

O Líder Espírita visto pelos Trabalhadores da Fundação Allan Kardec

Raimundo Martins Ferreira <martinsraimundo@yahoo.com.br>

Fundação Allan Kardec – FAK

Resumo – O líder espírita é um elemento considerado importante para que a instituição onde ele trabalha possa alcançar os seus objetivos com harmonia e eficiência. As instituições espíritas constroem a sua própria cultura, que deve ter como base a prática dos ensinamentos da Doutrina Espírita. Neste trabalho, foi escolhida a instituição espírita Fundação Allan Kardec (FAK), sediada em Manaus, AM, com o objetivo de identificar a atitude dos trabalhadores que têm experiência administrativa, sobre como deve ser o líder espírita. O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário em que cada respondente reagiu à quinze afirmativas. O resultado da análise dos dados obtidos constituiu-se na identificação das qualidades do líder espírita, vista por esses trabalhadores. Por outro lado, entende-se que este estudo pode servir de base para que outros estudos sejam realizados em outras instituições espíritas. Neste caso, há a opção do uso do mesmo instrumento de pesquisa aqui utilizado, mas com outros métodos de análise de dados, os quais poderão incrementar o entendimento sobre o líder espírita.

Palavras-chave – Líder espírita. Instituição Espírita. Fundação Allan Kardec. Atitude.

1. INTRODUÇÃO

O objetivo principal da Casa Espírita refere-se ao desenvolvimento moral de seus participantes ou de demais pessoas que procuram a instituição para receberem atendimentos específicos. Portanto, para que o trabalho de atendimento ou de acolhimento se efetue é necessário que os trabalhadores formem grupos com funções definidas, com regras estabelecidas e com metas a serem alcançadas. As funções deverão ser preenchidas considerando-se a qualificação de cada trabalhador, reservando-se para a função de comando aqueles que tenham o domínio sobre a natureza do seu trabalho e a capacidade de lidar adequadamente com pessoas sob a sua responsabilidade.

As pessoas que exercem a função de comando são, com frequência, consideradas líderes. Entretanto, o entendimento do termo liderança não é necessariamente completo, pois precisa incluir a capacidade de influenciar outras pessoas em processos de decisão. Essa capacidade é conquistada pelo conhecimento obtido do trabalho que se propôs realizar e pelas características morais necessárias para desenvolver um bom relacionamento com os membros do grupo. Por outro lado, a liderança pode ser exercida, também, por outros membros do grupo, independentemente da função que exerça.

Neste trabalho, o principal objetivo é determinar a atitude dos trabalhadores da Fundação Allan Kardec (FAK) sobre as características do líder espírita. Para que esse objetivo seja alcançado, aplicou-se um questionário de quinze perguntas distribuído entre àqueles que desempenham funções administrativas nessa instituição, como coordenador, diretor e vice-presidente; posto que, as respostas às quinze afirmativas assinaladas pelos entrevistados constituem os dados utilizados para análise. A construção das quinze perguntas baseou-se em destaques oriundos de três artigos de autoria do autor deste trabalho. Esses artigos serão mencionados por ocasião das apresentações e comentários dos gráficos relacionados em cada item ou sentença assinalados.

É expectativa do autor que este trabalho possa contribuir para que o trabalhador espírita, independentemente da função que exerça na sua instituição, amplie a sua compreensão sobre a importância do papel do líder no desenvolvimento moral daqueles que se propõem em trabalhar na causa do Cristo.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para obter os dados a fim de responder à pergunta sobre a atitude dos trabalhadores da Fundação Allan Kardec com relação as características do líder espírita, foram tomados os seguintes procedimentos:

- Preparou-se um questionário constando de dados demográficos e quinze afirmativas relacionadas às características do líder espírita. Essas características foram baseadas em informações existentes em três artigos apresentados por Ferreira [1] em Simpósios FAK;
- Aplicou-se um questionário a um pequeno número de trabalhadores da Fundação Allan Kardec, a fim de reagirem sobre a sua clareza;
- O questionário foi devidamente preparado e enviado *on line*, utilizando-se a ferramenta *Google Docs*, aos trabalhadores da FAK que desempenham funções administrativas;
- O método utilizado para o processamento dos dados foi o *Survey* Descritivo. Este método se propõe descrever fenômenos, identificar problemas ou justificar condições ou práticas, etc. Não procura, necessariamente, procurar explicar relações, testar hipóteses ou fazer previsões [2]

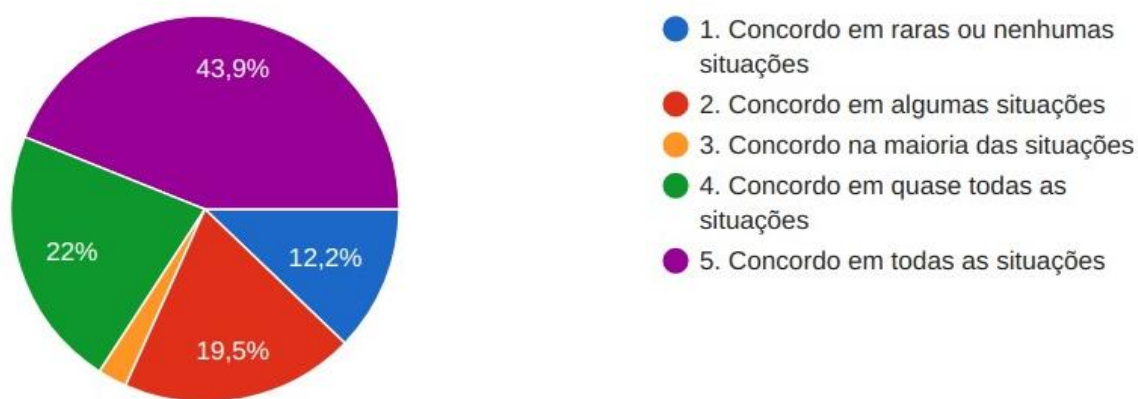
2.1. ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados inicia-se com a geração de gráficos sobre a frequência relativa das reações a cada uma das quinze afirmativas. Esses gráficos foram gerados pela ferramenta *Google Docs*.

Na análise, os gráficos são apresentados individualmente acompanhados de comentários feitos pelo autor destacando-se ensinamentos espíritos relacionados às respostas assinaladas.

Da população de 100 possíveis respondentes retornaram preenchidos 82 questionários.

Figura 1. O participante menos preparado para desenvolver sua função, deve receber ajuda de qualquer membro, independentemente da função que exerça no grupo.



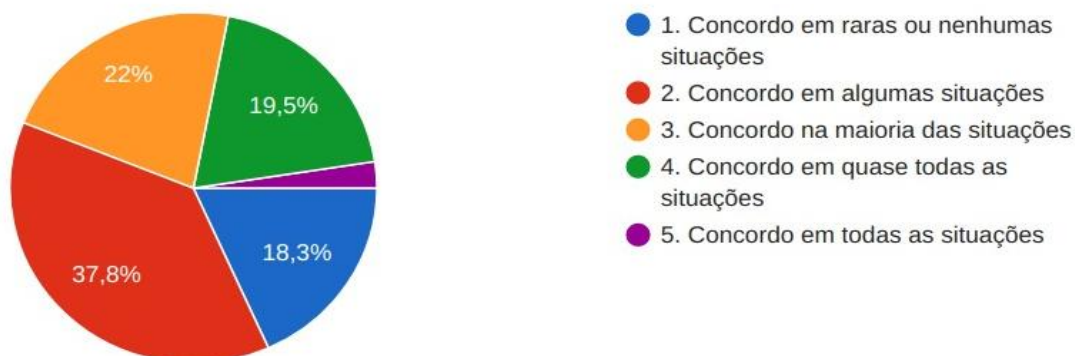
Fonte: Própria (2019)

Há predominância de respondentes voltados para o princípio de solidariedade – ajuda “em todas as situações” (43,9%) – no relacionamento entre os membros de um grupo. Mas, quando é assinalado “quase todas as situações” (22%), ou “algumas situações” (19,5%), há restrições na execução dessa ajuda.

A respeito do resultado acima, Ferreira [3], quando se refere ao processo dialógico, destaca que “[...] os participantes são considerados iguais. Iguais em oportunidade de oferecer e receber

ajuda”, mas observa que o líder deve trabalhar para que essa ajuda mútua esteja presente no relacionamento entre os membros do grupo.

Figura 2. O participante de um grupo em estado de necessidade deve ser acolhido somente pelos membros mais experientes.



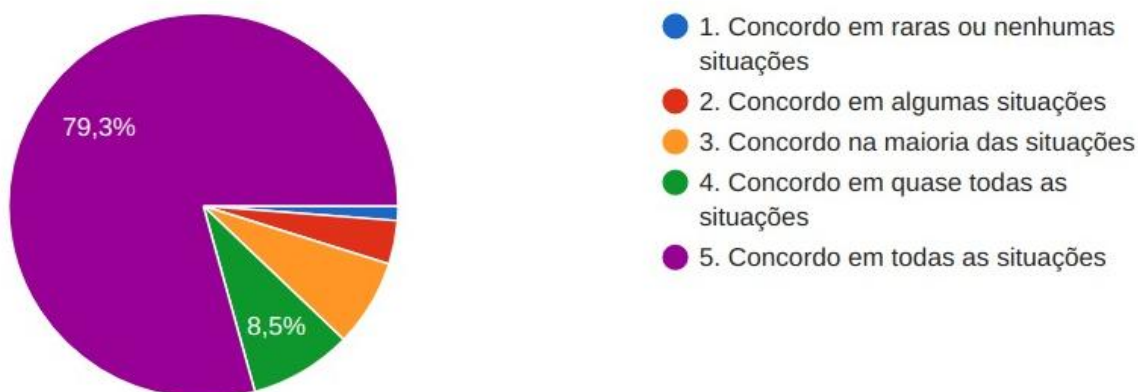
Fonte: Própria (2019)

O acolhimento ou o amparo a um membro do grupo não deve depender apenas daqueles considerados mais experientes (18.3%), a não ser em “algumas situações” (37,8%). Há, todavia, um percentual considerado elevado, se tomado em conjunto, para que o acolhimento seja realizado pelos membros mais experientes: “maioria das situações” (22%) e “em quase todas as situações” (19.5%).

O ato de acolher é muito importante em um grupo ou instituição espírita: é um ato de solidariedade e todo sentimento de solidariedade existe no ser humano para ser desenvolvido. Entretanto, há situações que, pela sua característica, exige a presença daqueles mais experientes para executar o trabalho. A esse respeito Ferreira afirma que Deus

[...] oferece, através dos seus mensageiros, o verdadeiro significado do dever que cabe a cada um cumprir: o dever de trabalhar com amor e com o prazer de servir. O dever que, corretamente cumprido, reflete o amor a Deus, ao próximo e a si mesmo. Esse dever de origem divina, é fraternal e desinteressado, onde o homem ou mais especificamente, o participante de uma organização, ‘age naturalmente a benefício do equilíbrio geral’ [4].

Figura 3. No planejamento ou implementação das tarefas, os participantes do grupo deverão manter em mente a sua condição de Espírito Imortal.

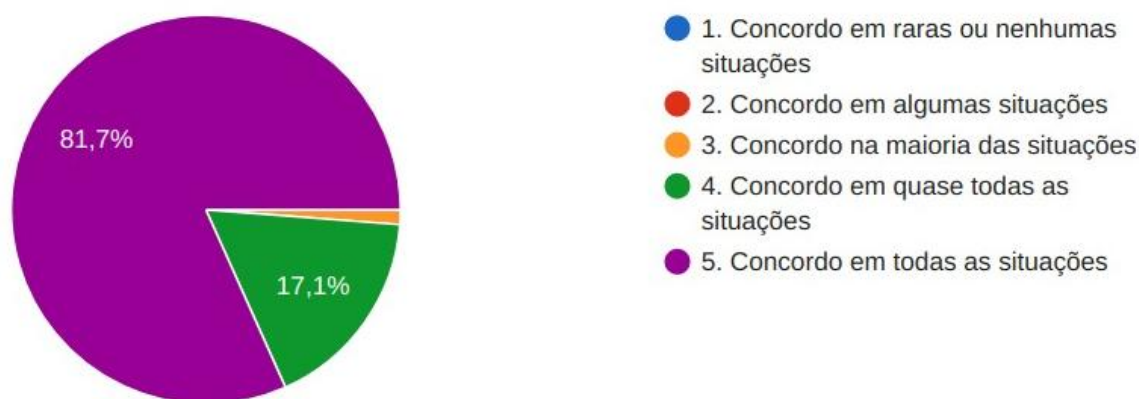


Fonte: Própria (2019)

Os respondentes preponderantemente concordaram sobre a importância de manter em mente a sua condição de Espírito Imortal (79,3%). Poucos não deram esse destaque.

Essa concordância significativa implica na necessidade de trabalhar com responsabilidade, solidariedade e amor sabendo que a felicidade, mais cedo ou mais tarde, deverá acontecer um dia, uma vez que a imortalidade nos dá essa garantia. Como afirma Kardec “[...] demonstrando a existência e a imortalidade da alma, o Espiritismo reaviva a fé no futuro, levanta os ânimos abatidos, faz suportar com resignação as vicissitudes da vida” [5].

Figura 4. A tolerância com as limitações dos outros, deve ser uma prática de todos que participam de um grupo de trabalho



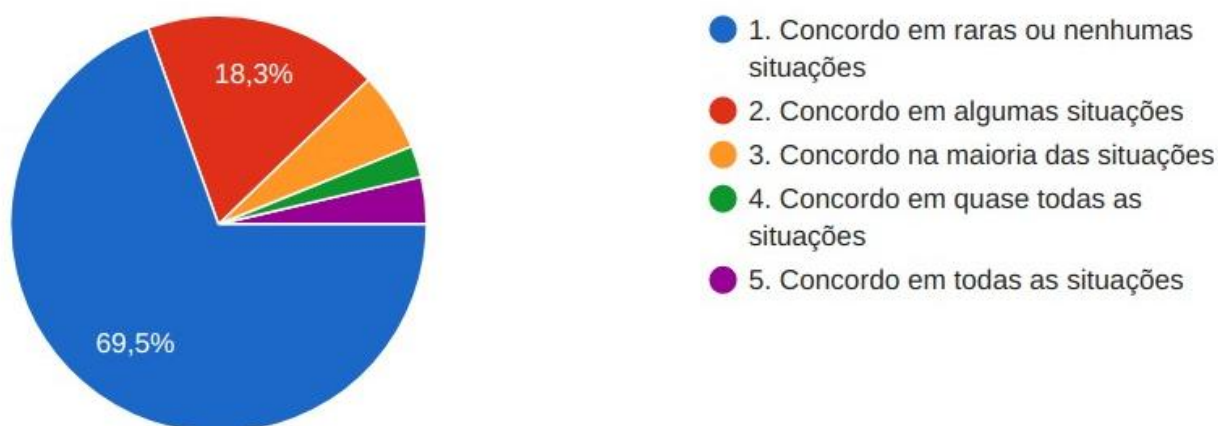
Fonte: Própria (2019)

O percentual mais elevado de respostas (81,7%) indica que a tolerância é uma virtude que deve estar presente nos trabalhos de cada respondente. Por outro lado, um percentual pequeno indica que ainda existem situações em que a tolerância não é aplicável.

Essa atitude pode ser explicada por Ferreira, quando destaca que

[...] o líder e os demais participantes podem não ter atingido um nível de desenvolvimento moral que assegure a prática do amor como recomendou Jesus. Isto indica que todos devem se esforçar em praticar a paciência com as suas próprias limitações e individualmente, a tolerância com as limitações dos que participam do mesmo grupo de trabalho. [6]

Figura 5. É responsabilidade somente do líder do grupo se esforçar para desenvolver um ambiente harmônico no seu setor de trabalho

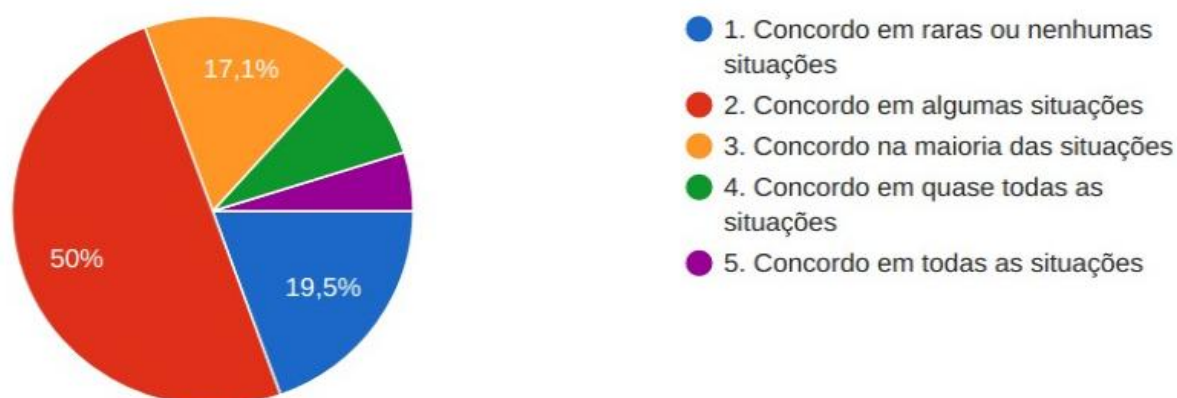


Fonte: Própria (2019)

Grande parte das respostas (69,5%) indica que os respondentes entendem que é responsabilidade do grupo como um todo desenvolver o ambiente harmônico no seu setor de trabalho. Somente em “algumas situações” (18,3%) essa responsabilidade cabe apenas ao líder.

A esse respeito Ferreira afirma que “É responsabilidade primordial do líder se esforçar para desenvolver um ambiente onde os participantes tenham a oportunidade de, através de diálogo respeitoso, entender o que lhe deve fazer, como fazer e por que fazer” [7]. Apesar de primordial, esse esforço não deve se limitar ao líder. É responsabilidade, também, de todos os membros do grupo.

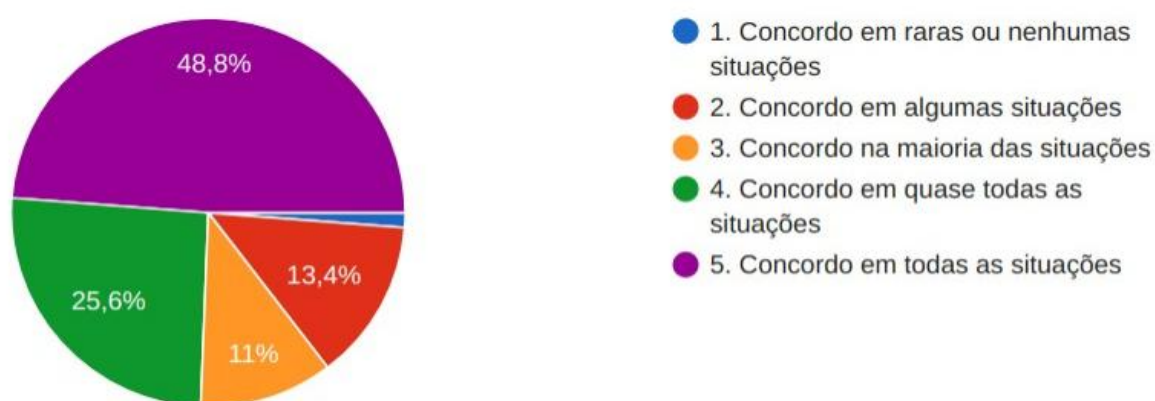
Figura 6. O líder do grupo deve ser o primeiro a sugerir alternativas de solução aos problemas enfrentados por esse grupo



Fonte: Própria (2019)

As respostas indicam que o líder não deve ser, necessariamente, o primeiro a sugerir alternativas de solução aos problemas enfrentados pelo grupo. Assim, vejamos: 50% concordam “em algumas situações”, 19,5% “em raras ou nenhuma situações” e 17,1% “na maioria das situações”. Isso reforça a posição de Ferreira que afirma “O líder precisa desenvolver coragem e humildade para aceitar o fato de que todos os participantes do grupo são basicamente iguais, capazes de contribuir para a compreensão e consequente solução de problemas enfrentados pela instituição” [8].

Figura 7. Qualquer atividade sugerida por algum membro do grupo, mesmo aquelas consideradas de pouca importância, devem ser apreciadas com alegria pelos demais membros.



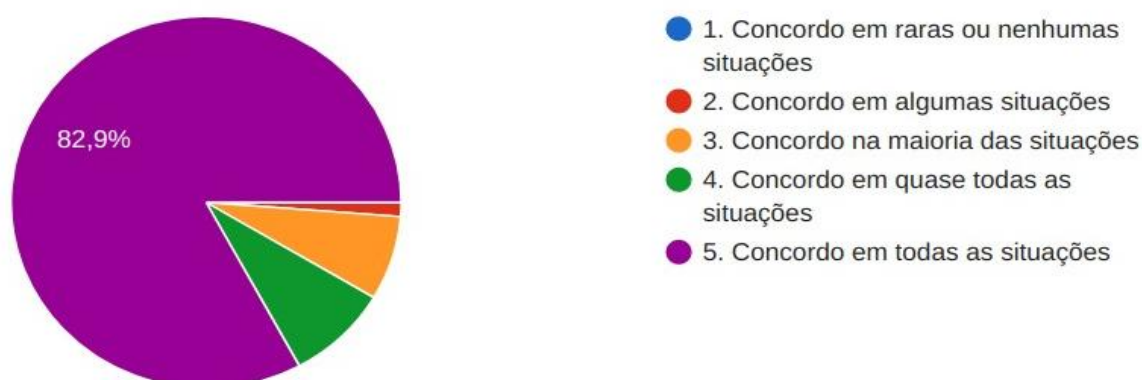
Fonte: Própria (2019)

As respostas indicam que, independentemente do seu grau de importância, sugestões apresentadas por algum membro do grupo devem ser apreciadas com alegria pelos demais membros. Assim, vejamos: 48,8% concordam “em todas as situações”, 25,6% concordam “em quase todas as situações” e 11% “na maioria das situações”. Entretanto, 13,4% concordam “em algumas situações”.

A alegria é um fator importante para tornar o ambiente agradável. Carregam fluidos positivos contagiando o grupo como um todo. Nas palavras de Ferreira,

O comportamento alegre, amável e respeitoso, não deve se manifestar apenas quando se está desempenhando o papel de líder. Isto deverá se repetir, também, nas mais variadas situações, inclusive naquelas onde a intenção de receber algum tipo de recompensa não existir. Construindo essa cultura de agir no bem, o homem vai se depurando até alcançar o ponto onde as más influências não mais o alcançarão e a alegria, ao atingir um nível elevado de estabilidade, ficará ‘livre de ser perturbada pelas angústias da vida material’ [9].

Figura 8. Os participantes do grupo podem contribuir para tornar o ambiente de trabalho agradável comportando-se com entusiasmo na execução de suas tarefas.

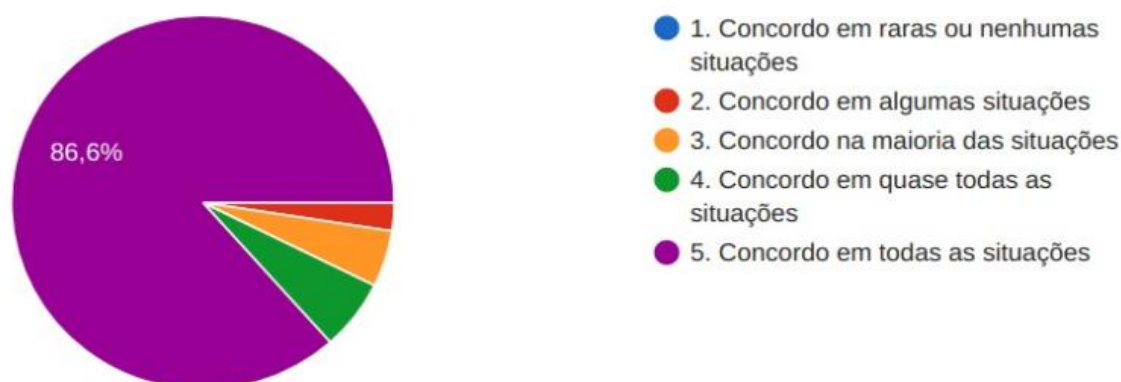


Fonte: Própria (2019)

De acordo com as respostas, o entusiasmo é um fator importante para tornar o ambiente de trabalho agradável, destacando-se a “concordância em todas as situações” com um percentual de 82,9%.

Isso se justifica, uma vez que o entusiasmo movimenta vibrações positivas entre os membros de um grupo de trabalho e deve ser recomendável que o líder enfatize a sua prática no grupo a que pertence. Ferreira [10] segue esse caminho quando vê no líder dinâmico o incentivador do trabalho com entusiasmo, uma vez que isso, entre outros benefícios, auxilia na construção de um ambiente de trabalho agradável.

Figura 9. O princípio de caridade deve ser aplicado no relacionamento entre os membros de um grupo durante o processo de tomada de decisão.

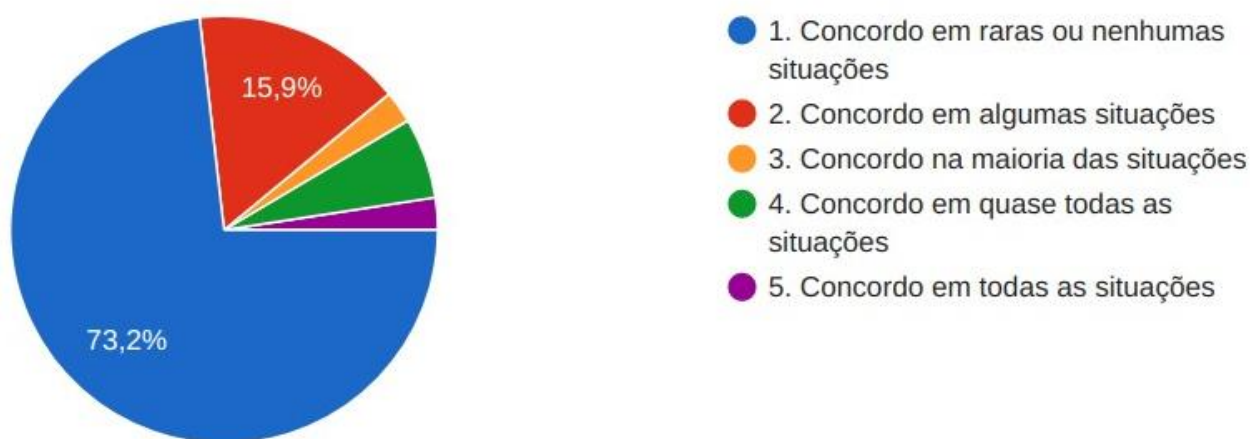


Fonte: Própria (2019)

O uso do princípio de caridade no relacionamento entre os membros de um grupo destaca-se nas respostas fornecidas pelos respondentes. A resposta “concordo em todas as situações” atinge o percentual elevado de 86,6%. Essa posição é destacada por Ferreira quando diz que

O trabalhador espírita, que vê o Cristo como o modelo a ser seguido, deve se esforçar para agir como um educador, independentemente da função que exerça na organização. Esse papel educacional se torna mais significativo quando o trabalhador é visto como líder, capaz de influenciar, com frequência, as percepções de seus pares sobre diferentes assuntos tratados coletivamente. Mas, para se tornar um líder espírita educador, o trabalhador deverá, no desempenho de suas atividades, observar os princípios de fraternidade, de igualdade, de caridade e de humildade [11].

Figura 10. Nem sempre o diálogo deve ser utilizado quando os membros do grupo constroem a solução de um problema.

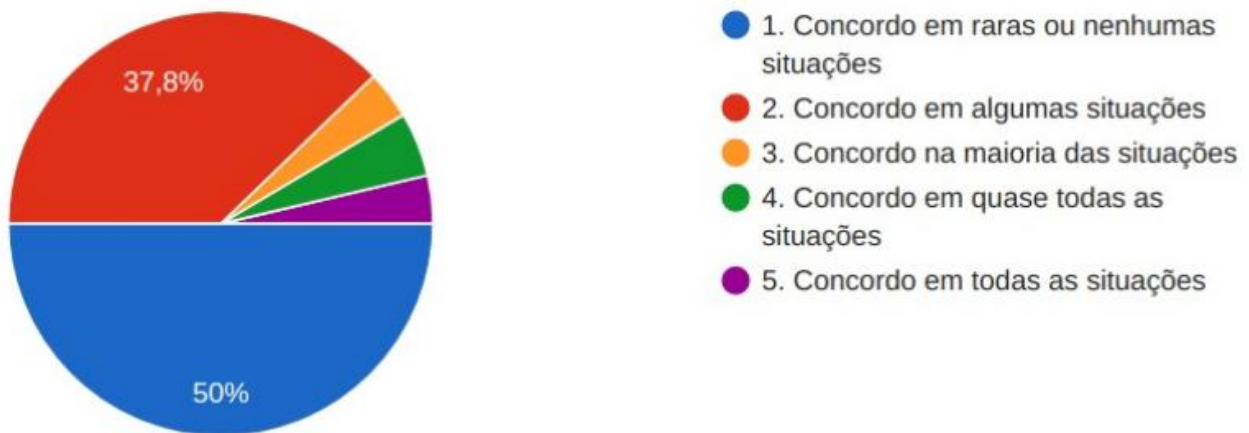


Fonte: Própria (2019)

Nas respostas, o diálogo é predominantemente defendido pelos respondentes como um fator que deve estar presente no processo de solução de problemas (73,2%), apesar de haver quem concorde “em algumas situações” (15,9%). A justificativa da posição predominante pode ser apoiada por FERREIRA, quando afirma que

A prática do líder espírita educador pressupõe o uso do diálogo. O uso do monólogo é inadequado no processo educacional, embora muitas pessoas supostamente líderes não se apercebam disso. Confundem ajuntamento com participação, educação com imposição, debate com diálogo. No diálogo, os participantes constroem, coletivamente, a solução de um problema. A sugestão de um membro é completada ou substituída com a sugestão de outro. Cada membro é livre para ouvir e ser ouvido, de se sentir um igual no grupo, sem receio de questionar quando precisar de maiores explicações sobre o assunto tratado. É um exercício no qual o importante é o progresso intelectual e moral de todos, sem perder de vista a necessidade de atingir o objetivo da organização, assumido pelos seus membros [12].

Figura 11. As propostas apresentadas aos membros do grupo NÃO precisam ser analisadas criticamente por todos os seus participantes.

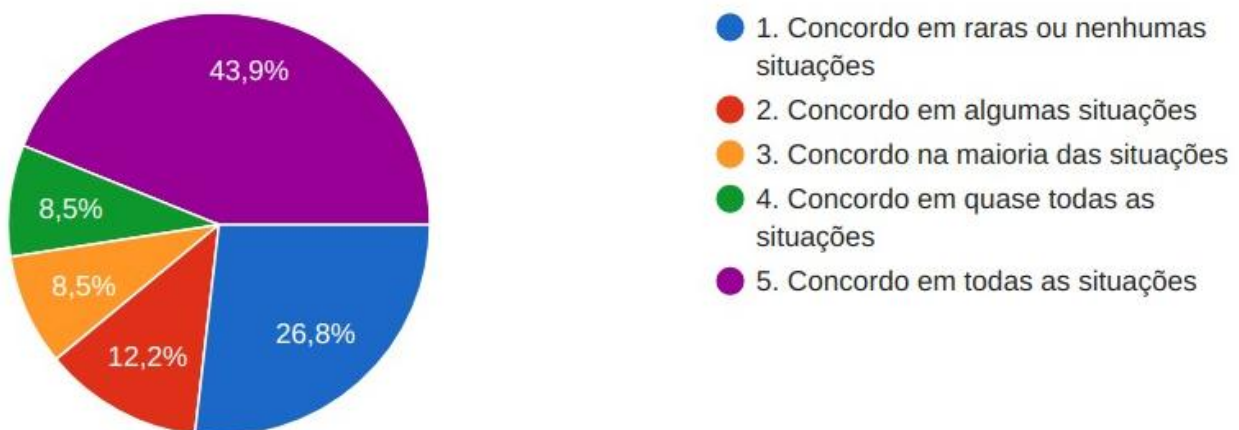


Fonte: Própria (2019)

As respostas demonstram a posição dos respondentes 50% a favor da apreciação crítica por todos os participantes do grupo das propostas apresentadas. Há, todavia, abertura para “em algumas situações” (37,8%) as propostas dispensarem esse tipo de apreciação. Ferreira apresenta a posição que deve ser do espírita, quando diz que

O homem crítico procura entender todos os aspectos possíveis das propostas que lhe são apresentadas. A sua decisão sobre o objeto em análise é tomada quando o mesmo for entendido de maneira clara e distinta, uma vez que o seu compromisso é agir de maneira responsável em todas as atividades que participa, nunca esquecendo que as consequências dos seus atos irão além do ambiente que está inserido. É sensível às situações e coisas que o mundo lhe apresenta porque sabe que Deus trabalha com ‘preciosidades’, esperando tão somente que cada homem utilize da sua inteligência para compreendê-las [13].

Figura 12. O sentimento de bondade do líder NÃO deve ser influenciado pelo comportamento do participante que frequentemente não cumpre a sua parte nos trabalhos do grupo.



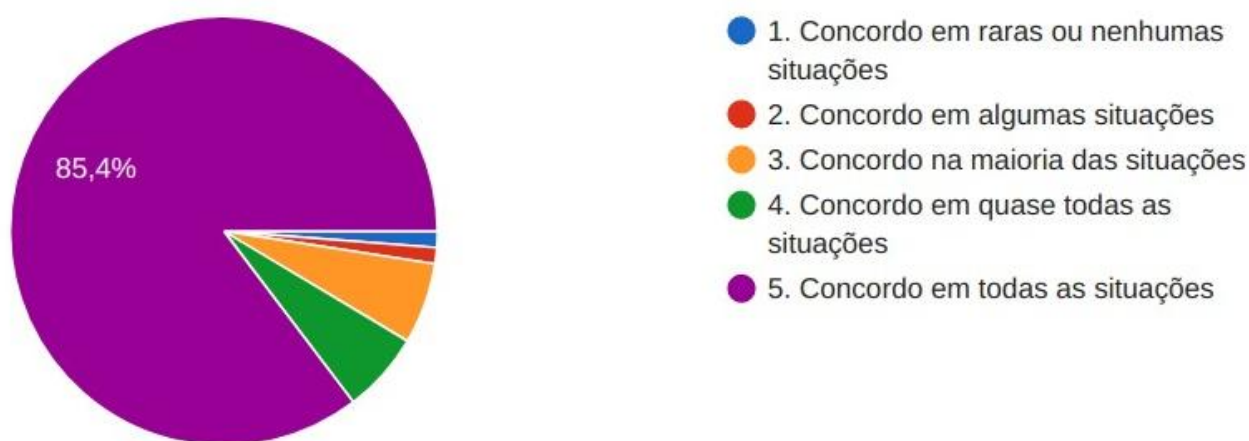
Fonte: Própria (2019)

Nas respostas apresentadas parece haver o equilíbrio entre os que devem manter o sentimento de bondade, independentemente da existência de situações difíceis (43,9%) e aqueles que admitem que o sentimento de bondade sofre influência dessas situações (26,8%) ou deve se manter “em algumas situações” (12,2%). A esse respeito Emmanuel afirma que “Se a maldade endoa essa ou aquela situação, faz o melhor que possas para que a bondade venha a surgir. Segue entre os homens, abençoando e ajudando, ensinando e servindo” [14].

Seguindo essa mesma posição Ferreira afirma que

Nas situações em que o outro apenas se interessa em receber, apresentando dificuldades para servir, o líder espírita educador mantém a sua atitude de bondade e compreensão, pois sabe que a aprendizagem de cada pessoa tem o seu próprio ritmo. Uns aprendem rapidamente outros necessitam de um largo período de tempo para aprender as primeiras noções de um ensinamento. Além do mais, se o ponto de interesse da pessoa dificulta o entendimento de necessidades mais complexas, o processo dialógico precisa se limitar ao que tem maior apelo no momento. A libertação do homem é urgente, mas não apressada [15].

Figura 13. Nas dificuldades de relacionamento entre os membros do grupo, o líder deve agir sempre com paciência.

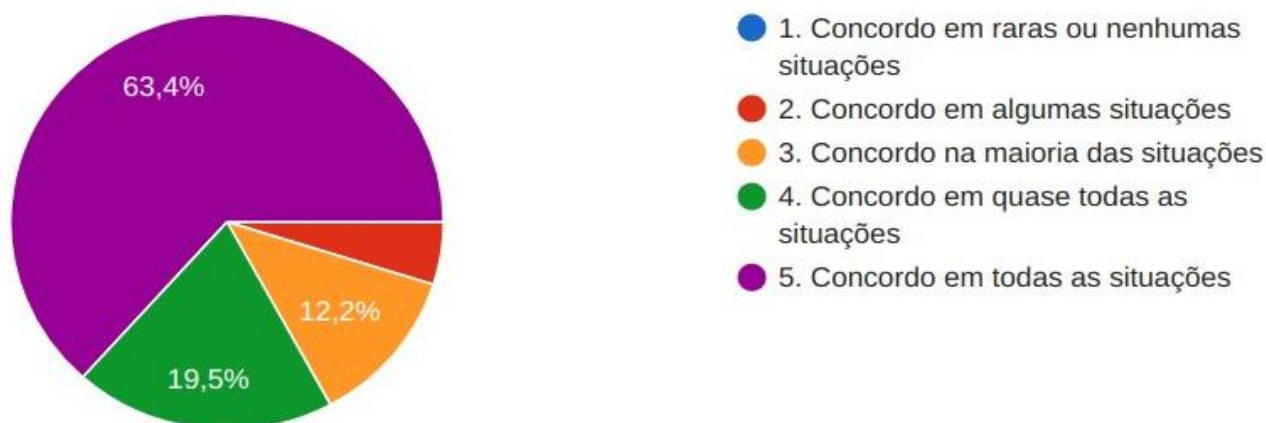


Fonte: Própria (2019)

A resposta de percentual elevado (85,4%) indica que o líder deve exercitar a paciência em situações em que há dificuldades de relacionamento entre os membros do grupo. Isso é corroborado por Ferreira quando afirma que

Entretanto, o líder e os demais participantes podem não ter atingido um nível de desenvolvimento moral que assegure a prática do amor como recomendou Jesus. Isto indica que todos devem se esforçar em praticar a paciência com as suas próprias limitações e, individualmente, a tolerância com as limitações dos que participam do mesmo grupo de trabalho. O ponto fundamental é contribuir para que todos progridam em direção à felicidade suprema. [16]

Figura 14 Manter a serenidade no momento de dificuldade para atingir a solução de um problema significa que os participantes confiam que, cedo ou tarde, essa solução será alcançada.



Fonte: Própria (2019)

A resposta com o percentual elevado (63,4%) indica que existe relação entre serenidade e confiança em alcançar a solução de um problema. Essa relação, entretanto, perde um pouco de sua força, de acordo com a percepção de vários respondentes: “em quase todas as situações” (19,5%) e “na maioria das situações” (12,2%).

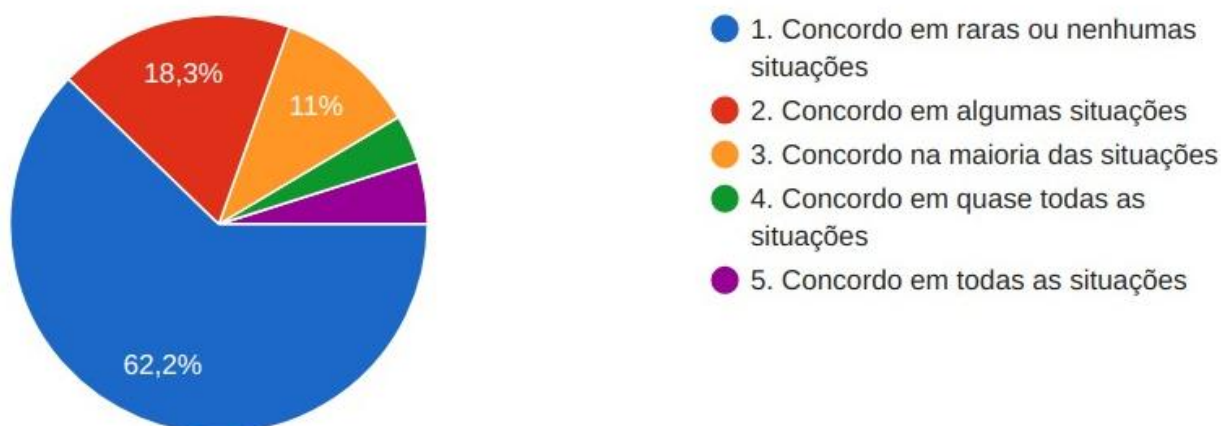
A força da serenidade mantém a pessoa em estado de receptividade com o plano maior. Emmanuel, em poucas palavras, registra a importância da serenidade quando diz que

Quando a prova chegue para testar-te a serenidade e a fé, recorda aqueles que atravessam dificuldades maiores que as tuas, mantendo confiança na vida e calma no sofrimento, ainda quando penúria e morte, calúnia e abandono lhes visitam o coração”. No mesmo texto acrescenta “Medita nas aflições que explodirão por tua causa naqueles que te cercam, se te entregares à irritação ou ao desalento [17].

Ferreira enfatiza:

Mesmo nas situações onde todos se dedicaram grandemente e a compreensão da questão analisada parece não ser alcançada, é necessário manter a serenidade. A serenidade mantém a confiança de que cedo ou tarde, tudo o que deve ser esclarecido ou construído, irá acontecer [18].

Figura 15. O encorajamento para que todos participem das decisões do grupo deve ser da responsabilidade apenas do líder do grupo?



Fonte: Própria (2019)

A posição predominante dos respondentes (62,2%) indica que o encorajamento para participações deve ser da responsabilidade do grupo como um todo. A resposta assinalada por 18,3% dos respondentes, coloca apenas o líder como responsável pelo encorajamento para participações, mas em casos muito especiais, ou seja, em algumas situações. A resposta dada por 11%, entretanto, coloca apenas o líder como responsável pelo encorajamento para participações “na maioria das situações”, ou seja, o líder é o grande responsável por esse encorajamento.

Ferreira indica o papel dos membros de um grupo no encorajamento para participações quando diz que

É importante que todos estejam atentos para a diminuição da participação de alguns membros, em determinado momento do diálogo. Assim, quem perceber esse tipo de situação, deve encorajar a participação efetiva dos que estão se comportando passivamente, no processo. Por outro lado, esse encorajamento mútuo fortalece a compreensão de que todos são igualmente responsáveis pelos resultados do trabalho, em realização [19].

3. APRENDIZADOS

A preparação e construção deste trabalho fortaleceu a serenidade que se deve manter, independentemente do tipo de obstáculos que se encontra no caminho. Mesmo quando se reflete sobre as opções de temas que se pode desenvolver, é importante manter-se sereno; mesmo quando o tempo parece estar esgotando e as pressões externas se tornando cada vez mais intensa, deve-se manter a serenidade.

Depois da escolha do tema, a pressão continuou, uma vez que novos compromissos surgiram e precisavam ser cumpridos. Não dá para transferir esses compromissos porque eles vieram para você e não para outros. Manter a serenidade e cumprir cada um a seu tempo, mas sem perder de vista a construção do artigo para o Simpósio FAK – esse também não pode ser descartado porque já havia decidido fazê-lo e vou fazer. Mas quando? É só não usar o tempo de Deus de maneira indevida. O tempo para a construção do artigo vai chegar e tudo se realizará com harmonia e alegria: é só manter a serenidade e a fé na misericórdia divina. E, assim aconteceu. Outros compromissos que surgiram no início que deveria iniciar a preparação do artigo eram muito importantes e não podiam deixar de ser cumpridos. No momento que senti que deveria iniciar os trabalhos para a execução do artigo,

parece que alguém dizia: “Vai em frente e não perde tempo”. Realmente o tempo foi suficiente, apesar de não ter sido usado da maneira que gostaria.

Serenidade e fé em Deus fez a diferença. Como diz Emmanuel “Saber não é tudo. É necessário fazer. E para bem fazer homem algum dispensará a calma e a serenidade, imprescindíveis ao êxito, nem desdenhará a cooperação, que é a companheira diletta do amor” [20].

Essa cooperação senti muito claramente: vem com a fé em Deus.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo principal deste trabalho foi determinar a atitude dos trabalhadores da Fundação Allan Kardec sobre as características do líder espírita com base em um questionário utilizado para tal fim. Oitenta e dois trabalhadores com experiência em função administrativa na instituição espírita responderam ao instrumento de pesquisa. Isso equivale a 82% de trabalhadores com essa característica.

Os participantes da pesquisa foram categóricos em afirmar que o líder espírita deve manter sempre presente em suas atividades na organização, uma postura de quem deve lutar para que os membros do seu grupo sejam participativos no desenvolvimento dos seus trabalhos.

De maneira sumária, o líder espírita deve apresentar as seguintes características:

- Praticar o princípio de solidariedade mútua, em que cada membro do grupo deve ter a liberdade de oferecer e receber ajuda de seus pares;
- Incentivar os membros do grupo a acolherem àqueles que precisam de auxílio;
- Destacar entre os seus pares, a condição de que todos são espíritos imortais e que isso deve ser mantido em mente durante a realização de suas atividades;
- Ser tolerante com os seus pares na execução de suas atividades;
- Enfatizar, entre os membros do grupo, que todos devem se esforçar para construir e manter o ambiente harmônico no seu setor de trabalho;
- Encorajar os membros do grupo a tomar iniciativa sugerindo alternativas de solução para os problemas enfrentados pelo grupo;
- Praticar e estimular os seus pares a realizarem os seus trabalhos com alegria;
- Ser entusiasta e incentivar que todos realizem as suas atividades com entusiasmo;
- Demonstrar a seus pares a necessidade de praticar o princípio de caridade na realização de todas as atividades do grupo;
- Incentivar os seus pares a praticar o diálogo durante o processo de tomada de decisão;
- Incentivar os membros do grupo a agir criticamente na apreciação de problemas submetidos a sua consideração;
- Manter o sentimento de bondade inabalável perante os comportamentos inadequados de membros do grupo;
- Ser paciente em todas as situações;
- Manter a serenidade durante o processo de solução de problemas;
- Encorajar os membros do grupo a participarem ativamente na solução de problemas.

O líder que age de acordo com os destaques acima está construindo o caminho para o seu aprimoramento e para o aprimoramento moral dos membros do grupo a que pertence. Essa construção não deve se restringir às atividades no âmbito da Casa Espírita, mas, também, nos ambientes que frequenta. E, essa prática comportamental poderá contribuir, também, para que membros da sociedade em que ele vive possam despertar para a necessidade de agir pensando no seu próprio bem e, igualmente, no bem do seu semelhante.

Finalmente, é importante considerar que neste trabalho utilizou-se um instrumento de pesquisa com grande potencial para que seja executada análises mais sofisticadas. Isso pode ser feito em outra oportunidade. Entretanto, o autor considerou que, para atingir o objetivo a que se propôs, a presente análise foi suficiente.

5. AGRADECIMENTOS

Os meus agradecimentos ao Gean Peixoto e ao Henrique de Araújo Martins, trabalhadores da FAK, pelas sugestões que levaram ao aprimoramento do questionário, utilizado neste trabalho; Ao Edson César, trabalhador da FAK, por organizar o instrumento de pesquisa para ser respondido via *on line* e em condições de que os dados obtidos pudessem ser devidamente analisados; Aos oitenta e dois trabalhadores da FAK, pela boa vontade em responder ao questionário utilizado neste trabalho.

6. REFERÊNCIAS

- [1] FERREIRA, Raimundo Martins. Artigos publicados nos Simpósio FAK, Anos 2009, 2011 e 2013. Ver referências [4], [3] e [18].
- [2] ISAAC, Stephen; MICHAEL, William B. *Handbook in research and evaluation*. 2.ed. 3.imp. SAN DIEGO, California, 1983. p. 46.
- [3] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p. 05.
- [4] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 09.
- [5] KARDEC, Allan. *O livro dos espíritos*. Trad. Guillon Ribeiro. 93.ed. 1. imp. (Edição Histórica). Brasília: FEB, 2013.
- [6] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 05 e 06.
- [7] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p.06.
- [8] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 07.
- [9] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 09 e 10.

- [10] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 09 e 10.
- [11] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p.01;
- [12] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p.03;
- [13] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p. 02 e 03;
- [14] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p.03 E 04;
- [15] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do líder espírita para o movimento de regeneração da humanidade*. In: II Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2011. p.03 E 04;
- [16] FERREIRA, Raimundo Martins. *Contribuição do espiritismo na formação de um clima organizacional harmônico*. In: I Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2009. p. 05 E 06;
- [17] EMMANUEL (Espírito). *O evangelho por Emmanuel: comentários às cartas universais e ao apocalipse*/Coordenação de Saulo Cesar Ribeiro da Silva. – 1. ed. – 1. imp. – Brasília: FEB, 2019;
- [18] FERREIRA, Raimundo Martins. *O diálogo como instrumento de construção coletiva em organização espírita*. In: III Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2013. p. 10.
- [19] FERREIRA, Raimundo Martins. *O diálogo como instrumento de construção coletiva em organização espírita*. In: III Simpósio FAK: O espiritismo nas terras amazônicas: origens, realizações e compromissos. Manaus: Fundação Allan Kardec, 2013. p. 10.
- [20] XAVIER, Francisco Cândido. *Vinha de Luz*. Pelo Espírito Emmanuel. 1. Ed. – 10. Imp.- Brasília: FEB, 2017.

APÊNDICE 1

QUESTIONÁRIO

Este questionário é um instrumento muito importante de um trabalho de pesquisa que será apresentado no VI Simpósio FAK. Assim, pedimos que o trabalhador o preencha com muita atenção e nos devolva, se possível, até a próxima sexta-feira (10/8/2019).

A) Favor assinalar com um “X” as respostas apropriadas.

Sexo

☐ masculino ☐ feminino

Idade

☐ menos de 20 anos

☐ 20 – 30 anos

☐ 31 – 40 anos

☐ 41 – 50 anos

☐ 51 – 60 anos

☐ acima de 60 anos.

Nível mais elevado de escolaridade

☐ ensino fundamental

☐ ensino médio

☐ ensino de graduação

☐ especialização

☐ mestrado

☐ doutorado ou superior

Número de anos como trabalhador espírita na FAK

☐ menos de 4 anos

☐ 4 – 9 anos

☐ 10 – 15 anos

☐ 16 – 20 anos

☐ mais de 20 anos

Número de anos em função administrativa na FAK (presidente, diretor, coordenador, etc.)

☐ menos de 4 anos

☐ 4 – 9 anos

☐ 10 – 15 anos

☐ mais de 15 anos

Nível de estudo mais elevado realizado ou em realização na FAK ou em outra instituição espírita

☐ ESDE incompleto

☐ ESDE completo

☐ Estudo aprofundado ou equivalente

B) Nas sentenças abaixo, assinale aquelas, que você entende, devem representar a posição do líder que desempenha a função de presidente, diretor, coordenador ou facilitador, em uma instituição espírita

Utilizando a escala abaixo, favor assinalar, com um “X”, a sua resposta.

1. Concordo em raras ou nenhuma situações
2. Concordo em algumas situações
3. Concordo na maioria das situações
4. Concordo em quase todas as situações
5. Concordo em todas as situações

Exemplo: O espírita deve amar somente os parentes e amigos

Resposta mais provável (1) Concordo em raras ou nenhuma situações.

Entretanto, é necessário não esquecer que a palavra **situações** tem um peso muito importante na decisão do respondente.

1. O participante menos preparado para desenvolver sua função, deve receber ajuda daqueles que estão em melhor condição, independentemente da função que exerça no grupo.
(1) (2) (3) (4) (5)
2. O participante de um grupo em estado de necessidade deve ser acolhido somente pelos membros mais experientes desse grupo.
(1) (2) (3) (4) (5)
3. No planejamento ou implementação das tarefas, os participantes do grupo deverão manter em mente a sua condição de espírito imortal.
(1) (2) (3) (4) (5)
4. A tolerância com as limitações dos outros, deve ser uma prática de todos que participam de um grupo de trabalho.
(1) (2) (3) (4) (5)
5. É responsabilidade somente do líder do grupo, se esforçar para desenvolver um ambiente harmônico, no seu setor de trabalho.
(1) (2) (3) (4) (5)
6. O líder do grupo deve ser o primeiro a sugerir alternativas de solução aos problemas enfrentados por esse grupo.
(1) (2) (3) (4) (5)
7. Qualquer atividade sugerida por algum membro do grupo, mesmo aquelas consideradas de pouca importância, devem ser apreciadas com alegria pelos demais membros.
(1) (2) (3) (4) (5)

1. Os participantes do grupo podem contribuir para tornar o ambiente de trabalho agradável, se comportando com entusiasmo, na execução de suas tarefas.
(1) (2) (3) (4) (5)
2. O princípio de caridade deve ser aplicado no relacionamento entre os membros de um grupo durante o processo de tomada decisão.
(1) (2) (3) (4) (5)
3. Nem sempre o diálogo deve ser utilizado quando os membros do grupo constroem a solução de um problema.
(1) (2) (3) (4) (5)
4. As propostas apresentadas aos membros do grupo NÃO precisam ser analisadas criticamente por todos os seus participantes.
(1) (2) (3) (4) (5)
5. O sentimento de bondade do líder NÃO deve ser influenciado pelo comportamento do participante que frequentemente não cumpre a sua parte nos trabalhos do grupo.
(1) (2) (3) (4) (5)
6. Nas dificuldades de relacionamento entre os membros do grupo, o líder deve agir sempre com paciência.
(1) (2) (3) (4) (5)
7. Manter a serenidade no momento de dificuldade para atingir a solução de um problema, significa que os participantes confiam que, cedo ou tarde, essa solução será alcançada.
(1) (2) (3) (4) (5)
8. O encorajamento para que todos participem das decisões do grupo, deve ser responsabilidade apenas do líder do grupo.
(1) (2) (3) (4) (5)