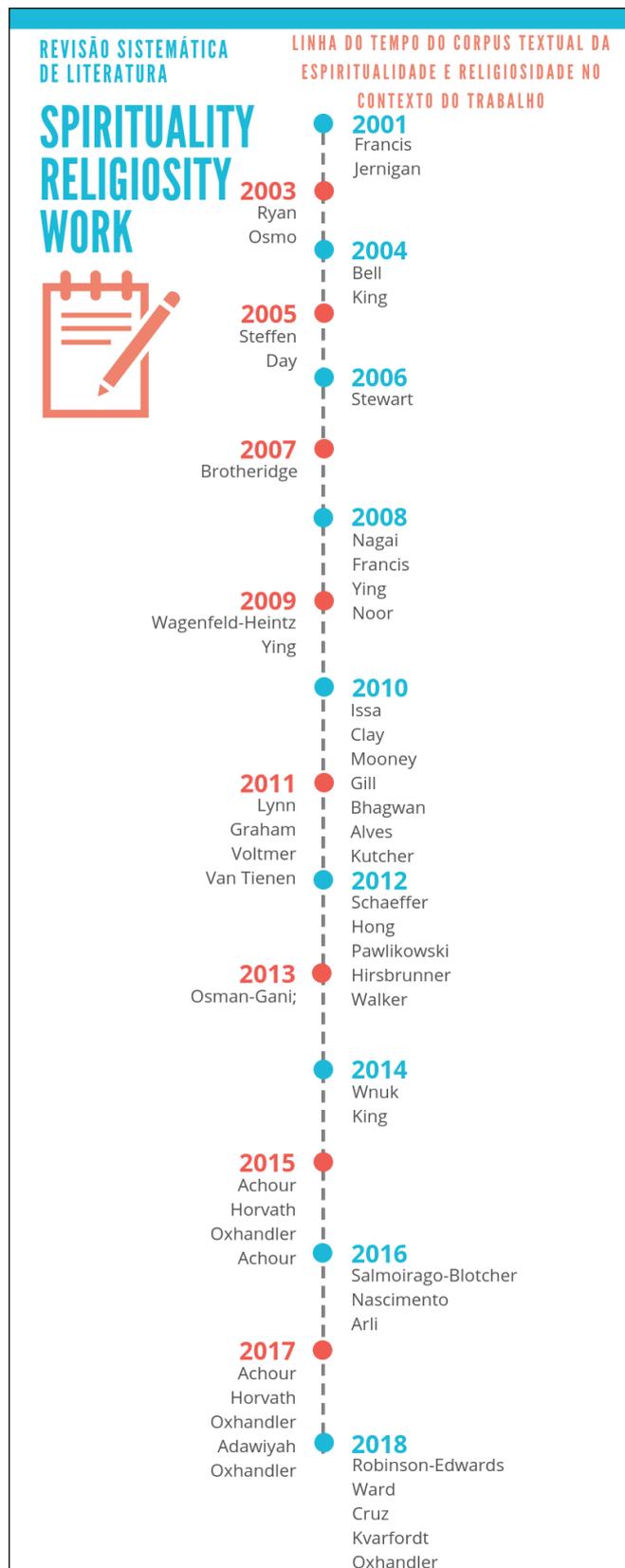
Observa-se que no período de 2001 a 2005 houve uma estabilidade na quantidade publicação de artigos, pois da amostra de 52 artigos, apenas 8 foram publicados, representando 15,4% do *corpus* textual. Contudo, o ano de 2004 merece destaque por ter obtido o maior número de citações, foram 145 citações que abrangem duas obras: O artigo de King e Crowther (2004) intitulado como *The measurement of religiosity and spirituality - Examples and*

*issues from psychology* publicado no *Journal of Organizational Change Management*, obteve 83 citações recebidas; e o artigo desenvolvido por de Bell e Taylor (2004), intitulado *From outward bound to inward bound': The prophetic voices and discursive practices of spiritual management development*, publicado no periódico *Human Relations*, onde recebeu 62 citações.

Já no período de 2006 e 2007 houve um declínio na quantidade de publicações, com apenas 2 artigos publicados. Surpreendentemente, no período de 2008 a 2012 foram 22 artigos publicados tendo uma representatividade 42,3% do *corpus* textual. Neste período, o ano de 2009 foi o menos produtivo, com apenas 2 artigos publicados e o ano de 2010 destaca-se por ser o mais produtivo desta RSL e o segundo mais citado, com 7 publicações que tem representatividade de 13,5% e 99 citações recebidas.

O ano de 2013 houve um grande declínio na produtividade, foi o menos produtivo desde 2007 com apenas 1 artigo publicado, porém de 2013 a 2015 constatou-se uma crescente nas publicações, havendo 4 artigos publicados em 2015. Novamente, no ano 2016 houve uma queda na produtividade com apenas 3 artigos publicados, contudo, o período de 2017 há uma crescente nas publicações com 5 publicações que equivalem a 9,6%, se estabilizando em 2018 com a mesma quantidade.

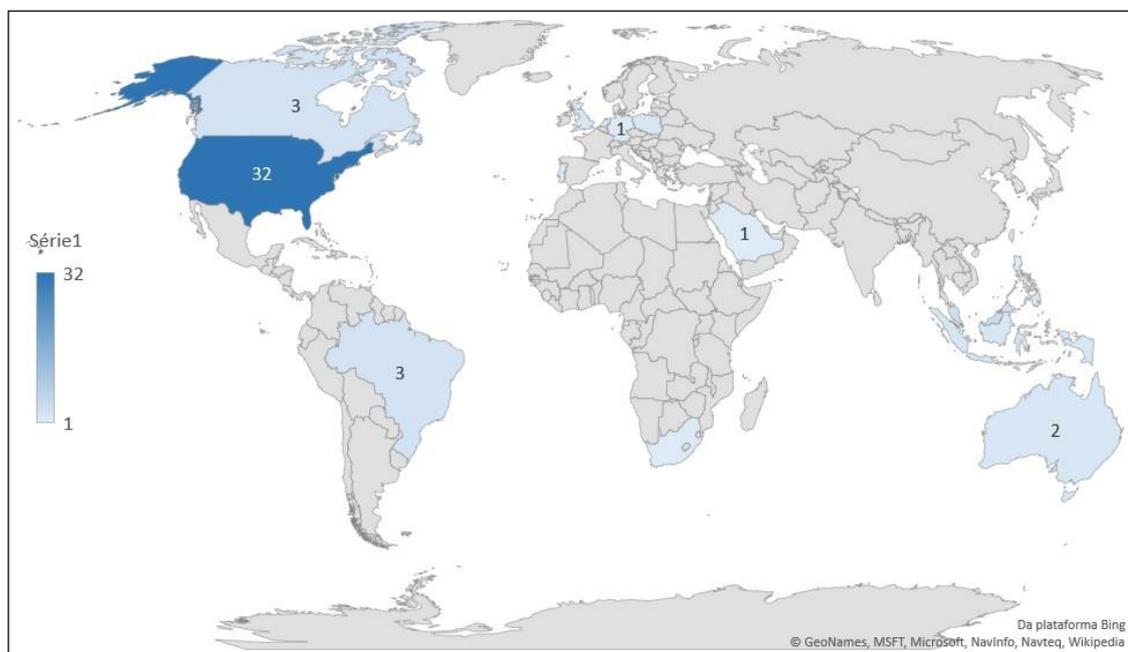
Este período de 2017 e 2018 é marcado pela totalidade de 10 artigos publicados representando 19,2% do *corpus* textual. Cabe ressaltar que o ano de 2018 não recebeu nenhuma citação e de acordo com Campanario (2015) e Leydesdorff (2009), é em razão de que alguns artigos levam no mínimo dois anos para serem citados. Como forma de complementar essa análise, a Figura 4 apresenta uma linha do tempo dos autores que compõe o *corpus* textual conforme seu ano de publicação.

Figura 4 - Linha do tempo dos autores do *corpus* textual

## 2.2.2 Distribuição geográfica dos autores e coautores do corpus textual

A análise de distribuição geográfica foi realizada com o auxílio da planilha eletrônica o *Software* Excel e utilizou como base o vínculo Institucional dos 129 autores e coautores dos 52 artigos do *corpus* textual. Cabe ressaltar que a distribuição geográfica é realizada de acordo com o vínculo Institucional do primeiro autor do artigo e que este pode ter mais de um vínculo, por isso foram identificadas 58 Instituições distribuídas em 15 países, conforme pode ser visto na Figura 5.

Figura 5 - Distribuição geográfica dos autores e coautores do *corpus* textual



Fonte: Elaborada pela autora

Diante do mapa de distribuição geográfica, percebe-se que a maioria dos autores e coautores, 32 deles, encontram-se vinculados em instituições nos Estados Unidos na América do Norte, representando 55,17% do *corpus* textual. Em segundo lugar, 4 publicações de autores e coautores equivalentes a 6,90%, aparecem vinculados às instituições de ensino na Malásia, localizada no continente Asiático.

Em terceiro lugar, aparecem 3 publicações de autores e coautores que encontram-se em instituições do Canadá na América do Norte, representando 5,17% do *corpus* amostral. Assim como, outras 3 publicações são de pesquisadores de instituições no Brasil, o único País que

apresenta autores e coautores vinculados em instituições de toda a América do Sul, correspondente também a 5,17% da amostra.

Ocupando o quarto lugar, aparecem autores e coautores que produziram 2 artigos, os quais são vinculados às instituições de cinco países, sendo eles: Austrália localizada na Oceania; Indonésia que encontra-se localizada entre dois continentes, Ásia e Oceania; e Países Baixos, Polônia, Reino Unido, que pertencem ao continente Europeu. Deste modo, a produção dos 2 artigos das instituições vinculadas a esses países representam 3,45%, e o somatório deles equivale a 17,24% do *corpus* textual.

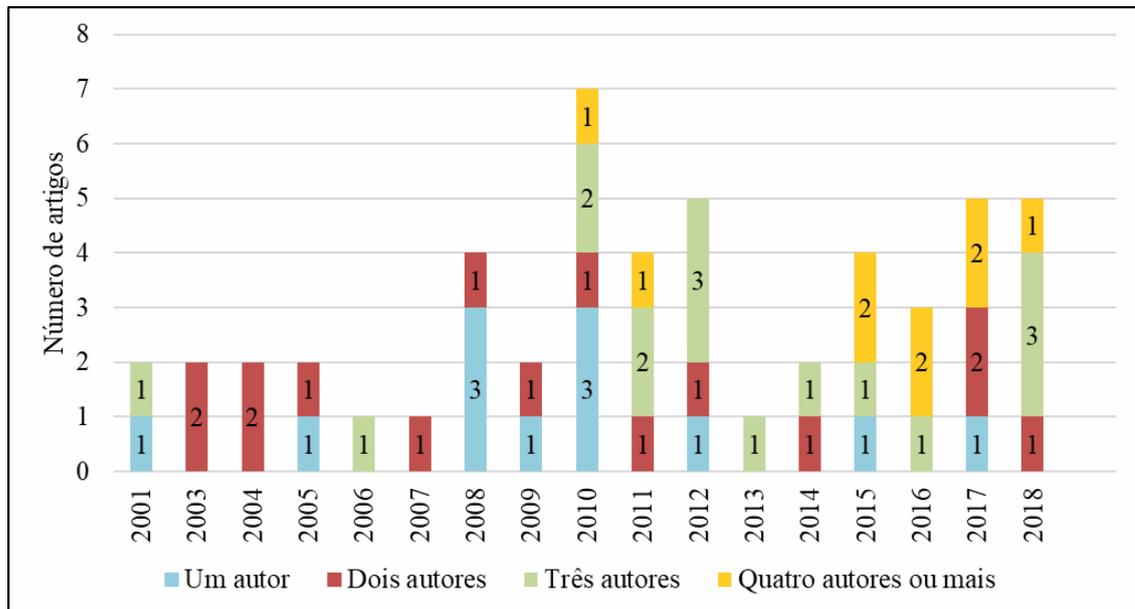
Por último, os seis países: Alemanha e Portugal do continente Europeu, Israel, Filipinas e Arábia Saudita do continente Asiático e África do Sul localizado no continente Africano, apresentam autores e coautores vinculados em instituições que são responsáveis pela produção de apenas 1 artigo, os quais representam 1,72% cada, e a soma da produção é equivalente a 10,34% do *corpus* amostral.

Cabe ressaltar que a América do Norte destaca-se como referência por possuir centros de pesquisas que mais publicam sobre os temas espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho. Mais especificamente, os Estados Unidos é o país que mais contribuiu com a propagação de pesquisas com essas temáticas e a área de Serviço Social da instituição *Baylor University*, foi a que mais publicou sobre o tema, com 4 artigos que compõe a amostra desta RSL.

### **2.2.3 Composição da autoria e elite de pesquisa**

A realização de uma análise de composição de autoria permite a melhor compreensão da intensidade que os pesquisadores vem trabalhando e suas parceiras ao longo dos tempos (LIMA; LEOCÁDIO, 2018). Para Meadows (1999), a cooperação científica é um conjunto de trabalhos desenvolvidos e assinados por no mínimo dois autores ou mais. Deste modo, é possível visualizar na Figura 6 a composição do *corpus* textual dividido em: autoria (um autor) e coautoria (dois, três e quatro autores ou mais).

Figura 6 - Composição da autoria do corpus textual



Fonte: Elaborada pela autora

Conforme evidenciado na Figura 6, verifica-se que a composição de autoria dos artigos é bem distribuída, predominando a parceria entre coautores, visto que dos 52 artigos que compõe o *corpus* textual, 40 possuem coautoria, representando 76,93% da amostra. Dessa forma, 12 artigos foram realizados sem parcerias, assinados apenas por 1 autor, equivalendo a 23,07% dos documentos.

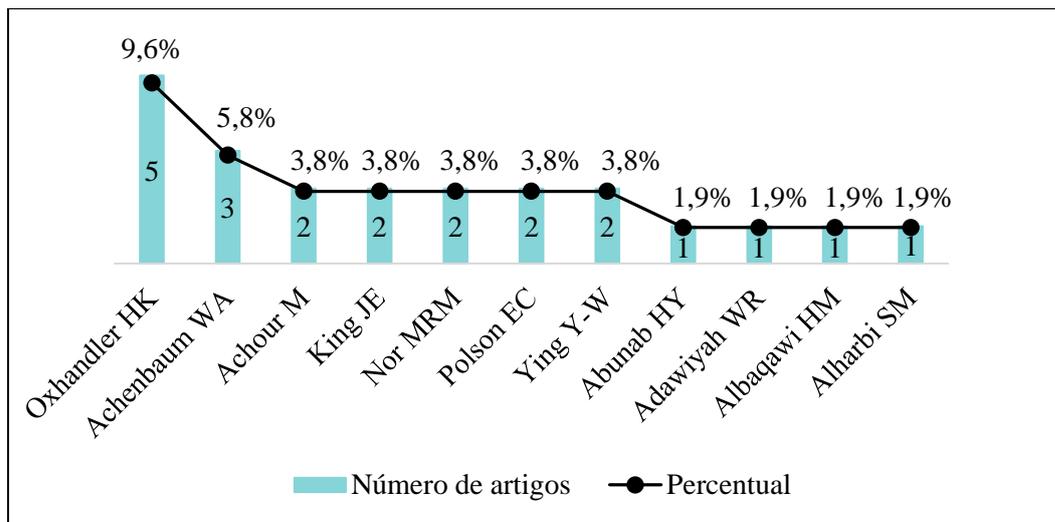
Referente aos artigos assinados por 2 autores, foram 15 artigos, dos quais representam 28,85% da amostra. Quanto aos elaborados por 3 autores, obteve-se o maior número de coautorias, com 16 artigos publicados que correspondem a 30,77%. Por fim, a parceria de artigos elaborados por 4 autores ou mais foram 9, e são os menos encontrados no *corpus* textual, representando apenas 17,31% dos artigos amostrados. Ainda, é possível verificar que a parceria existente entre autores e coautores dos artigos é intensificada desde 2001 indicando que há cooperação entre os pesquisadores e é crescente a inserção do tema na comunidade acadêmica até o momento.

Para complementar essa análise, foi identificada a elite de pesquisa, a qual foi baseada nas definições de Price (1976), que durante o período de 1965 a 1971, desenvolveu pesquisas e verificou que 1/3 da produção científica é produzida por menos de 1/10 dos pesquisadores que são considerados mais produtivos. Assim, o autor desenvolveu a Lei do Elitismo, que considera que a quantidade de autores da elite de pesquisa equivale à raiz quadrada da

quantidade total de autores e 1/2 do total da produção, é estimada como critério para identificar se a elite é ou não produtiva.

Sob esta ótica, após a extração da raiz quadrada de 129 autores e coautores do *corpus* textual, obteve-se o valor de 11,36 que equivale aproximadamente a 11 autores da elite de pesquisa, conforme demonstrado na Figura 7.

Figura 7 - Representação da elite de pesquisa do corpus textual



Fonte: Elaborada pela autora

Diante da Figura 7, percebeu-se que os autores da elite de pesquisa estão presentes em 22 artigos, representando 49,6% do *corpus* textual. Dentre eles, a autora Holly Oxhandler é considerada a mais produtiva, pois produziu 5 artigos durante o período estimado, 1 artigo no ano de 2015, 3 artigos no ano de 2017 e 1 artigo mais recente, em 2018, os quais equivalem a 9,6% da produção amostral.

A pesquisadora Oxhandler é *Ph.D.* em Serviço Social pela *University of Houston* e atua como docente na *Baylor University*, na cidade de Waco no Texas, Estados Unidos. Suas pesquisas procuram avaliar de maneira ética e eficaz a integração da religiosidade e espiritualidade dos clientes na prática, no que tange ao tratamento da saúde mental e comportamental dos mesmos (BAYLOR UNIVERSITY, 2018).

O artigo de Oxhandler (2015), intitulado de “*The Integration of Clients’ Religion and Spirituality in Social Work Practice: A National Survey*”, foi publicado no periódico *Social Work*, merece destaque por ter sido o mais citado dentre os cinco artigos do *corpus* textual. Com o total de 18 citações, o artigo é um estudo transversal que trata de opiniões de assistentes

sociais e o comportamento com relação a integrar a religião e a espiritualidade na prática clínica de seus clientes. Os resultados do estudo apontam que os assistentes sociais apresentam atitudes positivas e níveis altos de auto eficácia percebendo a integração da religião e espiritualidade como viável. Contudo, apresentaram níveis baixos no que tange ao envolvimento das crenças religiosas e espirituais na prática de seus clientes. Um achado interessante deste estudo, é que foram encontradas duas variáveis preditoras para a orientação dos assistentes sociais, que são elas: a religiosidade intrínseca dos assistentes e o treinamento prévio, que pode ser durante o curso de formação ou como educação continuada.

Quanto ao segundo autor mais produtivo da elite de pesquisa, é Andrew Achenbaum, o mesmo é coautor de 3 artigos nos anos de 2015, 2017 e 2018 juntamente com a autora Oxhandler, mencionada anteriormente como a mais produtiva. Achenbaum é *Ph.D.* em História pela *University of Michigan* e atualmente é docente de Pós Graduação em Serviço Social e História na *University of Houston*, na cidade de Houston no Texas, Estados Unidos, mesma Instituição em que a autora Oxhandler concluiu seu *Ph.D* (UNIVERSITY OF HOUSTON, 2018).

Os autores Achour, King, Nor, Polson e Ying produziram 2 artigos cada, que representam 3,8% do corpus textual. O somatório de artigos publicado por esses cinco autores são 10 artigos produzidos, equivalentes a 19% do *corpus* textual. Dentre esses, o autor King destaca-se por ser o mais citado deste *corpus* textual, o mesmo apresenta 83 citações e para Riviera (2013), a reprodução da comunidade científica é garantida ao incluir um autor altamente citado.

Os demais autores Abunab, Adawiyah, Albaqawi e Alharbi produziram apenas 1 artigo cada que equivalem a 1,9%, e o somatório desses 4 artigos representa 7,6% da amostra. Para Alvarado (2002) e Chung e Cox (1990), este é um efeito consequência da Lei de Lotka, pois para os autores, em torno de 60% dos pesquisadores de uma área acaba produzindo apenas um artigo durante toda sua carreira acadêmica.

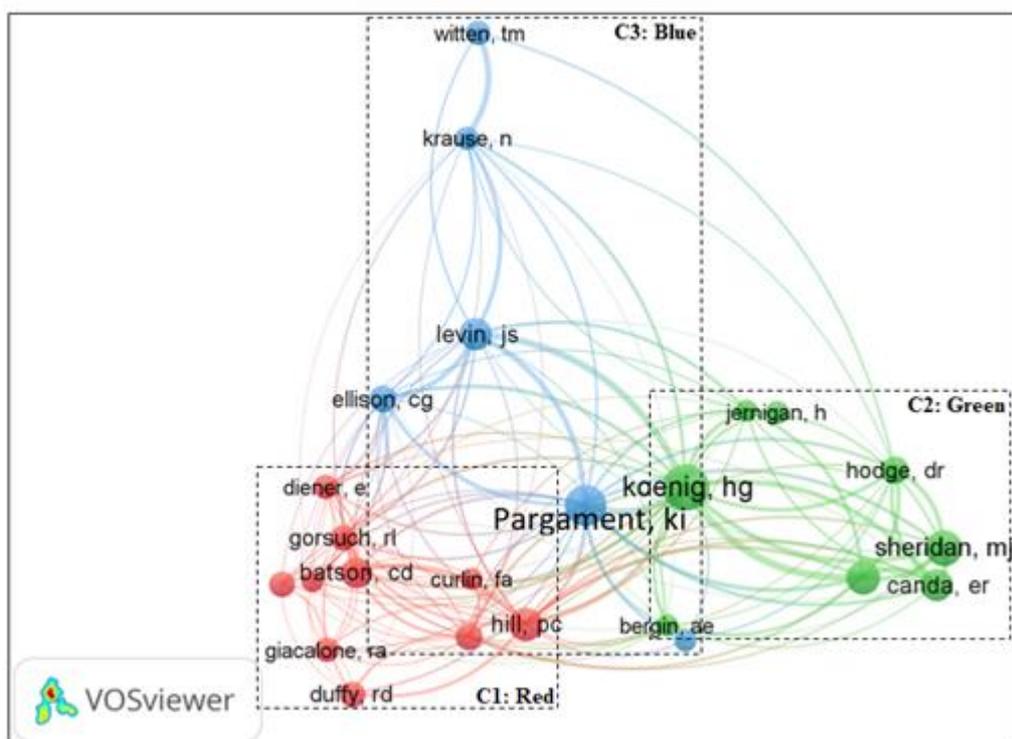
#### **2.2.4 Análise de cocitação de autores**

Essa análise indica com que frequência dois autores ou *papers* são citados juntos previamente em uma literatura mais atual ou recente (SMALL, 1973). Para Van Eck e Waltman (2014), dois autores ou dois *papers* são cocitados no momento em que um terceiro os cita de maneira conjunta. Deste modo, a relação mais forte de cocitação será quanto maior for o número de documentos em que dois autores ou dois *papers* são cocitados.

Nesta perspectiva, realizou-se a rede de relacionamento de cocitação entre os autores desta RSL com o auxílio do *software VOSviewer*. Como tipo de análise, selecionou-se “*co-citation*”, como unidade de análise, optou-se por “*cited author*” e como método de contagem definiu-se “*full counting*”.

Ainda, foi definido como critério de corte, o número mínimo de oito citações de um autor, do total de 2033 autores dos 52 artigos analisados, e por último, como método de análise de normalização utilizou-se “*linlog modularity*”, visto que essas configurações apresentaram uma melhor distribuição e visualização da rede. Percebe-se na Figura 8 a rede de relacionamento de cocitação que resultou em 24 nós (autores).

Figura 8 - Rede de cocitação de autores com 'nós' calculados de acordo com a quantidade de citações



Fonte: Elaborada pela autora

Nesta análise, percebe-se a formação de 3 *clusters* de uma a rede de relacionamento de cocitação de 24 nós (autores) e 2.137 laços relacionais, os quais podem ser vistos também com maior detalhamento no Quadro 3, em que são descritas as principais características dos autores mais cocitados no *corpus* textual. É importante ressaltar, que o tamanho cada nó é proporcional a quantidade de citações que um autor recebeu e as linhas são referentes a relação de cocitação entre os autores. Para Lima e Leocádio (2018), quanto mais próximos estão dispostos os nós,

maior é a relação de cocitação, ou seja, maior é o número que terceiros autores citam dois autores conjuntamente.

De acordo com a Figura 8 e Quadro 3, o primeiro *cluster* (C1: Vermelho), é constituído por 135 citações, equivalendo a 33,09% das citações do *corpus* textual e 1.038 laços relacionais, sendo formado por dez autores: Hill, P. C.; Batson, C. D.; Allport, G. W.; Francis, L. J.; Duffy, R. D.; Gorsuch, R. L.; Diener, E.; Giacalone, R. A.; Curlin, F. A.; e McCullough, M. E. Dentre eles, Hill, P. C. (nó 1) destaca-se por possuir 25 citações, que representam 18,52% das citações recebidas em C1 e 6,13% em relação ao total de citações do *corpus* textual e 289 laços relacionais que correspondem à 27.84%.

Em suas publicações, Hill et al. (2000) ressaltam sobre os conceitos de religião e espiritualidade e os pontos de convergência e de partida. Ainda, Hill e Pargament (2003) abordam sobre os avanços na conceituação e mensuração da religião e espiritualidade e o quanto esses estão relacionados com a saúde física e mental.

O segundo autor mais cocitado no primeiro cluster é Batson, C. D. (nó 2), que possui 20 citações, equivalendo a 14,81% de citações em C1 e 4,90% no tocante ao *corpus* textual e apresenta 184 laços relacionais, configurando em 17,73% em C1. Batson, Schoenrade e Ventis (1993) são conhecidos por defender a incorporação da psicologia da religião na psicologia geral e relatam a respeito do papel da religião na vida do indivíduo, não como uma instituição, mas sim ao ressaltar suas origens, desenvolvimento, dinâmica, funções e consequências. Os autores fornecem ainda uma visão sócio-psicológica mais cientificamente sólida, clara e coerente da religião individual.

Referente ao terceiro autor mais cocitado, Allport, G. W. (nó 3) apresentou 14 citações, equivalentes a 10,37% das citações em C1 e 3,43% em comparação ao total de citações do *corpus* textual e seus 138 laços relacionais retratam 13,29% em C1. Em um de seus artigos, Allport e Ross (1967) versam sobre a orientação religiosa pessoal e preconceito, onde emprega a distinção entre a religião e religiosidade em termos de atitudes religiosas intrínsecas, extrínsecas e pró-religiosas e da importância que o papel da religião desempenha na economia de sua vida do indivíduo.

No que tange ao segundo cluster (C2: Verde), este compreende 168 citações que indicam 41,18% das citações do *corpus* textual e 1.953 laços relacionais e é composto por oito autores: Koenig, H. G.; Sheridan, M. J.; Oxhandler, H. K.; Canda, E. R.; Hodge, D. R.; Jernigan, H.; Bergin, A. E.; e Larson, D. B. O autor Koenig H. G. (nó 11) merece destaque por ser o mais cocitado do *corpus* textual desta RSL e também do segundo *cluster*, possuindo 52 citações que

indicam 30,95% em C2 e 12,75% em relação ao total de citações do corpus textual, apresenta ainda 654 laços relacionais equivalentes a 33,49% em C2.

Em sua obra, Koenig (2012) baseia-se em uma revisão sistemática quantitativa realizada no período de 1987 a 2010, fornecendo uma visão mais abrangente e precisa sobre a religião/espiritualidade e saúde física e mental. Além disso, o autor discute as relações tanto positivas quanto negativas da religião/espiritualidade e faz recomendações aos profissionais da saúde à respeito.

O autor Sheridan, M. J. (nó 12) foi o segundo mais cocitado, apresentou 29 citações que representam 17,26% em C2 e 7,11% no tocante ao corpus textual, 252 laços relacionais que indicam 12,90% neste *cluster* e destacam-se suas duas publicações. Na primeira, Sheridan et al. (1992) investigaram as atitudes e comportamentos em relação à religião e espiritualidade de 328 profissionais (clínicos, psicólogos e conselheiros). Eles averiguaram que estes profissionais valorizavam a dimensão religiosa ou espiritual em suas próprias vidas e respeitam a função que ela possui para as pessoas em geral, abordando, até certo ponto, questões religiosas e espirituais na exercício da profissão.

Na sua segunda publicação, Sheridan (2009) aborda à respeito das questões éticas no uso de intervenções espirituais na prática do serviço social. Em seus achados, constatou que a espiritualidade pessoal dos trabalhadores influencia no uso da intervenção na prática, porém os mesmos não recebem ou pouco recebem recomendações em seus programas profissionais sobre a religião e espiritualidade.

Ainda referente ao segundo *cluster*, o autor Oxhandler, H. K. (nó 13) é o terceiro mais cocitado, apresentando 24 citações equivalentes a 14,29% em C2 e 5,88% do *corpus* textual e seus 350 laços relacionais representam 17,92%. Em seu artigo mais citado, Oxhandler e Pargament (2014) faz uma revisão de literatura a cerca de como a religião e espiritualidade foi inserida na prática do serviço social e os instrumentos de avaliação utilizados para avaliar tais práticas.

Quanto ao terceiro *cluster* (C3: Azul), este abrange o total de 105 citações que equivale a 25,74% das citações do corpus textual e apresenta 1.283 laços relacionais, sendo composto por seis autores: Pargament, K. I.; Levin, J. S.; Ellison, C. G.; Witten, T. M.; Krause, N.; e Ying, Y. Dentre eles, Pargament, K. I. (nó 19) destaca-se por ter sido o segundo autor mais cocitado do corpus textual e o primeiro mais citado do terceiro *cluster*, suas 39 citações representam 37,14% em C3 e 9,56% em relação ao total do *corpus* textual e seus 441 laços relacionais equivalem a 34,37% em C3. Em sua obra intitulada “*The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*”, Pargament (1997) aborda à respeito da necessidade

de haver maior sensibilidade à espiritualidade e à religião no sentido de auxiliar os relacionamentos e sugere algumas maneiras de trabalhar em terapia essas questões religiosas.

O segundo autor mais cocitado é Levin, J. S. (nó 20), o mesmo possui 22 citações que indicam 20,95% em C3 e 5,39% em relação ao total e 332 laços relacionais, correspondentes a 25,88%. O artigo de Levin e Schiller (1987), revisa estudos epidemiológicos que consideraram a religião como um construto independente e verifica que a associação de religião e saúde apresentaram resultados positivos, bem como que a religião foi foco da pesquisa em epidemiologia por dois séculos, porém, a maioria dos epidemiologistas apresenta um julgamento muito limitado sobre a religião.

Já o terceiro autor mais cocitado é Ellison, C. G. (nó 21), possui 15 citações que representam 14,29% em C3 e 3,68% em relação ao total e 191 laços relacionais que equivalem a 14,89%. O artigo Ellison (1991), examina as relações multifacetadas entre o envolvimento religioso e bem-estar subjetivo e conclui que existe influência positiva da certeza religiosa no bem-estar, pois indivíduos com forte fé religiosa apresentaram maior satisfação com a vida, felicidade pessoal e menor problemas psicossociais.

Nesta perspectiva, pode-se afirmar que os artigos que compõe o primeiro *cluster* abordam os conceitos e a evolução da espiritualidade e religiosidade e a relação entre essas temáticas. No segundo *cluster* é visível a presença de artigos mais voltados para a inserção da espiritualidade e religiosidade na prática dos profissionais do serviço social. Já o terceiro *cluster*, são alocados artigos que se voltam para questões da saúde, do quanto a religiosidade e espiritualidade influenciam positivamente na mesma.

Quadro 3 - Autores mais cocitados do *corpus* textual

(continua)

Nó	Autores cocitados	Ano	Periódico	Título	Citações	Laços relacionais	Cluster	Cor
1	Hill, P. C.	2000	<i>Journal for the Theory of Social Behaviour</i>	<i>Conceptualizing Religion and Spirituality: Points of Commonality, Points of Departure</i>	25	289	1	Vermelho
2	Batson, C. D.	1993	<i>Oxford University Press</i>	<i>Religion and the individual: A social-psychological perspective</i>	20	184		
3	Allport, G. W.	1967	<i>Journal of Personality and Social Psychology</i>	<i>Personal religious orientation and prejudice</i>	14	138		
4	Francis, L. J.	1997	<i>Religion</i>	<i>The Psychology of Gender Differences in Religion = A Review of Empirical Research</i>	13	41		
5	Duffy, R. D.	2005	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	<i>The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptability</i>	12	57		
6	Gorsuch, R. L.	1989	<i>Journal for the Scientific Study of Religion</i>	<i>Intrinsic/Extrinsic Measurement: I/E-Revised and Single-Item Scales</i>	12	111		
7	Diener, E.	1985	<i>Journal of Personality Assessment</i>	<i>The Satisfaction With Life Scale</i>	11	78		
8	Giacalone, R. A.	2003	<i>M. E. Sharpe</i>	<i>Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance</i>	11	41		
9	Curlin, F. A.	2007	<i>The Annals of Family Medicine</i>	<i>Do Religious Physicians Disproportionately Care for the Underserved?</i>	9	23		
10	Mccullough, M. E.	2000	<i>Health Psychology</i>	<i>Religious Involvement and Mortality: A Meta-Analytic Review</i>	8	76		
11	Koenig, H. G.	2012	<i>International Scholarly Research Network Psychiatry</i>	<i>Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications</i>	52	654	2	Verde
12	Sheridan, M. J.	1992	<i>Journal of Social Work Education</i>	<i>Practitioners' Personal and Professional Attitudes and Behaviors Toward Religion and Spirituality</i>	29	252		
13	Oxhandler, H. K.	2014	<i>Social Work</i>	<i>Social Work Practitioners' Integration of Clients' Religion and Spirituality in Practice: A Literature Review</i>	24	350		
14	Canda, E. R.	2010	<i>Oxford University Press</i>	<i>Spiritual Diversity in Social Work Practice: The Heart of Helping</i>	22	239		
15	Hodge, D. R.	1972	<i>Journal for the Scientific Study of Religion</i>	<i>A Validated Intrinsic Religious Motivation Scale</i>	15	199		
16	Jernigan, H.	2001	<i>Human Sciences Press</i>	<i>Spirituality in Older Adults: A Cross-Cultural and Interfaith Perspective</i>	10	10		
17	Bergin, A. E.	1987	<i>Journal of Counseling Psychology</i>	<i>Religiousness and mental health reconsidered: A study of an intrinsically religious sample</i>	8	91		
18	Larson, D. B.	2001	<i>Oxford University Press</i>	<i>Handbook of Religion and Health,</i>	8	158		

(conclusão)

Nó	Autores cocitados	Ano	Periódico	Título	Citações	Laços relacionais	Cluster	Cor
19	Pargament, K. I.	1997	Guilford Publications	The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice	39	441	3	Azul
20	Levin, J. S.	1987	Journal of Religion and Health	Is There a Religious Factor in Health?	22	332		
21	Ellison, C. G.	1991	Journal of Health and Social Behavior	Religious Involvement and Subjective Well-Being	15	191		
22	Witten, T. M.	1997	Presented at the Gerontological Society of America	HIV, AIDS and the elderly transgendered/transsexual: Risk and invisibility	11	88		
23	Krause, N.	1998	The Gerontologist	Neighborhood Deterioration, Religious Coping, and Changes in Health During Late Life	10	178		
24	Ying, Y.	2008	Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought	What Predicts Mental Health in Religious and Nonreligious Social Work Students?	8	53		

Fonte: Elaborado pela autora

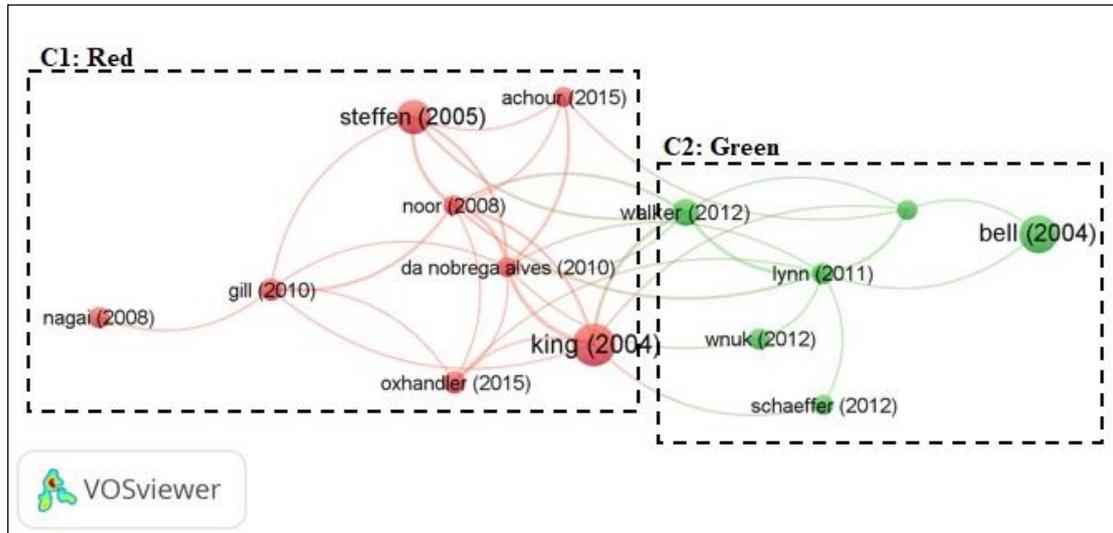
### 2.2.5 Análise de acoplamento bibliográfico

Ao contrário da análise de cocitação explanada anteriormente, para Kessler (1963) a análise de acoplamento bibliográfico diz respeito a referência citada por outros dois artigos, sendo esses considerados uma unidade de acoplamento, ou seja, ela mede se há similariedade entre dois artigos utilizando a quantidade de citações comuns entre eles. Deste modo, esta análise depende do número de referências em comum, e quanto mais em comum existir, maior será a conexão existente entre elas (EGGHE; ROUSSEAU, 2002; ZHAO; STROTMANN, 2008).

Sob esta ótica, Van Eck e Waltman (2014) parte do pressuposto que publicações acopladas, que são dois artigos que referenciam uma única fonte, geralmente apresentam semelhança teórica ou metodológica. Além disso, por haver essa similariedade e estarem em um mesmo *cluster*, podem levar a novas descobertas de pesquisas no campo.

Assim, para realizar esta análise, utilizou-se do auxílio do *VOSviewer* e foram definidos os seguintes parâmetros: i) Tipo de análise: “*bibliographic counting*”; ii) Unidade de análise: “*documents*”; iii) Método de contagem: “*full counting*”; iv) Método de análise de normalização: “*linlog modularity*”. Deste modo, realizou-se a análise do total de 52 artigos, com no mínimo 13 citações, visto que essa configuração permitiu uma melhor visualização e distribuição da rede, pois com um valor menor, os *clusters* ficariam sobrepostos. Tem-se na Figura 9 a apresentação da rede de documentos acoplados, em que cada nó indica um dos documentos que é composto o corpus textual que fora distribuídos em dois *clusters*.

Figura 9 - Rede de documentos acoplados de acordo com os “nós” calculados por meio da quantidade de citações



Fonte: Elaborada pela autora

Realizada a configuração de pelo menos 13 citações dos 52 artigos analisados, originou-se uma rede de 14 autores (nós) e 54 laços relacionais distribuídos em dois *clusters*, como pode ser visto com maior detalhamento no Quadro 4. Para Lima e Leocádio (2018), cada autor presente em um *cluster* possui tendência de citar os mesmos autores que os outros presentes no mesmo. Por isso, considera-se que os autores de um mesmo *cluster* possuem forte relação de acoplamento bibliográfico.

Quadro 4 - Documentos acoplados do *corpus* textual

Nº	Documentos	Citações	Laços relacionais	Cluster	Cor
1	King J. E.; Crowther M. R. The measurement of religiosity and spirituality - Examples and issues from psychology. <i>Journal of Organizational Change Management</i> , v. 17, n. 1, p. 83-101, 2004.	83	13	1	Vermelho
2	Steffen P. R.; Masters K. S. Does compassion mediate the intrinsic religion-health relationship? <i>Annals of Behavioral Medicine</i> , v. 30, n. 3, p. 217-224, 2005.	48	9		
3	Oxhandler H. K.; Parrish D. E.; Torres L. R.; Achenbaum W. A. The Integration of Clients' Religion and Spirituality in Social Work Practice: A National Survey. <i>Social Work</i> , v.60, n.3, p.228-237, 2015.	18	5		
4	Gill C. S.; Minton C. A. B.; Myers J. E. Spirituality and Religiosity: Factors Affecting Wellness Among Low-Income, Rural Women. <i>Journal of Counseling and Development</i> , v. 88, n. 3, p. 293-302, 2010.	17	7		
5	Nagai C. Clinicians' Self-assessment of Cultural and Spiritual Competency: Working with Asians and Asian Americans. <i>Community Mental Health Journal</i> , v. 44, n. 4, p. 303-309, 2008.	15	1		
6	Alves R. R. da N. ; Alves H. D.; Barboza R. R. D.; Souto W. D. S. The influence of religiosity on health. <i>Ciência &amp; Saúde Coletiva</i> , v. 15, n. 4, p. 2105-2111, 2010.	14	16		
7	Achour M.; Grine F.; Nor M. R. M; MohdYusoff M. Y. Z. Work-Family Demands and Subjective Well-being among Female Academicians: The Role of Muslim Religiosity. <i>Journal of Religion &amp; Health</i> , v.54, n.3, p. 984-997, 2015.	14	5		
8	Noor N. M. Work and Women's Well-being: Religion and Age as Moderators. <i>Journal of Religion &amp; Health</i> , v.47, n.4, p.476-490, 2008.	13	16		
9	Bell E.; Taylor S. 'From outward bound to inward bound': The prophetic voices and discursive practices of spiritual management development. <i>Human Relations</i> , v. 57, n. 4, p. 439-466, 2004.	62	2	2	Verde
10	Walker A. G.; Smither J. W.; DeBode J. The Effects of Religiosity on Ethical Judgments. <i>Journal of Business Ethics</i> , v. 106, n. 4, p. 437-452, 2012.	26	12		
11	Wnuk M.; Marcinkowski J. T. Do Existential Variables Mediate Between Religious-Spiritual Facets of Functionality and Psychological Wellbeing. <i>Journal of Religion &amp; Health</i> , v. 53, n. 1, p. 56-67, 2012.	16	2		
12	Lynn M. L.; Naughton M. J.; Vander Veen S. Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. <i>Human Relations</i> , v. 64, n. 5, p. 675-701, 2011.	15	12		
13	Schaeffer C. B.; Mattis J. S. Diversity, religiosity, and spirituality in the workplace. <i>Journal of Management, Spirituality and Religion</i> , v. 9, n. 4, p. 317-333, 2012.	14	2		
14	Osman-Gani A. M.; Hashim J; Ismail Y. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. <i>Employee Relations</i> , v. 35, n. 4, p. 360-376, 2013.	13	6		

Fonte: Elaborado pela autora

Referente ao primeiro *cluster* (C1: *Red*), é o mais profícuo, possui o total de 222 citações que correspondem a 60,33% do *corpus* textual e 72 laços relacionais, sendo constituído por oito obras de autores: King e Crowther (2004); Steffen e Masters (2005); Oxhandler, Parrish, Torres e Achenbaum (2015); Gill, Minton e Myers (2010); Nagai (2008); Alves (2010); Achour, Grine, Nor e MohdYusoff (2015); e Noor (2008).

Dentre eles, os autores King e Crowther (nó 1) merecem destaque, dado que os mesmos apresentam 83 citações, sendo o maior número de citações em C1, que representam 37,39% das citações recebidas e 22,55% em relação ao total do *corpus* textual e 13 laços relacionais. King e Crowther (2004) averiguam à respeito da psicologia da literatura religiosa, apresentam e fazem discussão das medidas existentes e de como são construídas com seus propósitos específicos. Nesse artigo, os autores também encorajam os pesquisadores que estão começando a explorar a religião e a espiritualidade nos estudos organizacionais.

No que tange a conectividade, destacam-se os trabalhos de Alves (nó 6) e Noor (nó 8), ambos apresentam 16 laços relacionais com os demais documentos e representam 22,22% das citações de C1. Em seu artigo, Alves et al. (2010) discutem sobre os vínculos entre saúde e religiosidade no processo de cura e no tratamento de doenças, mostrando que a melhor recuperação de doenças físicas e mentais, assim como a longevidade está relacionada com a participação religiosa. Já Noor (2008), aborda acerca da relação entre religiosidade, idade e experiência profissional como preditores do bem-estar, porém, vai depender da idade. Seu estudo indica que a experiência profissional e a religiosidade combinam com as mulheres mais velhas, enquanto nas mais jovens, a religiosidade modera a relação entre experiência profissional e bem-estar.

O segundo *cluster* (C2: *Green*), abrange o total de 146 citações que representam 39,67% do *corpus* textual e 36 laços relacionais, contemplando seis obras de autores: Bell e Taylor (2004); Walker, Smither e DeBode (2012); Wnuk e Marcinkowski (2012); Lynn, Naughton e Vander Veen (2011); Schaeffer e Mattis (2011); e Osman-Gani, Hashim e Ismail (2013).

Neste *cluster* é importante destacar os autores Bell e Taylor (2004), pois apresentam 62 citações em C2 equivalentes a 42,47% das citações recebidas e 16,85% com relação ao total do *corpus* textual e possuem apenas 2 laços relacionais. Em sua pesquisa, Bell e Taylor (2004) verificam por meio dos movimentos sociais, quais são os fundamentos teóricos e os atributos práticos do desenvolvimento da gestão espiritual, os quais também resultaram em práticas religiosas e ao nascimento de uma psicologia mais espiritualizada.

Ademais, os autores Walker, Smither e DeBode (2012) e Lynn, Naughton e Vander Veen (2011) destacam-se pela conectividade, ambos apresentam 12 laços relacionais que

corresponde a 33,33% das citações em C2. Walker, Smither e DeBode (2012) examinam em seu estudo a cerca dos efeitos de três atitudes religiosas nos julgamentos dos participantes de 29 aspectos que são eticamente questionáveis: orientação de motivação religiosa (intrínseca *versus* extrínseca), qualidades sagradas percebidas de trabalho (santificação de trabalho) e visões de Deus (amar *versus* punir). Baseados na teoria do interacionismo simbólico, seus resultados indicam que os participantes intrinsecamente motivados, ao contrário dos extrinsecamente motivados, utilizam suas crenças religiosas como um norteador para fazer julgamentos éticos.

Lynn, Naughton e Vander Veen (2011) utilizaram em seu estudo uma Escala de Fé no Trabalho em trabalhadores cristãos nos EUA e encontraram que a relação entre a fé e o trabalho associa-se positivamente com a maturidade da fé, frequência na igreja, idade e rigor denominacional, bem como associa-se negativamente ao tamanho da organização. Além disso, a relação da fé no trabalho manifestava-se de maneira mais forte na integração relacionada ao eu e menos em aspectos transcendentais do trabalho. Os pesquisados indicaram ainda que as disciplinas consideradas espirituais e seus mentores na organização influenciam na relação de trabalho-fé.

### **2.2.6 Avaliação da reputação dos periódicos**

Cada vez mais torna-se importante avaliar a relevância dos periódicos por meio de indicadores de citação, pois os mesmos possibilitam dar um panorama acerca de sua contribuição para a comunidade científica a respeito de determinada temática ou área de conhecimento. Deste modo, é por meio da Lei de Bradford que é possível avaliar o grau de relevância dos periódicos, sendo sua qualidade considerada superior, quanto maior for a quantidade de publicações de artigos sobre determinado tema (MACHADO Jr. et al., 2016; ROUSSEAU; ROUSSEAU, 2000).

Nesta perspectiva, à medida que os primeiros artigos sobre um assunto específico são submetidos à um pequeno número de periódicos e são aceitos, incentiva outros pesquisadores à submeter também para os mesmos periódicos e concomitantemente, outros periódicos começam a publicar sobre o tema ao observar o crescimento do assunto (MACHADO Jr. et al., 2016). De acordo com Brookes (1969), o desenvolvimento do assunto ou determinado tema vai gerar um núcleo de periódicos considerados mais produtivos, é o que o autor considera de “mecanismo do sucesso gerando o sucesso”.

Em razão disso, a Lei de Bradford também se torna importante no descarte de periódicos, pois de acordo com Guedes e Borschiver (2005), o pesquisador iria demorar mais

tempo para consultar um grande volume de periódicos que não estão no núcleo de periódicos produtivos ou especializados, facilitando ainda na identificação de artigos significativos sobre o tema de interesse.

Para Machado Jr. et al. (2016), o núcleo de periódicos aborda o assunto de maneira extensiva, sendo dividido em três zonas que compreendem em 1/3 do total de artigos relevantes e apresentam-se em ordenação decrescente de produtividade. Na primeira zona, estão alocados os periódicos considerados muito produtivos, na segunda zona, estão os considerados um pouco menos produtivos, e na terceira, está um grande volume de periódicos com menor produtividade sobre o tema.

Alabi (1979) e Machado Jr. et al. (2016), ressaltam que essas zonas facilitam o agrupamento de maneira exponencial e o número de periódicos em cada grupo é proporcional a  $1: n = n^2$ . Desta forma, ao medir a produtividade dos periódicos, se estabelece a formação do núcleo e as áreas de dispersão sobre um tema específico em um mesmo conjunto de periódicos.

Sob esta ótica, os 32 periódicos deste estudo foram distribuídos em três zonas por ordem decrescente de produtividade e cada zona conta com 1/3 do total de artigos (52/3), aproximadamente 17 artigos por zona. Na primeira zona estão alocados 3 periódicos altamente produtivos, na segunda estão 7 periódicos considerados menos produtivos, e na terceira, encontra-se um volume maior de periódicos, são 22 com menor produtividade, conforme é possível visualizar no Quadro 5.

Quadro 5 - Indicadores bibliométricos dos periódicos do *corpus* textual

Zona	Periódico	Quartil SJR	Nº de Artigos	Índice SJR	Índice H	País	Editora
Zona 1	<i>Journal of Religion and Spirituality in Social Work</i>	Q1	5	0,196	16	United States	Haworth Press Inc.
	<i>Journal of Management, Spirituality and Religion</i>	Q1	4	0,387	14	United Kingdom	Routledge, Taylor & Francis Group
	<i>Religions</i>	Q1	4	0,232	14	Switzerland	Multidisciplinary Digital Publishing Institute (MDPI)
Zona 2	<i>Journal of Religion &amp; Health</i>	Q1	3	0,467	29	United States	Kluwer Academic/Plenum Publishers
	<i>Review of Religious Research</i>	Q1	3	0,514	33	United States	Springer New York LLC
	<i>Social Work</i>	Q1	3	0,790	61	United States	Oxford University Press
	<i>Human Relations</i>	Q1	2	2,200	105	United States	SAGE Publications
	<i>Journal of Business Ethics</i>	Q1	2	1,276	132	Netherlands	Kluwer Academic Publishers
	<i>Journal of Religion, Spirituality and Aging</i>	Q1	2	1,179	15	United States	The Haworth Pastoral Press
	<i>Journal of Social Service Research</i>	Q2	2	0,272	28	United States	Haworth Press Inc.
Zona 3	<i>Annals of Agricultural and Environmental Medicine</i>	Q2	1	0,462	45	Poland	Institute of Agricultural Medicine
	<i>Annals of Behavioral Medicine</i>	Q1	1	1,423	112	United States	Springer New York LLC
	<i>British Journal of Social Work</i>	Q1	1	1,019	66	United Kingdom	Oxford University Press
	<i>Career Development Quarterly</i>	Q1	1	1,056	43	United States	Wiley-Blackwell
	<i>Ciencia &amp; Saude Coletiva</i>	Q2	1	0,566	37	Brazil	Ass. Brasileira de Pos-Graduação em Saúde Coletiva
	<i>Community Mental Health Journal</i>	Q2	1	0,576	58	United States	Springer New York LLC
	<i>Employee Relations</i>	Q2	1	0,551	50	United Kingdom	Emerald Group Publishing Ltd.
	<i>Families in Society-The Journal of Contemporary Human Services</i>	Q2	1	0,285	41	United States	Families International, Inc.
	<i>International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing</i>	Q2	1	0,367	5	United Kingdom	John Wiley and Sons Ltd
	<i>Journal of Counseling and Development</i>	Q2	1	0,744	64	United States	Wiley-Blackwell
	<i>Journal of Health Care for the Poor and Underserved</i>	Q2	1	0,649	50	United States	The Johns Hopkins University Press
	<i>Journal of Management Development</i>	Q1	1	0,352	47	United Kingdom	Emerald Group Publishing Ltd.
	<i>Journal of Nursing Management</i>	Q1	1	0,978	61	United Kingdom	Blackwell Publishing Inc.
	<i>Journal of Organizational Change Management</i>	Q2	1	0,437	58	United Kingdom	Emerald Group Publishing Ltd.
	<i>Journal of Personality and Social Psychology</i>	Q1	1	4,302	311	United States	American Psychological Association
	<i>Journal of Research on Christian Education</i>	Q2	1	0,149	8	United Kingdom	Taylor and Francis Inc.
	<i>Management Research Review</i>	Q2	1	0,396	38	United Kingdom	Emerald Group Publishing Ltd.
	<i>Pastoral Psychology</i>	Q1	1	0,248	22	United States	Kluwer Academic/Plenum Publishers
	<i>Preventive Medicine Reports</i>	Q1	1	0,906	9	Netherlands	Elsevier BV
<i>Social Work Education</i>	Q2	1	0,519	22	United Kingdom	Taylor & Francis	
<i>Sociology of Religion</i>	Q1	1	1,037	37	United States	Association for the Sociology of Religion	

Fonte: Elaborado pela autora

Diante do Quadro 5, destaca-se que a primeira zona é altamente produtiva e contempla 25% dos artigos do *corpus* da pesquisa, sendo distribuídos em 3 periódicos que comportam uma média de 4,33 artigos cada, sendo eles: *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*; *Journal of Management, Spirituality and Religion*; e *Religions*. Na segunda zona estão alocados 7 periódicos com 17 artigos que equivalem a 32,69% da amostra, e cada periódico contempla uma média de 2,42 artigos publicados. Já a terceira zona, considerada de menor produtividade, engloba 22 periódicos que publicaram apenas 1 artigo, representando 42,31% do *corpus* textual.

No que tange a reputação dos periódicos, os 52 artigos do *corpus* da pesquisa foram situados no primeiro e segundo quartil de citações (Q1 e Q2) de acordo com SJR (2018), sendo este capaz de mensurar a influência e visibilidade dos periódicos. Além disso, foi disponibilizado o Índice H de cada periódico e foram analisados isoladamente sem comparar com as zonas de pertencimento, visto que o índice compreende todas as áreas de conhecimento em que atua um periódico.

Para Hirsch (2005), o Índice H quantifica a produtividade científica de periódicos por meio das citações dos artigos e é calculado pela quantidade de artigos publicados e suas citações. Deste modo, ao analisar o Quadro 5, o *Journal of Personality and Social Psychology* (Q1) alocado na terceira zona, destaca-se por ter apresentado o maior Índice H da amostra, igual a 311. Isso significa, que tal periódico teve seus artigos citados pelo menos 311 vezes, garantindo uma alta reputação do mesmo.

Referente a distribuição dos periódicos por países, os 32 periódicos encontram-se distribuídos em seis países: Brasil e Polônia cada um contemplando 1,92% dos periódicos; Holanda com 5,77%; Suíça com 7,69%; Reino Unido com 25%; e a maioria dos periódicos, encontram-se nos Estados Unidos, com 57,69%.

Quanto ao mercado editorial, a maioria do *corpus* textual concentra-se em 3 editoras: *Kluwer Academic Publishers* e *Emerald Group Publishing Ltd.*, em que cada uma contempla 12,5% dos periódicos, e a editora *Springer New York LLC* que abrange 9,37% dos periódicos.

### **2.2.7 Nuvem de palavras e similitude**

A realização da nuvem de palavras possibilita organizar um gráfico com as palavras que aparecem com maior frequência nos resumos dos artigos do *corpus* amostral. Essas ficam agrupadas em uma nuvem que facilita a compreensão do conteúdo lexical e demonstra sua representatividade na amostra (CAMARGO; JUSTO, 2013; RATINAUD, 2009).





Este termo aparece em muitos artigos do *corpus* textual, visto que os mesmos demonstram a relação da espiritualidade e religiosidade com a saúde mental como um aspecto positivo para os indivíduos. O artigo de Ryan e Fiorito (2003), por exemplo, demonstra a utilidade de enquadrar variáveis espirituais relevantes para aumentar a compreensão do vínculo entre religião e saúde mental. Ainda, Alves et al. (2010) ressaltam que vários estudos mostram que a participação religiosa está relacionada com melhores resultados para pessoas que estão se recuperando de doenças físicas e mentais e que existe correlações positivas entre a prática religiosa e saúde mental.

### 2.2.8 Análise de agrupamento das palavras

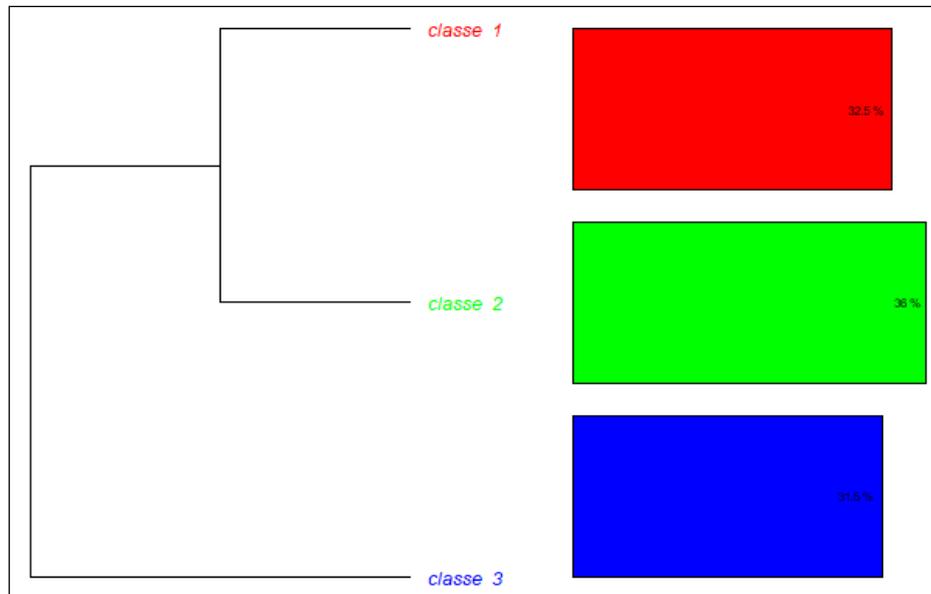
Realizou-se a análise do agrupamento das palavras por meio do método de Reinert, o qual faz uma Classificação Hierárquica Descendente (CHD), sendo estimado pelo programa IRAMUTEQ. A CHD adota os segmentos de texto dispostos conforme seus vocábulos e o resultado desse conjunto é dividido de acordo com a frequência das formas reduzidas, que são desenvolvidas por meio do radical das palavras (*lemmatisation*), conforme ressaltam Camargo e Justo (2013) e Ratinaud (2009).

Reinert (1990) mostra que método CHD é aplicado a partir de matrizes que cruzam os segmentos de texto e palavras, obtendo-se uma classificação definitiva e estável. Camargo (2005), afirma que essa análise obtém classes de segmentos de texto que exibem vocabulários semelhantes entre si e as que apresentam vocabulários diferentes, aparecem nas outras classes, assim o dendograma de CHD ilustra a relação entre elas. Ademais, por meio da execução de cálculos estimados pelo próprio programa Iramuteq, são fornecidos resultados que permite a análise descritiva de cada uma das classes.

Sendo assim, esta análise levou em consideração os 52 resumos dos artigos do *corpus* textual, que foram separados em 197 segmentos de texto (ST), com aproveitamento de 255 ST's, equivalentes a 77,25%. Ressalta-se que a retenção deve ser de no mínimo de 70% de ST para que análise CHD seja adequada, isso desmonstra que esta análise pode ser considerada representativa (CAMARGO, 2005).

Desde modo, emergiram 8.826 ocorrências que são palavras, formas ou vocábulos, sendo 1.857 palavras distintas e 954 com uma única ocorrência. De acordo com o conteúdo analisado, houve a categorização em três classes: Classe 1, com 64 ST (32,49%), Classe 2 com 71 ST (36,04%) e Classe 3 com 62 ST (31,47%), conforme pode ser visto na Figura 12.

Figura 12 - Dendograma de Classificação Hierárquica Descendente (CHD)

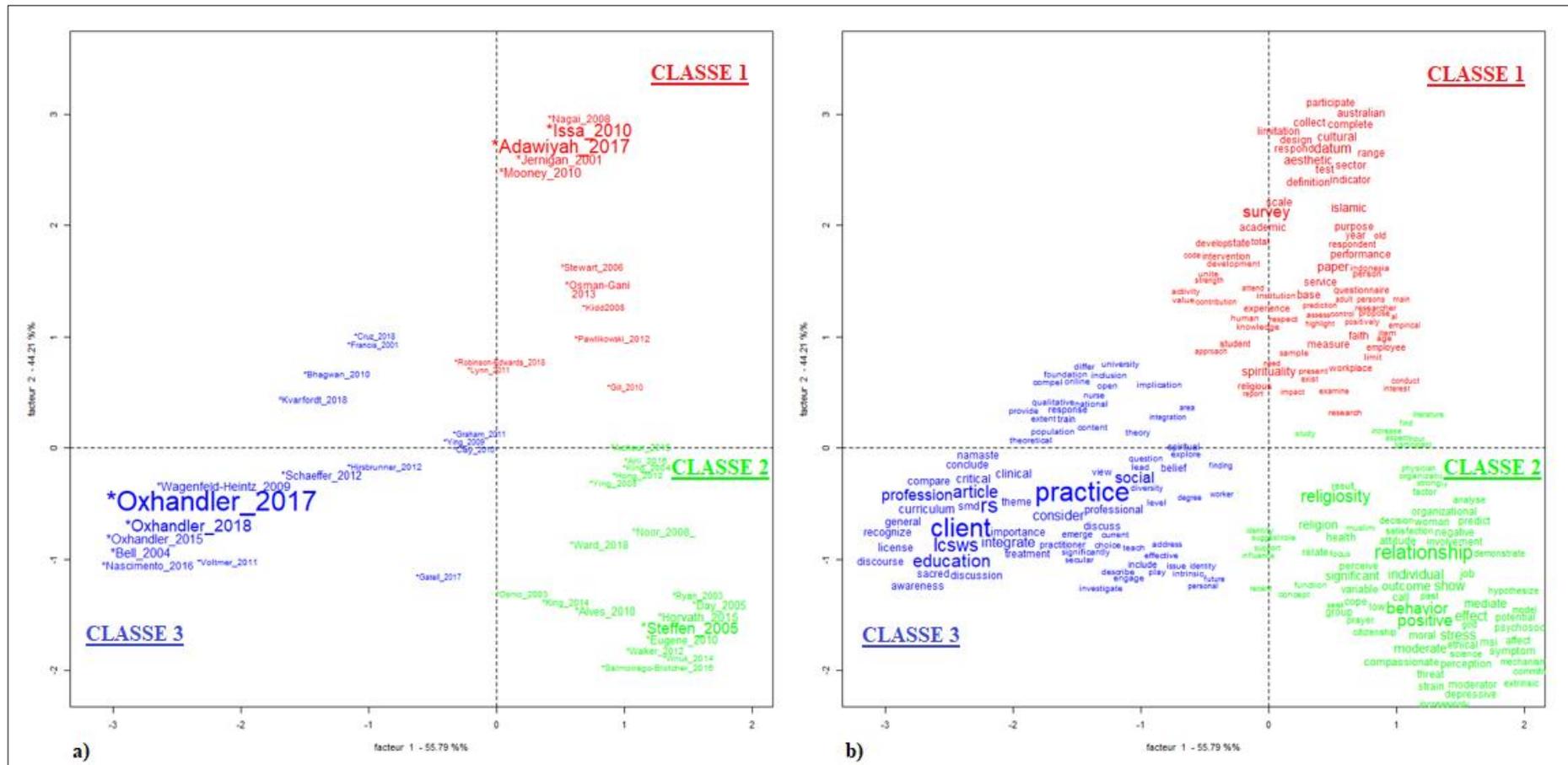


Fonte: Elaborado pela autora

Com a estimação do dendograma de CHD, é possível compreender as expressões das palavras que compõem os resumos, sendo analisadas a partir de suas inserções. O mesmo ilustra o relacionamento interclasses que foi dividida em dois grupos, sendo que sua leitura deve ser realizada de cima para baixo. O primeiro grupo, o superior, divide-se em dois subgrupos e resultou nas Classes 1 e 2, que apesar de haver divergências entre elas, apresentam conteúdo em comum e por isso estão no mesma ramificação. O segundo grupo, resultou apenas na Classe 3, indicando que esta possui menor proximidade ou relação com os conteúdos das Classe 1 e 2.

Posteriormente, realizou-se a Análise Fatorial de Correspondência (AFC), que por meio do IRAMUTEQ, é gerada uma representação gráfica sob um plano fatorial do cruzamento entre o vocabulário (considera a frequência das palavras) e as classes, permitindo a visualização das oposições entre as classes (REINERT, 1990). Observe na Figura 13, que é possível visualizar o agrupamento das palavras no plano fatorial, primeiramente está disposta a AFC dos autores dos artigos na Figura 13 (a), posteriormente, na Figura 13 (b), estão as palavras dos resumos do *corpus* textual.

Figura 13 - Agrupamento das palavras componentes do *corpus* textual



Fonte: Elaborada pela autora

Conforme demonstrado no plano fatorial da Figura 13, observa-se que as três classes se apresentam em quadrantes opostos, contemplando contextos semânticos próprios. Esses referem-se a raiz semântica da palavra que mais apareceu na classe, possibilitando a percepção das variáveis que pertencem às três classes observadas.

Destaca-se que no eixo vertical estão dispostos dois agrupamentos de palavras, explicando 55,79% da variância total das palavras dos resumos. Além disso, dois campos semânticos podem ser vistos: o plano superior contém as contribuições da Classe 1, já o plano inferior, em oposição, estão as contribuições das Classes 2 e 3.

Observa-se que as classes estão bem distribuídas no plano fatorial. A Classe 1, remete-se às escalas de mensuração de espiritualidade e religiosidade e embora as Classes 2 e 3 estejam dispostas no mesmo eixo fatorial, encontram-se de modo aglomerado no eixo horizontal e explicam 44,21% da variância total das palavras dos resumos, remetendo-se para um conjunto de benefícios comportamentais dos pacientes no processo de inserção da espiritualidade e religiosidade na prática do serviço social.

Com o intuito de melhorar a visualização das classes, foi elaborado um organograma (Figura 14) com as três classes e suas respectivas palavras, as quais foram geradas a partir do teste qui-quadrado ( $\chi^2$ ), sendo consideradas apenas as palavras com no mínimo 10 de frequência e  $\chi^2 < 3,80$  ( $p < 0,05$ ), eliminando as demais que não se encaixaram neste critério. Ressalta-se que o  $p < 0,05$  identifica o nível de significância da associação da palavra com a classe (REINERT, 1990).

Figura 14 - Organograma das classes de palavras

<i>CORPUS TEXTUAL</i>			
SEGMENTO DE TEXTO: 255 - ACEITAÇÃO: 77,25%			
<b>CLASSE 1</b>			
<b>SPIRITUALITY / RELIGIOSITY MEASUREMENT SCALES</b>			
SEGMENTO DE TEXTO 64 (32,49%)			
PALAVRA	FREQUÊNCIA	$\chi^2$	
Spirituality	33	11,39	
Religious	22	4,05	
Survey	14	21,09	
Faith	12	7,68	
Workplace	12	4,60	
Paper	11	12,35	
Base	10	8,65	
Measure	10	5,88	
Student	10	3,89	
<b>CLASSE 2</b>			
<b>BEHAVIORAL BENEFITS</b>			
SEGMENTO DE TEXTO 71 (36,04%)			
PALAVRA	FREQUÊNCIA	$\chi^2$	
Religiosity	42	23,24	
Relationship	22	28,03	
Religion	22	10,84	
Behavior	14	20,01	
Positive	13	21,11	
Health	13	8,10	
Relate	12	6,71	
Result	12	4,54	
Individual	11	14,25	
Significant	11	9,80	
Show	10	15,22	
Effect	10	15,22	
Outcome	10	12,40	
<b>CLASSE 3</b>			
<b>SPIRITUALITY / RELIGIOSITY IN THE PRACTICE OF SOCIAL SERVICE</b>			
SEGMENTO DE TEXTO 62 (31,47%)			
PALAVRA	FREQUÊNCIA	$\chi^2$	
Practice	34	47,8	
Social	23	18,43	
Client	18	43,13	
Belief	16	6,92	
*RS	14	32,82	
Spiritual	14	4,45	
*LCSWS	12	27,82	
Education	11	25,37	
Consider	11	15,5	
Article	10	22,94	
<p>*RS: Religion and Spirituality *LCSWS: Licensed Clinical Social Workers</p>			

Fonte: Elaborado pela autora

As Classes foram renomeadas no organograma de acordo com as palavras que mais se destacaram e conforme a inferência da pesquisadora. Na Classe 1, intitulada de “*Spirituality/Religiosity Measurement Scales*”, as palavras que mais se sobressaíram por ordem decrescente de frequência foram: *Spirituality, Religious, Survey, Faith, Workplace, Paper, Base, Measure* e *Student*. Nele é possível identificar que os segmentos de texto se referem às escalas de mensuração de Espiritualidade/Religiosidade. Pode-se citar como exemplo o artigo de Hirsbrunner, Loeffler e Rompf (2012), que explora o papel da espiritualidade na seleção do Serviço Social como profissão entre 70 estudantes de graduação em uma pequena faculdade cristã particular e uma grande universidade estadual. Para isso, o estudo faz a relação entre espiritualidade e motivação profissional, sendo mensurado por meio do instrumento *Abbreviated Santa Clara Strength of Religious Faith Questionnaire* e pelo auto relato dos alunos sobre motivações de carreira. Outro estudo, de King e Crowther (2004), investiga a psicologia da literatura religiosa, apresentando e discutindo as medidas existentes, sua construção e propósitos específicos

A Classe 2 foi intitulada de “*Behavioral Benefits*”, visto que aborda segmentos de texto sobre os benefícios comportamentais da religiosidade nos indivíduos. Nela são destacados os seguintes segmentos de texto: *Religiosity, Relationship, Religion, Behavior, Positive, Health, Relate, Result, Individual, Significant, Show, Effect* e *Outcome*. Cabe ressaltar o estudo de Steffen e Masters (2005) nesta Classe, tendo em vista que constatou que a atitude compassiva é um fator importante na relação religião-saúde e está relacionada a resultados psicossociais positivos, incluindo redução dos sintomas depressivos e redução do estresse percebido. O autor aborda que as futuras pesquisas sobre religiosidade e saúde podem se beneficiar da exploração do conceito de uma "personalidade compassiva", ou seja, uma maneira de estar no mundo onde os outros são tratados com amor e respeito.

No caso da Classe 3, esta foi intitulada de “*Spirituality / Religiosity in the Practice of Social Service*”, pois os segmentos de texto que mais se sobressaíram foram: *Practice, Social, Client, Belief, Religion and Spirituality (RS), Spiritual, Licensed Clinical Social Workers (LCSWS), Education, Consider* e *Article*. Essa Classe retrata a respeito da integração da Espiritualidade e Religiosidade na prática do serviço social e pode-se destacar o estudo de Osmo e Landau (2003), o qual examina o impacto da religiosidade na classificação de princípios éticos dos assistentes sociais. Os resultados indicaram que a religiosidade dos assistentes sociais religiosos pode influenciar na sua tomada de decisão ética em situações com conotações religiosas.

### 2.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS DA RSL

Esta Revisão Sistemática de Literatura (RSL) teve o objetivo de verificar a relação entre a Espiritualidade e Religiosidade no contexto do trabalho com o intuito de proporcionar suporte teórico para esta tese. Deste modo, o desenvolvimento da RSL realizou-se a partir dos temas: *Spirituality, Religiosity, Work e Workplace*, nas bases de dados *Scopus e Web of Science (WOS)*, no período estipulado de 1960 à 2018.

As análises de dados basearam-se nas três leis básicas da bibliometria: (i) Lei de Lotka, que propõe a pesquisa da produtividade dos autores; (ii) Lei de Bradford, que avalia a produtividade dos periódicos; e (iii) Lei de Zipf, que mensura a frequência que as palavras aparecem em vários textos.

Ao realizar a análise descritiva dos 52 artigos do *corpus* textual, primeiramente realizou-se a distribuição anual dos documentos, constatando-se que a publicação dos artigos ficou compreendida no período de 2001 a 2018, e o ano de 2010, destacou-se por ser o mais produtivo desta RSL e o segundo mais citado, com 7 publicações que tem representatividade de 13,5% e 99 citações recebidas. Quanto a distribuição geográfica dos 129 autores e coautores, estes foram identificados pertencentes a 58 Instituições de Ensino, distribuídas em 15 países, com maior concentração de instituições (32) nos Estados Unidos na América do Norte, representando 55,17% do *corpus* textual.

Levando em consideração a composição de autoria dos artigos, esta é bem distribuída, havendo predominância de parceria entre coautores, pois dos 52 artigos do *corpus* amostral, 40 possuem coautoria, representando 76,93% da amostra. Ao seguir os princípios da Lei de Lotka, verificou-se que onze autores fazem parte da elite de pesquisa e estes estão presentes em 22 artigos, representando 49,6% do *corpus* textual. Destaca-se que dentre os autores da elite, a autora Holly Oxhandler é considerada a mais produtiva, visto que produziu 5 artigos durante o período estimado, equivalente a 9,6% da produção amostral.

No que tange a análise de cocitação de autores, houve a formação de três *clusters*: No primeiro *cluster*, há predominância de artigos que abordam conceitos e a evolução da espiritualidade e religiosidade e a relação entre essas temáticas, destacando-se o autor Hill, P. C., por ter apresentado 25 citações e 289 laços relacionais; No segundo *cluster*, há artigos mais voltados para a inserção da espiritualidade e religiosidade na prática dos profissionais do serviço social e o autor Koenig H. G. merece destaque por ser o mais cocitado com 52 citações e o que mais apresenta laços relacionais (654) do *corpus* textual desta RSL; No caso do terceiro *cluster*, os artigos abordam questões da saúde, do quanto a religiosidade e espiritualidade

influenciam positivamente na mesma e o autor Pargament, K. I. destaca-se por ter sido o segundo autor mais cocitado do *corpus* textual, com 39 citações e 441 laços relacionais.

Referente a análise acoplamento bibliográfico, o autor King e Crowther merecem destaque, dado que os mesmos apresentam 83 citações e o autor Alves, assim como Noor, destacam-se pela conectividade de seus trabalhos, cada um apresenta 16 laços relacionais com os demais documentos.

Seguindo os pressupostos da Lei de Bradford, 32 periódicos deste estudo foram distribuídos em três zonas por ordem decrescente de produtividade. Na primeira zona ficaram três periódicos altamente produtivos: *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*; *Journal of Management, Spirituality and Religion*; e *Religions*. Na segunda estão sete periódicos considerados menos produtivos, e na terceira, encontra-se um volume maior de periódicos, são vinte e dois com menor produtividade. Referente ao periódico com maior Índice H (311), ou seja, que apresentou maior produtividade científica, foi o *Journal of Personality and Social Psychology* (Q<sub>1</sub>), indicando que tal periódico teve seus artigos citados pelo menos 311 vezes.

De acordo com os pressupostos da Lei de Zipf, que mensura a frequência das palavras, as que apresentaram maior ocorrência em ordem decrescente foram: *Spirituality*; *Religiosity*; *Religious*; *Study*; e *Work*, coincidindo com a análise de similitude, que evidenciou as mesmas alocadas próximas, formando um núcleo.

Referente ao agrupamento de palavras, houve a categorização em três classes (Classe 1, 2 e 3), em que a Classe 1 e 2 possuem maior proximidade de conteúdo e a Classe 3 possui menor relação com elas. Ainda, ao realizar a Análise Fatorial de Correspondência (AFC), as três classes foram renomeadas de acordo com as palavras que mais se destacaram e conforme a inferência da pesquisadora. A Classe 1, intitulada de “*Spirituality/Religiosity Measurement Scales*” se refere a escalas de mensuração de Espiritualidade/Religiosidade. A Classe 2 foi intitulada de “*Behavioral Benefits*”, visto que aborda segmentos de texto sobre os benefícios comportamentais da religiosidade nos indivíduos. E a Classe 3 foi intitulada de “*Spirituality/Religiosity in the Practice of Social Service*”, pois aborda a respeito da integração da Espiritualidade e Religiosidade na prática do serviço social.

A partir desta RSL, foi possível identificar estudos relevantes sobre as temáticas exploradas e verificar que mais pesquisas abordam as mesmas com enfoques diferentes, como na área de saúde (psicologia, medicina, epidemiologia), teologia, serviço social e gestão, bem como as pesquisas vem sendo aplicadas em distintas populações e culturas, como: mulheres, estudantes, docentes e idosos. Essa identificação evidenciou que essas temáticas estão em pauta

nas principais pesquisas garantindo sua relevância para futuros estudos, como é o caso desta tese.

Além disso, a identificação dos principais artigos e autores seminais, são primordiais para a evolução do referencial teórico da tese, e ao evidenciar as temáticas que se relacionam, as que estão em abrangência e suas limitações teóricas, proporciona um melhor desenvolvimento e aprimoramento desta. Deste modo, as principais contribuições desta RSL, são servir como fundamentação teórica para o avanço desta tese e outras pesquisas, auxiliar outros pesquisadores, e principalmente demonstrar que a espiritualidade e religiosidade não devem ser descartadas como temáticas a serem abordadas no contexto do trabalho, devido aos seus benefícios tanto para o colaborador, quanto para a organização.

Sendo assim, diante de todas as considerações da RSL, o próximo capítulo irá abordar a fundamentação teórico-empírica do projeto de tese, sendo de suma importância para que haja maior compreensão dos fenômenos espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho.



### **3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA**

Com o intuito de contextualizar a proposta desta tese em bases sólidas, apresentar-se-á neste capítulo a literatura científica acerca dos temas espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho, sendo estruturadas nas seguintes seções: A primeira seção aborda a diferença entre os conceitos de espiritualidade e religiosidade, fazendo uma breve contextualização. Na segunda seção, aborda-se a respeito da espiritualidade, seus conceitos, benefícios e principais escalas. A terceira seção trata da religiosidade, primeiro abordando a religião e religiosidade na perspectiva das ciências sociais, as principais definições e características, as escalas, a religiosidade no contexto do trabalho e no Brasil. E no caso da quarta seção, aborda o engajamento no trabalho a partir da perspectiva histórica, características, conceitos, aspectos, seus antecedentes e benefícios.

#### **3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DAS TEMÁTICAS ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE**

Desde os primórdios da humanidade, mesmo em contextos sociais, culturais e históricos diferentes, o homem procura entender sua existência, utilizando da racionalidade, das emoções, sensações e da própria intuição para criar definições para diversos aspectos e fenômenos da vida (LELOUP; BOFF, 1997). Além disso, utiliza da espiritualidade e religiosidade, que está presente na experiência do homem, como uma estratégia de enfrentamento das adversidades da vida e para encontrar as respostas que permeiam sua mente (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; PINTO; PAIS-RIBEIRO, 2007).

Nesse sentido, muitas pesquisas na área de gestão vêm disputando a definição de espiritualidade e religião, o que leva a um lento progresso científico neste campo (FORNACIARI; LUND DEAN, 2009; GEH; TAN, 2009; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2010; TISCHLER; BIBERMAN; MCKEAGE, 2002). E este fato, acontece em decorrência da espiritualidade ser frequentemente equacionada ou confundida com a religião (GEH; TAN, 2009; SPRUNG; SLITER; JEX, 2012).

Além disso, o senso comum tem levado muitas vezes à confusão dos conceitos espiritualidade, religião e religiosidade, tratando-os um como sinônimo do outro, por isso é importante esclarecer a diferença entre as temáticas, pois por mais que estejam interligadas, suas características são específicas e seus significados diferentes (ARAÚJO, 2011; CAMBOIM; RIQUE, 2010; DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; KOENIG, 2012). Deste modo, diversos autores argumentam que ainda não há um consenso definitivo na literatura sobre a

conceituação de espiritualidade e religiosidade, mas que devem ser tratadas de maneiras distintas (ARAÚJO, 2011; ASHMOS; DUCHON, 2000; DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; DUCHON; PLOWMAN, 2005; FRY; SLOCUM Jr., 2008; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2010; IZAK, 2012; KING, 2010; KING; CROWTHER, 2004; KOENIG, 2012; KOENIG; MCCULLOUGH; LARSON, 2001; PINTO; PAIS-RIBEIRO, 2007; SAKS, 2011; SILVA; SILVA, 2014; SPRUNG; SLITER; JEX, 2012;).

Sendo assim, para iniciar a compreensão dessas temáticas, é de suma importância esclarecer seus aspectos teóricos e conceituas (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; HILL; PARGAMENT, 2003). Em razão disso, o Quadro 6 faz uma breve diferenciação teórica conforme a definição de alguns estudiosos para facilitar o entendimento.

Quadro 6 - Diferenciação conceitual de religião, religiosidade e espiritualidade

FENÔMENO	CONCEITO	AUTORES
<b>Religião</b>	É um sistema complexo e organizado de crenças que utiliza de certos símbolos, rituais, cerimônias e práticas formais como a oração, com o intuito de facilitar a proximidade com o Sagrado ou transcendente (Deus, poder superior, verdade suprema, criador do universo, força maior). E tal sistema, promove a compreensão da responsabilidade de morar em comunidade, regulando e influenciando a vida das pessoas e o modo como vivem.	Fry e Slocum Jr. (2008); King e Crowther (2004); Koenig (2012); Koenig, King, Carson (2012); Koenig, McCullough e Larson, (2001); Panzini et al. (2017); Sweetman (2013);
<b>Religiosidade</b>	Diz respeito ao quanto a pessoa acredita e segue uma prática religiosa de determinada religião (institucional, dogmática e sistematizada). Logo, a religiosidade está fundamentada nas crenças e práticas da religião.	Corrêa et al., (2011); Dias e Pais-Ribeiro (2017); Koenig, McCullough e Larson, (2001); Lucchetti, et al. (2012); Panzini, et al. (2017);
<b>Espiritualidade</b>	É a busca individual em compreender questões fundamentais da vida, como: o sentido, o significado, o fim dela e as relações com o Sagrado ou transcendente. Deste modo, a espiritualidade pode ou não surgir do credo religioso.	Hill e Pargament (2003); King e Crowther (2004); Koenig (2012); Pinto e Pais-Ribeiro (2007); Snyder e Lopez (2009);

Fonte: Elaborado pela autora

Diante do Quadro 6, percebe-se que a espiritualidade e religiosidade mesmo possuindo sobreposição em seus campos semânticos, passaram a ser temáticas tratadas com conceitos distintos pela literatura (ARAÚJO, 2011; CAMBOIM; RIQUE, 2010; DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; KOENIG; KING; CARSON, 2012; SILVA; SILVA, 2014). Enquanto a religião é caracterizada por um sistema de crenças abstratas com práticas de rituais (DAALEMAN; VAN DE CREEK, 2000; KOENIG, 2001c;) e a religiosidade é concebida como institucional, dogmática e restritiva; a espiritualidade é considerada diferente, é algo mais pessoal, não

dogmática, subjetiva e que reforça a vida (HILL; KOENIG, 2001c; PAIS-RIBEIRO; POMBEIRO, 2004; PARGAMENT, 2003).

Pode-se dizer ainda sob a ótica de Silva e Silva (2014), que há uma hierarquia para distinguir as temáticas espiritualidade e religião, que mesmo elas se completando, não podem ser confundidas. De acordo com os autores, a espiritualidade é nata, existindo desde que o homem surgiu na natureza, por isso é considerada seu dom maior; já no caso da religião, é considerada uma instituição humana, sendo apontada como mais jovem por ter cerca de 8 mil anos. Logo, a espiritualidade da entrada às religiões (SILVA; SILVA, 2014).

Ressalta-se que pelo fato do conceito espiritualidade abranger muitas vezes a religiosidade, os indivíduos podem se considerar tanto espirituais quanto religiosos (KOENIG, 2012). Sob a ótica de Camboim e Rique (2010), os indivíduos religiosos estão preocupados com o sentido da vida e o que está além dela ou da matéria, sendo assim pessoas espiritualizadas acreditam que há vida após a morte, na existência de uma vida espiritual, independentemente de sua religião.

Dalgarrondo (2008) corrobora ao ressaltar que a espiritualidade e a religiosidade podem ser entendidas como aspectos mais amplos que não dependem das denominações provenientes da religião. Nesta perspectiva, no estudo de Koenig, George e Titus (2004), que ao pedir para seus respondentes caracterizarem-se como: 1 - religiosos, 2 - espirituais, 3 - religiosos e espirituais ou 4 - nenhum, a maioria, aproximadamente 90%, consideraram-se como religiosos e espirituais e isso justifica o fato das definições de espiritualidade serem tão amplas e inclusivas.

Além disso, para Richards e Bergin (1997) o indivíduo religioso faz parte de um subconjunto do espiritual, ou seja, é possível se considerar espiritual sem ser religioso e ser religioso sem ser espiritual, bem como há a possibilidade do indivíduo participar de uma religião só por convenção, de se declarar religioso e espiritualizado, ou ser espiritualizado sem ter religião alguma.

Recentemente, o Pew Research Center (2015) relatou em seu estudo que 77% dos americanos consideram a religião como pelo menos um pouco importante em suas vidas e que aumenta o bem-estar espiritual. Além disso, a maioria considerava-se pelo menos moderadamente religiosos (58,3%) e espiritual (66,4%), revelando uma sobreposição entre os dois grupos. Todavia, na pesquisa de Hodge (2015), muitos se consideram mais espirituais e menos religiosos ou mais religiosos e menos espirituais.

Para entender como os dois conceitos funcionam nas organizações de trabalho, Mitroff e Denton (1999) identificaram quatro orientações de espiritualidade e religiosidade entre os

gestores pesquisados em seu estudo. Dentre os resultados, 30% consideraram ambos os conceitos como sinônimos e como fonte inseparável de crenças básicas e valores universais; 60% consideraram a espiritualidade como dominante sobre a religiosidade, para eles a espiritualidade é a fonte de crenças e valores universais; 2% indicaram a religiosidade como dominante sobre a espiritualidade, pois para eles a religião é a fonte das crenças básicas e valores universais; e para 8% dos gestores pesquisados os conceitos não são vistos como dominantes, os valores universais podem ser definidos e alcançados independente de religiosidade ou espiritualidade.

Nesse sentido, essas distinções influenciam a forma como os gestores veem os seus papéis específicos e o tipo de valores que eles querem promover em suas organizações. Assim, com base na discussão precedente, as esferas de espiritualidade e religiosidade podem ser mapeadas em termos de conceitos sobrepostos, mas distintos, como foi comprovado no estudo (MITROFF; DENTON, 1999).

Em razão disso, é de suma importância distinguir de forma clara nas pesquisas os conceitos de espiritualidade e religiosidade, pois possibilita melhor compreender as causas dos resultados que se pretende investigar. Assim como, também é improvável que os pesquisadores entrem em um consenso a respeito do conceito de espiritualidade e religiosidade (KOENIG; 2012).

Nesta perspectiva, para fins deste estudo, a revisão da literatura levará em consideração a distinção entre os termos, logo, a espiritualidade será tratada como um construto diferente de religião e religiosidade, bem como a mensuração ocorrerá por diferentes instrumentos de medição. sendo assim, a seção a seguir aborda sobre a temática espiritualidade no que tange a seus aspectos gerais, definições, benefícios e escalas de medição.

### **3.2 ESPIRITUALIDADE**

A Espiritualidade ajuda em nossa luta para determinar quem somos (nosso ser) e como viver neste mundo (nosso fazer). Ela combina nossa filosofia básica em relação à vida, nossa visão e nossos valores, com nossa conduta e prática. A espiritualidade engloba nossa capacidade de acessar nossos recursos mais profundos, essa parte de nós mesmos que é invisível e misteriosa, para desenvolver o nosso potencial máximo. Ambas as jornadas para dentro e para fora nos dão a oportunidade de descobrir e articular nosso significado pessoal e propósito na vida (HOWARD; WELBOURN, 2004, p. 35).

### 3.2.1 Aspectos gerais, definições e características da espiritualidade

Os estudos sobre espiritualidade geralmente envolvem dificuldades no meio acadêmico, pois na maioria das vezes o tema é tratado de uma maneira apaixonada pelo pesquisador (SILVA; SILVA, 2014). Além disso, no contexto acadêmico secular, a espiritualidade passou a ser considerada um conceito popular e flexível, isto por ser abrangente, podendo incluir até os indivíduos que se consideram não religiosos (KOENIG, 2012).

Ainda, parece não existir uma conceptualização única e universal dos termos espírito e espiritualidade (FERREIRA VASCONCELOS, 2013; GARCIA-ZAMOR, 2003; HOLLINS, 2005; GEH; TAN, 2009; MARSCHKE; PREZIOSI; HARRINGTON, 2011), visto que se torna muito difícil definir algo tão abstrato quanto o espírito, uma vez que é altamente subjetivo e transcendente (KINJERSKI; SKRYPNEK, 2004; KLENKE, 2003), mesmo que a maioria das pessoas reconheçam que existe uma parte do ser que não é física (BREYTENBACH, 2016).

Nesta perspectiva, primeiramente é importante ressaltar, que o termo “espírito” vem do latim “*spiritus*” ou “*spirituali*”, que remete à respiração, ar, sopro, vento e reflete em significados transcendentais ao que é visível, sendo considerado a força vital do homem (ANDERSON, 2000; GUIMARÃES; AVEZUM, 2007; DEHLER; WELSH, 2010; MARSCHKE; PREZIOSI; HARRINGTON, 2011). O espírito afeta os valores, as memórias, a compreensão de si mesmo, englobando a sabedoria e autoridade interior (FAIRHOLM, 1996). De certo modo, é o senso de consciência que se carrega ao longo de toda a vida (PRESCOTT, 2000), é a natureza interna, intrínseca e imutável (MASLOW, 2011).

No caso da espiritualidade, é vista como uma expressão exterior do espírito (DEHLER; WELSH, 2010; FAIRHOLM, 1996; HAWKINS, 2002; SILVA; SILVA, 2014; BREYTENBACH, 2016), tanto por meio do comportamento observável quanto pelas experiências pessoais (BREYTENBACH, 2016) e que busca a conectividade do ser com algo maior que a si mesmo, podendo ou não incluir a isso uma participação religiosa (GUIMARÃES; AVEZUM, 2007; KOENIG, 2012; SILVA; SILVA, 2014). O conceito de espiritualidade é multifacetado e está associado a como os indivíduos dão significado à sua existência, incluindo suas origens e finalidade, e o significado desta, guia como os mesmos interagem uns com os outros e com o mundo (CRUZ; ALSHAMMARI; COLET, 2017; TIMMINS; CALDEIRA, 2017).

De acordo com Moxley (2000), a espiritualidade é trabalhada no interior de cada um, assim como também funciona entre os indivíduos, os conectando a tudo que existe. Logo, é em razão da espiritualidade que se experimenta comunhão com as outras pessoas e o indivíduo

enxerga-se como parte de algo maior, sente-se em conexão com a vida. De maneira geral, ela é parte integrante do homem (ARAÚJO, 2011).

Na concepção de autores como Hill et al. (2000) e Hill e Pargament (2003), a espiritualidade tem sua definição calcada no sentimento, pensamento e no comportamento do indivíduo ao buscar pelo Sagrado. O “Sagrado” é considerado algo que merece veneração e que se distingue de tudo o que é comum, bem como distingue a religião e espiritualidade de outros fenômenos, pois inclui conceitos de “Deus”, “Divino”, “Realidade Suprema”, “Transcendente” e qualquer aspecto da vida que assume caráter extraordinário em virtude de sua associação ou representação de tais conceitos (HILL; PARGAMENT, 2003; PARGAMENT, 1999; SNYDER; LOPEZ, 2009).

Ressalta-se que para Ervedosa (2004), o Sagrado está associado à religião, enquanto seu significado associa-se à espiritualidade, visto que esta última abrange a religiosidade. Nessa perspectiva, a expressão “busca pelo Sagrado”, vem sendo aceita como definição de espiritualidade (PARGAMENT; MAHONEY, 2002; SNYDER; LOPEZ, 2009), sendo que a própria religião, a frequência à igreja e a oração, são consideradas algumas das maneiras de organizar essa busca (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Para Pargament e Mahoney (2002), existem inúmeros caminhos que as pessoas podem optar para o descobrimento e conservação do Sagrado, dentre eles, estão: as crenças de diversas religiões tradicionais; movimentos de espiritualidade; e algumas visões mais individualistas de mundo. Tais caminhos são considerados como lutas espirituais que englobam conhecer o transcendente, os propósitos, objetivos pessoais e a ética (EMMONS; CHEUNG; TEHRANI, 1998), e como medir o papel do Sagrado nestes caminhos e destinos, vem a ser um desafio para o pesquisador de religião e espiritualidade (HILL; PARGAMENT, 2003).

Outras concepções de Espiritualidade foram abordadas por grandes pensadores da psicanálise, psicologia analítica e transpessoal, que a introduziram em seus estudos com o intuito de melhor compreendê-la. Sob a ótica de Foucault (2006), o indivíduo busca a verdade por meio da espiritualidade e que ao se transformar, busca pelo próprio conhecimento e este propicia o encontro da verdade. O autor ainda sustenta que, o conhecimento é relevante nessa busca pela verdade e que a lógica se sustenta em: “conhece-te a ti mesmo”.

Na visão de Freud (1976a), o homem faz a busca espiritual (e religiosa) devido sentir-se desamparado e o sentimento de sentir-se seguro, de estar em lugar protegido, de imortalidade e salvação, é o que o tranquiliza e o reestrutura. O autor destaca que o sentimento de imortalidade inicia na infância e vai sendo substituído à medida que o indivíduo vai conhecendo a realidade.

Posteriormente, Jung, um de seus discípulos, aborda a espiritualidade de outra perspectiva e em razão disso, há um rompimento com Freud. Para Jung (1984), a espiritualidade é algo inerente ao homem e a transcendência é considerada uma manifestação simbólica e não consciente que provém do inconsciente coletivo e revela o conteúdo experienciado.

O psiquiatra Frankl (1991), considerado contemporâneo de Freud e Jung, indica que a espiritualidade fornece objetivo a vida, gerando esperança e conforto diante do sofrimento que é inevitável. O autor afirma que, por meio da análise existencial, é possível compreender o aspecto espiritual de maneira mais ampla, pois dá maior atenção ao sentido da vida como um modo de viver a espiritualidade. Além disso, ele parte do pressuposto que o homem é composto por uma tridimensionalidade, sendo elas: dimensão corporal, mental e espiritual (FRANKL, 1990).

No que tange à dimensão espiritual, é considerada a mais importante, visto que ela diferencia o homem dos animais, sendo caracterizada pela liberdade e responsabilidade e por abranger os sentidos de ética, estética, de valores, de intenção e de decisão, bem como o senso religioso (FRANKL 1992). Esta dimensão permite o indivíduo ser o que ele desejar, mesmo que existam condições impostas pela sociedade (ARAÚJO et al., 2015a)

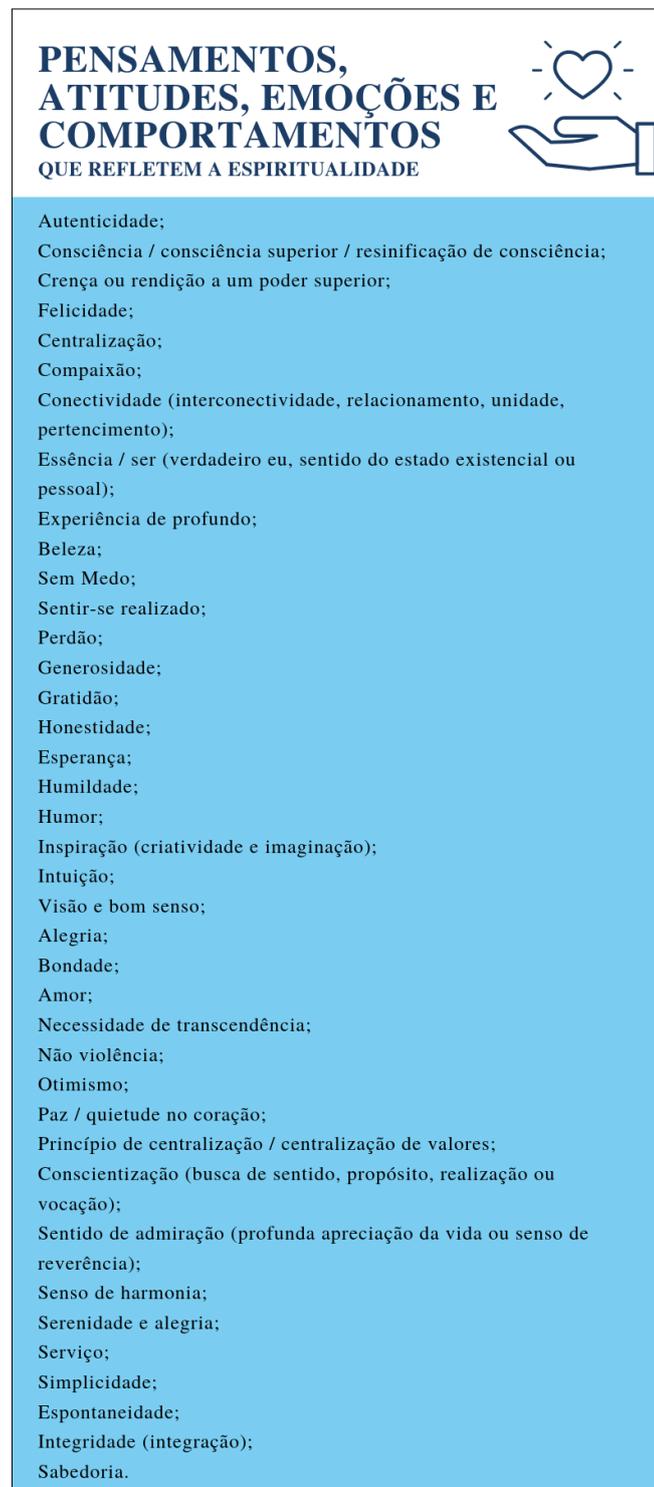
Nesta perspectiva, a espiritualidade é considerada uma dimensão humana na qual o indivíduo utiliza para se expressar e que não se limita a se expressar somente por meio da religião (ARAÚJO et al., 2015a), podendo ser também pela arte, música, amor e poesia (FRANKL, 1992). Anandarajah e Hight (2001) também ratificam que as pessoas podem encontrar e expressar a espiritualidade pelas artes e músicas, e corroboram que podem fazer isso ao se conectar com a natureza, ao buscar a verdade através da ciência e pelos valores e princípios.

Para Koenig (2012), a Espiritualidade tem suas definições baseadas em sentimentos de amor, paz interior, significado, propósito, conexão e admiração para com outras pessoas, reverência a um ser superior, dentre outros sentimentos saudáveis e positivos. Está geralmente associada a algo bom (KOENIG, 2006; KOENIG; 2012; MOREIRA-ALMEIDA; LOTUFO NETO, 2006), por isso é possível expressar a Espiritualidade e também ser ateu ou não participar de nenhuma religião (FRANKL, 1992; KOENIG; 2012).

Tendo em vista as diferentes definições de espiritualidade abordada por diversos autores da literatura, no estudo de Kinjerski e Skrypnek (2004), seus respondentes inicialmente apresentaram dificuldades em fornecer uma definição para a mesma, mas tiveram facilidade em lembrar e descrever uma experiência espiritual ou identificar um indivíduo espiritual. E esse achado demonstra que, por mais difícil que seja verbalizar formalmente, uma maneira de definir

a espiritualidade é focando nas características dela (INGERSOLL, 2003; IZAK, 2012). Sendo assim, Breytenbach (2016) compilou as características da espiritualidade baseadas em diversos estudos, conforme a Figura 15:

Figura 15 - Características da espiritualidade



Fonte: Elaborada pela autora baseada em Breytenbach (2016)

As experiências ou percepções relacionadas à espiritualidade listadas na Figura 15, apresenta que as características de um indivíduo espiritual envolvem temas como maior

consciência ou sabedoria, que é caracterizada por um desejo de autotranscendência e de experimentar o significado da vida ou relacionamentos. Também aparecem sentimentos de conexão com os outros, com um ser superior ou algo maior, sensação de totalidade, de harmonia, de admiração levando à quietude e a apreciar a vida, bem como foram elencados estados emocionais que incluem a serenidade, alegria, compaixão, amor, bondade e humor (BREYTENBACH, 2016).

Nesse sentido, os temas básicos extraídos indicam que a essência da espiritualidade é: maior consciência, significado e conexão. A **maior consciência, *insight* ou sabedoria**, reflete em compreender a vida e seu propósito em um nível mais profundo, indicando a necessidade de transcendência e sentimento de reverência / admiração e harmonia com a vida e com os outros, é ter uma compreensão intuitiva da vida e relacionamentos. Destaca-se que é esta compreensão intuitiva da essência de si mesmo e do universo, que leva a sentimentos de serenidade, paz, esperança, otimismo, alegria e humildade (BREYTENBACH, 2016).

No caso do **significado**, indica que há uma necessidade mais profunda de compreensão da própria vida, de encontrar significado para ela dentro do universo, havendo desejo de aprendizado, crescimento e de ser de valor. Neste caso, supõe-se que os indivíduos espirituais mostraram comportamentos que refletem seu propósito maior ou as coisas que valorizam, por isso são mais autênticos, honestos, inspirados, otimistas e humildes (BREYTENBACH, 2016).

Já a **conectividade**, é um sentimento de profunda compaixão pelos outros, por outras coisas vivas e pelo desejo de servir. Neste caso, a abordagem geral da vida e das pessoas é de não-violência, bondade, generosidade, perdão e amor (BREYTENBACH, 2016).

A partir dessas características que indicam a essência da espiritualidade, pode-se concluir que o estado emocional geral que é experimentado pelo indivíduo que se diz espiritualizado, é o de alinhamento com a vida, que conseqüentemente leva a paz, serenidade, humildade, compaixão, perdão, generosidade e amor. Todos esses estados emocionais são positivos e descrevem um estado que é o oposto da raiva, medo e frustração (BREYTENBACH, 2016).

Outra perspectiva sobre as características da espiritualidade é abordada com base no Royal College of Nursing (2011), que também fornece um resumo compilado de vários autores com as principais características da espiritualidade, as quais incluem: esperança e força; confiança, significado e propósito; perdão; crença e fé em si mesmo; crença em uma Divindade ou poder superior; valores das pessoas; amor e relacionamentos; moralidade; criatividade e auto expressão (MCSHERRY; JAMIESON, 2011; ROSS et al., 2014).

Diante das características do indivíduo espiritual explanadas, Breytenbach (2016) forneceu em seu estudo uma síntese dos principais conceitos de espiritualidade dos últimos 30 anos, baseando-se em diversos autores. A partir disso, considerou que a definição operacional de espiritualidade consiste em quatro componentes críticos, conforme é ilustrado na Figura 16.

Figura 16 - Definição operacional de espiritualidade



Fonte: Elaborada pela autora

A Figura 16 retoma a essência da espiritualidade e demonstra a definição de espiritualidade sob a ótica de Breytenbach (2016), que consiste em quatro componentes críticos: (1) busca pelo significado existencial ou propósito de vida, que encontra-se muitas vezes dentro do contexto maior da vida ou do universo ou está expressa como busca por significado, propósito ou pelo sagrado; (2) autotranscendência e necessidade de crescimento pessoal; (3) maior conscientização da vida, sabedoria ou maior conhecimento e compreensão; e (4) compaixão, amor e a necessidade de interconectividade com todas as coisas vivas (BREYTENBACH, 2016).

Sendo assim, parte-se do pressuposto que a espiritualidade pode ser refletida tanto em comportamentos e experiências, quanto em crenças pessoais. E presume-se ainda que, esses

quatro componentes podem encontrar expressão individual de espiritualidade de maneiras diferentes (BREYTENBACH, 2016).

Por fim, diante de todas as definições de espiritualidade supracitadas neste subcapítulo, é possível identificar que a maioria delas reconhece a busca por significado ou propósito existencial, há um sentimento de universalidade e há consciência ou reconhecimento de uma “força vital” ou algo maior do que a própria pessoa (DE KLERK; BOSHOFF; VAN WYK, 2006; SYNDER; LOPEZ, 2009; BREYTENBACH, 2016).

### 3.2.2 Escalas de espiritualidade

Tendo em vista as diversas escalas de medição de espiritualidade dispostas na literatura, o artigo de King e Crowther (2004) traz algumas medidas existentes, suas construções e finalidades específicas, e ao mesmo tempo, encoraja a exploração das mesmas em estudos organizacionais. Ainda, Lucchetti, Lucchetti, Vallada (2013) mapearam as escalas de espiritualidade e religiosidade disponíveis para pesquisa em língua portuguesa e constataram que 40%, de uma amostra de 20, são de espiritualidade. Sendo assim, dentre as escalas existentes, algumas das mais utilizadas no Brasil serão destacadas no Quadro 7.

Quadro 7 - Escalas de espiritualidade

NOME DA ESCALA	AUTORES	PUBLICAÇÃO	TIPO DE AMOSTRA	N
1- Pinto and Pais-Ribeiro's spirituality scale	Chaves et al. (2010)	Rev. Enf. UFPE online	Pacientes em tratamento hemodialítico	52
2- Daily Spiritual Experience Scale	Kimura et al. (2012)	Rev. Esc, Enf. USP	Pacientes médico-cirúrgicos	179
3- Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality:1999	Curcio (2013)	Dissertação	Pacientes e acompanhantes de hospitais	651
4- Spiritual/Religious Coping Scale	Panzini e Bandeira (2005)	Psic. Estud.	Amostra mista	616
5- Spiritual Well-Being Scale	Marques, Sarriera e Dell'Aglio (2009)	Aval. Psicol.	Estudantes universitários	506
6- Inspirit-R	Veronez et al. (2011)	Arq. Neuropsiq.	Epilepsy outpatients	50

Fonte: Elaborado pela autora baseado em Lucchetti, Lucchetti, Vallada (2013) e Curcio (2013)

O Quadro 7 demonstra algumas das escalas disponíveis na literatura em língua portuguesa e validadas no Brasil, sendo que as três primeiras de Chaves et al. (2010), Kimura et al. (2012) e Curcio (2013), serão utilizadas para a coleta de dados deste estudo.

A escala *Pinto and Pais-Ribeiro's Spirituality Scale* ou Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro, foi construída por Pinto e Pais-Ribeiro (2007) em Portugal e posteriormente foi validada no Brasil por Chaves et al. (2010) em uma amostra de 52 pacientes em tratamento hemodialítico. A escala é considerada auto-aplicável e capaz de identificação do fenômeno espiritualidade por meio de 5 itens, onde os primeiros 2 itens pertencem a dimensão “Crenças” e abrangem questões de sentido e significado à vida; e os outros 3 itens, são da dimensão “Esperança/otimismo”, contendo questionamentos sobre uma perspectiva de vida mais positiva e esperançosa (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017).

Cabe ressaltar que os itens da escala são mensurados por meio de uma escala *likert* de 4 pontos, variando de 1 a 4, onde 1 representa “não concordo” e 4 indica “concordo plenamente” (CHAVES, 2010; DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017). Para Dias e Pais-Ribeiro (2017), embora a escala tenha sido produzida para aplicação em contextos de saúde, ela também é recomendada para utilização em outras pesquisas em cenários distintos, com o intuito de contribuir com a lacuna existente na literatura de espiritualidade.

A escala *Daily Spiritual Experience Scale (DSES)* ou Escala de Experiências Espirituais Diárias, foi criada por Underwood e Teresi (2002) e adaptada e validada para o português por Kimura et al. (2012). A *DSES* é uma escala de 16 itens mensurados por meio de uma escala *likert* que varia de 1 a 6, onde 1 representa “muitas vezes ao dia” e 6 indica “nunca ou quase nunca”. Ressalta-se que apenas o item 16 é respondido em uma escala de 4 pontos (variando de 1 a 4), onde 1 indica “nada próximo” e 4 representa “tão próximo quanto possível” (KIMURA et al., 2012).

Por incluir em seus itens questões de admiração, gratidão, compaixão, paz interior e conexão ao transcendente, esta escala vem cada vez mais sendo utilizada na área de ciências sociais e em vários países do mundo, avaliando programas de espiritualidade e examinando as experiências espirituais ao longo do tempo (UNDERWOOD, 2011). Além disso, alguns estudos que a utilizaram, como os de Kalkstein e Tower (2009), Kimura et al. (2012), Ng et al. (2009), Oliveira et al. (2010) e Underwood e Teresi (2002) apresentaram propriedades psicométricas com resultados satisfatórios.

A escala *Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality* ou Medida Multidimensional Breve de Religiosidade/Espiritualidade é uma escala criada originalmente nos Estados Unidos por pesquisadores de religiosidade e espiritualidade (R/E) juntamente com

o Instituto Nacional do Envelhecimento e Instituto Fetzer no ano de 1999, sendo desenvolvida para o uso em pesquisas na área da saúde (FETZER INSTITUTE, 2003). Posteriormente, Curcio (2013) realizou sua validação no Brasil em uma amostra clínica de 262 pacientes e em uma amostra não clínica de 389 acompanhantes de hospitais. Esta escala possui 11 dimensões com itens de espiritualidade e religiosidade, sendo que alguns itens são dispostos em escala *likert* e outros são avaliados qualitativamente, ou seja, cada dimensão é avaliada de maneira distinta (CURCIO, 2013).

A escala *Spiritual/Religious Coping Scale* ou Escala de *Coping* Religioso Espiritual (CRE), foi criada no Brasil por Panzini e Bandeira (2005) e validada em uma amostra mista de 616 indivíduos residentes no estado do Rio Grande do Sul. A CRE é adaptada da escala norte-americana RCOPE de Pargament, Koenig e Perez (2000) e é utilizada para identificar como as pessoas utilizam da fé ao passar por momentos de estresse (PANZINI; BANDEIRA, 2005; PARGAMENT; KOENIG; PEREZ, 2000;). Seus 87 itens mensuram o *Coping* Religioso Espiritual Positivo e Negativo e estão dispostos em uma escala *likert* de cinco pontos, onde 1 indica “nunca” e 5 representa “sempre” (PANZINI; BANDEIRA, 2005).

A escala *Spiritual Well-Being Scale* (SWBS) de Paloutzian e Ellison (1982), foi adaptada e validada para o português por Marques, Sarriera e Dell’Aglío (2009), sendo chamada de Escala de Bem-Estar Espiritual (EBE). Essa escala é considerada uma das pioneiras a abordar o tema espiritualidade, sendo criada em razão de existir uma lacuna na literatura de bem-estar ao identificar uma necessidade de “transcendência” (DIENER, 2000; MARQUES; SARRIERA; DELL’AGLIO, 2009).

A EBE possui duas dimensões, uma vertical e outra horizontal compostas por 20 itens. A dimensão vertical é chamada de bem-estar religioso (BER), mede a sensação individual de bem-estar em relação a Deus; já a dimensão horizontal é nomeada de bem-estar existencial (BEE) e mensura o quanto o indivíduo tem a sensação de propósito de vida e satisfação com a vida. Em sua validação no Brasil, a EBE apresentou qualidades psicométricas com alta consistência interna, semelhante a escala original (KING; CROWTHER, 2004; MARQUES; SARRIERA; DELL’AGLIO, 2009).

A escala *Inspirit R - The Index of Core Spiritual Experience* foi desenvolvida por Kass et al. (1991) e posteriormente, foi adaptada e validada culturalmente no Brasil em uma amostra de pacientes com epilepsia por Veronez et al. (2011). Tal escala é considerada breve, visto que é composta por sete itens que quantificam a percepção de espiritualidade com questionamentos referentes às experiências em relação à Deus ou algum Ser Superior (VERONEZ et al., 2011).

Diante dos instrumentos supracitados, percebe-se que ainda há uma escassez de escalas desenvolvidas ou validadas culturalmente no Brasil, bem como medem poucas dimensões de espiritualidade. Contudo, as escalas existentes foram muito importantes para o desenvolvimento do campo espiritualidade, sendo a maioria desenvolvida por psicólogos e recomendada para o uso em pesquisa organizacional (CURCIO, 2013; KING; CROWTHER, 2004).

### **3.2.3 Benefícios da espiritualidade**

A espiritualidade do indivíduo é um componente essencial da experiência humana, e no que tange à esfera organizacional, a espiritualidade pode afetar o modo que o trabalho é visto, ou seja, se é visto como algo “mundano” ou envolvente (SHEEP; FOREMAN, 2012; SHUCK; ROCCO; ALBORNOZ, 2011), pois no caso dos indivíduos que se consideram espirituais, demonstram maior propensão a considerar seu trabalho como significativo (TEPPER, 2003). Nesse sentido, um corpo crescente da literatura de espiritualidade, vem evidenciando seus benefícios e resultados positivos nas organizações e no desempenho no trabalho (BENEFIEL, 2003; SANDERS; HOPKINS; GEROY, 2003).

Sob essa ótica, para Corbett (2009), Garcia-Zamor (2003) e Khasawneh (2011) os motivos que levaram a gestão a despertar para espiritualidade são: para aliviar o tumulto das mudanças sociais e dos negócios (FRY et al., 2011); a consciência espiritual, resultante das mudanças globais (DUCHON; PLOWMAN, 2005); a consciência do trabalho humanizado, que é vantajoso tanto para as organizações quanto para os trabalhadores (GARCIA-ZAMOR, 2003; SHUCK; ROSE, 2013); e a consciência de que, quanto mais felizes os trabalhadores estão, mais criativos, produtivos e satisfeitos no trabalho serão (GARCIA-ZAMOR, 2003). Além disso, para Klenke (2003) a espiritualidade também é capaz de tratar das necessidades mais profundas dos líderes e seus seguidores, de tal maneira que é possível melhorar a qualidade de vida global, assim como os resultados organizacionais práticos e desejáveis melhoram naturalmente (KARAKAS, 2010; MARQUES, 2007).

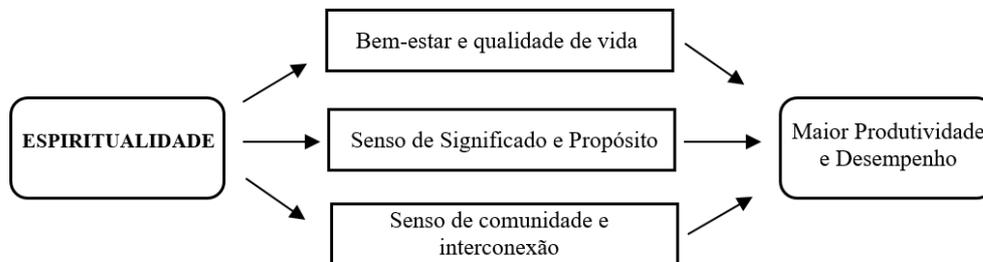
Nesta perspectiva, embora grande parte das pesquisas sobre espiritualidade sejam impulsionadas pelo interesse no impacto financeiro, produtividade e demais resultados organizacionais positivos (QUATRO, 2004), outros estudos tem demonstrado esses impactos práticos da espiritualidade no compromisso (FREEMAN, 2011; PAWAR, 2008), criatividade, cooperação (BUTTS, 1999), satisfação no trabalho (ATLAF; AWAN, 2011), atendimento, retenção (FRY, 2003; SHEEP; FOREMAN, 2012), produtividade (USMAN; DANISH, 2010),

aprendizagem organizacional (FRY, 2003), bem-estar (HILL; PARGAMENT, 2003), suporte social (KIMURA et al., 2012), prosperidade no trabalho (VAN DER WALT, 2018) entre outros.

Todavia, muitos estudiosos ainda se sentem desconfortáveis ao estudar a espiritualidade nas organizações, sendo uma questão controversa na literatura (KARAKAS, 2010; MARQUES, 2007; POOLE, 2009). Enquanto alguns pesquisadores apontam para as preocupações em incorporar a espiritualidade como uma ferramenta de manipulação dos empregados (BROWN, 2003; CAVANAGH; BANDSUCH, 2002; FERNANDO, 2005), outros argumentam que espiritualidade pode ser usada para melhorar o desempenho e conseqüentemente a produtividade e lucratividade (ASHMOS; DUCHON, 2000; FRY, 2005; GARCIA-ZAMOR, 2003; GIACALONE; JURKIEWICZ, 2003; KARAKAS, 2010; LAWTON, 2017).

Levando em consideração esse último argumento, Karakas (2010) apresenta em seu estudo que a espiritualidade no contexto do trabalho permite o melhor desempenho e produtividade por meio de três perspectivas diferentes, conforme pode ser visto na Figura 17.

Figura 17 - Três perspectivas de espiritualidade e desempenho



Fonte: Adaptado de Karakas (2010)

Conforme a Figura 17, as três perspectivas da espiritualidade que influenciam no maior desempenho e produtividade são: (a) perspectiva dos recursos humanos, indicando que a espiritualidade pode aumentar o bem-estar e a qualidade de vida; (b) perspectiva filosófica, na qual a espiritualidade fornece aos funcionários senso de propósito e significado no trabalho; e (c) perspectiva interpessoal, em que a espiritualidade fornece aos empregados um senso de interconexão e comunidade (KARAKAS, 2010).

O estudo de Aboobaker, Edward e Zakkariya (2019) corroboram com a explicação anterior ao identificar em seu estudo que a espiritualidade tem papel significativo na promoção do bem-estar no trabalho, bem como Steger, Dik e Duffy (2012) ressaltam que, experiências de trabalho significativo, emoções positivas e motivação intrínseca, são consideradas forças motrizes que influenciam nas atitudes e nos resultados dos funcionários que, por sua vez, atuam como fonte vital de vantagem competitiva para as organizações.

É importante destacar que, a espiritualidade pode ser considerada como um elemento fundamental da motivação necessária para satisfazer necessidades de ordem superior (SAKS, 2011), como a auto-realização de Maslow (SLEDGE; MILES; VAN SAMBEEK, 2011). E tal motivador, é mais eficaz em influenciar os colaboradores do que realizar tentativas de atender suas necessidades práticas (DEHLER; WELSH, 2010).

Além disso, a literatura indica que o desempenho organizacional também pode ser uma consequência de segunda ordem do efeito da espiritualidade sobre a cultura organizacional (SHEEP; FOREMAN, 2012), compromisso organizacional (MOHAMED et al., 2004), forte ligação do empregado com a empresa (USMAN; DANISH, 2010), crescimento dos valores e esperança organizacional (MURRAY; EVERS, 2011), lealdade à organização (REGO; PINA; CUNHA, 2008), "contrato" emocional e psicológico com a organização (DEHLER; WELSH, 2010), moral (GARCIA-ZAMOR, 2003), ética (OSMO; LANDAU, 2003), QUATRO, 2004; SHERIDAN; 2009), autenticidade (HOPPE, 2005), realização, compaixão (KORACKAKABADSE; KOUZMIN; KAKABADSE, 2002), afiliação dos funcionários (USMAN; DANISH, 2010) e também no engajamento no trabalho (ROFF, 2015).

Nesta perspectiva, Adawiyah et al. (2011), Pawar (2008), Poole (2009), Roff (2015), Saks (2011) e Van Der Walt (2018) corroboram ao afirmar que a espiritualidade influencia no engajamento no trabalho e solicitam mais trabalhos empíricos, visto que ainda há poucos estudos que exploram essa relação. Do mesmo modo que, outros pesquisadores apresentaram argumentos teóricos que vinculam espiritualidade a construtos relacionados ao engajamento, incluindo: trabalho em equipe, lealdade emocional (ADAWIYAH et al. 2011), envolvimento no trabalho, atitudes dos funcionários (PAWAR, 2008), bem-estar no trabalho (ABOUBAKER; EDWARD; ZAKKARIYA, 2019) e diminuição da síndrome de *burnout*, que é o oposto teórico do engajamento no trabalho (OBREGON, 2017; SCHAUFELI et al., 2002).

A espiritualidade também tem sido relacionada ao engajamento do trabalho como uma dimensão inerente da personalidade que afeta o crescimento e a mudança a partir do interior, e não do comportamento do indivíduo (HEATON; SCHMIDT-WILK; TRAVIS, 2004). Logo, a espiritualidade afeta as perspectivas, percepções e estilos de enfrentamento (MASLACH;

SCHAUFELI; LEITER, 2001; MOHAMED et al. 2004; SHUCK; ROCCO; ALBORNOZ, 2011), de maneira semelhante a como as características de personalidade (como *locus* de controle) impactam no trabalho (BAKKER et al., 2008; MASLACH; SCHAUFELI; LEITER, 2001).

Além disso, tanto a espiritualidade quanto o engajamento são uma sensação de completude e inteireza que leva a simultaneidade de todos os aspectos (cognitivo, físico, emocional e espiritual) do indivíduo ao desempenhar seu papel na organização (SAKS, 2011). Em razão disso, estudos como os de Breytenbach (2016), Roff (2015) e Van der Walt (2018) sustentam a ideia que a espiritualidade antecede o engajamento no trabalho.

Para os autores, o suporte empírico sustenta a espiritualidade como preditor, em razão deste influenciar significativamente nas variações de engajamento. No caso da pesquisa de Roff (2015) a espiritualidade mostrou-se associada significativamente com os aspectos vigor e dedicação de engajamento no trabalho. Contudo, a espiritualidade não se mostrou significativamente associada ao aspecto absorção.

Para tanto, as primeiras hipóteses de pesquisa para qual o estudo foi desenhado para ser provado empiricamente são:

**H<sub>1</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o engajamento no trabalho:**

H<sub>1a</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>1b</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto dedicação;

H<sub>1c</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto vigor;

H<sub>1d</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto absorção.

**H<sub>2</sub>: A espiritualidade se relaciona com o engajamento no trabalho:**

H<sub>2a</sub>: A espiritualidade se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>2b</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>2c</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>2d</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto absorção.

Deve-se levar em consideração ainda, que ao investigar os aspectos de engajamento e espiritualidade, outras variáveis podem ameaçar a validade interna da pesquisa, influenciando as variáveis dependentes e afetando assim as relações de interesse (CABANDA; FIELDS; WINSTON, 2011; CRESWELL, 2009;). Creswell (2009), ressalta que as características sócio-demográficas dos respondentes, como: a idade, sexo, função organizacional (executivo,

gerência e não gerencia), tamanho organizacional e tipo de organização (com fins lucrativos, sem fins lucrativos e governo), devem ser incorporadas nas pesquisas e controladas durante as análises estatísticas. E tal inclusão é justificada para minimizar qualquer consequência dos caminhos causais em relação ao relacionamento de espiritualidade e engajamento, pois só assim a relação entre espiritualidade e as variáveis dependentes podem ser determinadas (CRESWELL, 2009; ROFF, 2015).

Por fim, diante de todos os benefícios da espiritualidade explorados no contexto do trabalho, cabe ainda ressaltar os diversos estudos que vem sendo realizados e identificando a influência da mesma em outros aspectos da vida, como a melhora na saúde física e mental (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017; KOENIG, 2012). Panzini et al. (2017) corrobora ao indicar que além da saúde física e mental, a espiritualidade é um componente importante para melhorar os índices de qualidade de vida.

Ainda, estudos como de Koenig (2012), Koenig, King e Carson (2012) e Silva et al. (2016) indicam que a espiritualidade diminui o risco de suicídio, depressão, abuso de drogas, sentimentos de angústia e ansiedade, melhora a função imunológica, diminui o risco de doenças crônicas, bem como, apresenta melhor estabilidade na união conjugal e os indivíduos tendem a ser mais esperançosos, otimistas e a ter propósito de vida.

### 3.3 RELIGIOSIDADE

Ciência sem religião é manca.  
Religião sem ciência é cega.  
(Albert Einstein)

#### 3.3.1 A religião e a religiosidade na perspectiva das ciências sociais

A religião começou a ser estudada pelas correntes da história, teologia, psicologia, antropologia, sociologia, filosofia, fenomenologia, psicanálise de forma crítica e supostamente mais objetiva (COUTINHO 2012; ZILLES, 1991). Assim como, vem sendo alvo de estudos pela perspectiva das Ciências Sociais, sendo que as principais contribuições dos estudos sobre o tema, surgiu no final do século XIX para o XX, período esse que há uma separação da esfera científica da religiosa pelos pesquisadores sociais (HERRERA, 2004; RODRIGUES, 2014).

Tal separação no século XIX, ocorre em vista da concepção teórica de religião que se apresentava mais positivista e evolucionista, onde a religião desapareceria por ser considerada de caráter inferior e se esperava que fosse substituída pelo espírito científico que transformaria

a visão religiosa de mundo, sendo Auguste Comte um dos principais representantes desta visão evolucionista (HERRERA, 2004). Todavia, no século XX, os cientistas procuram restabelecer novamente a aliança entre a Ciência e a Religião (CHAMPION, 2001).

Sendo assim, desde o século XX a Religião vem sendo objeto de estudo pelas Ciências Sociais, trazendo uma perspectiva diferente do evolucionismo e tem como principais pensadores Émile Durkheim e Max Weber, os quais contribuem com o estudo da religião e da Sociologia da Religião (HERRERA, 2004; COUTINHO 2012; RODRIGUES, 2014). Além disso, outros pensadores contribuíram com a reflexão do fenômeno religioso no campo, como Sigmund Freud, Karl Marx e George Simmel (HERRERA, 2004).

Para os pensadores Durkheim e Weber, a religião sob a ótica da modernidade, é uma maneira de compreender a sociedade e de analisar questões éticas, morais, de sentido e de solidariedade (ROBERTSON, 2000). Durkheim em 1912, em sua obra intitulada “As formas elementares da vida religiosa”, ressalta que a religião é uma reprodução do social, demonstrando o sentir, o pensar e a necessidade real e afirma que não existem falsas religiões, cada uma é verdadeira do seu modo, de tal maneira que responde às condições da vida do indivíduo (DURKHEIM, 1996; BELLOTTI, 2011).

Para Durkheim (1996), tudo que há na realidade está dividido entre o Sagrado e o profano, os quais possuem visões opostas um do outro e que não tem nada em comum. Para a autora, o Sagrado é produto da criação coletiva, sendo considerado tudo aquilo que se relaciona a religião, como os mitos, os ritos, a magia, as crenças e símbolos, os quais são manifestados como uma realidade distinta do natural e está relacionado a algo extraordinário, transcendente ou metafísico (DURKHEIM, 1996).

Já o profano, é tudo que não se considera Sagrado, é quando o processo é algo natural e biológico (DURKHEIM, 1996). Sendo assim, como o Sagrado é algo realizado pelo coletivo, cabe a ciência tentar desvendá-lo, afim de encontrar a realidade e poder verificar que nele estão as relações do indivíduo, da natureza e da sociedade (COUTINHO, 2012).

Diferente de Émile Durkheim, a concepção de religião para Max Weber é abordada em 1905 em sua obra intitulada “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, na qual afirma que a religião influencia na vida das pessoas e na maneira em que a sociedade é organizada, bem como traz os desdobramentos e consequências decorrentes da religião. Para ele, a religião leva à perda da consciência e alienação da sociedade, de tal forma, que a limita a construção social (WEBER, 2005).

Ademais, Weber (2005) aborda a respeito da religião protestante e destaca que esta influencia no nascimento da produção capitalista. E, baseado em dados estatísticos, comprova

que a maioria dos líderes do mundo dos negócios dos Estados Unidos eram pertencentes ao protestantismo (WEBER, 2005).

Na perspectiva de Sigmund Freud sobre religião, as normas, os princípios morais, leis, Deus e Divindades são representações centradas na paternidade (figura paterna) e embora reconheça que esses aspectos espirituais proporcionam conforto aos indivíduos, nada mais é que uma ilusão humana (FREUD, 1976a). No entanto, mais tarde reconheceu que a religião é de suma importância para manter a ordem social, mas também tem papel primordial na manutenção da sanidade do ser (FREUD, 1976b).

Para o autor, a fonte da religiosidade está associada ao sentimento de eternidade que alguns indivíduos experimentam de algo que não possui fronteiras e que é ilimitado, chamando de sentimento oceânico, e procura assim encontrar a origem e a causa desse sentimento (FREUD, 1976b).

Sob a ótica de Karl Marx, que estudou o papel da religião na sociedade do século XIX, a religião é criada pelo homem e propõe o seu conceito em dois momentos: no primeiro a religião é tratada como alienação; e no segundo, é considerada como uma ideologia (LESBAUPIN, 2011; MARX; ENGELS, 2007; ZILLES, 1991).

No primeiro momento, ao abordar a religião como alienação, Marx sugere que a mesma reflete em tudo aquilo que falta no homem, ou seja, a religião seria uma projeção do homem no mundo ilusório e questiona-se a respeito desta projeção. Nesse sentido, se depara com tal resposta ao questionamento no relacionamento do homem e o mundo, que pelo fato de o indivíduo estar inserido numa realidade que o explora e o oprime, tem necessidade de ilusões e é em razão disso que procura pela religião (LESBAUPIN, 2011; ZILLES, 1991).

Deste modo, o homem é um ser alienado pelas condições em que vive e procura a religião como um calmante, para Marx ela seria como um ópio, uma maneira de suportar a realidade, resumindo sua crítica à religião na seguinte frase: “a religião é o ópio do povo” (LESBAUPIN, 2011; ZILLES, 1991). Na concepção de Zilles (1991, p. 127), essa frase significa que a religião age como um hipnotizante, mostrando uma falsa superação da miséria, de tal forma que acaba destruindo a revolta do homem, ou seja, ela “atua como uma força conservadora no campo social e econômico”. Logo, a alienação religiosa está fundamentada na alienação econômica (ZILLES, 1991).

No segundo momento, que iniciou na obra “A Ideologia Alemã” em 1845, Marx e Engels (2007) conceituam a religião como ideologia, e afirmam que as ideias não possuem autonomia, elas são resultado da atividade material dos indivíduos. Sob a ótica da religião ou de qualquer outro âmbito (filosofia, moral, etc.), a formação das ideias é explicada pelo modo

que o homem realiza a produção de seus bens materiais, em outras palavras, as ideias são resultado das condições sociais feitas pelos indivíduos (LESBAUSPIN, 2011; MARX; ENGELS, 2007).

Lesbauspín (2011) aborda que as ideias religiosas acabam justificando e escondendo as dominações de classes, a exploração de uma classe sob a outra e por isso Marx aborda a religião como ideologia, ela não possui substância própria, seria uma falsa consciência. Além disso, essa concepção leva às consequências práticas, visto que uma vez que o indivíduo é quem cria as condições necessárias para a existência da religião, ele também pode provocar uma realidade oposta. Neste caso, com o efeito da transformação social, a religião pode desaparecer, não tendo mais razão para existir (LESBAUPIN, 2011).

No que se refere ao pensador George Simmel - contemporâneo de Durkheim e Weber – em sua obra “Religião: ensaios, v. 1/2”, aborda a respeito dos indivíduos religiosos, o modo que enxergam, experimentam e constituem o mundo, assemelhando-os ao filósofo e ao artista, pelo fato destes também revelarem formas únicas de ver o mundo (SIMMEL, 2010). Para o autor, a religião é capaz de formar e fundamentar a experiência humana, sendo resultante da religiosidade, que se completa no íntimo do ser (SIMMEL, 2010).

A religiosidade para Simmel (2010), é um estado ou necessidade interior, são crenças e conhecimentos fornecidos pela tradição com o intuito de satisfazer tal necessidade. É considerada um modo de ser, que independente de ela se relacionar ou não com a fé, o ser religioso, é uma maneira fundamental e primária do indivíduo. Logo, ela é uma função humana considerada mais subjetiva do indivíduo, sendo antecedente e fundamentadora da religião (SIMMEL, 2010).

Diante das considerações dos principais pensadores da área de ciências sociais, percebe-se que a Religião percorre pelos aspectos sociais, de tal maneira, que é capaz de mobilizar e articular os sentidos da vida em comunidade, que conseqüentemente influencia na vida pública e privada dos indivíduos religiosos (RODRIGUES, 2014). Em razão disso, a compreensão do fenômeno religioso pelas ciências sociais, requer analisá-los além de seus aspectos teóricos e metodológicos, ou seja, não observar apenas a questão social, econômica e política, mas sim requer considerá-los em termos de vivência e experiência religiosa, bem como de práticas e identidades religiosas (RODRIGUES, 2014).

### 3.3.2 Definições e características da religião e religiosidade

A etimologia da palavra religião que se popularizou é derivada do latim, do vocábulo *religāre* que significa “religar”, “reler”, “ligar por trás”, indicando que a religião é um meio de religar, fazer uma ligação entre as coisas que estão separadas, ou seja, fazer a ponte entre a humanidade e algo Superior ou transcendente (AZEVEDO, 2010; COUTINHO, 2012; MOURA et al., 2011; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018). E o seu conceito, foi culturalmente e historicamente desenvolvido no Ocidente, sendo seu sentido relacionado à tradição cristã (MOURA et al., 2011).

Em razão disso, o contexto cultural em que se está inserido influencia em como a religião é definida, tendo significados diferentes para as sociedades Ocidentais e Orientais (AZEVEDO, 2010; COUTINHO, 2012). No Ocidente, onde há predominância da cultura judaico-cristã, a religião está relacionada à um único Deus, ao transcendente, ela é um mediador entre o indivíduo e Entidades Superiores. No caso do Oriente (ex: budistas e hinduístas), não há presença do elemento “transcendente” e sim do panteísmo, onde tudo e todos são um único Deus, ou seja, Deus e o universo são considerados idênticos (COUTINHO, 2012).

Além disso, Coutinho (2012) ressalta que as definições de religião estão divididas entre substantivas e funcionais e que variam de acordo com o contexto acadêmico, social e temporal que o autor se encontra, bem como depende da ideologia do mesmo. Nesse sentido, as definições substantivas indicam que a religião é um sistema que descreve o Sagrado, as crenças, suas práticas, os valores e a coletividade. Já a visão funcional, aborda como a religião regula a conduta dos indivíduos, por meio de normas, pela coesão, pelos estímulos, por proporcionar sentido e significado na vida, pela experiência, pela maturidade, por proporcionar identidade e por ministrar sobre a salvação, a redenção do indivíduo (COUTINHO, 2012).

Sob a ótica do psicólogo Jung (1984), que não considera uma religião específica em si e sim traz a ideia de *Homo religiosus*, que pondera os fatores que agem sobre o homem, no seu eu e seu estado em geral, a religião é um fenômeno histórico e sociológico, sendo uma expressão muito antiga e universal da alma humana e é considerada como um assunto extremamente importante para os indivíduos (JUNG, 1984). Eliade (1996) acrescenta que, para o *Homo religiosus*, o mundo não é algo inerte, que não tem significado ou objetivo, não é mudo tampouco opaco, para ele o “Cosmos” vive e fala, em outras palavras, a existência do mundo é em razão de sua criação pelos Deuses e a sua existência tem algum motivo.

Segundo Jung (1984), a religião é o que conduz a uma atitude particular da consciência e é modificada pelo “numinoso”. O termo “numinoso” é proveniente do latim “*numen*”, que

significa algo que é considerado Divindade ou Sagrado e refere-se ao estado religioso que a alma se encontra (OTTO, 2007). Ainda, Jung (1984) reconhece a existência do comportamento religioso do homem como uma busca pelo transcendente e vincula o conceito de religião à prática de ritos de maneira correta, onde homem deve ser submisso às vontades dos Deuses.

De uma maneira mais simples e não tão abrangente como a conceituação anterior, Koenig (2012) aborda a respeito da religião em sua obra “Medicina, Religião e Saúde”, definindo o conceito de religião como um conjunto de crenças e práticas de determinada comunidade, na qual utilizam de rituais e idolatria para se comunicar ou se aproximar do “Sagrado”, “Divino”, “Deus” (Ocidente) ou do “Nirvana”, “Verdade Absoluta”, “Realidade” (Oriente). Para o autor, a religião geralmente está baseada em ensinamentos e escrituras que expõem qual o propósito e o significado do mundo e quais são as responsabilidades do indivíduo nele e para com as outras pessoas, inclusive expondo sobre a vida após a morte. Logo, a religião fornece uma conduta correta que o indivíduo deve seguir, um código moral que seus adeptos tentam aderir (KOENIG, 2012).

Sob a perspectiva de Panzini et al. (2017) e Sweetman (2013), a religião é a crença que existe um criador e controlador de todo o Universo, que há um poder sobrenatural que proporciona ao indivíduo uma natureza espiritual que mesmo após a sua morte, ela continua a existir. Nesta perspectiva, Coutinho (2012) traz uma síntese dos componentes da Religião que aparecem nas definições de diversos autores, conforme pode ser visto no Quadro 8.

Quadro 8 - Componentes da religião

Componentes da Religião		Definição
<b>Objeto da Religião</b>		Seres espirituais; Poderes superiores; <b>Sagrado</b> ; Realidades transcendentais; Realidades sobrenaturais; Realidades supraempíricas; Seres sobre-humanos; Deuses.
<b>Sagrado</b>		Para alguns autores o Sagrado é considerado real, para outros ele é construção humana; Na concepção de Coutinho (2012), o Sagrado é própria realidade transcendente, não é possível reificar, concretizar e não se assegura sua existência terrena.
<b>Religião como um sistema de:</b>	<b>Crenças</b>	São as definições do Sagrado e sua relação com o homem.
	<b>Práticas</b>	São os meios de comunicação do homem com o Sagrado, como: ritos, rituais e orações.
	<b>Símbolos</b>	São os aspetos evocativos das crenças, como: objetos, gestos, expressões e palavras.
	<b>Visões do mundo</b>	São as interpretações do mundo e seu sentido, é como a sociedade interpreta o mundo e interage com ele.
	<b>Valores</b>	São sistemas de preferências que modelam o comportamento do indivíduo.
	<b>Experiências</b>	São as relações pessoais com o Sagrado.

Fonte: Elaborado pela autora com base em Coutinho (2012)

Percebe-se então, que a religião é um complexo de crenças (sobre a realidade, o ser humano e moralidade), que são capazes de regular e influenciar a vida e o modo que se vive. E tais crenças, são expressadas por meio de práticas, rituais e símbolos, que se baseiam nas visões de mundo e, na maior parte, no credo da existência de uma realidade Sagrada ou transcendente (COUTINHO, 2012; KOENIG; KING; CARSON, 2012; SWEETMAN, 2013).

Cabe ressaltar, que além da forma tradicional da religião discutida anteriormente, existe um formato considerado não tradicional que a religião se encontra, que é um conjunto de rituais e crenças que determinados grupos são orientados. Neste formato encontram-se a bruxaria, espiritismo, astrologia, adivinhação, práticas folclóricas, indígenas e animistas que relacionam a algo sobrenatural (KOENIG, 2012).

Cabe ressaltar que, Day (2005) ao questionar sobre a religião no local de trabalho, a mesma foi conceituada de várias maneiras pelos colaboradores: como comportamentos (frequência de adoração ou de oração); como integrada (ou não integrada) em várias facetas da vida; como meio (extrínseco), fins (intrínsecos) ou busca de sentido (busca); e impulsionada pelo grau em que o indivíduo assume uma identidade social religiosa. Assim, conceber a religiosidade no local de trabalho, determinará, em partes, os resultados que se pretende investigar (DAY, 2005).

Diferente da definição de religião, a religiosidade está mais atrelada a algo pessoal e menos relacionada às instituições religiosas, rituais ou doutrinas impostas pela religião. Ela é representação das crenças, práticas, rituais e símbolos que se fundamentam na religião com o intuito de aproximar o indivíduo ao Sagrado ou Transcendente (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017). Para Corrêa et al. (2011), Koenig, McCullough e Larson (2001), Lucchetti et al. (2012) e Panzini et al. (2017), ela seria uma extensão do quanto se segue, pratica e se acredita em determinada Religião.

Nesta perspectiva, a atividade religiosa pode ser organizacional (pública) ou não organizacional (privada). A religiosidade organizacional (RO), pode ser pública, institucional e social e refere-se à participação em serviços religiosos (reuniões, grupos, grupos de orações, estudo de escrituras) e outras atividades que envolvem a Igreja/Templo/Sinagoga/Mesquita (evangelização, arrecadação financeira, doações, trabalhos voluntários). Já a religiosidade não organizacional (RNO), são as atividades religiosas que o indivíduo realiza sozinho, em particular, como por exemplo: fazer oração, meditação, ler escrituras sagradas, ouvir ao rádio ou assistir programas de televisão religiosos, realizar rituais, como ascender velas, usar terços e assessorios religiosos, entre outros (KOENIG, 2012; LUCCHETTI et al., 2012).

Além disso, os autores Allport e Ross (1967), Futterman e Koenig (1995), Koenig (2012), Moreira-Almeida, Lotufo e Koenig (2006) e Oxhandler, Polson e Achenbaum (2018), descrevem que, o que motiva o indivíduo a ser religioso é dividido em dois polos: a religiosidade intrínseca e extrínseca. Na religiosidade intrínseca (RI), os indivíduos têm o desejo de internalizar completamente a religião, de abraçar e viver suas crenças, sendo ela seu bem maior. Para eles, a religião é capaz de compreendê-los e motivá-los e está associada a um estado mental saudável. No caso da religiosidade extrínseca, a religião existe para as necessidades do indivíduo, como por exemplo, apoio social, status, autojustificação ou alguma forma de segurança. Logo, a religiosidade extrínseca apresenta-se de uma maneira mais egoísta, para interesses e fins imediatos.

Em outras palavras, os intrinsecamente motivados buscam a religião como um fim em si, pelo seu próprio valor, e os extrinsecamente motivados procuram-na como um meio, para alcançar um outro propósito. Ressalta-se ainda, que esta distinção proporcionou o surgimento de novas escalas que avaliassem tais aspectos nas pesquisas (KOENIG, 2012; OXHANDLER; POLSON; ACHENBAUM, 2018), já que esses dois tipos de religiosidade são conceitualmente ortogonais e devem ser medidos separadamente (BROTHERIDGE; LEE, 2007; CLARK; DAWSON, 1996).

### 3.3.3 Escalas de religiosidade

O Brasil, mesmo sendo considerado um País sincrético (produto de diversas religiões) e muito religioso, necessita da validação de mais escalas multidimensionais de religiosidade (MOREIRA-ALMEIDA et al., 2010). Isto porque ainda são poucas as escalas existentes que são validadas na língua portuguesa e para o contexto brasileiro, havendo assim, uma escassez de instrumentos e dimensões que mensurem a mesma (TUANAY et al., 2012).

O estudo de Lucchetti, Lucchetti e Vallada (2013), realizou uma revisão sistemática dos instrumentos de espiritualidade e religiosidade validadas para o português, sendo encontradas a existência de 20 escalas de espiritualidade e religiosidade e dessas, 45% avaliavam a religiosidade. O estudo de King e Crower (2004), também disponibiliza escalas de religiosidade, mas dessas, ainda poucas foram validadas no Brasil. Sendo assim, o Quadro 9 apresenta as escalas validadas no Brasil que são mais utilizadas nos estudos.

Quadro 9 - Escalas de religiosidade

Nome da escala	Autores	Publicação	Tipo de amostra	N
<i>Duke Religion Index</i>	Lucchetti et al. (2012)	J. Relig. Health.	População de baixa renda	383
<i>Intrinsic Religiousness Inventory (IRI)</i>	Taunay (2011)	Dissertação de mestrado	Estudantes universitários (n = 323) e pacientes psiquiátricos (n = 102)	425
<i>Strayhorn, Weidman and Larson Religious Scale</i>	Gonçalves (2000)	Tese de doutorado	População com câncer de mama	130
<i>Moschella Religious Scale</i>	Gonçalves (2000)	Tese de doutorado	População com câncer de mama	130

Fonte: Elaborado pela autora

Diante das escalas de mensuração de religiosidade dispostas no Quadro 9, as duas primeiras, foram escolhidas para a utilização neste estudo. A escala *Duke Religion Index* ou Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL) foi desenvolvida por Koenig, Meador e Parkerson (1997), traduzida para o português por Moreira-Almeida et al. (2008) e posteriormente foi validada por Lucchetti et al. (2012) no Brasil, em uma amostra de 383 pessoas de baixa renda residentes na cidade de São Paulo. O P-DUREL é uma escala confiável, válida, breve, de fácil aplicação e que já foi utilizada em mais de 100 estudos em todo o mundo, estando disponível em 10 idiomas (KOENIG; BÜSSING, 2010; LUCCHETTI et al., 2012).

Esta escala possui cinco itens de envolvimento religioso e que não abordam a espiritualidade, os quais estão dispostos em três dimensões: Religiosidade Organizacional (RO) com 1 item; Religiosidade Não-Organizacional (RNO) com 1 item; e Religiosidade Intrínseca (RI) composta por 3 itens (MOREIRA-ALMEIDA et al., 2008; LUCCHETTI et al., 2012). Tais dimensões devem ser analisadas separadamente, visto que o primeiro item da dimensão RO varia em uma escala *likert* de 6 pontos, onde 1 refere-se a “mais do que uma vez por semana” e 6 indica “nunca”; o segundo item da dimensão RNO, é mensurado em uma escala *likert* de 6 pontos, variando de 1 “mais do que uma vez ao dia” a 6 “raramente ou nunca”; e os três últimos itens da escala pertencentes a dimensão RI, são mensurados em uma escala *likert* de 5 pontos, onde 1 indica “totalmente verdade para mim” e 5 “não é verdade” (LUCCHETTI et al., 2012).

O *Intrinsic Religiousness Inventory (IRI)* ou Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI), também será utilizado na mensuração deste estudo e foi desenvolvido e validado no Brasil por Taunay (2011) em sua dissertação de mestrado e publicado no ano seguinte na Revista Brasileira de Psiquiatria. O IRI foi validado em uma amostra de 323 estudantes universitários e 102 pacientes psiquiátricos, sendo unidimensional e composto por 10 itens mensurados em uma escala *likert* de 5 pontos, variando de 1 “nunca/nada” a 5 “sempre/extremamente” (TAUNAY, 2011; TAUNAY et al., 2012).

Este inventário é indicado para medir a religiosidade intrínseca em psiquiatria e também é recomendado para aplicação em diversas amostras de populações brasileiras. Em sua validação, apresentou uma correlação forte e significativa com a dimensão RI da escala P-DUREL, bem como foram observadas correlações moderadas entre o IRI e as outras dimensões (RO e RNO) do P-DUREL (TAUNAY, 2011; TAUNAY et al., 2012).

Sendo assim, é importante ressaltar que, de acordo com os achados de Taunay (2011), o conceito de religiosidade intrínseca mensurado por meio dos instrumentos IRI e pela dimensão RI do P-DUREL, são muito relacionados, mas ainda assim são distintos.

A escala *Strayhorn Religious Scale* ou Escala Religiosa de Strayhorn, foi criada por Strayhorn, Weidman e Larson (1990) e foi validada no Brasil por Gonçalves (2000) em uma amostra de 130 pessoas com câncer de mama. Esta escala é disposta em 9 itens que mensuram a religiosidade quanto às práticas comuns da igreja, as crenças e atitudes no que tange ao relacionamento com Deus (GONÇALVES, 2000; STRAYHORN; WEIDMAN; LARSON, 1990). Ressalta-se que a escala avalia a religiosidade em oposição à espiritualidade e não faz separação em dimensões de RO, RNO e RI (GONÇALVES, 2000).

A escala *Moschella Religious Scale* ou Escala Religiosa de Moschella foi criada por Moschella et al. (1997) e também foi validada no Brasil por Gonçalves (2000) em uma amostra

de 130 pessoas com câncer de mama. A escala é composta por 34 itens que abrangem questões importantes, como: o envolvimento religioso (religiosidade auto referida e presença religiosa), luta religiosa e enfrentamento religioso, entre outros. A desvantagem da escala, é que ela foi adaptada para aplicação em pacientes com câncer e tem alguns itens que estão relacionados a indivíduos doentes, restringindo a utilização em demais amostras com pessoas “saudáveis” (GONÇALVES, 2000; STRAYHORN; WEIDMAN; LARSON, 1990).

Sendo assim, mesmo as escalas sendo desenvolvidas para aplicação em outras amostras e mesmo que tenham sido validadas em amostras que não são o foco deste estudo, King e Crower (2004) recomendam a aplicação do P-DUREL e do IRI em estudos organizacionais, ou seja, são ideais para a mensuração deste estudo.

### **3.3.4 A religiosidade no contexto do trabalho**

O impacto da religião no comportamento econômico é um tema antigo de estudo, desde 1905, quando Max Weber escreveu o livro “A ética protestante e o espírito do capitalismo”, no qual abordava a importância do papel do religioso protestante na concepção do desenvolvimento do capitalismo (WEBER, 2005). Nesse sentido, Weber (2005) destaca que a religião influencia significativamente na economia da sociedade, principalmente pela transmissão de um sistema de valores implícitos ou explícitos que fornecem sentido às ações do “ator” econômico.

Logo, como já explanado no item 3.3.1, Weber explica como a religião pode influenciar o desenvolvimento econômico de uma nação, ressaltando que a religião leva à perda da consciência e deixa a sociedade alienada (WEBER, 2005). Em contrapartida, Cavalcanti, Parente e Zhao (2007) ressaltam que a afirmação feita por Max Weber nada mais é do que uma hipótese que permanece até hoje controversa, reforçando a incapacidade de quantificar os efeitos da religião no desempenho econômico.

No entanto, Gallup (2010) e Crabtree (2010) suportam a hipótese de Weber (2005), abordam que os Cientistas Sociais apresentaram inúmeras explicações possíveis para a relação entre a religiosidade de uma população e o seu nível de renda médio. A teoria fundamentada é que a religião desempenha um papel mais funcional nos países mais pobres do mundo, ajudando muitos moradores a lidarem com uma luta diária para sustentar a si mesmos e suas famílias.

Nesta perspectiva, Gallup (2010) realizou uma pesquisa em 114 países no ano de 2009 e constatou que, os países mais pobres do mundo (renda média per capita de US\$ 2.000 ou menos), a proporção média que diz que a religião é importante em suas vidas diárias é de

95%. Em contraste, a média para os países mais ricos (renda média per capita superior a US\$ 25.000) é de 47%. No caso do Brasil, que apresentava em 2010 uma renda média per capita superior a US\$ 10.237 (IBGE, 2010), a pesquisa indicou que 87% dos brasileiros consideravam a religião importante em suas vidas diárias.

Dessa forma, percebe-se a forte relação entre a situação socioeconômica de um país e a religiosidade de seus moradores (GALLUP, 2010). Truss et al. (2014) corroboram com essa pesquisa, seus resultados apresentaram-se consistentes com a tendência dos países mais pobres do mundo expressarem níveis mais altos de religiosidade do que aqueles países com altos níveis de riqueza econômica.

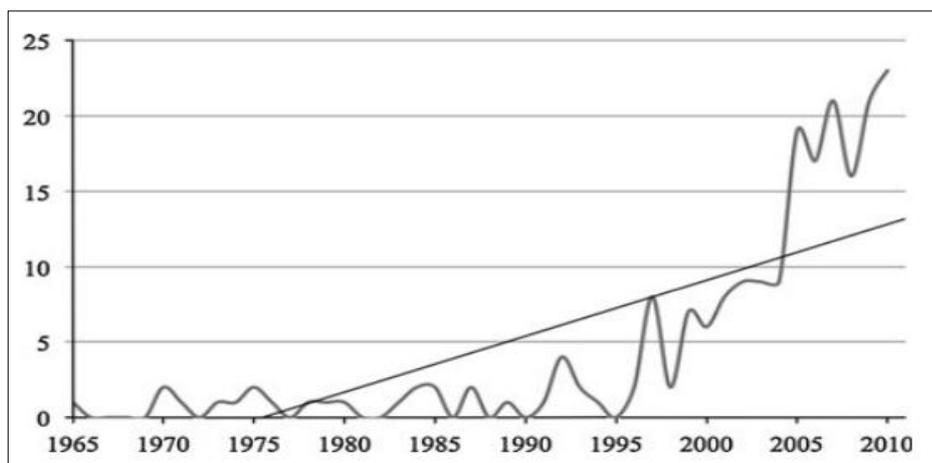
No entanto, os Estados Unidos são um dos países ricos que melhoram a tendência, pois 65% dos americanos dizem que a religião é importante em suas vidas diárias (GALLUP, 2010). Logo, a hipótese de Weber sustentada, agora é contrariada novamente.

Ressalta-se que esse questionamento é realizado mais por pesquisadores da área da Economia, já para os pesquisadores da área de Administração, o interesse maior é em descobrir o efeito que a religião tem no desempenho individual e conseqüentemente na organização (GUNDOLF; FILSER, 2013).

Nesta perspectiva, o papel da religião em moldar o comportamento dos indivíduos na vida pessoal e profissional, vem cada vez mais ganhando a atenção dos pesquisadores da área de Administração, tornando-se um campo interessante de estudo nas últimas décadas (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; GUNDOLF; FILSER, 2013; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018). Tais pesquisas, têm revelado o impacto positivo da religiosidade em diversos resultados organizacionais e para os recursos humanos (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018).

Tendo em vista o interesse cada vez maior da gestão em relação à religião, os autores Gundolf e Filser (2013) investigaram o estado da arte das publicações mais influentes em 215 artigos, por meio da análise de conteúdo e citação, conforme pode ser visto na Figura 18 a seguir.

Figura 18 - Número de publicações ao longo dos anos sobre religião e gestão (n = 215)



Fonte: Gundolf e Filser (2013)

Diante da Figura 18, é possível notar o aumento do interesse no campo de pesquisa na área de gestão e religião, sendo que a linha diagonal destaca o crescente interesse nas descobertas e desenvolvimentos do campo. Percebe-se que as publicações sobre os temas aumentaram significativamente nas últimas três décadas, mais especificamente, a partir de meados dos anos 90, e isso se deve ao fato dos artigos analisados mencionarem a espiritualidade como uma alternativa menos dogmática de estruturar os questionamentos individuais (GUNDOLF; FILSER, 2013).

Dentre os autores mais citados nas publicações analisadas, são liderados por: Mitroff e Denton (1999) com o artigo intitulado: “*A spiritual audit of corporate America: a hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*” que obteve 28 citações; Weber (1930) com seu livro “*The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*” com 26 citações; e Giacalone e Jurkiewicz (2003), com o artigo “*Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities*” que obteve 17 citações (GUNDOLF; FILSER, 2013).

Além disso, Gundolf e Filser (2013) ressaltam que a literatura publicada é constituída de três correntes teóricas: (i) melhores práticas, que se concentram em questões de liderança e desempenho; (ii) religião no trabalho, que faz uma análise mais profunda das questões que surgem em relação aos aspectos espirituais e culturais no local de trabalho; e (iii) religião e ética, que aborda a influência da religião no comportamento ético dos indivíduos.

Deste modo, essas três correntes teóricas abordam sobre a sociedade e as perspectivas organizacionais e individuais, indicando que essas são as principais questões recentes de

pesquisa sobre gestão e religião. Sendo assim, a discussão e reflexão dessas publicações abrem novos campos de pesquisa que foram insuficientemente explorados, como a influência da religião no desempenho organizacional ou no comportamento do indivíduo (GUNDOLF; FILSER, 2013).

No estudo de Osman-Gani, Hashim e Ismail (2013), que mensurou o impacto da religiosidade e da espiritualidade no desempenho dos funcionários por meio da coletada de dados de funcionários, colegas e supervisores, constataram também que a religião funciona como uma variável moderadora no desempenho do trabalho. Com base nos resultados deste estudo, os autores afirmam que as organizações podem formular novas políticas e estratégias para melhorar o desempenho dos funcionários, permitindo e incentivando atividades, independentemente das crenças religiosas e espirituais, facilitando assim a compreensão e o respeito mútuo (OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013).

Ademais, os autores ressaltam que, a cultura de respeito pela diversidade de crenças deve ser cultivada no ambiente organizacional por meio da aplicação de códigos de conduta apropriados, além disso deve ser fomentado valores de tolerância, respeito e compaixão, o que consequentemente resultará em um trabalho em equipe mais produtivo e no melhor desempenho (OSMAN-GANI; HASHIM; ISMAIL, 2013).

Day (2005) corrobora com a explanação anterior, para o autor a religião é relevante para o local de trabalho e se relaciona com os atributos dos funcionários que, por sua vez, podem afetar atitudes e desempenho dos mesmos. Em particular, os trabalhadores religiosos podem ser mais rentáveis, mais saudáveis fisicamente e mentalmente, mais comprometidos com a organização, mais satisfeitos e com melhores desempenhos, são capazes de lidar com o estresse de forma mais eficaz, são mais criativos e solucionadores de problemas, mais eficazes e trabalham melhor em equipe (DAY, 2005).

Nesta perspectiva, diversos outros estudos têm sido desenvolvidos demonstrando a relevância da Religiosidade como um fator determinante e significativo no comportamento e desempenho dos colaboradores. Em muitos desses estudos a religiosidade está relacionada com: a satisfação no trabalho (KING; WILLIAMSON, 2005; KUTCHER et al., 2010), motivação (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; JAMAL; BADAWI, 1993; SILVA, 2008; VASCONCELOS, 2006), ao capital social (TRUSS et al., 2014), menor rotatividade (JAMAL; BADAWI, 1993), ao menor estresse (STEFFEN; MASTERS, 2005) e *burnout*, maior comprometimento organizacional e comportamento de cidadania organizacional (JAMAL; BADAWI, 1993; KUTCHER et al., 2010), ela modera a relação estresse-tensão (NOOR, 2008) e afeta positivamente o bem-estar em geral (ELLISON, 1991; GRAHAM; SHIER, 2011).

Além disso, os autores Ali, Gibbs e Camp (2000) descobriram que os problemas de recursos humanos são fundamentados na religião. Logo, argumentam que a religiosidade está em grande parte relacionada à moralidade, e que esta relaciona-se com a ética no trabalho. Sob esta ótica, muitos pesquisadores como Den Hartog e Belschak (2012), Hunt e Vitell (1993), Nwachukwu, Žufan e Chládková (2016), Singhapakdi et al. (2012), Tracey (2012), Vitell (2009) e Walker, Smither e Debode (2012) acrescentam que a Religiosidade é um importante fator determinante no comportamento ético ou antiético no ambiente organizacional e afirmam que pessoas com alta religiosidade intrínseca (RI) valorizam a vida e engajam-se mais no comportamento ético.

Segundo Vitell (2009), a RI tem impacto nos julgamentos éticos e a religiosidade extrínseca tem impacto muito limitado ou nenhum impacto. Assim, o indivíduo com comportamento altamente ético pode estar mais comprometido e envolvido na obtenção dos objetivos organizacionais (TANG; TANG, 2010).

É nesta perspectiva que Nwachukwu, Žufan e Chládková (2016), ao pesquisarem sobre a religiosidade, práticas de trabalho de alto desempenho e engajamento no trabalho, verificaram que um ambiente de trabalho que incentiva o comportamento ético e que implementa práticas de trabalho de alto desempenho, terá funcionários mais engajados no trabalho, resultando assim no melhor desempenho organizacional. Dessa forma, os autores sugerem que novas pesquisas empíricas sejam realizadas para confirmar a existência da relação entre as variáveis e propuseram que sejam investigadas em pesquisas futuras a seguinte proposição: “A religiosidade intrínseca está positivamente relacionada ao engajamento dos funcionários”. Dessa maneira, será possível fornecer uma visão sobre como entender e gerenciar os colaboradores para melhorar o desempenho (NWACHUKWU; ŽUFAN; CHLÁDKOVÁ, 2016).

Baseado na proposição de Nwachukwu, Žufan e Chládková (2016) e nas escalas escolhidas para mensuração desse estudo (P-DUREL e IRI), as quais avaliam quanto a atividade religiosa (RO e RNO) e a respeito do que motiva o indivíduo a ser religioso (RI), foram elaboradas as seguintes hipóteses de pesquisa:

**H3: A religiosidade intrínseca se relaciona com o engajamento no trabalho;**

H<sub>3a</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>3b</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>3c</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>3d</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto absorção;

**H4: A religiosidade de Duke se relaciona com o engajamento no trabalho;**

H<sub>4a</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>4b</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>4c</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>4d</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto absorção.

Nesta perspectiva, outros estudiosos investigaram recentemente e confirmam a relação positiva entre a religiosidade e o engajamento no trabalho, como Bakar, Cooke e Muenjohn (2018) e Tennakoon e Lasanthika (2018) já mencionados na justificativa deste estudo, e Iddagoda e Opatha (2017), os quais se propuseram em investigar as lacunas de pesquisa sobre engajamento no trabalho a fim de fundamentar estudos futuros.

Dentre as sete lacunas encontradas por Iddagoda e Opatha (2017), destacam-se duas: a inexistência de argumentos teóricos e testes empíricos sobre o impacto da Religiosidade no Engajamento do trabalho, tanto no contexto do Sri Lanka onde foi realizada a pesquisa, quanto a nível internacional; e de evidências empíricas sobre a religiosidade como uma variável interveniente para o engajamento.

De acordo com Iddagoda e Opatha (2017), na maioria das religiões há orientações que explicam os deveres e responsabilidades dos empregadores e empregados, o que conseqüentemente ajuda a aumentar o engajamento no trabalho. E isso é mencionado por Piyaratana (2013), o qual afirma que o budismo (no Sigalovada Sutta – código budista de disciplina) explica as responsabilidades e deveres dos empregadores e trabalhadores e da necessidade de um melhor relacionamento entre ambos. Ainda, o autor menciona a existência de passagens bíblicas que podem estar relacionadas ao aumento do engajamento, como no seguinte versículo bíblico:

<sup>9</sup>Quanto aos servos, que sejam, em tudo, obedientes ao seu senhor, dando-lhe motivo de satisfação. Que não sejam respondões, <sup>10</sup>nem furetem, mas que deem prova de toda a fidelidade, a fim de que, em todas as coisas, manifestem a beleza da doutrina de Deus, nosso Salvador. (BÍBLIA SAGRADA, Tito, 2, 9-10, p. 1714).

De acordo com essa passagem bíblica, os colaboradores devem sempre fazer o melhor possível e ser confiáveis (IDDAGODA; OPATHA, 2017), bem como o fato de ter compromisso e entusiasmo no trabalho, pode agradar ao “Salvador” (GALLUP, 2013). Logo, a religião é capaz de orientar o comportamento dos colaboradores explicando os seus deveres e responsabilidades, e assim, conseqüentemente, levar a melhora do engajamento dos mesmos (TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018).

Nesse sentido, a religiosidade afeta a percepção dos colaboradores sobre seu trabalho. Diferente dos indivíduos que não são religiosos ou daqueles que usam sua prática religiosa para obter ganhos (religiosidade extrínseca), os indivíduos com altos níveis de religiosidade intrínseca são mais propensos a ver o trabalho como um chamado, engajar-se em comportamentos de cidadania organizacional e evitar comportamentos desviantes, ou seja, tendem a criar significado no trabalho através de sua crença religiosa (BROTHERIDGE; LEE, 2007).

Sendo assim, percebe-se que os estudos supracitados sugerem que sejam feitas mais pesquisas para dar suporte empírico sobre a relação religiosidade e o engajamento no trabalho, ressaltando que ainda há uma lacuna a ser explorada nessas associações conceituais (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; IDDAGODA; OPATHA; 2017; NWACHUKWU; ZUFAN; CHLADKOVA, 2016; TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018). Em razão disso, com base nas contribuições predominantes desta conexão, este estudo foi desenhado para verificar a associação entre a religiosidade e o engajamento no trabalho.

Portanto, por meio da investigação de como a Religiosidade impacta nas dimensões do Engajamento no trabalho, será possível contribuir aumentando a consciência organizacional da importância da Religiosidade e de como isso pode ser abordado em termos de gestão e práticas de Recursos Humanos para melhorar o desempenho e conseqüentemente o Engajamento, fazendo até mesmo com que a organização fique à frente da sua concorrência.

### **3.3.5 A religião e religiosidade no Brasil**

Tendo em vista que desenvolvimento histórico se distingue em cada comunidade, povos e épocas, cada cultura estabelece seus próprios sistemas religiosos, e ao pesquisar sobre religiosidade, deve-se levar em consideração o contexto cultural (diversas religiões, ritos, crenças, instituições, dogmas, livros e entre outros) do lugar onde se pretende investigar (MOURA et al., 2011; SILVA; SILVA, 2014). No caso do Brasil, os estudos sobre as religiões iniciaram no Século XIX, reconhecendo Raimundo Nina Rodrigues, médico-legista, como

sendo um dos primeiros a realizar estudos sobre as religiões afro-brasileiras (HERRERA, 2004; STEIL; HERRERA, 2010).

Posterior a este pioneiro, diversos estudiosos de várias correntes teóricas e intelectuais diferentes, também pesquisaram sobre a religiosidade e as práticas religiosas existentes no País, virando uma tradição ao longo dos anos realizarem estudos sobre esta temática na área de ciências sociais (HERRERA, 2004).

Tendo em vista que as diversas religiões existentes são constituídas por meio da grande diversidade de civilizações, paisagens, economia, personagens, formas de organização da sociedade, entre outros, as várias etnias influenciam na maneira de ser religioso. Deste modo, a história da religiosidade do Brasil é confundida com a concepção histórica do País, que em sua própria origem, apresenta um fundo religioso (PEREZ, 2000).

Nesta perspectiva, desde os primórdios, da chegada dos portugueses, vieram junto os frades franciscanos e seculares, em especial os jesuítas, e em razão disso o Brasil é visto como predominantemente católico (DALGALARRONDO, 2008). É importante ressaltar que, desde o primeiro recenseamento realizado no Brasil até a década de 70, a população religiosa apresentava-se filiada à Religião Católica Apostólica Romana, tal característica é decorrente da colonização do País, visto que esta religião foi estabelecida como a oficial até a Constituição da República no ano de 1891 (IBGE, 2010a).

Atualmente, de acordo com o Anuario Pontificio (2017), o Brasil ainda é considerado o País mais católico do mundo, ocupando a primeira posição, com 172,2 milhões (26,4%) de católicos de todo o continente americano. E o Censo de 2010 já trazia a Religião Católica como dominante no País, com 123 milhões de adeptos (IBGE, 2010a).

No entanto, em relação ao Censo de 2000, houve um crescimento de outras Religiões Evangélicas e de indivíduos que não professavam qualquer religião, os quais foram classificados como sem religião (IBGE, 2010a). Sendo assim, as demais religiões são resultado de vários grupos da população que se apresentam em menores contingentes (IBGE, 2010a), levando o País a apresentar diversas práticas religiosas, havendo tolerância e mobilidade dos indivíduos entre as religiões (CAMBOIM; RIQUE, 2010), bem como pode ser em razão de 95% dos indivíduos declararem acreditar em Deus, conforme o estudo de Moreira-Almeida et al. (2010).

Destaca-se que devido a diversidade étnica brasileira, existe uma grande quantidade de outras denominações religiosas em todo País, que mesmo sendo em pequeno número também são importantes para a identidade do Brasil. Dentre as denominações estão: Budismo, Judaísmo,

Grupos Espiritualistas, Mulçumanos, Tradições indígenas, Santo Daime, que é uma nova forma de religiosidade, dentre outras religiões (DALGALARRONDO, 2008).

Desta maneira, a Figura 19 demonstra as religiões e o total de adeptos apontados pelos pesquisados no Censo demográfico de 2010.

Figura 19 - Religiões e total de adeptos no Brasil conforme Censo demográfico de 2010

<b>Religião</b>	<b>Pessoas</b>	<b>%</b>
Católica Apostólica Romana	123.280.172	64,63
Evangélicas	42.275.440	22,16
Sem religião	15.335.510	8,04
Espírita	3.848.876	2,02
Outras religiosidades cristãs	1.461.495	0,77
Testemunhas de Jeová	1.393.208	0,73
Não determinada e múltiplo pertencimento	643.598	0,34
Umbanda e Candomblé	588.797	0,31
Católica Apostólica Brasileira	560.781	0,29
Budismo	243.966	0,13
Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias	226.509	0,12
Não sabe	196.099	0,10
Novas religiões orientais	155.951	0,08
Católica Ortodoxa	131.571	0,07
Judaísmo	107.329	0,06
Tradições esotéricas	74.013	0,04
Tradições indígenas	63.082	0,03
Espiritualista	61.739	0,03
Sem declaração	45.839	0,02
Islamismo	35.167	0,02
Outras religiosidades	11.306	0,01
Hinduísmo	5.675	0,00

Fonte: IBGE, Censo Demográfico (2010).

De acordo com a Figura 19 acima, a Religião Católica lidera a primeira posição (64,63%), seguido das Religiões Evangélicas (22,16%), dos sem religião (8,04%) e dos que se consideram Espíritas (2,02%). Ressalta-se ainda que, o sexo masculino apresentou maior representatividade de Católicos (65,5%) e sem religião (9,7%) em relação ao sexo feminino, onde 63,8% das mulheres declararam-se católicas e 6,4% sem religião. No entanto, nas demais religiões as mulheres são a maioria da população (IBGE, 2010b).

No estudo de Moreira-Almeida et al. (2010) os achados indicam que o Brasil apresenta níveis altos de envolvimento religioso, bem como a alta religiosidade está relacionada ao sexo feminino e a maior idade, o que corrobora os estudos de Halman e Draulans (2006) e Levin e Chatters (1998). Além disso, Noor (2008) também afirma que a experiência de trabalho e a religiosidade estão associadas a mulheres mais velhas.

No entanto, Moreira-Almeida et al. (2010) ressaltam que o indicativo de que os mais religiosos apresentam maior idade, não aponta que os mesmos frequentam de maneira assídua

à serviços religiosos, em vista das limitações físicas que essa população apresenta. Nesta perspectiva, a religiosidade tende a apresentar variações de intensidade ao longo da vida do indivíduo (DALGALARRONDO, 2008).

No que tange à renda, aos indicadores educacionais, estado civil e à ocupação do indivíduo, o estudo de Moreira-Almeida et al. (2010), bem como o de Lucchetti et al. (2010), não encontraram associações significativas com a religiosidade. Em contrapartida, Gonçalves (2011) verificou em sua pesquisa que a maior idade, a menor escolaridade e o desemprego, se correlacionam de forma positiva com a religiosidade intrínseca.

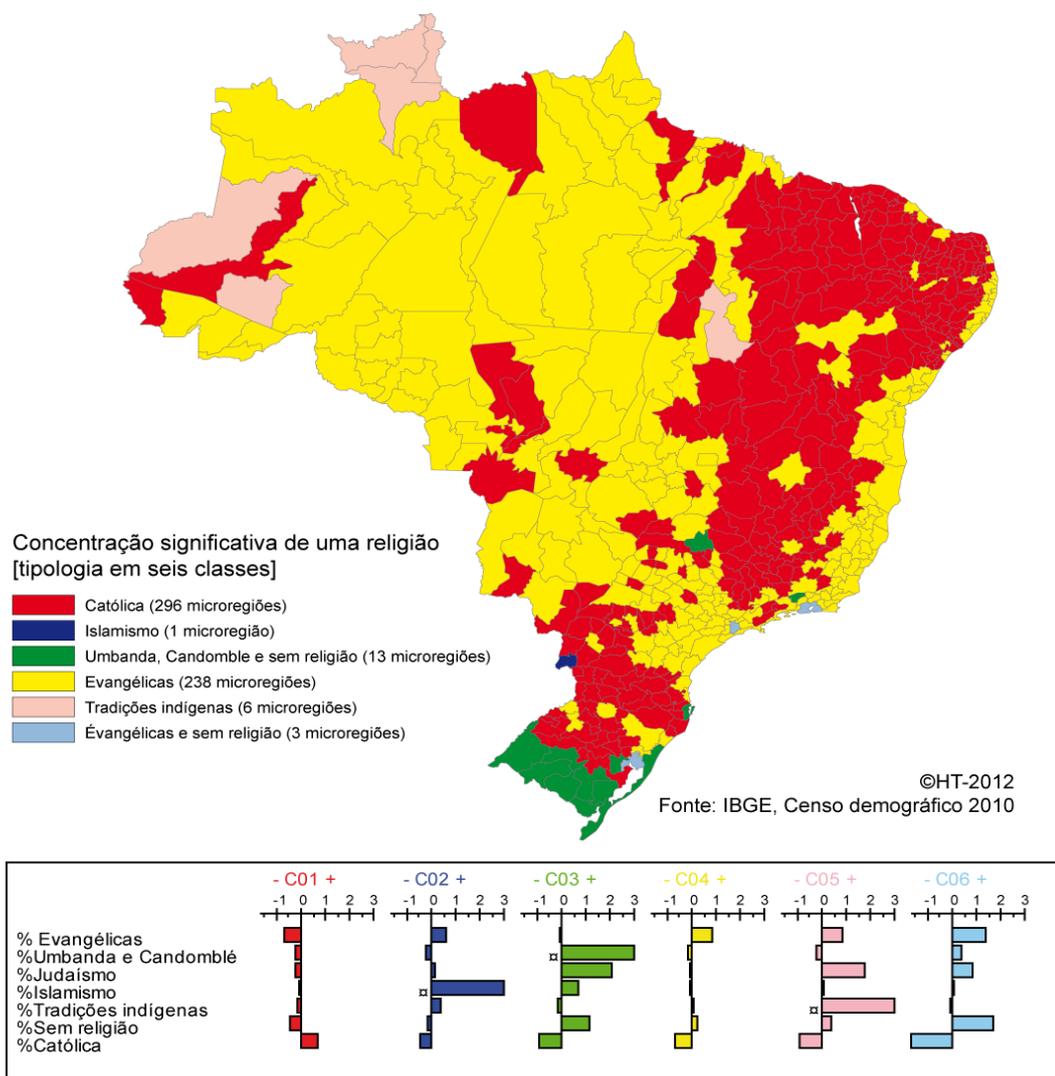
Assim como, Silva (2015) ao pesquisar a religiosidade e espiritualidade em idosos em relação às variáveis sócio-demográficas, encontrou em seu estudo que os idosos do sexo feminino, que apresentavam maior idade e menor escolaridade, bem como aqueles que não possuíam companheiros, obtiveram maiores índices de religiosidade e espiritualidade. Este resultado está de acordo com o estudo de longitudinal realizado nos anos de 2000 a 2006 de Souza (2011), que também encontraram os mesmos resultados tanto no ano de 2000, quanto em 2006.

Referente aos indicadores de educação em relação a religião de pertencimento, a população que se declara espírita possui os melhores índices, 31,5% possui ensino superior completo no Brasil. Todavia, os menores índices de educação pertencem a população que se declaram como Evangélicos Pentecostais (42,3%), Católicos (39,8%) e sem religião (39,2%), os quais não possuem ensino fundamental completo (IBGE, 2010b).

Sob a ótica de Camboim e Rique (2010), a alta escolaridade da população espírita, é em razão dos princípios que ela prega, que é mais filosófica, caracterizando-se como uma doutrina evolucionista, pois acreditam que por meio de várias reencarnações é possível atingir a perfeição. Em razão de suas ideias serem baseadas no cristianismo, tendo como elemento principal a caridade, há também um grande número de Católicos que são adeptos ao Espiritismo no Brasil e que eventualmente frequentam às palestras ou sessões espíritas.

Referente às religiões do Brasil conforme sua localização em microrregiões, o mapa abaixo (Figura 20) realiza uma Classificação Ascendente Hierárquica (CAH), que faz um agrupamento das regiões que possuem o mesmo perfil, sendo que a barra para a direita indica acima da média e a barra para esquerda refere-se abaixo da média (SOMAIN, 2012).

Figura 20 - Concentração das religiões por microrregiões no Brasil



Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

De acordo com a CAH, a Religião Católica predomina no Nordeste e no Sul do País, com exceção a região da Campanha do Rio Grande do Sul, que apresenta maior número de adeptos à Umbanda e Candomblé (esta categoria também inclui outras declarações de religiosidades afro-brasileira). No restante do Brasil, a Religião Evangélica aparece com força, em 238 microrregiões, fora em uma microrregião onde aparece o Islamismo, treze microrregiões da Umbanda e Candomblé, seis com tradições indígenas e outras três microrregiões que predomina a Religião Evangélica e os sem religião (IBGE, 2010b; SOMAIN, 2012).

No que tange ao estado do Rio Grande do Sul, foco deste estudo, o Quadro 10 demonstra as religiões conforme a população residente do estado, sendo o total de 106.939.29 pesquisados pelo Censo demográfico de 2010 (IBGE, 2010b).

Quadro 10 - Religiões da população do estado do Rio Grande do Sul

(continua)

Religiões do Rio Grande do Sul	População Total	%
Católica Apostólica Romana	7.359.675	68,8
Católica Apostólica Brasileira	40.673	0,38
Católica Ortodoxa	8.092	0,08
Evangélicas	1.959.088	18,3
Evangélicas de Missão	610.043	5,7
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Luterana	449.779	4,21
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Presbiteriana	2.203	0,02
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Metodista	10.131	0,09
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Batista	56.022	0,52
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Congregacional	15.175	0,14
Evangélicas de Missão - Igreja Evangélica Adventista	70.514	0,66
Evangélicas de Missão - outras	6.218	0,06
Evangélicas de origem pentecostal	901.256	8,43
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Assembléia de Deus	408.894	3,82
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Congregação Cristã do Brasil	7.525	0,07
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja o Brasil para Cristo	9.621	0,09
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Evangelho Quadrangular	133.301	1,25
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Universal do Reino de Deus	64.824	0,61
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Casa da Bênção	658	0,01
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Deus é Amor	36.179	0,34
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Maranata	1.153	0,01
Evangélicas de origem pentecostal - Igreja Nova Vida	237	0
Evangélicas de origem pentecostal - Evangélica renovada não determinada	179	0
Evangélicas de origem pentecostal - Comunidade Evangélica	2.924	0,03
Evangélicas de origem pentecostal - outras	235.760	2,2
Evangélica não determinada	447.789	4,19
Outras religiosidades cristãs	37.951	0,35
Igreja de Jesus Cristo dos Santos dos Últimos Dias	26.206	0,25
Testemunhas de Jeová	57.008	0,53
Espiritualista	4730	0,04
Espírita	343.784	3,21
Umbanda e Candomblé	157.599	1,47
Umbanda	140.315	1,31
Candomblé	8.438	0,08
Outras declarações de religiosidades afro-brasileira	8.846	0,08
Judaísmo	7.805	0,07
Hinduísmo	231	0
Budismo	6.107	0,06
Novas religiões orientais	5.713	0,05
Novas religiões orientais - Igreja Messiânica Mundial	2.746	0,03
Novas religiões orientais - Outras novas religiões orientais	2.967	0,03
Outras religiões orientais	976	0,01
Islamismo	3.375	0,03
Tradições esotéricas	4.661	0,04
Tradições indígenas	747	0,01

Quadro 10 - Religiões da população do estado do Rio Grande do Sul

(conclusão)

<b>Religiões do Rio Grande do Sul</b>	<b>População Total</b>	<b>%</b>
Outras religiosidades	134	0
Sem religião	631.128	5,9
Sem religião - Sem religião	572.483	5,35
Sem religião - Ateu	50.517	0,47
Sem religião - Agnóstico	8.127	0,08
Não determinada e multiplo pertencimento	32.630	0,31
Não determinada e multiplo pertencimento - Religiosidade não determinada ou mal definida	31.490	0,29
Não determinada e multiplo pertencimento - Declaração de múltipla religiosidade	1.139	0,01
Não sabe	5.154	0,05
Sem declaração	464	0
<b>Total</b>	<b>10.693.929</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaborado pela autora conforme o IBGE, Censo Demográfico 2010.

De acordo com o Quadro 10, é possível visualizar 55 declarações da população referente à religião de pertencimento no estado, sendo que também a Religião Católica Apostólica Romana é a que mais tem seguidores, com 68,82% dos pesquisados. Seguido dela, está a Religião Evangélica com 18,32%, as Evangélicas de origem pentecostal com 8,43% e aqueles que se declaram sem religião 5,9% (IBGE, 2010b).

De acordo com Dalgarrondo (2008), a Religião Evangélica é dividida em: Evangélicos neocristãos; históricos de imigração; de missão; pentecostais; e neopentecostais. É importante destacar que, os indivíduos evangélicos apresentam maior envolvimento religioso, bem como a frequência a cultos religiosos é maior (DALGARRONDO, 2007), sendo que 80% são praticantes assíduos, diferente dos Católicos, que apenas de 20% a 30% são praticantes (LEMOS, 2000).

No que tange aos indivíduos que se consideram sem religião, Antoniazzi (2003) destaca que isso não indica ser menos religioso, mas significa que está acontecendo uma “desinstitucionalização” da religião, emergindo para uma “religião invisível”. Além disso, a religião está “desligada” de instituições religiosas por ser considerada como um sentimento pessoal e cada vez mais individualista decorrente dos hábitos modernos dos brasileiros (CAMBOIM; RIQUE, 2010). Embora Dalgarrondo (2008) também concorde com a explanação, que se denominar sem religião está relacionado com o individualismo, o autor discorda que este fato é decorrente apenas da modernidade.

Sendo assim, diante das considerações expostas, é possível verificar que não há um tipo específico que marca a religiosidade da população brasileira, tampouco o estado do Rio Grande do Sul, havendo uma grande variedade de heterogeneidade religiosa e que com o passar nos

anos, a tendência é que fique mais diversificada ainda. Além disso, os aspectos sóciodemográficos associados à religiosidade podem variar em diferentes pesquisas, o que corrobora a importância da aplicação deste estudo.

### 3.4 ENGAJAMENTO NO TRABALHO

Escolha um trabalho que você ame e não terá que trabalhar um único dia em sua vida. (Confúcio)

#### 3.4.1 Perspectiva histórica do engajamento no trabalho

Antes da ocorrência da Segunda Guerra Mundial, os estudiosos da psicologia dedicavam-se a estudar três grandes áreas: a cura das doenças mentais; em como tornar a vida dos indivíduos com maior satisfação; e em identificar e potencializar o talento das pessoas. No entanto, com o fim Guerra, houve a preocupação de cuidar dos soldados que retornaram com possíveis problemas psicológicos, sendo criado em 1946, o *Veterans Administration* (Administração para os Veteranos de Guerra), nos Estados Unidos (SELIGMAN, 2004; SELIGMAN, 1998).

Posteriormente, em 1947, foi instituído o *National Institute of Mental Health* (Instituto Nacional de Saúde Mental) e os psicólogos e psiquiatras acadêmicos, começaram a obter apoio financeiro para suas pesquisas em doenças mentais, progredindo assim, na compreensão e nos tratamentos para esse tipo de doença, descobrindo que haveria cura ou alívio considerável (SELIGMAN, 2004; SELIGMAN, 1998).

Nesse sentido, o foco da psicologia tradicional era voltado para as doenças mentais, em auxiliar os indivíduos que vivenciaram tal tragédia, bem como tratava dos aspectos psicopatológicos e negativos do trabalho, como a Síndrome de *Burnout*. Em contrapartida, a partir do início do século XX, a psicologia positiva veio com uma visão de equilíbrio, de que é preciso explorar as qualidades e virtudes das pessoas, com o intuito de auxiliá-las para uma vida mais feliz e produtiva (SNYDER; LOPEZ, 2009).

Nesta perspectiva, a ciência da psicologia positiva refere-se ao estudo científico do funcionamento humano ideal, que visa descobrir e promover os fatores que permitem que os indivíduos, as organizações e as comunidades prosperem. Tal ciência, foi divulgada por um grupo de estudiosos que trabalhava juntamente com Martin Seligman, o qual, na época, era

presidente da Associação Americana de Psicologia, sendo considerado um dos precursores (TRUSS et al., 2014).

A partir dessa visão de equilíbrio físico e mental do indivíduo e de um ambiente de trabalho positivo, ou seja, de emoções positivas no trabalho (SELIGMAN, 2004; ZANELLI, 2010), William Kahn, em 1990, escreveu o primeiro artigo sobre o engajamento no trabalho. Intitulado de “*Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*” e publicado no *Academy of Management Journal*, fora a primeira vez que se atribuiu o conceito de engajamento no trabalho, demorando mais de uma década até que fosse retomado por outros estudiosos (BASTOS et al., 2013; SIQUEIRA, 2014; TRUSS et al., 2014).

Etimologicamente, a palavra engajamento é de origem francesa “*engagement*”, e remete a um sentido de garantia por meio de dinheiro ou de documento (HOUAISS; VILLAR; FRANCO, 2009). Kahn (1990) define engajamento no trabalho como a maneira que os trabalhadores se expressam fisicamente, cognitivamente e emocionalmente durante o desempenho das suas atividades no trabalho, ou seja, é o maior aproveitamento do indivíduo durante suas funções. Além disso, Kahn (1990) acrescenta que três condições de envolvimento psicológico são necessárias para que o colaborador esteja bem engajado, sendo elas: (i) significância, referente aos elementos do trabalho; (ii) segurança, que se refere aos elementos sociais, incluindo estilo de gestão, processo e normas organizacionais; e (iii) disponibilidade, relacionado às distrações individuais.

Mais tarde, os estudiosos Maslach e Leiter (1997) definiram o engajamento no trabalho como polos positivos e opostos à síndrome de *burnout* (polo negativo), que é definida como um estado de esgotamento (físico e mental) resultando no adoecimento do trabalhador (OBREGON, 2017). Posteriormente, Schaufeli et al. (2002) argumentaram que a definição de engajamento como polo oposto de *burnout* era inadequada, indicando que são dois construtos distintos que devem ser medidos com instrumentos diferentes, sendo esta a definição mais aceita desde 2002 até os dias de hoje (TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018). Sendo assim, para Schaufeli et al. (2002) o engajamento é composto por três aspectos (vigor, dedicação e absorção), sendo um estado mental positivo referente ao trabalho.

Dessa forma, o surgimento do engajamento no trabalho no início do século XXI, tem a ver com a crescente importância do capital humano e do envolvimento psicológico dos trabalhadores, bem como do aumento do interesse científico nos efeitos psicológicos positivos. Em razão disso, esses movimentos criaram um solo fértil que fez a pesquisa de engajamento progredir na academia (TRUSS et al., 2014), tornando-se foco de uma grande quantidade de

conceituações, modelos e medidas na última década (AHMAD; OMAR, 2015; ALBRECHT, 2010; BAILEY, et al. 2017; SAKS, 2011).

### **3.4.2 Características, conceitos e aspectos do engajamento no trabalho**

Ao invés de levar meramente seus corpos, os colaboradores levam toda a sua vida pessoal ao local de trabalho, sendo esta uma contribuição crítica aos negócios, pois ao tentar produzir mais produtos com menos insumos, as organizações não têm outra opção senão tentar engajar não apenas o corpo, mas também a mente e a alma de todos os seus colaboradores (ULRICH, 1997; TRUSS et al. 2014).

É em razão disso que o engajamento no trabalho é uma ferramenta que auxilia qualquer organização a se esforçar e a obter vantagem competitiva sobre as outras, visto que o fator “pessoas” não pode ser duplicado ou imitado pelos concorrentes, sendo considerado o ativo mais valioso se gerenciado de maneira adequada (TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018). E essa explanação é corroborada por Baumruk (2004), ao ressaltar que o trabalhador engajado é considerado o fator mais poderoso para mensurar o vigor de uma organização.

Nesse sentido, pesquisadores, profissionais e formuladores de políticas estão adotando cada vez mais o conceito de engajamento como meio de alavancar os desempenhos, havendo um número significativamente grande de organizações e órgãos profissionais que participam de investigações, consultoria e manipulação de engajamento (TENNAKOON; LASANTHIKA, 2018), como por exemplo, a empresa Gallup, que presta consultoria estratégica sobre atitudes e comportamentos dos colaboradores no Brasil e em âmbito global (GALLUP, 2019).

Existem várias definições na literatura científica a respeito do engajamento no trabalho, que em comum, ressaltam que o engajamento no trabalho é uma condição benéfica que leva ao favorecimento do desempenho organizacional e individual (OLIVERIA; ROCHA, 2017; SCHAUFELI, 2018). E, embora os resultados das pesquisas variem um pouco, a maioria dos estudos sobre engajamento compartilham uma conclusão semelhante: que os colaboradores engajados são uma importante fonte de competitividade organizacional (BAKKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; SALANOVA; SCHAUFELI, 2008; TENG; HUANG; TSAI, 2007).

Para Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013), o engajamento é definido como um estado em que o indivíduo se sente agradável e produtivo. Wollard e Shuck (2011) complementa ao afirmar que é um estado de espírito positivo direcionado para as atividades do trabalho; visto que uma pessoa engajada se sente inspirada e desempenha com prazer suas atividades, de tal maneira, que realiza seu trabalho beneficiando a organização e a ela mesma (SCHAUFELI;

DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Sob esta ótica, os autores Magnan et al. (2016, p. 134) ressaltam que o trabalhador engajado:

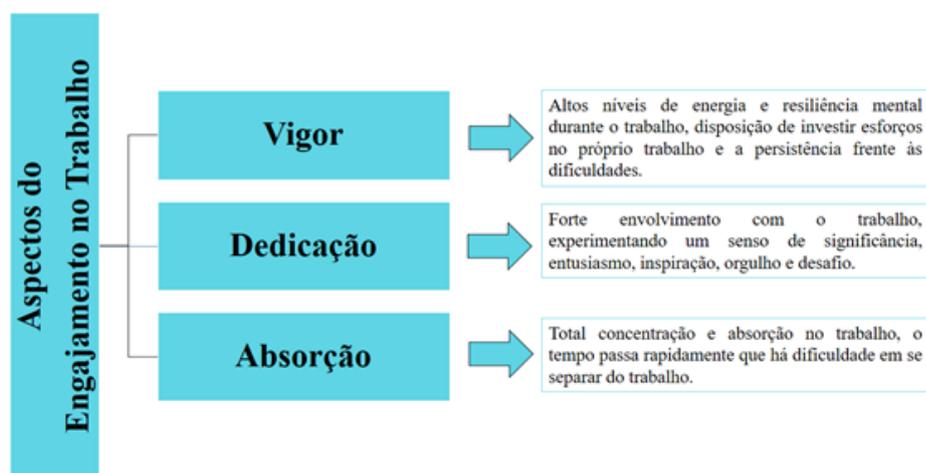
(...) se vincula à sua atividade laboral com elevados sentimentos de inspiração, bem-estar e prazer autêntico pelo que realiza profissionalmente. É um estado sempre positivo e intenso, mais fortemente relacionado ao modo como as pessoas engajadas realizam seu trabalho do que às metas empresariais, tarefas laborais ou aos tipos de organização em que estão inseridas.

Para Miner et al. (2015), trabalhadores engajados têm altos níveis de energia, se identificam entusiasticamente com seus trabalhos e, em geral, estão ocupados com o trabalho, de modo que o tempo passa rapidamente.

Na concepção de Schaufeli (2018), o engajamento revela sobre o estado de saúde do trabalhador, já que é uma condição psíquica em que o indivíduo apresenta sentimentos intensos de prazer, bem-estar e inspiração em relação a sua prática organizacional. Ressalta-se que a definição mais utilizada de engajamento do trabalho na literatura é descrita por Schaufeli (2018) como um estado de espírito positivo, satisfatório em relação ao trabalho, sendo este caracterizado por três aspectos: vigor, dedicação e absorção.

Diversos estudiosos corroboram a respeito de o engajamento ser considerado como um constructo tridimensional, sendo seus aspectos e termologias difundidas em suas pesquisas (DEMEROUTI; PEETER, 2018; GORDON et al., 2018; OBREGON, 2017; ROFF, 2015; SCHAUFELI, 2018; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Sendo assim, a Figura 21 aborda os aspectos do engajamento e suas respectivas definições:

Figura 21 – Aspectos do engajamento no trabalho



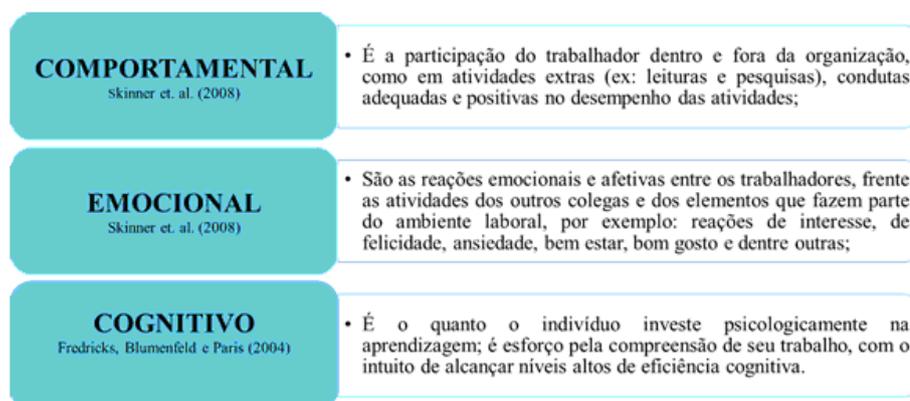
Fonte: Elaborado pela autora com base em Schaufeli (2018)

Diante dos aspectos, Bakker e Demerouti (2008), Coetzee e De Villiers (2010), Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) e Van Der Walt (2018) corroboram ao abordar que **vigor é um componente físico ou comportamental**, é a disposição de investir esforços no trabalho, de tal modo que o trabalhador se sente com vivacidade, fortalecido e vibrante enquanto trabalha; **dedicação é um componente emocional**, em que o indivíduo apresenta-se entusiasmado e conectado ao trabalho; e **absorção é um componente cognitivo**, o trabalhador sente-se completamente imerso e concentrado em suas atividades.

Cabe ressaltar ainda que, para Pardasani, Sharma e Bindlish (2014), o aspecto **dedicação** é semelhante à orientação de dever e, de uma perspectiva espiritual, refere-se à realização dos deveres com a máxima devoção, o que levará a encontrar significado em seu trabalho. Além disso, a **absorção** também é abordada na espiritualidade, os autores afirmam que, se o colaborador não está excessivamente ligado aos resultados, a absorção os ajuda a alcançar a uniformidade mental e melhorar a concentração (PARDASANI; SHARMA; BINDLISH, 2014).

Nesse sentido, para os autores Fredricks, Blumenfeld e Paris (2004), o engajamento no trabalho pode ser diferenciado quanto à três tipos: comportamental, emocional e cognitivo, como pode ser visto na Figura 22:

Figura 22 – Tipos de engajamento no trabalho



Fonte: Elaborado pela autora com base em Fredricks, Blumenfeld e Paris (2004)

Em resumo, Schaufeli (2018) afirma que os trabalhadores engajados trabalham arduamente (vigor), estão profundamente envolvidos (dedicação) e absorvidos (absorção) em seus trabalhos e, por isso, o engajamento no trabalho é geralmente definido como paixão do colaborador pelo seu trabalho (VAN DER WALT, 2018). Além disso, Obregon (p. 128, 2017)

trouxe evidências empíricas na sua dissertação de que os servidores pesquisados que demonstraram elevados índices de engajamento no trabalho, apresentaram forte relação com envolvimento pessoal no trabalho (EPT) da Síndrome de *Burnout*, sendo este um sentimento de competência e/ou de sucesso no trabalho, considerado uma dimensão positiva da escala *Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)*.

Em razão desta contribuição, tem-se como um dos objetivos desta tese, analisar a incidência da dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) nos aspectos do Engajamento no Trabalho, para tanto elaborou-se a seguinte Hipótese de pesquisa para ser provada empiricamente:

**H<sub>5</sub> - O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com os aspectos do Engajamento no Trabalho.**

H<sub>5a</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com o Vigor;

H<sub>5b</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Dedicção;

H<sub>5c</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Absorção.

Diante desta investigação, será possível sugerir ou não a elaboração de uma nova escala de Engajamento no Trabalho que inclua esta dimensão.

No que tange à escala mais utilizada para mensurar o Engajamento no Trabalho, é chamada de *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* ou escala de Engajamento no Trabalho, a qual foi desenvolvida por Schaufeli e Bakker (2003) e validada para a versão portuguesa por Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009). Segundo Magnan et al. (2016), a maioria das pesquisas desenvolvidas sobre o tema engajamento utilizam a *UWES* devido as suas qualidades psicométricas.

A *UWES* inclui 17 itens que avaliam três aspectos do engajamento: vigor (VI) com 6 itens, dedicação (DE) com 5 itens e absorção (AB) com 6 itens, sendo estes mensurados por meio de uma escala *Likert* variando de 0 a 6, conforme o sentimento do trabalhador, onde 0 representa nenhuma vez e 6 indica todos os dias (SCHAUFELI, 2018).

### **3.4.3 Antecedentes do engajamento no trabalho**

Devido ao seu potencial para obter resultados organizacionais satisfatórios, pesquisadores e profissionais naturalmente se perguntam a respeito de quais são os fatores antecedentes que aumentam o engajamento dos trabalhadores (TRUSS et al., 2014). Em razão disso, o engajamento no trabalho tem sido alvo de interesse das principais pesquisas contemporâneas na área de administração (CRAWFORD, et al., 2014).

Desde o primeiro artigo sobre tema, Kahn (1990) abordava engajamento no trabalho como energia física, cognitiva e emocional no desempenho do trabalho. E, para ele, esse investimento pessoal varia de acordo com a presença psicológica criada pelas percepções de significado, segurança e disponibilidade dos indivíduos no trabalho, sendo que, tais percepções são influenciadas pelas características do contexto laboral, relações interpessoais e intergrupais e pelas características dos próprios trabalhadores.

Portanto, Kahn (1990) já trazia as características individuais dos trabalhadores e o contexto organizacional relacionados ao engajamento no trabalho. De maneira semelhante, os estudos de Bakker, Albrecht e Leiter (2011), Bakker e Demerouti (2007), Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014) e Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) indicam que o engajamento no trabalho tem dois antecedentes principais: recursos pessoais (*personal resources*) e recursos de trabalho (*job resources*).

Os recursos pessoais referem-se ao estado psicológico positivo do indivíduo, caracterizado por: (i) confiança ou autoeficácia - fazer o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiadoras; (ii) ter otimismo - fazer uma atribuição positiva sobre o sucesso agora e no futuro; (iii) perseverar em direção as metas - quando necessário, ter esperança e redirecionar caminhos para obter sucesso; e (iv) diante de problemas e adversidades, ter resiliência para sustentar ou retroceder para alcançar o sucesso (BAKKER; ALBRECHT; LEITER, 2011). Nesse sentido, Bakker, Demerouti e Sanz-Vergel (2014) corrobora que são auto avaliações positivas relacionadas a capacidade que o trabalhador tem de controlar e impactar de maneira positiva o ambiente organizacional.

No caso dos recursos de trabalho, referem-se a apoio de supervisão, inovação, informação, apreciação e clima organizacional (RICE, 2009), que geralmente está associado aos recursos físicos ou condições de trabalho, como: apoio social, companheirismo dos colegas, *feedback*, oportunidades na carreira, autonomia no trabalho, dentre outros (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Sendo assim, os recursos de trabalho devem propiciar suporte psicossocial e serem provedores de energia, garantindo que haja a diminuição e prevenção dos efeitos negativos provenientes das exigências do trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Nesta perspectiva, Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013) classificam os recursos de trabalho de duas maneiras: recursos externos e recursos internos (intrínsecos), os quais potencializam o engajamento, como pode ser visto na Quadro 11.

Quadro 11 - Recursos de Trabalho

RECURSOS DE TRABALHO	
Recursos externos	Recursos internos
<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Autonomia – liberdade para definir como e quando trabalhar;</li> <li>→ Suporte psicossocial dos colegas;</li> <li>→ <i>Feedback</i> construtivo;</li> <li>→ Bom relacionamento com o gestor direto;</li> <li>→ Oportunidade para se desenvolver profissionalmente na organização;</li> <li>→ Bom ambiente de trabalho;</li> <li>→ Valorização;</li> <li>→ Espírito de equipe;</li> <li>→ Diversidade de tarefas;</li> <li>→ Papel estabelecido de modo claro;</li> <li>→ Participação na tomada de decisão;</li> <li>→ Oportunidades de carreira;</li> <li>→ Responsabilidade no trabalho.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ Otimismo;</li> <li>→ Resiliência;</li> <li>→ Estratégias ativas de <i>coping</i>;</li> <li>→ Auto eficácia;</li> <li>→ Extroversão;</li> <li>→ Estabilidade emocional;</li> <li>→ Autoestima;</li> <li>→ Atitude proativa e iniciativa pessoal;</li> <li>→ Flexibilização e adaptação;</li> <li>→ Assertividade;</li> <li>→ Crença de que tem controle sobre seu futuro (locus interno de controle).</li> </ul>

Fonte: Adaptado de Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013)

Bakker et al. (2007) ressaltam a importância de diversificar os recursos de trabalho, principalmente no caso das organizações em que as exigências são altas. Assim como deve haver a combinação de recursos externos e internos em situações como: prazos pequenos, pressão sob as tarefas ou em atividades consideradas estressantes, que devido à pressão, leva ao desgaste emocional do indivíduo (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

No que tange à importância dos recursos de trabalho na profissão docente, Bakker e Schaufeli (2000) ressaltam que os recursos de trabalho têm um valor importante quando há muitos discentes difíceis em suas turmas. Neste caso, ao ter que lidar com certas exigências, os docentes utilizam do suporte psicossocial da coordenação e do clima de trabalho positivo para manterem-se envolvidos e motivados, demonstrando-se assim mais engajados no trabalho.

Essa visão é corroborada pelos autores Caldas et. al. (2013), os quais abordam que em profissões que exigem atividades presenciais, o engajamento está relacionado à satisfação no trabalho que é decorrente das boas relações com os colegas e ao contentamento com trabalho que executam. Sendo assim, no estudo de Brito (2018) realizado com servidores de uma instituição pública de ensino superior, indica que os recursos de trabalho apresentam um impacto maior sobre o engajamento no trabalho. Logo, é considerado como antecedente do engajamento.

Sob a ótica de Freney & Fellenz (2013) e Havens, Warshawsky e Vasey (2013), as variáveis de recursos de trabalho como a função exercida em relação ao engajamento, variam conforme autonomia e poder de decisão do cargo. E, isso é confirmado pelo estudo de Magnan

et al. (2016), que ao pesquisarem 1167 trabalhadores de cinco regiões do Brasil, verificando as diferenças entre os grupos ocupacionais, e encontraram em seus achados que os indivíduos que ocupavam cargos com maior poder de decisão e autonomia, apresentavam-se com maior engajamento.

Nesta perspectiva, Demerouti e Peeters (2018) investigaram a respeito das demandas do cargo, e contataram que otimizar as demandas no trabalho está associado ao engajamento, mas que minimizar as demandas não apresenta relação alguma. Dessa forma, é favorável otimizar as demandas nas organizações, podendo ser algo transmitido entre os colegas. Sonnentag (2011) corrobora ao ressaltar que os aspectos relacionados à tarefa, que se referem a características específicas dela, também são antecedentes do engajamento.

Além disso, Truss et al. (2014) mencionam em sua obra que: ter um trabalho desafiador; ter significado psicológico da experiência do trabalho (retorno que o indivíduo tem sobre seu investimento ao desempenhar seu trabalho); ter autonomia; variedade nas funções; aumento dos desafios do trabalho; receber mais *feedback*; mudanças no design de trabalho; ter oportunidades de desenvolvimento (treinamento e desenvolvimento); obter recompensas e reconhecimento; ter segurança psicológica no trabalho e dentre outras, são variáveis consideradas antecedentes do engajamento no trabalho.

No caso dos autores Rich, Lepine e Crawford (2010), trazem a congruência de valores organizacionais e pessoais, bem como o suporte organizacional como antecedentes do engajamento. Já Oliveira e Rocha (2017), pesquisaram as avaliações autorreferentes (autoestima, autoeficácia, locus de controle e estabilidade emocional) e fatores situacionais (práticas de RH e relacionamento líder x liderado) como antecedentes do engajamento, e verificaram que a ambos influenciam de maneira positiva no engajamento no trabalho.

Cabe destacar que, respondendo ao chamado teórico para examinar os antecedentes do engajamento no trabalho, Roof (2015) e Van Der Walt (2018) pesquisaram a relação entre a espiritualidade e engajamento. Roof (2015) constatou que a espiritualidade individual é um preditor de engajamento no trabalho, bem como Van Der Walt (2018) verificou que a espiritualidade no trabalho influencia significativamente nas variações de engajamento.

No caso dos autores Iddagoda e Opath (2017), se propuseram a investigar as lacunas teóricas a respeito do engajamento e identificaram que a religiosidade, as práticas de trabalho de alta performance (HPWPs), o caráter pessoal, a liderança e equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, são lacunas teóricas que necessitam de estudos futuros para contribuir com o conhecimento acerca dos antecedentes do engajamento no trabalho. Quanto ao caráter pessoal, este é um fator relacionado à pessoa que deve ter um impacto significativo no engajamento dos

indivíduos e de acordo com Opatha e Teong (2014), observou-se que geralmente uma pessoa com bom caráter é capaz de atuar em qualquer situação de forma aceitável e contribuir significativamente para o desenvolvimento de sua organização e do país.

Já no que tange à lacuna sobre religiosidade e engajamento, Gallup (2010) e Truss et al. (2014) concordam que existem poucas pesquisas que exploram a relação entre a religiosidade e engajamento, necessitando de um suporte maior da literatura. No entanto, Bakkar, Cooke e Muenjohn (2018) afirmam que a religiosidade é fonte de influencia no engajamento, visto que seus resultados indicam que a religiosidade atua tanto como recurso pessoal, quanto como recurso de trabalho e essa interação desempenha um importante papel no engajamento.

Por fim, ressalta-se ainda que existem outras temáticas relacionadas ao engajamento, visto que o estudo bibliométrico realizado por Obregon et al. (2016), encontraram o suporte social, satisfação, motivação, comprometimento e bem-estar no trabalho relacionados ao engajamento no trabalho. E isso é corroborado pelos autores Bakker e Leiter (2010), Carvalho e Barbalho (2006), Maslach e Leiter (2008) e Salanova e Schaufeli (2009), os quais indicam que outros fatores estão associados ao conceito, como por exemplo: o apoio social, capital psicológico positivo, resiliência, otimismo, autoeficácia e autoestima (recursos pessoais), satisfação dos clientes e crenças.

#### **3.4.4 Benefícios do engajamento no trabalho**

Vários estudos sugerem que o engajamento no trabalho é benéfico tanto para os trabalhadores quanto para as organizações (BAKKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018; BRITO, 2018; OBREGON, 2017; SCHAUFELI, 2018; SIQUEIRA, 2014). Bakker e Leiter (2010) ressaltam que a diferença de uma organização que tem trabalhadores engajados para aquela que não tem, está relacionada à valorização profissional, não a remuneração e benefícios, e sim ao relacionamento entre trabalhador e a organização e a concretização dos sonhos dele. Logo, o investimento nos trabalhadores é o que resulta no estado de engajamento dos mesmos.

Nesta perspectiva, muitos estudos têm abordado a relação entre o desempenho individual e engajamento no trabalho (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; TARIS; SCHAUFELI, 2015; TRUSS et al., 2014). Sendo assim, o Quadro 12 demonstra os benefícios que o engajamento proporciona ao indivíduo.

Quadro 12 – Benefícios individuais do engajamento no trabalho

<b>Características</b>	<b>Definição</b>	<b>Autores</b>
<b>Emoções positivas</b>	O indivíduo sente-se feliz, otimista, energizado, alegre e autoconfiante. Realiza suas atividades com bom-humor, o que influencia de maneira positiva na solução de problemas e desperta a criatividade.	Bakker et al. (2008); Calitz (2013); Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).
<b>Saúde em dia</b>	Possuem melhor saúde física e psicológica. Sofrem menos com problemas de dor de cabeça, insônia, preocupações, tensões musculares e adoecem com menos frequência.	Bakker et al. (2008); Calitz (2013); Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).
<b>Construir seus próprios recursos de trabalho</b>	Tem costume de criar e/ou aprimorar os próprios recursos do trabalho como, por exemplo, se necessitam de apoio, o trabalhador engajado procura logo obtê-lo. Ainda, por serem otimistas, autoconfiantes e possuir bom-humor, assumem funções mais desafiadoras e relacionam-se com diversas pessoas no trabalho.	Bakker et al. (2008); Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).
<b>Motivação Intrínseca</b>	Os trabalhadores engajados trabalham pelo prazer que tem em realizar seu trabalho e não pelas recompensas externas, sendo que essas são consideradas como uma consequência pelo trabalho realizado. De maneira geral, pode-se dizer que gostam do que fazem e enxergam suas atividades como inspiradoras.	Borges; Alves-Filho e Tamayo (2008); Schaufeli, Dijkstra e Vazquez (2013).

Fonte: Obregon (2017)

Diante da explanação, há pelo menos quatro razões pelas quais os trabalhadores engajados têm um melhor desempenho em relação aos que não são: trabalhadores engajados geralmente experimentam emoções positivas, como felicidade, alegria e entusiasmo; experimentam melhor saúde; criam seus próprios recursos de trabalho e recursos pessoais; e “transferem” seu envolvimento para os outros. (BAKKER, DEMEROUTI, 2008; CALITZ, 2013; SALANOVA; SCHAUFELI, 2009; BAKKER; DEMEROUTI; SANZ-VERGEL, 2014).

Sob a ótica Schaufeli (2018), o engajamento no trabalho tem sido associado a melhor saúde física e mental dos trabalhadores, em termos de baixos níveis de depressão e ansiedade, atividade cardíaca saudável, menor pressão arterial, melhor qualidade do sono, menos sofrimento psicológico, baixa frequência de doenças e baixo risco de desenvolvimento de alguma doença a longo prazo. Além disso relaciona-se a maior inovação, proatividade, criatividade, retornos financeiros, qualidade de serviço, segurança no trabalho e não menos importante, resultados de negócios superiores, como alta produtividade e lucratividade e crescimento dos negócios.

Ademais, trabalhadores engajados provavelmente apresentam um bom desempenho (CALITZ, 2013), estão melhor equipados para resolver questões laborais, como estresse e mudança, são mais dirigidos, sendo considerados atores-chave que ajudam a levar a

organização adiante (RICE, 2009). Nesse sentido, Alfes et al. (2013) e Oliveira e Rocha (2017) ressaltam que trabalhadores engajados apresentam menor propensão de deixar sua organização.

Sendo assim, cabe destacar que o engajamento no trabalho a longo prazo, pode se tornar estável, no entanto, sua variação pode ocorrer de hora em hora, de um dia para o outro, ou de semana em semana (SONNENTAG, 2011). Por isso, há necessidade de criar locais de trabalho espirituais, pois estes apoiarão o engajamento no trabalho a longo prazo (VAN DER WALT, 2018), bem como abordar a religiosidade como recurso pessoal e recurso de trabalho é fundamental para impulsionar os níveis de engajamento dos trabalhadores (BAKKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018), já que o engajamento abrange o comprometimento do indivíduo por meio da visão, propósito e interesses em comum com a organização (BAKKER, ALBRECHT e LEITER, 2011).



## 4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método científico é conhecido como um conjunto de atividades de ordem sistemática e racional, fornecendo ao pesquisador conhecimentos válidos para alcançar seus objetivos. Além disso, por meio da detecção de erros durante o caminho, permite maior segurança e dá suporte na tomada de decisões (MARCONI; LAKATOS, 2010). Deste modo, apresentar-se-ão neste capítulo, os procedimentos metodológicos utilizados para a realização desta pesquisa na seguinte ordem: A primeira seção traz a caracterização do estudo; a segunda diz respeito ao delineamento do estudo; a terceira trata da população e amostra do estudo; a quarta evidencia a coleta de dados; a quinta refere-se ao tratamento e análise dos dados; e a sexta apresenta quais os aspectos éticos que serão empregados.

### 4.1 CARACTERIZAÇÃO DO ESTUDO

No que se refere ao paradigma epistemológico, o presente estudo pode ser caracterizado de cunho positivista, visto que para Triviños (2007), essa abordagem se interessa em como são processadas as relações entre os fenômenos, não importando as causas e o contexto do mesmo. Desta forma, a realidade é apresentada sem julgamentos pelo pesquisador, sendo utilizadas estratégias e instrumentos em que a técnica estatística é privilegiada, de tal maneira, que fornece maior objetividade científica. Moreira (2004) corrobora o autor, ao explicar que, no contexto das ciências sociais, o qual muitas vezes a subjetividade é presente em razão dos comportamentos, valores e concepções, é possível pesquisar as pessoas utilizando métodos que possibilitam obter a objetividade.

Referente ao método utilizado, pode ser caracterizado como um estudo hipotético-dedutivo, visto que se parte da teoria à prática ao refutar ou não uma teoria ou hipótese e acredita-se na neutralidade da experiência (MARCONI, LAKATOS, 2010). Além disso, é considerado um estudo de caráter exploratório, visto que ao realizar a revisão sistemática de literatura, percebeu-se que os temas propostos ainda não foram explorados de maneira conjunta. Nesta perspectiva, a pesquisa exploratória se caracteriza por ter em sua primeira etapa uma ampla investigação do tema, já que ainda é pouco explorado e exige que seja feita a revisão de literatura, um maior esclarecimento e discussão com especialistas (GIL, 2008).

Quanto à natureza da pesquisa, pode ser considerado de natureza aplicada, pois para Jung (2004), o objetivo é originar conhecimentos novos a partir da aplicação de conhecimentos básicos ao processo da pesquisa. Ainda, classifica-se como descritiva/explicativa. Para Oliveira

(2004), este tipo de pesquisa busca pela compreensão dos elementos que influenciam em um fenômeno distinto, assim como, abrange a relação entre as variáveis e pode explicar a causa e efeito delas. Malhotra (2011) ressalta que este tipo de estudo se baseia no problema de pesquisa exposto de maneira clara, na pré-definição de hipóteses e em informações específicas, as quais são indispensáveis à pesquisa.

No que tange à abordagem, este estudo é caracterizado como quantitativo e qualitativo. Sob a ótica de Casarin e Casarin (2012), o trabalho é caracterizado como quantitativo visto que pretende realizar a mensuração e quantificação de variáveis por meio de modelos estatísticos e matemáticos, os quais, seus resultados são representados por um conjunto de quadros, tabelas e gráficos para facilitar o entendimento. Esse tipo de pesquisa faz ainda com que os dados sejam sintetizados de maneira numérica e as amostras reduzidas a partir de sua tabulação (MARCONI; LAKATOS, 2010).

Ademais, classifica-se como um estudo qualitativo, visto que para Minayo (2007), esse tipo de abordagem compreende de maneira mais profunda as relações existentes entre as variáveis. E para organização dessas informações, será utilizada a análise de conteúdo, a qual permite o pesquisador interferir ao realizar interpretações a respeito das teorias utilizadas, podendo a partir disso, também realizar a sugestão de novas perspectivas teóricas (BARDIN, 2011).

No que diz respeito aos procedimentos técnicos, classifica-se como uma pesquisa *ex-post facto*. Esse tipo de pesquisa tem por objetivo formular um problema com o intuito de: formular hipóteses, garantir maior proximidade do pesquisador com os fenômenos pesquisados e realizar um estudo mais preciso, de tal forma que seja possível esclarecer e modificar conceitos. Ainda, tendo em vista que as observações acontecem posteriormente ao seu acontecimento, isso impossibilita que o pesquisador interfira, não possuindo controle algum sobre as variáveis já que o fenômeno já ocorreu (MARCONI, LAKATOS, 2010).

Foi utilizado como estratégia de coleta de dados o levantamento (*Survey*), que por meio da coleta dos dados e a quantificação dos mesmos, descobre e descreve os traços de uma população distinta, de tal maneira, que os transforma em informações permanentes (BABBIE, 2005). Sendo assim, tendo em vista que os dados serão coletados em determinado período de tempo, é possível caracterizar essa pesquisa como *cross-sectional* ou de corte transversal. Neste caso, esse tipo de pesquisa acontece em um momento específico e procura realizar uma análise e descrição do estado das variáveis de maneira que não permite uma análise longitudinal, pois requer que a coleta de dados seja realizada de uma só vez, sem acompanhamento durante o período (JUNG, 2004; SAMPIERI; COLLADO LUCIO, 2006).

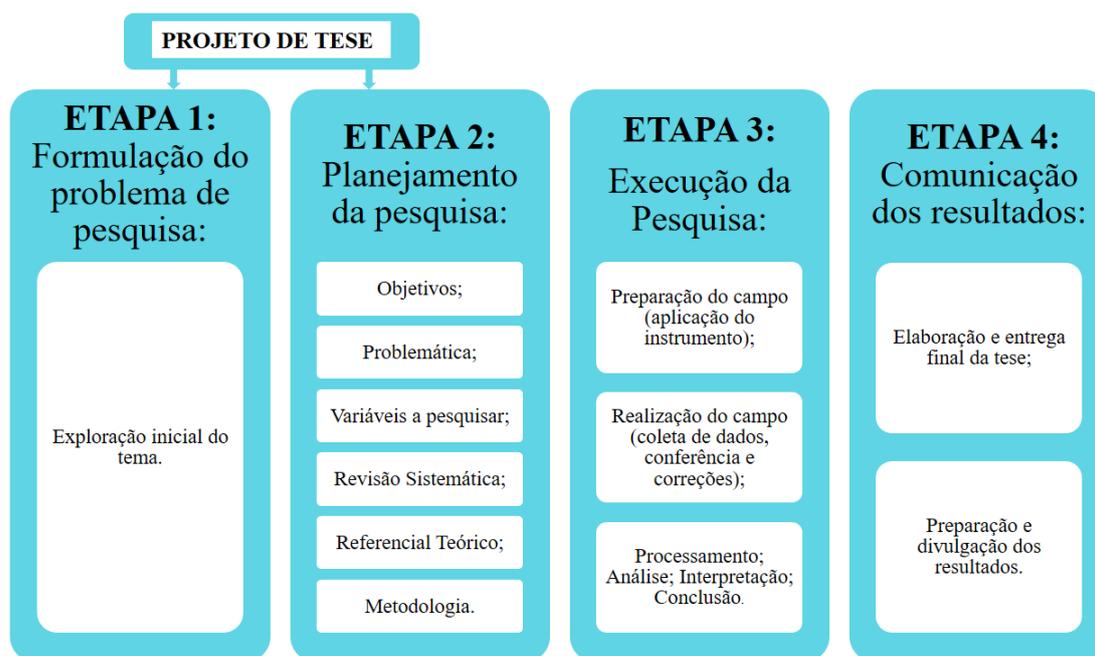
## 4.2 DELINEAMENTO DO ESTUDO

A condução desta pesquisa será fundamentada e adaptada aos pressupostos de Mattar (2014), o qual indica que a elaboração de um estudo deve compreender em quatro etapas, abrangendo: (i) formulação do problema de pesquisa; (ii) planejamento da pesquisa; (iii) execução da pesquisa; e (iv) comunicação dos resultados.

### 4.2.1 Etapas da pesquisa

Levando em consideração que o planejamento de cada processo ocorre anteriormente à sua execução, as etapas deste estudo serão representadas de maneira didática e de forma sequencial, conforme pode ser visto na Figura 23.

Figura 23 – Etapas do estudo



Fonte: Adaptado de Mattar (2014)

Diante da Figura 23, é possível visualizar que a Etapa 1 (Formulação do problema de pesquisa) é apontada como essencial para desenvolvimento de uma pesquisa, visto que, o nascimento de um estudo parte do interesse científico e prático ao iniciar a exploração de uma temática. A Etapa 2 (Planejamento da pesquisa) inicia com a definição dos objetivos e problema de pesquisa, os quais, permitem definir as variáveis a serem coletadas e facilita o alcance dos objetivos. Além disso, a partir da revisão sistemática de literatura realizada, foi possível ter um

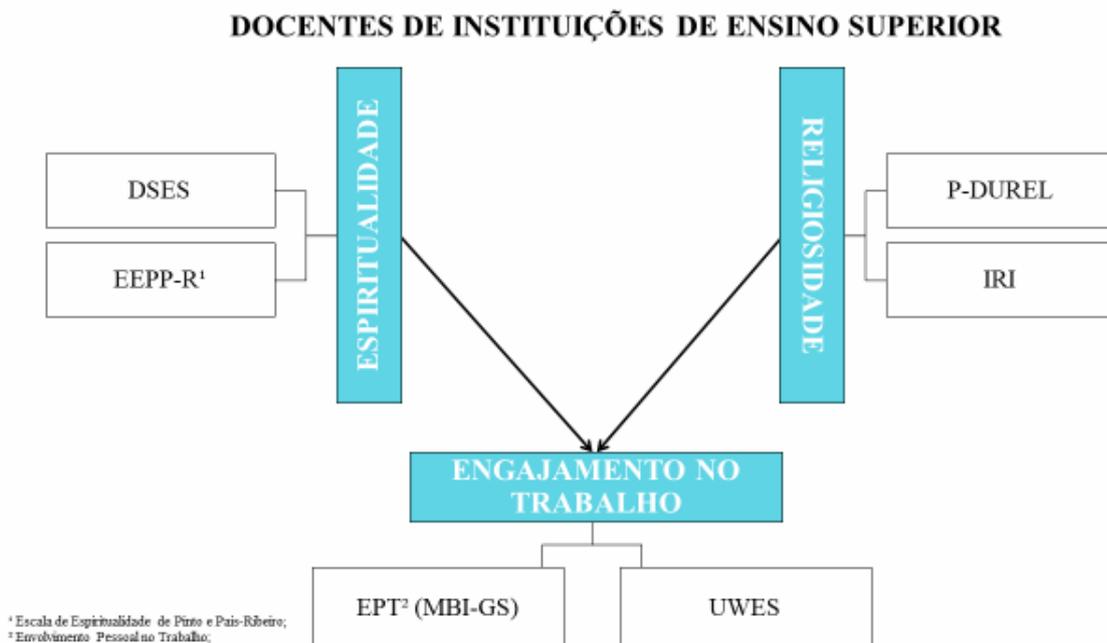
panorama dos principais estudos e autores a serem utilizados no referencial teórico, proporcionando maior conhecimento, de tal maneira, que também amparou na determinação da metodologia mais adequada.

Em razão do que já foi feito nas Etapas 1 e 2, na Etapa 3 (Execução da pesquisa) a pesquisa começa a se efetivar. Por esse motivo, o pesquisador deve ser cauteloso ao operacionalizar os instrumentos e ao realizar a coleta, de tal modo, que seja possível fazer conferências e correções antes de cruzar os dados, isto para que seja feita de maneira correta a análise e interpretação dos dados, bem como sua conclusão. Por último, na Etapa 4 (Comunicação dos resultados) realiza-se a entrega final do estudo e procede-se com a comunicação dos resultados obtidos (MATTAR, 2014).

#### 4.2.2 Desenho de pesquisa

Tendo em vista a explanação supracitada sobre as etapas de pesquisa, elaborou-se um desenho de pesquisa (Figura 24) baseado nos objetivos e problemática levantada, o qual tem como finalidade melhorar o entendimento da proposta de estudo.

Figura 24 - Desenho da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora

O desenho de pesquisa ilustrado, fora elaborado com base nas escalas a serem utilizadas na mensuração de cada uma das temáticas, os quais serão detalhados minuciosamente no tópico coleta de dados. Ressalta-se que serão utilizadas escalas específicas de espiritualidade e religiosidade, visto que as temáticas são abordadas com conceitos distintos neste estudo.

#### 4.3 POPULAÇÃO E AMOSTRA DO ESTUDO

De acordo com Lopes (2018), a população caracteriza-se como um conjunto da totalidade de elementos, ou seja, o universo de um fenômeno determinado, os quais compartilham de no mínimo uma característica em comum. No caso da amostra, esta é considerada um subconjunto finito - o qual possibilita contagem – da população. Ressalta-se ainda, que a seleção de uma amostra é baseada conforme regras específicas e necessita ser representativa, de tal maneira, que demonstre as características da população.

Nesta perspectiva, a população deste estudo é composta por docentes de instituições de ensino superior (públicas e privadas) do Estado do Rio Grande do Sul. De acordo com o Censo da Educação Superior realizado em 2017, no Brasil há uma totalidade de 392.036 docentes atuantes no ensino superior, dentre eles, 179.542 atuam em instituições públicas, 119.544 em unidades federais, 53.153 em estaduais, 6.845 em municipais e 212.494 em instituições privadas (INEP, 2017). No caso do estado do Rio Grande do Sul, há uma totalidade de 26.269 docentes em instituições de ensino superior, 11.003 atuam em unidades públicas da federação, 10.723 em instituições federais, 280 em estaduais, não há registros de docentes em instituições municipais e 15.266 atuam na rede privada (INEP, 2017).

Além disso, a escolha desta população é justificada com base nos achados de Obregon (2017), a qual constatou em seu estudo que os docentes pesquisados de uma instituição pública de ensino superior, apresentaram níveis médios de engajamento no trabalho. E esse resultado vai ao encontro dos pressupostos de Schaufeli e Bakker (2004) e Magnan et al. (2016), que ressaltam que esses profissionais tendem a apresentar maiores níveis de engajamento em comparação com as demais profissões.

Desta maneira, a definição do tamanho da amostra é baseada conforme os pressupostos de Hair Jr. et al. (2009), os quais ressaltam que se deve considerar a proporção de no mínimo 5 vezes mais que o número de variáveis observadas, sendo mais apropriado levar em consideração a proporção de 10 respondentes a cada 1 variável, não podendo ficar inferior a 100 observações. Sendo assim, visto que foram aplicados sete instrumentos com a totalidade de 61 variáveis, ou

seja, a amostra deve ser de mínimo 305 respondentes, sendo mais adequado a obtenção de uma amostra de 610 docentes.

Sendo assim, a amostra foi construída através de convite à participação da pesquisa, sendo que os docentes pertencentes à UFSM receberam o convite por meio de um *link* desenvolvido pelo Centro de Processamento de Dados (CPD), e os docentes pertencentes a outras IES receberam o convite por meio de e-mail e mídias sociais com o *link* do *Google Forms*. Ambas plataformas anexavam o Termo de Confidencialidade (TC), o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e as escalas citadas nos apêndices, sendo possível construir uma amostra de **591 docentes**.

#### **4.3.1 Critérios de inclusão**

Foi considerado como critério de inclusão, a totalidade de docentes que se disponibilizaram a responder o estudo, os quais constituíram a amostra.

#### **4.3.2 Critérios de exclusão**

Foi considerado como critério de exclusão do estudo, os docentes que estavam em atestado médico, em período de férias ou aposentados.

### **4.4 COLETA DE DADOS**

Posteriormente a aprovação do projeto de tese pelo Comitê de Ética da UFSM, a coleta de dados foi realizada durante 6 meses, de maio a outubro de 2020, meses nos quais os docentes estavam em trabalho remoto devido a pandemia Covid-19. Para tanto, foi utilizado o Protocolo de Pesquisa, disponibilizado no Apêndice 3, constituído de cinco partes: Parte I – Dados sócio-demográficos; Parte II - Escalas de Espiritualidade (*DSES*; Pinto e Pais-Ribeiro); Parte III – Escalas de Religiosidade (*P-DUREL*; IRI); Parte IV – Escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho da escala *MBI-GS*; e Parte V- Dimensão de Auto-avaliação Global da escala *BMMRS-P*.

#### **4.4.1 Instrumentos de coleta de dados**

A partir da proposta do estudo, para avaliar os níveis de espiritualidade dos docentes, foi aplicada a escala *Daily Spiritual Experience Scale (DSES)* de Underwood e Teresi (2002),

também chamada de Escala de Experiências Espirituais Diárias, a qual foi adaptada culturalmente e validada para versão brasileira por Kimura et al., (2012). A escala *DSES* é unidimensional e possui 16 itens (KIMURA et al., 2012). Contudo, para a mensuração da espiritualidade neste estudo, os seguintes itens (Quadro 13): DSES3 DSES4 e DSES5 foram adaptados, de tal forma, que foi retirada a palavra “religiosidade” das frases.

Os itens da escala são mensurados através de uma escala *Likert* que varia de 1 (muitas vezes ao dia) a 6 (nunca ou quase nunca), sendo que apenas o item 13 é respondido em uma escala de 4 pontos (1 – nada próximo a 4 – tão próximo quanto possível) (KIMURA et al., 2012). A interpretação da escala é realizada de maneira invertida, quanto menor for a pontuação, maior será a frequência de experiências espirituais diárias (UNDERWOOD; TERESI, 2002).

Ademais, foi utilizada a escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro elaborada por Pinto e Pais-Ribeiro (2007) e validada no Brasil por Chaves et al. (2010), sendo considerada simples, pequena, não redundante e ainda apresenta boa aceitação e compreensão pelos pesquisados (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017). Esta escala apresenta duas dimensões: a dimensão vertical é denominada de Crenças e refere-se a questões de sentido e significado da vida, estando muito relacionada com a prática da religião; já a dimensão horizontal, chamada de Esperança/otimismo enquadra-se em uma perspectiva de vida mais positiva e de esperança (CHAVES et al., 2010; DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017). Esta escala apresenta 5 itens e é mensurada por meio de uma escala *Likert* de 4 pontos, variando de 1 (não concordo) a 4 (concordo plenamente) e sua interpretação indica que quanto mais alto for o escore do item, maior é a concordância com sua respectiva dimensão. A seguir, o Quadro 13 apresenta as escalas de Espiritualidade utilizadas e suas respectivas dimensões e variáveis.

Quadro 13 - Escalas de Espiritualidade

<b>ESCALA DE EXPERIÊNCIAS ESPIRITUAIS DIÁRIAS (DSES)</b>	
<b>Itens</b>	
<b>DSES1</b> - Eu sinto a presença de Deus.	
<b>DSES2</b> - Eu sinto uma conexão com tudo o que é vida.	
<b>DSES3</b> - Em momentos quando estou em conexão com Deus, eu sinto uma alegria que me tira das preocupações diárias.	
<b>DSES4</b> - Eu encontro forças na minha espiritualidade	
<b>DSES5</b> - Eu encontro conforto na minha espiritualidade	
<b>DSES6</b> - Eu sinto profunda paz interior ou harmonia.	
<b>DSES7</b> - Eu peço a ajuda de Deus durante as atividades diárias.	
<b>DSES8</b> - Eu me sinto guiado por Deus durante as atividades diárias.	
<b>DSES9</b> - Eu sinto diretamente o amor de Deus por mim.	
<b>DSES10</b> - Eu sinto o amor de Deus por mim, através dos outros.	
<b>DSES11</b> - A beleza da criação me toca espiritualmente.	
<b>DSES12</b> - Eu me sinto agradecido pelas bênçãos recebidas.	
<b>DSES13</b> - Eu sinto carinho desinteressado pelos outros.	
<b>DSES14</b> - Eu aceito os outros mesmo quando eles fazem coisas que eu acho que são erradas.	
<b>DSES15</b> - Eu desejo estar mais próximo de Deus ou em união com o divino.	
<b>DSES16</b> - Em geral, quanto você se sente perto de Deus?	
<b>ESCALA DE ESPIRITUALIDADE DE PINTO E PAIS-RIBEIRO</b>	
<b>Dimensões</b>	<b>Itens</b>
<b>Crenças (CR)</b>	<b>CR1</b> - As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.
	<b>CR2</b> - A minha fé e crenças dão-me forças nos momentos difíceis.
<b>Esperança/otimismo (ES)</b>	<b>ES1</b> - As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.
	<b>ES2</b> - Sinto que a minha vida mudou para melhor.
	<b>ES3</b> - Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida.

Fonte: Adaptado de Kimura et al. (2012) e Dias e Pais-Ribeiro (2017).

Para avaliar os níveis de religiosidade dos docentes, foi utilizado o Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL) de Koenig, Meador e Parkerson (1997), o qual teve sua tradução para versão brasileira por Moreira-Almeida et al. (2008) e posteriormente foi validado por Lucchetti et al. (2012). O P-DUREL é uma escala de 5 itens distribuídos em três dimensões: Religiosidade Organizacional (RO), que mensura a frequência que o indivíduo vai a encontros religiosos (ex: ir à missa); Religiosidade Não Organizacional (RNO), mede a frequência que o indivíduo realiza atividades religiosas privadas (ex: fazer orações); e Religiosidade Intrínseca (RI), que mensura a busca do indivíduo pela internalização da religiosidade como seu principal objetivo (KOENIG; BÜSSING, 2010; LUCCHETTI et al., 2012). A interpretação dos resultados do P-DUREL deve ter suas dimensões analisadas separadamente, não podendo ter o somatório do score total, visto que a escala é mensurada de maneira diferente para cada item. O primeiro item apresenta uma escala de 6 pontos que varia de 1 (mais do que uma vez por semana) a 6 (nunca); o segundo item varia de 1 (mais do que uma vez por semana) a 6 (raramente ou nunca); e os três últimos itens apresentam uma escala que varia de 1 (totalmente

verdade para mim) a 5 (não é verdade) (LUCCHETTI et al., 2012; MOREIRA-ALMEIDA et al., 2008).

Além disso, para avaliar os níveis de religiosidade, também foi utilizado o Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI), desenvolvido e validado por Taunay et al. (2012). O IRI é composto por 10 itens de maneira unidimensional e avalia quanto a religiosidade intrínseca do indivíduo por meio de uma escala *likert* de 5 pontos, onde 1 representa “nunca/nada” e 5 indica “sempre/extremamente”. Deste modo, o Quadro 14 a seguir apresenta as escalas de Religiosidade utilizadas e suas respectivas dimensões e variáveis.

Quadro 14 – Escalas de Religiosidade

<b>ÍNDICE DE RELIGIOSIDADE DE DUKE (P-DUREL)</b>	
<b>Dimensões</b>	<b>Itens</b>
<b>Religiosidade Organizacional (RO)</b>	<b>RO1</b> - Com que frequência você vai a uma igreja, templo ou outro encontro religioso?
<b>Religiosidade Não Organizacional (RNO)</b>	<b>RNO1</b> - Com que frequência você dedica o seu tempo a atividades religiosas individuais, como preces, rezas, meditações, leitura da bíblia ou de outros textos religiosos?
<b>Religiosidade Intrínseca (RI)</b>	<b>RI1</b> - Em minha vida, eu sinto a presença de Deus (ou do Espírito Santo).
	<b>RI2</b> - As minhas crenças religiosas estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.
	<b>RI3</b> - Eu me esforço muito para viver a minha religião em todos os aspectos da vida.
<b>INVENTÁRIO DE RELIGIOSIDADE INTRÍNSECA (IRI)</b>	
<b>Itens</b>	
<b>IRI1</b> - Você acredita na existência de um(a) Deus/entidade superior?	
<b>IRI2</b> - Sua crença religiosa é extremamente importante para você?	
<b>IRI3</b> - Sua crença religiosa é uma fonte de conforto para você?	
<b>IRI4</b> - Sua crença religiosa provê sentido e propósito para sua vida?	
<b>IRI5</b> - Sua crença religiosa é uma importante parte de você enquanto pessoa?	
<b>IRI6</b> - Sua crença religiosa é fonte de inspiração para sua vida?	
<b>IRI7</b> - Seu relacionamento com um(a) Deus/entidade superior é extremamente importante para você?	
<b>IRI8</b> - Você acredita na força da sua oração?	
<b>IRI9</b> - Você acredita na ocorrência de milagres?	
<b>IRI10</b> - Deus/entidade superior é fonte de benefícios em sua vida e dos outros?	

Fonte: Adaptado de Lucchetti et al. (2012) e Taunay et al. (2012).

Ainda, para analisar os níveis de engajamento no trabalho dos docentes, utilizou-se a escala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, de Schaufeli e Bakker (2003). A mesma é conhecida como Escala de Engajamento no Trabalho e teve sua adaptação e validação para a língua portuguesa pelos autores Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009). De acordo com Schaufeli et al. (2002), esta escala possui 17 itens dispostos em três aspectos: Vigor, Dedicção e Absorção, que são mensurados por meio da escala *Likert* variando de 0 (nenhuma vez) a 6 (todos os dias), conforme a ocorrência do sentimento.

Ainda, tendo vista as recomendações de Obregon (2017), que sugere a elaboração de uma nova escala de engajamento que inclua a dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) da Síndrome de *Burnout*, foi incluída a dimensão EPT neste estudo para avaliar o engajamento dos docentes. A inclusão da EPT é justificada pelo fato de a mesma ter apresentado correlação forte e positiva com os aspectos (Vigor, Dedicção e Absorção) do engajamento no trabalho, indicando que esta contribui para a formação da escala *UWES*. A dimensão EPT faz parte da escala *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)*, a qual foi elaborada por Maslach e Jackson (1981) e obteve sua validação e adaptação cultural para língua portuguesa por Tamayo (2002). Esta dimensão possui 6 itens que são mensurados por meio de uma escala *Likert* que varia de 0 (nunca) a 6 (todo dia), de acordo com o sentimento. É importante ressaltar que a EPT indica o quanto o profissional se sente reconhecido e satisfeito no trabalho, sendo que este reconhecimento é um fator relevante de prevenção contra o desengajamento (CASINI; HUBERT; KAELEN, 2016). A seguir, o Quadro 15 representa respectivamente os aspectos e as variáveis da escala *UWES* e da dimensão EPT.

Quadro 15 – Escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e dimensão EPT

(continua)

<b>UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE (UWES)</b>	
<b>Aspectos</b>	<b>Itens</b>
<b>Vigor (VI)</b>	<b>VI1</b> - Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.
	<b>VI2</b> - No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).
	<b>VI3</b> - Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.
	<b>VI4</b> - Posso continuar trabalhando por longos períodos de tempo.
	<b>VI5</b> - Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).
	<b>VI6</b> - No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.
<b>Dedicção (DE)</b>	<b>DE1</b> - Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.
	<b>DE2</b> - Estou entusiasmado com o meu trabalho.
	<b>DE3</b> - Meu trabalho me inspira.
	<b>DE4</b> - Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.
	<b>DE5</b> - Para mim meu trabalho é desafiador.
<b>Absorção (AB)</b>	<b>AB1</b> - O “tempo voa” quando estou trabalhando.
	<b>AB2</b> - Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.
	<b>AB3</b> - Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.
	<b>AB4</b> - Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.
	<b>AB5</b> - “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.
	<b>AB6</b> - É difícil desligar-me do trabalho.

Quadro 15 – Escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) e dimensão EPT

(conclusão)

<b>MASLACH BURNOUT INVENTORY - GENERAL SURVEY (MBI-GS)</b>	
<b>Dimensão</b>	<b>Itens</b>
<b>Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)</b>	<b>ET1</b> - Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.
	<b>ET2</b> - Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho
	<b>ET3</b> - Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.
	<b>ET4</b> - Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização.
	<b>ET5</b> - Na minha opinião, sou bom no que faço.
	<b>ET6</b> - No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

Fonte: Adaptado de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009) e Tamayo (2002).

Por fim, utilizou-se a dimensão de Auto-avaliação Global da escala *Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality:1999 (BMMRS-P)*, denominada de Medida Multidimensional Breve de Religiosidade/Espiritualidade, a qual foi validada para a versão em português por Curcio (2013). Esta dimensão apresenta 2 itens que são mensurados em uma escala Likert de 4 pontos. Todavia, para fins deste estudo, os itens foram adaptados de maneira qualitativa. Sendo assim, o Quadro 16 apresenta os itens da dimensão Auto-avaliação Global da escala *BMMRS-P*.

Quadro 16 – Dimensão de Auto-avaliação Global da escala *BMMRS-P*

<b>MEDIDA MULTIDIMENSIONAL BREVE DE RELIGIOSIDADE/ESPIRITUALIDADE</b>	
<b>Dimensões</b>	<b>Itens</b>
<b>Espiritualidade</b>	<b>ESGLOB1</b> - Você se considera uma pessoa espiritualizada? Se sim, por quê?
<b>Religiosidade</b>	<b>REGLOB2</b> - Você se considera uma pessoa religiosa? Se sim, por quê?

Fonte: Adaptado de Curcio (2013).

A escolha desta escala, mais especificamente, da dimensão Auto-avaliação Global, é justificada por representar os conceitos de espiritualidade e religiosidade. Tal escala foi adaptada qualitativamente, visto que posteriormente as respostas serão analisadas por meio de análise de conteúdo, conforme os pressupostos de Bardin (2011).

#### 4.5 TRATAMENTO E ANÁLISE DOS DADOS

Após a realização da coleta de dados, os mesmos foram tabulados e organizados em uma planilha eletrônica por meio do *Oficce Excel*. Sendo assim, um banco de dados foi gerado e, posteriormente, submetidos à análise quantitativa pelos programas *SmartPLS (PLS 2.0)* e *Statistical Package for Social Sciences (SPSS 26)*.

Além disso, utilizou-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* - SEM) com o intuito de realizar a estimação das relações propostas na tese, ou seja, a SEM será utilizada para explicar os antecedentes do engajamento no trabalho enquanto variáveis latentes da espiritualidade e religiosidade. Deste modo, o uso da SEM é justificado em razão de ser uma técnica que permite constatar uma relação causal, ou seja, é possível verificar o quanto as variáveis preditoras podem explicar uma variável dependente e qual delas (variáveis preditoras) são consideradas mais importantes, podendo haver em um único modelo mais de uma variável dependente (MARUYAMA, 1998).

A SEM é caracterizada por abranger técnicas estatísticas multivariadas (regressão múltipla e análise fatorial) e tem o propósito de explicar a relação entre variáveis múltiplas (independentes ou dependentes, podendo ser contínuas ou discretas), sendo possível analisar de maneira simultânea todas as relações entre os construtos (TABACHNICK; FIDELL, 1996; HAIR Jr. et al., 2009). Deste modo, ela facilita ao pesquisador analisar os relacionamentos de dependência e independência existentes entre as variáveis latentes e vem sendo muito utilizada nas pesquisas na área de Ciências Sociais (HAIR Jr. et al., 2014).

Após rodar o modelo, alguns ajustes foram realizados por meio de análises, os quais foram feitos em dois momentos: primeiramente, realizou-se a avaliação do modelo de mensuração utilizando a técnica de análise fatorial; e em segundo momento, após ser realizado os ajustes do modelo, foi realizado o modelo estrutural por meio da análise do caminho (GÖTZ et al., 2010; HENSELER et al., 2009; LEE et al., 2011). Com o intuito de facilitar o entendimento, o Quadro 17 faz uma síntese dos procedimentos metodológicos da SEM (modelo de mensuração de mínimos quadrados parciais - PLS), por meio da utilização do *software SmartPLS 2.0*.

Quadro 17 - Síntese dos ajustes do SEM no *SmartPLS*

(continua)

ANÁLISE DOS RESULTADOS	PROCEDIMENTO	PROPÓSITO	VALORES DE REFERÊNCIA	AUTORES
AVALIAÇÃO DOS MODELOS DE MENSURAÇÃO	<b>Alfa de Cronbach (<math>\alpha</math>)</b>	Confiabilidade do modelo	$0,7 < \alpha < 0,95$	Hair Jr. et al. (2014);
	<b>Confiabilidade Composta (<math>\rho_c</math>)</b>	Confiabilidade do modelo	$0,7 < \rho_c < 0,95$	Hair Jr. et al. (2014);
	<b>Variância Média Extraída (VME)</b>	Validades Convergentes	VME > 0,50	Henseler; Ringle; Sinkovics (2009); Ringle; Silva; Bido (2014);
	<b>Cargas Fatoriais cruzadas - CFC (Cross Loading)</b>	Validade Discriminante	É a correlação das Variáveis Observadas (VO's) com as Variáveis Latentes (VL's)	Chin (1998); Ringle; Silva; Bido (2014);
	<b>Crítério de Fornell e Larcker</b>	Validade Discriminante	Compara-se as raízes quadradas dos valores das VME's de cada constructo com as correlações de Pearson entre os constructos (VL's). As raízes quadradas das VME's devem ser maiores que as correlações dos constructos	Fornell; Larcker (1981);
	<b>Crítério <i>Heterotrait-Monotrait Ratio</i> (HTMT). Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.</b>	Validade Discriminante	É considerado mais eficiente que o de Fornell-Larcker. É uma estimação da correlação entre as VL's. HTMT < 0,9 LS <sub>97,5%</sub> (HTMT) < 1,0	Netemeyer; Bearder; Sharma (2003);
ANÁLISE DOS RESULTADOS	PROCEDIMENTO	PROPÓSITO	VALORES DE REFERÊNCIA	AUTORES
AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	<b>Avaliação da Colinearidade <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF)</b>	Identificar problemas de colinearidade	A existência de fortes correlações entre as VL's, indica problemas de colinearidade. VIF < 5	Hair Jr. et al. (2017);
	<b>Tamanho do efeito (<math>f^2</math>); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.</b>	Avalia-se quanto cada constructo é "útil" para o ajuste do modelo	$0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ - (pequeno efeito) $0,075 < f^2 \leq 0,225$ - médio efeito $f^2 > 0,225$ - grande efeito	Hair Jr. et al. (2014); Lopes et al. (2020).
	<b>Coefficiente de Explicação (<math>R^2</math>); Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i>.</b>	Avaliam a porção da variância das variáveis endógenas, que é explicada pelo modelo estrutural.	$0,02 \leq R^2 \leq 0,075$ - efeito fraco; $0,075 < R^2 \leq 0,19$ - efeito moderado; $R^2 > 0,19$ - efeito forte;	Cohen (1988) Lopes et al. (2020).

Quadro 17 - Síntese dos ajustes do SEM no *SmartPLS*

(conclusão)

ANÁLISE DOS RESULTADOS	PROCEDIMENTO	PROPÓSITO	VALORES DE REFERÊNCIA	AUTORES
AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	<b>Validade do coeficiente estrutural (<math>\beta</math>);</b> Confirmado pelo método <i>Bootstrapping</i> .	Validade do coeficiente estrutural ( $\beta$ ); $H_1: \beta \neq 0$	Avalia a significância do valor do coeficiente estrutural (confirmação ou não das hipóteses). $t_c. > 1,96$ $p < 0,05$	Hair Jr. et al. (2017).
	<b>Relevância Preditiva (<math>Q^2</math>);</b> Confirmado pelo método <i>Blindfolding</i> .	Avalia a acurácia do modelo ajustado	$Q^2 > 0$ $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$ - grau fraco; $0,075 < Q^2 \leq 0,25$ - grau moderado; e $Q^2 > 0,25$ - grau forte	Hair Jr. et al. (2017)

Fonte: Adaptado de Ringle; Silva; Bido (2014) e proposto por Lopes et al. (2020)

Diante dos procedimentos metodológicos dispostos no Quadro 17, a avaliação do modelo de mensuração é a primeira etapa a ser realizada. Primeiramente, é avaliada a consistência interna do modelo por meio do Alfa de Cronbach  $\alpha$  e Confiabilidade Composta  $\rho_c$ . O Alfa de Cronbach  $\alpha$  é considerado o mais tradicional e baseia-se nas intercorrelações das variáveis. De acordo Hair Jr. et al. (2014), para pesquisas exploratórias os valores considerados adequados devem estar acima de 0,60 e 0,70. Já sob a ótica de Field (2009), valores aceitáveis estão entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$ , valores considerados bons estão entre  $0,8 \leq \alpha < 0,9$ , valores ótimos são  $\alpha > 0,9$  e quando inferiores a  $\alpha < 0,6$ , indicam que não há confiabilidade na escala.

No caso da Confiabilidade Composta ( $\rho_c$  - rho de Dillon-Goldstein), seu uso é mais adequado ao PLS, visto que as variáveis são priorizadas de acordo com sua confiabilidade, diferente do Alfa de Cronbach, que é mais sensível a quantidade de variáveis dispostas em cada constructo. Quanto aos valores da Confiabilidade Composta, são satisfatórios quando forem acima de 0,70 e 0,90 (HAIR Jr. et al., 2014). Tais indicadores, são utilizados para verificar se não há vieses na amostra, demonstrando ao pesquisador que em seu conjunto de respostas, a escala é confiável (HAIR Jr. et al., 2009; 2014).

Na sequência, as validades convergentes são observadas no modelo de mensuração por meio da Variância Média Extraída (VME) – (*Average Variance Extracted - AVE*) (HENSELER et al., 2009). A AVE é considerada uma parte dos dados (em suas respectivas variáveis) a qual é explicada por cada uma das Variáveis Latentes (VL's) ou construtos a que pertencem, ou seja, é quando as variáveis estão correlacionadas positivamente com suas respectivas VL's (FORNELL; LARCKER, 1981; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014). Sendo assim, para Fornell e Larcker (1981), quando os valores da VME são superiores a 0,50 ( $VME > 0,50$ ), o modelo

mensurado aponta para um resultado considerado satisfatório e se forem encontradas variáveis com correlações inferiores, essas devem ser eliminadas para que o valor da VME seja elevado.

Posteriormente é realizada a análise da validade discriminante, na qual consiste em demonstrar se um construto é de fato distinto de outros conforme os padrões empíricos, ou seja, é capaz de afirmar se um construto é único e que ele não pode ser representado pelos outros construtos do modelo. A validade discriminante é realizada por meio de três critérios: Cargas Fatoriais cruzadas - CFC (*Cross Loading*), Critério de Fornell e Larcker e Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* (HAIR Jr. et al., 2014).

O critério Cargas Cruzadas (CFC) é capaz de identificar a correlação das Variáveis Observadas (VO's) com as Variáveis Latentes (VL's), ou seja, observa os indicadores que possuem cargas fatoriais mais altos nas suas VLs em comparação com os outros indicadores (CHIN, 1998). Já no critério de Fornell e Larcker, as raízes quadradas das VME's de cada VL são comparadas com a correlação (Correlação de Pearson) entre as VL's, sendo que os valores das VME's (raízes quadradas) devem ser superiores às correlações entre as VL's. Em outras palavras, por esse critério é possível identificar o quanto as variáveis de uma VL são distintas de outras VL's do mesmo modelo (FORNELL; LARCKER, 1981).

Utiliza-se também o *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)* para a validade discriminante, tendo em vista que os dois critérios anteriores podem não apresentar consistência. Deste modo, o HTMT é capaz de estimar qual seria uma correlação perfeita entre dois construtos, sendo que valores  $HTMT < 0,9$  demonstram que o modelo apresenta validade discriminante (HAIR Jr. et al., 2017).

Após ser efetivada a avaliação do modelo de mensuração com os ajustes realizados, conforme os procedimentos supracitados, é possível iniciar a avaliação do modelo estrutural. Primeiramente é realizada a avaliação da colinearidade por meio da *variance inflation fator (VIF)*, na qual um conjunto de preditores dos construtos são examinados de maneira separada. O VIF é considerado como um grau que o erro padrão apresenta mediante a presença de colinearidade, sendo que  $VIF > 5$  demonstra que há problemas de colinearidade no modelo (HAIR Jr. et al., 2017).

Em seguida, avalia-se a qualidade de ajuste do modelo por meio do Tamanho do Efeito ( $f^2$ ), no qual é realizado por meio da inclusão e exclusão de uma a uma das VL's do modelo, sendo possível avaliar o quanto cada VL tem utilidade para o ajuste do modelo estrutural. Para tanto, se realiza a leitura de  $f^2$  por meio dos valores de  $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$  que indica pequeno efeito,  $0,075 < f^2 \leq 0,225$  médio efeito e  $f^2 > 0,225$  demonstra grande efeito (LOPES et al., 2020; HAIR Jr. et al., 2014).

Na sequência, avaliam-se os Coeficientes de Explicação ( $R^2$ ), os quais são responsáveis por avaliar uma parcela da variância das variáveis dependentes (endógenas), sendo essa esclarecida pelo próprio modelo estrutural. Deste modo, o  $R^2$  é capaz de indicar se há qualidade no modelo ajustado. Cabe ressaltar ainda, que no contexto das Ciências Sociais, bem como da área comportamental, a classificação de  $R^2$  é feita da seguinte forma:  $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$  indica efeito fraco,  $0,075 < R^2 \leq 0,19$  efeito moderado e  $R^2 > 0,19$  o efeito é forte (COHEN, 1988; LOPES et al., 2020).

Para avaliar as significâncias das correlações e regressões utiliza-se o teste t Student ( $t_c > 1,96$ ), o qual faz uma avaliação das diferenças existentes entre as médias de dois grupos, devendo-se observar o valor de  $p \leq 0,05$  para as relações serem significantes. Em outras palavras, o t Student é calculado entre os valores originais e os valores obtidos com a reamostragem, ou seja, ele calcula a relação de correlação entre indicadores e dimensão e para cada relação existente entre as variáveis latentes exógenas e endógenas (RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Considera-se para casos de correlação a hipótese nula ( $H_0$ ) como sendo  $\beta = 0$ , e para regressão, a  $H_0$  é o coeficiente de caminho não significativo. Deste modo, as  $H_0$  serão rejeitas, ou seja,  $\beta \neq 0$  se o  $p < 0,05$ , cabendo analisar novamente sobre a inclusão das VL's ou indicadores no SEM (HAIR Jr. et al., 2014).

Ademais, é realizada a avaliação da Relevância Preditiva ( $Q^2$ ) do modelo, na qual é feita uma avaliação do quanto o modelo ajustado se aproxima daquilo que se esperava. Neste caso, os valores de  $Q^2$  devem ser maiores que zero ( $Q^2 > 0$ ), sendo que  $Q^2 = 1$  indica um modelo perfeito, ou seja, demonstra sem erros e que o modelo retrata a realidade. Cohen (1988), Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020) ressaltam que valores de  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  indicam grau fraco,  $0,075 < Q^2 \leq 0,25$  grau moderado e  $Q^2 > 0,25$  grau forte.

Por último, ao realizar as avaliações da qualidade do modelo já ajustado, o pesquisador pode fazer inferências sobre os Coeficientes de Caminho ( $\beta$ ). Os  $\beta$  avaliam as relações causais e sua interpretação é realizada tal como se interpreta os betas ( $\beta$ ) entre as VL's, cabendo os valores serem interpretados conforme a teoria e pode ser empregado para validar ou não as hipóteses da pesquisa (BRAGA Jr. et al., 2014; RINGLE; SILVA; BIDO, 2014).

Além disso, serão utilizadas medidas descritivas nesta tese, como: frequência, média e desvio padrão para relacionar a quantidade de respondentes com as variáveis mensuradas (MALHOTRA, 2011), bem como para relacionar os instrumentos conforme a resposta dos indivíduos, será utilizada a técnica de padronização de escores proposta por Lopes (2018). Essa técnica auxilia no esclarecimento do nível atingido por um conjunto de indicadores

(dimensões), visto que com os escores padronizados, é possível realizar a qualificação do somatório dos resultados e transformá-los em medidas classificatórias, ou seja, os escores podem ser transformados na quantidade de classificações ou categorias que se desejar.

Neste caso, os dados da escala ordinal serão transformados em uma escala de razão de 0 a 100% e será optado pela padronização dos escores em três categorias: baixo, moderado e alto, em que de 0,00% a 33,33% é considerado baixo, de 33,34% a 66,67% é moderado, e de 66,68% a 100,00% é alto (LOPES, 2018).

Por fim, com o intuito de averiguar as percepções conceituais da espiritualidade e religiosidade para os docentes, realizou-se a análise de conteúdo, que conforme os pressupostos de Bardin (2011) é definida em três fases:

- I. Pré-análise: nesta fase organiza-se o conteúdo, realizando-se uma rápida leitura dos documentos e a partir disso são elaborados indicadores para subsidiar a interpretação do pesquisador e para organizar o material formal;
- II. Exploração do material: realiza-se nesta fase a escolha das unidades em comum com o objetivo de codificar, para depois realizar uma classificação que pode ser em sentido semântico, sintático, léxico e expressivo. Assim, o maior número de informações possíveis são reunidos e categorizados com a finalidade de correlacionar e ordenar os acontecimentos.
- III. Tratamento dos resultados: nesta fase é realizada a inferência e interpretação dos resultados brutos, para que posteriormente eles tornem-se válidos e significativos.

Com o intuito de sintetizar o que fora apresentado neste capítulo de tese, de tal maneira a demonstrar as relações e decisões estabelecidas para o encaminhamento do mesmo, será apresentada no Quadro 18 a matriz de amarração da pesquisa baseada nos princípios de Mazzon (1981).

Quadro 18 - Matriz de amarração da pesquisa

(continua)

<b>Título da tese</b>	A espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho? Percepção dos docentes de instituições de ensino superior
<b>Pergunta de Pesquisa</b>	A espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho dos docentes de instituições de ensino superior?

Quadro 18 - Matriz de amarração da pesquisa

(continua)

<b>Tese a ser defendida</b>	Defende-se a tese que a espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho e podem influenciar em diferentes proporções na percepção dos docentes de instituições de ensino superior pesquisadas.	
<b>Objetivo Geral</b>	Analisar a espiritualidade e religiosidade como antecedentes do engajamento no trabalho, segundo a percepção dos docentes de instituições de ensino superior.	
<b>Objetivo Específicos</b>	<b>O<sub>1</sub></b>	Verificar a relação entre a espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho por meio de uma revisão sistemática de literatura (RSL);
	<b>O<sub>2</sub></b>	Investigar a relação da dimensão envolvimento pessoal no trabalho nos aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES;
	<b>O<sub>3</sub></b>	Investigar a relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho nos docentes de IES;
	<b>O<sub>4</sub></b>	Analisar a incidência de espiritualidade, religiosidade e os aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES;
<b>Hipóteses da Tese</b>	<b>H<sub>1</sub></b>	As experiências espirituais diárias se relacionam com o engajamento no trabalho;
	<b>H<sub>1a</sub></b>	As experiências espirituais diárias se relacionam com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;
	<b>H<sub>1b</sub></b>	As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto dedicação;
	<b>H<sub>1c</sub></b>	As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto vigor;
	<b>H<sub>1d</sub></b>	As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto absorção.
	<b>H<sub>2</sub></b>	A espiritualidade se relaciona com o engajamento no trabalho;
	<b>H<sub>2a</sub></b>	A espiritualidade se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;
	<b>H<sub>2b</sub></b>	A espiritualidade se relaciona com o aspecto dedicação;
	<b>H<sub>2c</sub></b>	A espiritualidade se relaciona com o aspecto vigor;
	<b>H<sub>2d</sub></b>	A espiritualidade se relaciona com o aspecto absorção;
	<b>H<sub>3</sub></b>	A religiosidade intrínseca se relaciona com o engajamento no trabalho;
	<b>H<sub>3a</sub></b>	A religiosidade intrínseca se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;
	<b>H<sub>3b</sub></b>	A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto dedicação;
	<b>H<sub>3c</sub></b>	A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto vigor;
	<b>H<sub>3d</sub></b>	A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto absorção;
	<b>H<sub>4</sub></b>	A religiosidade de Duke se relaciona com o engajamento no trabalho;
	<b>H<sub>4a</sub></b>	A religiosidade de Duke se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;
	<b>H<sub>4b</sub></b>	A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto dedicação;
	<b>H<sub>4c</sub></b>	A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto vigor;
	<b>H<sub>4d</sub></b>	A religiosidade de Duke se relaciona com o o aspecto absorção;
	<b>H<sub>5</sub></b>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com os aspectos do Engajamento no Trabalho;
	<b>H<sub>5a</sub></b>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com o Vigor;
	<b>H<sub>5b</sub></b>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Dedicação;
	<b>H<sub>5c</sub></b>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Absorção.
	<b>Suporte Técnico da Pesquisa</b>	Quadro de Referência Teórica
Espiritualidade		
Religião e Religiosidade		
Engajamento no Trabalho		

Quadro 18 - Matriz de amarração da pesquisa

(conclusão)

<b>Suporte Metodológico da Pesquisa</b>	Paradigma metodológico	Positivista
	Natureza da Pesquisa	Aplicada; Descritiva/Explicativa
	Objetivo da Pesquisa	Explicativa
	Método Científico	Hipotético-Dedutivo; Exploratório
	Procedimentos Técnicos	<i>Ex-post-facto</i>
	Natureza dos Dados	Quantitativa; Qualitativa
	Periodicidade	Corte Transversal
	Processo de Amostragem	Não Probabilística: Conveniência; População: Docentes de Instituições de Ensino Superior; Amostra: Proporção de 10 respondentes a cada 1 variável;
	Instrumentos de Pesquisa	Escalas de Espiritualidade: Escala de Experiências Espirituais Diárias ( <i>DSES</i> ); Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro ( <i>EEPP-R</i> ); Dimensão de Auto-avaliação Global ( <i>BMMRS-P</i> );
		Escalas de Religiosidade: Índice de Religiosidade de Duke ( <i>P-DUREL</i> ); Inventário de Religiosidade Intrínseca ( <i>IRI</i> ), Dimensão de Auto-avaliação Global ( <i>BMMRS-P</i> );
Escalas de Engajamento no trabalho: Escala de Engajamento no Trabalho ( <i>UWES</i> ); Dimensão EPT ( <i>MBI-GS</i> );		
Método de Tratamento dos Dados	Modelagem de Equações Estruturais ( <i>SEM</i> ); Medidas descritivas (frequência, média e desvio padrão); Padronização dos escores;	
Grau de abrangência	Rio Grande do Sul	

Fonte: Elaborado pela autora

Tendo em vista que a matriz de amarração possibilita identificar a consistência metodológica da pesquisa (MAZZON, 1981), diante do que fora exposto no Quadro 18, é possível visualizar toda a estrutura da pesquisa, de tal modo, que há adequação entre o título, pergunta de pesquisa, objetivos, hipóteses e a metodologia escolhida.

#### 4.6 ASPECTOS ÉTICOS

Para a concretização desta tese, primeiramente o projeto de tese foi submetido ao Gabinete de Projetos (GAP) do departamento de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), onde receberá um número de registro.

Em um segundo momento, o projeto foi destinado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da UFSM e ao ser aprovado, também recebeu um número de registro de certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE). O CEP tem reconhecimento pela Comissão de

Ética em Pesquisa (CONEP) e respeito ao Conselho Nacional em Saúde (CNS), mais especificamente, a resolução 196/96, que faz a regulamentação ética das pesquisas em seres humanos no Brasil (BRASIL, 1996).

Sendo assim, os participantes da pesquisa foram esclarecidos a respeito do estudo por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice 1) e Protocolo de Pesquisa (Apêndice 3), contendo as questões éticas regulamentadas pela resolução 196/96 do CNS. Além disso, foram esclarecidos de que poderiam retirar a qualquer momento o Termo de Confiabilidade (TC) (Apêndice 2), que dá consentimento de participação na pesquisa.

É importante ressaltar que a participação dos docentes na pesquisa foi facultativa, sendo permitida a desistência da mesma durante o preenchimento do protocolo de pesquisa, que foram identificados por números. Ainda, o TCLE foi assinado pelo coordenador e informante pesquisado para garantir a confidencialidade da pesquisa em duas vias, uma que entregue ao respondente e outra foi arquivada.

Em razão disso, os pesquisados poderão ter acesso aos Protocolos de Pesquisa e TCLEs, visto que serão arquivados na sala 4208 do departamento de ciências administrativas (CCSH – UFSM), pelo período de cinco anos, conforme Lei dos Direitos Autorais nº. 9.610 (BRASIL, 1998), e terá sob responsável o Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, orientador do estudo.

Por fim, também é garantido o sigilo de identidade dos participantes na divulgação dos resultados.

#### **4.6.1 Riscos do Estudo**

Tendo em vista que o preenchimento do protocolo de pesquisa depende de tempo, considera-se como risco mínimo o desconforto e cansaço que isso poderá provocar aos pesquisados.

#### **4.6.2 Benefícios do estudo**

Os benefícios do estudo são considerados indiretos já que os resultados irão fornecer maior conhecimento sobre as temáticas e proporciona respaldo teórico para a exploração de futuras pesquisas na área.

## **5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Diante dos objetivos propostos por esta tese, este capítulo visa explicar os resultados alcançados por meio de discussão teórica embasada na literatura científica. Frente a isto, primeiramente será abordada a caracterização do perfil sociodemográfico da amostra de 591 docentes pesquisados (subcapítulo 5.1).

Na sequência, serão explanadas as percepções conceituais do ser religioso e do ser espiritualizado sob a ótica dos docentes, sendo realizado por meio de uma abordagem qualitativa utilizando a técnica de análise de conteúdo (subcapítulo 5.2).

Em seguida, no subcapítulo 5.3, apresentar-se-á a relação da espiritualidade e religiosidade com o engajamento no trabalho, por meio da técnica modelagem de equações estruturais. Neste subcapítulo, primeiramente será abordado a incidência da dimensão envolvimento pessoal no trabalho nos aspectos do engajamento, e posteriormente será realizada a análise das relações entre espiritualidade e religiosidade com o engajamento no trabalho.

No subcapítulo 5.4, realizar-se-á por meio da análise descritiva dos dados, a percepção dos docentes em relação a espiritualidade, a percepção sobre religiosidade, assim como a percepção deles sobre o engajamento no trabalho.

Por último, serão abordados os indicadores da espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho nos docentes, realizado por meio da técnica padronização das escalas (subcapítulo 5.5).

### **5.1 CARACTERIZAÇÃO DO PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DOS DOCENTES DA AMOSTRA**

Com a finalidade de descrever o perfil sociodemográfico dos docentes da amostra, relacionou-se as variáveis pesquisadas com a quantidade de docentes pesquisados por meio de medidas descritivas e tabelas de frequência (MALHOTRA, 2012). Deste modo, a amostra desta tese contou com a participação de 591 docentes, dentre eles, 459 docentes da Universidade Federal de Santa Maria e 132 docentes de outras instituições de ensino superior. Sendo assim, na Tabela 1 será apresentado o perfil sociodemográfico da amostra pesquisada.

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos docentes da amostra (n = 591)

(continua)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
<b>Instituição</b>	Outras IES	132	22,34
	<b>UFSM</b>	<b>459</b>	<b>77,66</b>
<b>Gênero</b>	<b>Feminino</b>	<b>311</b>	<b>52,62</b>
	Masculino	280	47,38
<b>Faixa Etária</b>	20 a 30 anos	39	6,60
	31 a 40 anos	146	24,70
	41 a 50 anos	172	29,10
	<b>51 a 60 anos</b>	<b>178</b>	<b>30,12</b>
	61 anos em diante	56	9,48
<b>Estado Civil</b>	<b>Casado(a) / União estável</b>	<b>406</b>	<b>68,70</b>
	Solteiro(a)	128	21,66
	Separado(a) / Divorciado(a)	53	8,97
	Viúvo(a)	4	0,68
<b>Faixa de Renda</b>	Até R\$5.000,00	26	4,40
	R\$5.000,00 a R\$10.000,00	118	19,97
	<b>R\$10.000,00 a R\$15.000,00</b>	<b>192</b>	<b>32,49</b>
	R\$15.000,00 a R\$20.000,00	146	24,70
	Acima de R\$20.000,00	109	18,44
<b>Escolaridade</b>	Ensino Superior	29	4,91
	Especialização	46	7,78
	Mestrado	101	17,09
	<b>Doutorado</b>	<b>314</b>	<b>53,13</b>
	Pós-Doutorado	101	17,09
<b>Instituição de Ensino Superior</b>	<b>Pública</b>	<b>551</b>	<b>93,23</b>
	Privada	35	5,92
	Mista	5	0,85
<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Até 5 anos</b>	<b>156</b>	<b>26,40</b>
	6 a 10 anos	138	23,35
	11 a 20 anos	148	25,04
	21 a 30 anos	110	18,61
	30 anos em diante	39	6,60

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos docentes da amostra (n = 591)

(continua)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
Categoria do Cargo	Professor de Ensino Técnico e Profissionalizante (Pós-Médio)	52	8,80
	<b>Professor de Ensino Superior – Graduação ou Pós-Graduação</b>	<b>510</b>	<b>86,29</b>
	Professor de Ensino Superior – Substituto	27	4,57
	Professor de Ensino Superior – Visitante	2	0,34
Possui Função de Chefia	Sim	159	26,90
	<b>Não</b>	<b>432</b>	<b>73,10</b>
Carga Horária Semanal	20 horas	41	6,94
	30 horas	61	10,32
	<b>40 horas</b>	<b>482</b>	<b>81,56</b>
	40 horas em diante	7	1,18
Gosta do trabalho que exerce	<b>Sim</b>	<b>580</b>	<b>98,14</b>
	Não	11	1,86
É ateu?	Sim	85	14,38
	<b>Não</b>	<b>506</b>	<b>85,62</b>
Possui alguma religião ou culto religioso?	<b>Católica</b>	<b>321</b>	<b>40,89</b>
	Evangélica	40	5,10
	Espírita	163	20,76
	Umbanda e Candomblé	37	4,71
	Budismo	23	2,93
	Judaísmo	1	0,13
	Islamismo	0	0
	Hinduísmo	2	0,25
	Tradições Exotéricas	32	4,08
	Tradições Indígenas	4	0,51
	Cultos Asiáticos	22	2,80
	Outra religião	78	9,94
	Não responderam	62	7,90
	Pratica a religião ou culto?	<b>Sim</b>	<b>225</b>
Não		151	25,55
Às vezes		215	36,38
Acredita que a religião influencia positivamente no desempenho do trabalho?	<b>Sim</b>	<b>352</b>	<b>59,56</b>
	Não	134	22,67
	Às vezes	105	17,77

Tabela 1 - Caracterização geral do perfil sociodemográfico dos docentes da amostra (n = 591)  
(conclusão)

Variáveis	Categorias	Frequência	Percentual
<b>Você se considera:</b>	Religioso(a)	59	9,98
	<b>Espiritualizado(a)</b>	<b>239</b>	<b>40,44</b>
	Religioso(a) e Espiritualizado(a)	153	25,89
	Não sei responder	67	11,34
	Outro	73	12,35

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

De acordo com a caracterização do perfil dos 591 docentes da amostra, verifica-se na Tabela 1, que a maior concentração dos pesquisados pertencem à UFSM, com o total de 459 (77,66%), enquanto 132 (22,34%) são de outras IES. Este dado é compreensível, visto que esta tese pertence ao Programa de Pós-Graduação em Administração da própria IES UFSM, justificando assim a maior aderência de respondentes, já que esta apresenta o total de 2.045 docentes de acordo com os dados do 2º semestre de 2020 (UFSM, 2020).

Referente ao gênero dos docentes da amostra, a maioria, 311 (52,62%) é do gênero feminino e 280 (47,38%) do gênero masculino. A diferença não é tão significativa, mas ainda essa maior concentração de mulheres vai ao encontro dos dados do IBGE (2010c), o qual demonstra que a população residente no Brasil é de 97.348.809 mulheres, ultrapassando a de homens que conta com o total de 93.406.990.

É importante ressaltar ainda que, no estudo de Roff (2015), o papel do participante ou posição dentro da organização foi significativamente relacionado com todos os aspectos de engajamento no trabalho, assim como a idade do participante foi correlacionada com a espiritualidade. Para Dias (2012), a espiritualidade (e religiosidade) geralmente estão associadas à indivíduos do sexo feminino e de idade mais elevada, assim como no caso dos achados de Dias e Pais-Ribeiro (2017), que a espiritualidade está melhor relacionada com idosos do sexo feminino.

No que tange à faixa etária da amostra, os que apresentam idade entre 20 e 30 anos são 39 (6,60%) respondentes, de 31 a 40 anos são 146 (24,70%), corroborando com os dados do Censo da Educação Superior, o qual indica que a idade média dos docentes das IES públicas e privadas no Brasil é de 38 anos (BRASIL, 2019). Os docentes de 41 a 50 anos são 172 (29,10%), já a faixa etária predominante é de 51 a 60 anos, com 178 (30,12%) respondentes e de 61 anos em diante são 56 (9,28%).

Cabe ressaltar, que de acordo com Fong e Ng (2012), os profissionais que apresentam idade entre 46 e 62 anos, são aqueles que demonstram ter maiores níveis de engajamento no trabalho em comparação com idades inferiores. Desta forma, o maior número de respondentes desta faixa etária pode ter influenciado para os achados desta tese, os quais apresentaram altos níveis de Vigor, Dedicção, Absorção e Envolvimento Pessoal no Trabalho, ou seja, a idade dos docentes influenciou para a presença do alto nível Engajamento no Trabalho da amostra, conforme pode ser visto nos subcapítulos 5.4.3 e 5.5.

Quanto ao Estado Civil dos respondentes, 406 (68,70%) são casados, 128 (21,66%) são solteiros, 53 (8,97%) são separados, 4 (0,68%) são viúvos. Já quanto a faixa de renda, 26 (4,40%) apresentam renda até R\$ 5.000,00, 118 (19,97%) de R\$ 5.000,00 a R\$ 10.000,00, já a renda predominante de 192 (32,49%) respondentes é de R\$ 10.000,00 a R\$ 15.000,00, 146 (24,70%) possuem renda mensal de R\$ 15.000,00 a R\$ 20.000,00 e renda superior a R\$ 20.000,00 são de 109 (18,44%) docentes.

No que se refere a Escolaridade da amostra, 29 (4,91%) possuem apenas Ensino Superior, 46 (7,78%) têm Especialização, 101 (17,09%) possuem titulação de Mestrado, a maioria, 314 (53,13%) são docentes que possuem Doutorado e 101 (17,09%) têm Pós-Doutorado. Estes dados corroboram com o que foi evidenciado pelo Censo Educação Superior em 2018, o qual demonstrou que 59,3% dos docentes das universidades apresentam titulação de Doutor(a), assim como a presença de docentes com Pós-Graduação a nível de Doutorado nas IES Públicas e Privadas vêm crescendo ao longo dos anos e em contrapartida, aqueles que possuem apenas especialização está diminuindo cada vez mais (BRASIL, 2019).

Em relação ao tipo de IES, a maior concentração dos docentes está na rede Pública, com 551 (93,23%) respondentes, 35 (5,92%) estão na rede Privada, e apenas 5 (0,85%) estão na rede Mista. De acordo com os dados de 2018, havia no Brasil o total de 384.474 docentes em pleno exercício da profissão no Ensino Superior e destes, 54,8% pertenciam à IES privada e 45,2% à IES Pública (BRASIL, 2019). Ainda, é importante ressaltar, que nas IES públicas há maior presença de docentes que possuem doutorado do que nas IES privada, mesmo que esta participação tenha crescido nos últimos dez anos na rede privada (BRASIL, 2019).

Questionados sobre o tempo de serviço na Instituição, a maioria, 156 (26,40%) docentes estão até 5 anos trabalhando na IES, 138 (23,35%) estão de 6 a 10 anos, 148 (25,04%) estão de 11 a 20 anos, 110 (18,61%) estão trabalhando de 21 a 30 anos e apenas 39 (6,60%) possuem tempo de serviço de 30 anos ou mais.

Quanto à categoria do cargo docente, 52 (8,80%) são docentes de Ensino Técnico e Profissionalizante (Pós-Médio), a maioria, 510 (86,29%) são de Ensino Superior a nível de

Graduação ou Pós-Graduação, 27 (4,57%) são docentes Substitutos do Ensino Superior e apenas 2 (0,34%) são docentes do Ensino Superior que estão como Visitantes na IES.

Ao levar em consideração se estão em alguma função de Chefia no seu cargo docente, 159 (26,90%) responderam que sim e 432 (73,10%) afirmaram que não.

Em relação a carga horária semanal de trabalho, 41 (6,94%) dos respondentes trabalham 20 horas semanais, 61 (10,32%) desempenham o trabalho durante 30 horas, a maioria, 482 (81,56%) trabalham 40 horas semanais e apenas 7 (1,18%) trabalham mais de 40 horas. Tendo em vista que a maioria dos docentes pesquisados pertencem a uma IES pública, a UFSM, estes resultados vão ao encontro dos achados de Brasil (2019), que indica que a maioria dos docentes das IES públicas desempenham seu trabalho em tempo integral, diferente das IES privadas, o qual o regime de trabalho predominante dos docentes é parcial.

Ao serem questionados se gostam do trabalho que exercem, a maioria, 580 (98,14%) respondentes afirmaram que sim e apenas 11 (1,86%) responderam que não, resultado semelhante ao encontrado na dissertação de Obregon (2017), ao qual constatou que apenas 16 (2,88%) de uma amostra de 566 docentes, afirmaram que não gostavam do seu trabalho. Este resultado foi um achado relevante para esta tese, visto que o período da coleta de dados foi durante a pandemia Covid-19, sendo um cenário capaz de suscitar sentimentos negativos em relação ao trabalho, pois exigiu readaptação da rotina de trabalho docente como um todo, como na explanação das aulas na modalidade EAD, plataformas de ensino totalmente digitais, nas relações virtuais com os discentes e dentre outras.

Além disso, este resultado diverge da literatura de Baker (2020) e Hamouche (2020), os quais ressaltam que a pandemia é capaz de agravar a saúde mental e diminuir os níveis de engajamento no trabalho. Sendo assim, com o intuito de compreender os motivos que levaram alguns docentes responder que não gostam do trabalho que exercem, foi solicitado a eles que justificassem suas respostas, sendo realizado uma análise de conteúdo conforme as três fases orientadas por Bardin (2011). Logo, as dez principais justificativas são explanadas no Quadro 19.

Quadro 19 – Razões dos docentes não gostarem do trabalho que exercem

Docente	Razões de não gostar do trabalho que exercem
1	“Não gosto de dar aulas. O resto ok.”
2	“Particularmente na área que atuo, o ensino prático, fundamental para treinamento de graduandos e pós-graduandos, está sendo exercido por profissionais não docentes, ficando estes últimos um tanto deslocados da atividade meio, que é a assistência, para a atividade fim, ensino. Esta mudança ocorreu nas últimas décadas em função do órgão onde estou lotado passar de primariamente função ensino para assestencial. Esta mudança, como a remuneração aos docentes, tem tornado desinteressante a atividade, embora tenha prazer no ensino.”
3	“Atuo mais como docente e gostaria de atuar mais como pesquisadora.”
4	“Não sou vocacionado para o magistério.”
5	“Prefiro estar nas salas de aula, do que nos campos de práticas e estágios.”
6	“Não existe na instituição o curso de minha graduação.”
7	“A disciplina em que atuo não é 100% dentro do meu perfil de formação.”
8	“Já estou enjoada do que faço.”
9	“Como professor, leciono disciplinas muito simples, com alunos com baixíssimo interesse. Sou muito pouco desafiado neste sentido. Estou num grupo de computação, sendo eu um matemático.”
10	“Ambiente muitas vezes hostil por briga de egos.”

Fonte: Dados da pesquisa

Diante do Quadro 19, infere-se que as razões que levam a pequena parcela da amostra pesquisada (1,86%) a não gostar do seu trabalho, é, em geral, por não gostar de ministrar aulas, sentir que não tem vocação, estar enjoado do cargo, se sentir pouco desafiado na profissão, haver certo descontentamento com a remuneração, considerar o ambiente profissional hostil com brigas de egos e por estar com desvio na função docente, tanto por não exercer a docência ou por não ministrar aulas conforme sua área de formação. Estes relatos também corroboram os resultados de Obregon (2017), que constatou dentre as razões que os servidores pesquisados apresentaram de não gostar do seu trabalho, ser em virtude da área de formação, por não o exercer na mesma área da graduação ou por sentir que poderiam aproveitar melhor o conhecimento que possuem devido ao seu grau de escolaridade.

Levando em consideração os aspectos religiosos e espirituais da amostra, quando questionados se são ateus, 85 (14,38%) responderam que sim, e a maioria, 506 (85,62%) afirmaram que não. Estes resultados corroboram os achados censitários do IBGE (2010a), que constataram um aumento da população brasileira que se declarou sem religião (8,0%), incluindo nesta parcela de 15 milhões de pessoas, aquelas que alegam ser sem religião, agnóstico ou ateu.

Diante disto, cabe ressaltar a diferença entre os termos sem religião, ateu e agnóstico. Indivíduos que se autodeclararam sem religião, são aqueles que têm religiosidade ou

espiritualidade, mas não estão inseridos em uma instituição religiosa. Em contrapartida, aqueles que se consideram ateus e agnósticos, são considerados sem religiosidade e não crêm na existência de alguma divindade ou em Deus (RODRIGUES, 2007).

Ambas definições são avaliadas como um movimento de descrença com visões antagônicas às crenças religiosas (FILLA e FANTINI, 2016), sendo o ateu, definido pela Associação Brasileira de Ateus e Agnósticos (ATEA), como a falta de credo em qualquer divindade (ATEA, 2021). Já o agnóstico, é aquele que afirma desconhecer da veracidade da existência de alguma divindade, por não haver conhecimento que prove para se tomar algum tipo de juízo sobre a existência desta (LIMA JÚNIOR, 2012; ATEA, 2021).

Para compreender os motivos que levam a parcela de 14,38% da amostra se autodeclarar ateu, foi solicitado a eles que justificassem seus motivos, sendo explanadas no Quadro 20 as dez principais justificativas.

Quadro 20 – Razões que levam os docentes a se autodeclararem ateus

Docente	Razões que levam os docentes a se autodeclararem ATEUS
11	“Se considerar a religião como instituição e dogma, como única forma de expressão da espiritualidade, sou ateu.”
12	“[...]Minhas experiências pessoais, as coisas que aprendi, as leituras que fiz, a análise intelectual dos acontecimentos históricos, a ciência, jamais me evidenciaram a existência do sobrenatural em qualquer aspecto, inclusive no divino.”
13	“Não sigo nenhuma religião.”
14	“Não acredito na entidade igreja, mas pode haver algo superior.”
15	“Na verdade, sou agnóstico. [...] Já tentei fazer parte de várias religiões [...] Mas ainda estou em busca de uma religião que atenda meus anseios, pois acredito ser importante desenvolver minha espiritualidade.”
16	“Minha resposta é "ateia agnóstica". [...] "uma posição filosófica que engloba o ateísmo e o agnosticismo". Não tenho uma crença na existência de qualquer divindade; a existência de uma divindade, neste momento em que vivemos, é incognoscível em princípio.”
17	“Criação familiar; porém, sinto falta do efeito da fé.”
18	“Porque sou do tipo que precisa de provas para acreditar em alguma coisa.”
19	“[...] Acredito na ciência, e nos fatos que são provados e explicados por esta. O cristianismo não está provado na ciência.”
20	“[...] Entendo e reconheço o papel social que as religiões desempenharam na história da humanidade e que ainda hoje cumprem, assim como respeito qualquer fé religiosa como exercício de um direito humano fundamental, mas não sigo qualquer religião por não concordar com seus preceitos e visões de mundo.”

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre as dez principais justificativas explanadas no Quadro 20, destacam-se questões relacionadas a não crer ou seguir uma religião específica, por não acreditar na Igreja ou dogmas religiosos, por pertencer à uma família de ateus, por crer somente na ciência e não ter provas de que o Divino exista, dentre outros. Cabe ressaltar, que ao explicarem os motivos de serem

ateus neste questionamento, alguns docentes afirmaram serem ateus, ateus agnósticos ou somente agnósticos. Tais argumentos demonstraram-se divergentes nesta autodeclaração, no sentido de que primeiro alguns docentes argumentaram que não apresentam nenhuma crença, mas depois enfatizam que ainda assim reconhecem a importância de ter no que acreditar, ou que é importante desenvolver a espiritualidade.

Nesta perspectiva, embora tenham sido elencados apenas os dez principais relatos dos docentes, muitos deles repetiram de maneiras diferentes estes mesmos argumentos. Por isso, é possível inferir que, o que leva estes docentes ao ateísmo ou ao agnosticismo são motivos muito distintos e particulares de cada indivíduo, que na maioria das vezes estão relacionados às suas experiências de vida e crenças pessoais, mas principalmente, é em razão de existir um descontentamento com alguma religião ou instituição religiosa. Diante disto, não foi possível chegar a um consenso único sobre o que leva uma pessoa “ser ateu”.

Com relação a qual religião ou culto que os docentes pertencem, a maior concentração foi daqueles que declaram ser da religião Católica, com 321 (40,89%) respondentes. Esta declaração corrobora os dados do IBGE (2010a), que constataram que a maior parcela da população (64,6%) pertence a religião Católica Apostólica Romana e, embora tenha havido uma redução de adeptos nas duas décadas que antecedem, esta religião ainda é majoritária no Brasil.

A religião evangélica contou com 40 (5,10%) da amostra e em segundo lugar com maior concentração de respondentes, 163 (20,76%) se declararam Espíritas. Estes dados se relacionam ao nível de escolaridade e faixa de renda dos docentes, pois de acordo com Camboim e Rique (2010) e IBGE (2010a), os brasileiros que se autodeclaram espíritas, são os que apresentam maiores níveis educacionais e de rendimentos em comparação aos outros grupos religiosos, sendo assim a alta escolaridade da população espírita também foi confirmado neste estudo.

Aqueles respondentes que declaram ser da Umbanda e Candomblé são 37 (4,71%) do total da amostra, 23 (2,93%) são do Buzismo, apenas 1 (0,13%) do Judaísmo, nenhum docente é do Islamismo, 2 (0,25%) são adeptos do Hinduísmo, 32 (4,08%) cultuam Tradições Exotéricas, 4 (0,51%) Tradições Indígenas, 22 (2,80%) Cultos Asiáticos, 78 (9,94%) são de outra religião e 62 (7,90%) não responderam a este questionamento. Estas outras práticas religiosas e cultos também são evidenciados nos dados censitários de 2010, pois demonstrou que houve um aumento no número de adeptos a diversos grupos religiosos no Brasil (IBGE, 2010a).

Corroborando com os resultados encontrados, Moreira-Almeida et al. (2010) evidenciaram em seu estudo, que cerca de 83% da população brasileira acredita que a religião

é um fator importante para suas vidas, sendo que, 37% dos pesquisados frequentam à alguma religião ou culto no mínimo uma vez por semana, evidenciando, inclusive, que 10% da amostra frequenta a mais de instituição. Além disto, na tese de doutorado de Maraldi (2014), os respondentes da pesquisa também afirmaram pertencer a mais de uma religião, tendo dificuldades de escolher a qual religião, credo ou filosofia de vida pertencem.

Sendo assim, estes achados reforçam o motivo desta pesquisa haver múltiplas respostas no mesmo questionamento e de os dados terem sido agrupados, bem como reitera o Artigo 19 da Constituição Federal (BRASIL, 1988), que defende o direito livre de manifestar a fé, sendo vedado distinguir as preferências dos brasileiros.

No que tange à prática da religião, 225 (38,07%) docentes afirmaram que praticam sim, 151 (25,55%) não praticam e 215 (36,38%) afirmam que praticam às vezes. Diante disto, pode-se observar que embora muitos respondentes tenham alguma escolha religiosa, na prática isso não acontece ou acontece às vezes.

Quando questionados se acreditam que sua religião influencia positivamente no desempenho do seu trabalho, a maior concentração de respondentes, 352 (59,56%) afirmaram que acreditam, 134 (22,67%) responderam que não e 105 (17,77%) acreditam que as vezes a religião pode influenciar.

Com o intuito de compreender como a prática da religião dos docentes é capaz de influenciar ou não no desempenho do seu trabalho, foi solicitado a eles que argumentassem sobre isso. Logo, foram analisadas primeiramente as respostas dos sem religião, ateístas e agnósticos e definiu-se que para esta tese, os argumentos deste grupo não agregariam em termos teóricos e empíricos às temáticas abordadas, bem como não corroboram com os achados quantitativos desta.

É importante ressaltar, que desconsiderar a influência de qualquer religião ou culto no desempenho laboral, é também desconsiderar que ela é relevante em qualquer âmbito da vida do indivíduo (COSTA, 2013). Por isso, são explanadas no Quadro 21, as dez principais justificativas que abordam somente respostas da influência da prática da religião ou culto no desempenho laboral.

Quadro 21– Síntese dos motivos que a prática da religião ou culto influencia no desempenho do trabalho docente

Docente	Motivo que a prática da Religião ou Culto influenciam no desempenho do trabalho docente
21	“Acredito que valores pessoais são fortemente influenciados pela religião. Meus valores pessoais me acompanham em todas as minhas condutas, incluindo condutas profissionais. A religião me influencia muito a ter atitudes compreensivas diante da diversidade.”
22	“Positivamente com preceitos éticos comuns entre espiritualidade e postura de vida”
23	“A religião me tem servido como apoio moral para tomar decisões importantes e também para tentar entender o aluno no seu contexto.”
24	“Estimulando minha persistência, crença, paciência, cooperação, misericórdia, organização e guiando-me nas melhores opções para fazer o meu trabalho.”
25	“Minha prática religiosa está voltada para ajudar as pessoas, através da caridade, bem como me melhorar como pessoa. Uma pessoa melhor, será uma colega de trabalho melhor, ou seja, mais colaborativa, mais sensível e com empatia.”
26	“Me considero uma pessoa espiritualizada e quanto mais eu realizo práticas relacionadas a espiritualidade tais como meditações, orações, yoga, estudos, me sinto mais serena, mais assertiva, mais preparada para os desafios do trabalho que geram ansiedade, angústica, conflitos, entre outros. Acredito que a espiritualidade me auxilia a compreender o outro que pode ser meu colega, meu aluno, meu chefe com mais empatia.”
27	“[...] influencia diretamente no meu exercício profissional, tendo em vista que facilita as interações que tenho com a comunidade acadêmica (colegas de trabalho e estudantes). [...] procuro compreender mais os outros, conviver com as diferenças e respeitá-las, ter empatia, paciência, solidariedade [...]”
28	“Sigo os princípios estabelecidos por Deus na Bíblia. Fazer sempre o correto, conforme esses princípios, e o melhor que puder.”
29	“Quando estudamos sobre Jesus, seus ensinamentos, entendemos melhor o objetivo da nossa existência. E um deles é amar o próximo como a si mesmo, desta forma, ao olhar meus alunos, vejo em todos eles, irmãos meus, em busca de um caminho na vida. Então procuro auxiliar, não apenas com os conteúdos que me competem, mas também com amor e respeito pela individualidade de cada um. Ajo da mesma forma com meus colegas de trabalho, com as moças da limpeza, com qualquer ser que entra na minha vida!”
30	“A fé contribui emocionalmente, fazendo com que eventuais problemas pessoais sejam encarnados de modo mais amplo (não de uma perspectiva estritamente individual) e isso tem reflexos na qualidade de vida e do trabalho.”

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos argumentos explanados no Quadro 21, verifica-se que os docentes consideram que a prática da religião ou culto influencia no trabalho por meio de visões cristãs, respaldadas em: compaixão ao próximo, sororidade, humildade, otimismo, respeito às diferenças e dentre outras que conduzem suas atitudes profissionais e influenciam na maneira de se relacionar com seus pares. Inclusive, os princípios éticos também foram relacionados à prática da religião ou culto, sendo mencionados com muita frequência e sinalizadas por meio de condutas éticas e valores morais diante das situações advindas do trabalho.

Além disso, os profissionais mencionaram também que guiam seu trabalho baseados em princípios de respeito, compreensão, resiliência, dedicação ao trabalho, empatia e tranquilidade, sendo possível inferir que a amostra pesquisada imprime traços subjetivos em seus argumentos,

incluindo seus valores adquiridos ao longo da vida nas diferentes esferas pessoais e profissionais, às quais se estendem às atividades desempenhadas.

Os autores Santos, Roazzi e Souza (2019) corroboram com a explanação anterior, eles afirmam que a atitude religiosa não pode ser separada da existência humana e deve ser compreendida no horizonte da integralidade e integridade, o que seria uma concepção unificadora da vida. Esta perspectiva religiosa é então, capaz de nortear as escolhas e projetos a serem desenvolvidos em qualquer esfera da vida do indivíduo.

Cabe ressaltar ainda, que em relação aos argumentos que abordaram as escolhas por valores éticos advindos da prática da religião, Webley (2011) afirma em seu estudo que os trabalhadores convictos de suas posições religiosas desafiam a hipocrisia e as violações éticas na conduta das organizações, sendo mais sensíveis a isto. Além disso, Gundolf e Filser (2013) afirmam que nos estudos realizados sobre a religiosidade e gestão, apresentam, em sua maioria, resultados positivos da religiosidade sobre ética e desempenho no trabalho, sendo que Singhapakdi et al. (2000) também complementam esta explanação, pois em razão da existência de um sistema de valores já codificado, o ser considerado mais religioso pode apresentar um padrão moral superior ao de outro menos religioso.

Sob esta ótica, os valores espirituais e religiosos são capazes de melhorar o desenvolvimento dos aspectos éticos, morais, emocionais e culturais por meio da sensação de paz, alegria, acolhimento e plenitude. Proporciona ainda, que os indivíduos encontrem novos potenciais e habilidades dos quais não tinham, e traz o sentimento de que serve como um alimento para a alma e de que renova as energias (MIGUELES e ZANINI, 2010).

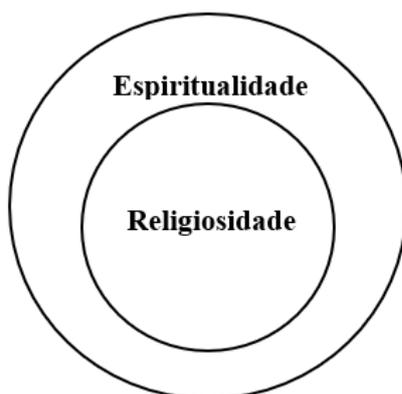
Sendo assim, é de suma importância reconhecer que os trabalhadores apresentam uma vida interior adotando preceitos da espiritualidade e/ou religiosidade e estes não podem ser dissociados do ambiente de trabalho, pois influenciam em condutas éticas e morais e proporcionam sentimentos que levam, inclusive, ao melhor desenvolvimento do trabalho e consequentemente, na percepção de autorealização do mesmo.

Ao levantar o questionamento de como eles se consideram, 59 (9,98%) se autodeclararam religiosos(as), a maior parte da amostra, 239 (40,44%) são espiritualizados(as), 153 (25,89%) são religiosos e espiritualizados(as), 67 (11,34%) não souberam responder e 73 (12,35%) consideram ser de outra definição que não foi elencada. Destaca-se que esta declaração de o indivíduo ser religioso, espiritualizado ou ambos, tem haver com a maneira que os docentes interpretam e consideram que estas definições afetam suas experiências e do que faz sentido para suas vidas, variando na concepção individual de cada ser.

Nesta perspectiva, Berni (2016) traz definições pertinentes explicando a diferença entre os termos espiritualizado e religioso. Para o autor, uma pessoa que se considera religiosa, crê em uma dimensão sutil da sua vida e a vive por meio do pertencimento e confissão de sua fé. Semelhante a isto, uma pessoa que se autodeclara espiritualista (espiritualizada), acredita numa dimensão parecida, porém não pertence à um credo exclusivo ou faz a mistura de mais de um credo, de maneira livre, particular ou uma filosofia considerada menos institucionalizada. Esta linha é nomeada como “New Age Popular” para as Ciências da Religião, sendo a reelaboração das práticas e discursos religiosos da população brasileira (OLIVEIRA, 2011).

Levando em consideração este mesmo ponto de vista, na Figura 25 é possível compreender a visão contemporânea sobre as concepções de espiritualidade e religiosidade.

Figura 25 - Visão contemporânea da espiritualidade baseado em Koenig (2008)



Fonte: Adaptado de Koenig (2008)

De acordo com a figura anterior, é possível compreender que na visão contemporânea, um indivíduo pode se autodeclarar como espiritualizado, mas não religioso, ou ser ambos, espiritualizado e religioso, por isso estes dois conceitos se diferem por meio da experiência do sujeito (KOENIG, 2008). Diante dessas diferenças conceituais, tornou-se relevante investigar como a amostra de docentes se consideram, se espiritualizados ou religiosos, bem como foi solicitado para que eles explicassem os motivos desta escolha. Sendo assim, estes conceitos foram investigados sob a percepção dos docentes e serão explanados no subcapítulo a seguir.

## 5.2 PERCEPÇÕES CONCEITUAIS DO SER RELIGIOSO E DO SER ESPIRITUALIZADO SOB A ÓTICA DOS DOCENTES

Tendo em vista que por mais que existam diferenças conceituais entre os termos espiritualidade e religiosidade, muitas pessoas ainda não conseguem fazer distinção entre os mesmos, bem como tem dificuldade ou não sabem como se autodeclarar ao ter que escolher entre os dois. Para Nascimento et al. (2013), essa distinção entre os termos espiritualidade e religiosidade parece ser algo sutil, mas apresenta um significado relevante, visto que os indivíduos que não praticam uma religião podem encontrar na espiritualidade apoio para os enfrentamentos da vida, assim como, nem sempre aqueles que praticam alguma religião encontram fortalecimento nas doutrinas desta.

Logo, diante da multidimensionalidade conceitual entre os termos, cabe neste subcapítulo, compreender as razões que levam os docentes a se considerar uma pessoa religiosa ou espiritualizada e assim poder gerar contribuição teórica para os pesquisadores que abordam estes temas, pois frequentemente eles são apresentados como sinônimos e não são. Sendo assim, será utilizada a técnica de análise de conteúdo de Bardin (2011), para interpretar as percepções manifestadas pelos docentes, sendo possível inferir abordagens teóricas, relacionar com as teorias já existentes ou sugerir novas abordagens teóricas.

Para isso, foi solicitado aos docentes pesquisados, que respondessem a dois questionamentos de forma qualitativa, os quais foram retirados da Medida Multidimensional Breve De Religiosidade/Espiritualidade (BMMRS-P) de Curcio (2013), sendo esta considerada uma medida de auto-avaliação global. Deste modo, os mesmos foram estimulados a responder se consideram ser pessoas espiritualizadas ou religiosas e deveriam justificar seus motivos, e dentre as justificativas da amostra que afirmou se considerar espiritualizada, as dez principais podem ser vistas no Quadro 22 a seguir.

Quadro 22 – O ser espiritualizado sob a ótica dos docentes

(continua)

Docente	Percepção dos docentes que se consideram espiritualizados
31	“Tenho crenças místicas. Acho que isso é compatível com considerar-se espiritualizado. Mas não tenho nenhuma fé no Deus antropomórfico, que interfere na realidade e faz milagres. A minha fé é da ordem de um sentimento de bondade e amor, especialmente com a dor e sofrimento (pobreza, injustiça) das pessoas. Ser espiritualizado se aproxima nesse sentido em crer que a vida deve ser reverenciada e a bondade, mais que o egoísmo e brutalidade.”
32	[...] meu encontro com Deus não é mediada por nenhuma religião e nem crença religiosa mas por Fé.

Quadro 22 – O ser espiritualizado sob a ótica dos docentes

(conclusão)

Docente	Percepção dos docentes que se consideram espiritualizados
33	“Me considero espiritualizado pelas experiências vividas ao longo dos anos, pelas leituras e observações que faço da vida. Acredito que a nossa vida na Terra tem uma finalidade, assim como acredito que há um Criador (ou como queira chamar) e também na imortalidade do espírito.”
34	“Norteio minhas ações de acordo com minhas convicções espirituais e estudo muito sobre o assunto”.
35	[...] procuro sempre buscar elevar meu pensamento e agir com práticas que me colocam em sintonia com o divino diariamente.”
36	“Procuro conhecer a respeito da espiritualidade, em leituras e encontros. Vejo como uma forma de autoconhecimento, compreensão da vida em todas as dimensões e contribui com o bem-estar, para mim complementa e fortalece a minha fé e religiosidade.”
37	[...] Acredito na energia das pessoas, na harmonia entre a natureza e a humanidade, no cuidado da vida em todas as formas, acredito que precisamos cuidar, preservar e agradecer sempre. Amo o sol, o mar, o vento, as palavras de carinho e o cuidado com a vida de forma consciente. Acredito em uma energia superior que me fortalece.”
38	“Procuro seguir minha vida com ética e com o princípio cristão de não fazer ao outro o que não gostaria que fosse feito para mim. Também agradeço a oportunidade de viver, conviver, seguir aprendendo e buscando um crescimento e equilíbrio corporal, mental e espiritual.”
39	“Tento sempre rezar, agradecer e me manter perto de Deus espiritualmente.”
40	“Gosto de refletir sobre as minhas ações, prestar atenção nos outros, em como as ações deles e as minhas estão interligadas. Considero que toda a ação gera uma reação, logo a minha ação pode impactar tanto positivamente como negativamente outra pessoa, e penso que posso sempre estar melhorando as minhas ações para com os outros e comigo mesma, em busca de me tornar uma pessoa melhor e mais plena, pois os outros também merecem conviver com a melhor versão de mim mesma.

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo com as respostas da amostra pesquisada, é possível inferir que o que define a escolha do docente se considerar uma pessoa espiritualizada, parte de como ele interpreta este termo e a partir disso conduz sua vida e não necessariamente está presente a figura de Deus, Divino ou Criador. Desta forma, ao passo que alguns respondentes afirmaram que sua espiritualidade é exercitada por meio da fé, do sentimento de bondade, de amor, na prática do bem ao próximo sem a figura de Deus ou algo superior, outros docentes acreditam que por meio da espiritualidade consegue se conectar e manter-se perto de Deus, conduzindo seus valores e ações, enxergando propósitos nas suas vidas, encontrando sentido para tudo que acontece de bom ou até mesmo de ruim.

Esta perspectiva vai ao encontro do que Niekerk (2018) indica como significado da palavra espiritualidade, sendo um ato de ter fé, crenças e valores. É por isso que a mesma deve ser abrangida como elemento da integralidade do ser humano, pois é um dos recursos para fortalecer os indivíduos dos desafios, aumenta a valorização para com os outros, sentimentos de empatia, solidariedade, cooperação e doação (TAVARES, 2020).

Houve relatos ainda que destacaram acreditar em uma energia superior, que existe uma harmonia entre a natureza e a humanidade e que isto é capaz de fortalecer sua vida, sendo ressaltado a integração de tudo e de todos por meio desta energia. Complementando este posicionamento, outro respondente afirmou ainda que pratica maneiras de se manter energizado que não estão vinculadas à sua religião, como por exemplo: se energizar ao sol, realizar pensamentos positivos, praticar meditação, entre outros.

Nesse sentido, percebe-se que alguns indivíduos que consideram ser espiritualizados, apresentam traços de uma pessoa religiosa pela prática de ritos, porém estes ritos não são exclusivos de igrejas ou entidades religiosas (RIBEIRO; MINAYO, 2014).

Deste modo, tendo em vista que a relação do homem com o Sagrado é chamada de religião, sendo esta um conjunto de crenças e práticas relacionadas a tudo que é Sagrado (NIEKERK, 2018), cabe explorar as razões que levam os docentes da amostra a se autodeclararem como religiosos. Dentre as justificativas dos mesmos, as dez principais podem ser vistas no Quadro 23.

Quadro 23 – O ser religioso sob a ótica dos docentes

(continua)

Docente	Percepção dos docentes que se consideraram religiosos
41	“Acredito que a religião preenche os espaços em minha mente que não sei onde poderia encontrar. Principalmente em casos de dificuldade que, invariavelmente, consigo superar a partir de minhas preces.”
42	“Me considero uma pessoa religiosa pelo fato de acreditar em Deus e seguir uma crença religiosa.”
43	“Pelo reconhecimento do papel da criação divina e meu auto-reconhecimento e no reconhecimento e respeito de toda a diversidade humana, da natureza e do universo inteiro. Minhas práticas religiosas não estão conectadas ao exercício doutrinário e ideológico de reprodução de alguma verdade. O reconhecimento de Deus e de si, como criatura de Deus, é um exercício de vivência e não de reprodução verbal.”
44	“[...] Não creio em uma doutrina pronta e salvadora, mas em uma religiosidade feita de partes, em que aprendemos e respeitamos as similaridades e diferenças. Acredito na religião como um meio para ligação com o divino, em que cada indivíduo vibra em sua própria frequência. Respeito, e cumpro se estiver presente em lugar de religião, mas não me prendo a rituais.”
45	“Acredito que a oração pode amenizar dores, resolver conflitos, achar soluções. Deus está em todas as partes, só fato de poder abrir os olhos a cada manhã [...] é a maior prova que estamos aqui para alguma missão dada por Deus. Deus está na natureza, nos animais e principalmente nas pessoas que encontramos pelo caminho [...] para que possamos aprender alguma coisa. Seguir nossa intuição e estar atento ao nosso próximo nos faz ficar cada vez mais próximos de Deus.”
46	“Atuo semanalmente em minha religião, realizando trabalho na evangelização infanto-juvenil [...] Porém, muito além disso, realizo orações diárias, busco me conectar com Deus todos os dias e exercitar minha fé. Desenvolvo minha gratidão por meio de anotações semanais de todas as coisas pelas quais sou grata a Deus, desde as mais simples às mais complexas. Busco viver minha religião sempre!”

Quadro 23 – O ser religioso sob a ótica dos docentes

(conclusão)

Docente	Percepção dos docentes que se consideraram religiosos
47	“Em parte porque algumas vezes sinto a necessidade de ter junto de mim objetos (a bíblia, terço, crucifixo, imagem de santo, livros sobre o tema como representação) e de frequentar lugares que inspirem uma reconexão, principalmente nos momentos que busco paz espiritual. Nem sempre a Igreja é este lugar, mas pode ser também. Como penso que a natureza é a representação de Deus, muitas vezes estar em um lugar aberto, com plantas e animais e junto da minha família me sinto bem e em Deus. Dar as mão em oração com os familiares ou mesmo rezar com meus filhos ou sozinha ajudar a equilibrar a mente e traz alegria e paz.”
48	“Sempre elevei meus pensamentos para uma busca de orientação superior, a qual me sinto atendida, mesmo nas adversidades [...] no final tudo se resolve como deve ser e não como eu pensava que deveria ser. Ultimamente, tenho orado, ouvindo mensagens afirmativas e meditado diariamente.”
49	“É através da prática religiosa que me fortaleço na palavra, na presença e no amor de Deus na minha vida.”
50	“Tenho valores que adquiri com base na orientação religiosa que procuro praticar, assentados no Evangelho.”

Fonte: Dados da pesquisa

Diante dos argumentos expostos no Quadro 23, infere-se que o que faz os docentes se autodeclararem como religiosos, é a maneira que eles acreditam e direcionam as ações das suas vidas por meio de uma ou mais doutrinas religiosas. Dentre as justificativas, identificou-se a prática da religião por meio da oração, meditação, a participação de grupos religiosos, frequência com que vai à igreja, a prática do bem, generosidade e caridade, estudo da bíblia dentre outros.

Ainda, alguns respondentes mencionaram que têm contato com as doutrinas religiosas desde a infância e consideram que esta foi capaz de moldar seus valores, conduzindo na tomada de decisão, pelo caminho da “verdade” e do que é “certo”, assim como consideram que a prática da religiosidade os torna fortalecidos. Esses achados vão ao encontro de Reis (2017), a qual afirmou em sua tese, que a religião e a fé são capazes de proporcionar força, proteção, conquista de vitórias e a viver com mais tranquilidade.

Cabe ressaltar, que diante da exploração destes termos nesta pesquisa, percebe-se que do mesmo modo que afirmavam Chiu et al. (2004), os argumentos demonstraram-se menos focalizados em uma “espiritualidade religiosa”, sendo o foco religioso que ficava entorno da espiritualidade, substituído muitas vezes por valores mais humanísticos, como foi observado em algumas respostas que abordou questões relativas à natureza. Sendo assim, os resultados da exploração destes termos sob a ótica dos docentes e a dificuldade encontrada para um consenso do que levam eles se autodeclararem como espiritualizados ou religiosos, se deve também a falta de exploração ou escassez de informação das diferenças destes, sendo um assunto que

ainda possui pouca visibilidade para as pessoas e deve ser explorado e divulgado cada vez mais na academia.

### 5.3 A RELAÇÃO DA ESPIRITUALIDADE E RELIGIOSIDADE COM O ENGAJAMENTO NO TRABALHO À LUZ DA MODELAGEM DE EQUAÇÕES ESTRUTURAIS

Com o intuito de atingir o segundo e terceiro objetivos específicos propostos por este estudo que são, respectivamente, investigar a relação da dimensão envolvimento pessoal no trabalho nos aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES, e investigar a relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho nos docentes de IES, utilizou-se da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (SEM). Esta técnica compreende em unir a regressão múltipla (exame das relações de dependência) com a análise fatorial (representado por construtos que não são observados diretamente) para estimar as relações simultâneas de dependência (HAIR et al., 2017).

Para tanto, baseado nos pressupostos de Hair Jr. et al. (2017), as avaliações dos modelos foram realizadas em dois momentos, a saber:

#### **I) Avaliação do Modelo de Mensuração:**

- Alfa de Cronbach ( $\alpha$ );
- Confiabilidade composta ( $\rho_c$ );
- Variância Média Extraída – VME (*Average Variance Extracted*);
- Cargas Fatoriais Cruzadas - CFC;
- Critério Fornell-Larcker; e
- Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) confirmado pelo método *Bootstrapping*

#### **II) Avaliação do Modelo Estrutural:**

- Avaliação da Colinearidade – VIF (*Variance Inflation Factor*);
- Tamanho do Efeito ( $f^2$ ) confirmado pelo método *Bootstrapping*;
- Coeficiente de Determinação ( $R^2$ ) confirmado pelo método *Bootstrapping*;
- Avaliação dos Coeficientes estruturais ( $\beta$ ) pelo t de *Student*, confirmado pelo método *Bootstrapping*;
- Relevância preditiva ( $Q^2$ ) confirmado pelo método *Blindfolding*;

Deste modo, para avaliar as hipóteses propostas nesta tese, foram utilizados modelos de mensuração *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, sendo utilizado

o algoritmo do *software* SmartPLS<sup>®</sup> versão 3.3.3, o qual foi configurado para 7 critérios de finalização, com ponderação parametrizada com base no modelo de caminho. Sendo assim, o número de iterações foi definido para 300 e o peso inicial para os indicadores externos foi determinado igual a 1,0 (HAIR Jr. et al., 2017). Logo, serão explanados nos subcapítulos 5.3.1 e 5.3.2 os modelos propostos para este estudo.

### **5.3.1 Análise da incidência do Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) nos aspectos do Engajamento no Trabalho**

Este subcapítulo pretende corroborar com os achados de Obregon (2017, p. 127), que em sua dissertação de mestrado, relacionou a Síndrome de *Burnout* com o Engajamento no Trabalho em servidores da UFSM, incluindo servidores técnicos administrativos em educação (TAE's) e docentes desta Instituição. Conforme os achados da autora, a dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) da Escala *Maslach Burnout Inventory* (MBI-GS), correlacionou-se fortemente com as dimensões Vigor ( $r = 0,6933$ ;  $p = 0,000$ ), Dedicção ( $r = 0,6973$ ;  $p = 0,000$ ) e Absorção ( $r = 0,6161$ ;  $p = 0,000$ ) da Escala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES), ou seja, as relações de EPT com os aspectos Vigor, Dedicção e Absorção e com o próprio Engajamento no Trabalho apresentaram-se fortes e positivas.

Em razão disso, esta tese testa a contribuição da dimensão EPT na escala de engajamento no trabalho UWES por meio de um de seus objetivos, que é analisar a incidência do Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) nos aspectos do Engajamento no Trabalho. Para tanto, será testada a seguinte hipótese e sub-hipóteses de estudo:

#### **H<sub>5</sub> - O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com os aspectos do Engajamento no Trabalho.**

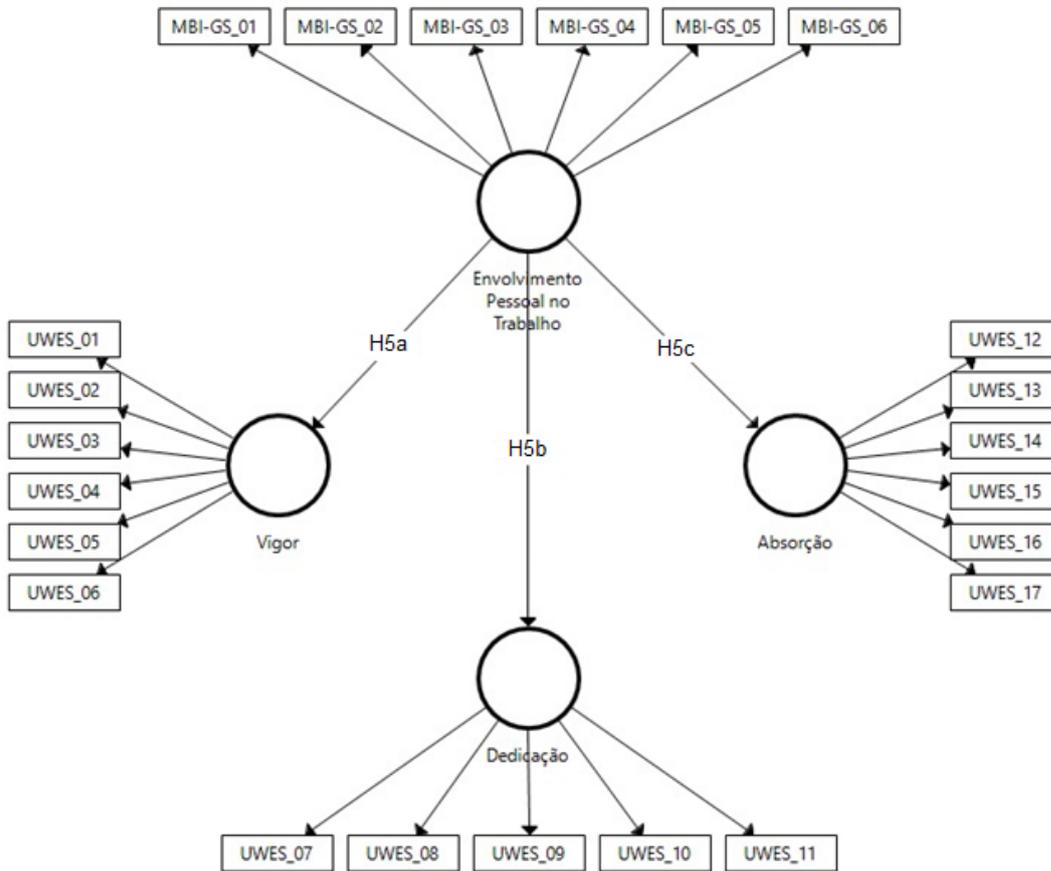
H<sub>5a</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com o Vigor;

H<sub>5b</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Dedicção;

H<sub>5c</sub>: O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Absorção.

Cabe ressaltar, que o modelo se estabilizou em 5 iterações, podendo ser visto na Figura 26, o modelo de caminho inicial e as subhipóteses de H<sub>5</sub> (H<sub>5a</sub>; H<sub>5b</sub>; H<sub>5c</sub>) relacionadas aos seus respectivos  $\beta$ 's (coeficientes estruturais), conforme a proposta da dissertação de Obregon (2017).

Figura 26 - Modelo de caminho e as hipóteses propostas para as inter-relações entre a dimensão EPT e os aspectos do Engajamento no Trabalho



Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

O modelo da Figura 26 será analisado quanto à sua mensuração, utilizando as seguintes pressuposições: análise da consistência interna que vem a ser uma forma de medição baseada nas correlações entre os indicadores (variáveis observadas) com as dimensões que as representam (variáveis latentes) (HAIR Jr. et al., 2017). Ressalta-se que para Lopes et al. (2020) as principais medidas de consistência interna são: Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ) e Variância Média Extraída (VME). Logo, na Tabela 2 apresenta-se a análise de consistência interna para o modelo proposto.

Tabela 2 – Consistência interna e validade convergente das dimensões do modelo

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade composta	Variância Média Extraída (VME)
Vigor (VI)	0,933	0,938	0,751
Dedicação (DE)	0,943	0,946	0,813
Absorção (AB)	0,871	0,903	0,612
Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)	0,930	0,945	0,741

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3* (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Para a análise dos valores de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ), deve-se observar que os valores devem ser superiores a 0,7 e inferiores a 0,95 (HAIR Jr. et al., 2014). Os valores de  $\alpha$  na Tabela 2 variaram de 0,871 e 0,943, e os valores de  $\rho_c$  variaram de 0,906 a 0,946. A Variância média extraída (VME) conforme Hair Jr. et al. (2014) deve ser superior a 0,5, neste caso, os valores variaram de 0,612 a 0,813.

A Tabela 3, apresenta o modelo de caminhos com as possíveis regressões relacionando o EPT com os três aspectos vigor (VI), dedicação (DE) e absorção (AB) da escala de engajamento no trabalho (*UWES*):

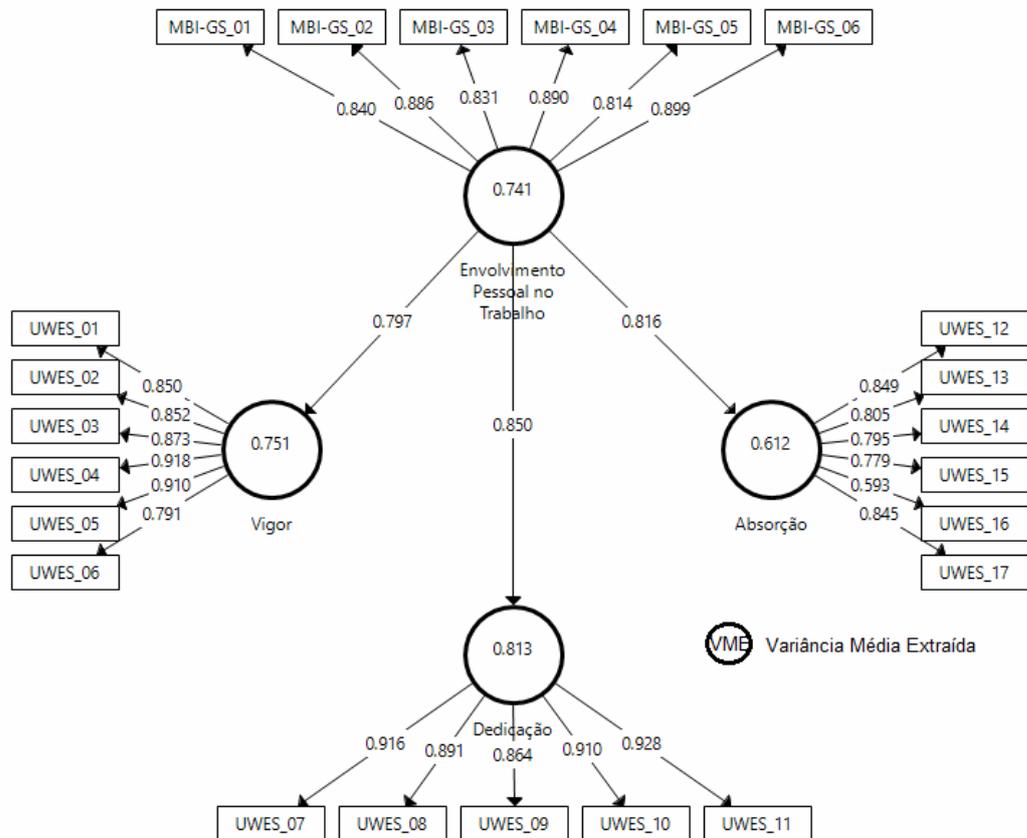
Tabela 3 - Diagrama de caminhos para o modelo EPT - *UWES*

Dimensões Endógenas	=	Dimensões Exógenas	+	Erro
VI	=	$\beta_1$ EPT	+	$\epsilon_{VI}$
DE	=	$\beta_2$ EPT	+	$\epsilon_{DE}$
AB	=	$\beta_3$ EPT	+	$\epsilon_{AB}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014)

Diante disso, na Figura 27 é apresentado o modelo de caminho proposto com a variância média extraída e as cargas fatoriais do modelo:

Figura 27 - Modelo de caminhos das inter-relações do modelo inicial proposto



Fonte: *Software Smart PLS®* v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Observa-se na Figura 27 que todas as cargas fatoriais estão acima de 0,7 e as VME's bem acima de 0,5, como propõem Hair Jr. et al. (2017). Em razão disso, a seguir o modelo será avaliado quanto a sua validade discriminante, que vem a ser técnicas estatísticas que avaliam as relações entre os indicadores (variáveis observadas – VO's) com suas dimensões originais (variáveis latentes – VL's), bem como as relações entre as dimensões, medindo a coerência e a uniformidade entre os respondentes (HAIR Jr. et al., 2009).

Logo, na Tabela 4 apresenta-se as relações entre as VO's e as VL's medidas por suas cargas fatoriais ( $\lambda$ 's), essa técnica é chamada de análise das cargas fatoriais cruzadas.

Tabela 4 – Análise das Cargas fatoriais cruzadas

Indicadores	EPT	VI	DE	AB
MBI-GS_01	<b>0,840</b>	0,786	0,829	0,771
MBI-GS_02	<b>0,886</b>	0,748	0,798	0,750
MBI-GS_03	<b>0,831</b>	0,656	0,683	0,685
MBI-GS_04	<b>0,890</b>	0,663	0,714	0,691
MBI-GS_05	<b>0,814</b>	0,560	0,604	0,597
MBI-GS_06	<b>0,899</b>	0,662	0,721	0,693
UWES_01	0,631	<b>0,850</b>	0,724	0,613
UWES_02	0,708	<b>0,852</b>	0,757	0,650
UWES_03	0,697	<b>0,873</b>	0,775	0,716
UWES_04	0,726	<b>0,918</b>	0,830	0,727
UWES_05	0,743	<b>0,910</b>	0,856	0,734
UWES_06	0,627	<b>0,791</b>	0,730	0,681
UWES_07	0,775	0,859	<b>0,916</b>	0,754
UWES_08	0,718	0,814	<b>0,891</b>	0,739
UWES_09	0,715	0,782	<b>0,864</b>	0,731
UWES_10	0,815	0,791	<b>0,910</b>	0,738
UWES_11	0,801	0,814	<b>0,928</b>	0,806
UWES_12	0,725	0,760	0,813	<b>0,849</b>
UWES_13	0,637	0,637	0,667	<b>0,805</b>
UWES_14	0,591	0,627	0,650	<b>0,795</b>
UWES_15	0,700	0,626	0,647	<b>0,779</b>
UWES_16	0,394	0,355	0,378	<b>0,593</b>
UWES_17	0,710	0,644	0,687	<b>0,845</b>

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A análise da Tabela 4 consiste em comparar as cargas originais em negrito com as demais por linha, ou seja, os valores em negrito deverão ser maiores que as demais cargas da linha, portanto essa pressuposição foi confirmada. Sendo assim, a seguir será apresentado o segundo critério, o da validade discriminante, relacionado a validade convergente do modelo, que consiste em comparar a raiz quadrada da variância média extraída com as correlações entre as dimensões, essa técnica é chamada de critério de Fornell-Larker (HAIR Jr. et al., 2019; LOPES et al., 2020) (Tabela 5).

Tabela 5 – Critério de Fornell-Larker

Dimensões	$\sqrt{\text{VME}}$	Matriz de Correlação de Pearson			
		AB	DE	EPT	VI
AB	<b>0,782</b>	1,000			
DE	<b>0,902</b>	0,716	1,000		
EPT	<b>0,861</b>	0,716	0,750	1,000	
VI	<b>0,867</b>	0,763	0,700	<b>0,767</b>	1,000

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Comparando a coluna  $\sqrt{VME}$  com as demais correlações expressas na matriz, observa-se que a maior correlação entre os aspectos e o Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) é com o Vigor ( $r = 0,767$ ;  $p = 0,000$ ) esse valor é inferior a 0,782 que vem a ser o menor valor entre as  $\sqrt{VME}$  no caso, o valor da Absorção. O próximo e último critério vem a ser o *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT), considerado mais eficiente que os outros dois por ser uma estimativa da correlação entre as VL's (HENSELER; RINGLE; SARSTEDT, 2014; LOPES et al., 2020). Será avaliado usando um método *bootstrapping* com 5.000 subamostras (Tabela 6):

Tabela 6 – Limite superior do HTMT pelo método *bootstrapping*

Dimensões	LS (HTMT) <sub>97,5%</sub>		
	AB	DE	EPT
DE	0,839		
EPT	0,818	0,825	
VI	0,801	0,877	0,784

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Analisando a Tabela 6, nenhum dos valores do  $LS_{97,5\%}(HTMT)$  atingiram o valor crítico, ou seja 1,0 (LOPES, et al., 2020; NETEMEYER; BEARDER; SHARMA, 2003). Portanto, pelos valores encontrados nas Tabelas 4, 5 e 6 o critério de validade discriminante do modelo foi atingido.

Realizada a avaliação do modelo de mensuração, a seguir será realizada a avaliação do modelo estrutural, sendo utilizado os critérios: *Variance Inflation Factor* (VIF), Tamanho do Efeito ( $f^2$ ) e coeficiente de explicação ( $R^2$ ), conforme Tabela 7 e 8.

Tabela 7 – Avaliação da colineariedade do modelo

Dimensão Exógena	Dimensões Endógenas		
	Absorção	Dedicação	Vigor
EPT	1,000	1,000	1,000

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Observa-se na Tabela 7, que todos os aspectos atingiram valores de  $VIF < 5$ , indicando que a colineariedade não atingiu níveis críticos, portanto não haverá problemas na estimação do modelo EPT-UWES (HAIR Jr. et al., 2017). A partir disso, na Tabela 8 o modelo será avaliado quanto aos seus efeitos ( $f^2$ ) e o coeficiente de explicação ( $R^2$ ) das variáveis endógenas, sendo que ambos os critérios serão avaliados suas significâncias pela técnica de *bootstrapping*.

Tabela 8 – Análise dos efeitos e grau de explicação do modelo

Dimensão Exógena	Tamanho do Efeito ( $f^2$ ) (p – valor)		
	Absorção	Dedicação	Vigor
EPT	0,995 (0,000)	0,602 (0,000)	0,737 (0,000)
Valor de ( $R^2$ )	0,666 (0,000)	0,722 (0,000)	0,635 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Para interpretar a Tabela 8, cabe ressaltar que os valores de  $f^2$  classificados em  $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$  representam pequeno efeito,  $0,075 < f^2 \leq 0,225$  médio efeito e  $f^2 > 0,225$  indicam grande efeito (LOPES et al., 2020). Sendo assim, pode-se observar grandes efeitos entre o Envolvimento Pessoal no Trabalho com os aspectos Engajamento no Trabalho, cujo valores dos efeitos são  $f^2 > 0,22$ .

No que tange à classificação do coeficiente de explicação  $R^2$ , valores de  $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$  indicam efeito fraco,  $0,075 < R^2 \leq 0,19$  efeito moderado e  $R^2 > 0,19$  representam efeito forte (LOPES et al., 2020). Logo, os coeficientes de explicação apresentam fortes efeitos, ou seja,  $R^2 > 0,19$ .

A próxima análise vem a ser a validação das hipóteses em função da significância dos valores de betas ( $\beta$ 's). Conforme Hair Jr. et al. (2017), os valores de  $\beta$  são avaliados utilizando a estatística teste t de *Student*, com as seguintes hipóteses:  $H_0: \beta = 0$  e  $H_1: \beta \neq 0$ , o valor crítico para 95% de confiança é  $t_{\text{tab.}} = 1,96$ , rejeita-se a  $H_0$  caso o valor de  $t_{\text{cal.}} > 1,96$  (Estatística T), em outras palavras, para o nível de significância de 5%, o p-valor deve ser inferior a 0,05 (Tabela 9).

Tabela 9 - Relações entre a dimensão exógena e as dimensões endógenas do modelo

Hip.	Dim. Exógena	→	Dim. Endógena	$\beta$	D. P.	Estatística T	p -valor
1	Env. Pes. no Trab.	→	Absorção	0,816	0,017	49,191	0,000
2	Env. Pes. no Trab.	→	Dedicação	0,850	0,014	58,674	0,000
3	Env. Pes. no Trab.	→	Vigor	0,797	0,021	38,378	0,000

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Na Tabela 9, observa-se que as relações entre as dimensões exógenas e endógenas, apresentaram todos os valores de referência acima de 1,96, indicando assim que os coeficientes do modelo EPT-*UWES* são significantes (p-valor < 0,05). Neste sentido, a significância dos coeficientes estruturais ( $\beta$ 's) indicam que todas as hipóteses propostas neste modelo foram aceitas, conforme pode ser visto no Quadro 24.

Quadro 24 – Resultado da hipótese e sub-hipóteses do modelo EPT-UWES

Hipótese	Sub-hipóteses		Situação
H <sub>5</sub>	H <sub>5a</sub>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com o Vigor	Aceita
	H <sub>5b</sub>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Dedicção	Aceita
	H <sub>5c</sub>	O Envolvimento Pessoal no Trabalho se relaciona com a Absorção	Aceita

Fonte: Dados da pesquisa

Portanto, os achados desta tese confirmam que há uma forte relação positiva entre o Envolvimento Pessoal no Trabalho da escala da Síndrome de *Burnout* com os aspectos (Absorção, Dedicção e Vigor) da escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*). Para finalizar as análises quanto ao modelo estrutural, a Tabela 10 apresenta a relevância preditiva do modelo, determinado pelo valor de  $Q^2$  (indicador de Stone-Geisser) pelo método *blindfolding*, que vem a ser um processo iterativo de omissão de valores em intervalos regulares e obtenção de novas estimativas para comparação com as estimativas originais.

Este processo é repetido, sucessivamente, com um diferente conjunto de dados omitidos, até todos os dados terem sido processados (CHIN, 2010). Para Chin (2010), Hair Jr. et al. (2017) e Lopes et al. (2020) os valores de  $Q^2$  deverão ser maiores que zero, sendo que para Hair Jr. et al. (2017), os valores de  $Q^2$  de 0,02, 0,15 e 0,35 correspondem à relevância preditiva pequena, média e grande, respectivamente.

Tabela 10 – Cálculo da relevância preditiva do modelo final

Dimensões predictoras	SQO	SQR	$Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$
Absorção	3.546,00	2.134,76	0,398
Dedicção	2.955,00	1.235,29	0,582
Vigor	3.546,00	1.869,59	0,473

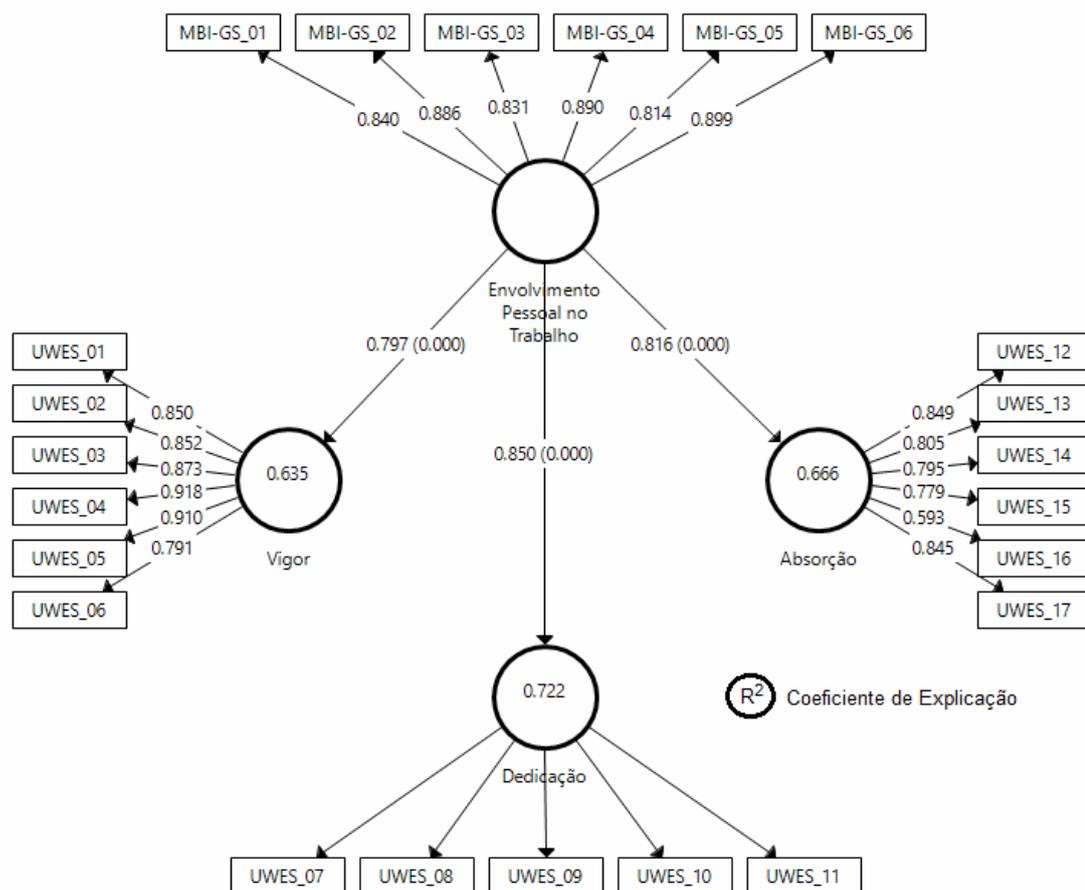
SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Diante da Tabela 10, pode-se afirmar uma grande relevância preditiva do modelo EPT-*UWES*, visto que os aspectos Dedicção ( $Q^2 = 0,582$ ), Vigor ( $Q^2 = 0,473$ ) e a Absorção ( $Q^2 = 0,398$ ), apresentam forte grau quanto a sua acurácia, ou seja,  $Q^2 > 0,35$  (LOPES et al., 2020). Logo, este modelo conseguiu prever com precisão os valores das dimensões preditivas.

Na Figura 28 a seguir e a Tabela 9 exposta anteriormente, apresentam o modelo de caminho final entre as relações da dimensão envolvimento pessoal no trabalho da escala *MBI-GS* com os aspectos do Engajamento no Trabalho da escala *UWES*.

Figura 28 – Modelo de caminho final (EPT-UWES)



Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Com intuito de complementar a Figura 28, a Tabela 11 a seguir apresenta as regressões descritas no Modelo de Caminho Final (EPT-UWES).

Tabela 11 – Diagrama de caminhos para o modelo EPT-UWES

Dimensões Endógenas	=	Dimensões Exógenas	+	Erro
VI	=	0,797 EPT	+	$\epsilon_{VI}$
DE	=	0,850 EPT	+	$\epsilon_{DE}$
AB	=	0,816 EPT	+	$\epsilon_{AB}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014)

Na Figura 28 e Tabela 11, observa-se que as equações estruturais relacionando a dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho com os aspectos vigor, dedicação e absorção do Engajamento no Trabalho, são relações diretas e positivas, corroborando com os achados de Obregon (2017). Nesta perspectiva, pode-se afirmar que quando os docentes apresentam sentimentos de competência e realização profissional, ou seja, quando eles estão envolvidos

nos seus trabalhos, este estado é capaz de influenciar direta e positivamente no fato de apresentarem: auto-confiança e permanecerem energizados e vibrantes no trabalho ( $H_{5a}$ ); entusiasmo em relação as suas tarefas e sentimentos de orgulho no trabalho ( $H_{5b}$ ); e absorvidos no trabalho, sentindo-se completamente imersos em suas atividades que não percebem o tempo passar ( $H_{5c}$ ).

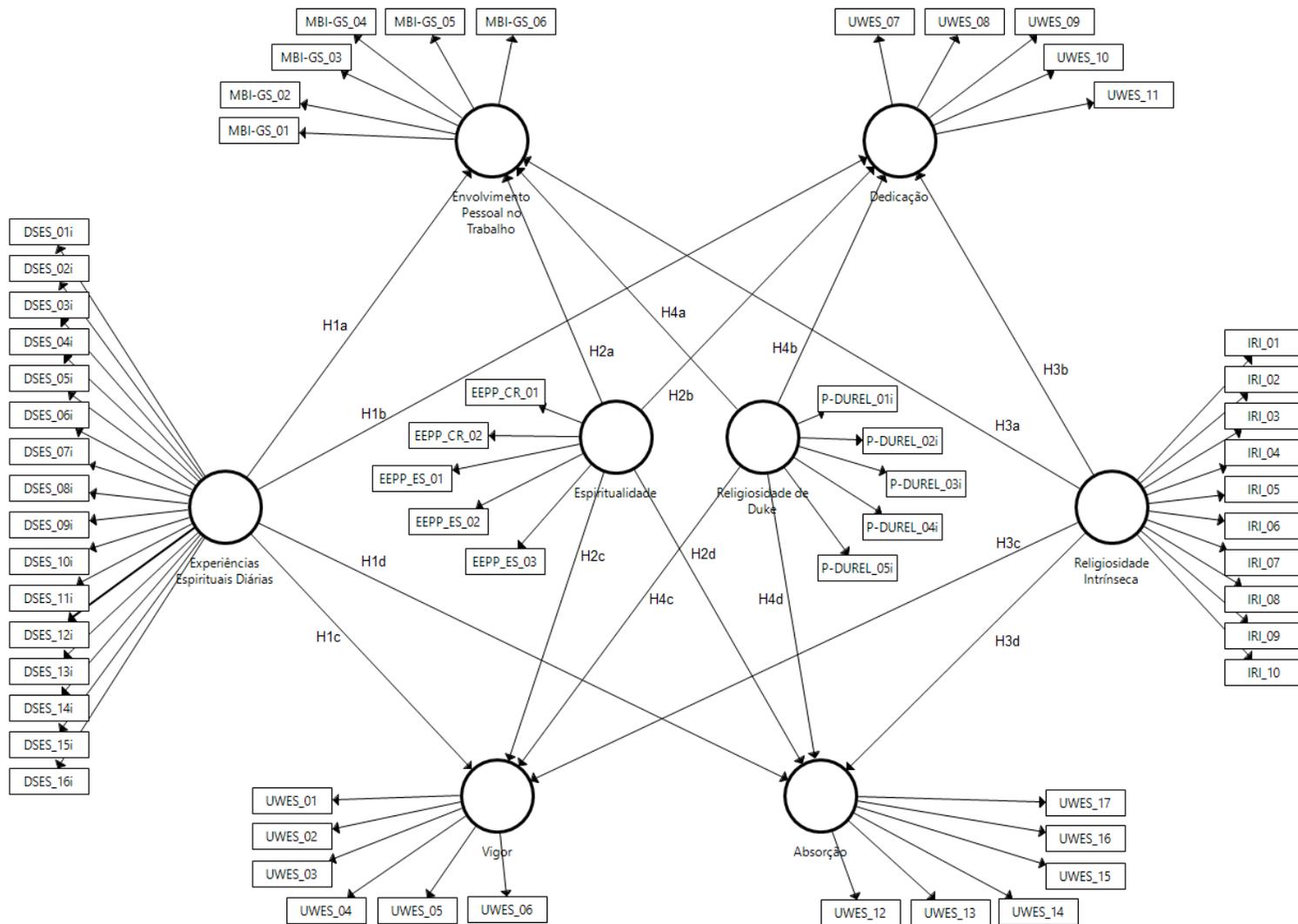
No subcapítulo 5.3.2 a seguir, serão analisadas as relações das dimensões de espiritualidade e religiosidade com os aspectos VI, DE e AB do engajamento no trabalho e dimensão EPT, as quais foram expostas neste subcapítulo.

### **5.3.2 Análise das relações entre escalas de Espiritualidade, Religiosidade e Engajamento no Trabalho**

Neste subcapítulo, serão apresentadas as relações entre as dimensões das escalas de espiritualidade (*DSES* e *EEPP-R*) e religiosidade (*IRI* e *P-DUREL*) com os aspectos do engajamento no trabalho (*UWES*) e a dimensão envolvimento pessoal no trabalho da escala de síndrome de *burnout* (*MBI-GS*). Deste modo, por meio da técnica de Modelagem de Equações Estruturais (*SEM*), tem-se como intuito atingir o objetivo específico deste estudo, de investigar a relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho nos docentes de IES.

A seguir, será apresentado o modelo de caminho e hipóteses propostas, sendo que este se estabilizou após 7 iterações, como pode ser visto na Figura 29.

Figura 29 - Modelo de caminho e as hipóteses propostas para as inter-relações entre as dimensões das escalas



Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

A Figura 29 demonstra o modelo de caminho com as inter-relações entre as dimensões e escalas da pesquisa, baseado nas seguintes hipóteses:

**H<sub>1</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com os aspectos do engajamento no trabalho:**

H<sub>1a</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>1b</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto dedicação;

H<sub>1c</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto vigor;

H<sub>1d</sub>: As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto absorção.

Para explorar H<sub>1</sub>, utiliza-se a escala de experiências espirituais diárias (DSES) relacionada aos aspectos da escala de engajamento no trabalho (UWES) e dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT) da escala de síndrome de *burnout* (MBI-GS).

Cabe ressaltar que a hipótese H<sub>1</sub> foi elaborada a partir de suporte empírico evidenciado na pesquisa de Roof (2015), o qual relacionou as escalas DSES e UWES e encontrou relações entre a espiritualidade e os aspectos vigor e dedicação do engajamento no trabalho, mas não para absorção. Assim, por meio desta relação, o autor demonstrou que a espiritualidade é um preditor do engajamento.

Tendo em vista que a escala DSES não suportou a dimensão absorção, Roff (2015) sugeriu utilizar outras medidas de espiritualidade que incluísse, por exemplo, práticas espirituais. Em razão disso, optou-se por incluir a escala de EEPP-R nesta tese, para avançar na compreensão de como a espiritualidade influencia no engajamento no trabalho, sendo elaboradas a partir disso, as seguintes hipóteses e sub-hipóteses de pesquisa:

**H<sub>2</sub>: A espiritualidade se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho:**

H<sub>2a</sub>: A espiritualidade se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>2b</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>2c</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>2d</sub>: A espiritualidade se relaciona com o aspecto absorção.

Logo, com o intuito de explorar H<sub>2</sub>, utiliza-se a escala de espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R) relacionada aos aspectos da escala de engajamento no trabalho (UWES) e dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT) da escala de Síndrome de *burnout* (MBI-GS).

Assim como a espiritualidade apresentou relação com o engajamento no trabalho, há evidências científicas de que a religiosidade atua como um importante direcionador para o engajamento no trabalho (BAKAR; COOKE; MUENJOHN, 2018). Sendo assim, as seguintes hipóteses e sub-hipóteses de pesquisa foram elaboradas para este estudo:

**H3: A religiosidade intrínseca se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho**

H<sub>3a</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>3b</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>3c</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>3d</sub>: A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto absorção.

**H4: A religiosidade de Duke se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho**

H<sub>4a</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;

H<sub>4b</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto dedicação;

H<sub>4c</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto vigor;

H<sub>4d</sub>: A religiosidade de Duke se relaciona com o aspecto absorção.

Sob esta ótica, para explorar H<sub>3</sub>, utiliza-se do inventário de religiosidade intrínseca (IRI) e para H<sub>4</sub> o índice de religiosidade de Duke (P-DUREL), ambos relacionados aos aspectos da escala de engajamento no trabalho (UWES) e dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT) da escala de síndrome de *burnout* (MBI-GS).

Não foi necessário excluir variáveis observadas (indicadores) do modelo, o ajuste das pressuposições quanto a consistência interna foi confirmada frente as pressuposições dos testes do Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e da Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ), e a validade convergente do modelo por meio da Variância Média Extraída (VME) (Tabela 12).

Tabela 12 – Consistência interna e validade convergente do modelo

Dimensões	Alfa de Cronbach	Confiabilidade Composta	Variância Média Extraída (VME)
Absorção (AB)	0,851	0,890	0,577
Dedicação (DE)	0,932	0,948	0,786
Vigor (VI)	0,923	0,940	0,723
Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)	0,917	0,935	0,707
Espiritualidade (EEPP-R)	0,791	0,854	0,539
Experiências Espirituais Diárias ( <i>DSES</i> )	0,923	0,928	0,594
Religiosidade Intrínseca (IRI)	0,937	0,930	0,830
Religiosidade de Duke (P-DUREL)	0,902	0,926	0,717

Na Tabela 12 pode ser vista a avaliação da consistência interna por meio do Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ), sendo capaz de estimar a confiabilidade das variáveis observadas por meio de suas inter-relações e devido a este indicador apresentar certas limitações, também é aplicada a Confiabilidade Composta ( $\rho_c$ ). Os valores de  $\rho_c$  variam entre 0 e 1, e quanto mais altos forem os valores, maior é a confiabilidade do modelo, sendo que aqueles que variam entre 0,70 e 0,90, são considerados satisfatórios (HAIR Jr. et al., 2017). Para Field (2009), valores entre  $0,7 \leq \alpha < 0,8$  são aceitáveis, entre  $0,8 \leq \alpha < 0,9$  são valores considerados bons e  $0,9 \leq \alpha < 0,95$  são valores ótimos, já quando inferiores a  $\alpha < 0,6$ , indicam que não há confiabilidade na escala.

Diante disso, os valores de  $\alpha$  dos aspectos da escala UWES e dimensão EPT variam de  $\alpha_{AB} = 0,851$  a  $\alpha_{DE} = 0,932$ , nas escalas de espiritualidade variam de  $\alpha_{EEPP\_R} = 0,791$  para e  $\alpha_{DSES} = 0,923$ , e nas escalas de religiosidade variam de  $\alpha_{P\_DUREL} = 0,902$  e  $\alpha_{IRI} = 0,937$  para Já os valores de  $\rho_c$ , nos aspectos da escala UWES e dimensão EPT variam de  $\rho_c = 0,890$  de AB a  $\rho_c = 0,948$  de DE, nas escalas de espiritualidade variam de  $\rho_c = 0,854$  para EEPP-R e  $\rho_c = 0,928$  para *DSES*, e nas escalas de religiosidade variam de  $\rho_c = 0,926$  para P-DUREL e  $\rho_c = 0,930$  para IRI. Logo, pode-se afirmar que as análises de consistência interna deste modelo apresentaram valores considerados bons e ótimos.

No que tange a validade convergente deste modelo, realizada por meio da Variância Média Extraída (VME) pelo critério de Fornell e Larcker, deve-se observar os valores de  $VME > 0,50$ , os quais demonstram que o modelo apresenta um resultado satisfatório. Sendo assim, os valores de VME variam na escala UWES e dimensão EPT de  $VME = 0,577$  para AB a  $VME = 0,786$  para DE, para as escalas de espiritualidade foram encontrados  $VME = 0,539$  para EEPP-R e  $VME = 0,594$  para *DSES*, e para as escalas de religiosidade obteve-se  $VME = 0,830$  para IRI e  $VME = 0,717$  para P-DUREL, indicando assim resultados satisfatórios, pois os construtos foram capazes de explicar mais da metade da variância dos seus indicadores (HAIR Jr. et al., 2017).

Na Tabela 13 a seguir, apresenta-se o modelo de caminhos com as possíveis regressões múltiplas relacionando as quatro dimensões exógenas relacionadas a Escala de Experiências Espirituais Diárias (*DSES*), Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (*EEPP-R*), o Inventário de Religiosidade Intrínseca (*IRI*) e o Índice de Religiosidade de Duke (*P-DUREL*) com as quatro dimensões endógenas relacionadas a Escala de Engajamento no Trabalho (*UWES*) proposto por Tamayo (2002) e dimensão EPT da escala (*MBI-GS*) elaborada por Maslach e Jackson (1981):

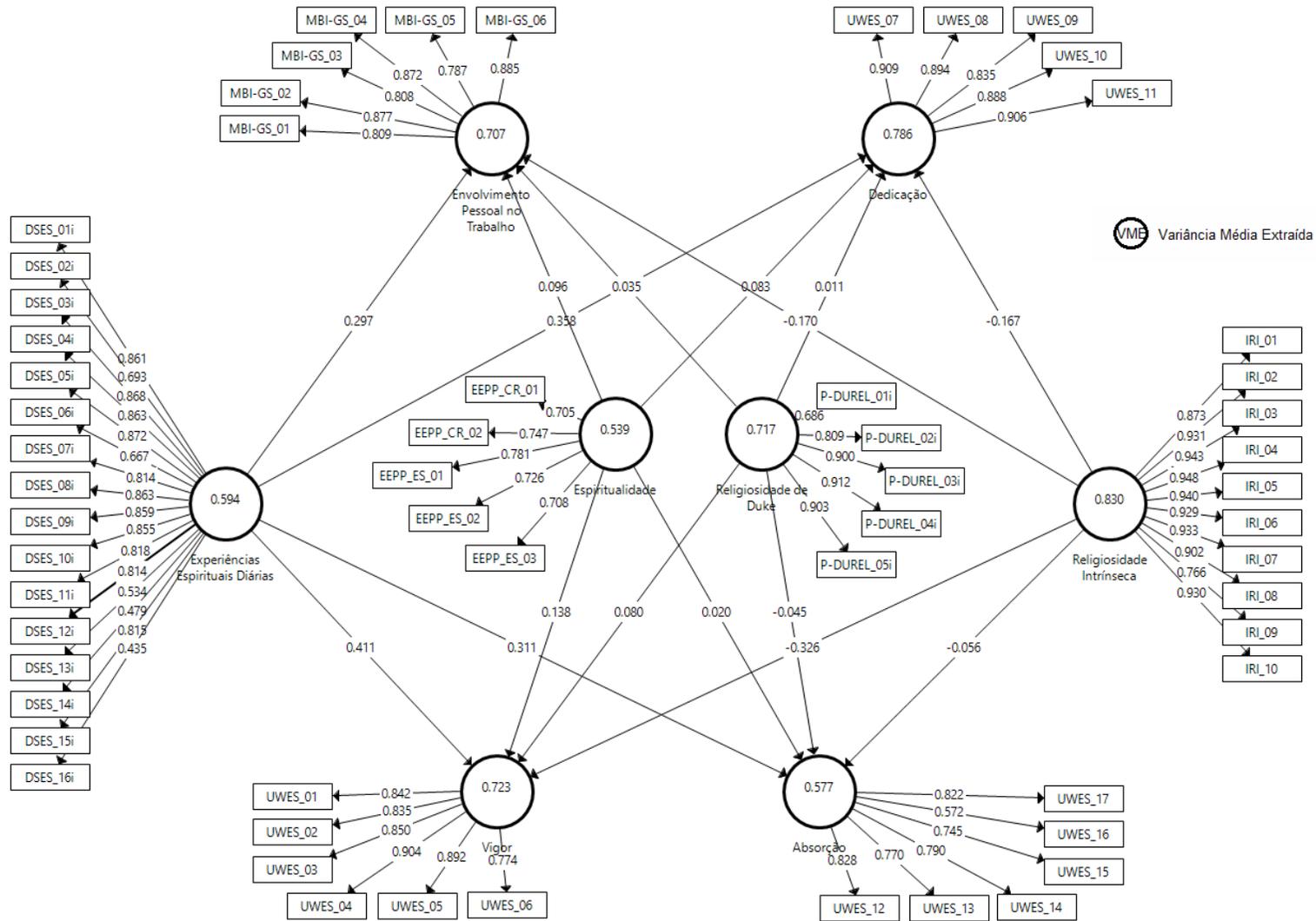
Tabela 13 - Diagrama de caminhos para o modelo proposto

Dimensões Endógenas	=	Dimensões Exógenas	+	Erro
EPT	=	$\beta_{1a}$ DSES + $\beta_{2a}$ EEPP-R + $\beta_{3a}$ IRI + $\beta_{4a}$ P-DUREL	+	$\epsilon_{EPT}$
DE	=	$\beta_{1b}$ DSES + $\beta_{2b}$ EEPP-R + $\beta_{3b}$ IRI + $\beta_{4b}$ P-DUREL	+	$\epsilon_{DE}$
VI	=	$\beta_{1c}$ DSES + $\beta_{2c}$ EEPP-R + $\beta_{3c}$ IRI + $\beta_{4c}$ P-DUREL	+	$\epsilon_{VI}$
AB	=	$\beta_{1d}$ DSES + $\beta_{2d}$ EEPP-R + $\beta_{3d}$ IRI + $\beta_{4d}$ P-DUREL	+	$\epsilon_{AB}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014)

Após o modelo ser testado quanto às suas pressuposições relacionadas aos critérios de mensuração, mais especificamente, pela avaliação da consistência interna do Alfa de Cronbach, Confiabilidade Composta e validade convergente pela Variância Média Extraída, na Figura 30 apresenta-se o modelo de caminho e suas inter-relações entre as dimensões mencionadas com as suas VME's por variável latente e as cargas fatoriais por variável observada. Ressalta-se ainda que as setas representam os coeficientes estruturais, ou seja, são os valores de betas ( $\beta$ 's) a serem testados:

Figura 30 - Modelo de caminhos das interrelações das dimensões do modelo inicial proposto



Fonte: *Software SmartPLS® v. 3.3.3* (Ringle; Wende; Becker, 2015)

Observa-se na Figura 30 as cargas fatoriais, que apresentam valores de carga fatorial  $\lambda < 0,6$  e as VME's  $> 0,5$ , não havendo necessidade de excluir alguma variável observada. A seguir será avaliada a validade discriminante do modelo, que para Hair Jr. et al. (2014), é capaz de confirmar se um construto é único e se outros construtos do modelo não representam os fenômenos.

Sob esta ótica, a análise da validade discriminante é realizada utilizando três critérios: Carga Fatorial Cruzada – CFC (*Cross Loading*); Critério de Fornell-Larker; e Critério *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Sendo assim, na Tabela 14 será apresentada a avaliação da validade discriminante do modelo pelo critério CFC.

Tabela 14 – Cargas fatoriais cruzadas

(continua)

Indicadores	Dimensões							
	DSES	EEPP-R	IRI	P-DUREL	EPT	VI	DE	AB
DSES_01i	<b>0,861</b>	0,360	0,817	0,780	0,133	0,144	0,159	0,161
DSES_02i	<b>0,693</b>	0,237	0,445	0,453	0,171	0,250	0,230	0,191
DSES_03i	<b>0,868</b>	0,391	0,793	0,730	0,167	0,170	0,185	0,164
DSES_04i	<b>0,863</b>	0,400	0,816	0,756	0,135	0,139	0,165	0,142
DSES_05i	<b>0,872</b>	0,397	0,823	0,761	0,129	0,141	0,171	0,135
DSES_06i	<b>0,667</b>	0,300	0,414	0,401	0,283	0,344	0,318	0,247
DSES_07i	<b>0,814</b>	0,339	0,821	0,759	0,132	0,106	0,118	0,151
DSES_08i	<b>0,863</b>	0,391	0,849	0,784	0,181	0,179	0,180	0,182
DSES_09i	<b>0,859</b>	0,391	0,825	0,782	0,163	0,164	0,167	0,162
DSES_10i	<b>0,855</b>	0,356	0,759	0,699	0,200	0,201	0,200	0,176
DSES_11i	<b>0,818</b>	0,366	0,729	0,695	0,095	0,150	0,141	0,114
DSES_12i	<b>0,814</b>	0,363	0,796	0,732	0,125	0,135	0,164	0,154
DSES_13i	<b>0,534</b>	0,184	0,304	0,263	0,141	0,214	0,213	0,200
DSES_14i	<b>0,479</b>	0,164	0,229	0,235	0,194	0,245	0,239	0,237
DSES_15i	<b>0,815</b>	0,359	0,823	0,785	0,068	0,058	0,066	0,097
DSES_16i	<b>0,435</b>	0,120	<b>0,491</b>	<b>0,491</b>	-0,035	-0,015	0,026	-0,005
EEPP_CR_01	0,371	<b>0,705</b>	0,420	0,419	0,090	0,096	0,091	0,061
EEPP_CR_02	0,416	<b>0,747</b>	0,462	0,440	0,111	0,120	0,088	0,084
EEPP_ES_01	0,356	<b>0,781</b>	0,377	0,355	0,109	0,159	0,113	0,072
EEPP_ES_02	0,127	<b>0,726</b>	0,101	0,079	0,122	0,188	0,134	0,055
EEPP_ES_03	0,333	<b>0,708</b>	0,271	0,262	0,153	0,169	0,164	0,119
IRI_01	0,763	0,366	<b>0,873</b>	0,781	0,100	0,083	0,123	0,131
IRI_02	0,766	0,374	<b>0,931</b>	0,848	0,119	0,128	0,155	0,137
IRI_03	0,783	0,391	<b>0,943</b>	0,861	0,139	0,141	0,167	0,147
IRI_04	0,783	0,402	<b>0,948</b>	0,857	0,133	0,152	0,173	0,160
IRI_05	0,778	0,391	<b>0,940</b>	0,852	0,133	0,146	0,168	0,163
IRI_06	0,767	0,393	<b>0,929</b>	0,847	0,136	0,157	0,173	0,167
IRI_07	0,805	0,392	<b>0,933</b>	0,839	0,135	0,125	0,154	0,156
IRI_08	0,786	0,383	<b>0,902</b>	0,805	0,195	0,153	0,190	0,178
IRI_09	0,632	0,310	<b>0,766</b>	0,667	0,139	0,118	0,136	0,158
IRI_10	0,806	0,424	<b>0,930</b>	0,826	0,140	0,150	0,174	0,172

Tabela 14 – Cargas fatoriais cruzadas

(conclusão)

Indicadores	Dimensões							
	DSES	EPP-R	IRI	P-DUREL	EPT	VI	DE	AB
P-DUREL_01i	0,489	0,208	0,638	<b>0,686</b>	0,042	0,071	0,085	0,049
P-DUREL_02i	0,727	0,315	0,783	<b>0,809</b>	0,089	0,109	0,118	0,110
P-DUREL_03i	0,754	0,369	0,818	<b>0,900</b>	0,161	0,163	0,179	0,168
P-DUREL_04i	0,692	0,393	0,798	<b>0,912</b>	0,151	0,160	0,151	0,142
P-DUREL_05i	0,668	0,356	0,782	<b>0,903</b>	0,161	0,168	0,180	0,155
MBI-GS_01	0,200	0,141	0,140	0,151	<b>0,809</b>	0,752	0,795	0,731
MBI-GS_02	0,224	0,150	0,153	0,151	<b>0,877</b>	0,717	0,769	0,716
MBI-GS_03	0,170	0,137	0,092	0,117	<b>0,808</b>	0,601	0,630	0,634
MBI-GS_04	0,162	0,150	0,126	0,124	<b>0,872</b>	0,618	0,667	0,646
MBI-GS_05	0,168	0,126	0,128	0,106	<b>0,787</b>	0,492	0,536	0,532
MBI-GS_06	0,186	0,126	0,127	0,130	<b>0,885</b>	0,611	0,675	0,645
UWES_01	0,227	0,202	0,139	0,161	0,582	<b>0,842</b>	0,695	0,561
UWES_02	0,234	0,215	0,161	0,164	0,666	<b>0,835</b>	0,723	0,600
UWES_03	0,197	0,174	0,110	0,121	0,653	<b>0,850</b>	0,741	0,675
UWES_04	0,213	0,163	0,111	0,130	0,686	<b>0,904</b>	0,809	0,686
UWES_05	0,222	0,183	0,130	0,142	0,697	<b>0,892</b>	0,835	0,688
UWES_06	0,223	0,116	0,116	0,134	0,590	<b>0,774</b>	0,702	0,653
UWES_07	0,241	0,180	0,150	0,153	0,739	0,836	<b>0,909</b>	0,713
UWES_08	0,285	0,175	0,202	0,205	0,672	0,785	<b>0,894</b>	0,698
UWES_09	0,185	0,108	0,135	0,143	0,671	0,750	<b>0,835</b>	0,692
UWES_10	0,220	0,144	0,158	0,136	0,786	0,759	<b>0,888</b>	0,698
UWES_11	0,200	0,120	0,136	0,133	0,764	0,782	<b>0,906</b>	0,770
UWES_12	0,199	0,107	0,139	0,140	0,683	0,725	0,783	<b>0,828</b>
UWES_13	0,154	0,091	0,109	0,090	0,584	0,587	0,619	<b>0,770</b>
UWES_14	0,191	0,054	0,134	0,112	0,547	0,586	0,610	<b>0,790</b>
UWES_15	0,183	0,132	0,128	0,111	0,660	0,576	0,595	<b>0,745</b>
UWES_16	0,122	0,010	0,094	0,082	0,350	0,305	0,327	<b>0,572</b>
UWES_17	0,209	0,086	0,175	0,173	0,667	0,591	0,641	<b>0,822</b>

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

A Tabela 14 mostra as cargas fatoriais cruzadas do modelo, sendo assim cabe ressaltar que para Ringle, Silva e Bido (2019), a correlação das VO's originais com a VL original deverá ser superior que as correlações com as demais VL's. Logo, constatou-se que a VO (DSES\_16) que apresenta uma carga fatorial muito baixa, demonstrou ter maior correlação com as dimensões IRI e P-DUREL, e em razão disso será excluída do modelo para que a primeira pressuposição da validade discriminante seja atingida.

Na sequência, a Tabela 15 demonstra a segunda pressuposição por meio do critério de Fornell-Larker, que de acordo com os autores Fornell e Larker (1981), a raiz quadrada das VME's deverão ser superiores que os valores das correlações entre as VL's.

Tabela 15 – Critério de Fornell-Larcker

Dimensões	$\sqrt{VME}$	Matriz de Correlação de Pearson							
		AB	DE	EPT	EEPP-R	DSES	IRI	P-DUREL	VI
AB	0,760	1,000							
DE	0,887	0,702	1,000						
EPT	0,841	0,680	0,716	1,000					
EEPP-R	0,734	0,110	0,169	0,165	1,000				
DSES	0,788	0,236	0,261	0,222	0,424	1,000			
IRI	0,911	0,174	0,179	0,153	0,421	0,643	1,000		
P-DUREL	0,847	0,159	0,177	0,156	0,400	0,693	0,700	1,000	
VI	0,851	0,715	0,684	<b>0,720</b>	0,208	0,258	0,151	0,168	1,000

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

De acordo com a Tabela 15, observa-se que as raízes quadradas das VME's estão acima de 0,734. Deste modo, a maior correlação entre as dimensões identificadas é entre o aspecto Vigor (VI) e a dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) ( $r = 0,720$ ).

O terceiro critério a ser observado é o critério *Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)*, visto que os dois critérios anteriores (carga fatorial cruzada e de Fornell-Larcker) podem não apresentar consistência para identificar de fato a validade discriminante (HAIR Jr. et al., 2017). Desta maneira, o critério *HTMT* estima como seria uma correlação verdadeira entre duas VL's se fossem medidos de maneira perfeita (HAIR Jr. et al., 2017),

Nesta perspectiva, para Netemeyer, Bearder e Sharma (2003), os valores do *HTMT* devem ser inferiores a 0,9, e uma segunda opção, e mais eficiente, é utilizar o método de *bootstrapping* com 5.000 subamostras, e assim avaliar os valores dos Limites Superiores (LS) do intervalo de 95% de confiança, sendo que os mesmos deverão ser inferiores a 1,0, conforme pode ser visto na Tabela 16.

Tabela 16 – Critério de HTMT – método *bootstrapping*

Dimensões	LS (HTMT) <sub>97,5%</sub>						
	AB	DE	EPT	EEPP-R	DSES	IRI	P-DUREL
DE	0,928						
EPT	0,901	0,910					
EEPP-R	0,227	0,275	0,274				
DSES	0,320	0,321	0,289	0,602			
IRI	0,269	0,260	0,236	0,597	0,923		
P-DUREL	0,254	0,261	0,240	0,585	0,907	<b>0,978</b>	
VI	0,883	0,973	0,861	0,324	0,317	0,232	0,254

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Ao analisar a Tabela 16, observa-se que o maior valor dentro matriz HTMT é 0,978, relativo ao LS entre o Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL) e o Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI). Portanto, estes resultados indicam que o critério foi aceito e o modelo apresenta validade de mensuração.

Partindo para a avaliação estrutural do modelo, será utilizado os seguintes critérios: *Variance Inflation Factor (VIF)*, Tamanho do Efeito ( $f^2$ ) e Coeficiente de Explicação ( $R^2$ ). Para tanto, primeiramente será analisada a colineariedade entre as dimensões, sendo a colineariedade calculada utilizando a *VIF* entre as VL's exógenas com as VL's endógenas, e esse valor deverá ser inferior a 5 (HAIR Jr. et al., 2017), como pode ser observado na Tabela 17.

Tabela 17 – Valores de VIF para as dimensões do modelo

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas			
	AB	DE	EPT	VI
EEPP-R	1,242	1,242	1,242	1,242
DSES	3,606	3,606	3,606	3,606
IRI	3,925	3,925	3,925	3,925
P-DUREL	3,368	3,368	3,368	3,368

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Ao analisar a Tabela 17, observa-se que nenhum dos valores da VIF aproxima-se de 5, logo o modelo não apresentanta problemas de altas correlações (colinearidade) entre as dimensões, ou seja, não há problemas na estimação deste modelo. Para avaliar o tamanho dos efeitos ( $f^2$ ) entre as dimensões exógenas e endógenas, são explanadas as médias na Tabela 18 e a intensidade do efeito nas dimensões endógenas (Coeficiente de Explicação –  $R^2$ ).

Ressalta-se que os valores do  $f^2$  e  $R^2$  serão avaliadas pelo método de *bootstrapping* para 5.000 subamostras, sendo os valores de  $f^2$  classificados em  $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$  (pequeno efeito),  $0,075 < f^2 \leq 0,225$  (médio efeito) e  $f^2 > 0,225$  (grande efeito), conforme os pressupostos de Lopes et al. (2020). Ademais, os autores classificam o valor de  $R^2$  como sendo:  $0,02 \leq R^2 \leq 0,075$  (efeito fraco),  $0,075 < R^2 \leq 0,19$  (efeito moderado) e  $R^2 > 0,19$  (efeito forte).

Tabela 18 – Valores de  $f^2$  e  $R^2$ 

Dimensões Exógenas	Dimensões Endógenas			
	AB	DE	EPT	VI
EEPP-R	0,000 (0,933)	0,006 (0,463)	0,008 (0,350)	0,017 (0,199)
DSES	0,028 (0,083)	<b>0,039 (0,031)</b>	0,026 (0,052)	<b>0,052 (0,012)</b>
IRI	0,000 (0,910)	0,004 (0,564)	0,004 (0,526)	0,016 (0,196)
P-DUREL	0,000 (0,888)	0,000 (0,994)	0,000 (0,938)	0,000 (0,763)
$R^2$	0,058 (0,001)	0,079 (0,000)	0,061 (0,000)	0,099 (0,000)

Fonte: *Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)*

Diante da Tabela 18, ao analisar os efeitos ( $f^2$ ) entre as dimensões, observa-se que o tamanho do efeito da dimensão exógena EEPP-R sobre as dimensões endógenas (AB, DE, EPT e VI) não foram úteis para o ajuste do modelo. A dimensão exógena DSES sobre as dimensões endógenas (AB, DE, EPT e VI) apresentaram efeitos pequenos ( $0,02 \leq f^2 \leq 0,075$ ), sendo que a dimensão exógena DSES apresenta o melhor efeito com as dimensões endógenas Dedicção (DE) e Vigor (VI).

Além disso, tanto a dimensão exógena IRI quanto a dimensão exógena P-DUREL sobre as dimensões endógenas (AB, DE, EPT e VI) não foram úteis para o ajuste do modelo. No que tange aos coeficientes de explicação ( $R^2$ ), o aspecto Absorção (AB) e a dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT) apresentaram um coeficiente com efeito fraco ( $f^2_{AB} = 0,058$ ;  $f^2_{EPT} = 0,061$ ), mas significativo, já o aspecto dedicação (DE) e vigor (VI) apresentaram efeito moderados e também significativos ( $p < 0,05$ ).

Sendo assim, será estimado o coeficiente  $\beta$  que também tem o intuito de valorar o modelo estrutural, sendo este considerado como peso de regressão padrão. Além disso, foi realizado os testes considerados mais regulares para hipóteses, o teste t de *student* (teste t) e *p-value* (p-valor), ambos realizados pelo critério *Bootstrapping* e são capazes de examinar a estabilidade das estimativas oferecidas (CHIN, 1998).

Quanto aos valores dos testes, o teste t deve ser igual ou superior a 1,96 ( $t_{cal.} \geq 1,96$ ) e p-valor deve ser inferior a 0,05 (p-valor  $< 0,05$ ) (HAIR Jr. et al., 2014). Deste modo, na Tabela 19 será apresentada a validação dos coeficientes internos  $\beta$ 's, teste t e p-valor e em consequência a confirmação ou não das hipóteses e sub-hipóteses propostas no modelo inicial.

Tabela 19 – Relações entre as variáveis latentes do modelo

Hipóteses Sub-hipóteses	Dimensão Exógena → Dimensão Endógena	$\beta$ 's	D. P.	Teste t	p - valor
H <sub>1</sub>	H <sub>1a</sub> Exp. Esp. Diárias → Env. Pes. no Trabalho	<b>0,296</b>	<b>0,069</b>	<b>4,268</b>	<b>0,000</b>
	H <sub>1b</sub> Exp. Esp. Diárias → Dedicção	<b>0,358</b>	<b>0,074</b>	<b>4,851</b>	<b>0,000</b>
	H <sub>1c</sub> Exp. Esp. Diárias → Vigor	<b>0,411</b>	<b>0,071</b>	<b>5,748</b>	<b>0,000</b>
	H <sub>1d</sub> Exp. Esp. Diárias → Absorção	<b>0,310</b>	<b>0,080</b>	<b>3,885</b>	<b>0,000</b>
H <sub>2</sub>	H <sub>2a</sub> Espiritualidade → Env. Pes. no Trabalho	<b>0,097</b>	<b>0,045</b>	<b>2,130</b>	<b>0,033</b>
	H <sub>2b</sub> Espiritualidade → Dedicção	0,083	0,048	1,736	0,083
	H <sub>2c</sub> Espiritualidade → Vigor	<b>0,139</b>	<b>0,048</b>	<b>2,904</b>	<b>0,004</b>
	H <sub>2d</sub> Espiritualidade → Absorção	0,020	0,052	0,386	0,699
H <sub>3</sub>	H <sub>3a</sub> Relig. Intrínseca → Env. Pes. no Trabalho	-0,170	0,107	1,577	0,115
	H <sub>3b</sub> Relig. Intrínseca → Dedicção	-0,167	0,112	1,488	0,137
	H <sub>3c</sub> Relig. Intrínseca → Vigor	<b>-0,326</b>	<b>0,110</b>	<b>2,971</b>	<b>0,003</b>
	H <sub>3d</sub> Relig. Intrínseca → Absorção	-0,056	0,116	0,480	0,631
H <sub>4</sub>	H <sub>4a</sub> Relig. de Duke → Env. Pes. no Trabalho	0,035	0,093	0,373	0,709
	H <sub>4b</sub> Relig. de Duke → Dedicção	0,010	0,099	0,105	0,917
	H <sub>4c</sub> Relig. de Duke → Vigor	-0,045	0,097	0,462	0,644
	H <sub>4d</sub> Relig. de Duke → Absorção	0,080	0,092	0,869	0,385

Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Diante da Tabela 19, observa-se que das dezesseis sub-hipóteses propostas, sete foram confirmadas, aquelas que apresentaram valor de  $t > 1,96$  e  $p\text{-valor} < 0,05$ . Neste sentido, o Quadro 25 a seguir, demonstra quais hipóteses e sub-hipóteses propostas neste modelo foram aceitas.

Quadro 25 – Resultado das hipóteses e sub-hipóteses aceitas do modelo

Hipóteses	Sub-hipóteses	Situação
H <sub>1</sub>	H <sub>1a</sub> As experiências espirituais diárias se relacionam com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;	<b>Aceita</b>
	H <sub>1b</sub> As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto dedicação;	<b>Aceita</b>
	H <sub>1c</sub> As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto vigor;	<b>Aceita</b>
	H <sub>1d</sub> As experiências espirituais diárias se relacionam com o aspecto absorção.	<b>Aceita</b>
H <sub>2</sub>	H <sub>2a</sub> A espiritualidade se relaciona com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho;	<b>Aceita</b>
	H <sub>2c</sub> A espiritualidade se relaciona com o aspecto vigor;	<b>Aceita</b>
H <sub>3</sub>	H <sub>3c</sub> A religiosidade intrínseca se relaciona com o aspecto vigor;	<b>Aceita</b>

Fonte: Dados da pesquisa

O Quadro 25 demonstra as hipóteses e sub-hipóteses aceitas neste modelo, sendo que a única hipótese que foi completamente confirmada foi H<sub>1</sub>, demonstrando que as Experiências Espirituais Diárias (*DSES*) se relacionam positivamente com os aspectos Vigor (VI), Dedicção (DE) e Absorção (AB) do Engajamento no Trabalho (*UWES*) e dimensão Envolvimento Pessoal

no Trabalho (EPT). Sob esta ótica, esta tese foi capaz de comprovar e contribuir empiricamente com o estudo de Roof (2015), afirmando que existe relação direta e positiva entre a espiritualidade individual e todos os aspectos do engajamento no trabalho vigor, dedicação e a absorção, sendo que o aspecto absorção não tinha sido confirmado pelo autor e carecia de investigação.

A hipótese H<sub>2</sub>, que investiga se espiritualidade (EEPP-R) se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho (*UWES* e EPT), confirmou duas sub-hipóteses: H<sub>2a</sub> demonstrando que a espiritualidade (EEPP-R) se relaciona direta e positivamente com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT), e H<sub>2c</sub> afirmando também que a espiritualidade (EEPP-R) se relaciona direta e positivamente com o aspecto vigor (VI).

Já a hipótese H<sub>3</sub> que explora se religiosidade intrínseca (IRI) se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho (*UWES* e EPT), teve apenas a sub-hipótese H<sub>3</sub> confirmada, demonstrando que a religiosidade intrínseca (IRI) se relaciona direta e negativamente com o aspecto vigor (VI);

Por fim, a hipótese H<sub>4</sub> que explora se a religiosidade de Duke (P-DUREL) se relaciona com os aspectos do engajamento no trabalho (*UWES* e EPT), não foi confirmada neste estudo. Diante dos resultados, apresenta-se os valores da relevância preditiva do modelo, sendo que o mesmo é calculado pelo valor de Q<sup>2</sup> pelo método de *blindfolding*, que vem a ser a avaliação da acurácia das dimensões predictoras (endógenas) (LOPES et al., 2020).

Para Chin (2010), os valores devem ser superiores a 1 e sob a ótica de Lopes et al. (2020), os valores de  $0,01 \leq Q^2 \leq 0,075$  representam grau fraco,  $0,075 < Q^2 \leq 0,25$  indicam grau moderado e valores de  $Q^2 > 0,25$  demonstram grau forte. Dessa maneira, os valores da relevância preditiva do modelo final podem ser vistos na Tabela 20.

Tabela 20 – Valores de Q<sup>2</sup> para o modelo final

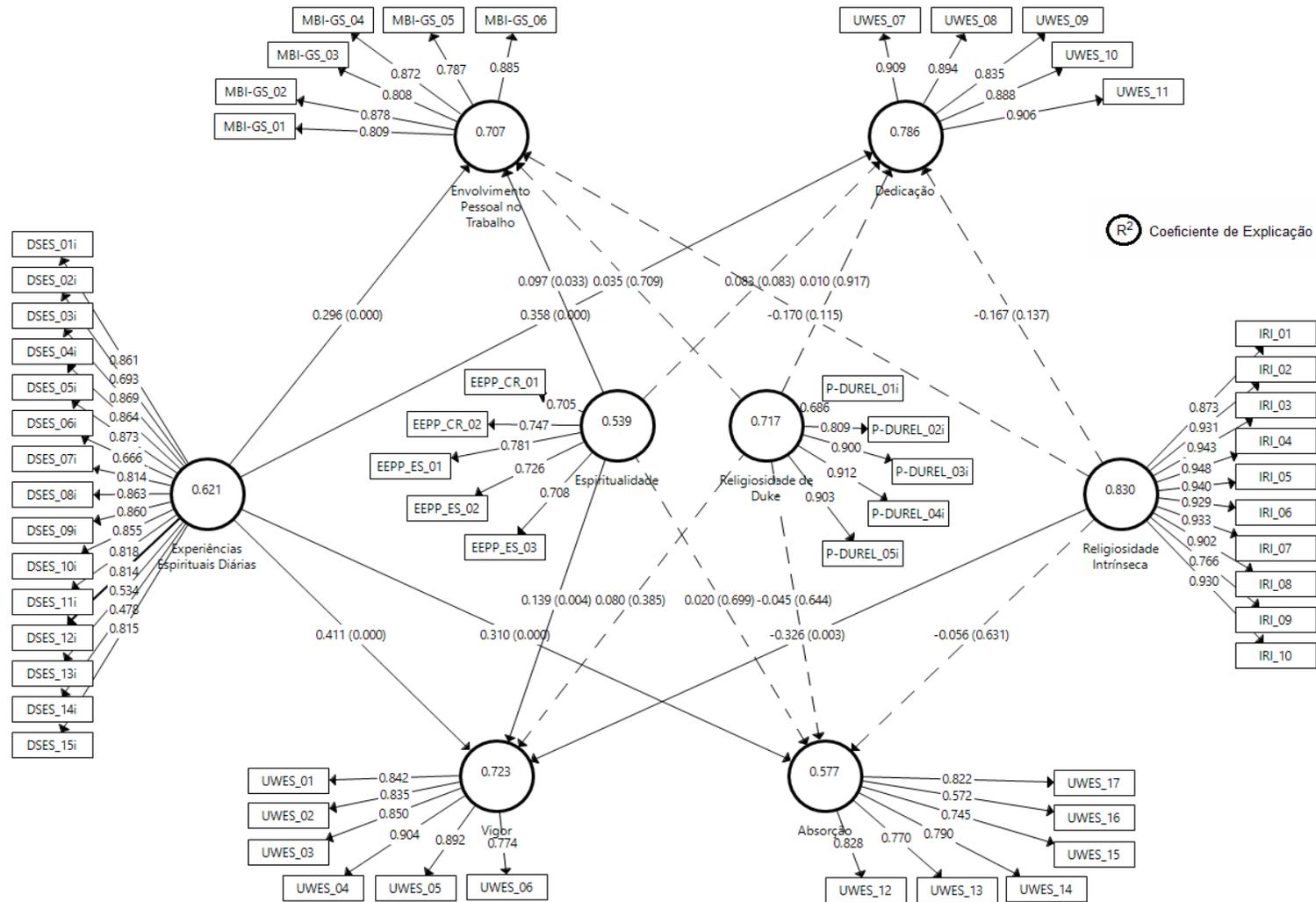
Dimensões Preditivas	SQO	SQR	$Q^2 = 1 - \frac{SQR}{SQO}$
Absorção	3.546,00	3.435,49	0,031
Dedicação	2.955,00	2.785,72	0,057
Envolvimento Pessoal no Trabalho	3.546,00	3.404,10	0,040
Vigor	3.546,00	3.300,15	0,069

SQO = Soma dos Quadrados Observados; SQR = Soma dos Quadrados dos Resíduos  
 Fonte: *Software Smart PLS*® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Avaliando os resultados da acurácia do modelo, observa-se que todas as dimensões preditivas apresentaram grau fraco de acurácia, pois os valores de Q<sup>2</sup> ficaram entre  $0,01 \leq Q^2$

$\leq 0,075$ . Nesta perspectiva, a Figura 31 e Tabela 21 apresentam o modelo de caminho final entre as relações das Escalas de Espiritualidade (*DSES*; *EEPP-R*) e Religiosidade (*P-DUREL*; *IRI*) com os os aspectos (*VI*; *DE*; *AB*) do Engajamento no Trabalho (*UWES*) e dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho (*EPT*) da escala *MBI-GS*.

Figura 31 - Modelo de caminhos final



Fonte: Software Smart PLS® v. 3.3.3 (RINGLE; WENDE; BECKER, 2015)

Com o intuito de corroborar com a Figura 31, que demonstra o modelo de caminho final, a Tabela 21 explana o diagrama de caminhos final, ou seja, as relações descritas no modelo proposto.

Tabela 21 - Diagrama de caminhos final para o modelo proposto

Dimensões Endógenas	=	Dimensões Exógenas	+	Erro
EPT	=	0,293 DSES + 0,097 EEPP-R	+	$\epsilon_{EPT}$
DE	=	0,358 DSES	+	$\epsilon_{DE}$
VI	=	0,411 DSES + 0,159 EEPP-R - 0,326 IRI	+	$\epsilon_{VI}$
AB	=	0,310 DSES	+	$\epsilon_{AB}$

Fonte: Dados da pesquisa com base em Hair Jr. et al. (2014)

Na Figura 31 e Tabela 21, observa-se o modelo de caminho final relacionando espiritualidade e religiosidade com engajamento no trabalho. Dentre os achados teóricos e empíricos, foi possível comprovar que a espiritualidade medida por meio da escala experiências espirituais diárias (*DSES*), apresentou relações diretas e positivas com todos os aspectos: vigor (VI), dedicação (DE), absorção (AB) e envolvimento pessoal no trabalho (EPT), indicando assim que a espiritualidade é um antecedente (preditor) do engajamento dos docentes de instituições de ensino superior.

Este resultado vai ao encontro de Van der Walt (2018), o qual indica que existe relação positiva entre espiritualidade e engajamento no trabalho e que a espiritualidade influencia significativamente na variação do engajamento. Em outras palavras, pode-se dizer que o fato dos docentes apresentarem sentimentos de admiração, gratidão, compaixão, paz interior e conexão com o transcendente (UNDERWOOD, 2011), influencia na maneira deles apresentarem energia, sentirem-se fortalecidos e autoconfiantes no trabalho (VI), estarem entusiasmados, com senso de propósito e orgulhosos com suas atividades laborais (DE), ficarem imersos, em estado de concentração absoluta no trabalho (AB) (SALANOVA; AGUT; PEIRO, 2005; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013) e ainda apresentarem sentimentos de competência e realização profissional (EPT) (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016).

Além disso, a espiritualidade mensurada por meio da escala de espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R) apresentou relações diretas e positivas com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT) da síndrome de *burnout* e com o aspecto vigor (VI) do engajamento no trabalho (*UWES*). Logo, pode-se dizer que a espiritualidade é considerada um antecedente (preditor) do envolvimento pessoal no trabalho e do aspecto vigor do engajamento.

Sob esta ótica, cabe afirmar que aqueles docentes que consideram que suas crenças dão sentido e força às suas vidas e levam uma perspectiva de vida com mais esperança e otimismo (EEPP-R) (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017), tendem a sentirem-se mais competentes, produtivos e eficazes no trabalho (EPT) (MASLACH; JACKSON; LEITER, 2016), assim como permanecem altamente energéticos e vibrantes em seu labor (VI) (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Por fim, a religiosidade intrínseca avaliada por meio do inventário de religiosidade intrínseca (IRI) apresentou relação direta e negativa com o aspecto vigor (VI) do engajamento no trabalho (*UWES*), indicando que quanto mais os docentes consideram que suas crenças religiosas são importantes para suas vidas, sendo fonte de sentido, propósito, inspiração (IRI) (TAUNAY et al., 2012) menos vibrantes, persistentes e autoconfiantes eles se sentem no trabalho (VI) (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013).

Esta relação inversa da religiosidade intrínseca com o aspecto vigor do engajamento e também o fato das outras hipóteses que relacionam religiosidade ao engajamento terem sido rejeitadas, indicam ausência de relação direta e positiva da religiosidade com o engajamento no trabalho. Logo, pode-se afirmar que esses achados teóricos divergem de outros estudos, como o de Bakar, Cooke e Muenjohn (2018), que forneceu evidências de que a religiosidade desempenha um papel importante no engajamento no trabalho.

Nesta perspectiva, Bakar, Cooke e Muenjohn (2018) afirmam que aqueles que acreditam no poder superior de Deus, se sentem mais capacitados durante o trabalho. Em essência, os funcionários que consideram a religião como integrante de sua identidade, tendem a ter uma visão holística da vida, pois sua fé está relacionada a tudo que fazem, seja positiva ou negativamente, inclusive no local de trabalho e por isso para os autores a religiosidade atua como dois recursos distintos: como recurso pessoal e recurso de trabalho na promoção do engajamento.

Sendo assim, a tese apresentada pode divergir do argumento anterior e infere que apenas a espiritualidade está relacionada ao engajamento no trabalho dos docentes pesquisados, sendo a espiritualidade um fator que pode influenciar no seu desempenho individual, na maneira como eles conduzem suas disciplinas e no aprendizado dos discentes, influenciando inclusive no melhor desempenho da IES a qual pertencem. Logo, diante dos resultados do modelo proposto, o subcapítulo a seguir tem como objetivo ratificar (ou não) os achados do modelo, por meio da percepção dos docentes quanto à incidência de espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho.

## 5.4 PERCEPÇÃO DA ESPIRITUALIDADE, RELIGIOSIDADE E ENGAJAMENTO DOS DOCENTES

Com o objetivo de analisar a incidência de Espiritualidade, Religiosidade e os aspectos de Engajamento no Trabalho nos docentes, foram analisadas as frequências, as médias e os desvios padrão das respostas de cada dimensão e escalas propostas. Para tanto, optou-se por seguir os pressupostos de Simões (2014), o qual ressalta que deve existir uma ponderação cumulativa entre as dimensões, não podendo ser hierarquizadas. Sendo assim, os subcapítulos 5.4.1, 5.4.2 e 5.4.3 a seguir, explanam os resultados obtidos na amostra de docentes pesquisada.

### 5.4.1 Percepção da espiritualidade dos docentes

Este subcapítulo tem como objetivo analisar a incidência de espiritualidade nos docentes de IES. Deste modo, nas Tabelas 22 e 23 são explanados os dados obtidos na amostra pesquisada, sendo a Tabela 22 referente aos resultados obtidos na escala *DSES*.

Tabela 22 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões da Escala de Experiências Espirituais Diárias (*DSES*)

(continua)

Dimensões	Frequência*						Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5	6		
<b>ESCALA DE EXPERIÊNCIAS ESPIRITUAIS DIÁRIAS (DSES)</b>							<b>2,79</b>	<b>1,38</b>
20. Eu sinto a presença de Deus.	96	191	79	48	57	16	2,64	1,39
21. Eu sinto uma conexão com tudo o que é vida.	132	185	119	47	52	11	2,51	1,31
22. Em momentos quando estou em conexão com Deus, eu sinto uma alegria que me tira das preocupações diárias.	93	85	127	83	70	13	2,98	1,41
23. Eu encontro forças na minha espiritualidade.	117	155	126	45	55	17	2,64	1,38
24. Eu encontro conforto na minha espiritualidade.	109	158	130	50	55	14	2,66	1,34
25. Eu sinto profunda paz interior ou harmonia.	87	75	216	97	77	15	3,08	1,30
26. Eu peço a ajuda de Deus durante as atividades diárias.	86	141	84	79	64	47	3,07	1,57
27. Eu me sinto guiado por Deus durante as atividades diárias.	84	161	90	57	60	32	2,88	1,49
28. Eu sinto diretamente o amor de Deus por mim.	84	189	94	46	41	23	2,66	1,37
29. Eu sinto o amor de Deus por mim, através dos outros.	80	95	116	95	67	26	3,11	1,45

Tabela 22 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões da Escala de Experiências Espirituais Diárias (*DSES*)

(conclusão)

Dimensões	Frequência*						Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5	6		
<b>ESCALA DE EXPERIÊNCIAS ESPIRITUAIS DIÁRIAS (<i>DSES</i>)</b>								
30. A beleza da criação me toca espiritualmente.	114	152	125	49	40	16	2,59	1,33
<b>31. Eu me sinto agradecido pelas bênçãos recebidas.</b>	130	<b>234</b>	86	35	20	11	<b>2,25</b>	<b>1,15</b>
32. Eu sinto carinho desinteressado pelos outros.	115	149	172	69	46	14	2,69	1,29
33. Eu aceito os outros mesmo quando eles fazem coisas que eu acho que são erradas.	67	69	210	101	115	18	3,31	1,32
34. Eu desejo estar mais próximo de Deus ou em união com o divino.	78	168	117	52	50	19	2,76	1,35

\*Frequência: 1- Muitas vezes por dia; 2- Todos os dias; 3- A maioria dos dias; 4 – Alguns dias; 5- De vez em quando; 6- Nunca ou quase nunca; 7- Não vivencio.

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Na Tabela 22, foi analisado o índice médio da escala *DSES*, sendo aplicado nesta pesquisa a uma amostra de docentes de IES. Esta escala avalia a frequência que os indivíduos vivenciam experiências com Deus, como a sensação de estar na presença Dele, gerando sentimentos de amor, admiração, gratidão, paz interior, conexão com a vida com um todo e de encontrar conforto na espiritualidade (UNDERWOOD; TERESI, 2002; UNDERWOOD, 2011).

Deste modo, obteve-se a média ( $\bar{x}$ ) de 2,79 e desvio padrão (s) de 1,38 na escala *DSES*, indicando que os respondentes vivenciam tais sentimentos todos os dias ou na maioria deles. Cabe ressaltar que os itens desta escala são invertidos, quanto menor for a pontuação, maior é a frequência de sentimento de experiências espirituais diárias, já quanto maior for, menor será a frequência deste (UNDERWOOD; TERESI, 2002).

Ainda, foi possível constatar que nenhum respondente marcou que não vivencia tais sentimentos, indicando que a amostra apresenta alta de espiritualidade. Na sequência, o questionamento “Eu me sinto agradecido pelas bênçãos recebidas” apresentou a maior média desta escala ( $\bar{x} = 2,25$ ;  $s = 1,15$ ) e a maior frequência de respostas ( $n = 234$ ), demonstrando que os respondentes se sentem agradecidos pelas bênçãos que recebem todos os dias.

Além disso, optou-se por avaliar a percepção da espiritualidade dos docentes por meio da escala Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EPP-R) de Chaves et al. (2010). Esta escala apresenta questões relativas ao sentido e significado da vida, a prática das crenças e a perspectiva de viver uma vida mais positiva, de esperança e otimismo (DIAS; PAIS-

RIBEIRO, 2017). A seguir, na Tabela 23 podem ser vistos os resultados encontrados na escala EEPP-R.

Tabela 23 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões da Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R)

Dimensões	Frequência*					Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5		
<b>ESCALA DE ESPIRITUALIDADE DE PINTO E PAIS-RIBEIRO (EEPP-R)</b>						<b>3,34</b>	<b>1,04</b>
36. As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.	76	82	133	251	49	3,19	1,17
37. A minha fé e crenças dão-me forças nos momentos difíceis.	60	60	129	300	42	3,34	1,09
38. As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.	67	92	164	231	37	3,13	1,11
39. Sinto que a minha vida mudou para melhor.	25	63	170	265	68	3,49	0,97
<b>40. Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida.</b>	7	54	170	<b>343</b>	17	<b>3,52</b>	<b>0,75</b>

\*Frequência: 1- Não concordo; 2- Concordo um pouco; 3- Concordo bastante; 4 – Concordo plenamente; 5- Não concordo nem discordo;

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com os resultados obtidos na Tabela 23, constatou-se que a média obtida na escala EEPP-R foi de  $\bar{x} = 3,34$  e  $s = 1,04$ , demonstrando que os docentes concordam bastante que as crenças fazem sentido para suas vidas e que levam uma vida mais positiva. O questionamento “Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida”, apresentou a maior média da escala  $\bar{x} = 3,52$  e  $s = 0,75$ , bem como a maior frequência de respostas ( $n = 343$ ), indicando assim que a pandemia COVID-19, evento inesperado durante a coleta de dados, propiciou momentos de reflexão, de um despertar para os valores internos e para a vida espiritual dos docentes.

Os autores Sant’Ana, Silva e Vasconcelos (2020), corroboram ao afirmar que em momentos de crise como este, os indivíduos encontram tempo para repensar nas suas vidas, sendo a espiritualidade uma ferramenta relevante de ressignificação, de resiliência e de esperança. Esta abordagem coincide com a de Crepaldi et al. (2020), os quais afirmam que em momentos de crise é importante transformar a dor e dificuldades em motivação, para se redescobrir, olhar mais para si e ressignificar espiritualmente sua jornada, podendo atingir assim o crescimento pessoal, espiritual e humano.

### 5.4.2 Percepção da religiosidade dos docentes

Do mesmo modo que foi avaliada a percepção dos docentes referente à espiritualidade, este subcapítulo tem o objetivo de analisar a incidência de religiosidade nos docentes de IES. Logo, nas Tabelas 24 e 25 podem ser vistos os resultados obtidos, sendo que a Tabela 24 refere-se aos indicadores encontrados na escala P-DUREL de religiosidade.

Tabela 24 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL)

Dimensões	Frequência*					Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5		
<b>ÍNDICE DE RELIGIOSIDADE DE DUKE (P-DUREL)</b>						<b>2,87</b>	<b>1,50</b>
41. Com que frequência você vai a uma igreja, templo ou outro encontro religioso?	35	59	59	178	154	3,74	1,23
42. Com que frequência você dedica o seu tempo a atividades religiosas individuais, como preces, rezas, meditações, leitura da bíblia ou de outros textos religiosos?	101	152	79	51	113	2,84	1,45
<b>43. Em minha vida, eu sinto a presença de Deus (ou do Espírito Santo).</b>	<b>232</b>	142	57	62	98	<b>2,41</b>	<b>1,50</b>
44. As minhas crenças religiosas estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.	172	162	70	77	110	2,65	1,48
45. Eu me esforço muito para viver a minha religião em todos os aspectos da vida.	133	162	76	91	129	2,87	1,48

\*Frequência questão 41: 1- Mais do que uma vez por semana; 2- Uma vez por semana; 3- Duas a três vezes por mês; 4- Algumas vezes por ano; 5- Uma vez por ano ou menos; 6- Nunca

\*Frequência questão 42: 1- Mais do que uma vez ao dia; 2- Diariamente; 3- Duas ou mais vezes por semana; 4- Uma vez por semana; 5- Poucas vezes por mês; 6- Raramente; 7- Nunca

\*Frequência questão 43, 44 e 45: 1- Totalmente verdade para mim; 2- Em geral é verdade; 3- Não estou certo; 4- Em geral não é verdade; 5- Não é verdade;

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para avaliar a percepção de religiosidade dos docentes, primeiramente utilizou-se o Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL), validado por Lucchetti et al. (2012). Esta escala aborda três dimensões da religiosidade: organizacional (questão 41), não organizacional (questão 42) e intrínseca (questão 43, 44 e 45) e deve ser avaliada de maneira invertida.

Sendo assim, a média geral da escala foi de  $\bar{x} = 2,87$  e  $s = 1,50$ , indicando que a amostra vai à igreja ou outra instituição e se dedica a atividades religiosas individuais de duas, três ou mais vezes por semana e não estão certos de que conseguem internalizar a sua religiosidade.

Além disso, o questionamento que apresentou maior média ( $\bar{x} = 2,41$ ;  $s = 1,50$ ) e frequência ( $n = 232$ ) da escala, foi “Em minha vida, eu sinto a presença de Deus (ou do Espírito Santo)”, indicando que em geral é verdade que os docentes apresentam tal sentimento.

Deste modo, é possível inferir que a amostra pesquisada busca internalizar a vivência da religiosidade, sendo esta considerada um de seus principais objetivos (TUANAY, 2012). Tal resultado é corroborado ainda pelos argumentos explanados por alguns docentes quando questionados se consideravam-se pessoas religiosas, onde mencionaram o seguinte: “sinto a presença de Deus e acredito que Ele prova tudo o que precisamos [...], Ele sempre me ouve”, “diariamente lembro da existência de Deus e procuro me aproximar Dele” e “[...] consigo perceber as ações de Deus no meu cotidiano e isto me ajuda a ter resiliência, força, coragem, determinação e esperança [...]”.

Nesta perspectiva, cabe ressaltar que a religiosidade pode ser considerada de orientação intrínseca ou extrínseca. A religiosidade intrínseca refere-se aquelas pessoas que direcionam a sua vida conforme seu credo e tenta constantemente segui-lo e internalizá-lo, encontrando na religião sua motivação. Já a religiosidade extrínseca, o indivíduo utiliza a religião como uma maneira de ter benefícios secundários, tais como: *status*, segurança, apoio social, dentre outros (SULMASY, 2002; MOREIRA-ALMEIDA; LOTUFO-NETO; KOENIG, 2006). Em outras palavras, na religiosidade intrínseca o indivíduo vivencia sua religião, enquanto que na religiosidade extrínseca usam a mesma para benefícios exteriores (ALMINHANA; MOREIRA-ALMEIDA, 2009).

Nesse sentido, optou-se por avaliar a religiosidade intrínseca dos docentes, sendo utilizado o Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI), de Taunay et al. (2012). Cabe destacar que em sua validação no contexto brasileiro, o IRI apresentou correlação forte e significativa com a dimensão de religiosidade intrínseca de P-DUREL, por isso optou-se por utilizá-lo neste estudo também. Deste modo, na Tabela 25 podem ser vistos os resultados obtidos no IRI.

Tabela 25 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI)

Dimensões	Frequência*					Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5		
<b>INVENTÁRIO DE RELIGIOSIDADE INTRÍNSECA (IRI)</b>						<b>3,57</b>	<b>1,44</b>
<b>46. Você acredita na existência de um(a) Deus/entidade superior?</b>	74	32	37	116	<b>332</b>	<b>4,01</b>	<b>1,40</b>
47. Sua crença religiosa é extremamente importante para você?	89	44	87	157	214	3,61	1,42
48. Sua crença religiosa é uma fonte de conforto para você?	89	52	76	168	206	3,60	1,42
49. Sua crença religiosa provê sentido e propósito para sua vida?	99	53	90	154	195	3,50	1,45
50. Sua crença religiosa é uma importante parte de você enquanto pessoa?	93	49	89	170	190	3,53	1,42
51. Sua crença religiosa é fonte de inspiração para sua vida?	94	48	109	159	181	3,48	1,41
52. Seu relacionamento com um(a) Deus/entidade superior é extremamente importante para você?	97	39	62	177	216	3,64	1,44
53. Você acredita na força da sua oração?	78	40	75	175	223	3,72	1,37
54. Você acredita na ocorrência de milagres?	134	102	106	109	140	3,03	1,49
55. Deus/entidade superior é fonte de benefícios em sua vida e dos outros?	93	38	91	153	216	3,61	1,43

\*Frequência: 1- Nunca/nada; 2- Raramente/pouco; 3- Ocasionalmente/médio; 4 – Frequentemente/muito; 5- Sempre/extremamente;  
 Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Observa-se na Tabela 25, que o IRI obteve uma média de  $\bar{x} = 3,57$  e  $s = 1,44$ , demonstrando que ocasionalmente a frequentemente, os docentes apresentam envolvimento religioso. Além disso, destaca-se que o questionamento “Você acredita na existência de um (a) Deus/entidade superior?”, apresentou a maior média ( $\bar{x} = 4,01$ ;  $s = 1,30$ ) e frequência de respostas ( $n = 332$ ), sugerindo que eles apresentam muito esse sentimento.

Os autores Aquino e Zago (2007) corroboram a explanação anterior, indicando que o mesmo está relacionado à crença religiosa, na premissa de que Deus (Ser Superior, Anjos, Divino, Sagrado e etc.) de fato existe para o indivíduo, e que isto afeta a sua vivência e existência como um todo. Ainda, a confirmação deste resultado pode ser vista também por meio das declarações de alguns docentes desta pesquisa, tais como: “tenho fé e acredito no Ser

Sperior”, “acredito em algo Superior e, várias vezes, realizo orações agradecendo e pedindo, me sinto bem com isso” e “acredito numa entidade espiritual Superior”.

Diante dos resultados, infere-se que a fé em Deus ou Ser Superior conforme é mencionado, é um sentimento baseado na cultura do indivíduo também, influenciando na maneira como ele se refere, ou seja, na nomenclatura utilizada por cada um. Logo, para Guerrero (2011), tanto a Espiritualidade quanto a Religiosidade, fazem parte da construção da personalidade individual de cada ser, sendo uma expressão de identidade e propósito, influenciando em suas experiências e aspirações.

Sendo assim, pode-se dizer, que no contexto da pandemia Covid-19 que assolou o mundo, a percepção dos docentes sob a Espiritualidade e Religiosidade expressam sentimentos positivos de agradecimento pelas bênçãos recebidas, de valorizar as pequenas coisas da vida, de sentir a presença de Deus, bem como de acreditar na presença Dele ou de uma entidade Superior. Esta perspectiva positiva, pode ter aliviado o sofrimento e auxiliado no enfrentamento das dificuldades a nível social, econômico, físico e emocional vividos por eles durante esse período.

Ademais, infere-se que este período difícil despertou um olhar interno dos docentes, influenciando no sentido e na valorização que eles dão para suas próprias vidas e para seus trabalhos, influenciando inclusive nos seus níveis de engajamento no trabalho, como pode ser visto no próximo subcapítulo.

#### **5.4.3 Percepção do engajamento no trabalho dos docentes**

Esse subcapítulo tem como objetivo analisar a incidência dos aspectos do Engajamento no Trabalho nos docentes de IES. Para tanto, aplicou-se primeiramente a escala de engajamento no trabalho (*UWES*) de Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009), sendo os aspectos vigor, dedicação e absorção, analisados enquanto média, desvio padrão e frequência de respostas, como pode ser visto na Tabela 26.

Tabela 26 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e aspectos do Engajamento no Trabalho (*UWES*)

Aspectos	Frequência*							Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5	6	7		
<b>VIGOR</b>								<b>5,85</b>	<b>1,20</b>
<b>56- Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.</b>	4	11	27	65	64	<b>282</b>	138	5,66	1,24
57- No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).	1	3	19	37	60	213	258	6,08	1,09
<b>58- Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.</b>	2	4	20	25	57	230	253	<b>6,10</b>	<b>1,09</b>
59- Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.	3	5	25	41	83	279	155	5,80	1,13
60- Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).	3	9	23	49	65	257	185	5,83	1,20
61- No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.	9	14	33	41	106	240	148	5,59	1,34
<b>DEDICAÇÃO</b>								<b>6,00</b>	<b>1,19</b>
62- Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.	1	9	24	35	78	209	235	5,99	1,19
63- Estou entusiasmado com meu trabalho.	6	8	25	41	71	252	188	5,83	1,24
64- Meu trabalho me inspira.	4	6	29	34	56	261	201	5,91	1,20
65- Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.	3	9	13	37	47	211	271	6,10	1,16
<b>66- Para mim meu trabalho é desafiador.</b>	3	5	17	23	45	205	<b>293</b>	<b>6,20</b>	<b>1,10</b>
<b>ABSORÇÃO</b>								<b>5,70</b>	<b>1,35</b>
67- O “tempo voa” quando estou trabalhando.	5	7	26	33	60	267	193	5,89	1,20
<b>68- Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.</b>	2	12	25	31	71	206	244	<b>5,96</b>	<b>1,24</b>
69- Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.	14	14	43	42	85	258	135	5,51	1,43
<b>70- Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.</b>	2	5	28	24	82	<b>282</b>	168	5,87	1,10
71- Deixo-me levar pelo meu trabalho.	14	38	72	54	93	187	133	5,14	1,65
72 - É difícil desligar-me do trabalho.	3	9	31	34	83	252	179	5,80	1,22
<b>MÉDIA GERAL DA ESCALA UWES</b>								<b>5,85</b>	<b>1,25</b>

\*Frequência: 1- Nenhuma vez; 2- Algumas vezes por ano; 3- Uma vez ou menos por mês; 4 – Algumas vezes por mês; 5- Uma vez por semana; 6- Algumas vezes por semana; 7- Todos os dias.  
Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Na Tabela 26, é possível visualizar os resultados obtidos ao aplicar a escala *UWES* aos docentes da amostra. Cabe destacar, que os altos índices de engajamento no trabalho, assim como os baixos, representam a maneira que cada aspecto se compõe, contribuindo assim para a compreensão das inúmeras situações práticas de trabalho (MAGNAN et al., 2016),

principalmente no contexto atual de trabalho vivenciado pelos docentes em razão da pandemia Covid-19.

Nesta perspectiva, a escala *UWES* apresentou média geral de  $\bar{x} = 5,85$  e  $s = 1,25$ , indicando que os docentes da amostra apresentam alto nível energético e forte identificação com suas atividades laborais (FIORENTIN; STEFANO; SANTOS, 2020) de uma a algumas vezes por semana.

No que tange ao aspecto **vigor** do engajamento no trabalho, este apresentou média de  $\bar{x} = 5,85$  e  $s = 1,20$ , indicando que os docentes se sentem energizados, fortalecidos, vibrantes e estão dispostos a persistir diante das dificuldades enfrentadas no trabalho de uma vez a algumas vezes por semana (SONNENTAG et al., 2012; SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013; VAZQUEZ et al., 2015). O questionamento “Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar”, atingiu a maior média deste aspecto ( $\bar{x} = 6,10$ ;  $s = 1,09$ ), indicando que este sentimento está presente na vida dos docentes algumas vezes por semana.

Já o questionamento que apresentou maior frequência de respostas ( $n = 282$ ) foi “Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia”, mesmo resultado encontrado na pesquisa de Obregon (2017), que abrangeu os docentes também em sua amostra. Logo, este resultado indica novamente que os docentes desempenham suas atividades com vontade e energia (OBREGON, 2017).

O aspecto **dedicação** apresentou a média mais alta da escala *UWES* ( $\bar{x} = 6,00$ ;  $s = 1,19$ ), demonstrando que algumas vezes por semana os pesquisados sentem-se entusiasmados, inspirados, orgulhosos e desafiados em suas atividades (SONNENTAG et al., 2012), bem como atribuem significado positivo ao trabalho que desempenham (SCHAUFELI; DIJKSTRA; VAZQUEZ, 2013). Este resultado é corroborado por meio de um dos respondentes da amostra, o qual afirmou que desempenha seu trabalho “[...] com amor, dedicação e força de vontade. Início o expediente feliz e depois concluo o mesmo ainda mais feliz [...]”, finalizando seu argumento ressaltando que esta força vem da sua religiosidade.

O questionamento “Para mim meu trabalho é desafiador” apresentou a maior frequência de respostas ( $n = 293$ ), bem como a maior média ( $\bar{x} = 6,20$ ;  $s = 1,10$ ), indicando que algumas vezes por semana os docentes apresentam este sentimento em relação aos desafios que o seu trabalho proporciona. O resultado encontrado condiz com os desafios da prática docente em virtude da pandemia Covid-19, visto que os mesmos tiveram que reorganizar suas atividades no ensino presencial para ofertar no ensino remoto emergencial. Ludovico et al. (2020) ressaltam que essa nova estrutura de ensino levou os docentes a enfrentarem desafios como: dificuldade ao acesso e recursos escassos, superação das limitações no uso das Tecnologias

Digitais de Informação e Comunicação (TDIC) e adaptação das aulas não presenciais em termos de recursos, disciplinas e horários de tal maneira que fosse igualitária a todos os estudantes.

O aspecto **absorção** apresentou média de  $\bar{x} = 5,70$  e  $s = 1,35$ , demonstrando que os docentes de uma a algumas vezes por semana, se sentem concentrados e completamente imersos em suas atividades no trabalho, de tal modo que sentem prazer e perdem a noção do tempo (SONNENTAG et al., 2012; VAZQUEZ et al., 2015).

O questionamento “Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor”, apresentou a maior média do aspecto ( $\bar{x} = 5,96$ ;  $s = 1,24$ ), semelhante ao estado de fluxo como afirma Almeida (2016), definido como uma experiência de concentração ótima, não necessitando de esforço algum para o indivíduo estar atento ao seu trabalho. Já o questionamento “Sinto-me envolvido com o trabalho que faço”, teve a maior frequência de respostas ( $n = 282$ ), indicando que algumas vezes por semana os docentes apresentam tal sentimento.

Os resultados encontrados nesta pesquisa aplicada aos docentes de IES públicas e privadas, são semelhantes aos resultados encontrados por Andrade (2020), o qual pesquisou servidores públicos do Brasil e de Portugal, constatando que em ambos os países os servidores sentem-se absorvidos, dedicados e vigorosos em seus trabalhos. Sendo assim, com as altas médias obtidas na escala *UWES* de Engajamento no Trabalho, infere-se que os docentes se apresentam comprometidos e satisfeitos com suas atividades laborais, levando ao envolvimento pessoal no trabalho.

Desta forma, para analisar a incidência do envolvimento pessoal no trabalho (EPT) nos docentes, aplicou-se a dimensão EPT da escala MBI-GS de Síndrome de *Burnout*, de Tamayo (2002), chegando aos seguintes resultados que podem ser vistos na Tabela 27.

Tabela 27 - Média, desvio padrão e frequência dos indicadores e dimensões do Envolvimento no Pessoal no Trabalho (MBI-GS)

Dimensões	Frequência*							Média	D. Padrão
	1	2	3	4	5	6	7		
<b>ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO</b>								<b>5,94</b>	<b>1,10</b>
<b>73- Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho</b>	0	5	19	18	58	220	<b>271</b>	<b>6,17</b>	<b>1,04</b>
74- Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho	0	8	29	39	78	253	184	5,85	1,16
75- Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho	1	6	26	35	79	313	131	5,79	1,07
76- Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização	2	3	21	34	53	221	257	6,09	1,11
77- Na minha opinião, sou bom no que faço	2	2	15	54	79	271	168	5,86	1,06
78- No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	1	4	26	43	79	253	185	5,87	1,13

\*Frequência: 1- Nenhuma vez; 2- Algumas vezes por ano; 3- Uma vez ou menos por mês; 4 – Algumas vezes por mês; 5- Uma vez por semana; 6- Algumas vezes por semana; 7- Todos os dias.

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Diante da Tabela 27, percebe-se que a média geral da escala ETP foi de  $\bar{x} = 5,94$  e  $s = 1,10$ , representando que algumas vezes por semana os docentes apresentam sentimentos de prazer, satisfação e de bem-estar em relação aos seus trabalhos (MONTERO-MARIN et al., 2011). Já no que se refere ao questionamento “Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho”, apresentou a maior média ( $\bar{x} = 6,17$ ;  $s = 1,04$ ), bem como a maior frequência de respostas ( $n = 271$ ).

Estes resultados demonstram que os docentes apresentam sentimentos de satisfação, competência profissional e que tendem a avaliar de forma positiva seu próprio desempenho no trabalho (MASLACH & LEITER, 2016). Além disso, Casini, Hubert e Kaelen (2016) corroboram ao ressaltar que tal reconhecimento profissional, é um fator de prevenção ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout* e também ao desengajamento no trabalho.

## 5.5 INDICADORES DA ESPIRITUALIDADE, RELIGIOSIDADE E ENGAJAMENTO NO TRABALHO NOS DOCENTES

Com o intuito de complementar os resultados anteriores, realizou-se a padronização de escores, conforme a técnica proposta por Lopes (2018). Esta técnica é capaz de esclarecer o

nível (baixo, moderado e alto) atingido pelo conjunto de indicadores, também conhecidos como dimensões das escalas utilizadas (LOPES, 2018).

Ao realizar a padronização dos escores, é possível quantificá-los e transformá-los em categorias, e neste caso, optou-se por transformá-los em uma escala de razão de 0 a 100% em três categorias, onde de 0,00% a 33,33% é considerado nível baixo, de 33,34% a 66,67% é moderado, e de 66,68% a 100,00% é alto (LOPES, 2018). Sendo assim, a padronização dos escores (padronização das escalas) das Escalas de Experiências Espirituais Diárias (*DSES*) e Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R) e suas respectivas dimensões, podem ser vistas na Tabela 28 e 29, sendo explanado na Tabela 28 a padronização da escala *DSES*, como pode ser visto a seguir.

Tabela 28 – Padronização da Escala de Espiritualidade *DSES*

Escala	Classificação	Frequência	Percentual
Escala de Experiências Espirituais Diárias ( <i>DSES</i> )*	Alto	318	53,81%
	Moderado	255	43,15%
	Baixo	4	0,68%

\* 14 docentes (2,37%) não responderam essa escala

Fonte: Elaborado pela autora

Na Tabela 28 é possível visualizar a padronização da escala de espiritualidade *DSES*, sendo esta uma escala unidimensional. No que tange aos resultados, percebe-se que dos 591 docentes pesquisados, a maioria, 53,81% (n = 318) apresenta nível alto de espiritualidade, manifestando diariamente sentimentos de gratidão, compaixão com o próximo, paz interior, conexão com o transcendente, sendo estes vivenciados por meio de suas experiências espirituais diárias, sem necessariamente envolver alguma crença ou religião específica (OLIVEIRA, 2011).

Cabe ressaltar, que 43,15% (n = 255) da amostra apresentou nível moderado de espiritualidade e 0,68% (n = 4) nível baixo na escala *DSES*. A seguir, na Tabela 29 pode ser vista a padronização geral da escala EEPP-R e suas dimensões Crenças (CR) e Esperança/Otimismo (ES).

Tabela 29 – Padronização da Escala de Espiritualidade EEPP-R e suas dimensões

Escala	Classificação	Frequência	Percentual
Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (EEPP-R)	Alto	239	40,44%
	<b>Moderado</b>	<b>289</b>	<b>48,90%</b>
	Baixo	63	10,66%
Dimensões EEPP-R	Classificação	Frequência	Percentual
Crenças (CR)	<b>Alto</b>	272	<b>46,02%</b>
	Moderado	219	37,06
	Baixo	100	16,92%
Esperança / Otimismo (ES)	Alto	37	6,26%
	<b>Moderado</b>	<b>478</b>	<b>80,88%</b>
	Baixo	76	12,86

Fonte: Elaborado pela autora

Na Tabela 29 é possível visualizar a padronização da escala EEPP-R, sendo esta uma escala que apresenta duas dimensões: crenças e esperança/otimismo. Quanto à padronização geral da escala EEPP-R, a maioria da amostra 48,90% (n = 289), apresentou nível moderado de espiritualidade, 40,44% (n = 239) encontra-se no nível alto e apenas 10,66% (n = 63) encontram-se com baixo nível de espiritualidade.

No que tange à padronização da dimensão **crenças** de EEPP-R, esta apresentou um alto nível, indicando que 46,02% (n = 272) da amostra encontra na espiritualidade sentido e significado para sua vida, sendo sua força relacionada a fé, crenças e prática da religião (DIAS; PAIS-RIBEIRO, 2017). Já a dimensão **esperança/otimismo** de EEPP-R, apresentou nível moderado, demonstrando que 80,88% (n = 478) dos docentes têm uma perspectiva de vida mais positiva e de esperança moderada.

Este resultado representa que, embora a espiritualidade seja considerada um fenômeno abrangente, ela apareceu em nível alto e posteriormente moderado nos respondentes, indicando que até mesmo naqueles docentes que não são adeptos à alguma religião, a espiritualidade é um fator relevante para suas vidas, estando relacionadas a questões existenciais, mesmo que moderadamente (MELO et al., 2015). Ademais, infere-se que este resultado significativo também é em razão da pandemia, na qual os docentes tiveram que reorganizar suas vidas, dando novos significados e importância para suas crenças.

Além disso, eles passaram a viver com mais esperança e otimismo, porém de maneira moderada, pois ainda há muita insegurança quanto ao futuro e as complicações da pandemia, o

que abrange não só questões de saúde, mas econômicas e sociais que afetam todos os aspectos de sua vida. Sob esta ótica, Cunha e Scorsolini-Comin (2019) afirmam que, tanto a espiritualidade quanto a religiosidade são alternativas de compreender o que se vive em momentos de adversidade, bem como são maneiras de encontrar condições e respostas para reagir diante dessas situações.

Nesta perspectiva, foi realizada a padronização das escalas de religiosidade P-DUREL e suas respectivas dimensões e na sequência, a padronização do IRI (Tabela 30 e 31). Dessa forma, a padronização da escala P-DUREL deve levar em consideração que seus itens são invertidos, ou seja, quanto mais o indivíduo é religioso, maior será a pontuação na escala, bem como suas três dimensões religiosidade organizacional (RO), religiosidade não organizacional (RNO) e religiosidade intrínseca (RI) devem ser analisadas separadamente (CURCIO, 2013), como pode ser visto na Tabela 30 a seguir.

Tabela 30 – Padronização das dimensões das Escala de Religiosidade P-DUREL

Escola	Classificação	Frequência	Percentual
<b>Índice de Religiosidade de Duke (P-DUREL)</b>	<b>Alto</b>	<b>328</b>	<b>55,50%</b>
	Moderado	121	20,47%
	Baixo	142	24,03%
<b>Dimensões P-DUREL</b>	<b>Classificação</b>	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>
<b>Religiosidade Organizacional (RO)*</b>	Alto	94	15,91%
	Moderado	59	9,98%
	<b>Baixo</b>	<b>332</b>	<b>56,18%</b>
<b>Religiosidade Não Organizacional (RNO)**</b>	<b>Alto</b>	<b>253</b>	<b>42,81%</b>
	Moderado	79	13,37%
	Baixo	164	27,75%
<b>Religiosidade Intrínseca (RI)</b>	Alto	210	35,53%
	<b>Moderado</b>	<b>211</b>	<b>35,70%</b>
	Baixo	170	28,76%

\* 106 professores (17,94%) não responderam essa dimensão

\*\* 95 professores (16,07%) não responderam essa dimensão

Fonte: Elaborado pela autora

Com base na padronização da escala P-DUREL, observa-se que 55,50% (n = 328) dos docentes apresentam alto nível de religiosidade, 20,47% (n = 121) moderado e 24,03% (n = 142) baixo nível. Deste modo, pode-se afirmar que a maioria dos docentes apresentam alto nível de religiosidade e experienciam a religião de maneiras diferentes (ZANGARI; MACHADO,

2018), tanto no que se refere à frequência que vão à igreja ou dedicam-se às atividades religiosas, como na maneira que suas crenças e religião influenciam no seu jeito de levar a vida.

Esse resultado é corroborado ao analisar separadamente as dimensões de P-DUREL, pois a dimensão **religiosidade organizacional** apresentou baixo nível, indicando que 56,18% (n = 332) dos docentes frequentam pouco a encontros religiosos. Em contrapartida, os docentes apresentaram alto nível na dimensão **religiosidade não organizacional**, demonstrando que 42,81% (n = 253) realizam atividades religiosas individualmente, como por exemplo, fazer orações particulares. Já a dimensão **religiosidade intrínseca**, indica que 35,70% (n = 211) dos docentes pesquisados, buscam internalizar a religiosidade nas suas vidas moderadamente.

Para avaliar mais especificamente a religiosidade intrínseca dos docentes, realizou-se a padronização da escala IRI, como pode ser visto na Tabela 31.

Tabela 31 – Padronização da Escala de Religiosidade IRI

Escala	Classificação	Frequência	Percentual
Inventário de Religiosidade Intrínseca (IRI)	Alto	350	59,22%
	Moderado	118	19,97%
	Baixo	123	20,81%

Fonte: Elaborado pela autora

A escala IRI é unidimensional e ao realizar sua padronização, percebe-se que 59,22% (n = 350) dos docentes apresentam nível alto de religiosidade intrínseca, 19,97% (n = 118) moderado e 20,81% (n = 123) nível baixo. Este resultado indica que os docentes buscam viver de acordo com a doutrina religiosa que acreditam, respaldam suas necessidades e interesses em seus credos, como também se esforçam para internalizá-los e têm um relacionamento saudável com sua religião, sendo esta um fator motivador e que atribui sentido e significado para suas vidas (MURAKAMI; CAMPOS, 2012).

Além da padronização das escalas de espiritualidade e religiosidade, foi realizada a padronização dos aspectos vigor, dedicação e absorção da escala de engajamento no trabalho *UWES*, bem como da dimensão envolvimento pessoal no trabalho da escala *MBI-GS* da síndrome de *burnout*. Sendo assim, a padronização dos aspectos da *UWES* pode ser vista na Tabela 32.

Tabela 32 – Padronização dos aspectos da Escala de Engajamento no Trabalho *UWES*

Aspectos <i>UWES</i>	Classificação	Frequência	Percentual
<b>Vigor (VI)</b>	<b>Alto</b>	<b>492</b>	<b>83,25%</b>
	Moderado	85	14,38%
	Baixo	14	2,37%
<b>Dedicação (DE)</b>	<b>Alto</b>	<b>507</b>	<b>85,79%</b>
	Moderado	65	11,00%
	Baixo	19	3,21%
<b>Absorção (AB)</b>	<b>Alto</b>	<b>476</b>	<b>80,54%</b>
	Moderado	98	16,58%
	Baixo	17	2,88%

Fonte: Elaborado pela autora

Diante da Tabela 32, percebe-se que todos os aspectos da escala *UWES* de engajamento no trabalho apresentaram altos índices em sua padronização. No que diz respeito ao aspecto **vigor**, destaca-se que 83,25% (n = 492) dos docentes encontram-se em um nível alto de resiliência mental, com muita energia e apresentam-se persistentes frente as dificuldades encontradas no trabalho (VAZQUEZ et al., 2015), mesmo que tenham sido muitas as dificuldades e mudanças que os exigiu adaptação desde que iniciou a pandemia Covid-19.

No que tange o aspecto **dedicação**, 85,79% (n = 507) dos docentes demonstram alto nível de conexão com seu trabalho, sentem-se orgulhosos, assim como atribuem ao mesmo sentido, inspiração, entusiasmo e significado (SCHAUFELI; DIJKSTRA e VAZQUEZ, 2013). O aspecto **absorção** também apresentou alto nível na padronização, indicando que 80,54% (n = 476) dos docentes encontram-se imersos em suas tarefas diariamente, estão absorvidos de tal maneira que há tanta concentração que não percebem o tempo passar, sendo assim executam seu trabalho de maneira prazerosa (VAZQUEZ et al., 2015).

Logo, pode se afirmar que a padronização da escala *UWES* mostrou que os docentes estão com alto nível de estado mental positivo, de grande prazer e de profunda conexão com seu trabalho (MAGNAN et al., 2016). O resultado deste estudo vai ao encontro dos achados de Obregon (2017), que encontrou níveis altos de engajamento no trabalho em todos os aspectos de *UWES* e sua amostra também incluía docentes de uma IES.

No entanto, diverge do resultado encontrado por Mercali (2018), que ao pesquisar docentes de IES públicas e privadas do Brasil, identificou níveis médios (moderados) de engajamento no trabalho, chegando muito próximo perto do nível inferior (baixo). Referente a padronização da dimensão EPT da escala MBI-GS, a mesma pode ser vista na Tabela 33.

Tabela 33 – Padronização da dimensão Envolvimento Pessoal no Trabalho da escala *MBI-GS*

Dimensão MBI-GS	Classificação	Frequência	Percentual
Envolvimento Pessoal no Trabalho (EPT)	Alto	499	84,43%
	Moderado	81	13,71%
	Baixo	11	1,86%

Fonte: Elaborado pela autora

Diante da padronização da dimensão EPT, percebe-se que a maioria dos docentes, 84,43% (n = 499) apresenta nível alto de envolvimento pessoal no trabalho, 13,71% (n = 81) nível moderado e apenas 1,86% (n = 11) nível baixo. Este resultado sugere que os docentes da amostra apresentam sentimentos afetivos em relação ao trabalho, como de competência, contentamento, felicidade, demonstram forte tendência a se auto-avaliarem de maneira positiva (MASLASH; JACKSON, 1981), assim como valorizam e consideram que são capazes de contribuir com seu trabalho (LEITER; MASLACH, 2016).

Cabe ressaltar, que o alto nível de EPT dos docentes corrobora o alto nível de engajamento de trabalho encontrado nestes, e este resultado é ratificado ainda na dissertação de Obregon (2017), ao qual encontrou correlações fortes e positivas entre a dimensão EPT e seus respectivos aspectos vigor, dedicação e absorção. Em razão disso, infere-se que os resultados encontrados nesta tese também são capazes de confirmar a influência positiva de EPT no engajamento do trabalho dos docentes.

Em suma, pode-se afirmar que os resultados evidenciados tanto por meio das medidas descritivas quanto pela modelagem de equações estruturais e pela padronização das escalas, vai ao encontro do que afirmam Magnan et al. (2016). Tais autores sustentam que a profissão docente geralmente apresenta níveis mais altos de engajamento em comparação aos outros grupos ocupacionais, sendo este resultado respaldado inclusive por Breytenbach (2016), pois o fato dos docentes ter apresentado que experimentam a espiritualidade está relacionado ao quanto eles encontram-se imersos e envolvidos com suas atividades profissionais, ou seja, engajados no trabalho.

Sendo assim, a partir dos achados teóricos e empíricos desta tese, sugere-se que tais temas sejam cada vez mais explorados, para que os docentes experimentem a espiritualidade, visto que leva à promoção do engajamento no trabalho e conseqüentemente, a estarem mais comprometidos com suas IES.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pretende-se neste capítulo, explicar as principais conclusões desta tese, que teve como objetivo analisar a espiritualidade e religiosidade como antecedentes do engajamento no trabalho, segundo a percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Logo, será realizada uma síntese dos achados de acordo com os objetivos propostos, sendo evidenciadas as principais contribuições, as sugestões de estudos futuros, bem como as limitações da mesma.

Com a intenção de atingir o objetivo geral desta tese, o primeiro objetivo específico verificou a relação entre a espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho por meio de uma revisão sistemática de literatura (RSL). Para tanto, o desenvolvimento da RSL ocorreu a partir dos temas: *Spirituality, Religiosity, Work e Workplace*, nas bases de dados *Scopus e Web of Science (WOS)*, no período estipulado de 1960 à 2018. Dentre os principais achados, além da RSL ter proporcionado suporte para a realização do referencial teórico, evidenciando as principais publicações da área e principais autores, por exemplo, foi possível constatar que as temáticas espiritualidade e religiosidade no contexto do trabalho estão em pauta atualmente, destacando-se em pesquisas de diferentes áreas com enfoques distintos.

E, no que tange à área de gestão, evidenciou-se que estas temáticas proporcionam benefícios tanto para os colaboradores quanto para as organizações e devem ser cada vez mais investigadas no campo da Administração. Além disso, a relação dos três temas de maneira combinada: espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho, demonstrou a inexistência de pesquisas, garantindo assim a relevância e ineditismo desta tese.

Com a finalidade de descrever o perfil sociodemográfico dos docentes da amostra, ressalta-se que a maioria dos respondentes pertencem a IES UFSM, são do gênero feminino, com idade entre 51 a 60 anos, o estado civil é de casado/união estável e a faixa de renda é de R\$10.000,00 a R\$15.000,00. A maior parte dos pesquisados apresentam escolaridade em nível de doutorado, são vinculados a IES pública, possuem até 5 anos de tempo de serviço, a categoria do cargo é professor de ensino superior – graduação ou pós-graduação, não possuem função de chefia, trabalham 40 horas semanais e afirmam gostar do trabalho que exercem. Ademais, a maioria dos docentes ressaltam que não são ateus, pertencem a religião católica, afirmam praticar a religião ou culto religioso, acreditam que a religião influencia positivamente no desempenho do trabalho e se consideram pessoas espiritualizadas.

No segundo objetivo específico, foi possível investigar a relação da dimensão envolvimento pessoal no trabalho nos aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES. Sendo assim, por meio da modelagem de equações estruturais, constatou-se que a relação

da dimensão envolvimento pessoal no trabalho com os aspectos vigor, dedicação e absorção do engajamento, são relações diretas e positivas.

Deste modo, este resultado indica que quando os docentes apresentam sentimentos de competência e realização profissional, este estado é capaz de influenciar direta e positivamente no fato de eles apresentarem mais auto-confiança e permanecerem energizados e vibrantes no trabalho, terem mais entusiasmo em relação as suas tarefas e sentimentos de orgulho no seu labor. Assim como, de sentirem-se absorvidos no trabalho, estando completamente imersos em suas atividades que não percebem o tempo passar.

O terceiro objetivo específico, investigou a relação entre a espiritualidade e a religiosidade com o engajamento no trabalho nos docentes de IES. Desta maneira, foi possível constatar através da técnica de modelagem de equações estruturais, que a espiritualidade medida por meio da escala experiências espirituais diárias (*DSES*), apresentou relações diretas e positivas com todos os aspectos do engajamento: vigor, dedicação, absorção e envolvimento pessoal no trabalho, indicando assim que a espiritualidade é um antecedente (preditor) do engajamento dos docentes de instituições de ensino superior.

Além disso, a espiritualidade mensurada por meio da escala de espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro (*EEPP-R*), apresentou relações diretas e positivas com a dimensão envolvimento pessoal no trabalho e com o aspecto vigor do engajamento no trabalho. Logo, pode-se afirmar também que a espiritualidade é considerada um antecedente (preditor) do envolvimento pessoal no trabalho e do aspecto vigor do engajamento.

Nesta perspectiva, constatou-se ainda que apenas a religiosidade intrínseca avaliada por meio do inventário de religiosidade intrínseca (*IRI*), apresentou relação direta e negativa com o aspecto vigor do engajamento no trabalho. Assim como, as demais relações da religiosidade com os aspectos de engajamento indicam ausência de relação direta e positiva, divergindo de outros estudos que fornecem evidências de que a religiosidade desempenha um papel importante no engajamento no trabalho.

O quarto objetivo específico, teve o intuito de analisar a incidência de espiritualidade, religiosidade e os aspectos do engajamento no trabalho nos docentes de IES. Sob esta ótica, analisaram-se as médias de cada dimensão das escalas espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho, constatando-se que os docentes pesquisados apresentam níveis de médios a altos destes sentimentos.

Estes resultados foram corroborados por meio da padronização das escalas, que evidenciou nível alto de espiritualidade na escala *DSES* e moderado na escala *EEPP-R*. Já as escalas *P-DUREL* e *IRI*, apresentaram níveis altos de religiosidade nos docentes, assim como

níveis altos de engajamento no trabalho na escala *UWES* e na dimensão envolvimento pessoal no trabalho (EPT).

Diante de todas essas evidências teóricas e empíricas explanadas anteriormente, finalmente é possível responder o argumento que norteou a defesa desta tese, que é: a espiritualidade e religiosidade são antecedentes do engajamento no trabalho e podem influenciar em diferentes proporções na percepção dos docentes de instituições de ensino superior pesquisadas. Deste modo, afirma-se primeiramente que sim, há incidência de espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho em diferentes níveis nos docentes, variando de níveis moderados a altos destes sentimentos.

Segundamente, é importante ressaltar que, por mais que tenha sido constatada a presença tanto da espiritualidade quanto da religiosidade na amostra em diferentes níveis, afirma-se que apenas a espiritualidade está relacionada direta e positivamente ao engajamento no trabalho dos docentes e somente ela pode ser considerada preditora do engajamento. Logo, pode-se inferir que a espiritualidade influencia no desempenho individual dos docentes neste período pandêmico e nesta amostra específica.

Por isso, sugere-se que a espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho sejam investigados novamente no futuro. E esta investigação, pode ser realizada na mesma amostra ou em diferentes populações, podendo ser feito até mesmo um estudo comparativo ou transversal, visto que este atual período propiciou maior reflexão e um olhar interno dos docentes e talvez em tempos “normais”, não seja dada tanta importância quanto agora, principalmente no que se refere a espiritualidade e religiosidade, podendo assim ser encontrados resultados distintos dos evidenciados neste estudo.

Ainda como sugestão para trabalhos futuros, recomenda-se a validação de uma escala que abranja o envolvimento pessoal no trabalho como parte do engajamento no trabalho. Logo, sugere-se a união da dimensão EPT à escala *UWES*, sendo criada uma escala de engajamento no trabalho com quadro aspectos: vigor, dedicação, absorção e envolvimento pessoal no trabalho.

Ademais, reforça-se a recomendação para aplicar os dois modelos testados nesta pesquisa em diferentes amostras. Todavia, de imediato sugere-se considerar a aplicação do modelo de espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho nos profissionais da saúde, visto que são os trabalhadores que mais estão sofrendo atuando na linha de frente na pandemia Covid-19, podendo esta ser uma investigação que, dependendo dos resultados, auxilie na melhor condução de suas atividades para com os pacientes.

Nesta perspectiva, sugere-se ainda investigar a relação da espiritualidade, religiosidade e a síndrome de *burnout*, sendo esta considerada o esgotamento físico, mental e emocional dos trabalhadores. Esta recomendação se dá pelo fato da síndrome de *burnout* ser considerada a relação oposta do engajamento no trabalho e por terem sido encontradas relações diretas e positivas da espiritualidade com o engajamento e com o envolvimento pessoal no trabalho, dimensão pertencente a escala de síndrome de *burnout*. Diante disso, sugere-se abordar um modelo que investigue se a espiritualidade e a religiosidade apresentam relações diretas e negativas com a síndrome de *burnout*.

Outra recomendação deste estudo, é investigar a relação do perfil sociodemográfico da amostra com a espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho. Esta abordagem propiciará a melhor compreensão dos grupos que apresentam maior incidência destes sentimentos, podendo desta forma surgir novos achados teóricos que até o momento não foram investigados pela academia.

Cabe ressaltar, que como qualquer outro estudo também houve algumas limitações nesta tese, tais como: i) a limitação quanto a amostra investigada, que abrangeu somente docentes de instituições do ensino superior, tornando-se relevante investigar tais temáticas nas demais áreas profissionais; ii) o período da coleta de dados também tornou-se um fator limitador, pelo fato de ser durante a pandemia Covid-19, um momento atípico jamais vivenciado pela humanidade e pelos docentes da amostra, que tiveram suas atividades profissionais totalmente voltadas para o ensino remoto e a distância; e iii) a limitação quanto à inexistência das relações do modelo de espiritualidade, religiosidade e engajamento no trabalho com as variáveis do perfil sociodemográfico da amostra, que poderiam resultar em novas teorias e até mesmo corroborar e dar suporte maior aos resultados do modelo testado.

Por fim, destaca-se que esta tese evidenciou achados teóricos e empíricos que ainda não tinham sido investigados pela Ciência, garantindo assim seu ineditismo e relevância.

## REFERÊNCIAS

- ABOOBAKER, N.; EDWARD, M.; ZAKKARIYA, K. A. Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. **International Journal of Educational Management**, v. 33, n. 1, p.28-44, 2019.
- ADAWIYAH, W. R.; SHARIFF, M. N.; SAUD, M. B.; MOKHTAR, S. S. Workplace spirituality as a moderator in the relationship between soft TQM and organizational commitment. **International Journal of Business and Social Science**, v. 2, n. 10, p. 93-100, 2011.
- AHMAD, A.; OMAR, Z. Improving organizational citizenship behavior through spirituality and work engagement. **American Journal of Applied Sciences**, v. 12, n. 3, p. 200-207, 2015.
- ALABI, G. Bradford's law and its application. **International Library Review**, v. 11, n. 1, p. 151-158, 1979.
- ALBRECHT, S. L. **Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice**. Gloucestershire, England: Edward Elgar, 2010.
- ALFES, K.; SHANTZ, A.; TRUSS, C.; SOANE, E. The link between HRM practices, employee engagement and employee behaviors: A moderated mediation model. **International Journal of Human Resource Management**, v. 24, n. 2, p. 330-351, 2013.
- ALI, A. J.; GIBBS, M.; CAMP, R. C. Human resource strategy: the ten commandments perspective. **International Journal of sociology and Social Policy**, v. 20, n.5/6, p. 114-132, 2000.
- ALLPORT, G. W.; ROSS, J. M. Personal religious orientation and prejudice. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 5, 432-443, 1967.
- ALMEIDA, C. P. B. de; GOULART, B. N. G. de. Como minimizar vieses em revisões sistemáticas de estudos observacionais. **Revista CEFAC**, São Paulo, v. 19, n. 4, p. 551-555, 2017.
- ALMEIDA, V. T. M. Lazer e engajamento no trabalho em docentes-pesquisadores de universidades federais. **Dissertação** (Mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Educação Física, Fisioterapia e Terapia Ocupacional, Belo Horizonte, 74f, 2016.
- ALMINHANA, L. O.; MOREIRA-ALMEIDA, A. Personalidade e religiosidade/espiritualidade (R/E). **Rev Psiquiatr Clín**, v. 36, n. 4, p. 153-61, 2009.
- ALVARADO, R. U. A Lei de Lotka na bibliometria brasileira. **Ciência da Informação**, v. 31, n. 2, p. 14-20, 2002.
- ALVES, R. R. da N.; ALVES, H. da N.; BARBOZA, R. R. D.; SOUTO, W. de M. S. The influence of religiosity on health. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 4, p. 2105-2111, 2010.

ANANDARAJAH, G.; HIGHT, E. Spirituality and medical practice: using the HOPE questions as a practical tool for spiritual assessment. **Am Fam Physician**, v. 63, n. 1, p. 81-89, 2001.

ANDERSON, P. This place hurts my spirit! **Journal of Quality and Participation**, p. 16-17, 2000.

ANDRADE, D. C. T. de. Engajamento no Trabalho no Serviço Público: Um Modelo Multicultural. **Rev. adm. Contemp**, v. 24, n. 1, p. 49-76, 2020.

ANGST, R.; BENEVIDES-PEREIRA, A.M.T.; PORTO-MARTINS, P.C. **UWES Utrecht Work Engagement Scale**: Escala de Engagement no Trabalho de Utrecht, Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2009.

**ANUARIO PONTIFICIO 2017**. Editora: Libreria Editrice Vaticana, 2017.

ANTONIAZZI, A. As religiões no Brasil Segundo o Censo de 2000. **Revista de Estudos da Religião**. n.2, p. 75-80, 2003.

ARAÚJO, M. A. M. O cuidado espiritual: um modelo à luz da análise existencial e da relação de ajuda. **Tese** (doutorado em enfermagem) – Universidade Federal do Ceará, p. 197, 2011.

ARAÚJO, M. A. M.; BATISTA, R. A.; SILVA Jr, I. A. da.; SAMPAIO, C. L.; MARTINS, L. G. F.; GUERRA, D. R.; GUERRA, A. L. da. A percepção dos enfermeiros acerca dos cuidados espirituais. **Logos & Existência**, v. 4, n. 1, p. 84-94, 2015.

ARGYLE, M.; BEIT-HALLAHMI, B. **The social psychology of religion**. London = Routledge and Kegan Paul, 1975.

ARNOLD, J. L. Spirituality in the workplace and its impact on organisational performance. **Dissertação** - The College of St. Scholastica, Duluth, Minnesota, 2010.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

ATEA – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ATEUS E AGNÓSTICOS. **O que é ateísmo? O que é agnosticismo?** 2021. Disponível em: <<https://www.atea.org.br/perguntas-frequentes/>>. Acesso em: 01 mar. 2021.

ATLAF, A.; AWAN, M. A. Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. **Journal of Business Ethics**, 104, 93–99, 2011.

AQUINO, V. V.; ZAGO, M. M. F. O significado das crenças religiosas para um grupo grupo de pacientes oncológicos em reabilitação. **Revista Latino-americana de Enfermagem**, v. 15, n. 1, p. 42-47, 2007.

AZEVEDO, C. A. de. A procura do conceito de Religio: entre o Relegere e o Religare. **Religare**, v. 7, n. 1, p. 90-96, 2010.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisas em Survey**. Belo Horizonte-MG: Editora UFMG, 2005.

BAILEY C, MADDEN A, ALFES K, FLETCHER L. The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. **International Journal of Management Reviews**. v. 19, n. 1, p. 31-53, 2017.

BAKAR, R. A.; COOKE, F. L.; MUENJOHN, N. Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 18, p. 2632-2658, 2018.

BAKER, M. G. (2020). Nonrelocatable occupations at increased risk during pandemics: United States, 2018. **American Journal of Public Health**, v. 110, n. 8, p. 1126-1132, 2020.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E. The job demands-resources model: State of the art. **Journal of Managerial Psychology**, v. 22, p. 309-328, 2007.

\_\_\_\_\_. Towards a model of work engagement. **Career Development International**, v. 13, p.209–223, 2008.

BAKKER, A. B.; ALBRECHT, S. L.; LEITER, M. P. Key questions regarding work engagement. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, p. 4–28, 2011.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. I. Burnout and work engagement: the JD-R approach. **Annual Review of Organization Psychology and Organizational Behavior**, v. 1, p. 389-411, 2014.

BAKKER, A. B.; HAKANEN, J. J.; DEMEROUTI, E.; XANTHOPOULOU, D. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. **Journal of educational psychology**, v. 99, n. 2, p. 274-284, 2007.

BAKKER, A.; LEITER, M. P. Where to go from here: integration and future research on work engagement. In = BAKKER, A. B.; LEITER, M. P. (Org.). **Work engagement: a handbook of essential theory and research**. New York: Psychology Press, p.181-196, 2010.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B. Burnout contagion processes among teachers. **Journal of Applied Social Psychology**, v.30, n.11, p. 2289-2308, 2000.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work & Stress**, v. 22, n. 3, p. 187-200, 2008.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BASTOS, A. V. B.; RODRIGUES, A. C. A.; MOSCON, D. C. B.; SILVA, E. E. C.; PINHO, A. P. M. Comprometimento no Trabalho: Fundamentos para a Gestão de Pessoas. In = OLIVEIRA, L.; MOURÃO, L. (Orgs). **O trabalho e as Organizações: Atuações a partir da Psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.

BATSON, C. D.; SCHOENRADE, P.; VENTIS, W. L. **Religion and the Individual: A Social-Psychological Perspective**. New York: Oxford University Press, p. 427, 1993.

BAUMRUK, R. **The missing link: the role of employee engagement in business success**, 2004.

BAYLOR UNIVERSITY. **Diana R. Garland School of Social Work**, 2018. Disponível em: <[https://www.baylor.edu/social\\_work/index.php?id=868788](https://www.baylor.edu/social_work/index.php?id=868788)>. Acesso em: 20 nov. 2018.

BELL, E.; TAYLOR, S. 'From outward bound to inward bound': The prophetic voices and discursive practices of spiritual management development. **Human Relations**, v. 57, n. 4, p. 439-466, 2004.

BELLOTTI, K. K. História das Religiões: conceitos e debates na era contemporânea. **In = História: Questões e Debates**. Curitiba: Editora UFPR, nº 55, pp. 13-42, jul/dez 2011. P. 20.

BENEFIEL, M. 'Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and the Discourse of Organizational Science'. **Organization**, v. 10, n. 2, p. 383-391, 2003.

BERNI, L. E. V. Os diferentes usos do termo espiritualidade: na busca por uma definição instrumental para a Psicologia: In = **Psicologia, laicidade e as relações com a religião e espiritualidade**. Conselho Regional de Psicologia. 1ª Ed, vol 3. São Paulo: 2016.

BÍBLIA SAGRADA. **Tito**. Traduzida por João Ferreira de Almeida. Nova Almeida Atualizada, Baurueri, SP: Sociedade Bíblica do Brasil, 2017.

BRAGA JUNIOR, S.S.; SATOLO, E.G.; GABRIEL, M. L. D. S.; SILVA, D. The Relationship between Environmental Concern and Declared Retail Purchase of Green Products. **International Journal of Business and Social Science**, v. 5, p. 25-35, 2014.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (Inep). **Censo da Educação Superior 2018**: notas estatísticas. Brasília, 2019.

\_\_\_\_\_. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n. 196, de 10 de outubro de 1996**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF). Disponível em: <<http://conselho.saude.gov.br/resolucoes/1996/reso196.doc>>. Acesso em: 30 abr. 2016.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 9.610, de 19 de fevereiro de 1998**. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília (DF). 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/19610.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19610.htm)>. Acesso em: 30 abr. 2016.

BREYTENBACH, C. **The relationship between three constructs of spirituality and the resulting impact on positive work outcomes**. Tese (doutorado em filosofia) - Faculdade de Ciências Econômicas e de Gestão, Universidade de Pretoria. África do Sul, p. 519. 2016.

BROWN, R. B. Organizational spirituality: The sceptic's version. **Organization**, v. 10, n. 2, p. 393-400, 2003.

BOFF, L. **Ecologia - mundialização - espiritualidade: a emergência de um novo paradigma**. São Paulo: Ática, 2.a ed. p. 180, 1996.

- BOFF, L. **Espiritualidade: um caminho de transformação**. Rio de Janeiro: Sextante, p. 94, 2001,
- BORGES, L. O.; ALVES-FILHO, A.; TAMAYO, A. Motivação e significado do trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. (org). **Medidas do Comportamento Organizacional**, Porto Alegre: Artmed, p. 215-248, 2008.
- BORGES, D. C.; ANJOS, G. L.; OLIVEREIRA, L. R. de.; LEITE, J. R.; LUCCHETT, G. Saúde, espiritualidade e religiosidade na visão do estudante de medicina. **Rev. Bras. Clin. Med.**, v. 11, n. 1, p. 6-11, 2013.
- BRADFORD, S. C. Sources of information on specific subjects. **Engineering**, [s.l.], v.137, p. 85-86, 1934.
- BRITO, L. C. Biopsicossocial, organizacional e espiritual: proposição de um modelo de análise dos antecedentes contextuais de engajamento no trabalho. **Tese** (doutorado em administração). Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2018.
- BROOKES, B. C. Bradford's law and the bibliography of science. **Nature**, v. 224, p.953-956, 1969.
- BROTHERIDGE, C. M.; LEE, R. T. Hands to Work, Heart to God: Religiosity and Organizational Behavior, **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v.4, n. 3, p. 287-309, 2007.
- BUTTS, D. Spirituality at work: An overview. **Journal of Organizational Change Management**, v. 12, n. 4, p. 328-331, 1999.
- CABANDA, E.; FIELDS, D.; WINSTON, B. **Organizational leadership PhD: Quantitative research methods**. New York: McGraw-Hill Higher Education, 2011.
- CALDAS, C. B.; SOMENSARI, P.; COSTA, S. N.; SIQUEIRA, M. M. M.; CLARO, J. A. C. S. Satisfação e engajamento no trabalho: docentes temáticos e auxiliares da EAD de universidade privada brasileira. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 6, n. 2, p.225-237, 2013.
- CAMARGO, B. V. ALCESTE: um programa informático de análise quantitativa de dados textuais. **Perspectivas teórico-metodológicas em representações sociais**, v. 1, p. 511-539, 2005.
- CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: um software gratuito para análise de dados textuais. **Temas em Psicologia**, v. 21, n. 2, p. 513-518, 2013.
- CAMBOIM, A. RIQUE, J. Religiosidade e espiritualidade de adolescentes e jovens adultos. **Revista Brasileira de História das Religiões**, n. 7, 2010.

CAMPANARIO, Juan Miguel. Providing impact: the distribution of JCR journals according to references they contribute to the 2-year and 5-year journal impact factors. **Journal of Infometrics**, v. 9, 398-407, 2015.

CAPES. **Acervo**. Disponível em:

<[https://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com\\_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81](https://www.periodicos.capes.gov.br/?option=com_pcollection&mn=70&smn=79&cid=81)>. Acesso em: 03 out. 2018.

CARVALHO, F. M.; BARBALHO, L. Docência e exaustão emocional. **Educ. Soc**, v. 27, n. 94, p. 229-253, 2006.

CASARIN, H. DE C. S.; CASARIN, S. J. **Pesquisa Científica Da Teoria a Prática**. São Paulo: Câmara Brasileira do Livro, 2012.

CASH, K. C.; GRAY, G. R. A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. **Academy of Management Executive**, v. 14, n. 3, p. 124-134, 2000.

CASINI, A; C, HUBERT; KAELEN, R. Professional recognition as protective factor against burnout. **European Health Psychologist**, v. 18, 2016.

CASSEL, E. J. **The nature of suffering and the goals of medicine**. New York: Oxford University Press, 1991.

CAVALCANTI, T.; PARENTE, S.; ZHAO, R. Religion in macroeconomics: A quantitative analysis of Weber's thesis. **Economic Theory**, v. 32, n. 1, p. 105–123, 2007.

CAVANAGH, G. F.; BANDSUCH, M. R. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. **Journal of Business Ethics**, v. 38, n. 1, p. 109-117, 2002.

CHAMPION, F. Constituição e transformação da aliança ciência-religião na nebulosa místico-esotérica. **Religião e Sociedade**, v. 21, n. 2, p. 25-43, 2001.

CHAN-SERAFIN, S.; BRIEF, A. P.; GEORGE, J. M. How does religion matter and why? **Religion and the organizational sciences Organization Science**, v. 24, p.1585-1600, 2013.

CHAVES, E. C. L.; CARVALHO, E. C.; DANTAS, R. A. S.; TERRA, F. de S.; NOGUEIRA, D. de P.; SOUZA, L. Validação da escala de espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro em pacientes com insuficiência renal crônica em hemodiálise [Validation of Pinto and Pais-Ribeiro's spirituality scale in patients with chronic renal insufficiency in hemodialysis]. **Rev Enferm UFPE Online**, v. 4, n. 2, p. 715-21, 2010.

CHIN, W. W. The partial least squares approach for structural equation modeling. **In Marcoulides, G.A. (Ed.)**. Modern methods for business research. London = Lawrence Erlbaum Associates, p. 295- 236, 1998.

CHIN, W. W. **How to Write Up and Report PLS Analyses**. In = Esposito VINZI, V.; CHIN, W. W.; HENSELER, J.; WANG, H. Eds., Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications, Springer, Heidelberg, Dordrecht, London, New York, p. 655-690, 2010.

- CHIU, L.; EMBLEN, J. D.; HOFWEGEN, L. V.; SAWATZKY, R.; MEYERHOFF, H. An integrative review of the Concept of Spirituality in the Health Sciences. **West J Nurs Res**, v. 26, n. 4, p. 405-428, 2004.
- CHUNG, K. H.; COX, R. A. K. Patterns of Productivity in the Finance Literature: a study of the bibliometric distributions. **The Journal of Finance**, v. 45, n. 1, p. 301-309, 1990.
- CLARKE, M.; OXMAN, A. D. Introduction. Cochrane Reviewers' Handbook 4.1 [updated March; Section 1. in = **Review Manager** [Computer program]. Version 4.1. Oxford. England: The Cochrane Collaboration, 2001.
- COETZEE, M., & DE VILLIERS, M. Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African institution. **Southern African Business Review**, v. 14, (1), 27-58, 2010.
- COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.
- CORBETT, J. M. Invoking spirits in the material world: spiritualism, surrealism, and spirituality at work. **Management & Organizational History**, v. 4, n. 4, 2009.
- CORRÊA, A. A. M.; MOREIRA-ALMEIDA, A.; MENEZES, P. R.; VALLADA, H.; SCAZUFCA, M. Investigating the role played by social support in the association between religiosity and mental health in low income older adults: results from the São Paulo Ageing & Health Study (SPAH). **Revista Brasileira de Psiquiatria**, v. 33, n. 2, p. 157-164, 2011.
- COSTA, K. **God at Work**. London = Alpha International, 2013.
- COUTINHO, J. P. Religião e outros conceitos. **Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v, 24, p. 171-193, 2012.
- CRABTREE, S. **Religiosity highest in world's poorest nations**. 2010. Disponível em: < <http://www.gallup.com/poll/142727/religiosity-highest-world-poorest-nations.aspx>>. Acesso em: 02 mar. 2019.
- CRAWFORD, E. A.; RICH, B. L.; BUCKMAN, B.; BERGERON, J. The antecedents and rivers of employee engagement. In **Truss et al., Employee Engagement in Theory and Practice**. London = Routledge, p. 57-81, 2014.
- CREPALDI, M. A.; SCHMIDT, B.; NOAL, D. S.; BOLZE, S. D. A, GABARRA, L. M. Terminalidade, morte e luto na pandemia de COVID-19: demandas psicológicas emergentes e implicações práticas. **Estudos de Psicologia**, Campinas, v. 37, 2020.
- CRESWELL, J. W. **Research design = Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (3rd ed.)**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2009.
- CRUZ, J. P.; ALSHAMMARI, F.; COLET, P. C. Psychometric properties of the Spiritual Care-Giving Scale-Arabic Version in Saudi nursing students. **Journal of Holistic Nursing**, v. 35, n. 2, p. 175-184, 2017.

CUNHA, V. F.; SCORSOLINI-COMIN, F. Best professional practices when approaching religiosity/spirituality in psychotherapy in Brazil. **Couns Psychother Res.**, v. 19, n. 4, p. 523-32, 2019.

CURCIO, C. S. S. Validação da versão em Português da “Brief Multidimensional Measure of Religiousness/Spirituality” ou “Medida Multidimensional Breve de Religiosidade/Espiritualidade” (BMMRS-P). **Dissertação** (mestrado em saúde brasileira), Universidade Federal de Juiz de Fora, Programa de Pós-graduação em Saúde Brasileira, 2013.

DAALEMAN, T. P. & VAN DE CREEK, L. Placing religion and spirituality in end-of-life care. **Journal of the American Medical Association**, v. 284, n. 19, p. 2514-2517, 2000.

DALGALARRONDO, P. Estudos sobre religião e saúde mental realizados no Brasil: histórico e perspectivas atuais. **Revista psiquiatria Clínica**. v. 34, n. 1, p. 25-33, 2007.

DALGALARRONDO, P. **Religião, psicopatologia & saúde mental**. Porto Alegre: Artmed, 2008.

DAVIES, H. T. O.; CROMBIE, L. K. Getting to Grips with Systematic Reviews and Meta-Analyses. **Hospital Medicine**, v. 59, n. 12, p. 955-958, 1998.

DAY, N. E. Religion in the Workplace: Correlates and Consequences of Individual Behavior. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 2, n. 1, p. 104-135, 2005.

DEHLER, G. E.; WELSH, M. A. The experience of work: Spirituality and the new workplace. In R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (2nd ed.). (pp. 59-72). New York: M. E. Sharpe, 2010.

DEN HARTOG, D. N.; BELSCHAK, F. D. Work engagement and Machiavellianism in the ethical leadership process. **Journal of Business Ethics**, v. 107, p.35–47, 2012.

DE KLERK, J. J.; BOSHOFF, A. B.; VAN WYK, R. Spirituality in practice: Relationships between meaning in life, commitment and motivation. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 3, n. 4, p. 319-347, 2006.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELLI, E.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994

DEMEROUTI, E. PEETERS, M. C. W. Transmission of reduction-oriented crafting among colleagues: A diary study on the moderating role of working conditions. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 91, p. 209–234, 2018.

DIAS, E. N. Religiosidade e fatores associados: um estudo com pessoas residentes em uma cidade sul-mineira. **Dissertação de mestrado**. São Paulo, SP, Brasil: Universidade de São Paulo, 2012.

DIAS, E. N.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Propriedades Psicométricas da Escala de Espiritualidade de Pinto e Pais-Ribeiro: Estudo com pessoas idosas residentes na comunidade. **Revista Kairós - Gerontologia**, v. 20, n. 4, p. 91-110, 2017.

DIENER, E. Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index, **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 34-43, 2000.

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

DURKHEIM, E. **Formas elementares da vida religiosa**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

EGGHE, L.; ROUSSEAU, R. A proposal to define a core of a scientific subject: a definition using concentration and fuzzy sets. **Scientometrics**, v. 54, p. 51-62, 2002.

ELIADE, M. **Imagens e Símbolos. Ensaios sobre o simbolismo mágico-religioso**. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

ELLISON, C. W. Religious involvement and subjective well-being. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 32, p. 80-99, 1991.

ELSEVIER. **Scopus: Access and use Support Center**, 2018. Disponível em: <[https://service.elsevier.com/app/answers/detail/a\\_id/15534/supporthub/scopus/#tips](https://service.elsevier.com/app/answers/detail/a_id/15534/supporthub/scopus/#tips)>. Acesso em: 02 out. 2018.

EMMONS, R. A.; CHEUNG, C.; TEHRANI, K. Assessing spirituality through personal goals: Implications for research on religion and subjective wellbeing. **Social Indicators Research**, v. 45, p. 391-422, 1998.

ERVEDOSA, G. N. Personalidade, Bem-estar e espiritualidade: a influência das metas e motivações últimas na prevenção da saúde. Santiago de Compostela, p.1238. **Tese** (Doutorado) Universidade de Santiago de Compostela, 2004.

FAIRHOLM, G. W. Spiritual leadership: Fulfilling whole-self needs at work. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 17, n. 5, p. 11-17, 1996.

FERNANDO, M. 'Workplace Spirituality: Another Management Fad?', **In M. Adams and A. Alkhafaji (eds.)**, Business Research Yearbook: Global Business Perspectives, vol XII, no. 2 (International Academy of Business Disciplines, Florida, USA), 2005.

FERREIRA VASCONCELOS, A. Examining workers' perceptions of spirituality in the workplace: An exploratory study. **Management & Marketing Challenges for the Knowledge Society**, v. 8, n. 2, p. 231-260, 2013.

FETZER INSTITUTE, N. I. O. A. W. G. **Multidimensional Measurement of Religiousness/Spirituality for Use in Health Research**. Fetzer Institute, 2003 [1999].

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

- FILLA, M. G.; FANTINI, J. A. A construção mutual de discursos intolerantes: ateus, agnósticos e religiosos. **Memorandum**, v. 30, p. 199-223, 2016.
- FIorentin, B. E.; STEFANO, S. R.; SANTOS, J. S. Engajamento no trabalho: análise bibliométrica da produção científica internacional. **R. Gest. Anál., Fortaleza**, v. 9, n. 1, p. 48-63, 2020.
- FONG, T. C; NG, S. Measuring engagement at work: Validation of the chinese version of the Utrecht Work Engagement Scale. **International Journal of Behavioral Medicine**, v. 19, n. 3, p. 39-397, 2012.
- FORNACIARI C. J.; LUND DEAN, K. Foundations, lessons and insider tips for MSR Research. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 6, n. 4, p. 301-321, 2009.
- FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**. v.18, n. 1, p. 39-50, 1981.
- FOUCAULT, M. **Hermenêutica do sujeito**. Edição estabelecida sob a direção de François Ewald e Alessandro Fontana, por Frédéric Gros; Trad. de Márcio Alves da Fonseca, Salma Tannus Muchail. 2º ed. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
- FRANCIS, L. J.; ROBBINS, M.; JOHNSON, P. Shaping Teachers' Interpretation of Spirituality: The Contribution of Anglican and Free Church Colleges in England and Wales. **Journal of Research on Christian Education**, v. 10, n. 1, p. 39-51, 2001.
- FRANKL, V. E. **Psicanálisis y existencialismo**: de la psicoterapia a logoterapia. (Arztliche Seelsorge). Trad. de Carlos Silva e Jorge Mendonza. 2. ed. México: Fondo de Cultura Económica, 1990.
- \_\_\_\_\_. **Em busca de sentido**: um psicólogo no campo de concentração. Trad. de Helga Hinkenickel Reinhold. 2ª ed. Petrópolis: Vozes/São Leopoldo, Sinodal, 1991.
- \_\_\_\_\_. **A presença ignorada de Deus**. Der unberwusste Gott: psychotherapie und religion. Trad. de Walter O. Schlupp e Helga H. Reinhold. 2. ed. São Leopoldo: Sinodal, Petrópolis: Vozes, 1992.
- FREEMAN, G. T. Spirituality and servant leadership: A conceptual model and research proposal. **Emerging Leadership Journeys**, v. 4, n. 1, p. 120-140, 2011.
- FREDRICKS, J. A.; BLUMENFELD P. C.; PARIS, A. H. School Engagement: potential of the concept, state of the evidence. **Review of Educational Research**, v. 74, n. 1, p. 59-109, 2004.
- FREENEY, Y.; FELLEENZ, M. R. Work engagement, job design and the role of the social context at work: Exploring antecedents from a relational perspective. **Human Relations**, v. 66, n. 11, p.1427-1445, 2013.
- FREUD, S. **Totem e tabu**. v. 13. Rio de Janeiro: Imago, 1976a.

\_\_\_\_\_. *O Mal-Estar na Civilização*. v. 21. Rio de Janeiro: Imago, 1976b.

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

\_\_\_\_\_. 'Toward a Theory of Ethical and Spiritual Well-Being, and Corporate Social Responsibility Through Spiritual Leadership', In **C. Dunne, R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz (eds.)**, *Positive Psychology and Corporate Responsibility* (Information Age Publishing, Greenwich, CT), 2005.

FRY, L. W. SLOCUM Jr. J. W. Maximizing the TripleBottom Line throughSpiritual Leadership. **Organizational Dynamics**, v. 37, n. 1, p. 86-96, 2008.

FRY, L. W.; HANNAH, S. T.; NOEL, M.; WALUMBWA, F. O. Impact of spiritual leadership on unit performance. **The Leadership Quarterly**, v. 22, 2011

GALLUP. **Religiosity Highest in World's Poorest Nations**. 2010. Disponível em: <<http://www.gallup.com/poll/142727/religiosity-highest-world-poorest-nations.aspx>> Acesso em: 11 jan. 2019.

\_\_\_\_\_. **State of the Global Workplace**. 2013. Disponível em: <[http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/brochures/Gallup-state-of-the-Glob alWorkplaceReport\\_20131.pdf](http://www.securex.be/export/sites/default/.content/download-gallery/nl/brochures/Gallup-state-of-the-Glob%20alWorkplaceReport_20131.pdf)>. Acesso em: 11. Jan. 2019.

\_\_\_\_\_. **Gallup Brasil**. 2019. Disponível em: <<https://www.gallup.com/pt-br/175763/gallup-brasil.aspx>>. Acesso em: 01 mar. 2019

GARCIA-ZAMOR, J. C. Workplace Spirituality and Organizational Performance. **Public Administration Review**, v. 63, n. 3, 2003.

GEBERT, D.; BOERNER, S.; KEARNEY, E.; KING, J. E.; JR. ZHANG, K.; SONG, L. J. Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. **Human Relations**, v. 67, p.543-563, 2014.

GEH, E.; TAN, G. Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications. **Journal of Management, Spirituality, & Religion**, v. 6, n. 4, p. 287-300, 2009.

GEORGE, L; ELLISON, C; LARSON, D. Explaining the Relationships Between Religious Involvement and Health. **Psychological Inquiry**, v. 13, n. 3, p.190-200, 2002.

GEORGE, L.K.; LARSON, D.B.; KOENIG, H.G.; MCCULLOUGH, M.E. Spirituality and health: what we know, what we need to know. **J Soc Clin Psychol**, v. 19, n. 1, p. 102-116, 2000.

GIACALONE, R. A.; JURKIEWICZ, C. L. The science of workplace spirituality. In **R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.)**, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (2nd ed.), p.3-26. New York: M. E. Sharpe, 2010.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, M. A religiosidade como fator de proteção contra transtornos depressivos em pacientes acometidas com patologia oncológica da mama **Tese**. Campinas: Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, 2000.

GORDON, H. J.; DEMEROUTI, E.; BLANC, P. M. L.; BAKKER, A. B.; BIPP, T.; VERHAGEND, M. A. M. T. Individual job redesign = Job crafting interventions in healthcare. **Journal of Vocational Behavior**, v. 104, 2018.

GÖTZ, O.; LIEHR-GOBBERS, K.; KRAFFT, M. Evaluation of structural equation models using the partial least squares (PLS) approach. In = **Vinzi, V. E.; Chin, W. W.; Henseler, J. Wang, H. (editors)**. Handbook of partial least squares. Heidelberg: Springer, 2010.

GRAHAM, J. R.; SHIER, M. L. Making Sense of Their World: Aspects of Spirituality and Subjective Well-Being of Practicing Social Workers. **Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought**, v. 30, n. 3, p. 253-271, 2011.

GUEDES, V. L. S.; BORSCHIVER, S. Bibliometria: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. In = ENCONTRO NACIONAL DE CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 6., 2005, Salvador. **Anais...**, Salvador, p. 1-18, 2005.

GUERRERO, G. P; ZAGO, M. M. F; SAWADA, N. O; PINTO, M. H. Relação entre espiritualidade e câncer: Perspectiva do paciente. **Rev Bras Enferm**, v. 64, n. 1, p. 53-59, 2011.

GUIMARÃES H. P; AVEZUM, A. O impacto da espiritualidade na saúde física. **Revista de psiquiatria clínica**, v. 34, supl. 1, p. 88-94, 2007.

GUNDOLF, K.; FILSER, M. Management research and religion = A citation analysis. **Journal of Business Ethics**, v. 112, p. 177-185, 2013.

HAIR Jr. J. F.; BLACK; ANDERSON, R. E; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HAIR Jr., J. F.; GABRIEL, M. L. D. S.; PATEL, V. K. Modelagem de Equações Estruturais Baseada em Covariância (CB-SEM) com o AMOS: Orientações sobre a sua aplicação como uma Ferramenta de Pesquisa de Marketing. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 44-55, 2014.

HAIR, J. F.; HULT, T. M.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: SAGE, 2014.

HAIR Jr.; J. F.; HULT, G. T. M.; RINGLE, C.; SARSTEDT, M. **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. Los Angeles: SAGE, 2017.

HALMAN, L.; DRAULANS, V. How secular is Europe? **Br J Sociol.**, v. 57, n. 2, p. 263-88, 2006.

- HAMOUCHE, S. (2020). Covid-19 and employees' mental health: Stressors, moderators and agenda for organizational actions. **Emerald Open Research**, v. 2, n. 15, p. 1-13, 2020.
- HAVENS, D.; WARSHAWSKY, N. E.; VASEY, J. RN work engagement in generational cohorts: The view from rural US hospitals. **Journal of Nursing Management**, v. 21, n. 7, p. 927-940, 2013.
- HAWKINS, D. R. **Power vs Force: The hidden determinants of human behaviour**. Johannesburg: Hay House, 2002.
- HEATON, D. P.; SCHMIDT-WILK, J.; TRAVIS, F. Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 1, p. 62-82, 2004.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SARSTEDT, M. A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. **Journal of the Academy of Marketing Science**, v. 43, n. 1, p.115–135, 2014.
- HENSELER, J.; RINGLE, C. M.; SINKOVICS, R. R. The use of partial least squares path modeling in international marketing. **Advances in International Marketing**. v. 20, p. 277-319, 2009.
- HERRERA, S. E. R. Reconstrução do Processo de Formação e Desenvolvimento da Área de Estudos da Religião nas Ciências Sociais Brasileiras. **Tese** (doutorado em sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Programa de Pós-graduação em Sociologia, RS, 2004.
- HILL, P. C.; PARGAMENT, K. I.; HOOD, R. W.; MCCULLOUGH, M. E.; SWYERS, J. P.; LARSON, D. B.; ZINNBAUER, B. J. Conceptualizing Religion and Spirituality: Points of Commonality, Points of Departure. **Journal for the Theory of Social Behaviour**, v. 30, n. 1, p. 51-77, 2000.
- HILL, P. C.; PARGAMENT, K. I. Advances in the Conceptualization and Measurement of Religion and Spirituality: Implications for Physical and Mental Health Research. **American Psychologist**, v. 58, n. 1, p. 64-74, 2003.
- HIRSBRUNNE, L. E.; LOEFFLER, D. N. ROMPF, E. L. Spirituality and Religiosity: Their Effects on Undergraduate Social Work Career Choice. **Journal of Social Service Research**, v. 38, p. 199-211, 2012.
- HODGE, D. R. Spirituality and religion among the general public: Implications for social work discourse. **Social Work**, v. 60, p. 219–227, 2015.
- HOLLINS, S. Spirituality and religion = Exploring the relationship. **Nursing Management**, v. 12, n. 6, p. 22-26, 2005.
- HOPPE, S. L. Spirituality and leadership. **New Directions for Teaching and Learning**, v. 104, p. 83-92, 2005.

- HOUAISS, A.; VILLAR M. S.; FRANCO F. M. M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.
- HOWARD, S.; WELBOURN, D. **The spirit at work phenomenon**. London = Azure, 2004.
- HUDSON, R. The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 11, p. 27-44, 2014.
- HUNT, S. D. & VITELL, S. M. The general theory of marketing ethics: A retrospective and revision. In **N. C. Smith & J. A. Quelch (Eds.)**, Ethics in marketing (pp. 775–84). Homewood, IL: Irwin., 1993.
- IDDAGODA, Y. A.; OPATHA, H. H. D. N. P. Identified Research Gaps in Employee Engagement. **International Business Research**. v. 10, n. 2, p. 63, 2017.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Censo demogr., Rio de Janeiro, p.1-215, 2010a.
- \_\_\_\_\_. **Censo demográfico 2010: população residente por religião**. 2010b. Disponível em: <<https://sidra.ibge.gov.br/tabela/137>>. Acesso em: 01 mar. 2019
- \_\_\_\_\_. **Censo demográfico 2010: população residente por sexo**. 2010c. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/9662-censo-demografico-2010.html?=&t=destaques>>. Acesso em: 22 fev. 2021.
- INEP. **Sinopses Estatísticas da Educação Superior - Graduação**. 2017. Disponível em: <<http://inep.gov.br/sinopses-estatisticas-da-educacao-superior>>. Acesso em: 11 fev 2019.
- INGERSOLL, R. E. Spiritual wellness in the workplace. In **R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds)**, Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance (2nd ed.). (p. 209-230). New York: M. E. Sharpe, 2003.
- IZAK, M. Spiritual episteme: Sensemaking in the framework of organizational spirituality. **Journal of Organizational Change Management**, v. 25, n. 1, p. 24-47, 2012.
- JAMAL, M; BADAWI, J. Job stress among Muslim immigrants in North America: Moderating effects of religiosity. **Stress and Health**. v. 9, n. 3, p. 145-151, 1993.
- JARDILINO, J. R. L.; SANTOS, G. T. **Ensaio de Religião e Psicologia**. São Paulo: Plêiade, 2001.
- JOON HONG, Y. **The influence of perceived workplace spirituality on job satisfaction, intention to leave and emotional exhaustion among community mental health center workers in the state of Kansas**. Unpublished PhD thesis, School of Social Welfare and Faculty of the Graduate School of the University of Kansas, USA, 2009.
- JUNG, C. F. **Metodologia para pesquisa & desenvolvimento: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos**. Rio de Janeiro: Axcel Books do Brasil Editora, 2004.

JUNG, C. G. **Psicologia e religião**. Petrópolis: Vozes, 1984.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, 1990.

KALKSTEIN, S.; TOWER, R. B. The Daily Spiritual Experiences Scale and well-being: demographic comparisons and Scale validation with older Jewish adults and a diverse internet sample. **J Relig Health**. v. 48, p. 402-417, 2009.

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

KASS, J. D.; FRIEDMAN, R.; LESERMAN, J.; ZUTTERMEISTER, P. C.; BENSON, H. Health outcomes and a new index of spiritual experience. **J Sci Study Relig**, v. 30, p. 203-211, 1991.

KENT M., P. COKER. **Vegetation Description and Analysis: A Practical Approach**. Wiley, Baffins Lane, Chichester, West Sussex, UK, p. 363, 1992.

KESSLER, M. M. Bibliographic coupling between scientific papers. **Amer. Doc.**, v. 14, p. 10-25, 1963.

KHASAWNEH, S. "Cutting-edge panacea of the twenty-first century: workplace spirituality for higher education human resources", **International Journal of Educational Management**, v. 25, n. 7, p. 687-700, 2011.

KIDGER, J., BROCKMAN, R., TILLING, K., CAMPBELL, R., FORD, T., ARAYA, R. AND GUNNELL, D. "Teachers' wellbeing and depressive symptoms, and associated risk factors: a large cross sectional study in English secondary schools", **Journal of Affective Disorders**, v. 192, p. 76-82, 2016.

KIMURA, M; OLIVEIRA, A, L; MISHIMA, L. S; UNDERWOOD, L. G. Adaptação cultural e validação da Underwood's Daily Spiritual Experience Scale – versão brasileira. **Revista Escola Enfermagem USP**, v. 46 (Esp): p. 99-106, 2012.

KING, D. B. **Spiritual Intelligence: A global emergence**. My perspective, 2010.

KING, J. E.; CROWTHER, M. R. The measurement of religiosity and spirituality. Examples and issues from psychology. **Journal of Organizational Change Management**, v. 17, n. 1, p. 83-101, 2004.

KING J. E.; WILLIAMSON, I. O. Workplace religious expression, religiosity and job satisfaction = Clarifying a relationship. **Journal of management, spirituality & religion**. v. 2, n. 2, p. 173-198, 2005.

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

KLENKE, K. The "S" factor in leadership education, practice and research. **Journal of Education and Business**, v. 79, n. 1, p. 56, 2003.

KOENIG, H.G. - Religion and Medicine I: historical background and reasons for separation. **Int J Psychiatry Med**, v. 30, n. 4, p. 385-398, 2000a.

\_\_\_\_\_. Religion and Medicine II: religion, mental health and related behaviors. **Int J Psychiatry Med**, v. 31, n. 1, p. 97-109, 2001a.

\_\_\_\_\_. Religion and Medicine IV: religion, physical health, and clinical implications. **Int J Psychiatry Med**, v. 31, n. 3, p. 321-336, 2001b.

\_\_\_\_\_. **The healing power of faith**. London = Simon & Schuster, 2001c.

\_\_\_\_\_. Concerns About Measuring “Spirituality” in Research. **The J Nerv Mental Dis**, v. 196, n. 5, p. 349-355, 2008.

\_\_\_\_\_. Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical Implications. **International Scholarly Research Network Psychiatry**, p. 33, 2012.

\_\_\_\_\_. **Medicina, Religião e Saúde: o encontro da ciência e da espiritualidade**. Tradução de Irineu Abreu. Porto Alegre: L&PM, 2012.

KOENIG, H. G.; BÜSSING, A. The Duke University Religion Index (DUREL): a five-item measure for use in epidemiological studies. **Religions**, v. 1, p. 78-85, 2010.

KOENIG, H.G.; FUTTERMAN, A. **Religion and Health Outcomes: A Review and Synthesis of the Literature**. Methodological Approaches to the Study of Religion, Aging, and Health. National Institute on Aging, Bethesda, p. 16-17, 1995.

KOENIG, H. G.; GEORGE, L. K.; TITUS, P. Religion, spirituality, and health in medically ill hospitalized older patients. **J Am Geriatr Soc**, v. 52, n. 4, p. 554-62, 2004.

KOENIG, H. G.; KING, D. E.; CARSON, V. B. **Handbook of Religion and Health**, 2. ed. New York: Oxford University Press, USA, 2012.

KOENIG, H.G.; LARSON, D.B.; LARSON, S.S. Religion and coping with serious medical illness. **Ann Pharmacother**, v. 35, p. 352-359, 2001.

KOENIG, H. G.; McCULLOUGH, M. E.; LARSON, D. B. **Handbook of religion and health**. New York: Oxford University Press, 2001.

KOENIG, H.G.; MEADOR, K.; PARKERSON, G. Religion Index for Psychiatric Research: a 5-item Measure for Use in Health Outcome Studies. **Am J Psychiatry**, v. 154, p. 885-886, 1997.

KORAC-KAKABADSE, N.; KOUZMIN, A.; KAKABADSE, A. Spirituality and leadership praxis. **Journal of Managerial Psychology**, 17(3), p. 165-182, 2002.

KUTCHER, E. J.; BRAGGER, J. D.; RODRIGUEZ-SREDNICKI, O.; MASCO, J. L. The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. **Journal of Business Ethics**, v. 95, p. 319-337, 2010.

LAWTON, D. F. Spirituality: The Bridge Between Engagement and Resistance in the Workplace. **International Journal of Adult Vocational Education and Technology**, v. 8, n. 4, p. 29-37, 2017.

LEE, L.; PETTER, S.; FAYARD, D.; ROBINSON, S. On the use of partial least squares path modeling in accounting research. **International Journal of Accounting Information Systems**, v.12, n. 4, p. 305-328, 2011.

LEITER, M. P.; MASLACH, C. Latent burnout profiles: A new approach to understanding the burnout experience. **Burnout Research**, v. 3, p. 89–100, 2016.

LELOUP, J. Y; BOFF, L. **Terapeutas do deserto: de Filon de Alexandria e Francisco de Assis a Graf Dürckheim**. Petrópolis: Vozes, 1997.

LEMOS, F. A. **Os catolicismos brasileiros**. Campinas: Alínea, 2000.

LESBAUSPIN, I. Marxismo e religião. In = **Sociologia da Religião** – Enfoques teóricos. Petrópolis: Vozes, 2011.

LEVIN, J. S.; CHATTERS, L. M. Religion, health, and psychological well-being in older adults: findings from three national surveys. **J Aging Health**. v. 10, n. 4, p. 504-31, 1998.

LEVIN, J. S.; SCHILLER, P. L. Is there a religious factor in health?. **J. Relig. Health**, v. 26, p. 9-36, 1987.

LEYDESDORFF, L. How are new citation-based journal indicators to the bibliometrics toolbox? **Journal of The American Society for Information Science and Technology**, v. 60, n. 7, p. 1327-1336, 2009.

LIBÂNIO, J. B. **A religião no início do milênio**. São Paulo: Loyola, p. 283, 2002.

LIMA, S. H. DE O.; LEOCÁDIO, A. L. Mapeando a produção científica internacional sobre inovação aberta. **Brazilian Journal of Management & Innovation**. v. 5, n. 2, 2018.

LIMA JÚNIOR, F. C. V. O sagrado intolerante: uma abordagem sobre as origens da discriminação aos ateístas na sociedade contemporânea. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 128, p. 136-147, 2012.

LOPES, L. F. D. **Métodos quantitativos aplicados ao comportamento organizacional**. Santa Maria: Voix, 2018.

LOPES, L. F. D.; CHAVES, B. M.; FABRICIO, A.; ALMEIDA, D. M.; OBREGON, S. L.; LIMA, M. P.; SILVA, W. V.; CAMARGO, M. E.; VEIGA, C. P.; MOURA, G. L.; SILVA, L. S. C. V.; COSTA, V. M. F. Analysis of Well-Being and Anxiety among University Students. **Int. J. Environ. Res. Public Health**. v. 17, n. 3874, p. 1-23. 2020.

LOTKA, A. J. The frequency distribution of scientific productivity. **Journal of the Washington Academy of Sciences**, v. 16, n. 12, p. 317-323, 1926.

LOTUFO-NETO, F; LOTUFO-JUNIOR, Z; MARTINS, J. C. **Influências da religião sobre a saúde mental**. Santo André: ESETec Editores Associados. Religião e saúde: benefício ou prejuízo, p. 95-114, 2003

LUCCHETTI, G.; LUCCHETTI, A. L. G; PERES, M. F; LEÃO, F. C; MOREIRA-ALMEIDA, A; KOENIG, H. G. Validation of the Duke Religion Index: DUREL (Portuguese version), **J Relig Health**. v. 51, n. 2, p. 579-86, 2012.

LUCCHETTI, G.; LUCCHETTI, A. L. G.; VALLADA, H. Measuring spirituality and religiosity in clinical research: a systematic review of instruments available in the Portuguese language. **Sao Paulo Medical Journal**, v. 131, n. 2, 2013.

LUDOVICO, F. M.; MOLON, J.; BARCELLOS, P. D. S. C. C.; FRANCO, S. R. K. Covid-19: desafios dos docentes na linha de frente da educação. **Interfaces Científicas - Educação**, v. 10, n. 1, p. 58-74, 2020.

LUDWIG, T. D.; FRAZIER, C. B. Employee engagement and organizational behavior management. **Journal of Organizational Behavior Management**, v. 32, p. 75-82, 2012.

LYNN, M. L.; NAUGHTON, M. J. VANDERVEEN, S. Connecting religion and work: Patterns and influences of work-faith integration. **Human Relations**, v. 64, n. 5, p. 675-701, 2011.

MACHADO Jr. C.; SOUZA, M. T. S.; PARISOTTO, I. R. S.; PALMISANO, A. As Leis da Bibliometria em Diferentes Bases de Dados Científicos. **Revista de Ciências da Administração**, v. 18, n. 44, p. 111-123, 2016.

MAGNAN, E. S.; VAZQUEZ, A. C. S.; PACICO, J. C.; HUTZ, C. S. Normatização da versão Brasileira da Escala Utrecht de Engajamento no Trabalho. **Avaliação Psicológica**, v. 15, n. 2, p. 133-140, 2016.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: foco na decisão**. 3 ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2011.

MARALDI, E. O. dissociação, crença e identidade: uma perspectiva psicossocial. 2014. 652f. **Tese de Doutorado** – Instituto de Psicologia: Universidade de São Paulo, São Paulo

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

MARQUES, J. F. The reciprocity between spirituality in the workplace and thinking outside the box. **Business Renaissance Quarterly**, v. 2, n. 3, p. 93-117, 2007.

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

MARQUES, L. F.; SARRIERA, J. C.; DELL'AGLIO, D. D. Adaptação e validação da Escala de Bem-estar Espiritual (EBE) [Adaptation and validation of Spiritual Well-Being Scale (SWS)]. **Aval Psicol**, v. 8, n. 2, p. 179-86, 2009.

MARSCHKE, E.; PREZIOSI, R.; HARRINGTON, W. J. How sales personnel view the relationship between job satisfaction and spirituality in the workplace. **Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict**, v. 15, n. 2, p. 71-110, 2011.

MARUYAMA, G. M. **Basics of structural equation modeling**. London = Sage Publications, 1998.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MASLACH, C.; JACKSON, S. E. The measurement of experienced burnout. **Journal of Occupational Behavior**, v. 2, p. 99-113, 1981.

MASLACH, C.; LEITER, M. P. **Trabalho: fonte de prazer ou desgaste**. Papirus, Campinas, 1997.

\_\_\_\_\_. Early predictors of job burnout and engagement. **Journal of applied psychology**, v. 93, n. 3, p. 498, 2008.

\_\_\_\_\_. Understanding burnout experience: recente research and its implications for psychiatry. **World Psychiatry**, v. 15 n. 2, p. 103-111, 2016.

MASLACH, C.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P. Job burnout. **Annual Review of Psychology**, v. 52, p. 397-422, 2001.

MASLOW, A. H. **Toward a psychology of being (reprint of 1st ed.)**. Blacksburg, USA: Wilder Publications, 2011.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: metodologia, planejamento, execução e análise**. 7. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

MAZZON, J. A. Análise do programa de alimentação do trabalhador sob o conceito de marketing social. **Tese de Doutorado** - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, São Paulo. 1981.

MCINTOSH, D.; SPILKA, B. Religion and physical health: the role of personal faith and control beliefs. **Res Soc Sci Study Relig**, v. 2, p. 167-194, 1990.

MCSHERRY W1, JAMIESON S. An online survey of nurses' perceptions of spirituality and spiritual care. **J Clin Nurs**, v. 20, n. 11, p. 1757-67, 2011.

MEADOWS, D. **Leverage points: places to intervene in a system**. Hartland, VT: Sustainability Institute, 1999.

MELO, C. F.; SAMPAIO, I. S.; SOUZA, D. L. A.; PINTO, N. S. Correlação entre religiosidade, espiritualidade e qualidade de vida: uma revisão de literatura. **Estud. psicol. psicol.**, v. 15, n. 2, p. 447-464, 2015.

MERCALI, G. D. Os antecedentes e os preditores do engajamento no trabalho: um estudo com docentes de ensino superior no Brasil. **Dissertação** (Mestrado em Administração) -

Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, 2018.

METCALFE, B. D. Gender and human resource management in the Middle East. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 18, p. 54-74, 2007.

MINAYO, M.C.S. **O Desafio do Conhecimento: Pesquisa Qualitativa em Saúde**. 10. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINER, M.; BICKERTON, G.; DOWSON, M.; STERLAND, S. Spirituality and work engagement among church leaders. **Mental Health, Religion & Culture**, v. 18, n. 1, p. 57–71, 2015.

MITROFF, I. I.; DENTON, E. A. **Spiritual Audit of Corporate America**. Scranton. UK: University of Scranton, 1999.

MOHAMED, A. A.; WISNIESKI, J.; ASKAR, M.; SYED, I. Towards a theory of spirituality in the workplace. **Competitiveness Review**, v. 14, n. 1, p. 102-107, 2004.

MONTERO-MARIN, J.; MONTICELLI, F.; CASAS, M.; ROMAN, A.; TOMAS, I.; GILI, M.; GARCIA-CAMPAYO, J. Burnout syndrome among dental students: a short version of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire" adapted for students (BCSQ-12-SS). **BMC Medical Education**, 2011.

MOORE, L. **Selling God: American religion in the market space of culture**. New York: Oxford University Press, 2004.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Religiosidade e saúde mental: uma revisão. **Rev. Bras. Psiquiatr**, v. 28, n.3, p.242-250, 2006.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; PERES, M. F.; ALOE, F.; LOTUFO NETO, F.; KOENIG, H. G. Versão em português da Escala de Religiosidade da Duke – DUREL. **Rev. Psiq. Clín**, v. 35, n. 1, p. 31-32, 2008.

MOREIRA-ALMEIDA, A.; PINSKY, I.; ZALESKI, M.; LARANJEIRA, R. Envolvimento religioso e fatores sociodemográficos: resultados de um levantamento nacional no Brasil. **Rev Psiq Clín**, v. 37, n. 1, p. 12-25, 2010.

MOREIRA, D. A. **O método fenomenológico na pesquisa**. São Paulo : Pioneira Thomson, 2004.

MOSCHELLA, V. D.; PRESSMAN, K. R.; PRESSMAN, P.; WEISSMAN, D. E. The problem of theodicy and religious response to cancer. **Journal of Religion and Health**, v. 36, n. 1, p. 17-20, 1997.

MOURA, C. A. S. de.; SILVA, E. M. da.; SANTOS, M. R. dos.; SILVA, P. J. da. **Religião, Cultura e Política no Brasil: Perspectivas Históricas**. Campinas, SP: UNICAMP/IFCH, v. 2, 2011.

MOXLEY, R. S. **Leadership and spirit: Breathing new vitality and energy into**

**individuals and organizations**. San-Francisco: Jossey-Bass, 2000.

MULROW, C. D. Systematic Reviews - Rationale for Systematic Reviews. **British Medical Journal**, v. 309, n. 6954, p. 597-599, 1994.

MURAKAMI, R.; CAMPOS, C. J. G. Religião e saúde mental: desafio de integrar a religiosidade ao cuidado com o paciente. **Revista brasileira de enfermagem**, n. 65, v. 2, p. 361-7, 2012.

MURRAY, M.; EVERS, F. T. Reweaving the fabric: Leadership and spirituality in the 21st Century. **Interbeing**, v. 5, n. 1, p. 5-15, 2011.

NASCIMENTO, L. C.; SANTOS, T. F. M.; OLIVEIRA, F. C. S de; PAN, R.; SANTOS, M. F.; ROCHA, S. M. M. Espiritualidade e religiosidade na perspectiva de enfermeiros. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis. v. 22, n.1, p. 52-60, 2013.

NETEMEYER, R. G.; BEARDEN, W. O.; SHARMA, S. **Scaling procedures: issues and applications**. Thousand Oaks: Sage. 2003.

NG, S-M.; FONG, T. C. T.; TSUI, E. Y. L.; AU-YEUNG, F. S. W.; LAW, S. K. W. Validation of the Chinese version of Underwood's Daily Spiritual Experience Scale-Transcending Cultural Boundaries? **Int J Behav Med**. v. 16, p. 91-97, 2009.

NIEKERK, B. V. Religion and spirituality: What are the fundamental differences?. **HTS Teologiese Studies/Theological Studies**. v. 74, n. 3, 2018.

NOOR, N. M. Work and Women's Well-being: Religion and Age as Moderators. **J Relig Health**, v. 47, p. 476-490, 2008.

NWACHUKWU, C.; ŽUFAN, P.; CHLÁDKOVÁ, H. Religiosity, high-performance work practices, and employee engagement: conceptual review. **Conference: 20th European scientific conference of doctoral students**, At Brno Czech Republic, 2016.

OBREGON, S. L. Síndrome de *Burnout* e Engajamento no Trabalho: Percepção dos Servidores de uma Instituição Pública de Ensino. **Dissertação** (mestrado em Administração) – Universidade Federal de Santa Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de Pós-Graduação em Administração, RS, 2017.

OBREGON, S. L.; PORTO, A.; KOCHHAN, S. C.; COSTA, V. M. F.; CHARÃO-BRITO, L.; LOPES, L. F. D. Engajamento no trabalho: Uma análise das publicações da última década. **Espacios**, v. 37, n. 24, p.15, 2016.

OLIVEIRA, A. M. L. Análise Psicométrica da Daily Spiritual Experience Scale pelo Método Rasch. **Tese** (doutorado em ciências). São Paulo: Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo; 2011.

OLIVEIRA, A. P. Da Nova Era à New Age Popular: as transformações no campo religioso brasileiro. **Caminhos**, Goiânia, v. 9, n. 1, p. 141-157, jan-jun. 2011.

- OLIVEIRA, S. L. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, tgi, tcc, monografia, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 2004.
- OLIVEIRA, R. S.; COLACO, W.; COULAUD-CUNHA, S.; CASTILHO, S. R. de. Revisão sistemática em fitoterapia: padronização internacional de qualidade. **Rev. bras. farmacogn. (online)**, v. 17, n. 2, p.271-274, 2007.
- OLIVEIRA, L. B.; ROCHA, J. C. Engajamento no trabalho: antecedentes individuais e situacionais e sua relação com a intenção de rotatividade. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 19, n. 65, p. 415-431, 2017.
- OPATHA, H. H. D. N. P.; TEONG, L. K. **Enhancing Your Personal Q**, UUM Press, Universiti Utara Manalaysia, 2014.
- OSMAN-GANI, A. M.; HASHIM, J.; ISMAIL, Y. Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. **Employee Relations**, v. 35, n. 4, 2013.
- OSMO, R.; LANDAU, R. Religious and Secular Belief Systems in Social Work: A Survey of Israeli Social Work Professionals. **Families in Society: The Journal of Contemporary Human Services**, v. 84, n. 3, 2003.
- OTTO, R. **O sagrado: aspectos irracionais na noção do divino e sua relação com o racional**. Tradução de Walter O. Schlupp. São Leopoldo: Sinodal, EST; Petrópolis: Vozes, 2007. 224p.
- OXHANDLER, H. K.; PARGAMENT, K. I. Social Work Practitioners' Integration of Clients' Religion and Spirituality in Practice: A Literature Review. **Social Work**, v. 59, n. 3, 2014.
- OXHANDLER, H. K.; POLSON, E. C.; ACHENBAUM, W. A. The Religiosity and Spiritual Beliefs and Practices of Clinical Social Workers: A National Survey. **SocialWork**, v. 63, n. 1, 2018.
- PAIS-RIBEIRO, J. L.; POMBEIRO, T. Relação entre espiritualidade, ânimo e qualidade de vida em pessoas idosas. **In = Pais-Ribeiro JL, Leal I, editores**. Actas do 5º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde. Lisboa: ISPA, p. 757-769, 2004.
- PALOUTZIAN, R. F.; ELLISON, C. W. Loneliness, spiritual well-being and the quality of life. **In = Peplau LA, Perlman D, editors**. Loneliness: a sourcebook of current theory, research and therapy. Nova York: Wiley, p. 224-237, 1982.
- PANZINI, R. G.; BANDEIRA, D. R. Escala de coping religioso-espiritual (Escala CRE): elaboração e validação de construto [Spiritual/religious coping scale (SRCOPE Scale): elaboration and construct validation]. **Psicol Estud**, v. 10, n. 3, p. 507-516, 2005.
- PANZINI, R. G.; MAGANHA, C.; ROCHA, N. S. da.; BANDEIRA, D. R.; FLECK, M. P. Brazilian validation of the Quality of Life Instrument related to spirituality, religion and personal beliefs. **Revista Saúde Pública**, v. 45, n. 1, 2011.

PANZINI, R. G.; MOSQUEIRO, B. P.; ZIMPEL, R. R.; BANDEIRA, D. R.; ROCHA, N. S.; FLECK, M. P. Quality-of-life and spirituality. **Journal International Review of Psychiatry**, v. 29, n. 3, p. 263-282, 2017.

PARBOTEEAH, K. P.; PAIK, Y.; CULLEN, J. B. Religious groups and work values: A focus on Buddhism, Christianity, Hinduism and Islam. **International Journal of Cross Cultural Management**, v.9, p. 51-67, 2009.

PARDASANI, R.; SHARMA, R. R.; BINDLISH, P. Facilitating workplace spirituality: Lessons from Indian spiritual traditions. **Journal of Management Development**, v. 33, n. 8/9, p. 847–859, 2014.

PARGAMENT, K. I. The psychology of religion and spirituality? Yes and no. **International Journal for the Psychology of Religion**, v. 9, p. 3-16, 1999.

PARGAMENT, K. I.; KOENIG, H. G.; PEREZ, L. M. The many methods of religious coping: development and initial validation of the RCOPE. **J Clin Psychol**, v. 56, n. 4, p. 519-543, 2000.

PARGAMENT, K. I.; MAHONEY, A. Spirituality: The discovery and conservation of the sacred. In **C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.)**. Handbook of positive psychology (pp. 646-659). New York: Oxford University Press, 2002.

PAWAR, B. S. Two approaches to workplace spirituality facilitation = A comparison and implications. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 29, n. 6, p. 544-567, 2008.

PEREZ, L. F. **Breves notas sobre a religiosidade brasileira**. Brasil 500 anos, Belo Horizonte, P.40-58, 2000.

PEW RESEARCH CENTER. **U.S. Religious Landscape Study**. 2015. Disponível em: <<http://www.pewforum.org/religious-landscape-study/>>. Acesso em: 28 fev. 2019.

PHIPPS, K. A. Strategic spirituality and strategic leadership: The influence of spiritual beliefs on strategic decision making. **Journal of Business Ethics**, v. 106, p. 177-189, 2012.

PINTO, C.; PAIS-RIBEIRO, J. L. Construção de uma escala de avaliação da espiritualidade em contextos de saúde. **Arquivos de Medicina**, v. 21, n. 2, p. 47-53, 2007.

PIYARATANA, W. **The expectation from Sigalovada sutta in social concept**. Buddhist Cultural Center. Pocket Oxford English Dictionary, 2007. Oxford University Press, 2013.

POOLE, E. Organisational spirituality: A literature review. **Journal of Business Ethics**, v. 84, p. 577–588, 2009.

PORTELLA, R. Religião, sensibilidades religiosas e pósmodernidade da ciranda entre religião e secularização. **Revista de Estudos da Religião**, v. 29, n. 6, p. 71-87, 2006.

PORTO-MARTINS, P. C., BASSO-MACHADO, P.G, BENEVIDES-PEREIRA, AMT. Engagement no trabalho: uma discussão teórica. *Fractal: Revista de Psicologia*, v. 25, n. 3, p. 629-644; 2013.

PRESCOTT, S. **Realizing the self within**. Seattle, Washington = Elfin Cove, 2000.

PRICE, D. S. **O desenvolvimento da ciência: análise histórica, filosófica, sociológica e econômica**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos, 1976.

PUDOVKIN, A.; GARFIELD, E. Rank-Normalized Impact Factor: A Way to Compare Journal Performance Across Subject Categories. **American Society for Information Science and Technology Annual Meeting**, v. 41, p. 507-515, 2004.

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

RATINAUD, Pierre. **Iramuteq: Interface de R pour les Analyses Multidimensionnelles de Textes et de Questionnaires**. Computer software, 2009. Disponível em: <<http://www.iramuteq.org>>. Acesso em: 22 nov. 2018.

REGO, A.; PINA; CUNHA, M. Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. **Journal of Organizational Change Management**, v. 21, n. 1, p. 53-75, 2008.

REINERT, M. ALCESTE, une méthodologie d'analyse des données textuelles et une application = Aurélia de G. de Nerval. **Bulletin de méthodologie sociologique**, v. 28, p. 24-54, 1990.

REIS, L. A. dos. Sentidos da religiosidade e espiritualidade no vivido da pessoa idosa longeva. 2017. 94f. **Tese (Doutorado)** – Escola de Enfermagem, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

RICE, J. K. **The role of tenure as a moderator to work engagement and job satisfaction**. Master's thesis. San Jose, CA: San José State University, 2009.

RICH, B. L.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, p. 617–35, 2010.

RICHARDS, S.; BERGIN, A. **A Spiritual Strategy for Counseling and Psychotherapy**. Washington, DC: American Psychological Association, 1997.

RINGLE, C. M.; SILVA, D.; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização do smartpls. **Brazilian Journal of Marketing – BJM**, v. 13, n. 2, 2014.

RINGLE, C. M.; WENDE, S.; BECKER, J. M. **SmartPLS 3**. Bönningstedt: SmartPLS, 2015.

RIVIERA, E. Scientific communities as autopoietic systems: the reproductive function of citations. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v. 64, n. 7, p. 1442-1453, 2013.

ROBERTSON, R. **Social Theory and Global Culture**. SAGE Publications, 2000.

RODRIGUES, D. S. Religiosos sem Igreja: um mergulho na categoria censitária dos sem religião. **REVER- Revista de Estudos da Religião**, v. 7, p. 31-56, 2007.

RODRIGUES, E. As Ciências Sociais da Religião como Ciências da Interpretação. **Estudos de Religião**, v. 28, n. 1, p. 186-203, 2014.

ROOF, R. A. The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work. **J Bus Ethics**, v. 130, p. 585-599, 2015.

ROSS, L.; VAN LEEUWEN, R.; BALDACCHINO, D.; GISKE, T.; MCSHERRY, W.; NARAYANASAMY, A.; DOWNES, C.; JARVIS, P.; SCHEP-AKKERMAN, A. Student nurses perceptions of spirituality and competence in delivering spiritual care: a European pilot study. **Nurse Educ Today**. v. 34, n. 5, p. 697-702, 2014.

ROUSSEAU, B.; ROUSSEAU, R. Percolation as a model for informetric distributions: fragment size distribution characterized by Bradford curves". **Scientometrics**, v. 47, p. 195-206, 2000.

ROYAL COLLEGE OF NURSING. **RCN spirituality survey 2010**, London = RCN, 2011.

RYAN, K.; FIORITO, B. Means-Ends Spirituality Questionnaire: Reliability, Validity and Relationship to Psychological Well-Being. **Review of Religious Research**, v. 45, n. 2, p. 130-154, 2003

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

SALANOVA, M.; AGUT, S.; PEIRO, J. M. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. **Journal of Applied Psychology**, v. 90, n. 6, p. 1217–1227, 2005.

SALANOVA, M.; SCHAUFELI, W. B. A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. **The International Journal of Human Resource Management**, v.19, p.116–131, 2008.

\_\_\_\_\_. **El engagement en el trabajo**. Madrid: Alianza Editorial, 2009.

SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Estudos de revisão sistemática: um guia para síntese criteriosa da evidência científica. **Revista Brasileira de Fisioterapia (online)**, v. 11, n. 1, p. 83-89, 2007.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B; **Metodologia de la investigation**. México: McGraw – Hill, 2006.

SANDERS, J. E.; HOPKINS, W. E.; GEROY, G. D. From transactional to transcendental: Toward an integrated theory of leadership. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, v. 9, n. 4, p. 21-31, 2003.

SANT'ANA, G.; SILVA, C. D.; VASCONCELOS, M. B. A. Espiritualidade e a pandemia da COVID-19: um estudo bibliográfico. **Com. Ciências Saúde**, v. 31, n. 3, 2020.

SANTOS, C. R. S.; ROAZZI, A.; SOUZA, B. C. Religião e trabalho: reflexões sobre a influência da experiência religiosa no contexto organizacional. **Revista AMazônica**, v. 23, n. 1, p.106-129, 2019.

SCHAUFELI, W. B. Work Engagemen in Europe: relations with national economy, governance and culture. **Organizatioal Dynamics Research**, v. 47, n. 1, 2018.

SCHAUFELI, W. B.; BAKKER, A. B. **The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**. The Netherlands: Departament of social and organizational psychology, 2003.

\_\_\_\_\_. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. **Journal of Organizational Behavior**, v. 25, p. 293-315, 2004.

SCHAUFELI, W.; DIJKSTRA, P.; VAZQUEZ, A. C. **O engajamento no trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2013.

SCHAUFELI, W. B.; SALANOVA, M.; GONZÁLEZ-ROMÁ, V.; BAKKER, A. B. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. **Journal of Happiness Studies**, v. 3, p. 71-92, 2002.

SCIMAGO JOURNAL RANKING (SJR). 2018. Disponível em: <<https://www.scimagojr.com/>> Acesso em: 28 set. 2018.

SELIGMAN, M. E. P. Building human strength: Psychology's forgotten mission. **APA Monitor**, v. 29, n. 1, 1998.

\_\_\_\_\_. **Felicidade autêntica**: Usando a nova Psicologia Positiva par a realização permanente. Rio de Janeiro: Objetiva, 2004.

SHARABI, M. Work values, employment and ethnicity. **Cross Cultural Management: An International Journal**, v. 16, n. 4, p. 398-409, 2009.

SHEEP, M. L.; FOREMAN, P. O. An integrative framework for exploring organizational identity and spirituality. **Journal of Applied Business and Economics**, v. 13, n. 4, p. 11-29, 2012.

SHERIDAN, M. J. Ethical Issues in the Use of Spiritually Based Interventions in Social Work Practice: What Are We Doing and Why. **Journal of Religion & Spirituality in Social Work**, v. 28, n. 1, p. 99-26, 2009.

SHERIDAN, M. J.; BULLIS, R. K.; ADCOCK, C. R.; BERLIN, S. D.; MILLER, P. C. Practitioners' personal and professional attitudes and behaviors toward religion and spirituality: issues for education and practice. **Journal of Social Work Education**, v. 28, n. 2, p. 190-203, 1992.

SHUCK, B.; ROSE, K. Reframing employee engagement within the context of meaning and purpose: Implications for HRD. **Advances in Developing Human Resources**, v. 15, n. 4, p. 341-355, 2013.

SHUCK, M. B.; ROCCO, T. S.; ALBORNOZ, C. A. Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD. **Journal of European Industrial Training**, v. 35, n. 4, p. 300-325, 2011.

SIEGEL, K.; ANDERMAN, S.J.; SCHRIMSHAW, E.W. Religion and coping with health-related stress. **Psychology and Health**, v. 16, n. 6, p. 631-653, 2001.

SIKORSKA-SIMMONS, E. Religiosity and work-related attitudes among paraprofessional and professional staff in assisted living. **Journal of Religion, Spirituality & Aging**, v. 18, p. 65-82, 2005.

SILVA, A. T. M. Religiosidade e espiritualidade relacionadas às variáveis sociodemográficas, econômicas e de saúde entre idosos da comunidade. **Dissertação** (Mestrado em Atenção à Saúde) - Universidade Federal do Triângulo Mineiro, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Atenção à Saúde, Uberaba, 2015.

SILVA, M. B. A. M.; AMARAL, L. B. C. B.; ALMEIDA, R. B.; GROSSMANN, S. M. C. Espiritualidade e saúde: Estudo Caso-Controlado. **Revista da Universidade Vale do Rio Verde**, v. 14, n. 2, p. 1201-1209, 2016.

SILVA, R. R. Espiritualidade e Religião no Trabalho: Possíveis Implicações para o Contexto Organizacional. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 28, n. 4, p. 768-779, 2008.

SILVA, J. B. da.; SILVA, L. B. da. Relação entre Religião, Espiritualidade e Sentido da Vida. **Revista da Associação Brasileira de Logoterapia e Análise Existencial**, v. 3, n. 2, p. 203-215, 2014.

SILVA, J. O. M. da; PEREIRA JR., G. A.; COELHO, I. C. M. M.; PICHARSKI, G. L.; ZAGONEL, I. P. S. Engajamento entre Estudantes do Ensino Superior nas Ciências da Saúde (Validação do Questionário Utrecht Work Engagement Scale (UWES-S) com Estudantes do Ensino Superior nas Ciências da Saúde). **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 42, n. 2, p. 15-25, 2018.

SIMMEL, G. **L'etica e i problemi della cultura moderna**, Guida: Napoli, p.75, 1968.

\_\_\_\_\_. **Religião: ensaios**, vol. 1/2. São Paulo: Olho d'Água, 2010

SINGHAPAKDI, A.; SALYACHIVIN, S.; VIRAKUL, B.; VEERAYANGKUR, V. Some important factors underlying ethical decision making of managers in Thailand. **Journal of Business Ethics**, v. 27, n. 3, p. 271-284, 2000.

SINGHAPAKDI, A.; VITELL, S. J.; LEE, D. J.; NISIUS, A. M.; YU, G. B. The influence of love of money and religiosity on ethical decision-making in marketing. **Journal of Business Ethics**, 2012.

SIQUEIRA, J. E. Tecnologia e medicina entre encontros e desencontros. **Bioética**, v. 8, n. 1, p. 55-64, 2000.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas de comportamento organizacional**: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2014.

SKINNER, E.; FURRER, C.; MARCHAND, G.; KINDERMANN, T. Engagement and disaffection in the classroom: Part of a larger motivational dynamic?. **Journal of Educational Psychology**, v. 100, n. 4, p. 765, 2008.

SLEDGE, S.; MILES, A. K.; VAN SAMBEEK, M. F. A comparison of job satisfaction in the service industry: Do cultural and spirituality influences matter? **Journal of Management Policy and Practice**, v. 12, n. 4, p. 126-145, 2011.

SMALL, H. Cocitation in the scientific literature: A new measure of the relationship between two documents. **Journal of the American Society for Information Science**, v. 24, n. 4, p. 265-269, 1973.

SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia Positiva**: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas. Tradução Roberto Cataldo Costa. Porto Alegre. Artmed, 2009.

SOMAIN, R. Religiões no Brasil em 2010. **Confins**, n. 15, 2012.

SONNENTAG, S. Research on work engagement is well and alive. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 20, n. 1, p. 29–38, 2011.

SONNENTAG, S.; MOJZA, E. J.; DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B. Reciprocal relations between recovery and work engagement: the moderating role of job stressors. **J Appl Psychol**, v. 97, n. 4, p. 842-53, 2012.

SOUZA, T. B. G. Religiosidade e envelhecimento: panorama dos idosos do município de São Paulo – Estudo SABE. 2011. 119 f. **Dissertação** (Mestrado em Saúde do Adulto) – Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011.

SPRUNG, J. M.; SLITER, M. T.; JEX, S. M. Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. **Personality and Individual Differences**, v. 53, p. 930-934, 2012.

STEBBINS, L. H. Development of reality system theory. **Journal of Business & Economics Research**, v. 8, n. 4, p. 1-22, 2010.

STEFFEN, P. R.; MASTERS, K. S. Does Compassion Mediate the Intrinsic Religion–Health Relationship? **Annals of Behavioral Medicine**, v. 30, n. 3, p. 217-224, 2005.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). **Journal of Career Assessment**, v. 20, n. 3, p. 322-337, 2012.

STEIL, C. A.; HERRERA, S. R. Catolicismo e ciências sociais no Brasil: mudanças de foco e perspectiva num objeto de estudo. **Sociologias**, v. 12, n. 23, p. 354-393, 2010.

- STRAYHORN, J. M.; WEIDMAN, C. S.; LARSON, D. A measure of religiousness, and its relation to parent and child mental health variables. **Journal of Community Psychology**, v. 18, n. 1, p. 34-43, 1990.
- SUÁREZ, S. A. Effects of spirituality in the workplace. **Proceedings of the Academy of Organizational Culture, Communications and Conflict**, v. 20, n. 1, p. 9-13, 2015.
- SULMASY D. P. A biopsychosocial-spiritual model for the care of patients at the end of life. **The Gerontologist**, v. 42, p. 24-33, 2002.
- SWEETMAN, B. **Religião: Conceitos-Chave em Filosofia**. Porto Alegre, RS: Penso Editora, 2013.
- TABACHNICK, B; FIDELL L. **Using multivariate statistics**. New York: Harper Collins College Publishers; 1996.
- TAMAYO, M. R. **Burnout**: Relação com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional. Tese de doutorado - Universidade de Brasília, Brasília, 2002.
- TANG, T. L. P.; TANG, T. L. N. Finding the lost sheep: A panel study of business students' intrinsic religiosity, Machiavellianism, and unethical behavior intention in a public institution. **Ethics and Behavior**, v. 20, n. 5, p. 352–379, 2010.
- TARIS, T. W.; SCHAUFELI, W. B. Individual well-being and performance at work: A conceptual and theoretical overview. Em M. Van Veldhoven (Ed.) **Well-being and performance at work: The role of context** (24-43). London = Psychology Press, 2015.
- TAUNAY, T. C. Desenvolvimento e Validação do Índice de Religiosidade Intrínseca: Correlações com Saúde Mental e Qualidade de Vida. **Dissertação** (mestrado em Ciências Médicas) - Universidade Federal do Ceará, Departamento de Medicina Clínica, Programa de Pós-Graduação em Ciências Médicas, Fortaleza, 2011.
- TAUNAY, T. C.; CRISTINO, E. D.; MACHADO, M. O.; ROLA, F. H.; LIMA, J. W. O.; MACÊDO, D. S.; GONDIM, F. DE A.; MOREIRA-ALMEIDA, A.; CARVALHO, A. Development and validation of the Intrinsic Religiousness Inventory (IRI). **Rev Bras Psiquiatr.**, v. 34, p. 76-81, 2012.
- TAVARES C. Q. Dimensões do cuidado na perspectiva da espiritualidade durante a pandemia pelo novo coronavírus (COVID-19). **Journal Health NPEPS**, v.5, n. 1. p. 1-4, 2020.
- TENG, C. I.; HUANG, K. W.; TSAI, I. L. Effects of personality on service quality in business transactions. **The Service Industries Journal**, v. 27, p. 849–863, 2007.
- TENNAKOON, N.; LASANTHIKA, W. Religiosity and engagement: Clarifying the relationship. **International Journal of Commerce and Management Research**. v. 4, n. 1, p. 52-57, 2018.

- TEPPER, B. J. Organizational citizen behavior and the spiritual employee. In **R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.)**, Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance (pp. 181–192). Armonk, NY: M.E. Sharpe., 2003.
- TEPPER, L.; ROGERS, S. A.; COLEMAN, E. M.; MALONY, H. N. The prevalence of religious coping among persons with persistent mental illness. **Psychiatr Serv**, v. 52, p. 660-665, 2001.
- TIMMINS, F.; CALDEIRA, S. Understanding spirituality and spiritual care in nursing. **Nursing Standard**, v. 31, n. 22, p. 50-57, 2017.
- TISCHLER, L.; BIBERMAN, J.; MCKEAGE, R. Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: Definitions, models and ideas for research, **Journal of Managerial Psychology**, v. 17, p. 203-218, 2002.
- TRACEY, P. Religion and organization = A critical review of current trends and future directions. **Academy of Management Annals**, v. 6, n. 1, p. 1–48, 2012.
- TRANFIELD, D.; DENYER, D.; SMART, P. Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. **British Journal of Management**, v. 14, p. 207-222, 2003.
- TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 2007.
- TRUSS, C.; ALFES, K.; DELBRIDGE, R.; SHANTZ, A.; SOANE, E. **Employee engagement in theory and practice**. Routledge, 2014.
- UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA – UFSM. **UFSM em números**. 2020. Disponível em: <<https://portal.ufsm.br/ufsm-em-numeros/publico/index.html>>. Acesso em: 22. fev. 2021.
- ULRICH, D. **Human resource champions**, Boston, MA: Harvard Business School Press, 1997.
- UNDERWOOD, L. G.; TERESI, J. The Daily Spiritual Experience Scale: development, theoretical, description, reliability, exploratory factor analysis and preliminary construct validity using health related data. **Ann Behav Med**. v. 24, n. 1, p. 22-33, 2002.
- UNDERWOOD, L. G. The Daily Spiritual Experience Scale: overview e results. **Relig**. v. 2, n. 1, p. 29-50, 2011.
- UNIVERSITY OF HOUSTON. **Graduate College of Social Work**, 2018. Disponível em: <<https://www.uh.edu/socialwork/about/faculty-directory/a-achenbaum/>>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- USMAN, A.; DANISH, R. Q. Leadership spirituality in banking professionals and its impact on organizational commitment. **International Journal of Business and Management**, v. 5, n. 3, p. 185-193, 2010.

VAN DER WALT, F. Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 44, n. 0, p. 2071-2083, 2018.

VAN DER WALT, F.; DE KLERK, J. J. Measuring spirituality in South Africa: Validation of instruments developed in the USA. **International Review of Psychiatry**, v. 26, n. 3, p. 368-378, 2014.

VAN DER WALT, F.; SWANEPOEL, H. The relationship between workplace spirituality and job involvement: A South African study. **African Journal of Business and Economic Research**, v. 10, n. 1, p. 95-116, 2015.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. Software survey: VOSviewer, a computer program for bibliometric mapping. **Scientometrics**, v. 84, p. 523-538, 2010.

VAN ECK, N. J.; WALTMAN, L. "Visualizing bibliometric networks." In **Measuring scholarly impact**, p. 285-320. Springer, Cham, 2014.

VASCONCELOS, E. M. A. A espiritualidade no cuidado e na educação em saúde. In = VASCONCELOS, E. M (Org.). **Espiritualidade no trabalho em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2006.

VAZQUEZ, A. C. S; MAGNAN, E. S; PACICO, J. C; HUTZ, C. S; SCHAUFELI, W. B. Adaptation and Validation of the Brazilian Version of the Utrecht Work Engagement Scale. **Psico-USF**, Bragança Paulista, v. 20, n. 2, p. 207-217, mai./ago. 2015.

VERONEZ, I. S.; BICALHO, M. A. H.; CLAUDINO, L. S.; WALZ, R.; LIN, K. Adaptação transcultural do instrumento INSPIRIT-R no Brasil e aspectos de sua aplicação em pacientes com epilepsia. **Arquivos of Neuropsychiatric**, v. 69, n. 2b, 2011.

VITELL, S. J. The role of religiosity in business and consumer ethics: A review of the literature. **Journal of Business Ethics**, v. 90, n. 2, p. 155–167, 2009.

WACHHOLTZ, A.; ROGOFF, M. The relationship between spirituality and burnout among medical students. **Contemp Med Educ**, v. 1, n. 2, p. 83-91, 2013.

WALKER, A. G.; SMITHER, J. W. DEBODE, J. The Effects of Religiosity on Ethical Judgments. **J Bus Ethics**, v. 106, p. 437-452, 2012.

WEBER, M. **A Ética protestante e o Espírito do Capitalismo**. São Paulo: Companhia das letras, 2005.

WEBLEY, S. **Religious practices inthe workplace**. London = Institute of Business Ethics, 2011.

WOLLARD, K. K.; SHUCK, B. Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. **Advances in Developing Human Resources**. v.13, n. 4, p. 429-446, 2011.

ZANELLI, J. C. **Estresse nas organizações de trabalho**. Compreensão e Intervenção baseada em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.

ZANGARI, W.; MACHADO, F. R. **Psicologia e Religião: Histórico, Subjetividade, Saúde Mental, Manejo, Ética Profissional e Direitos Humanos [cartilha]**. São Paulo: Universidade de São Paulo; 2018.

ZERACH, G.; LEVIN, Y. Posttraumatic Stress Symptoms, Burn-Out, and Compassion Satisfaction Among Body Handlers: The Mediating Role of Sense of Coherence and Spirituality at Workplace. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 33, n. 12, p. 1931-1957, 2015.

ZHAO, D. Z.; STROTMANN, A. Evolution of research activities and intellectual influences in information science 1996–2005: Introducing author bibliographic-coupling analysis. **Journal of the American Society for Information Science and Technology**, v. 59, n. 13, p. 2070-2086, 2008.

ZILLES, U. **Filosofia da Religião**. São Paulo: Paulus, 1991.

ZIPF, G. K. **Human Behavior and the Principle of Least Effort**. Cambridge, MA: Addison-Wesley, 1949.

## APÊNDICES



## APÊNDICE 1 – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO



### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Participante:

Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa intitulada: Espiritualidade e Religiosidade como Antecedentes do Engajamento no Trabalho: Percepção dos Docentes de Instituições de Ensino Superior, a qual tem por objetivo analisar a Espiritualidade e Religiosidade como antecedentes do Engajamento no Trabalho, segundo a percepção dos docentes de instituições de ensino superior.

A **Espiritualidade** é uma busca particular do indivíduo pela compreensão das respostas de questionamentos sobre a vida, seu verdadeiro significado e propósito, bem como é ter a consciência da existência de algo sagrado ou transcendente, podendo ou não estar vinculado a um contexto religioso. No caso da **Religiosidade**, é o quanto o indivíduo crê, segue ou pratica alguma religião. Deste modo, levando em consideração a existência de vastas evidências empíricas na relação positiva de religiosidade e espiritualidade com a melhora da saúde física e mental, esses conceitos merecem atenção devido aos seus benefícios funcionais que consequentemente levam ao **Engajamento no trabalho**, o qual é caracterizado como um estado positivo, afetivo-inspirador que o profissional se encontra em relação ao trabalho.

No que tange aos benefícios deste estudo, seus resultados irão fornecer maior conhecimento sobre as temáticas e proporciona respaldo teórico para a exploração de futuras pesquisas na área.

Ressalta-se que ao aceitar a participação no estudo, você responderá aos questionamentos de instrumentos que mensuram a Espiritualidade, a Religiosidade e o Engajamento no Trabalho. Em razão disso, o preenchimento do protocolo de pesquisa depende de tempo e por esse motivo, considera-se como risco mínimo do estudo, o desconforto e cansaço que isso poderá provocar.

Deste modo, você poderá desistir de responder a pesquisa a qualquer momento, sendo possível retirar este termo a qualquer momento, sem penalidades. A sua participação no estudo é livre e de forma voluntária, não havendo custos, nem compensação financeira para isso. Ainda, é importante ressaltar que o sigilo de sua identidade será garantido durante toda a pesquisa, inclusive na divulgação dos resultados, bem como é garantido a você melhores esclarecimentos durante o desenvolvimento do estudo. Sendo assim, caso haja dúvidas, você poderá contatar pelo telefone (55) 3220-9314 o prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes, orientador do estudo.

O acesso aos dados estarão a disposição a qualquer momento, visto que serão arquivados na sala 4208 do departamento de ciências administrativas (CCSH – UFSM) pelo período de cinco anos e terá sob responsável o Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes (pesquisador responsável).

Eu, \_\_\_\_\_ (nome do participante) após ler todas as informações contidas neste termo, estou ciente e de acordo em participar deste estudo, assinando em duas vias este consentimento, ficando com a posse de uma delas.

Santa Maria \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2019.

\_\_\_\_\_  
Assinatura do participante

  
\_\_\_\_\_  
Assinatura do pesquisador responsável

Se você tiver alguma consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa, entre em contato: Comitê de Ética em Pesquisa – Cidade Universitária – Bairro Camobi, Av. Roraima, nº 1000 – CEP: 97.105.900 – Santa Maria – RS.  
Telefone: (55) 3220-9362 – Fax: (55) 3220-8009.  
E-mail: comiteeticapesquisa@smail.ufsm.br.  
Web: www.ufsm.br/cep.



## APÊNDICE 2 – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

**Título do projeto:** Espiritualidade e Religiosidade como Antecedentes do Engajamento no Trabalho: Percepção dos Docentes de Instituições de Ensino Superior.

**Pesquisador responsável:** Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes

**Telefone para contato:** (55) 9971-8584

**Instituição/Departamento:** Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) / Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

**Local da Coleta:** Instituições de Ensino Superior

Os pesquisadores deste estudo estão comprometidos a preservar a privacidade dos docentes, cujos dados serão coletados por meio de instrumentos validados. Do mesmo modo, concordam que tais informações serão utilizadas única e exclusivamente para o desenvolvimento e execução do presente estudo. As informações serão mantidas em sigilo na sala 4208 do departamento de ciências administrativas, do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH) - Universidade Federal de Santa Maria (UFSM) durante cinco anos, passando este período, os dados serão destruídos e terá sob responsável o Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da UFSM em \_\_\_\_/\_\_\_\_/2019, com o número do certificado de apresentação para apreciação ética (CAAE) \_\_\_\_\_ e do parecer \_\_\_\_\_.

Santa Maria, dia \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.



Prof. Dr. Luis Felipe Dias Lopes



## APÊNDICE 3 – PROTOCOLO DE PESQUISA



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA  
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO  
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO**



**LINHA DE PESQUISA: GESTÃO DE PESSOAS E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

Prezado(a) Respondente,

Este instrumento de pesquisa faz parte de uma Tese de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria. O objetivo do estudo consiste em analisar a Espiritualidade e Religiosidade como antecedentes do Engajamento no Trabalho, segundo a percepção dos docentes de instituições de ensino superior. Logo, sua participação é extremamente relevante para o desenvolvimento do estudo, por isso os questionamentos abaixo devem ser lidos atentamente. Ao docente será garantido o anonimato, sendo as respostas utilizadas apenas para fins acadêmicos.

Agradecemos a sua colaboração em fazer parte do nosso estudo.

**Sandra Leonara Obregon**  
Doutoranda do Programa de Pós-  
Graduação em Administração –  
PPGA/UFMS

**Luis Felipe Dias Lopes**  
Prof. Dr. do Departamento de Ciências  
Administrativas e do Programa de Pós-  
Graduação em Administração –  
PPGA/UFMS

### **PARTE I DADOS SÓCIODEMOGRÁFICOS**

1. Sexo: 1.1( ) Feminino 1.2( ) Masculino
2. Idade: \_\_\_\_\_ anos
3. Estado Civil: 3.1( ) Casado(a)/União estável 3.2( ) Solteiro(a) 3.3( ) Separado(a)/Divorciado(a)  
3.4( ) Viúvo(a)
4. Renda Familiar Bruta (somatório das rendas de todas as pessoas que moram em sua casa):  
R\$ \_\_\_\_\_
5. Escolaridade:  
5.1( ) Superior Completo 5.2( ) Especialização 5.3( ) Mestrado 5.4( ) Doutorado  
5.5( ) Pós-Doutorado
6. Nome ou Sigla da Instituição de Ensino Superior que você possui maior carga horária:  
\_\_\_\_\_
7. Instituição de Ensino Superior: 7.1( ) Pública 7.2( ) Privada
8. Tempo de serviço nesta Instituição de Ensino Superior \_\_\_\_\_ anos
9. Categoria de seu cargo Docente  
9.1( ) Professor de Ensino Técnico Profissionalizante (Pós- Médio)  
9.2( ) Professor de Ensino Superior - Graduação ou Pós-Graduação  
9.3( ) Professor Ensino Superior - Substituto  
9.4( ) Professor Ensino Superior – Visitante
10. Ocupa função de chefia na instituição? 10.1( ) Sim 10.2( ) Não

**11. Carga Horária Semanal:** 11.1(  ) até 20 horas 11.2(  ) até 30 horas 11.3(  ) até 40 horas  
11.4(  ) 40 horas + DE 11.5(  ) Acima de 40 horas

**12. Você está exercendo o trabalho que gosta?** 12.1(  ) Sim 12.2(  ) Não

**13. Se você respondeu NÃO na questão anterior, explique o motivo:**

---

---

**14. Você é ateu?** 14.1(  ) Sim 14.2(  ) Não

**15. Se você respondeu SIM na questão anterior, explique o motivo:**

---

---

**16. Você se considera membro de alguma religião ou culto?**

16.1(  ) Católica 16.2(  ) Evangélica 16.3(  ) Espírita 16.4(  ) Umbanda e Candomblé

16.5(  ) Budismo 16.6(  ) Judaísmo 16.7(  ) Islamismo 16.8(  ) Hinduísmo

16.9(  ) Tradições esotéricas 16.10(  ) Tradições indígenas 16.11(  ) Cultos asiáticos

16.12(  ) Outra religião 16.13(  ) Mais de uma religião Qual(is)? \_\_\_\_\_

**17. Você pratica sua religião ou culto religioso?** 17.1(  ) Sim 17.2(  ) Não 17.3(  ) Às vezes

**18. Você acredita que sua religião influencia positivamente no desempenho do seu trabalho?**

18.1(  ) Sim 18.2(  ) Não 18.3(  ) Talvez

**19. De acordo com sua resposta anterior, explique de que maneira essa prática influencia (ou não) no seu trabalho:**

---

---

**20. Você se considera:**

19.1(  ) Religioso(a) 19.2(  ) Espiritualizado(a) 19.3(  ) Religioso(a) e Espiritualizado(a)

19.4(  ) Não sei responder 19.5(  ) Outro

**PARTE II**  
**ESCALAS DE ESPIRITUALIDADE**

ESCALA DE EXPERIÊNCIAS ESPIRITUAIS DIÁRIAS  
*Daily Spiritual Experience Scale (DSES)*  
Kimura et al. (2012)

ESCALA DE ESPIRITUALIDADE DE PINTO E PAIS-RIBEIRO (EEPP-R)  
Chaves et al. (2010)

A lista a seguir inclui itens com assuntos que você pode ou não ter experiência com eles. Por favor, responda com que frequência você tem essas experiências, e tente não levar em conta se você acha que deveria ou não ter essas experiências. Alguns itens usam a palavra “Deus”. Se esta palavra não for confortável para você, por favor, substitua-a por outra palavra que signifique o que é “divino” ou “sagrado” para você.

<i>(DSES)</i>	1	2	3	4	5	6	7
	Muitas vezes por dia	Todos os dias	A maioria dos dias	Alguns dias	De vez em quando	Nunca ou quase nunca	Não Vivencio
20. Eu sinto a presença de Deus.							
21. Eu sinto uma conexão com tudo o que é vida.							
22. Em momentos quando estou em conexão com Deus, eu sinto uma alegria que me tira das preocupações diárias.							
23. Eu encontro forças na minha espiritualidade.							
24. Eu encontro conforto na minha espiritualidade.							
25. Eu sinto profunda paz interior ou harmonia.							
26. Eu peço a ajuda de Deus durante as atividades diárias.							
27. Eu me sinto guiado por Deus durante as atividades diárias.							
28. Eu sinto diretamente o amor de Deus por mim.							
29. Eu sinto o amor de Deus por mim, através dos outros.							
30. A beleza da criação me toca espiritualmente.							
31. Eu me sinto agradecido pelas bênçãos recebidas.							
32. Eu sinto carinho desinteressado pelos outros.							
33. Eu aceito os outros mesmo quando eles fazem coisas que eu acho que são erradas.							
34. Eu desejo estar mais próximo de Deus ou em união com o divino.							
<i>(DSES)</i>	1 - Nada próximo	2- Um pouco próximo	3- Muito Próximo	4- Tão próximo quanto possível	5- Não Vivencio		
35. Em geral, quanto você se sente perto de Deus?							
<i>(EEPP-R)</i>	1- Não concordo	2-Concordo um pouco	3- Concordo bastante	4- Concordo plenamente	5- Não concordo nem discordo		
36. As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.							
37. A minha fé e crenças dão-me forças nos momentos difíceis.							
38. As minhas crenças espirituais/religiosas dão sentido à minha vida.							
39. Sinto que a minha vida mudou para melhor.							
40. Aprendi a dar valor às pequenas coisas da vida.							

**PARTE III**  
**ESCALAS DE RELIGIOSIDADE**

ÍNDICE DE RELIGIOSIDADE DE DUKE (P-DUREL)  
Lucchetti et al. (2012)

INVENTÁRIO DE RELIGIOSIDADE INTRÍNSECA (IRI)  
Taunay et al. (2012)

Os questionamentos a seguir pretendem aferir a respeito de sua religiosidade. Por favor, responda os questionamentos com atenção.

(P-DUREL)	1	2	3	4	5	6	
	Mais do que uma vez por semana	Uma vez por semana	Duas a três vezes por mês	Algumas vezes por ano	Uma vez por ano ou menos	Nunca	
41. Com que frequência você vai a uma igreja, templo ou outro encontro religioso?							
(P-DUREL)	1	2	3	4	5	6	7
	Mais do que uma vez ao dia	Diariamente	Duas ou mais vezes por semana	Uma vez por semana	Poucas vezes por mês	Raramente	Nunca
42. Com que frequência você dedica o seu tempo a atividades religiosas individuais, como preces, rezas, meditações, leitura da bíblia ou de outros textos religiosos?							
(P-DUREL)	1	2	3	4	5		
	Totalmente verdade para mim	Em geral é verdade	Não estou certo	Em geral não é verdade	Não é verdade		
43. Em minha vida, eu sinto a presença de Deus (ou do Espírito Santo).							
44. As minhas crenças religiosas estão realmente por trás de toda a minha maneira de viver.							
45. Eu me esforço muito para viver a minha religião em todos os aspectos da vida.							
IRI	1	2	3	4	5		
	Nunca / nada	Raramente / pouco	Ocasionalmente / médio	Frequentemente / muito	Sempre / extremamente		
46. Você acredita na existência de um(a) Deus/entidade superior?							
47. Sua crença religiosa é extremamente importante para você?							
48. Sua crença religiosa é uma fonte de conforto para você?							
49. Sua crença religiosa provê sentido e propósito para sua vida?							
50. Sua crença religiosa é uma importante parte de você enquanto pessoa?							
51. Sua crença religiosa é fonte de inspiração para sua vida?							
52. Seu relacionamento com um(a) Deus/entidade superior é extremamente importante para você?							
53. Você acredita na força da sua oração?							
54. Você acredita na ocorrência de milagres?							
55. Deus/entidade superior é fonte de benefícios em sua vida e dos outros?							

**PARTE IV**  
**ENGAJAMENTO NO TRABALHO**  
*Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*  
 Angst, Benevides-Pereira e Porto-Martins (2009)

**ENVOLVIMENTO PESSOAL NO TRABALHO**  
*Maslach Burnout Inventory (MBI-GS)*  
 Tamayo (2002)

As seguintes perguntas referem-se a sentimentos em relação ao trabalho. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação a seu trabalho. Caso nunca tenha tido tal sentimento, marque “0” (zero) na coluna ao lado. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que descreveria melhor seus sentimentos, conforme a descrição abaixo.

Nunca	Quase nunca	Às vezes	Regularmente	Frequentemente	Quase sempre	Sempre					
0	1	2	3	4	5	6					
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias					
<b>(UWES)</b>					<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
56. Em meu trabalho, sinto-me repleto (cheio) de energia.											
57. Eu acho que o trabalho que realizo é cheio de significado e propósito.											
58. O “tempo voa” quando estou trabalhando.											
59. No trabalho, sinto-me com força e vigor (vitalidade).											
60. Estou entusiasmado com meu trabalho.											
61. Quando estou trabalhando, esqueço tudo o que se passa ao meu redor.											
62. Meu trabalho me inspira.											
63. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.											
64. Sinto-me feliz quando trabalho intensamente.											
65. Estou orgulhoso com o trabalho que realizo.											
66. Sinto-me envolvido com o trabalho que faço.											
67. Posso continuar trabalhando durante longos períodos de tempo.											
68. Para mim meu trabalho é desafiador.											
69. “Deixo-me levar” pelo meu trabalho.											
70. Em meu trabalho, sou uma pessoa mentalmente resiliente (versátil).											
71. É difícil desligar-me do trabalho.											
72. No trabalho, sou persistente mesmo quando as coisas não vão bem.											
<b>EPT (MBI-GS)</b>					<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
73. Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho											
74. Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho											
75. Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho											
76. Sinto que estou dando uma contribuição efetiva para essa organização											
77. Na minha opinião, sou bom no que faço											
78. No meu trabalho, me sinto confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.											

**PARTE V**  
**AUTO-AVALIAÇÃO GLOBAL**

Medida Multidimensional Breve De Religiosidade/Espiritualidade (*BMMRS-P*)  
Curcio (2013)

**Espiritualidade**

79. Você se considera uma pessoa espiritualizada? Se sim, por quê?

---

---

---

---

---

---

---

**Religiosidade**

80. Você se considera uma pessoa religiosa? Se sim, por quê?

---

---

---

---

---

---

---