

O Boletim de Conjuntura (BOCA) publica ensaios, artigos de revisão, artigos teóricos e empíricos, resenhas e vídeos relacionados às temáticas de políticas públicas.

O periódico tem como escopo a publicação de trabalhos inéditos e originais, nacionais ou internacionais que versem sobre Políticas Públicas, resultantes de pesquisas científicas e reflexões teóricas e empíricas.

Esta revista oferece acesso livre imediato ao seu conteúdo, seguindo o princípio de que disponibilizar gratuitamente o conhecimento científico ao público proporciona maior democratização mundial do conhecimento.



# **BOLETIM DE CONJUNTURA**

**BOCA**

Ano VI | Volume 18 | Nº 53 | Boa Vista | 2024

<http://www.ioles.com.br/boca>

ISSN: 2675-1488

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11374203>

---



## INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL, CAPITAL PSICOLÓGICO E JOB CRAFTING: ESTUDO TRANSCULTURAL EM PROFISSIONAIS HOSPITALARES

Andréa Cristina Fermiano Fidelis<sup>1</sup>

Nilton Soares Formiga<sup>2</sup>

António Jorge Fernandes<sup>3</sup>

### Resumo

A inteligência espiritual (IESP), o capital psicológico (CPP) e o reajuste do trabalho (RT) são temas estudados na área organizacional. As abordagens teóricas desses constructos possuem uma relação de complementariedade no sentido de utilizar os recursos pessoais alinhados na busca de sentido e propósito na vida laboral. Tendo em conta essa perspectiva, este estudo tem como objetivo verificar a relação de influência da IESP, CPP e RT no comportamento do trabalhador. Para tal desenvolveu-se uma pesquisa descritiva, de natureza quantitativa para testar o modelo empírico hipotetizado a partir das relações teóricas entre essas três variáveis. Foram utilizadas as escalas de inteligência espiritual versão líder, capital psicológico positivo e *job crafting* (reajuste do trabalho). Foram realizadas análises estatísticas descritivas, de correlação e Análise de Variância para testar o modelo. A amostra foi composta por trabalhadores hospitalares do Brasil e de Portugal, com n=434 trabalhadores (212 brasileiros e 222 portugueses). Observou-se que o capital psicológico tem uma ação de mediação na relação entre a inteligência espiritual do líder e a ocorrência do reajuste do trabalho das equipes, confirmando o modelo teórico testado. Este artigo traz a contribuição de abordar o tema da Inteligência espiritual e do Reajuste do trabalho que ainda são pouco explorados no contexto brasileiro, bem como apontar as relações teóricas entre eles, bem demonstrar a relevância positiva desses fatores e sua influência na performance laboral dos trabalhadores de saúde dos dois países pesquisados.

**Palavras-chave:** Capital Psicológico; Inteligência Espiritual; *Job Crafting*; Reajuste do Trabalho.

211

### Abstract

Spiritual intelligence (SI), psychological capital (PC) and Job Crafting (JC) are topics studied in the organizational area. The theoretical approaches to these constructs have a complementary relationship in the sense of using aligned personal resources in the search for meaning and purpose in working life. Taking this perspective into account, this study aims to verify the influence of SI, PC and JC on worker behavior. To this end, descriptive, quantitative research was developed to test the empirical model hypothesized based on the theoretical relationships between these three variables. The spiritual intelligence leader version, positive psychological capital and job crafting scales were used. Descriptive statistics, correlation and Analysis of Variance were analyzed to test the model. The sample was composed of hospital workers from Brazil and Portugal, with n=434 workers (212 Brazilians and 222 Portuguese). It was observed that psychological capital has a mediating action in the relationship between the leader's spiritual intelligence and the occurrence of Job Crafting of team work, confirming the tested theoretical model. This article contributes to addressing the topic of spiritual intelligence and Job crafting, which are still little explored in the Brazilian context, as well as pointing out the theoretical relationships between them, as well as demonstrating the positive relevance of these factors and their influence on workers' work performance of health in the two countries researched.

**Keywords:** Job Crafting; Psychological Capital; Spiritual Intelligence; Work Readjustment.

<sup>1</sup> Professora da Universidade Potiguar (UnP). Doutora em Marketing e Estratégia Organizacional pela Universidade de Aveiro (UA). E-mail: [andrea@andreadefidelis.com](mailto:andrea@andreadefidelis.com)

<sup>2</sup> Professor da Universidade Potiguar (UnP). Doutor em Psicologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB). E-mail: [nsformiga@yahoo.com](mailto:nsformiga@yahoo.com)

<sup>3</sup> Professor da Universidade de Aveiro (UA). Doutor em Economia Internacional e Desenvolvimento pela Universidade de Barcelona (UB). E-mail: [afcr@ua.pt](mailto:afcr@ua.pt)



## INTRODUÇÃO

Por ser uma inteligência, a inteligência espiritual (IESP) é uma capacidade cognitiva de resolução de problemas. Sua abordagem vem dicutir as “*ultimates questions*”, ou seja, qual é o propósito da vida humana (EMMONS, 2000a). Na área do comportamento organizacional, a IESP aponta para a atividade laboral como uma oportunidade de dar sentido à vida.

Refletindo sobre as concepções teóricas da IESP passou-se a considerar quais outros fatores podem estar a inspirar os seres humanos a utilizar esta capacidade cognitiva na vida laboral. Foi encontrado nos construtos capital psicológico e *job crafting* (traduzido para o Brasil como reajuste do trabalho) similaridades e complementariedades conceituais que inspiraram a construção de um modelo teórico que explicasse a influência da inteligência espiritual do líder no comportamento organizacional de suas equipes.

O Capital Psicológico (CPP), por ser um recurso emocional interno, associou-se teoricamente as questões de esperança e resiliência às dimensões da IESP. Já o reajuste do trabalho (RT) apresenta a adaptação realizada pelo trabalhador para exercer suas atividades alinhadas com seus valores e princípios pessoais na busca de propósito no trabalho.

O objetivo desta pesquisa é o de verificar se existe uma relação de influência entre esses três construtos (IESP, CPP e RT) no comportamento dos trabalhadores. Utilizou-se a abordagem quantitativa, através das técnicas de análises fatoriais, confirmatórias e correlacionais. A amostra foi composta por trabalhadores da saúde hospitalar do Brasil e de Portugal. Esses trabalhadores têm suas atividades voltadas para a promoção da saúde e bem-estar de seus pacientes, expondo-os a questões de sentido e propósito no trabalho. Por essas questões acredita-se que o grupo da saúde seja uma escolha adequada para avaliar a relação hipotetizada.

Esse artigo traz no seu referencial teórico os três construtos separadamente com suas relações conceituais com a inteligência espiritual. Segue-se a sessão de metodologia com a apresentação das escalas utilizadas, descrição da amostra e os resultados estatísticos. A discussão dos resultados apresenta as relações empíricas encontradas, com a relevância desse estudo para o contexto acadêmico e as principais contribuições dessa pesquisa sendo descrita nas considerações finais.

## INTELIGÊNCIA ESPIRITUAL

A Inteligência Espiritual (IESP) é originalmente estudada no campo da Psicologia (MA; WANG, 2022). Este conceito surgiu a partir do trabalho de Gardner (1983) sobre inteligências múltiplas.



Contudo, os autores Emmos (2000) e Zohar e Marshall (2000) são as referências acadêmicas seminais sobre esse tema. Na perspectiva de Zohar e Marshall (2000) a Inteligência Espiritual (IESP) representa a evolução da capacidade cerebral humana. Partem do princípio de que as Inteligências Racional e Emocional não são capazes de explicar a complexidade da inteligência dos indivíduos (ANDREI, 2023). Existe na essência do homem o anseio por compreender a vida. Este desejo, que o diferencia dos animais, gera motivação para refletir sobre valores, sentido e propósito (FIDELIS *et al.*, 2024).

A inteligência Espiritual permite que o sujeito se questione em cada experiência vivida qual o sentido encontrado, qual impacto sofrido, quais crenças e valores pessoais foram mantidos ou violados e quais sentimentos são despertados a partir disto (ZOHAR; MARSHALL, 2000). Esta capacidade, que Zohar e Marshall (2000) chamam de SQ (Quociente de Espiritualidade), situam a vida num contexto mais amplo, conferindo aos indivíduos a habilidade de solucionar seus problemas dentro de uma perspectiva de valor pessoal (EMMOS, 2000). Esta habilidade é uma força subjetiva e uma qualidade fundamental do ser humano. É a parte sagrada de cada um, que impulsiona os homens para conduzir suas vidas de maneira que faça sentido. Nela está condensada a verdade interna, de onde nasce o propósito, a felicidade e a realização (HYDE, 2004).

Sob a influência dos trabalhos de Emmos (2000) e Zohar e Marshall (2000), os autores King e Decicco (2009) construíram e validaram uma escala para medir a Inteligência Espiritual, denominada SISRI - *Spiritual Intelligence Self-Report Inventory*. com quatro dimensões: CET- *Critical existential thinking*; PMP – *Personal meaning production*; TA – *Transcendental awareness*; CSE – *Conscious state expansion*.

O *Critical existential thinking* é considerado a capacidade de pensamento crítico sobre questões de sentido existencial profundo como a vida, a morte, a verdade, significado e propósito em estar vivo. O *Personal meaning production* é a capacidade de perceber um propósito nas experiências vividas, mesmo que estas experiências sejam dolorosas ou difíceis. É uma capacidade cognitiva de integrar os valores e princípios as ações diárias ou extraordinárias. O *Transcendental awareness* procura perceber dimensões não materiais de si próprio e dos demais, através do Eu Transcendente. O *Conscious state expansion* analisa a capacidade de expandir a consciência. Está presente em pessoas com grande capacidade de concentração e controle dos pensamentos. Se manifesta pela meditação, contemplação ou estados alterados de consciência (KING *et al.*, 2012; FILIPA *et al.*, 2016; ANTUNES *et al.*, 2017).

O conceito que será usado para esta investigação é o de King e Decicco (2009, p. 69) que diz que IESP é “conjunto de capacidades mentais que contribuem para a consciência, integração e aplicação adaptativa do imaterial e transcendente da existência de alguém”.



Os estudos da IESP o na área organizacional têm apontado que pessoas com presença de inteligência espiritual tendem a ocupar-se mais da missão do trabalho do que dos resultados financeiros (SAMUL, 2020), orientam-se para o bem-estar das pessoas, sejam clientes, colegas de trabalho ou liderados (DEWI, 2020); tem uma visão alargada da realidade, tomando decisões pautadas para o bem comum (SHARAFNIA *et al.*, 2022).

## CAPITAL PSICOLOGICO POSITIVO

O CPP (capital psicológico positivo) é definido como um ‘estado’ de desenvolvimento psicológico positivo, caracterizado pelo facto do indivíduo ter o seguinte conjunto de atributos (LUTHANS *et al.*, 2007 p. 9):

autoeficácia – ser confiante e autoeficaz, de modo a manter o esforço necessário para ter sucesso em tarefas desafiantes; otimismo – efetuar atribuições positivas sobre os acontecimentos presentes e futuros; esperança – perseverar em relação aos objetivos e, se necessário, redirecionar as formas de alcançar as metas para ter sucesso; resiliência – superar-se e voltar ao estado emocional normal perante problemas e adversidades.

O Capital Psicológico é um conceito amplamente utilizado nos estudos acadêmicos relacionados ao comportamento organizacional do trabalhador (TANG, 2020; GOSWAMI; GOSWAMI, 2023). Indivíduos com CPP comportam-se positivamente frente às demandas pessoais e laborais, aumentando a eficácia no trabalho (KARIMI *et al.*, 2023); apresentam uma forma de agir que gera impacto positivo nas relações laborais, a adicionar valor para si e para o contexto em que estão inseridos (FORMIGA *et al.*, 2020).

Apesar de não haver pesquisas empíricas que relacionem os construtos CPP e IESP (até o momento dessa publicação), é possível identificar relações teóricas entre eles. O primeiro aspecto que aproxima as duas abordagens é a capacidade psicológica estruturada na autoeficácia, otimismo, esperança e resiliência, os quais “são recursos psicológicos únicos”. Elas dotam os indivíduos com a “habilidade cognitiva que orienta e desenvolve as pessoas para uma avaliação positiva da realidade” (LUTHANS *et al.*, 2007), dando a possibilidade de moldar o funcionamento afetivo, cognitivo e comportamental dos sujeitos, através da “automotivação, perseverança, esforço eficiente que aumentam a probabilidade de sucesso nas tarefas realizadas” (LUTHANS *et al.*, 2014).

A IESP utiliza as capacidades psicológicas humanas para resolução dos problemas e tomada de decisão, mantendo uma visão holística de si própria e da realidade (ANTUNES *et al.*, 2018; EMMONS, 2000a; MAYER, 2000). Zohar e Marshall (2000) justificam que a IESP integra as capacidades



cognitivas e emocionais, que são chamados de “recursos psicológicos”, dirigindo os “esforços humanos para um objetivo elevado” (SKRZYPINSKA, 2021). Por conseguinte, é possível que as capacidades mobilizadas pela IESP motivem os recursos psicológicos positivos dos trabalhadores, que compõem o CPP, para interpretar positivamente as situações vividas, moldando o seu comportamento e a sua atuação profissional.

Também é possível estabelecer paralelos comparando as dimensões da escala do capital psicológico com a escala da inteligência espiritual (SISRI). Por exemplo: dotar de significado, sentido e propósito as experiências de vida é a definição da dimensão *personal meaning* (PM) (KING; DECICCO, 2009). A resiliência (CPP) representa um comportamento de enfrentamento do inevitável, com uma postura ativa para a resolução do problema (PURWANTO *et al.*, 2021). Ambos os fatores (resiliência e PM) representam a capacidade dos indivíduos de superar as adversidades da vida, com uma atitude positiva frente às situações estressantes.

Entre as dimensões esperança (CPP) e *Transcendental Awareness* - TA (SISRI-IESP) também é possível identificar aspectos teóricos comuns. Os dois construtos dizem respeito à “capacidade humana de perceber a realidade profundamente”, indo além das aparências, incentivando o sujeito na busca por diferentes caminhos, habilitando-o a encontrar soluções que vão de encontro aos seus princípios e valores pessoais (PURWANTO *et al.*, 2021, KING *et al.*, 2012).

## JOB CRAFTING

O Job Crafting (JC) surgiu do trabalho seminal de Wrzesniewski e Dutton (2001). O construto é definido como um “processo informal realizado pelos trabalhadores para remodelar e/ou adequar suas atividades laborais, alterando as funções preestabelecidas do desenho do cargo de trabalho” (WRZESNIEWSKI; DUTTON, 2001, p. 180). Em português, a palavra “job crafting” foi traduzido pelo termo Reajuste do trabalho - RT (FIDELIS *et al.*, 2022), termo esse que será empregado neste documento como sinônimo do termo em inglês.

A ocorrência do Reajuste do trabalho se dá em três diferentes aspectos: “físicos (temporal e orgânico), psicológicos (emocional e cognitivo) e sociais (relacional)” (DEVOTTO; MACHADO, 2017), sendo essa as três dimensões apresentadas na escala de Slep e Vella-Brodrick (2013) para medir o construto.

O Reajuste do trabalho pode ocorrer em diferentes profissões e/ou atividades, não dependendo da escolaridade ou da capacidade cognitiva de cada indivíduo (BAKKER, 2017; FULLER; UNWIN, 2017). Contudo, para que o funcionário possa modelar suas tarefas laborais, através do RT, é necessário



que haja um ambiente organizacional com espaço para autonomia dos mesmos (WRZESNIEWSKI *et al.*, 2013). A autonomia na empresa, mesmo que pequena, encoraja as pessoas a alterar as fronteiras de suas tarefas.

A autonomia é um conceito chave ligado à teoria do RT. “A autonomia é a necessidade humana em realizar as tarefas cotidianas da forma que o sujeito mais aprecia, considerando seus valores e princípios pessoais” (RYAN; DECI, 2020). O reverso da autonomia é a completa alienação do indivíduo com conseqüente desmotivação para atuação pessoal e profissional (RYAN; VANSTEENKISTE, 2023).

Ao debruçar-se sobre essas duas abordagens, a inteligência espiritual e o Reajuste do trabalho, é possível identificar uma possível relação de complementaridade ou de influência entre elas. A inteligência espiritual aponta que o ser humano tem uma motivação interna que o conduz a construir uma vida com propósito e sentido, com a intenção de conexão com o outro e com a sociedade (EMMONS, 2000b). Os alicerces teóricos do RT indicam que a motivação do trabalhador em customizar e/ou remodelar suas tarefas laborais se sustenta na necessidade de autonomia e na construção de uma identidade social positiva (WRZESNIEWSKI; DUTTON, 2001). Este desejo surge do anseio de ter uma vida conectada à promoção do bem comum e do reconhecimento social dos demais e da busca de uma vida com significado (RYAN; DECI, 2020; TIMS *et al.*, 2016).

Tendo isto em conta, é possível pensar que o RT pode ser uma alternativa encontrada pelos indivíduos de responder às demandas da IESP, tornando o trabalho um meio de conquistar uma vida com sentido e propósito. A ação do RT no trabalho dá a oportunidade aos trabalhadores de reorganizar suas atividades de uma forma que eles possam “estabelecer e/ou confirmar uma identidade pessoal com maior significado positivo” (RAFIQ *et al.*, 2023). Isto ocorre quando a pessoa reconhece em suas atividades laborais a oportunidade de criar ‘sentido’ e ‘propósito’ em suas tarefas, sejam elas através da construção da relação com o outro, ou em benefício da família, da sociedade ou do meio ambiente (ZHANG; PARKER, 2019).

As duas abordagens (IESP e RT) reforçam que o ‘sentido’ e ‘propósito’ estão vinculados ao desejo intrínseco dos seres humanos em contribuir para o bem comum, para a sociedade e/ou para o planeta (WRZESNIEWSKI *et al.*, 2013). Contudo, para que ocorra o RT é necessário um ambiente organizacional que possibilite a autonomia do trabalhador. Líderes com IESP tendem a ter uma visão do trabalho como uma oportunidade de encontrar sentido e estimular os demais nesta busca de sentido (KARIMI *et al.*, 2023).



## MÉTODO

O estudo assumiu uma metodologia do tipo descritivo, exploratório e correlacional, de abordagem quantitativa, tendo contemplado uma coleta de dados do tipo intencional. A amostra é composta por trabalhadores de a saúde hospitalar. São eles que avaliam tanto a inteligência espiritual de seu líder quanto sua própria ação de Reajuste do trabalho e capital psicológico positivo. O número total de respondentes é de 434 trabalhadores distribuídos em dois países: Brasil (212) e Portugal (222).

A qualidade da amostra foi avaliada no pacote estatístico *GPower* 3.1. Para a coleta de dados considerou uma probabilidade de 95% ( $p < 0,05$ ), magnitude do efeito amostral ( $r \geq 0,50$ ) e um padrão de poder hipotético ( $\pi \geq 0,80$ ), conforme estabelecidos por Faul, Erdfelder, Lang e Buchner (2007). A partir desses critérios, os indicadores estatísticos referentes à qualidade amostral selecionada foram os seguintes:  $n_{total} = t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 1,00$ ,  $n_{1_{Brasil}} = t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 0,99$  e  $n_{2_{Portugal}} = t \geq 1,98$ ;  $\pi \geq 0,98$ , todos com um  $p$ -value 0,01; condição que indica que a referida amostra é suficiente para esta pesquisa.

## Instrumentos

Escala de Inteligência Espiritual (versão líder) – IESPLÍDER: Trata-se de uma escala adaptada do instrumento SISRI-24 (KING; DECICCO, 2009). Bem como o original, esta escala possui 24 afirmações, distribuídos em quatro fatores: CET - Pensamento crítico existencial (*critical existential thinking*); PMP – Produção pessoal de significado (*Personal Meaning Production*); AT – Consciência transcendental (*Awareness Transcendental*); e CSE – Expansão da consciência (*Conscious State Expansion*). O instrumento foi traduzido através da técnica reversa e analisado por especialistas do Brasil e de Portugal. As adaptações nas sentenças foram realizadas no sentido de levar o respondente a pensar na inteligência espiritual de seu líder. As frases usualmente iniciam com a expressão “seu líder age/pensa/demonstra refletir sobre ...”.

Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho (ECPPT) – Neste estudo utilizou-se a forma reduzida para 12 itens, desenvolvida por Viseu *et al.* (2012) para o contexto português; composta por 12 itens que descrevem para os respondentes, um estado psicológico positivo com o objetivo para enfrentar e empregar o esforço necessário para alcançar sucesso em tarefas desafiadoras. A escala é formada por quatro fatores: autoeficácia, esperança, resiliência e otimismo. A pessoa deverá responder numa escala tipo Likert, de seis pontos, o grau de concordância com cada item, variando de 1 = Discordo fortemente a 6 – Concordo fortemente.



No estudo para o contexto brasileiro, através da análise fatorial confirmatória, com o objetivo de validar tal medida para o referido contexto com amostras de trabalhadores de organizações públicas e privadas, observaram indicadores psicométricos confiáveis ( $X^2/df = 1,32$ , RMR = 0,05, GFI = 0,98, AGFI = 0,95, CFI = 0,99, TLI = 0,99 e RMSEA = 0,03), confirmando a estrutura tetrafatorial da ECPP, previamente proposta por Viseu *et al.* (2012) em Portugal. No estudo desenvolvido por Fidelis, Formiga e Fernandes (2022) confirmaram-se os resultados originais para as duas amostras distintas (Brasil e Portugal) sendo este um instrumento confiável para pesquisas empíricas entre os dois países.

Reajuste do trabalho – *Job Crafting Questionnaire* – JCQ foi desenvolvido por Slemp e Vella-Brodrick (2013). Esta ferramenta mensura a ação de modelagem e adaptação das atividades realizadas pelo trabalhador em sua função. É uma escala likert composta por 15 afirmações divididas em três dimensões: Reajuste da tarefa (*task crafting*), Reajuste Relacional (*relational crafting*) e Reajuste cognitivo (*cognitive crafting*). A escala original sofreu pequenas alterações semânticas para o português de Portugal. No estudo desenvolvido por Fidelis *et al.* (2023) verificou-se que este instrumento tem consistência estatística em ambos os países (Brasil e Portugal) podendo ser utilizado para estudos nestes dois contextos culturais.

## Procedimentos e administração do instrumento

O questionário foi coletado em dois países de língua portuguesa, a saber, Brasil e Portugal. A aplicação do instrumento foi realizada presencialmente nas instituições hospitalares e pelo compartilhamento eletrônico dos inquéritos pelas redes sociais e por e-mails; os pesquisadores se disponibilizaram (presencial ou por e-mail) para esclarecer eventuais dúvidas quanto à pesquisa e o instrumento. Como primeira ação, os respondentes receberam o termo de “Consentimento Livre e Esclarecido” que estabelece a autorização dos mesmos em participar desta pesquisa garantindo o anonimato e o sigilo de sua identidade. O tempo médio de resposta foi de 12 minutos.

Respeitaram-se as orientações previstas na Resolução 466/2012 do CNS e na Resolução 016/2000 do Conselho Federal de Psicologia para as pesquisas com seres humanos (Conselho Nacional de Saúde [CNS], 2016; Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia [ANPEPP], 2000). O projeto foi avaliado pelo Comitê de Ética do Hospital Mãe de Deus/Associação Educacional São Carlos, com o número de registro CAEE 05104818.9.0000.5328 – sendo aprovada, com registro identificado pelo parecer de número 3.135.413



## Análise dos dados

Quanto a análise dos dados, utiliza-se o pacote estatístico SPSSWIN versão 24.0, para tabular os dados e realizar as análises estatísticas descritivas (média e desvio padrão, mediana), correlação de Pearson, teste de *t* de Student, alfa de Cronbach (DANCEY; REIDY, 2018)

Além desses cálculos, utilizou-se o programa AMOS 22.0 para realizar a análise fatorial confirmatória do construto. Esse programa estatístico tem a função de apresentar, de forma mais robusta, indicadores psicométricos que visam uma melhor construção da adaptação e acurácia da escala estudada, bem como, permite desenhar o modelo teórico pretendido no estudo.

Considerou-se como entrada a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o estimador ML (*Maximum Likelihood*). Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com um único fator. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste dos dados ao modelo proposto. A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O  $\chi^2$  (qui-quadrado)- neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; *Goodness-of-Fit Index (GFI)* e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index (AGFI)* -Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores são considerados satisfatórios; *Root-Mean-Square Error of Approximation (RMSEA)*, com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), assume-se como ideal que o *RMSEA* se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; *Comparative Fit Index (CFI)* - próximos de 1 como indicadores de ajustamento satisfatório.; *Tucker-Lewis Index (TLI)*, - varia de zero a um, com índice aceitável acima de 0,90; *Expected Cross-Validation Index (ECVI)* e o *Consistent Akaike Information Criterion (CAIC)* - valores baixos do *ECVI* e *CAIC* expressam o modelo com melhor ajuste.

## RESULTADOS

Com base na coleta de dados, avaliou-se a multicolinearidade entre as variáveis. As correlações foram  $\leq 0,90$ , variando de 0,05 A 0,86 (TABACHNICK, FIDEL, 2001). Foi verificada também, a presença de *outliers* multivariados e através do teste de normalidade de Kolmogorov-Smirnov (KS) observou uma normalidade com os seguintes indicadores (KS = 0,24,  $p < 0,16$ ) (MIOT, 2017).

Com base nestes critérios estatísticos, os quais atendem a normalidade da amostra, seguiu-se para a realização dos cálculos paramétricos que estão destinados à avaliação da qualidade da medida e da variância dos escores médios entre as variáveis.



A amostra total é de  $n = 434$ , sendo Portugal com  $n = 222$  e o Brasil com  $n = 212$ . A análise dos dados demográficos de ambos os países mostram similaridades na distribuição dos gêneros, graduação, função e idade. Os resultados totais indicam que 83,4% dos respondentes são mulheres no cargo de enfermeira (56%), com o título de graduação (64%), na faixa etária compreendida entre os 36-45 anos (41%).

Em seguida avaliou-se a consistência interna dos instrumentos; estes foram previamente confirmados em sua estrutura fatorial tendo revelado indicadores psicométricos confiáveis (HAIR JR. *et al.*, 2014). Desta maneira, realizou-se o cálculo do alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e de correlação intraclasse para as escalas com objetivos de verificar a qualidade psicométrica da medida. Observou-se que o indicador alfa nas três escalas apresentaram valores maiores do que 0,70, condição que sugere que os valores observados nestas análises indicam a homogeneidade da medida utilizada, sendo capaz de produzir a mesma variância.

A partir destes indicadores é possível afirmar que as escalas são seguras para mensurar o fenômeno pretendido; destacam-se os seguintes alfas: Escala de Inteligência Espiritual (versão líder), foi de 0,95 (ICC = 0,95, IC95% - 0,94-0,95), Job Crafting Questionnaire – JCQ, 0,84 (ICC = 0,84, IC95% - 0,82-0,86) e Escala de Capital Psicológico Positivo no Trabalho 0,90 (ICC = 0,90, IC95% - 0,89-0,92). Chama-se atenção para a correlação intraclasse (ICC), o qual manteve padrão de variação entre os escores maior do que 0,70; este indicador é considerado um coeficiente de reprodutibilidade (R), utilizado para prever, em pesquisas futuras, uma constante de uso da escala com amostras assumindo semelhantes categorias, a partir de procedimentos altamente padronizados e métodos de coleta de dados conhecidos.

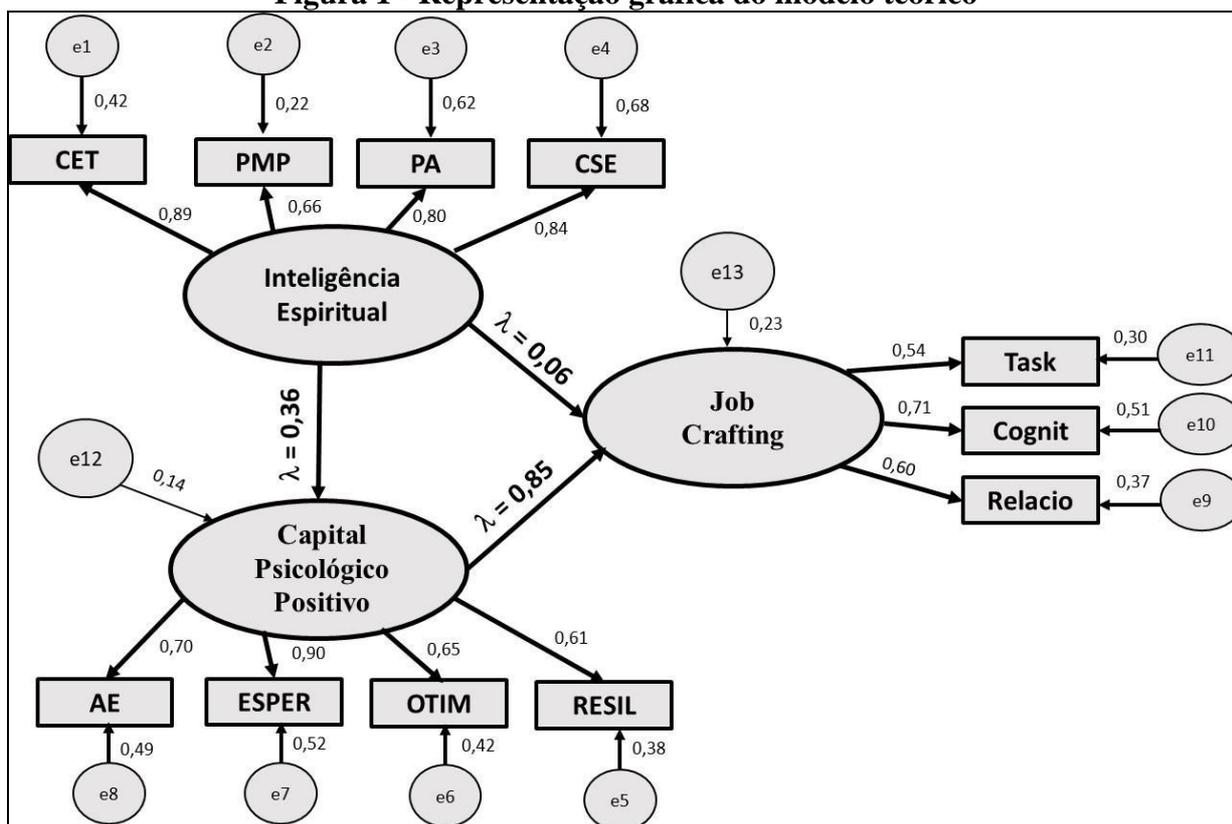
Tendo as referidas medidas sido consistentes na avaliação dos construtos, procurou-se responder ao objetivo principal do estudo: verificar a relação entre Inteligência Espiritual (versão líder), Reajuste do trabalho e Capital Psicológico Positivo no Trabalho em brasileiros e portugueses de unidades hospitalares. A partir da análise de modelagem de equação estrutural, considerou-se um modelo recursivo de equações estruturais, tendo estabelecido a interdependência entre os construtos. Com as devidas modificações nos ajustes de erro, o modelo apresentou a seguinte razão estatística:  $\chi^2/gf = 2,86$ , RMR = 0,04, GFI = 0,95, AGFI = 0,93, CFI = 0,97, TLI = 0,95, RMSEA = 0,07 (0,05-0,08).

Na Figura 1, observa-se que o modelo gerado, o modelo preditivo da influência da IESP do líder no CPP e RT, revelaram escores positivos do (CPP) Capital psicológico Positivo ( $\lambda = 0,36$ ) e (RT) Reajuste do trabalho (job crafting) ( $\lambda = 0,06$ ) e PCC-RT ( $\lambda = 0,85$ ). Não somente todos os Lambdas estiveram no intervalo esperado  $|0 - 1|$ , inexistindo problemas de erro na medida, como também, todos foram significativos e diferentes de zero ( $t > 1,96$ ,  $p < 0,05$ ). Porém, destaca que apesar dos resultados



no referido modelo atenderem aos critérios estatísticos exigidos ele não corroborou o modelo original proposto, pois, a baixa associação Lambda das relações entre IESP-CPP e IESP- RT (job crafting) tangenciam a qualidade exigida pela literatura psicométrica (HAIR JR. *et al.*, 2014).

Figura 1 - Representação gráfica do modelo teórico



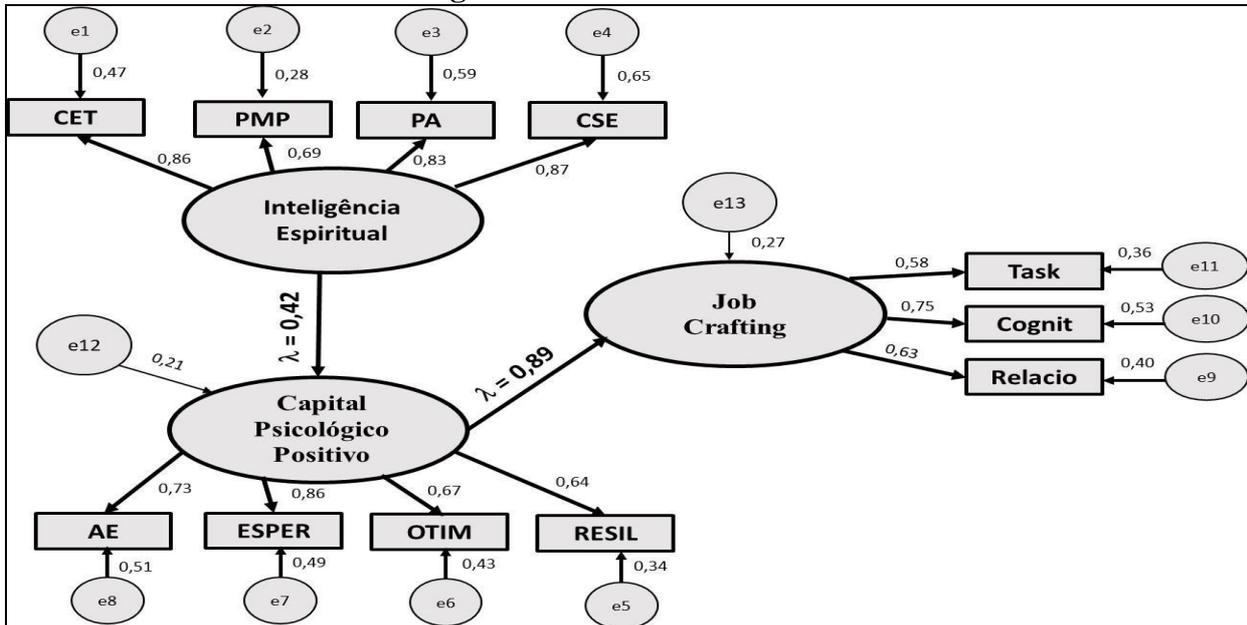
Fonte: Elaboração própria.

Notas: Inteligência Espiritual e seus fatores com as siglas em inglês CET (pensamento crítico profundo) PMP (produção pessoal de significado) PA (consciência transcendental) CSE (estado de expansão da consciência); Capital Psicológico positivo AE (autoeficácia), ESPER (esperança), OTIM (otimismo), RESIL (resiliência); o reajuste do trabalho está em sua expressão em inglês Job Crafting, bem como seus fatores task (tarefa), cognit (cognitivo), relacio (relacional).

Apesar de apresentar uma forte relação entre o capital psicológico positivo e o reajuste do trabalho, à associação lambda do Modelo 1 apontou para uma possível inconsistência empírica do modelo proposto inicialmente. Desta maneira, através de uma reflexão profunda dos fundamentos conceituais e das relações estabelecidas entre os líderes e os trabalhadores, gerou-se um modelo alternativo, o qual tinha como proposta de associação hierárquica entre os construtos IESPlíder – CPP - RT. Com isso, realizou o cálculo de equações estruturais e com as devidas modificações realizadas nos ajustes de erro, observou-se uma razão estatística [ $\chi^2/g1 = 1,96$ , RMR = 0,03, GFI = 0,97, AGFI = 0,96, CFI = 0,99, TLI = 0,98, RMSEA = 0,05 (0,03-0,06)] que correspondeu à perspectiva teórica e empírica.



Figura 2 - Modelo teórico alternativo



Fonte: Elaboração própria.

Notas: Inteligência Espiritual e seus fatores com as siglas em inglês CET (pensamento crítico profundo) PMP (produção pessoal de significado) PA (consciência transcendental) CSE (estado de expansão da consciência); Capital Psicológico positivo AE (autoeficácia), ESPER (esperança), OTIM (otimismo), RESIL (resiliência); o reajuste do trabalho está em sua expressão em inglês Job Crafting, bem como seus fatores task (tarefa), cognit (cognitivo), relacio (relacional).

Observou-se que, tanto os Lambdas estiveram no intervalo esperado  $|0 - 1|$  e acima de 0,30, quantos foram significativos e diferentes de zero ( $t > 1,96, p < 0,05$ ) (figura 2), salientando que não houve problemas de erro na medida para o referido modelo. É possível observar que o modelo alternativo gerado corroborou o modelo sugerido hierarquizado no qual a IESPlíder associou-se positivamente ao CPP ( $\lambda = 0,42$ ) e este influencia a ocorrência do RT (job crafting) ( $\lambda = 0,89$ ).

Tabela 1 - Indicadores das estimativas preditivas do modelo teórico

Variáveis	Relação	Construtos	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p-valor
CPP	<---	Inteligência Espiritual	,273	,041	6,656	0,001
Job Crafting	<---	CPP	,672	,074	9,062	0,001
CET	<---	Inteligência Espiritual	1,000	---	---	---
PMP	<---	Inteligência Espiritual	-,115	,042	-2,753	0,001
TA	<---	Inteligência Espiritual	1,047	,038	27,847	0,001
CSE	<---	Inteligência Espiritual	1,183	,040	29,646	0,001
Resiliência	<---	Capital Psicológico	1,000	---	---	---
Otimismo	<---	Capital Psicológico	1,147	,092	12,517	0,001
Esperança	<---	Capital Psicológico	1,426	,105	13,538	0,001
Autoeficácia	<---	Capital Psicológico	1,207	,101	11,911	0,001
Task	<---	Job Craft	1,000	---	---	---
Cognitive	<---	Job Craft	1,428	,144	9,932	0,001
Relational	<---	Job Craft	1,367	,134	10,168	0,001

Fonte: Elaboração própria.

Notas: Inteligência Espiritual e seus fatores com as siglas em inglês CET (pensamento crítico profundo) PMP (produção pessoal de significado) PA (consciência transcendental) CSE (estado de expansão da consciência); Capital Psicológico positivo- CPP com seus fatores autoeficácia, esperança, otimismo, resiliência; o Reajuste do trabalho está em sua expressão em inglês Job Crafting, bem como seus fatores task (tarefa), cognit (cognitivo), relacio (relacional).

Desta maneira, considerando tais resultados, se aceita o modelo alternativo. Isto porque responde de forma lógica tanto a direção de influência teórica da IESP-CPP-RT quanto aos critérios estatísticos



do modelo alternativo. Com isso, ao sugerir tal modelo de relação de influência e mediação, pode-se considerar que: quando o trabalhador percebe a inteligência espiritual de seu líder, que abre espaço para a construção de relações de trabalho mais humanas, centradas na missão e sentido do trabalho, este (o trabalhador) utiliza suas capacidades psicológicas internas, tais como a autoconfiança para utilizar seus valores pessoais, no otimismo e esperança de organizar suas tarefas de maneira mais autônoma e na resiliência de lidar com as situações mais estressantes, para reorganizar suas atividades laborais (RT) de forma que faça sentido e que tenha propósito.

## DISCUSSÃO

A partir das premissas teóricas iniciais acreditou-se que a inteligência espiritual do líder influenciava tanto o capital psicológico positivo dos trabalhadores quanto a ocorrência do Reajuste do trabalho. Contudo, ao testar esse modelo (modelo 1) empiricamente percebeu-se que não há uma relação direta e significativa de influência entre IESP e RT.

Este primeiro resultado, associado ao valor significativo da relação entre CPP-RT ( $\lambda = 0,85$ ) no modelo 1 conduziu a uma reflexão: é possível que o CPP atue como mediador entre a IESP e o RT?

O CPP é um investimento emocional e pessoal que leva os sujeitos a um desempenho elevado de suas atividades profissionais (FORMIGA *et al.*, 2020). Sua influência no modelo 1 revelou-se como um fator-chave, sendo um elemento conector entre a inteligência espiritual dos líderes e a ação de RT dos trabalhadores. Sendo assim, assumiu-se um novo modelo que foi testado (modelo 2).

No modelo 2, observou-se que os trabalhadores com capital psicológico positivo percebem a inteligência espiritual do líder como uma característica afetiva que os impulsionam a executarem suas tarefas laborais de maneira mais autônoma e comprometida com seus princípios e valores pessoais, revelando seu efeito de mediação entre IESP e RT. Essa relação de mediação do CPP confirma os resultados de Dai e Fang (2023) que analisaram o efeito mediador do capital psicológico na relação entre líderes e equipe. Esses autores afirmam que “os líderes melhoram o capital psicológico dos trabalhadores, reconhecendo as suas características únicas e incentivando-os a expressarem-se, e aumentando a sua motivação interna”.

O CPP tem sido apontado em diferentes modelos empíricos como um mediador das relações laborais (CARMONA-HALTY *et al.*, 2019; FORMIGA *et al.*, 2020; LUTHANS *et al.*, 2001; YAZDANSHENAS; MIRZAEI, 2023). Esse efeito de mediação do CPP pode estar a indicar de que a ação positiva do trabalhador é uma experiência alicerçada nos seus recursos pessoais internos (CENCIOTTI *et al.*, 2017, JENA; PRADHAN, 2015, ROŠKOVÁ; FARAGOVÁ, 2020).



O comportamento do reajuste laboral nas dimensões da tarefa, dos relacionamentos e dos valores é decorrente da postura interna dos trabalhadores também já foi identificado como um recurso interno. Especificamente, ao se referir a relação entre CPP e RT autores como Cenciotti *et al.* (2017) concluem que os trabalhadores apresentam autoconfiança na realização das atividades (autoeficácia), determinação em alcançar as metas de trabalho (esperança), com alta tolerância para lidar com situações difíceis e estressantes (resiliência) e mantendo uma visão positiva frente ao futuro (otimismo).

Já a relação positiva entre IESP e RT se confirmou nesse modelo estatístico (modelo 2). Este resultado indica que os líderes que possuem um comportamento espiritualmente inteligente, tendem a perceber as pessoas de maneira holística (AHMADI *et al.*, 2021). Esta postura inteligente do líder se reflete positivamente no comportamento laboral de suas equipes em que o CPP é capaz de mobilizar os recursos internos necessários que impulsionam os funcionários para ação e modelagem positiva no trabalho (RT). Esse dado confirma o estudo de Letona-Ibañez *et al.*, (2021) quando afirma que “(...) quando os funcionários introduzem mudanças de emprego, sejam elas relacionadas com tarefas, relações entre pares ou com a sua visão das funções profissionais, estão a procurar significado e uma melhor adequação pessoa-trabalho.”

É importante a ressalva de que os recursos internos (CPP) dos trabalhadores são decorrentes do investimento realizado no capital humano nas organizações. Os resultados encontrados nesta investigação confirmam os estudos que salientam a importância deste investimento dos líderes organizacionais no capital humano de suas equipes (CARMONA-HALTY *et al.*, 2019; FORMIGA *et al.*, 2020).

Contudo, este investimento deve ser iniciado pelo desenvolvimento da inteligência espiritual dos líderes. Ou seja, líderes com IESP passam a ser de importância estratégica para as organizações, pois eles são os responsáveis pelo aumento do capital psicológico dos trabalhadores e pela promoção de espaços de autonomia no trabalho, o que acaba por estimular na ocorrência de modelagem laboral (RT), conduzindo o trabalhador para uma ação mais humana, comprometida e eficaz.

Trazendo estas reflexões especificamente para a amostra desta pesquisa, que são os trabalhadores de saúde hospitalar, existe o agravante de que as tarefas laborais estão ligadas a manutenção da vida dos doentes, em que erros ou omissões podem acarretar na morte ou no agravamento do quadro clínico dos pacientes. Diante deste ambiente naturalmente estressante é comum encontrar entre esses profissionais atitudes de distanciamento emocional na execução das atividades sendo realizadas de forma mecânica e rotineira (VINAGRE; NEVES, 2008).

Essas demandas diárias exigem um ajuste constante para administrar tanto o tempo para entrega das tarefas, os conflitos de relacionamentos e a pressão por resultados. Por isso, torna-se necessário



equilibrar os aspectos físicos, emocionais e sociais para alcançar os objetivos pessoais e organizacionais (IMRAN; SHAHNAWAZ, 2020; ZHANG; PARKER, 2019).

Sendo esta uma tarefa desafiadora, as organizações de saúde podem investir em líderes com inteligência espiritual, no desenvolvimento do capital psicológico dos seus funcionários e no consequente Reajuste do trabalho. Esta combinação de fatores provavelmente conduzirá o trabalhador a compor uma bolsa de valores emocionais para um elevado desempenho laboral e equilíbrio nas ações diárias.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em termos gerais, os objetivos da pesquisa foram cumpridos e que, devido os construtos da inteligência Espiritual e Reajuste do trabalho ainda não ser perspectiva teórica e empírica explorada no contexto brasileiro, considera-se que os achados deste estudo assumem certa originalidade quando aplicada ao campo da psicologia nas organizações e no mundo trabalho.

Com isso, os resultados empíricos indicam que uma determinada maneira de pensar e agir dos trabalhadores e, em especial dos gestores nas organizações, provavelmente, seria capaz de impactar na forma de executar e se relacionar no ambiente laboral.

Por esta razão, uma tomada de decisão mais conectada com os valores e princípios humanos, estabelecidos pela proposta conceitual da inteligência espiritual dos líderes, conduzem às *performances* laborais positivas das equipes. Esta questão é mediada pela perspectiva teórica do capital psicológico positivo referente aos recursos emocionais (por exemplo, otimismo, esperança autoeficácia e resiliência) administrados pelo trabalhador. A partir destas condições, é possível que os trabalhadores que executam as demandas de uma maneira que rompem as barreiras propostas pelo desenho das funções de trabalho, passem a não agir por tarefas e metas impostas e sim, comportando-se em sintonia com seus princípios e valores pessoais, especificamente, sendo capaz de reajustar as atividades alinhadas com os seus propósitos de vida.

Desta forma, não apenas os resultados observados contribuem para a elaboração de instrumentos avaliativos destinados a um possível diagnóstico e/ou intervenção nas organizações de trabalho, bem como, seja capaz de promover uma *performance* organizacional positiva, envolvendo ações de desenvolvimento da inteligência de seus líderes e um equilíbrio nas suas relações de trabalho em consonância com os princípios axiológicos priorizados pelo trabalhador, promovendo, assim, uma maior autonomia na execução da tarefas. Neste sentido, uma liderança espiritualmente inteligente estimula a ocorrência da modelagem do trabalho e a criação de sentido positivo do trabalhador empregada em cada



tarefa executada. Ou seja, o profissional estará conectado no que faz, para quem faz e com que sentido se faz.

Quanto aos estudos futuros, acredita-se que seria de grande utilidade uma replicação das variáveis abordadas neste estudo (IESP; CPP e RT) em outro contexto e sistema de trabalho, bem como, em diferentes culturas. Também, seria não menos importante, avaliar os mesmos construtos comparando organizações públicas, privadas e do terceiro setor. Uma proposta que seria útil na abordagem deste modelo seria a inclusão de construtos que abordassem a percepção do sistema, da dinâmica e da estrutura organizacional por trabalhador e seus gestores, podendo assim, desenvolver um modelo de autoconfrontação quanto a construção do sentido e conteúdo dos distintos profissionais e funções laborais.

## REFERÊNCIAS

AHMADI, M. *et al.* “Perceived professional competence in spiritual care and predictive role of spiritual intelligence in Iranian nursing students”. **Nurse Education in Practice**, vol. 57, 2021.

ANDREI, O. “Enhancing religious education through emotional and spiritual intelligence”. **HTS Theologese Studies**, vol. 79, n. 1, 2023.

ANTUNES, R. R. *et al.* „Spiritual intelligence self-assessment inventory: psychometric properties of the Portuguese version of SISRI-24”. **Journal of Religion, Spirituality and Aging**, vol. 30, n. 1, 2018.

BAKKER, A. B. “Job crafting among health care professionals: The role of work engagement”. **Journal of Nursing Management**, vol. 26, n. 3, 2018.

CARMONA-HALTY, M. *et al.* “Good relationships, good performance: the mediating role of psychological capital—a three-wave study among students”. **Frontiers in Psychology**, vol. 10, 2019.

CENCIOTTI, R. *et al.* “Psychological capital and career success over time: The mediating role of job crafting”. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, vol. 24, n. 3, 2017.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Estatística Sem Matemática para Psicologia**. Porto Alegre: Editora Penso, 2018.

DEVOTTO, R. P.; MACHADO, W. L. “Job crafting: Uma revisão da produção científica internacional”. **Psico-USF**, vol. 22, 2017.

DEWI, K. T. S. “The influence of spiritual intelligence and emotional intelligence on job satisfaction and nursing performance”. **International Journal of Social Science and Business**, vol. 4, n. 1, 2020.

EMMONS, R. A. “Is spirituality an intelligence? Motivation, cognition, and the psychology of ultimate concern”. **The International Journal for the psychology of Religion**, vol. 10, n. 1, 2000a.



EMMONS, R. A. "Spirituality and intelligence: Problems and prospects". **The International Journal for the Psychology of Religion**, vol. 10, n. 1, 2000b

FAUL, F. *et al.* "G\* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences". **Behavior Research Methods**, vol. 39, n. 2, 2007.

FIDELIS, A. C. F. *et al.* "A Inteligência Espiritual E Reajuste Do Trabalho Em Brasileiros E Portugueses De Unidades Hospitalares". **Revista Científica Multidisciplinar**, vol. 3, n. 4, 2022.

FIDELIS, A. C. F. *et al.* "Inteligência Espiritual: Uma questão de inteligência!". **Research, Society and Development**, vol. 12, n. 2, 2023.

FIDELIS, A. C. F. *et al.* "Multiple perspectives of spiritual intelligence: A systematic literature review". **Social Sciences and Humanities Open**, vol. 9, 2024.

FORMIGA, N. S. *et al.* "Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros". **Research, Society and Development**, vol. 9, n. 6, 2020.

FORMIGA, N. S. *et al.* "Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras". **Boletim - Academia Paulista de Psicologia**, vol. 39, n. 97, 2019.

FULLER, A.; UNWIN, L. "Job crafting and identity in low-grade work: How hospital porters redefine the value of their work and expertise". **Vocations and Learning**, vol. 10, 2017.

GOSWAMI, M.; GOSWAMI, A. K. "A comprehensive examination of psychological capital research using bibliometric, TCCM and content analysis". **Benchmarking: An International Journal**, vol. 30, n. 5, 2023.

HAIR JR, J. F. *et al.* "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**, vol. 13, n. 2, 2014.

IMRAN, M.; SHAHNAWAZ, M. G. "PsyCap and performance: Wellbeing at work as a mediator". **Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation**, vol. 16, n. 2, 2020.

JENA, L. K.; PRADHAN, R. K. "Psychological capital and workplace spirituality: Role of emotional intelligence". **International Journal of Work Organisation and Emotion**, vol. 7, n. 1, 2015.

KARIMI, S. *et al.* "The role of transformational leadership in developing innovative work behaviors: The mediating role of employees' psychological capital". **Sustainability**, vol. 15, n. 2, 2023.

KING, D. B. *et al.* "Connecting the spiritual and emotional intelligences: Confirming an intelligence criterion and assessing the role of empathy". **International Journal of Transpersonal Studies**, vol. 31, n. 1, 2012.

KING, D. B.; DECICCO, T. L. "A viable model and self-report measure of spiritual intelligence". **International Journal of Transpersonal Studies**, vol. 28, n. 1, 2009.



LETONA-IBÁÑEZ, O. *et al.* “Job crafting and work engagement: The mediating role of work meaning”. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, vol. 18, n. 10, 2021.

LUTHANS, B. C. *et al.* “Building the leaders of tomorrow: The development of academic psychological capital”. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, vol. 21, n. 2, 2014.

LUTHANS, F. *et al.* “Psychological capital: Investing and developing positive organizational behavior”. **Positive Organizational Behavior**, vol. 1, n. 2, 2007.

LUTHANS, F.; BROAD, J. D. “Positive psychological capital to help combat the mental health fallout from the pandemic and VUCA environment”. **Organizational Dynamics**, vol. 51, n. 2, 2022.

MA, Q.; WANG, F. “The role of students’ spiritual intelligence in enhancing their academic engagement: A theoretical review”. **Frontiers in Psychology**, vol. 13, 2022.

MAYER, J. D. “Spiritual intelligence or spiritual consciousness?”. **The international Journal for the Psychology of Religion**, vol. 10, n. 1, 2000.

MIOT, H. A. “Assessing normality of data in clinical and experimental trials”. **Jornal Vascular Brasileiro**, vol. 16, 2017.

PURWANTO, A. *et al.* “Effect of psychological capital and authentic leadership on innovation work behavior”. **International Journal of Social and Management Studies**, vol. 2, n. 1, 2021.

RAFIQ, M. *et al.* “Linking job crafting, innovation performance, and career satisfaction: The mediating role of work engagement”. **Work**, vol. 75, n. 3, 2023.

ROŠKOVÁ, E.; FARAGOVÁ, L. “Job crafting, work engagement, burnout: Mediating role of self-efficacy”. **Studia Psychologica**, vol. 62, n. 2, 2020.

RYAN, R. M.; DECI, E. L. “Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions”. **Contemporary Educational Psychology**, vol. 61, 2020.

RYAN, R. M.; VANSTEENKISTE, M. “Self-determination theory”. *In*: RYAN, R. M. **The Oxford Handbook of Self-Determination Theory**. Oxford: Oxford University Press, 2023.

SAMUL, J. “Emotional and spiritual intelligence of future leaders: Challenges for education”. **Education Sciences**, vol. 10, n. 7, 2020.

SHARIFNIA, A. M. *et al.* “The effectiveness of spiritual intelligence educational interventions for nurses and nursing students: A systematic review and meta-analysis”. **Nurse Education in Practice**, vol. 63, 2022.

SKRZYPINSKA, K. “Does spiritual intelligence (SI) exist? A theoretical investigation of a tool useful for finding the meaning of life”. **Journal of Religion and Health**, vol. 60, n. 1, 2021.

SLEMP, G. R.; VELLA-BRODRICK, D. A. “The Job Crafting Questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting”. **International Journal of Wellbeing**, vol. 3, n. 2, 2013.



TANG, J. “Psychological capital and entrepreneurship sustainability”. **Frontiers in Psychology**, vol. 11, 2020.

TIMS, M. *et al.* “Job crafting and its relationships with person–job fit and meaningfulness: A three-wave study”. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 92, 2016.

VINAGRE, M.; NEVES, J. “The influence of service quality and patients' emotions on satisfaction”. **International Journal of Health Care Quality Assurance**, vol. 21, n. 1, 2008.

VISEU, J. *et al.* “Capital Psicológico e sua avaliação com o PCQ-12”. **Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, vol. 2, n. 1, 2012.

WRZESNIEWSKI, A. DUTTON, J. E. “Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work”. **Academy of Management Review**, vol. 26, n. 2, 2001.

WRZESNIEWSKI, A. *et al.* “Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work”. *In*: BAKKER, A. **Advances in positive organizational psychology**. London: Emerald Group Publishing Limited, 2013.

YAZDANSHENAS, M.; MIRZAEI, M. “Leadership integrity and employees' success: role of ethical leadership, psychological capital, and psychological empowerment”. **International Journal of Ethics and Systems**, vol. 39, n. 4, 2023.

ZHANG, F.; PARKER, S. K. “Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review”. **Journal of Organizational Behavior**, vol. 40, n. 2, 2019.

ZOHAR, D.; MARSHALL, I. **QS: inteligência espiritual**. São Paulo: Editora Best Seller, 2017.



## **BOLETIM DE CONJUNTURA (BOCA)**

Ano VI | Volume 18 | Nº 53 | Boa Vista | 2024

<http://www.ioles.com.br/boca>

### **Editor chefe:**

Elói Martins Senhoras

### **Conselho Editorial**

Antonio Ozai da Silva, Universidade Estadual de Maringá

Vitor Stuart Gabriel de Pieri, Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Charles Pennaforte, Universidade Federal de Pelotas

Elói Martins Senhoras, Universidade Federal de Roraima

Julio Burdman, Universidad de Buenos Aires, Argentina

Patrícia Nasser de Carvalho, Universidade Federal de Minas Gerais

### **Conselho Científico**

Claudete de Castro Silva Vitte, Universidade Estadual de Campinas

Fabiano de Araújo Moreira, Universidade de São Paulo

Flávia Carolina de Resende Fagundes, Universidade Feevale

Hudson do Vale de Oliveira, Instituto Federal de Roraima

Laodicéia Amorim Weersma, Universidade de Fortaleza

Marcos Antônio Fávaro Martins, Universidade Paulista

Marcos Leandro Mondardo, Universidade Federal da Grande Dourados

Reinaldo Miranda de Sá Teles, Universidade de São Paulo

Rozane Pereira Ignácio, Universidade Estadual de Roraima