

**UFRRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS**

DISSERTAÇÃO

**EMPREENDEDORISMO E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:
O ENEAGRAMA COMO INSTRUMENTO DE AUTOCONHECIMENTO**

Lêda Maria Ribeiro

2008



UFRRJ
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO E
ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS

DISSERTAÇÃO

**EMPREENDEDORISMO E INTELIGÊNCIA EMOCIONAL:
O ENEAGRAMA COMO INSTRUMENTO DE AUTOCONHECIMENTO**

Lêda Maria Ribeiro

Sob a Orientação da Professora
Dr^a. Ana Alice Vilas Boas

Dissertação submetida como requisito parcial
para obtenção do grau de Mestre no Curso de
Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em
Negócios

Seropédica, RJ
Julho de 2008

Ribeiro, Lêda Maria

Empreendedorismo e inteligência emocional: o eneagrama como instrumento de autoconhecimento / Leda Maria Ribeiro. -- Rio de Janeiro: UFRRJ / Instituto de Ciências Humanas e Sociais, 2008. x, 83 f. : il.

Orientadora: Ana Alice Vilas Boas
Dissertação (mestrado) – UFRRJ / Instituto de Ciências Humanas e Sociais / 2008.

Referências bibliográficas: f. 62

1. Empreendedorismo. 2. Inteligência emocional. 3. Eneagrama.
I. Vilas Boas, Ana Alice. II. Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Instituto de Ciências Humanas e Sociais. III. Título.

UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
INSTITUTO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM
GESTÃO E ESTRATÉGIA EM NEGÓCIOS

LÊDA MARIA RIBEIRO

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em..... no curso de Pós-Graduação Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios, área de Concentração em _____.

DISSERTAÇÃO APROVADA EM -17 /-07-/-2008

Dra. Ana Alice Vilas Boas - UFRRJ
(Orientador)

Dr. Marcos Aguiar - UFRRJ

Dra. Sandra Lúcia de Souza Pinto - UFRJ

**Mais importante que adquirir uma grande sabedoria
é a humildade na hora de transmiti-la.
(Autor desconhecido)**

Dedico este trabalho a todos que buscam o autoconhecimento como forma de progresso e evolução, podendo dessa forma contribuir para o bem comum.

Meus primeiros agradecimentos são endereçados a Deus que, pelo dom da vida por Ele concedido, permitiu nessa minha existência, um caminhar em busca do progresso espiritual, intelectual e moral.

Apresento minha eterna gratidão:

À Professora doutora Sandra Lúcia de Souza Pinto Cribb por ter aceito ser componente da banca final.

À Professora Doutora Ana Alice Vilas Boas, minha dedicada orientadora, pelos estímulos e dedicação durante a trajetória da pesquisa. Pelo apoio ao participar de uma das apresentações que fiz do tema tratado nesta dissertação. Pela disponibilidade revelada em meio às dificuldades surgidas, sobretudo pelas críticas e sugestões relevantes durante suas orientações.

Ao Professor. Doutor Marcos Aguiar, pela sua generosidade desde o nosso primeiro contato em nossas aulas. Pela orientação ao tratamento das informações coletadas na pesquisa de campo, assim como no relato da mesma. Pela disponibilidade e amizade então demonstradas e por ter participado tanto da banca de qualificação quanto da banca final.

Ao Professor Doutor Danilo Rovigati por ter participado da banca de minha qualificação e por suas palavras incentivadoras.

Ao Professor Doutor Antônio Carlos Nogueira, pelos conhecimentos transmitidos em suas aulas. Pelas palavras de estímulos, pela atenção e interesse demonstrados durante nossas conversas, a respeito do tema dessa dissertação.

A todos os professores desse programa de mestrado que contribuíram para que o realizássemos, sobretudo a coordenadora Heloisa Guimarães P. Nogueira e toda equipe administrativa que nos acompanhou com atenção e dedicação.

Ao escritor Khirsitan Paterhan, membro fundador e presidente da International Enneagram Association- IEA do Brasil, pela atenção e generosidade em receber-me, prestando todas as informações solicitadas a respeito da origem, evolução e utilização do Eneagrama, bem como pelo convite para apresentar o resultado da pesquisa no segundo congresso internacional do Eneagrama, acontecido em junho de 2008.

Ao Instrutor fundador do Instituto Eneagrama Márcio Schultz. e a sua prestativa esposa Fabrícia, diretora do Instituto do Eneagrama que agilizou o envio do questionário aos seus contatos

A todos os diretores e membros do IEA por terem participado da pesquisa realizada online

Aos colegas do Mestrado, cúmplices em nossas lutas e comemorações e em especial a amiga Maricineia Pereira Meireles da Silva pelo apoio nos momentos bons e menos bons, e pela sua amizade.

Aos meus filhos Izabella, Paulo Victor e ao meu neto Lucas, pela compreensão ao débito de atenção.. Espero que o entusiasmo, seriedade e empenho dedicado a esse trabalho lhes sirva de estímulos.

Enfim, agradeço a todos que , direta ou indiretamente, contribuíram para a realização dessa dissertação.

RESUMO

RIBEIRO, Lêda Maria. Empreendedorismo e Inteligência Emocional: o eneagrama como instrumento de autoconhecimento. 2008. 83p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2008.

Desde o início da civilização a humanidade busca meios para progredir e assim, por meio das relações inter e intrapessoal vem desenvolvendo a capacidade de compreender e ser compreendido para melhor relacionar-se consigo e com o próximo. Essa evolução árdua e gradativa segue os impulsos dos grandes pensadores, como Sócrates, Platão, Pitágoras que deixaram o legado do autoconhecimento preconizado pela recomendação socrática “conheça a ti mesmo.” Nessa perspectiva, a pesquisa bibliográfica dessa dissertação fundamentou as questões relacionadas com o Eneagrama, Autoconhecimento, Inteligência Emocional e Empreendedorismo. A pesquisa de campo, por meio de questionários estruturados, possibilitou analisar as hipóteses desse estudo, que dizem respeito a: correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo; a diferença significativa no nível de IE segundo os traços Eneagramáticos, assim como a relação destes com o grau de Empreendedorismo. Na revisão de literatura aborda-se alguns conceitos de empreendedorismo e a evolução do empreendedor. Comenta-se a respeito da origem, da evolução do Eneagrama e sua utilização no mundo empresarial. A análise, das respostas de 311 pessoas, foi realizada com o auxílio do Excel e do programa SPSS. Após a comparação dos dados coletados, evidenciou-se que existe correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo, o que corrobora a primeira hipótese do estudo, tendo sido a segunda refutada e a terceira parcialmente corroborada. Esse resultado sinaliza a necessidade de novas pesquisas para que cada um dos nove perfis eneagramáticos possa ser estudado na perspectiva empreendedora e emocional, embora o objetivo do trabalho tenha sido alcançado.

Palavras-chave: Empreendedorismo - Inteligência Emocional - Eneagrama

ABSTRACT

RIBEIRO, Lêda Maria. Empreendedorismo e Inteligência Emocional: o eneagrama como instrumento de autoconhecimento. 2008. 83p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2008.

Since the beginning, mankind looks for a way to progress and, then, through relations among men and inside themselves, they develop capacity of understand and be understudied in order to deal better with other men and with themselves. This hard and gradual evolution follows the impulses of great philosophers, just like Socrates, Platão, Pitágoras, that left the legacy of self-knowledge professed by the Socrate's recommendation: "know yourself". In this perspective, the bibliography research of this dissertation has based the questions about Enneagram, Self Knowledge, Emotional Intelligence and Entrepreneurship. The field research, through structured questionnaires, has allowed analyzing the hypotheses of this study about: the positive and significant correlation between Emotional Intelligence and Undertaking; the significant difference in the Emotional Intelligence level according to the Enneagram's peculiarities, just like the relations between these with the Undertaking level. The analyze of the date collected in the 311's people answers was made with the help of Excel and SPSS program. In the literature review, some concepts are broached, and the evolution of undertaking and undertaker, permeated by the Emotional Intelligence development; the text explains the beginning, evolution and uses of Enneagram in the business world.

Key words: Entrepreneurship - Emotional Intelligence - Enneagram

SUMÁRIO

CAPITULO I

1 INTRODUÇÃO	11
1.1 Formulação do Problema	11
1.2 Objetivos	12
1.2.1 Objetivo Geral	12
1.2.2 Objetivo Específico	13
1.3 Justificativa	13
1.4 Hipóteses	14

CAPITULO II

2 REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 Auto Conhecimento	15
2.2 Empreendedorismo e empreendedor: conceitos e evolução	16
2.2.1 Identificação do empreendedor	19
2.3 Eneagrama: conceitos, origem, utilização	20
2.3.1.Origem e evolução	21
2.3.2 As tipologias do Eneagrama	25
2.3.3 Utilização do Eneagrama	28
2.4 Inteligência Emocional:Conceitos	29

CAPITULO III

3 METODOLOGIA	34
3.1 Estudo Piloto	34
3.1.1 População e Amostra	34
3.1.2 Coleta de dados do questionário piloto	35
3.1.3 Análise dos Dados	36
3.1.4 Limitações	39
3.1.5 Considerações finais	39
3.2 Estudo Definitivo	39
3.2.1 População e amostra	39
3.2.2 Coleta de dados	39
3.2.3 Análise dos dados	40
3.2.4 Limitações do estudo	41

CAPITULO IV

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	42
4.1 Descrição dos Respondentes	42
4.2 Grau de Empreendedorismo e Inteligência Emocional	50
4.3 Inteligência Emocional e Centros Eneagramáticos	51
4.4 Relação entre Grau de Empreendedorismo e os Centros Eneagramáticos	52
4.5 Síntese das entrevistas	52

CAPITULO V

5 CONCLUSÃO	57
-------------------	----

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
----------------------------------	----

ANEXOS	62
ANEXO A: Questionário aplicado no Estudo Piloto.	62
ANEXO B: Questionário aplicado no Estudo definitivo	65
ANEXO C: Teste para os sentimentos de controle.	67
ANEXO D: Teste para os sentimentos de independência	68
ANEXO E: Teste para avaliar a disposição para assumir riscos	69
ANEXO F: Teste de avaliação do empreendedor.	70
ANEXO G: Teste suas atitudes no dia-a-dia!	72
ANEXO H: QUESTIONÁRIO EQ MAP TM.	75
ANEXO I: Entrevista: Questionário Estruturado	77
ANEXO J: Depoimentos de empresários que utilizam o ENEAGRAMA, fornecidos pela diretoria do Instituto do Eneagrama	78
ANEXO K: Empresas que utilizam o Eneagrama	80

RESUMO

RIBEIRO, Lêda Maria. Empreendedorismo e Inteligência Emocional: o eneagrama como instrumento de autoconhecimento. 2008. 83p. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão e Estratégia em Negócios). Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Seropédica, RJ, 2008.

Desde o início da civilização o homem busca progredir e assim, por meio das relações inter e intrapessoal desenvolve a capacidade de compreender e ser compreendido para melhor relacionar-se consigo e com o próximo. Essa evolução segue caminhos de pensadores, como Sócrates, Platão, Pitágoras que deixaram o legado do autoconhecimento preconizado pela recomendação socrática “conheça a ti mesmo.” A pesquisa bibliográfica dessa dissertação fundamentou questões relacionadas com o Eneagrama, Autoconhecimento, Inteligência Emocional (IE) e Empreendedorismo. A pesquisa de campo forneceu elementos para a análise das hipóteses: correlação positiva significativa entre IE e Empreendedorismo; diferença significativa no nível de IE segundo os traços Eneagramáticos e a relação destes com o Empreendedorismo. Abordou-se conceitos de empreendedorismo e a evolução do empreendedor, assim como a origem, evolução e utilização do Eneagrama no mundo empresarial. A análise da pesquisa foi realizada com o auxílio do Excel e do programa SPSS. Após a comparação dos dados coletados, evidenciou-se que existe correlação positiva significativa entre IE e Empreendedorismo corroborando assim a primeira hipótese, enquanto a segunda foi refutada a terceira hipótese foi parcialmente corroborada. Esse resultado sinalizou a necessidade de novas pesquisas sobre o Eneagrama na perspectiva empreendedora e emocional, embora o objetivo tenha sido alcançado.

Palavras-chave: Empreendedorismo - Inteligência Emocional - Eneagrama

CAPÍTULO I

1. INTRODUÇÃO

1.1 Formulação do Problema

Este trabalho tem como foco uma análise da relação existente entre o grau de Empreendedorismo, Inteligência Emocional e auto conhecimento através do Eneagrama, que pode ser utilizado como um instrumento que favorece essa ação.

Pode-se dizer que o produto dessa relação é um processo que acontece nas diversas interações do ambiente familiar, profissional e das relações interpessoais.

Sendo o Empreendedorismo um processo de se criar algo novo, envolve também, segundo os autores Hisrich e Peters (2004:30), o abandono da atividade atual e para tal são exigidas: muita energia e coragem para mudar e iniciar algo novo e diferente.

Nessa perspectiva, acredita-se ser eficaz “a aplicação da Inteligência Emocional na vida profissional e pessoal daqueles que se propõem a uma atitude empreendedora (COOPER e SAWAF : 1997: xix) que deve ser também norteadas por ela, pois “sem emoções para nos orientar, o raciocínio não tem princípios nem poder”.(SOLOMAN apud COOPER e SAWAF:1997:19).

“A capacidade de ler os próprios sentimentos, controlar os impulsos, organizar o raciocínio, ficar calmos e otimistas diante das provas com que nos defrontamos e, sobretudo, escutar o outro” (GOLEMAN APUD ENGELHART:1998:8), são algumas das características de pessoas que têm um desejável nível de Inteligência Emocional (IE), também conhecida como Quociente Emocional (QE).

Essas características que podem ser desenvolvidas por meio do auto conhecimento, estudos e ajuda de profissionais tendem a favorecer o senso empreendedor uma vez que escritores como Cooper e Sawaf (1997:19) informam que esta é um tipo de inteligência “adquirível, que se pode desenvolver e aumentar em qualquer tempo e qualquer idade ”

Pelo exposto, pode-se considerar que a Inteligência Intelectual, (QI), por si só não é suficiente para o sucesso dos empreendedores, até porque sua contribuição é “ somente 20% dos fatores que determinam o sucesso. Os 80% restantes estão ligados a outros fatores que incluem o que podemos chamar de inteligência emocional”, (ENGELHART:1998:8) que pode ser desenvolvida por meio de instrumentos que favorecem o autoconhecimento, surgindo a partir daí a indagação:

A IE pode ser fortalecida pelo autoconhecimento advindo através do Eneagrama?

Portanto, ao longo dos estudos procurar-se-á responder a questão acima levantada, por ser este o cerne dessa dissertação, cujo objetivo consiste em relacionar o grau de Empreendedorismo com a Inteligência Emocional, utilizando como instrumento de auto conhecimento, o Eneagrama.

Os assuntos abordados, neste trabalho, vão desde o espírito empreendedor que acompanha o homem competente para direcionar suas atitudes em função de seus anseios, até a questão do desenvolvimento da Inteligência Emocional que determinará o sucesso de toda

ação empreendedora, pois em todo trabalho as ações são compostas por técnica e comportamento sendo este o que mais influencia um empreendimento. Assim sendo torna-se necessário que ambas sejam bem evoluídas, o que poderá fazer a diferença no atual cenário empresarial, no que diz respeito aos aspectos sócio-político-econômico mundial.

As hipóteses levantadas, neste estudo, dizem respeito a: correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo; a diferença significativa no nível de Inteligência Emocional segundo os traços Eneagramáticos, assim como a relação destes com o grau de Empreendedorismo.

Os estudos realizados para esta dissertação envolveram pesquisa bibliográfica, e pesquisa de campo, em duas etapas: a primeira denominada Estudo Piloto e a segunda, chamada de Estudo Definitivo, ambas iniciadas e concluídas no corrente ano.

Dada a natureza desta pesquisa, a coleta de dados para os dois estudos, foi por meio de questionário composto por questões a respeito dos dados pessoais dos participantes e por perguntas sobre empreendedorismo e inteligência emocional.

As perguntas sobre empreendedorismo privilegiaram itens alusivos ao empreendedorismo: Sentimento de Controle, Sentimento de Independência e Disposição Para Assumir Riscos (HISRICH e PETERS:2006).

As questões sobre Inteligência Emocional do estudo piloto abordaram questões pertinentes ao Teste Suas Atitudes no Dia-a-Dia (OLIVARES:2008), que foram substituídas no Estudo Definitivo pelo teste denominado EQ MAPTM, por ter sido amplamente testado, segundo informações dos autores, (COOPER e SAWAF:1997), nesse caso optou-se pelo componente Consciência Emocional que sinaliza para um determinado grau da Inteligência Emocional.

Os dados foram analisados utilizando-se o Excel e o software chamado SPSS, possibilitando auferir resultados que atenderam às expectativas da pesquisa, cuja descrição encontra-se detalhada na Metodologia dessa dissertação.

Participaram da pesquisa empresários de diversos setores, leigos e pessoas que fizeram algum curso sobre o Eneagrama, tendo assim, estas pessoas, informado o respectivo perfil ou traço Eneagramático.

Realizou-se também entrevistas com Frederico Port, Kristian Paterhan e Marcio Alberto Schultz, que têm prestado importantes contribuições de estudos, além de oferecerem às empresas brasileiras e internacionais consultoria, no que diz respeito a utilização do Eneagrama nas empresas.

Na revisão de literatura deste trabalho, aborda-se temas como Auto Conhecimento, Empreendedorismo, Eneagrama e Inteligência Emocional, apresentando alguns conceitos e a utilização dos mesmo no mundo empresarial assim como as respectivas origem e evolução.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral desta dissertação consiste em relacionar o grau de Empreendedorismo com a Inteligência Emocional, utilizando o Eneagrama como instrumento de autoconhecimento.

1.2.2 Objetivo específico

Relacionar os perfis Eneagramáticos com o grau de Empreendedorismo e Inteligência Emocional.

1.3 Justificativa

Desde os primórdios da humanidade o homem busca meios para melhor se situar e sobreviver, tanto no micro quanto no macro aspecto da complexidade humana.

Das ações para favorecer a sobrevivência, às invenções tecnológicas, para minimizar os esforços no trabalho e desempenho inter e intrapessoal, até a busca da descoberta de si para melhor interagir consigo e com o outro nas relações humanas, caminha o homem em direção só desenvolvimento pleno que passa, sobretudo, pelo autoconhecimento preconizado e incentivado pelos grandes mestres da antiguidade, como Sócrates, Platão e Pitágoras, chegando aos estudiosos contemporâneos a incessante busca pelo auto conhecer-se.

Nessa perspectiva busca-se, na pesquisa bibliográfica dessa dissertação, fundamentar as questões relacionadas com Autoconhecimento, Inteligência Emocional e Empreendedorismo e na pesquisa de campo observar como estes temas se relacionam.

Assim sendo os assuntos abordados vão desde o espírito empreendedor que acompanha o homem competente para direcionar suas atitudes em função de seus anseios, até a questão do desenvolvimento da Inteligência Emocional que determinará o sucesso das ações empreendedoras “compostas por 30% de técnica e 70% de comportamento.” (COOPER, SAWAT:1997:10), o que se constata com a informação:

Conhecemos pessoas que tiveram sucesso na escola, mas fracassaram na vida, e vice-versa. [...]. Elas são um constante lembrete de que é preciso mais do que cultura acadêmica para se ter sucesso. E, no entanto, parecemos ignorar completamente as descobertas de que o QI está relacionado a apenas 4% do sucesso no mundo real. Em outras palavras, 96 % relacionam-se a outras formas de inteligência. (COOPER e SAWAT:1997:10)

A criatividade, assim como a inovação, presentes em todas as civilizações são inerentes aos indivíduos, no entanto, o grau de intensidade pode variar entre eles; essas capacidades acontecem no decorrer da evolução da própria humanidade, bastando que se observe, por exemplo, a engenhosidade com que foram construídas as pirâmides egípcias na Antiguidade, as naves espaciais que visitam o Universo e os incessantes avanços científicos como o estudo do genoma na área humana e os avanços na área tecnológica, denotando-se portanto, a presença do empreendedorismo contido nessas ações.

Além da influência familiar o aspecto educacional estrutura o desenvolvimento da carreira empreendedora, segundo um modelo conceitual que permite entender as carreiras empresariais, cujo sucesso depende da forma como os empreendedores aprendem, mesmo que informalmente, pois existe a percepção de que estes têm menos educação, no sentido de escolarização, que os outros indivíduos. (HISRICH e PETERS:2006:36-37).

Além do acima exposto, esses autores tecem as seguintes considerações:

O estudo do empreendedorismo é relevante atualmente não só porque ajuda os empreendedores a melhor atender a suas necessidades pessoais, mas

também devido à contribuição econômica dos novos empreendimentos. Mais do que aumentar a renda nacional através da criação de novos empregos, o empreendedorismo atua como uma força positiva no crescimento econômico ao servir como ligação entre a inovação e o mercado. (HISRICH e PETERS:2006:43).

Assim sendo a realização de um empreendedor pode também ocorrer em função das considerações acima abordadas e principalmente pelo grau de Inteligência Emocional (IE), o que é tratado nesse trabalho de forma incisiva a fim de propiciar reflexão sobre a influência dessa Inteligência no desenvolvimento de competências e habilidades as quais diretamente interferem na capacidade empreendedora do indivíduo, posto que:

O conhecimento da inteligência emocional que cresce exponencialmente, apoiado por centenas de pesquisas e depoimentos de dirigentes, vem ensinando-nos continuamente como aumentar nossa capacidade de raciocínio e, ao mesmo tempo, como utilizar melhor nossas energias e emoções, a sabedoria de nossa intuição e o poder inerente a nossa capacidade de conexão num nível fundamental com nós mesmos e com aqueles que nos cercam. (COOPER e SAWAF:1997: xvi)

Hisrich e Peters (2006) também argumentam sobre a existência do empreendedor em potencial. Aqueles que provêm de experiência educacional contemplam a possibilidade de desenvolverem, no ambiente de trabalho, a capacidade empreendedora iniciada no espaço escolar do indivíduo.

Supõe-se também que o grau de empreendedorismo de uma pessoa seja potencializado, o que poderá acontecer, em maior ou menor escala, segundo o nível de desenvolvimento da IE que passa necessariamente pela consciência adquirida a partir do autoconhecimento, pois segundo os pressupostos de estudiosos do assunto, como por exemplo, Port (2008), a IE é o fator que permitirá ao indivíduo agir de forma consciente adquirindo, dessa forma, maior interação e equilíbrio em seus empreendimentos.

1.4 Hipóteses

Primeira: Existe correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo.

Segunda: Existe diferença significativa no nível de Inteligência Emocional conforme o perfil Eneagramático.

Terceira: Existe diferença significativa no grau de Empreendedorismo conforme o perfil Eneagramático.

CAPÍTULO II

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 Autoconhecimento

Desde o início das civilizações o olhar “para dentro de si próprio, de preferência a olhar para fora, para o mundo das coisas,” reflete “as manifestações mais características da filosofia grega.” (WILL DURANT: s/d:17), como a frase “conhece-te a ti mesmo”, tão recomendada por Sócrates (470 a.C. - 399 a.C.), nela encontra-se a “base de muitas doutrinas e escolas bem mais antigas que a escola socrática.” (GURDJIEFF apud OUSPENSKY:2006:127).

Segundo Ouspensky (2006), a frase geralmente atribuída a Sócrates, é para Gurdjieff uma fórmula ou um princípio o qual, mesmo sendo parte do pensamento moderno, é de difícil compreensão no que diz respeito à extensão do significado da expressão “conhece-te a ti mesmo”.

Esta frase, convite ao autoconhecimento, foi escrita no Templo consagrado ao deus Apolo, em Delfos, na Grécia, segundo informam Csikszentmihalyi (1992:39) e Cristina de Oliveira (2008), desde então o “auto conhecimento, é um dos pontos fundamentais da filosofia Socrática” que se transforma, segundo a mesma autora, na “recomendação básica feita por Sócrates a seus discípulos”.

Para Goleman (1996:59), essa recomendação favorece o “toque da Inteligência Emocional: a consciência de nossos sentimentos quando eles ocorrem,” o que poderá ser o diferencial das decisões nas diversas situações vivenciadas pelo indivíduo, uma vez que é “o controle da consciência que determina a qualidade de vida – é conhecida há muito tempo; na verdade, desde os primeiros documentos escritos.” (CSIKSZENTMIHALYI:1992:39).

Nas preleções de Gurdjieff encontram-se argumentações que dizem respeito ao auto conhecimento, como por exemplo, na pergunta que fez a seus alunos: “Não é estranho que as pessoas dêem tão pouca atenção a si mesmas, ao conhecimento de si mesmas?” (GURDJIEFF:1999:49). Além disso, ele acredita na existência daqueles que buscam a verdade, “a essência das coisas e dos fenômenos e penetrar em si mesmos.” (IBIDEM)

No entanto “a maioria de nós prefere olhar para fora e não para dentro de si próprio”, (EINSTEIN apud SIMÕES:1986:61). Nesta advertência encontra-se implícita uma alusão ao autoconhecimento preconizado desde a remota civilização grega. Podendo-se inferir desse pensamento a necessidade da evolução pessoal para chegar-se ao profissional de sucesso, como defendem autores e estudiosos da atualidade, como: Christian Paterhan (2004), Fernando Dolabela (2006) e Robin Sharma (2002).

Helem Palmer(2002), escreveu a respeito da autoconsciência no prefácio da obra de Daniels e Price (2002:13), que argumentam sobre a importância do indivíduo buscar o

autoconhecimento para que possa ter a chance de superar as fragilidades que podem ser identificadas por meio de testagens, lembrando que “todas as mudanças interiores duradouras requerem tempo e esforço.” (SHARMA:2002:62)

A procura de si ou do auto conhecer-se segue uma trajetória que fomenta a “ênfase crescente no uso dos testes para aumentar o autoentendimento e desenvolvimento pessoal. Nesta estrutura, os escores de teste são partes das informações dadas ao indivíduo que o ajudam em seus processos de tomada de decisão”. (ANASTASI e URBINA:2000:18)

A utilização de testes, como os psicológicos, para favorecer o autoconhecimento são também empregados, segundo Anastasi e Urbina, para solucionar problemas de ordem prática como selecionar e classificar pessoas para os variados cargos das empresas.

Elas ainda informam que a testagem permite ao indivíduo conhecer o seu tipo e o dos outros e a partir desse conhecimento podem passar a “compreender e desenvolver estratégias para trabalhar melhor com os outros membros do seu grupo” (IBIDEM). Para esse fim é também empregado o Eneagrama “por ser uma ferramenta de diagnóstico e de autoconhecimento”. (PORT:2008), assim como são utilizados outros testes do tipo: Rorschach, ou teste dos borrões, o Teste de Myers-Briggs, entre outros.

Em função do exposto compreende-se a advertência:

Hoje em dia, é necessário um conhecimento básico sobre testes – não apenas por parte daqueles que constroem ou aplicam testes, mas também por parte de qualquer pessoa que usa resultados de testes como um fonte de informações para tomar decisões sobre si mesma ou sobre os outros. (ANASTASI e URBINA:2000:17).

Portanto, buscar o autoconhecimento e ser capaz de identificar os próprios sentimentos é o ponto de partida que sustenta as profundas bases da IE. (GOLEMAN:1998)

2.2 Empreendedorismo e Empreendedor: conceitos e evolução

Compreender o significado do termo empreendedor é o primeiro passo para entender o empreendedorismo, é nesse sentido que apresentam-se a seguir alguns conceitos.

Vale destacar que “o termo empreendedor teve sua origem na França e, numa tradução literal, significa alguém que se sobressai na sociedade”. (DEAKINS:1996 *Apud* DE RÉ:2008).

Dolabela (2006:05) informa que a palavra inglesa *Entrepreneurship* é “derivada do latim *imprehendere*, tendo o seu correspondente, empreender, surgido na língua portuguesa no século XV”. Daí surgindo o termo empreendedorismo como “uma livre tradução que se faz da palavra *entrepreneurship*, que contém as idéias de iniciativa e inovação. É um termo que implica uma forma de ser, uma concepção do mundo, uma forma de se relacionar”. (DOLABELA: 2006:26).

Existem estudiosos que consideram empreendedorismo como “o processo de criar algo novo com valor, dedicando o tempo e o esforço necessários, assumindo os riscos financeiros, psíquicos e sociais correspondentes e recebendo as conseqüentes recompensas da satisfação e independência econômica e social.” (HISRICH e PETERS: 2006:29).

Enquanto outros o conceituam como “o envolvimento de pessoas e processos que, em conjunto, levam à transformação de idéias em oportunidades. A perfeita implementação destas oportunidades leva à criação de negócios de sucesso” (DORNELAS:2005 *apud* MADRUGA: 2008).

Reforçando os conceitos citados, ainda considera-se ser pertinente à natureza do empreendedorismo o fato de que a espécie humana nasce empreendedora, porém não basta abrir uma empresa para ser de fato um empreendedor, uma vez que este pode ser identificado em todas as áreas. É nesse sentido que Dolabela (2006:26) enfatiza que toda comunidade tem o empreendedor que merece, porque é ela quem propicia o ambiente adequado para que ele surja.

O autor ainda esclarece que tornar-se empreendedor não é um fenômeno individual e muito menos um dom que poucos têm, pois uma das formas de manifestação da liberdade humana se expressa pelo Empreendedorismo, que é coletivo e comunitário, por esse motivo ele afirma que “a tese de que o empreendedor é fruto de herança genética não encontra mais seguidores.” (DOLABELA:2006:26).

Timmons (1994) acredita que o fundamento do empreendedorismo é a cidadania, pois visa à construção: do bem estar coletivo, do espírito comunitário, da cooperação. É nesse sentido que se compreende o que ele ressalta em Vasconcelos e Felício (2008:10): “o empreendedorismo é uma revolução silenciosa, que será para o século XXI mais do que a revolução industrial foi para o século XX”. Assim observa-se um consenso entre os pensamentos de Timmons e Dolabela, no que diz respeito ao significado de empreendedorismo.

O desenvolvimento da teoria do empreendedorismo aconteceu concomitantemente com a evolução do próprio termo, “tendo possivelmente iniciado na Idade Média designando participantes e pessoas encarregadas da produção de projetos.” (CRUZ JÚNIOR, *et al*: 2008).

Segundo considerações de Madruga (2008), o termo empreendedorismo refere-se as relações comerciais que envolvem riscos tanto físicos, quanto emocionais e econômicos, embora também atribua a Richard Cantillon, escritor e economista do século XVII, a criação do termo empreendedorismo, pois o relaciona as pessoas “que compravam matérias-primas (geralmente um produto agrícola) e as vendiam a terceiros, depois de processá-las – identificando, portanto uma oportunidade de negócios e assumindo riscos” . (CANTILLON *apud* MADRUGA: 2008)

Além do exposto, esse autor esclarece que:

Jean Batiste Say foi mais além ao considerar o desenvolvimento econômico como o resultado da criação de novos empreendimentos, mas foi Schumpeter quem deu projeção ao tema, associando definitivamente o empreendedor ao conceito de inovação e apontando como o elemento que dispara e explica o desenvolvimento econômico. (CANTILLON *apud* MADRUGA:2008)

Embora o termo empreendedorismo tenha sido usado a partir do século XVII referindo-se “as pessoas que assumiam riscos com o governo por meio de um contrato” (HISRICH e PETERS: 2006: 26), foi a partir de 1980 que intensificaram as publicações sobre o tema que apresenta uma diversidade conceitual considerável, porém partindo “de uma análise mais profunda dessa diversidade, foi possível demonstrar que ela não é de fato tão grande como aparenta.” (FILION, 2001:17 *apud* HISRICH e PETERS: 2006: 27).

No Brasil o empreendedorismo “começou a tomar forma na década de 1990, quando entidades como o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas e SOFTEX (Sociedade Brasileira para Exportação de Software) foram criadas.” (DORNELAS:2005:26 *apud* CRUZ JÚNIOR *et al*:2008:05).

Em 2005, as considerações sobre o assunto adquiriram consistência, tendo sido este o ano considerado um marco onde se consolida o empreendedorismo, a partir das contribuições dos “empreendedores que estão eliminando barreiras comerciais e culturais, encurtando distâncias, globalizando e renovando os conceitos econômicos, criando novas relações de trabalho e novos empregos, quebrando paradigmas e gerando riquezas para a sociedade”. (DORNELAS:2005:22 *apud* MADRUGA 2008)

Para Dolabela (2006:25), “empreendedor é alguém que sonha e busca transformar seu sonho em realidade”. Enquanto ser “ativo, arrojado” traduz o significado de empreendedor segundo consta no Dicionário Escolar da Língua Portuguesa, (BUENO:1983:401), a este significado acrescenta-se que empreendedor é aquele “que empreende” (HOLANDA:1975:514) o que é compartilhado no dicionário de Ciências Sociais:

O termo empreendedor designa a pessoa que exerce total ou parcialmente as funções de: a) iniciar, coordenar, controlar e instituir modificações numa empresa; e/ou b) assumir riscos, nessa operação, que decorrem da natureza dinâmica da sociedade e do conhecimento imperfeito do futuro e que não podem ser convertidos em certos custos através de transferência, cálculo ou eliminação. (DORNELAS, *Apud* SILVA: 1964:395).

Observa-se que a trajetória do empreendedorismo segue um curso crescente, onde conceitos e significados são refinados por um processo de evolução que passa em 1985, pelo interesse em se ter uma educação empreendedora, o que se deve ao reconhecimento de que pequenas empresas têm contribuído com a inovação e oferta de empregos. (HISRICH e PETERS: 2006:). Além disso, observa-se que:

Os empreendedores são fundamentais para o sucesso de uma organização, porque além de identificarem oportunidades onde ninguém vê; eles antecipam os problemas e os resolvem assumindo responsabilidades, além de ser “uma pessoa que imagina, desenvolve e realiza visões.” (FILION:1991 *apud* DOLABELA:2006:25).

É nesse sentido que Dolabela (2006) ressalta a importância de não separar o empreendedor da empresa que ele criou, pois eles são partes de um mesmo sistema.

Apesar das considerações apresentadas, o perfil empreendedor é ainda objeto de estudo, sendo importante destacar as contribuições de Filion (1991), Dolabela (2006); Dornelas (2005); Timmons (1994) e outros que também são unânimes em admitir a visão do empreendedorismo como uma capacidade imprescindível, nos dias de hoje, à sobrevivência no mundo dos negócios, abrindo dessa forma um vasto campo para essa percepção.

Assim sendo se atribui ao empreendedor a responsabilidade tanto do desenvolvimento econômico, quanto do progresso sócio-político-educacional, uma vez que ele transita nessas três dimensões, como se pode observar nas considerações dos autores pesquisados, as quais foram apresentadas.

O empreendedor de sucesso é identificado por Dolabela (2006) como aquele que tem iniciativa; autoconfiança; otimismo; necessidade de realização. Além de encarar positivamente o fracasso e fazer dele uma nova oportunidade. Ele tem energia, é incansável; sabe fixar metas e atingi-las. Também é intuitivo; está sempre comprometido com seus empreendimentos; sabe buscar, utilizar e controlar recursos.

Embora sonhador, o empreendedor é também realista e ao mesmo tempo líder; tendo o sentido para resultados também em longo prazo, portanto ele pensa no futuro; tece rede de relações e conhece muito bem o ramo em que atua. Traduz seus sonhos em ações, estando sempre ativo define o que deve aprender e cria seu próprio método para isso.

Mesmo assumindo riscos moderados ele tem tolerância à incerteza; enfim, é alguém comprometido com seus sonhos e com o sucesso de todos os envolvidos, gerando dessa forma o bem-estar coletivo.

A carreira de um empreendedor passa por estágios considerados dinâmicos, em que, cada um interaja com os demais, além de se relacionar com os eventos ocorridos tanto no passado, quanto no presente e futuro na vida do indivíduo. Posto que:

Essa abordagem de ciclo de vida conceitualiza as carreiras empresariais em nove categorias principais: ambiente educacional, personalidade do indivíduo, ambiente familiar na infância, histórico profissional, histórico de desenvolvimento do adulto, histórico não-profissional do adulto, atual situação profissional, atual perspectiva do indivíduo e atual situação familiar. (HISRICH e PETERS: 2006:36).

Assim, se faz necessário reconhecer que “Há uma variada gama de habilidades que oferece ao empreendedor a possibilidade de obtenção de sucesso junto a sua organização” (VASCONCELOS e FELÍCIO: 2008:10), desde que leve em conta a necessidade de aquisição e evolução do conhecimento que embora iniciado no ambiente educacional é ao longo da trajetória de suas conquistas que o empreendedor consolida a cada passo sua performance para incentivar toda a organização a caminhar para o sucesso.

2.2.1 Identificação do Empreendedor

Estudos a respeito das características do empreendedor revelam que em seu perfil está contido “o ser social, produto do meio em que vive (época e lugar).

Se uma pessoa vive em um ambiente em que ser empreendedor é visto como algo positivo, terá motivação para criação de seu próprio negócio” (DOLABELA: 2006:25).

O autor ainda informa a respeito do “fenômeno local”, pois existem regiões mais empreendedoras que outras, podendo ainda variar os fatores comportamentais e atitudes impulsionadoras de sucesso.

A compreensão do significado, dos conceitos e das definições de empreendedor e empreendedorismo podem favorecer o desenvolvimento do potencial empreendedor. Portanto, estudar o perfil dessas pessoas contribui para a educação nessa área, como Dolabela (2006:27) esclarece pontuando a importância da teoria e da prática empreendedora. Ele ainda ressalta as palavras de Fillion (1991), apud Dolabela, (2006:31), “Pesquisas indicam que as famílias de empreendedores têm maior chance de gerar novos empreendedores e que os empreendedores de sucesso quase sempre têm um modelo, alguém que admiram e imitam”.

Observando-se a necessidade de se compreender o perfil do empreendedor a autora desse trabalho, buscou nas abordagens Hisrich e Peters (2006:76), a análise dos fatores que compõem as características de aptidão para ser empreendedor, as quais fizeram parte do instrumento da pesquisa de campo realizada. Vale ressaltar que para esses estudiosos “não existe um verdadeiro perfil empresarial.” (HISRICH e PETERS: 2006:77).

Hisrich e Peters (2006) consideram que os fatores: controle, independência e desejo de correr riscos, influenciam o grau de empreendedorismo de um indivíduo, assim como o histórico familiar, educacional e ocupacional.

Assim sendo justifica-se a escolha desses fatores para compor os questionários aplicados no estudo piloto (**Anexo A**), e no definitivo (**Anexo B**), sendo também questões do interesse da pesquisadora, os itens que dizem respeito à escolaridade, profissão e cargo.

Foram contemplados os sentimentos de controle (**Anexo C**), e de independência (**Anexo D**), que refletem se o avaliado tem necessidade de “ser seu próprio patrão – uma das mais fortes necessidades de um empreendedor, ”segundo as abordagens de Hisrich e Peters (2006: 77), que também informam:

O *Locus* de controle é um atributo que indica o senso de controle que uma pessoa tem sobre sua vida.” pois de modo geral as pessoas se preocupam ao criar um novo empreendimento, refletindo se terão capacidade para “sustentar a força e energia exigidas não só para superar ao formar algo novo, mas também para administrar a nova empresa e fazê-la crescer.” (Hisrich e Peters: 2006:77).

A disposição para assumir riscos (**Anexo E**), é um componente bastante mencionado nas recentes definições sobre empreendedorismo (HISRICH e PETERS: 2006), por essa razão a avaliação a esse respeito também foi utilizada na pesquisa

Assim, nas palavras de (HISRICH e PETERS: 2006: 47-48; 77-80), respaldam-se as tendências ao empreendedorismo. Embora os autores tenham advertido que o teste não fora estatisticamente validado é possível evidenciar o quanto de aptidão se possui, o que eles esclarecem informando que não há necessidade de “levar em conta sua pontuação”, mas que é importante que se “utilize seu tempo para desenvolver e adquirir experiência em sua posição atual.” (HISRICH e PETERS: 2006:48), dessa forma infere-se que a lição tenha sido dada.

Fatores como controle, independência e desejo de assumir riscos são analisados por Hisrich e Peters, (2006) em função das respostas dos participantes da pesquisa, indicando se estes têm evidenciado, em seu perfil, os “aspectos de controle interno” ou se eles são “ mais dirigido para o controle externo, o que pode inibir suas tendências empreendedoras e a habilidade de sustentar o impulso inicial”. (HISRICH e PETERS:2006:76).

Diante do exposto, pode-se afirmar que o tema empreendedorismo é bastante amplo e apresenta várias vertentes para estudo. Portanto, abordar o tema Eneagrama e Inteligência Emocional para melhor entender o empreendedorismo torna-se relevante.

2.3 Eneagrama: conceitos, origem e utilização

A palavra Eneagrama vem do Grego: Enea = nove; grama = traço, ponto. Assim surge o nome “Eneagrama” que quer dizer: o desenho dos nove ou o símbolo dos nove. (PATERHAM: 1998)

O Eneagrama é um programa de estudo de tipos psicológicos, mas é diferente das demais tipologias, segundo suas características e proposições. Além de ser um estudo que possibilita uma ampliação das possibilidades de autoconhecimento, ele é considerado como “uma ferramenta para que possamos lidar melhor com nossas realidades pessoais e individuais. [...] pode ajudar em nossas vidas profissionais e em nossos necessários e cotidianos relacionamentos” (PATERHAM: 1998:44),

Tanto Paterham (2008a) quanto outros estudiosos como Daniels e Prince (2002); Dom Richard Riso e Russ Hudson, (2001); Frederico Port (2008) e Schultz (2007) admitem que são nove os padrões de personalidade, oriundos inconscientemente, por fixações do ego que tornaram-se por conseguinte a motivação básica do indivíduo, que desde cedo é escolhida podendo determinar o curso da vida, porém se ignorada e não eliminada torna-se uma crescente e limitadora influência.

Os autores estudados são unânimes em informar que as descrições dos tipos no Eneagrama são universais e se aplicam, igualmente, a homens e mulheres. Eles também advertem que os problemas advindos de papéis e diferenças sexuais de base biológica são importantes e devem ser levados em conta pelos estudiosos do Eneagrama, lembrando-se que é comum as associações “masculino” e “feminino” serem resultantes das expectativas culturais e comportamentais apreendidos, os quais não são inerentes à natureza do ser humano.

Mas esclarecem que o estudo, do Eneagrama, à medida que se aprofunda, oferece possibilidades para que as pessoas se reconheçam aprendendo a observar o seu padrão automático em ação, o que é realizado em três etapas:

1 - A “posteriori” refletindo sobre os verdadeiros motivos que as levaram a praticar tal ação - a intenção atrás da intenção.

2 - No momento em que estão agindo, e isso já é uma fase adiantada do processo.

3 - Antes de agir, através de uma percepção de um tipo muito especial e muito pessoal de “mobilização interna”.

A primeira etapa é fundamental para fornecer termos de referência que serão utilizados na segunda etapa, enquanto que a prática da observação do momento, além de aguçar a percepção, vai diminuir o poder, a força do padrão automático de resposta, vindo a possibilitar que a pessoa possa executar aquela ação ou não, ampliando assim o seu grau de autonomia. (PATERHAM: 1998: 49)

2.3.1 Origem e Evolução

Os verdadeiros criadores do Eneagrama são desconhecidos, mas é possível que já exista a mais de 4.500 anos (BENNET¹ *apud* PATERHAM:1998:19) Segundo Godinho² (2008), o Eneagrama foi introduzido por Pitágoras em sua escola de desenvolvimento interior onde cada aluno deveria vencer suas paixões dominando corpo, mente e emoções por meio da interiorização obtida pelo silêncio, permitindo harmonia com o Universo.

Além do exposto e de outras evidências de que Pitágoras tenha utilizado o Eneagrama na escola Pitagórica, Paterham acredita que:

¹ BENNET, J. G: discípulo de Gurdjieff nos Estados Unidos. (PATERHAM, 1998:19)

² Godinho, Francisco: Leiria, Portugal.

O diagrama a que se recorre foi introduzido por Pitágoras (o nono de um total de dez, composto por um círculo, um triângulo equilátero e um hexágono) na sua escola de desenvolvimento interior, onde se visava que cada aluno vencesse as paixões, dominando corpo, mente e emoções por meio da interiorização com recurso ao silêncio, à ascese e à disciplina, o que lhe permitiria viver harmoniosamente com o universo envolvente.

Em 350 a.C. a teoria é abraçada por Antonio de Alexandria que originou o grupo denominado Padres do Deserto, mas foi o grego *Evagrius Ponticus*³ quem primeiro escreveu sobre os vícios que tornaram-se os sete pecados capitais do cristianismo. E assim *Evagrius* é também o primeiro a reconhecer o tipo, a observar onde a energia flui ou é bloqueada assumindo ter a mesma origem tanto a maior fraqueza quanto o dom mais importante transformando “a paixão no fruto divino que cada um traz no seu âmago.” (GODINHO: 2008)

No século V surge o Sufismo, ramo místico do Islamismo, onde usam o diagrama com abordagem das paixões sob outro ponto de vista. No entanto, no século XIV Dante Alighieri⁴ recorre ao simbolismo envolvendo as nove paixões do Eneagrama. No século seguinte, Geoffrey Chaucer⁵ faz a correspondência entre cada paixão e sua respectiva virtude, equilibrando-as.

Georgii Ivanovitch Gurdjieff⁶ pauta seu saber no resultado dos conflitos entre as culturas e religiões ocidentais e orientais, “tradição ortodoxa, sufi e tibetana, foi ele o primeiro, em 1877, a tirar partido do Eneagrama, para evidenciar junto aos seus alunos as fixações do ego suplantando o livre arbítrio.” (GODINHO: 2008).

A trajetória e evolução do Eneagrama, acima apresentada é também comentada por Salmon, Eric (2008), em um artigo fundamentado pelas pesquisas de Jacques Grancher apresentadas no ABC de L'Ennéagramme”, Paris, France, 1997. Além do exposto acredita-se que:

O Eneagrama também está associado a cerimônia de "Giros Dervixes" em algumas Ordens Sufis, onde 9 dervixes se situam nos 9 pontos do eneagrama. Os praticantes desse tipo de ritual buscam compreender o eneagrama através da "dança consciente", pois é durante a prática que surgem a eles os insights básicos que revelam os segredos desse símbolo. Inicialmente, o eneagrama parece ter sido usado apenas em situações de aprendizado, seja pelos indivíduos envolvidos, por grupos ou para analisar a própria estrutura da Escola ou ensinamento. (PATERHAM: 2008a)

O autor ainda informa que o “Eneagrama teve sua origem na Suméria, ou seja, tem uma longa e milenar história. Alguns calculam que tenha mais de 5 mil anos. [...] o criador do Eneagrama é desconhecido, mas o fato é que ele entendia muito matemática.” (PATERHAM:2008a) Em 1931 nasce o boliviano Oscar Ichazo, estudioso do Eneagrama, que durante anos viaja pelo “Oriente Médio e por outros lugares em busca da antiga sabedoria” (RISO e HUDSON: 2001:32), após o que retorna à América do Sul onde depura e dissemina seus conhecimentos a respeito do Eneagrama.

Se deve a Riso e Hudson a informação de que foi Ichazo quem primeiro faz menção ao Eneagrama de tipos de personalidade por volta da década de 50. Eles também informam que os nove tipos, ligados ao símbolo do Eneagrama, provem “de uma antiga tradição que

³ Evagrius Ponticus : Teólogo Grego Nascido em 345 na atual Geórgia, margens do Mar Negro.

⁴ Dante Alighieri: Florentino. Divina Comédia.

⁵ Geoffrey Chaucer: Filósofo e poeta inglês, autor dos contos da Cantuária.

⁶ Georgii Ivanovitch Gurdjieff: Nascido em Alexandropol, Mar Negro em 1887.

lembrava os nove atributos Divinos conforme se refletem na natureza humana”. (RISO e HUDSON: 2001: 32). Essas idéias iniciaram com os neoplatônicos ou até mesmo antes, não se sabe ao certo quando, mas foram as pesquisas de Ichazo que as revelaram com a informação de que “remontam à Grécia”. (RISO e HUDSON: 2001: 32).

Em primeiro de julho de 1970, no City Hospital de Arica, no Chile, são iniciados por Ichazo, estudantes norte-americanos e chilenos de Santiago, por meio de treinamento intensivo durante dez meses. Desse grupo fazia parte Cláudio Naranjo,⁷ autor do livro Mudando a educação para mudar o mundo.

Em abril de 1971, ao término dos estudos, o grupo retorna ao país de origem.

Vale ressaltar que Ichazo também ministrou palestras no Instituto para Psicologia Aplicada.

Com Ichazo e 44 membros do grupo original surge o Instituto Arica na América, em New York e em 01 de outubro de 1971 foi ministrado aos 76 estudantes, da Marriott's Essex House, Central Park Sul, o primeiro Arica Training, com duração de três meses. (PATERHAM:2008a)

Há notícias de que Ichazo se tornou um membro de uma Escola Sufi no Afeganistão, mas a deixou para retornar a La Paz, na Bolívia. É possível ter sido influenciado pela Escola que ensinou Gurdjieff, pois tanto Oscar como grupos Gurdjieffianos, usam o a figura de nove lados, o Eneagrama, “Mas Oscar afirma ter trabalhado os significados e usos antigos do Eneagrama, ele mesmo” (PATERHAM:2008a).

As origens do eneagrama perdem-se no tempo. Diferentes autores falam de origens distintas: Nepal, Babilônia, etc. Alguns sustentam que surgiu no sec. X no seio das ordens sufis, seita mística do Islão. Nos anos 20, Gurdjieff trouxe-o para o Ocidente e manteve-o em segredo. Há cerca de 30 anos Oscar Ichazo, aprendeu com os mestres sufis e mais tarde começou a ensinar o eneagrama no Instituto Arica, no Chile. Hoje em dia o eneagrama é utilizado amplamente no ocidente tanto na psicologia como no caminho espiritual. (O ENEAGRAMA: 2008)

Entre o Eneagrama apresentado por Gurdjieff e o de Ichazo, existem mais relações que o simples desenho, embora somente o desenho já fosse bastante significativo.

O psiquiatra chileno Cláudio Naranjo torna o Eneagrama conhecido em todo o mundo, pela divulgação de estudiosos e pesquisadores do comportamento humano. São colaboradores desse processo Alexandre Jordorowski, Helem Plamer, psicóloga americana e Bob Ochs. (GODINHO: 2008).

A partir da década de 1980, o “Eneagrama se espalha por mais de 30 países. Pessoalmente, iniciei meu trabalho de divulgação, ensino e treinamento com Eneagrama em 1992, fundei o Instituto para O Desenvolvimento Humano Integral aqui no Brasil.” (PATERHAM:2008b) A proposta de Cláudio Naranjo é “alavancar pessoas, promover o auto conhecimento e despertar o potencial que cada ser humano possui.” (PATERHAM: 2008a). Ele ainda informa que:

O Eneagrama é uma das mais poderosas ferramentas de auto conhecimento atualmente existentes. A palavra Eneagrama é de origem grega e significa

⁷ Cláudio Naranjo: Médico Chileno.

figura de nove linhas. O Eneagrama é um símbolo de múltiplas aplicações, uma delas, relacionada ao estudo e análise de nossas personalidades. Sua dinâmica é exata e está baseada em dízimas matemáticas. (NARANJO apud PATERHAM: 2008a)

O que vem ratificar que o Eneagrama é um instrumento que favorece a auto descoberta dos comportamentos, dos pontos fortes e fracos da personalidade, das tendências positivas e construtivas e também das condutas, emoções e modos de pensar e agir menos favoráveis que uma vez superar torna as pessoas mais produtivos e felizes. (PATERHAM: 2008a).

Paterham (1998:27) também concorda com os estudos de Gurdjieff (apud OUSPENSKY, 2006) que apresenta, no Eneagrama, o ser humano dividido em três níveis ou centros básicos para favorecer o estudo dos traços e o autoconhecimento; por esse motivo os agrupou em “três centros: Intelectual, Emocional e Motor,” (PATERHAM:1998:31).

O Centro Motor é composto pelos perfis Perfeccionista (1), Confrontador (8) e Preservacionista (9). Os perfis Prestativo (2), Vaidoso (3) e o Invejoso (4), formam o centro Emocional, enquanto o Centro Intelectual é formado pelos perfis Avarento (5), Questionador (6) e o Sonhador (7).

Segundo Paterham (1998:24), Gurdjieff descreveu a construção do símbolo do Eneagrama como um círculo dividido em nove partes congruentes, nas quais repousam um triângulo equilátero e um hexágono (Figura 1).

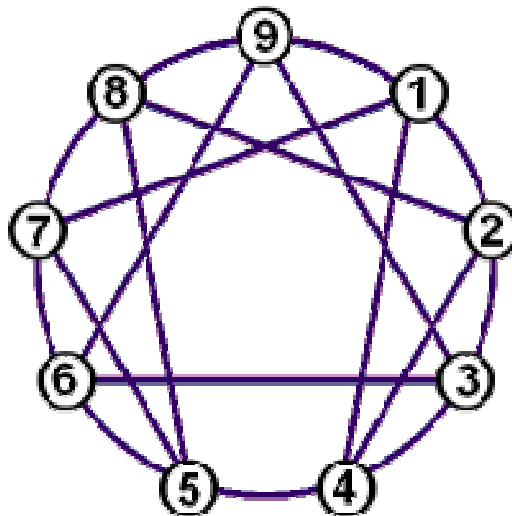


Figura 1: O Símbolo do Eneagrama
FONTE: PATERHAM: 1998:24.

Mas, foi Paterham (1998:29) quem descobriu que no Eneagrama pode-se observar o ser humano ao contrário, (Figura 2) o que ele explica:

No Centro Físico ou do Movimento, estão os pés; no Centro Intelectual, a mão esquerda; e no Centro Emocional a mão direita. Por último, nos Pontos 4 e 5 devemos imaginar a cabeça e os hemisférios cerebrais: no Ponto 5 o hemisfério cerebral esquerdo e no Ponto 4 o hemisfério cerebral direito. De

acordo com o princípio de bilateralidade cerebral o hemisfério cerebral esquerdo rege o lado direito **do ser humano** (Centro Emocional) e o hemisfério cerebral direito rege o lado esquerdo do ser humano. Grifo nosso. (PATERHAM: 1998:29)



Fig. 2: Eneagrama: relação dos centros Eneagramáticos com o se humano
FONTE: Paterham (1998:29).

2.3.2 As Tipologias do Eneagrama

Embora a nomenclatura de cada um dos nove traços, do Eneagrama, seja de acordo com o autor que os nomeia, o significado e as características são equivalentes, podendo variar, isto é, podem ser denominados em função das virtudes, das paixões ou ainda da forma como for utilizado.

Segundo Salmon (2008), a tendência dominante do indivíduo pode ser reconhecida como fixação ou caráter, podendo ser reconhecida como paixão ou virtude o que constitui um eixo ao redor do qual assenta a personalidade.

No que diz respeito a virtudes, Salmon (2008) apresenta os traços Eneagramáticos como: perfeccionista/juiz, (1), altruísta/ajudante (2), batedor/narcisista (3), romântico/artista, (4), observador/espectador (5), leal/herói (6), epicúrio/oportunista (7), chefe/dono (8), mediador/pacificador (9). Ele ainda apresenta um paralelo em relação à paixão e a virtude: cólera/serenidade (1), orgulho/humildade (2), mentira/verdade 3), cobiça/equanimidade (4), avareza/desprendimento (5), medo/coragem (6), gula/sobriedade (7), desregramento/inocência (8), preguiça/ação justa (9).

Além do acima exposto, apresenta-se no Quadro 1, os traços também conhecidos como tipologias eneagramaticas, segundo os autores a seguir mencionados:

Frederico Port (2008) que os reconhece como traços negativos por ser “essa referência a mais comum, talvez até por serem assim tradicionalmente conhecidos.”

Khirstian Paterhan (1998a:49) que os nomeia como traços ou defeitos principais, organizados de acordo com os nove “retratos psicológicos” de Gurdjieff.

Márcio Alberto Schultz enumera os perfis eneagramáticos como Vício emocional. (SCHULTZ, 2007:14-51).

Oscar Ichazo (apud RISO e HUDSON: 2001:33) se refere aos traços eneagramáticos como “O Eneagrama das Paixões” por representar “as nove principais maneiras de perder o equilíbrio e incorrer em distorções de raciocínio, sentimento e ação.”

Quadro 1: Perfis Eneagramáticos (continua)

Tipo	Frederico Port (2008)	Khirstian Paterhan (1998:49)	Márcio Alberto Schultz (2008)	Oscar Ichazo (APUD RISO, HUDSON: 2001:33)
E1	IRA: nasce da busca da perfeição. Fica com raiva por tudo não ser perfeito. Busca a perfeição em si e nos outros como o bem maior. É minucioso, crítico e cuidadoso.	MORALISTA: irado .metódico, direitinho, Julga pela moral subjetiva ou externa bem/mal, certo/errado. Núcleo do esquecimento de si	RAIVA: Indignação pelo fato das coisas não serem como deveriam. Persegue a perfeição, tornando-se crítico e exigente.	IRA: Seria melhor descrita pela palavra ressentimento. Reprimida ela leva a frustrações em relação a si e ao mundo.
E2	ORGULHO: nasce do esquecimento das próprias necessidades. Quer ajudar, ser bom, não precisa de nada. Não sabe pedir. É prestativo, paciente e compreensivo. Sabe aguardar o sucesso	AMOROSO: generoso, orgulhoso, Ama até quando não deveria amar.	ORGULHO: afirmação de si: eu sou, eu sei, eu faço. Auto imagem engrandecida. Cegueira quanto as dificuldades e deficiências. Busca ser querido pelos outros. É prestativo.	SOBERBA: Incapacidade de reconhecer seu sofrimento. Ao ajudar os outros esquece de suas necessidades. Tem orgulho das próprias virtudes.
E3	VAIDADE: Nasce do desejo por admiração pelo que faz. Nem sabe quem é. acredita que os outros só o ama se tem sucesso. É a imagem do sucesso, e demonstra isso sempre.	PERFORMÁTICO: acha que representa algo precioso, se auto-engana.	VAIDADE: Paixão pela imagem. Buscam melhoria no desempenho para ampliar credibilidade e eficiência	I LUSÃO: Pensar que somos apenas ego. Tentativa de fazer-se importante. Paixão reconhecida como vaidade.
E4	INVEJA: Nasce porque percebe a beleza nas outras pessoas e não consegue perceber a que possui. É uma pessoa sensível,	INVEJOSO: Sofre tolamente, inconsciente. Se desvaloriza sem necessidade.	INVEJA: comparação, desvalorização de si em favor do que falta. Comparação do agora com o passado ou futuro. Interpreta seu	INVEJA: Sensação que o fundamental nos falta. Pensa que os outros tem qualidades que não possui. Desejam o que

	profunda, mas vive no passado		gosto pelo diferente é uma pessoa autentica.	está ausente não percebendo o que tem de bom.
--	-------------------------------	--	--	---

Quadro 1: Perfis Eneagramáticos (Continuação)

Tipo	Frederico Port (2008)	Khirstian Paterhan (1998:49)	Márcio Alberto Schultz (2008)	Oscar Ichazo (APUD RISO, HUDSON: 2001:33)
E5	AVAREZA: Nasce pelo medo de perder o que possui: não só dinheiro, mas o conhecimento, considerado precioso; a afeição. É solitário, estudioso, técnico e observador.	AVARENTO: Solitário, pensador, isolado pelo real. Aprende mas Não compreende.	AVAREZA: Vicio da retenção: conter-se, reprimir-se, refrear-se em favor da razão. Busca racional para compreender sua realidade. Se posso compreender posso resolver	AVAREZA: Pensa que a interação com os outros acarretará em esgotamento. Esquivam-se do contato com o mundo e minimizam necessidades para garantir preservação de recursos.
E6	MEDO: Nasce porque percebe o mundo como um lugar cheio de perigos e de conspirações. Se não nos dizem algo, deve ser porque tem algo que pode nos ameaçar. É desconfiado, leal e vigilante.	MEDROSO (ambi – valente): Fica perdido nos seus pensamentos; é obsessivo. Mesmo acordado sonha negatividade.	MEDO: Preocupação, dúvida, busca de segurança. Apego exagerado: moral, ética, religião, verdade, família. Atenção voltada para o risco. “ Se posso encontrar o problema encontro a solução”.	MEDO: melhor seria ansiedade. Receiam o que não está acontecendo. Vivem apreensivos e preocupados
E7	GULA: Nasce do medo da "abundância" acabar. Acha que são especiais e merecedores de tudo que é bom. A comida é o item mais mal interpretado neste caso. É genial, é o máximo!	NARCISISTA GOZADOR: Livre. Inconstante. Exige respeito, admiração, estima e se acha notável.	GULA: Avidez por variedade de sensações. Paixão pelo novo, diferente, pela variedade. é o hedonista do Eneagrama, procurando prazer e satisfação. “Tudo acaba bem, se não está bem ainda não acabou”.	GULA: Desejo insaciável de experiências. Superam o vazio interior com atividades estimulantes e positivas, nunca acha que tem o bastante.
E8	LUXÚRIA: Nasce da necessidade de adrenalina. Querem ser notados, respeitados, controlar tudo e todos. É confrontador, defende os fracos, vê as pessoas como alvos.	JUSTICEIRO: Não se acha admirado. Esquecimento de si mesmo. (hostil desconfiado).	LUXÚRIA: Exagero, fome de viver. É um lutador pelo respeito, para resgatar seu senso de importância pessoal. “Ser alguém é ser forte e independente”.	LUXURIA: Necessidade de intensidade, controle e quantidade. Tenta controlar tudo na vida. a afirmar-se com obstinação.
E9	INDOLÊNCIA: Nasce por se sentirem completos. Se consideram em harmonia com o universo e acreditam	PACÍFICO PROTELADOR: Boa gente- sofre da doença do amanhã. Núcleo do esquecimento de si	INDOLÊNCIA: Pouca vitalidade. É pacifista, busca paz em tudo. Prefere adequar-se a manifestar-se em contrário.	PREGUIÇA: Falta de disposição de entregar-se a vida. Não indica inação. pois esse tipo pode ser ativo e realizador.

que sempre há alguém para deles cuidarem. É mediador.	mesmo.		
--	--------	--	--

Ter conhecimento de seu perfil, hoje em dia é um fator cada vez mais necessário no mundo empresarial, o que se confirma com a teoria do “ajuste personalidade-cargo de John Holland,” (SOTO: 2005:53), fundamentada na idéia de um ajuste entre as características da personalidade de um indivíduo e seu ambiente ocupacional, o que permite observar que o benéfico do conhecer-se favorece a relação do indivíduo com os parceiros e com o cargo ocupado levando-o a satisfação “de acomodar com êxito sua personalidade a um ambiente ocupacional congruente”.

Contudo, é necessário ter em mente que:

[...] quaisquer garantias para o futuro humano não podem ser buscadas em qualquer outro lugar além de dentro de nós mesmos, O que é necessário é que todos nós *aprendamos* [itálicos de Peccei] a incitar nosso potencial latente e o usemos a partir de agora de forma intencional e inteligente. (PECCEI apud GARDNER:1994:281)

2.3.3 Utilização do Eneagrama

Por meio da pesquisa bibliográfica apresentada, pode-se observar que o Eneagrama tem sido utilizado por estudiosos que procuram através de suas contribuições literárias apresenta-lo como uma opção de ferramenta facilitadora do autoconhecimento.

Sua inserção no mundo empresarial tem crescido significativamente em todo o mundo e já é utilizado por importantes empresas, tais como: “3M, IBM, Sony, Motorola, Boeing, Disney, Du Pont, Procter & Gamble e Federal Reserve Bank.” (PAES: 2008), que também informa:

O sistema também já conta com diversos trabalhos de validação científica e centros acadêmicos de renome mundial já incorporaram o Eneagrama em alguns programas de suas "Business Schools". É o caso de Stanford, Columbia e Loyola, nos EUA; Manchester, na Inglaterra; e Universidade de Sydney, na Austrália. (PAES: 2008).

Além do exposto, Kristian Paterham (2008b) e Marcio Schultz (2008) apresentaram uma lista de empresas brasileiras e internacionais que já se beneficiaram com o Eneagrama, (**Anexo N**). Os trabalhos por eles desenvolvidos visam favorecer a busca de solução de problemas de relacionamentos profissionais, por meio “de conscientização e desenvolvimento individual e grupal” (PAES: 2008), e do “reconhecimento” do perfil ou traço Eneagramático, o que permite fazer um movimento para a superação das fragilidades e fortalecimento das potencialidades de cada um dos envolvidos.

“Apesar da profundidade do trabalho, o processo se mantém sob controle, pois são tomadas atitudes eficazes para proteger as pessoas quando elas se abrem e revelam pontos fracos. O grupo acaba criando respeito e cumplicidade em níveis normalmente inéditos”. (PAES:2008).

O acima exposto é ratificado pelas palavras de Paterham (1998:15): “ Hoje, nas empresas, não podemos mais falar em Qualidade Total, em Reengenharia e Inteligência Emocional, sem conhecermos o Eneagrama”.

2.4 Inteligência Emocional: conceitos

Atualmente, evidenciam-se sinais alarmantes de uma sociedade emocionalmente doente, visto que a humanidade tem passado por problemas como: Crimes hediondos, suicídios, abuso de drogas sendo estes um “reflexo de uma cultura que só apostou pelo intelecto, relegando ao esquecimento o lado emocional do indivíduo”, assim esclarece o editor, da contracapa do livro de Goleman (1996).

Ele ainda enfatiza que o livro “Inteligência Emocional (IE) é um grito de alerta aos que ainda pensam que a razão é a única responsável por nosso destino.” Pois, ao se identificar as intenções, subjacentes a uma ação, passa-se a ser possível planejá-la, pois as intenções podem referir-se a anseios imediatos e a aspirações a longo prazo, gerando conflitos, razão pela qual, por vezes, o propósito oculto se confunde com a intenção aparente”.

Estudos realizados por estudiosos como Gardner (1994) e Goleman (1996) comprovaram a existência de diferentes tipos de inteligências, presentes nos indivíduos em diferentes escalas isto é, umas mais evidenciadas do que as outras.

A teoria de Goleman (1996) sobre IE, revela que a emoção influencia a vida das pessoas, podendo contribuir para o bom relacionamento interpessoal. Ele considera que pessoas equilibradas emocionalmente têm mais chances de se tornarem líderes, do que aquelas de alto Quociente Intelectual (QI), embora afirme que “as potencialidades humanas já nascem com o indivíduo e o segredo está em saber desenvolver essas capacidades.” (MACHADO *apud* GUEBUR, POLETO e VIEIRA: 2008).

A esse respeito encontra-se eco na informação de que nas décadas de 60 e 70, o progresso individual estava atrelado ao ingresso em boas escolas e, sobretudo, no bom desempenho do indivíduo, porém “o mundo está cheio de homens e mulheres bem preparados que estacionaram em suas carreiras e saíram dos trilhos devido a vazios cruciais na inteligência emocional.” (SOTO: 2005: 25)

Soto (2005) esclarece que a seleção de novos funcionários, em uma empresa, vai além da exigência de conhecimento técnico específico, pois o mais importante hoje em dia é a “capacidade subjacente de aprender as tarefas”, além disso, os dirigentes privilegiam as características:

Saber ouvir e comunicar-se verbalmente. Adaptabilidade e respostas criativas diante dos obstáculos e reveses. Domínio pessoal, confiança em si mesmo, motivação para trabalhar em prol de um objetivo. Efetividade grupal e interpessoal, espírito de colaboração e de equipe, habilidade para negociar diante de um desentendimento. Efetividade na organização, desejo de contribuir, potencial para a liderança. (SOTO: 2005: 25)

No ambiente organizacional, uma pessoa que tem a habilidade de se controlar e possui um bom relacionamento interpessoal poderá contribuir para o crescimento tanto pessoal quanto da empresa, pois “o comportamento dá uma boa pista das intenções, por isso é

importante acreditar no comportamento e confiar nos sentimentos, sendo honesto consigo mesmo.” (GUEBUR; POLETTO e VIEIRA: 2007)

O acima exposto encontra respaldo no conceito de Inteligência Emocional, como sendo “a capacidade de sentir, entender e aplicar eficazmente o poder e a perspicácia das emoções como uma fonte de energia, informação e influência humanas.” (COOPER e SAWAF: 1997:xviii)

As considerações de Soto (2005) vêm ratificar as conceituações dadas a IE:

Inteligência emocional é uma descrição das funções cerebrais e mentais que diz respeito às emoções. [...], é um conjunto de partes, sistemas e conexões entre a área emocional ou sistema límbico e as áreas cerebrais indispensáveis para a atenção, percepção, memória, lógica, enfim, um conjunto psíquico denominado mente emocional determinante para se entender expressões humanas como personalidade, caráter, temperamento, condutas, decisões e idéias. Inteligência emocional é uma perspectiva que está desafiando cientistas, educadores e indivíduos a conhecer e utilizar os sistemas inteligentes particulares do cérebro emocional. (SOTO: 2005:02)

Segundo Castro (2008), a inteligência tem sido definida e estudada de diferentes formas, embora seu conceito seja usado de forma muito diversa em psicologia, sua definição pode estar ligada ao QI medido pela capacidade de se raciocinar logicamente, assim como por meio das habilidades matemáticas. Dessa forma a inteligência é influenciada pelas diferenças individuais, além das aptidões, das capacidades e habilidades cognitivas, visto que:

Diferentes autores têm relacionado o conceito a características biológicas dos indivíduos, a processos cognitivos. [...]. As características biológicas que tem sido relacionadas ao conceito têm variado desde aspectos do funcionamento do sistema nervoso, tais como velocidade de condução nervosa (Reed & Jensen, 1992) ou taxa metabólica de glicose cortical (Haier, Nuechterlein, Hazlett, Wu & Paek, 1988), a características estruturais do sistema nervoso, tal como o tamanho do cérebro (Willerman, Schultz, Rutledge & Bigler, 1991).(CASTRO e CASTRO: 2008)

Subjacentes a estas considerações estão as noções psicométricas de testes de inteligência, quociente intelectual, inteligência geral (fator g) e mensuração da inteligência, neste caso, a inteligência é entendida como essencialmente hereditária. Outras dimensões da inteligência, como a Emocional (IE) ou Quociente Emocional (QE) surgiram na última década do século passado, tanto na literatura popular quanto na literatura científica.

Estudos demonstram que a IE é a maior responsável pelo sucesso ou insucesso de profissionais (engenheiros, professores, advogados, vendedores, etc), chefes, líderes e pais é o que informa Veiga Neto (2008) atribuindo o percentual de 80% à inteligência emocional, restando 20% relacionado ao QI, o que também é comentado por Martineaud e Engelhart (1998:08) que informam ser a I E “a capacidade de dominar as próprias emoções, e, sobretudo compreender as emoções dos outros”, ressaltam que esse conceito é oriundo de pesquisas dos professores Martim Seligman da Universidade da Pensilvânia; Walter Mischel, da Universidade de Stanford e Peter Salovey da Universidade de Yale.

Nos últimos anos do século XX, os estudos acerca da inteligência emocional começaram a aparecer em artigos acadêmicos, atraindo considerável atenção popular.

Para os estudiosos do assunto, ser dotado de inteligência emocional é ter também habilidades para: monitorar as emoções pessoais e de outros; identificar os diferentes tipos e ser capaz de usar as informações para controlar e orientar o seu próprio pensamento e atitudes. (GUEBUR, POLETTTO e VIEIRA: 2008).

Essa inteligência também pode ser entendida como inteligência social por ser uma habilidade que favorece a compreensão de situações sociais e de se conduzir com sucesso, podendo também ser definida como:

A capacidade para lidar com emoções em quatro áreas: perceber e expressar emoções, assimilar e integrar emoções no pensamento, compreender e raciocinar com emoções, e regular e manipular as suas próprias emoções bem como aquelas de outras pessoas, em diferentes contextos. (GUEBUR, POLETTTO e VIEIRA: 2007).

Ainda segundo as autoras, da definição acima, o conceito de IE é um produto de dois mundos: o mundo da cultura popular refletida nos livros "best-sellers", revistas populares e jornais diários; e o mundo das revistas científicas, capítulos de livros e comentários especializados.

A expressão Inteligência Emocional populariza-se a partir Daniel Goleman, em 1995, ou mesmo por meio de cursos de (in) formação geral, artigos em jornais diários e programas de televisão, está também relacionada a habilidades tais como:

Motivar a si mesmo e persistir mediante frustrações; controlar impulsos, canalizando emoções para situações apropriadas; praticar gratificação prorrogada; motivar pessoas, ajudando-as a liberarem seus melhores talentos, e conseguir seu engajamento aos objetivos de interesses comuns. (GILBERTO VITOR apud MATTOS: 2005).

Outras características da inteligência emocional são objetos da preocupação de Goleman que as enumera como sendo: “Talentos como a capacidade de motivar-se e persistir diante das frustrações; controlar impulsos e adiar a satisfação; regular o próprio estado de espírito e impedir que a aflição invada a capacidade de pensar; criar empatia e esperar”. (GOLEMAN, 1996:46)

O Psicólogo Howard Gardner da Universidade de Harward, nos Estados Unidos, em seus estudos refere-se à Inteligência Interpessoal como aquela que “volta-se para fora, para outros indivíduos. A capacidade central aqui é a capacidade de observar e fazer distinções entre outros indivíduos e, em particular, entre seus humores, temperamentos, motivações e intenções.” (GARDNER: 1994: 185)

Para Gardner, segundo considerações de Goleman, a inteligência interpessoal é:

a capacidade de compreender outras pessoas: os que as motiva, como trabalham, como trabalhar cooperativamente com elas. Pessoal de vendas, políticos, professores, clínicos e líderes religiosos bem sucedidos, provavelmente são todos indivíduos com alto grau de inteligência interpessoal. [...] Gardner observou que o âmago da inteligência

interpessoal inclui a “capacidade de discernir e responder adequadamente aos estados de espírito, temperamentos, motivações e desejos de outras pessoas”. Na inteligência intrapessoal, chave do autoconhecimento, ele incluiu “acesso a nossos próprios sentimentos e a capacidade de discriminá-los e usá-los para orientar o comportamento”. (GARDNER: 1994:51-52)

A inteligência intrapessoal, diz respeito a auto-consciência pois compreende principalmente o exame “ que o indivíduo faz de seus próprios sentimentos, enquanto a inteligência interpessoal olha para fora, em direção ao comportamento, sentimentos e motivações dos outros.”(GARDNER: 1994:186)

Para esse estudioso, a auto-motivação ou auto-controle centra-se na capacidade de adiar a gratificação na busca de grandes recompensas em vez de se deixarem dominar por seus impulsos, enquanto a Empatia refere-se a sensibilidade frente aos sentimentos dos outros e a habilidade em administrar bem os seus conflitos e em apreciar os diversos sentimentos que as pessoas têm em relação às diferentes coisas, objetos ou eventos. Consiste também na manipulação das relações interpessoais, no que diz respeito às emoções de outros, a competência social e as habilidades sociais.

Nos estudos de Souza Neto (2006), a esse respeito, observa-se que as pessoas percebem as diversas situações na vida profissional ou pessoal de forma diferente, e que essa habilidade está associada “a preferência que cada um tem desde a infância por um determinado tipo de percepção”. Ele ainda informa que:”Motivação é algo intrínseco; Cada pessoa é diferente e age diferentemente em qualquer que seja a situação; O gestor precisa saber lidar com as diferenças individuais; É necessário conhecer a si mesmo e se auto- desenvolver.” (SOUZA NETO:2006).

Ele atribui as diferenças individuais à abordagem que Gardner (1994) fez a respeito da inteligência, distribuído-a em sete diferentes competências que se complementam:

Inteligência Verbal ou Lingüística: habilidade criativa para na utilização das palavras;

Inteligência Lógico-Matemática: facilidade para o raciocínio dedutivo ao interpretar e buscar soluções para problemas que envolvem operações e conceitos matemáticos; habilidades para raciocínio dedutivo;

Inteligência Cinestésica Corporal: habilidade para utilizar corpo de formas diferentes;

Inteligência Espacial: aquele que confere noção o indivíduo a noção espacial e de direção, como por exemplo Martha Graham ou Magic Johnson;

Inteligência Musical: habilidade na capacidade da organização criativa dos sons como por exemplo Mozart. um dos dotados musicais;

Inteligência Interpessoal: facilidade para compreender as pessoas, o que lhe confere aceitação e boa convivência;

Inteligência Intrapessoal: habilidade para relacionar-se consigo mesmo. São aquelas pessoas que têm, auto-conhecimento, podendo então administrar os próprios sentimentos e emoções conduzindo-os a favor de seus projetos.

Segundo Gardner (1994), indivíduos, não portadores de problemas hereditários ou genéticos, nascem com o potencial das várias inteligências, porém os fatores ambientais e culturais influenciam na aquisição de maior habilidade nessa ou naquela inteligência.

Nos anos 90, Daniel Goleman, também psicólogo da Universidade de Harvard, afirma que ninguém tem menos que 9 inteligências. Além das 7 citadas por Gardner, Goleman (1999) acrescenta mais duas:

Inteligência Pictográfica: habilidade que a pessoa tem de transmitir uma mensagem pelo desenho que faz;

Inteligência Naturalista: capacidade de uma pessoa em sentir-se um componente natural”.

A herança genética dota cada pessoa de uma série de pontos-chave que determinam o temperamento, porém “os circuitos cerebrais envolvidos são extraordinariamente maleáveis; temperamento não é destino.” (GOLEMAN: 1999), muito embora apresente-se a consideração:

As lições emocionais que aprendemos na infância, em casa e na escola, modelam os circuitos emocionais, tornando-nos mais aptos - ou inaptos - nos fundamentos da inteligência emocional. Isso significa que a infância e a adolescência são janelas críticas de oportunidade para determinar os hábitos emocionais básicos que irão governar nossas vidas." (GOLEMAN: 1999:13).

Desde Aristóteles que se tem conhecimento do desafio de “controlar a vida emocional com inteligência.” (GOLEMAN, 1996:14). As dificuldades encontradas para esse controle não repousam apenas na emocionalidade, mas, sobretudo, na forma como a emoção se adéqua à sua manifestação, ou seja, o que pode ser feito para levar inteligência às emoções, civilidade às ruas e envolvimento à vida comunitária? (GOLEMAN:1996:14).

A evolução emocional lenta e constante tem feito seu trabalho ao longo de um milhão de anos; nos últimos 10.000, apesar da explosão demográfica humana de cinco milhões para cinco bilhões – “quase nada imprimiram em nossos gabaritos biológicos para a vida emocional." (GOLEMAN: 1999: 19).

Em a Psicologia para a Felicidade, Csikszentmihalyi (1992) informa que para se alcançar a felicidade é necessário dar atenção ao que ocorre no íntimo e aprender sobretudo a dominar a consciência a partir da compreensão de como ela funciona.

Nesse sentido, tem-se a advertência: “a informação que deixamos penetrar na consciência torna-se muito importante; ela é, na verdade, o que determina o conteúdo e a qualidade da vida.” (CSIKSZENTMIHALYI: 1992: 54).

Dessa forma entende-se que a Inteligência Emocional que favorece o autocontrole gerando prazer e satisfação, o que de certa forma corrobora para a realização profissional e sobretudo pessoal, o que pode acontecer em ambientes criativos gerados por pessoas empreendedoras que buscam o sucesso, que são alcançados a partir do empenho e dedicação conferidos ao projeto em desenvolvimento, o qual uma vez coroado de êxito torna-se um ponto de referência na vida e pode ser determinada como experiência máxima.

Mesmo que não sejam agradáveis, as experiências máximas acumulam sentimentos que exprimem a essência da vida, o que está mais próximo da felicidade. (CSIKSZENTMIHALYI: 1992). Tudo depende “do controle da consciência, que por sua vez conduz ao controle da qualidade da experiência. Qualquer pequeno passo nessa direção tornará a vida mais rica, mais agradável mais significativa.” (CSIKSZENTMIHALYI: 1992: 43).

Tendo em vista o que foi apresentado e discutido no referencial teórico sobre empreendedorismo, inteligência Emocional e Eneagrama, espera-se que a pesquisa de campo

ofereça subsídios para descrever a inter-relação entre estes temas. Portanto, a seguir apresentar-se-á a metodologia adotada para pesquisar esta inter-relação.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGIA

A busca pelo conhecimento passa por processos que vão além do empírico, os chamados Científicos que são aqueles que buscam:

Conhecer, além do fenômeno, suas causas e leis. Nesta busca sempre mais rigorosa, pretende aproximar-se cada vez mais da verdade através de métodos que proporcionam um controle, uma sistematização, uma revisão e uma segurança maior do que possuem outras formas de saber não-científicas. (AGUIAR: 2007d).

Assim sendo nessa dissertação foram utilizadas as modalidades de pesquisa: científica, teórica, descritiva e pesquisa de campo. Articulando-se como métodos de pesquisa o Científico e o Dedutivo.

Dada à natureza desta pesquisa, escolheu-se o questionário para coleta de dados, por ser este facilitador da análise realizada segundo as propostas desse trabalho. O questionário é o instrumento utilizado neste estudo por ser “uma das técnicas utilizadas na pesquisa de campo que consiste em um instrumento de coleta de dados, construído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador.” (LAKATOS e MARCONI: 1986:74). Além disso, “é bastante relevante em pesquisas na área de Ciências Sociais aplicadas, compreendendo a pesquisa em Administração.” (ROVIGATI: 2008:100).

O método utilizado foi o quantitativo, por favorecer o “conhecimento, as opiniões, impressões, hábitos, comportamentos, quando se procura observar o alcance do tema, do ponto de vista do universo pesquisado.” (ROVIGATI: 2008: 101).

Essa abordagem quantitativa, “refere-se a uma pesquisa baseada na testagem de uma teoria composta por variáveis, medida em números e analisada por procedimentos estatísticos, com o objetivo de determinar se as generalizações preditivas das teorias são verdadeiras.” (AGUIAR:2007a).

Sabe-se que as pesquisas quantitativas encontram suas origens no positivismo, dessa forma esse trabalho contempla um de seus princípios básicos: “a busca da explicação dos fenômenos através das relações dos mesmos.” (AGUIAR: 2007)

3.1 Estudo Piloto

3.1.1 População e Amostra

O presente estudo foi realizado em dois momentos: primeiramente foi aplicado um questionário (**Anexo A**) a oito pessoas com funções de empresários, estudiosos do tema e conhecedores do Eneagrama. Esta ação foi realizada com participantes de cursos como por exemplo: O Eneagrama e os nove padrões de Comportamento: programa aplicado ao dia – a – Dia Pessoal e Profissional e o curso Programa para Gestão de Pessoas, ambos foram ministrados por um dos diretores Instituto Eneagrama, Marcio Alberto Schultz. Esses cursos acontecem em diversas cidades brasileiras. Na cidade de Janeiro, os mais recentes aconteceram nos meses de Maio e Julho de 2007.

O objetivo do questionário piloto (**Anexo A**) foi observar a compreensão dos entrevistados quanto as questões utilizadas, as quais posteriormente foram reformuladas para compor o questionário definitivo (**Anexo B**) que foi aplicado num segundo momento.

3.1.2 Coleta de Dados do Questionário Piloto

A coleta inicial dos dados foi por meio de um questionário piloto (anexo E), composto 61 itens distribuídos em três etapas:

Primeira etapa: composta pelas questões 1^a a 10^a, que dizem respeito aos dados pessoais dos respondentes, onde foi solicitado que informassem qual é o respectivo perfil Eneagramático: Perfeccionista (1), Prestativo (2), Vaidoso (3) Invejoso, (4), Avarento (5), Medroso (6), Sonhador (7), Confrontador (8) e Protelador (9), cuja classificação segue as abordagens de Paterhan (1998), Port (2008), Shultz (a) (2007).

Buscou-se também saber: o sexo, a idade, a escolaridade, a profissão, se o indivíduo atua ou não no próprio negocio, ramo de atuação, tempo de serviço, cargo, estado civil e profissão.

A segunda etapa: numerada de 11^a a 56^a, possui três focos, o primeiro é norteado pelos pressupostos de Hisrich e Peters (2004, 48-49; 77-80); que investigam o impulso para ser empreendedor (**Anexo F**), os sentimentos de controle (**Anexo C**), e de independência (**Anexo D**), e a disposição de assumir riscos (**Anexo C**).

O segundo foco diz respeito ao nível de compreensão do significado de Inteligência Emocional com base nos conceitos de Daniel Goleman e de outros estudiosos. O terceiro foco é o Eneagrama, fundamentado por alguns autores como Khristian Paterhan (1998), Marcio Schults (2007), Frederico Port (2008), Riso e Hudson (2001).

Para melhor esclarecer essa composição, apresenta-se o Quadro 2, onde encontram-se as relações entre os focos de análise e as questões do questionários.

Quadro 2: Relação dos focos com as questões do questionário piloto.

FOCOS	QUESTÕES DO QUESTIONÁRIO PILOTO
	PRIMEIRO FOCO
Impulso para empreendedor	11 - 12 - 13 - 14 - 17 - 18 - 19 - 21 - 29
Sentimentos de controle	31 - 32 - 33 - 34 - 35 - 36 - 37 - 38 - 39

Sentimentos de Independência	41 - 42 - 43 - 44 - 45 - 46 - 47 - 48 - 49
Disposição para assumir riscos	22 - 23 - 50 - 52 - 53 - 54
SEGUNDO FOCO	
Significado de Inteligência Emocional	15 - 16 - 20 - 24 - 25 - 26 - 27 - 28 - 30
TERCEIRO FOCO	
Conhecimento a respeito do Eneagrama	51 - 55 - 56
Consciência sobre auto conhecimento	40

A **terceira etapa**: foi composta pelo “Teste suas atitudes”, (**Anexo G**), constituído por cinco questões objetivas. Este teste foi sistematizado por Walther Hermam, a partir do livro *Inteligência Emocional* de Daniel Goleman que trata da “teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente.” (HERMAM apud OLIVARES, 2008).

3.1.3 Análise dos Dados

Inicialmente o questionário-piloto foi enviado, por *E-mail*, a mais de 30 pessoas, que já haviam feito algum curso sobre Eneagrama, porém apenas 8 responderam as questões propostas. Em média gastaram cerca de oito minutos para respondê-las, segundo as informações dos participantes ao atenderem a solicitação, por *e-mail*, da pesquisadora.

A análise das respostas dos entrevistados foi norteada pelas avaliações dos respectivos autores, tendo sido estabelecido um parâmetro proporcional, posto que não foram utilizadas todas as questões contidas nos testes propostos. (HISRICH e PETERS:2006:78). Esse parâmetro foi realizado em função do quantitativo obtido pela escala multidimensional apresentada no **Quadro 2**. Quanto maior a pontuação maior o grau no foco analisado

Na primeira etapa os participantes responderam as questões de 1 a 10 sobre os dados pessoais e logo a seguir avaliaram o grau de relevância do décimo primeiro ao quinquagésimo sexto item do questionário piloto (**Anexo A**), onde se encontram questões que dizem respeito ao *locus*: impulso para ser empreendedor (**Anexo F**), sentimentos de controle (**Anexo C**), e de independência (**Anexo B**), disposição em se assumir riscos (**Anexo C**), da compreensão do significado de auto conhecimento, Eneagrama e Inteligência Emocional.

O grau de relevância utilizado foi em função da escala multidimensional extraída do livro *Empreendedorismo* conforme a legenda exposta no **quadro 3** abaixo.

Quadro 3: Escala do tipo Likert

1	2	3	4	5
Nunca Discordo totalmente	Raramente	As vezes	Muitas vezes	Sempre
	Discordo	Nem concordo nem discordo	concordo	Concordo totalmente

FONTE: HISRICH e PETERS (2006:78)

A análise das questões, 22, 25, 26, 31, 32, 35, 36, 43, 44, 49 aconteceu de forma indireta, enquanto as demais, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 27, 28, 29, 30, 33, 34, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48, 50, 51, 52, 53, 54, 55 e 56 foram analisadas no sentido direto, assim sendo quanto mais elevados os escores, maiores os níveis.

As questões no sentido indireto, a análise foi realizada na forma inversa, ou seja, quanto mais elevados os escores, menores os níveis, isto é, a resposta assinalada na coluna de grau 5, passou a ter valor 1, a de grau 4 valor 2 e assim sucessivamente.

Os dados coletados por meio do questionário destinado ao estudo piloto, (**Anexo A**), não foram tratados no SPSS, o que se justifica pela pequena quantidade de respondentes, mas, foram tabulados no Excel, para favorecer a análise.

A **primeira hipótese**, a respeito da existência de correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo, foi verificada por meio de comparações dos resultados obtidos na testagem do primeiro foco (**Quadro 2**) com o resultado da **terceira etapa** da metodologia composta pelo “Teste suas Atitudes” (**Anexo G**), que avalia o grau de inteligência Emocional do indivíduo (OLIVARES: 2008)

Assim apresenta-se no **Quadro 4** uma análise comparativa do percentual total dos itens a respeito de Empreendedorismo com o percentual relativo a pontuação de Inteligência

	Perfil	Impulso para empreendedor 45 Pontos	Sentimentos de controle 45 Pontos	Sentimentos independência 45 Pontos	Disposição para assumir riscos 30 Pontos	Σ 165 Pontos	%	Int. Emocional 45 Pontos	%
1°	Perfeccionista 1	37	36	22	18	113	68,5	29	64,4
2°	Não informou	26	30	33	18	107	63	31	68,8
3°	Protelador 9	30	31	32	20	113	68,5	31	68,8
4°	Invejoso 4	36	38	27	22	123	74,5	34	75,5
5°	Medroso 6	34	36	27	21	118	71,5	31	68,8
6°	Perfeccionista 1	41	39	30	27	137	83	37	82,2
7°	Não informou	34	33	29	24	120	72,2	30	66,6
8°	Confrontador 8	31	31	27	23	112	67,8	27	60

Emocional. A partir dos dados deste quadro, apresenta-se o **quadro 5** onde se observa que a maioria dos participantes desse estudo piloto, têm seus maiores percentuais em Inteligência Emocional relacionados aos mais elevados percentuais de Empreendedorismo.

Esse resultado **corrobora a hipótese 1** e confirma os pressupostos de Dolabela (2006) ao atribuir, aos empreendedores de sucesso, características sinalizadoras de Inteligência Emocional.

Quadro 4: Porcentual dos resultados de Inteligência Emocional e Empreendedorismo

Além do exposto, a teoria de Daniel Goleman vem fortalecer essa questão, assim como os pressupostos de Cooper e Sawaf (1997), que informam: “Quando as emoções são reconhecidas e orientadas construtivamente, elas aumentam o desempenho intelectual” (COOPER e SAWAF, 1997: 20). Infere-se daí a existência de influência da Inteligência Emocional nas ações empreendedoras, apesar da pequena amostra do estudo piloto.

Em virtude do reduzido número de participantes não foi possível testar a existência de diferença significativa no nível de Inteligência Emocional conforme o perfil Eneagramático. No entanto, foi possível observar que os dois indivíduos que informaram possuir perfil Perfeccionista (1), fizeram um percentual de empreendedorismo maior que o percentual de Inteligência Emocional.

Pelo mesmo motivo não pode ser testada a **hipótese 3** que diz respeito a existência de diferença significativa no grau de Empreendedorismo conforme o perfil Eneagramático. A amostra insuficiente inviabilizou um estudo que favorecesse a constatação ou não da segunda e terceira hipóteses.

Quadro 5: Relação dos percentuais de Inteligência Emocional e Empreendedorismo.

Nº. do RESPONDENTE	ORDEM	PERFIL	INT. EMOCIONAL %	EMPREENDEADORISMO %
6	1º	Perfeccionista 1	82,2	83
4	2º	Invejoso – 4	75,5	74,5
5	3º	Medroso – 6	68,8	71,5
3	4º	Protelador – 9	68,8	68,5
2	5º	Não informou	68,8	63
7	6º	Não informou	66,6	72,2
1	7º	Perfeccionista 1	64,4	68,5
8	8º	Confrontador 8	60	67,8

O **Quadro 6** apresenta a pontuação com a respectiva porcentagem a respeito do impulso para Empreendedor (**Anexo F**); do Sentido de Controle (**Anexo C**); do sentido de Independência (**Anexo D**); da disposição para assumir riscos dos indivíduos, (**Anexo E**) e da Inteligência emocional (**Anexo G**). Entretanto, ao se comparar a pontuação dos dois participantes, que informaram ter o perfil Perfeccionista, com o resultado dos outros quatro perfis identificados, observou-se que quanto ao Impulso para ser Empreendedor os Perfeccionistas têm maior grau que os demais, embora a Inteligência Emocional do primeiro tenha sido menor do que a dos demais participantes.

O outro Perfeccionista possui pontuação maior que a de todos os participantes, em quatro dos cinco itens observados. Apenas o item Sentimentos de Independência apresentou pontuação menor que o segundo e o terceiro respondente o que timidamente infere haver uma correlação positiva entre Inteligência emocional e Empreendedorismo. Acrescenta-se a essa análise o resultado dos Perfeccionistas que parecem ter alguma relação positiva com a análise anterior, o que sinalizou a necessidade de ampliar os estudos a esse respeito.

Para os demais participantes não foi possível realizar análise semelhante à descrita para os Perfeccionistas, pois cada indivíduo informou possuir um respectivo perfil.

Quadro 6: Comparação da pontuação da Inteligência Emocional com Empreendedorismo.

	Perfil	Total de pontos: 45	Total de pontos: 45	Total de pontos: 45	Total de pontos: 30	Total de pontos: 45
		Impulso para empreendedor	Sentimentos de controle	Sentimentos de independência	Disposição para assumir riscos	Inteligência Emocional
1	Perfeccionista –1	37 ⇒ 82,2%	36 ⇒ 80%	22 ⇒ 48,8	18 ⇒ 60%	29 ⇒ 64,4
2	Não informou	26 ⇒ 57,7 %	30 ⇒ 66,6%	33 ⇒ 73,3%	18 ⇒ 60%	31 ⇒ 68,8
3	Protelador - 9	30 ⇒ 66,6%	31 ⇒ 68,8	32 ⇒ 71,1%	20 ⇒ 66%	31 ⇒ 68,8
4	Invejoso - 4	36 ⇒ 80%	38 ⇒ 84,4%	27 ⇒ 60%	22 ⇒ 73,3%	34 ⇒ 75,5%
5	Medroso - 6	34 ⇒ 75,5%	36 ⇒ 80%	27 ⇒ 60%	21 ⇒ 70%	31 ⇒ 68,8
6	Perfeccionista –1	41 ⇒ 91,1%	39 ⇒ 86,6%	30 ⇒ 66,6%	27 ⇒ 90%	37 ⇒ 82,2%
7	Não informou	34 ⇒ 75,5%	33 ⇒ 73,3%	29 ⇒ 20%	24 ⇒ 80%	30 ⇒ 66,6%
8	Confrontador - 8	31 ⇒ 68,8	31 ⇒ 68,8	27 ⇒ 60%	23 ⇒ 76,6%	27 ⇒ 60%

3.1.4 Limitações

O trabalho foi limitado em função da época em que o questionário piloto foi aplicado, isto é, de 29 de janeiro a 19 de fevereiro de 2008, nesta ocasião há a possibilidade de que a maioria das pessoas, para as quais foram enviados os questionários, estava impossibilitada de responder por ocasião de período de férias e carnaval.

3.1.5 Considerações Finais

Embora o estudo piloto tenha sido limitado por razões já descritas, pode-se constatar inferências significativas no que diz respeito às influências que a Inteligência Emocional exerce no grau de empreendedorismo. Pode-se observar também uma pequena relação entre os perfis e os focos analisados, embora não tenha sido possível uma análise maior devido à pequena amostra. Mas, esse estudo foi útil para sinalizar a necessidade de reestruturar a pesquisa por meio da reformulação de algumas questões do questionário Piloto (**Anexo A**), assim sendo elaborou-se o definitivo (**Anexo B**) para aplicá-lo a um maior quantitativo de pessoas. A seguir apresenta-se o relato desse estudo.

3.2 Estudo Definitivo

3.2.1 População e Amostra

Para realizar o estudo definitivo com empresários, educadores, comerciantes, psicoterapeutas, entre outras profissões, cerca de 4000 questionários (**Anexo B**) enviados em grande maioria por e-mail, através dos diretores brasileiros da Associação Internacional Eneagrama - IEA- Brasil, localizado em São Paulo, do Instituto do Eneagrama situado em Florianópolis, da orientadora e da pesquisadora.

A amostra foi composta por 311 participantes distribuídos em dois grupos: um com 149 pessoas conhecedoras do Eneagrama e o outro constituído por 162 pessoas que ainda não conhecem esse instrumento de auto-conhecimento, dos quais a maioria informou ter vontade de conhecê-lo.

3.2.2 Coleta de Dados

Os dados foram coletados através do Questionário (**Anexo B**) que foram enviados por e-mail para pessoas de varias instituições educacionais como UBM, UFRRJ, UFLA, UGB, FOA, Estácio de As, USP, de pesquisa, IEA, empresas diversas, como CSN, IBM e Piping,

Além disso, a própria pesquisadora aplicou o questionário pessoalmente com aproximadamente 40 profissionais da área de educação como professores da rede publica e privada, pedagogos, parapsicólogos e escritora. A esse grupo de participantes, a aplicação do questionário levou em torno de 8 minutos. Os questionários foram respondidos no período de março a maio de 2008.

A fim de levantar informações quanto à utilização do Eneagrama nas empresas, realizou-se entrevista estruturada com os estudiosos: Frederico Port, Khristian Paterhan e Marcio Alberto Schultz.

A primeira entrevista foi realizada no dia 21 de março de 2008 com Khristian Paterhan que escolhido por escrever a respeito do Eneagrama e utilizá-lo em empresas nacionais e internacionais como confirmado através de seu depoimento no momento da entrevista. Nessa ocasião se prontificou a enviar as respostas por e-mail, como assim o fez.

O segundo entrevistado foi Marcio Alberto Schultz, escolhido devido ao seu envolvimento com o Eneagrama. Ele enviou as respostas por e-mail no dia 30 de abril de 2008 e no dia 22 de maio de 2008, Frederico Port enviou suas respostas também por e-mail.

Vale ressaltar que o interesse em entrevista-los foi motivado pelo fato de ter apresentado na revisão de literatura dessa dissertação, o **Quadro 1**, onde se apresentam a nomenclatura dos Eneagramáticos, segundo a visão de quatro estudiosos.

3.2.3 Análise dos Dados

Os critérios usados no questionário piloto (**Anexo A**) foram mantidos para a Elaboração do definitivo (**Anexo B**), cuja primeira parte foi composta por perguntas a respeito dos dados pessoais, como escolaridade, idade, sexo, profissão, ramo de atuação profissional, cargo ocupado, entre outros. Também foi utilizada a escala multidimensional, **Quadro 3**, para a avaliação do grau de relevância da 11ª à 50ª questão.

Encontram-se no questionário do estudo definitivo (**Anexo B**) questões baseadas nos testes de Hisrich e Peters (2006, 78-79) a respeito Sentimentos de Controle (**Anexo C**) e de Independência, (**Anexo D**), disposição em se assumir riscos (**Anexo E**) e sobre Inteligência Emocional (**Anexo H**), segundo os pressupostos de Cooper e Sawaf (1998: 321) o qual é denominado de EQ MapTM por seus autores.

A parte do EQ MapTM denominada “Consciência Emocional” (COOPER e SAWAF, 1998:327) foi escolhida para compor a pesquisa, por ser considerada suficiente para a análise desejada, nesse trabalho. Vale ressaltar que posteriormente o EQ MapTM poderá ser aplicado em sua totalidade.

Outro motivo que favoreceu a escolha EQ MapTM foi o fato de ter sido “extensamente pesquisado e estatisticamente comprovado e aplicado em funcionários de empresas dos estados Unidos e Canadá.” (COOPER e SAWAF, 1998: xx). Os autores ainda informam que os testes além de possibilitarem uma avaliação das potencialidades e vulnerabilidades no desempenho pessoal do indivíduo poderá identificar padrões individuais de sucesso.

A análise das questões, 14, 15, 18, 19, 22, 23, 26, 27, 31, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47 e 50 foi realizada de forma direta, enquanto as 11, 12, 13, 16, 17, 20, 21, 24, 25, 28, 29, 30, 32, 35, 39, 46 e 48 no sentido indireto, ou seja, quanto mais elevados os escores, menores serão os níveis enquanto as de sentido direto aos maiores escores estão diretamente relacionadas os maiores níveis.

O **Quadro7** apresenta as relações entre os focos de análise e as questões do questionário definitivo (Anexo B), o que se faz necessário apresentar devido às modificações realizadas a partir do questionário usado no estudo piloto.

Quadro 7: Relação dos focos, com as questões do questionário definitivo

FOCOS	QUESTÕES QUESTIONÁRIO DEFINITIVO
PRIMEIRO FOCO	
Sentimentos de controle	11 ^a à 20 ^a
Sentimentos de Independência	21 ^a à 30 ^a
Disposição para assumir riscos	31 ^a à 40 ^a
SEGUNDO FOCO	
Inteligência Emocional	41 ^a à 50 ^a .

3.2.4 Limitações do Estudo

Embora tenha sido enviado mais de 4.000 questionários o retorno foi de apenas 311 questionários respondidos até o dia 22 de maio, data em que se iniciou a análise dos dados. Vale ressaltar que o retorno foi um bom percentual para a metodologia adotada.

CAPÍTULO IV

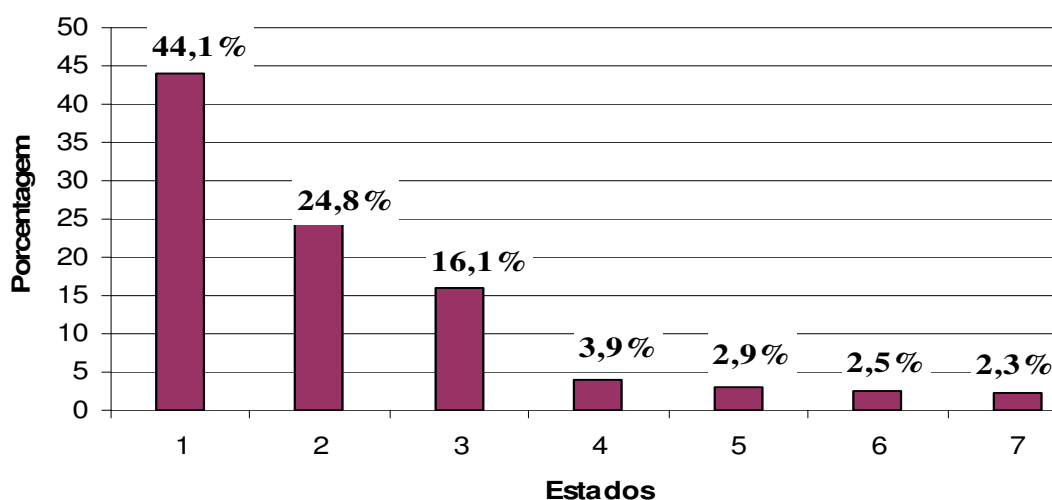
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo aborda primeiramente alguns dados pessoais informados por todos os participantes, os quais foram analisados com o auxílio do programa Excel. Em seguida analisa-se subsídios que correlacionam o grau de empreendedorismo e inteligência emocional desses indivíduos. Na seção seguinte, procura-se identificar a existência de diferença significativa no nível de Inteligência Emocional conforme os centros Eneagramáticos, os quais são relacionados com o grau de empreendedorismo no estudo realizado na quarta seção e na última apresenta-se uma síntese das entrevistas realizadas com Frederico Port, Márcio Alberto Schultz e Khirsitan Paterhan.

4.1 Descrição dos Respondentes

De acordo com os dados coletados, 41,2% são do sexo masculino e 58,8% feminino, sendo que os mesmos informaram residir nos seguintes estados: Rio de Janeiro (44,1%), Santa Catarina (24,8%), São Paulo (16,1%), Ceará (3,9%), Paraná (2,9%), Minas Gerais (2,3%). De todos os participantes, 2,5 % não informaram o estado de origem conforme apresentado no **Gráfico 1**. Os estados Bahia, Ceará, Espírito Santo, Pará, Rio Grande do Sul, Rondônia e Sergipe não foram representados no gráfico 1 porque tiveram o porcentual menor que 2,3% de respondentes.

Gráfico 1: Estados dos participante



LEGENDA

1- Rio de Janeiro RJ. 2- Santa Catarina 3- São Paulo 4- Ceará
5- Paraná 6- Não informaram 7- Minas Gerais

O Gráfico 2 mostra que as cidades de maior incidência foram Volta Redonda (22,8%), pois a própria pesquisadora aplicou pessoalmente parte desses questionários.

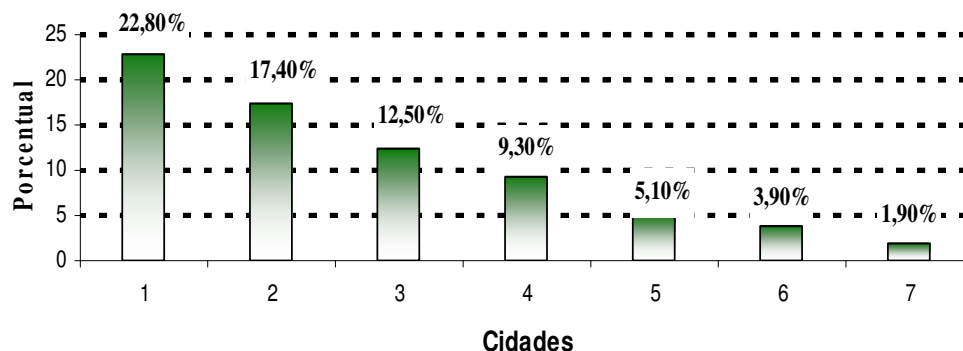
Em seguida, Florianópolis com 17,4% de questionários respondidos, o que se deve ao fato da colaboração do presidente e dos diretores do IEA, com sede em São Paulo, assim como dos diretores do Instituto do Eneagrama localizado em Florianópolis. Foram eles que possibilitaram o envio da pesquisa, por e-mail, a milhares de pessoas de vários estados brasileiros.

São Paulo ficou com 12,5% das respostas e a cidade do Rio de Janeiro ocupou a quarta posição com 9,3% dos questionários. Além desses, Barra Mansa obteve 5,1% das respostas das quais algumas foram aplicados pela pesquisadora.

Fortaleza alcançou o percentual de 3,9% de questionários respondidos em função da colaboração de um dos diretores do IEA.

As demais cidades contempladas na pesquisa foram Barueri (SP), Belém (PA), Blumenau (SC), Boynton Beach (EUA), Comburiu (PA), Carmo (RJ), Cascavel (SC), Cotia (SP), Curitiba (SC), Duque de Caxias (RJ), Erechim (SC), Guarulhos (SP), Itaboraí (RJ), Itajaí (SC), Jacareí (SP), Jil Paraná (RJ), Lavras (MG), Mogi das Cruzes (SP), Nilópolis (RJ), Niterói (RJ), Novo Hamburgo (SC), Osasco (SP), Palhoça (SC), Palmas (Tocantins), Paraty (RJ), Peromode (SC), Pinheiral (RJ), Porto Seguro (BA), Resende (RJ), Ribeirão Preto (SP), Rolândia (RO), Santa Maria (RS), Santo André (SP), Santos (SP), São José São Gonçalo (RJ), São José dos Campos (SP), Sertãozinho (SP) e Vitória (ES).

Gráfico 2: Cidades dos participantes.



LEGENDA

1- Volta Redonda, RJ. 2- Florianópolis, SC 3- São Paulo, SP 4- Rio, RJ
5- Barra Mansa, RJ 6- Fortaleza, CE 7- Belo Horizonte, MG e São José, SC

No Gráfico 3 pode-se observar que cerca de 51,2% não têm conhecimento a respeito do perfil Eneagramático e apenas 1% absteram-se da resposta.

O perfil Medroso (6) foi o mais contemplado chegando a 13,2%.

O Protelador (9) alcançou 6,8% das respostas; o Sonhador (7) obteve 6,1%, enquanto o Vaidoso (3) e o invejoso (4) são contemplados com 4,8% e o Prestativo (2) obteve 3,9%.

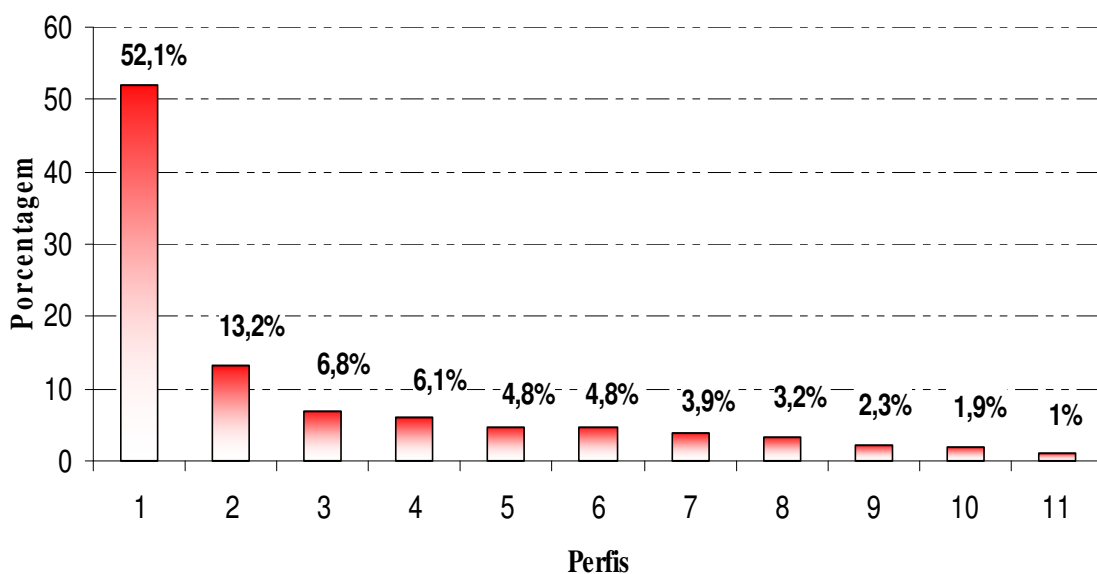
O porcentual 3,2% refere-se tanto ao Avarento (5) quanto ao Perfeccionista (1), ficando o Confrontador (8) com o porcentual de 1,9%.

Identificar o perfil analisando suas potencialidades e fragilidades é uma perspectiva de se contribuir para o favorecimento das ações do indivíduo à medida que busca o auto conhecimento que influencia nas ações do empreendedor, a esse respeito Dolabela (2006:27) pontua a importância da teoria e da prática empreendedora.

Com relação à prática o autor acima citado ainda ressalta as palavras de Filion (1991) “pesquisas indicam que as famílias de empreendedores têm maior chance de gerar novos empreendedores e que os empreendedores de sucesso quase sempre têm um modelo, alguém que admiram e imitam”. (apud DOLABELA, 2006:31) inferindo-se daí a importância da prática exemplificada tornando-se dessa forma um dos fatores de incentivo das ações empreendedoras.

Hisrich e Peters (2006:79) concordam com Filion, ao informarem que “Há fortes evidências de que os empreendedores tendem a ter pais também empreendedores ou que trabalham por conta própria.”

Gráfico 3: Perfil dos participantes



LEGENDA			
1- Não sabe	2- Medroso (6)	3- Protelador (9)	4- Sonhador (7)
5- Vaidoso (3)	6- Invejoso (4)	7- Prestativo (2)	8- Avarento (5)
9- Perfeccionista (1)	10- Confrontador (8);	11-abstenção	

Após a realização do levantamento da frequência relativa às idades, dos participantes, que variaram de 22 anos a 60 anos, organizaram-se três grupos: O primeiro contemplando os respondentes que informaram ter idade entre 22 a 38 anos o que representa 42,1 %.

O segundo grupo com a variação de 39 a 58 anos foi o que alcançou maior porcentual chegando a 45,4% e o terceiro, composto pelos que informaram ter entre 59 e 70 anos e por aqueles que não informaram a idade, totalizou 12,5%.

O porcentual de 42,1% relativo aos participantes que têm de 22 a 38 anos, vem comprovar os pressupostos de Hisrich e Peters (2006:81), pois está contido na faixa etária por eles citadas:

“A maior parte dos empreendedores inicia sua carreira entre 22 e 45 anos. [...] Apesar de a média de idade ter pouco significado, o início precoce de uma carreira empresarial é melhor do que o tardio”.(HISRICH e PETERS:2006:81).

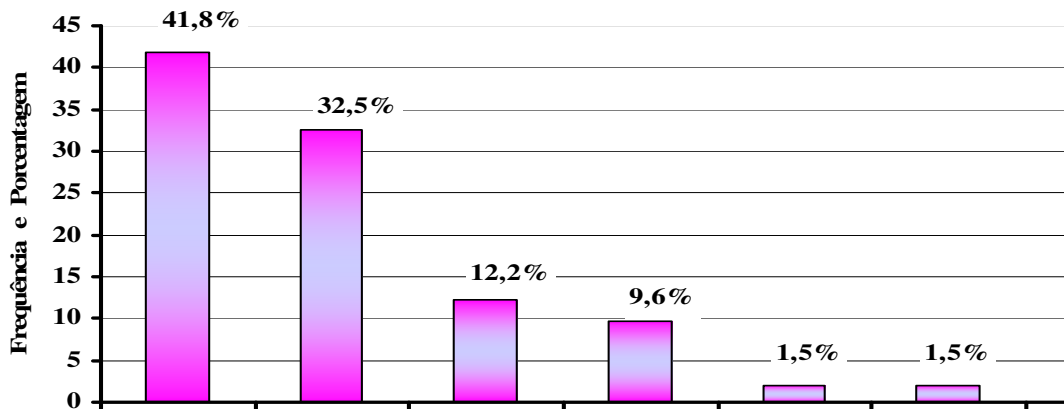
O Gráfico 4 diz respeito ao nível de escolaridade dos participantes, que em sua maioria, 41,8 %, cursaram o Ensino Superior, em seguida tem-se 32,5% representando o nível de Pós Graduação *Latu Sensu*, enquanto o *Stritu Sensu* foi contemplado por 9,6%.

O Doutorado é o grau de escolaridade que alcançou 1,5% dos respondentes e igual porcentual refere-se aqueles que não informaram sua escolaridade.

Aqueles que cursaram Pós Doutorado são representados por 0,6%.

O Ensino Médio foi o grau de escolaridade representado por 12,2 % dos participantes e 0,3% refere-se ao Ensino Fundamental.

Gráfico 4: Grau de escolaridade



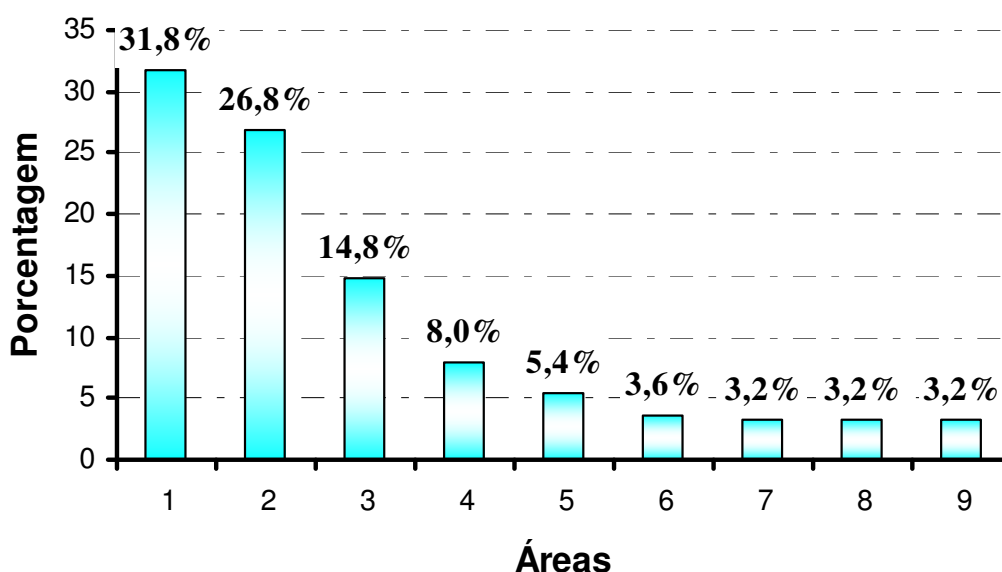
LEGENDA		
1- Ensino Superior	2- Pós Graduação <i>Latu Sensu</i>	3- Ensino Médio
4- Pós Graduação <i>Stritu Sensu</i>	5- Doutorado	6- Não informaram
7- Pós Doutorado	8- Ensino fundamental	

Das 99 áreas de formação educacional representadas no gráfico 5, as mais contempladas foram: Administração (14,9%), Educação (8%), Terapêutica (5,2%), Contábil (3,5%). Marketing, Gestão e Direito, as quatro foram contempladas com o mesmo percentual (3,2%). Os demais participantes informaram que atuam em outras áreas, o equivalente a 68,2% sendo que este percentual foi distribuído entre os 212 participantes no intervalo de 2,6% e 0,3%.

Os que não informaram, a área de atuação profissional, totalizam 27%.

No gráfico 5 pode-se observar essa distribuição.

Gráfico 5: Área de formação educacional



LEGENDA				
1- Abstenção	2- Administração	3- Educação	4- Terapêutica	5- Contábil
6- Marketing	7- Gestão e estratégia	8- Direito	9- Outras áreas	

As profissões dos participantes foram das mais variadas.

Os 72 tipos diferentes, contemplados cada um com percentual inferior a 2,4%, totalizaram 43,4%, estes são representadas na primeira coluna do gráfico 6.

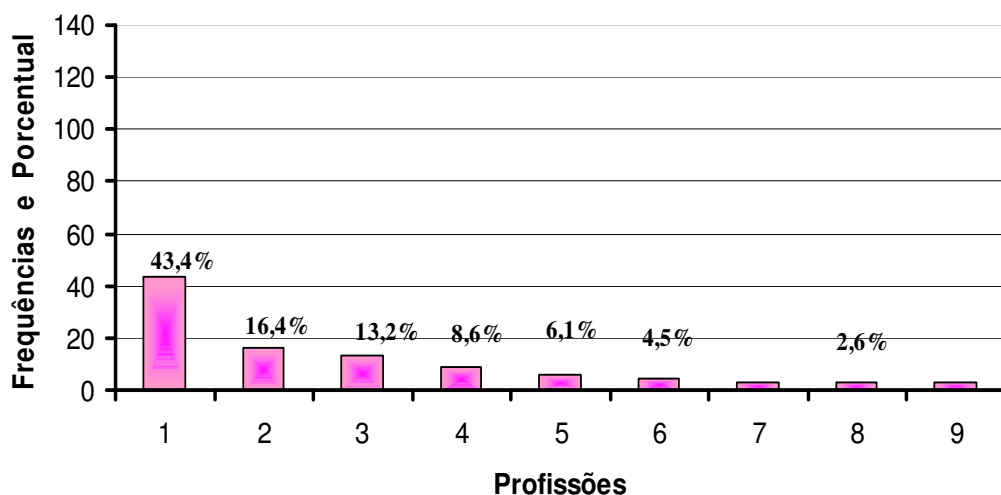
Nas demais colunas, apresenta-se os percentuais superiores a 2,4%.

Aos administradores coube o maior percentual, 16,4% distribuídos em variados setores administrativos como, por exemplo: escolar, comercial, hospitalar e industrial.

Os professores obtiveram 13,2%, enquanto 8,6% dos participantes não informaram a respectiva profissão.

Os Psicoterapeutas obtiveram 6,1% e os Aposentados 4,5%, enquanto os Advogados, Comerciantes e Consultores chegaram a 2,6%.

Gráfico 6: Profissões exercidas pelos respondentes



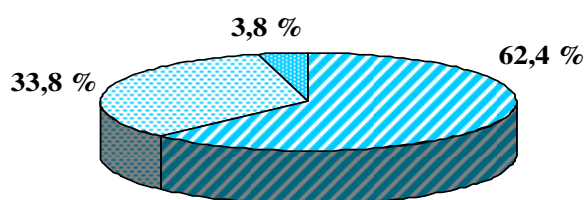
LEGENDA

- | | | | |
|----------------------|--------------------|----------------|-----------------|
| 1- Outras profissões | 2- Administradores | 3- Professores | 4- Abstenções |
| 5- Psicoterapeutas | 6- Aposentados | 7- Advogados | 8- Comerciantes |
| 9- Consultores | | | |

Pode-se observar no Gráfico 7 que dos 311 participantes, 3,8% não informaram se possuem ou não o próprio negócio, enquanto 62,4 % admitem possuí-lo e 33,8 % informaram não possuir o próprio negócio.

Gráfico 7: Tipo de negócio

PRÓPRIO NEGÓCIO



LEGENDA

- 62,4 % ⇒ Possuem o próprio negócio.
 33,8 % ⇒ Não possuem o próprio negócio.
 3,8 % ⇒ Não responderam.

Quanto ao ramo profissional, 10,6% não informaram em que ramo atuam e 46% o fizeram contemplando variados setores que estão representados, graficamente, pelos conjuntos a seguir elencados:

* Administrativo: envolvendo assessorias de imprensa, comunicação, jornalismo e publicidade, logística ambiental, conferência de projetos, empresas públicas e não governamentais, distribuição de produtos em geral, energia elétrica e gás natural, engenharias, hotelaria, inspeção de qualidade também em imobiliário, planejamento estratégico e organizacional, siderúrgico, tecnologia corporativa e de informação, turismo, entre outros.

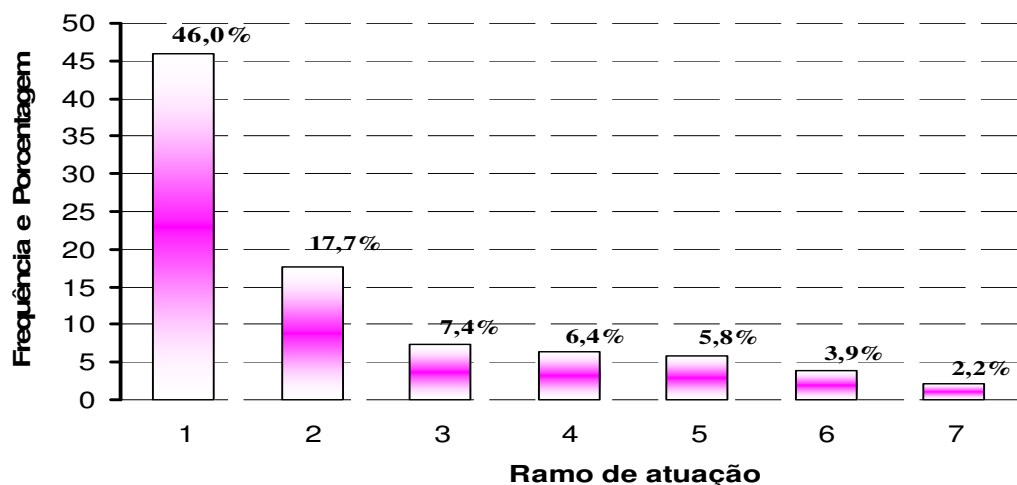
* Contábil, Financeiro e Advocático,

* Recursos humanos: consultoria em geral destacando-se treinamentos e desenvolvimento de pessoas no que diz respeito ao autoconhecimento e a espiritualidade.

* Saúde: genética clínica, nutrição, psicoterapias; fisioterapia, oftalmologia, dermatologia e estética.

O Gráfico 8 ilustra separadamente, os ramos que foram contemplados com porcentual superior a 2%, ressaltando-se que os mais citados foram o Educacional atingindo 17,7%, seguido por Consultoria de projetos e gerencia (7,4%) e o Industrial que atingiu 6,4%, enquanto o Comercial alcançou 5,8%.

Gráfico 8: Ramo de atuação profissional



LEGENDA

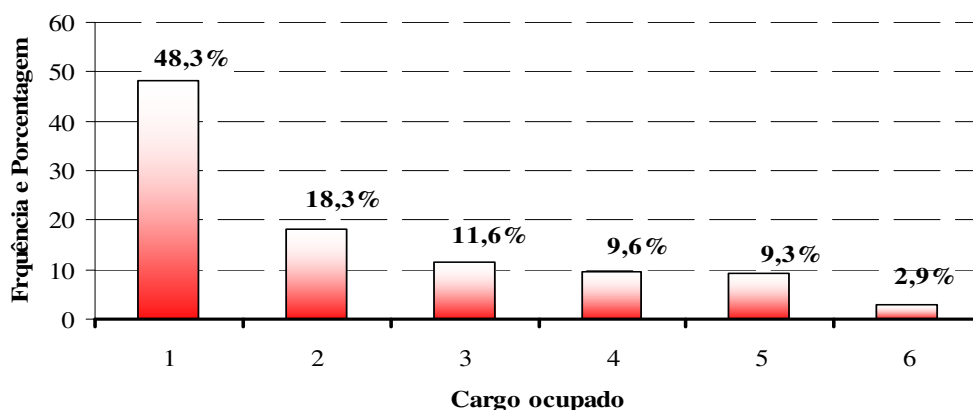
- | | | | |
|--------------|---------------------|----------------------|---------------|
| 1-Diversos | 2- Educacional | 3-Consultoria | 4- Industrial |
| 5- Comercial | 6- Recursos Humanos | 7- Tecnológicos (TI) | 8- Abstenções |

O Gráfico 9 apresenta os dados relativos aos cargos ocupados pelos respondentes.

A presidência ou diretoria das empresas são os cargos mais contemplados num porcentual de 18,3%, parecendo estar esse dado vinculado à propriedade de empresas pela maioria dos respondentes, conforme anteriormente informado no Gráfico 7.

O cargo de Gerência e Coordenação apresentam 11,6% das opções seguido pelo Professor com o porcentual de 9,3% e aos Especialistas e técnicos couberam 2,9%.

Gráfico 9: Cargos ocupados pelos respondentes



LEGENDA		
1-Diversos	2- Presidência ou Diretoria	3- Coordenação ou Gerencia
4- Abstenções	5- Professor	6- Especialistas e Técnicos

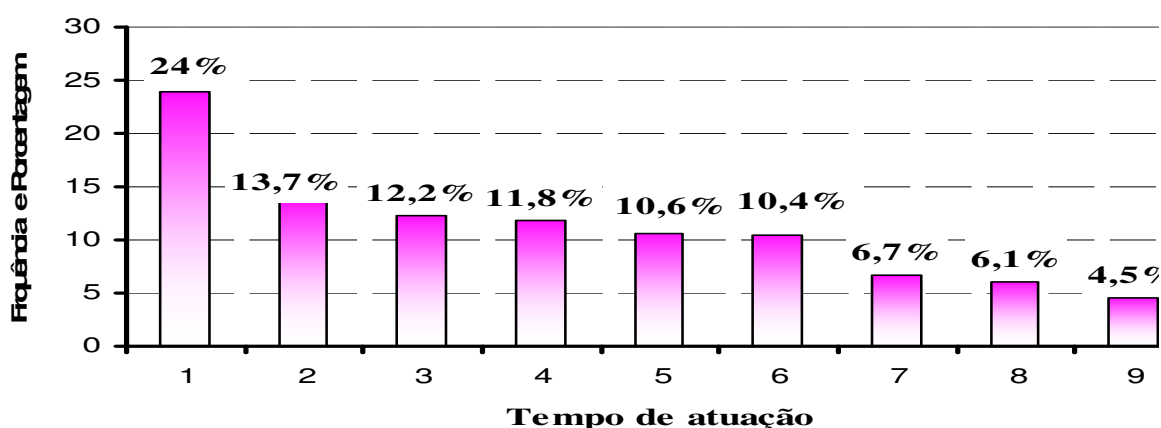
No **Gráfico 10** os percentuais, do tempo de permanência dos respondentes no atual cargo, estão na ordem decrescente.

Os que têm de 2 a 6 anos de experiência representam 24%, seguidos de 13,8% que é o percentual relativo aos que têm de 7 a 11 anos.

Com 12,2% representou-se aqueles que têm de 12 a 16 anos de tempo de serviço, enquanto 11,9% refere-se aqueles que têm de 17 a 21 anos de profissionalismo e 10,6% referem-se aos que não informaram o tempo em que estão exercendo o atual cargo.

Os que informaram possuir até 1 ano no cargo atual totalizaram 10,4% enquanto 6,7% referem-se aos de 22 à 26 anos, seguidos pelo resultado de 6,1% dos que têm de 27 à 31 anos de atuação e os de maior tempo de experiência, de 32 a 36 anos, corresponde a 4,5% .

Gráfico 10: Tempo de serviço no atual cargo



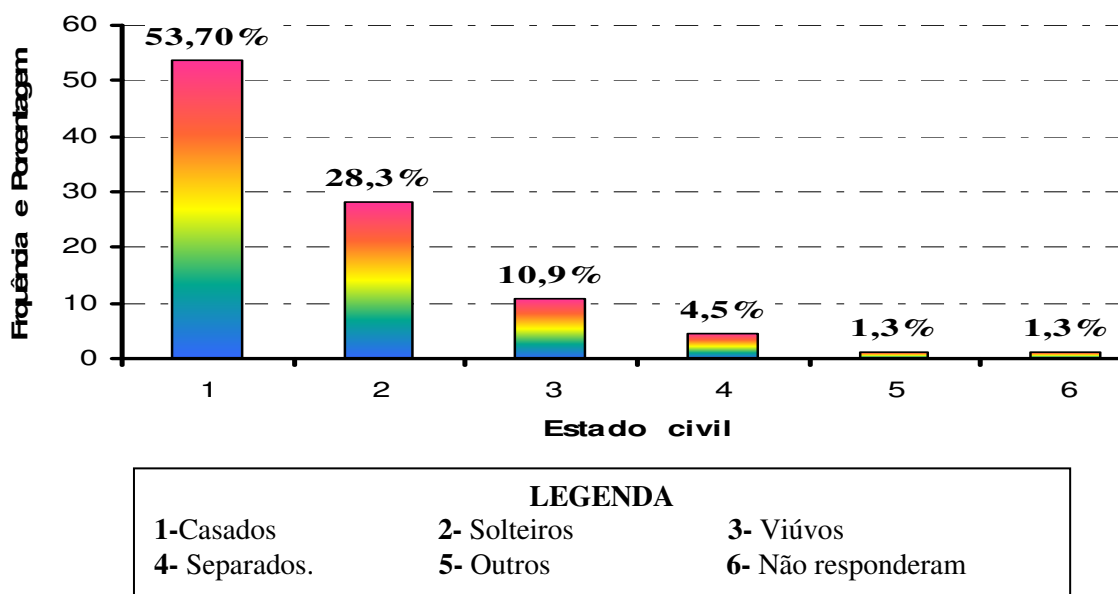
LEGENDA				
1-2 a 6 anos.	2- 7 a 11 anos.	3- 12 a 16 anos.	4- 17 a 21 anos.	5- Abstenção.
6- Até 1 ano.	7- 22 a 26 anos.	8- 27 a 31 anos.	9- 32 a 36 anos.	

No **Gráfico 11** apresenta-se o estado civil dos 311 participantes

A maioria são Casados com percentual de 53,7%; seguidos pelos Solteiros com 28,3%.

Os separados são equivalentes a 10,9% e por 4,5 % foi a representação dos que optaram pelo item outros enquanto dois grupos, os Viúvos e os que não informaram o estado civil têm 1,3% de representação.

Gráfico 11: Estado civil dos participantes



4.2 Grau de Empreendedorismo e Inteligência Emocional

Após a digitação dos dados no Excel serem transportados para o Programa SPSS, foram realizadas as análises iniciais para caracterização da amostra.

Posteriormente as hipóteses foram testadas. Assim, para testar a existência de correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo, primeira hipótese do estudo, foi calculado o coeficiente de correlação linear de Pearson entre a medida de Inteligência Emocional e os três fatores da escala de empreendedorismo de todos os participantes do estudo.

Como pode ser observado na Tabela 1, foi encontrada uma correlação positiva significativa às três relações analisadas.

O fator sentimento de controle composto das questões 11^a e 20^a. O resultado obtido com as respostas dos 311 respondentes permite então afirmar que foi corroborada a primeira hipótese do presente estudo.

Tabela 1: Cálculo do coeficiente de correlação Linear de Pearson entre a medida de Inteligência Emocional e os fatores da escala de Empreendedorismo

EMPREENDEDORISMO	CONSCIÊNCIA EMOCIONAL
SENTIMENTO DE CONTROLE	0,408 **
SENTIMENTO DE INDEPENDÊNCIA	0,362**
DISPOSIÇÃO PARA ASSUMIR RISCOS	0,186**

** - Significativa no nível de 0,01

4.3 Inteligência Emocional e os Centros Eneagramáticos

Tendo em vista o número limitado de participantes do estudo (149 respondentes), que conhecem o seu perfil Eneagramático (Gráfico3) ou os seus traços Enagramaticos, optou-se pela análise entre os “três centros: Intelectual, Emocional e Motor”, conforme postulado por Gurdjieff (1915), apud Ouspensky (2006: 73).

Cada centro é composto por 3 perfis, conforme mostra a Tabela 2, possibilitando assim o teste da hipótese 2 que refere-se a existência de diferença significativa no nível de Inteligência Emocional conforme o perfil Eneagramático.

Tabela 2: Agrupamento dos perfis eneagramáticos em centros

Perfis eneagramáticos	Centros
2 - Prestativo 3 - Vaidoso 4 - Invejoso	Emocional
5 - Avarento 6 - Medroso 7 - Sonhador	Intelectual
1 - Perfeccionista 8 - Confrontador 9 - Protelador	Motor

A divisão por centros se justifica tendo em vista que nem todo perfil tenha sido contemplado com uma amostragem suficiente para a análise.

Assim sendo, comparou-se a Inteligência Emocional aqui chamada de Consciência Emocional posto que Cooper e Sawaf (1997:327) assim a denomina no teste (Anexo I) que foi utilizado como componente do questionário definitivo assim como os três fatores da medida de empreendedorismo em cada um dos três grupos (centros), utilizando-se a análise da variância e o teste Post Hoc de Scheffé.

Tal procedimento se justifica, tendo em vista que a análise da variância permite a comparação da média de dois ou mais grupos.

Entretanto, quando temos mais que dois grupos, o teste não indica em que caso uma diferença apontada ocorre. Por exemplo, se existir três grupos (A, B e C) e a análise da

variância indicar que existe diferença significativa na comparação entre eles, não será possível identificar se tal diferença se dá entre os três grupos ou apenas em relação a dois deles (A e B, A e C ou B e C). Assim o teste Post Hoc indicará em que caso tal diferença ocorre.

A hipótese de que existe uma diferença significativa entre os perfis em relação à consciência emocional foi testada, por meio da comparação entre os centros: emocional, intelectual e motor, através da análise da variância (ANOVA), onde evidenciou não haver diferença significativa ($F = 1,944$; $p = 0,147$). Assim, a segunda hipótese do estudo foi refutada.

4.4 Relação entre Grau de Empreendedorismo e os Centros Eneagramáticos

Como não foi possível realizar a análise utilizando os perfis Eneagramáticos em virtude do quantitativo de alguns serem inferior ao desejável, a análise foi realizada utilizando os centros Eneagramáticos que são formados por cada três perfis.

A análise da variância (ANOVA) evidenciou que houve diferença significativa apenas em dois dos três fatores do Empreendedorismo: Sentimento de Controle e Sentimento de Independência. Em ambos os fatores, a diferença foi observada apenas na comparação entre os centros Motor e Intelectual.

Tendo em vista que os resultados proporcionados pelo cálculo da análise da variância no SPSS não fornece informações sobre média e desvio padrão, e que foi evidenciada diferença significativa apenas em relação aos centros Motor e Intelectual nos fatores do empreendedorismo: Sentimento de Controle e Sentimento de Independência, uma nova comparação (Tabela 3) foi realizada, com o teste t de Student, o qual é indicado para a comparação de dois grupos numa medida intervalar.

O resultado da comparação evidenciada na Tabela 3 indica que a terceira hipótese do estudo foi parcialmente corroborada. Isso por que, de fato, houve diferença entre os centros nas variáveis de medida de empreendedorismo. Entretanto, tal diferença foi somente entre os centros motor e intelectual e apenas no sentimento de controle e no sentimento de independência.

Tabela 3: Comparação entre os centros Motor e Intelectual com os dois fatores da Escala de Empreendedorismo (Sentimento de Controle e Sentimento de Independência) utilizando o teste t de Student para amostras independentes.

Empreendedorismo	MOTOR		INTELECTUAL		Teste t de Student para amostras independentes
	Média	DP	Média	DP	
Sentimento de Controle	3,879	0,421	3,641	0,384	2,782 **
Sentimento de Independência	3,482	0,499	3,183	0,524	2,815 **
Disposição para assumir riscos	3,754	1,792	3,779	0,398	0,81 ^{n.s.}

** - Diferença significativa ao nível de 0,01

n.s. - Diferença não significativa.

4.5. Síntese das Entrevistas

Com o objetivo de clarear a compreensão sobre o Eneagrama e sua aplicação, realizou-se uma entrevista estruturada, com três personalidades do assunto, que responderam por email as mesmas perguntas (**Anexo I**).

A entrevista realizada com Khirsitan Paterhan, em 23 de maio de 2008, iniciou em São Paulo quando a pesquisadora o encontrou. Por sugestão do entrevistado, ela recebeu, posteriormente, as repostas por email, embora a pesquisadora tenha conversado amplamente sobre as mesmas.

As repostas de Frederico Port e Márcio Alberto Schultz foram enviadas por e-mail nos dias 22 de maio e 30 de abril de 2008 respectivamente.

A seguir apresenta-se uma síntese das respectivas repostas, iniciando pela descrição de alguns dados curriculares, realizadas pelos entrevistados, contemplando dessa forma a primeira pergunta da entrevista.

Frederico Port que nasceu no interior de SP, informou:

[...] licencie-me em Física, trabalhei um pouco em pesquisa e depois lecionei Matemática na Faculdade de Engenharia de Bauru de 1970 a 1974. Em 1974 fui para a Universidade do Colorado onde fiz o mestrado em Computer Science. Em 1978 ingressei na Consultoria da Andersen no Brasil e trabalhei com projetos no Brasil, México, Califórnia e Chicago. Após alguns anos fui para o Chase Manhattan e depois para a Price Waterhouse. Em 1989 decidi me reorientar, abrir minha empresa e trabalhar por conta própria, situação em que me encontro até hoje (PORT, 2008)

Já o **Khirsitan Paterhan** graduado em Administração de Empresas com especialização em Marketing (CHILE) relata:

Como escritor sou o autor de 3 livros sobre desenvolvimento humano um dos quais sobre o Eneagrama. Fui professor convidado do MBA Team Management da FGV e considerado um dos 5 melhores professores convidados por essa distinguida escola de negócios e administração. Atualmente tenho a honra de ser Membro Fundador e Presidente da International Enneagram Association-IEA do Brasil. Como palestrante internacional fui escolhido como Endnoter Speaker (Palestrante principal) para a Conferência Internacional de Eneagrama que será celebrada este ano em Atlanta (USA) e ministro palestras e cursos em vários países (Chile, EUA, Portugal, Espanha, Coreia, etc. Mais detalhes biográficos e curriculares estão disponíveis em: [http://www.escolaeneagrama.com.br/eneagrama.\(PATERHAN:2008\)](http://www.escolaeneagrama.com.br/eneagrama.(PATERHAN:2008))

Márcio Alberto Schultz com formação em Psicoterapia Corporal Reichiana, informa.

Sou o fundador do Instituto Eneagrama e há 13 anos desenvolvemos cursos e treinamentos nas mais diversas áreas de gestão, com referência internacional. Possuo formação em Integração Orgânica e Educação Somática. Vice presidente da Associação Brasileira de Eneagrama no Brasil, palestrante internacional, consultor e assessor na área de desenvolvimento pessoal e gestão de pessoas, Há 13 anos venho desenvolvendo trabalhos com Eneagrama, voltado ao auto-desenvolvimento e relacionamentos interpessoais do indivíduo na empresa e no seu contexto social, sou o diretor da Sede principal do Instituto Eneagrama em Florianópolis-SC a qual possui

unidades representadas em São Paulo, Rio de Janeiro, Nordeste, Paraná e Rio Grande do Sul.. Mais de 10 mil pessoas de organizações públicas e privadas de vários os Estados do país participaram dos últimos 13 anos dos treinamentos.Recebi o Prêmio Qualidade Brasil em 2006 e 2007 e, neste mesmo ano, fui convidado a participar, como palestrante, no.10º Congresso Internacional de Eneagrama, em São Francisco - USA. Em 2004 participei do Programa do Jô Soares. (SCHULTZ, 2008)

O interesse dos entrevistados pelo Eneagrama, (**2ª Pergunta**) evidencia o reconhecimento de sua utilidade para o desenvolvimento pessoal, tanto o próprio quanto do próximo no sentido da possibilidade da evolução do potencial humano.

Márcio Alberto Schultz respondeu que foi devido a influencia de seu amigo. O professor Frederico Port informou que seu interesse pelo Eneagrama foi a partir de um livro no qual buscava conteúdos sobre estilos de comportamento para seus cursos na Fundação Getúlio Vargas – FGV. Ele disse que foi a partir da leitura desse livro que ficou mais interessado em estudar sobre o assunto, e então ao perceber “a profundidade e utilidade do Eneagrama para o desenvolvimento pessoal” resolveu incluí-lo como um tópico nas disciplinas de Comunicação Interpessoal e de Aspectos Comportamentais da Gerência de diversos MBAs.

Khirsitan Paterhan informa que conheceu o Eneagrama aos 25 anos, quando já era um bem sucedido jovem executivo de uma importante empresa nacional da área da construção civil. Ele relatou:

Após um profundo estudo e vivencia que mudou o rumo da minha vida iniciei meu trabalho de divulgação do Eneagrama aos 33 anos com autorização dos meus mestres. Meu interesse pelo Eneagrama deriva da minha vocação natural de ser um colaborador na evolução do ser humano e do desenvolvimento do seu potencial, questões às quais me dediquei desde minha adolescência. Particpei de escolas filosóficas, estudei filosofia na Universidade Católica de Chile e Filosofia do Oriente na OINACH, entidade internacional da qual fui diretor local durante alguns anos no Chile. Meu contato com o Eneagrama foi através da Escola do Quarto Caminho, entidade filosófica baseada nos ensinamentos de Gurdjieff e dos meus contatos com o movimento psicológico e de análise do comportamento humano que iniciou sua divulgação no meu país. (PATERHAN:2008)

Sobre a origem e disseminação do Eneagrama (terceira pergunta), Khristian e Marcio, conferem a Gurdjieff o resgate do Eneagrama para o mundo e ao movimento originado no Chile. Khirsitan ainda acrescentou:

O Eneagrama teve sua origem em Sumeria e foi trazido para ocidente pelo filósofo G.I.Gurdjieff. Foi no Chile que o Eneagrama começou a ser atualizado para nossa época graças a homens como Oscar Ichazo e Claudio Naranjo nos anos 70. [...] O Eneagrama já é estudado e aplicado em mais de 30 países. Do Chile foi levado para Estados Unidos por um grupo de estudiosos e pesquisadores do comportamento humano, iniciando sua divulgação no mundo todo. (PATERHAN: 2008).

Márcio Alberto Schultz complementou:

Sabe-se que ele tem mais de 2.000 anos e que é um símbolo que descreve processos contínuos. Gurdjieff foi um dos primeiros a falar do símbolo no Ocidente. Sua utilização como sistema de tipologia é algo que ainda não chegou a um consenso entre seus discípulos. Oscar Ichânjo foi a principal influência na aplicação do símbolo na compreensão da psique humana. Já Cláudio Naranjo tem seu destaque na elaboração do sistema de tipologia o que deu notoriedade ao Eneagrama. Hoje o Eneagrama está sendo objeto de estudo nas mais variadas áreas e com isso tem recebido significantes contribuições em sua aplicação. (SCHULTZ:2008)

Os três entrevistados admitem unanimemente que a utilização do Eneagrama, nas empresas, (**4ª Pergunta**), pode favorecer o desenvolvimento da gerência e liderança, harmonização de equipes de trabalho, entre outras aplicações, porém todas voltadas para o desenvolvimento coletivo e pessoal daqueles que coabitam um ambiente empresarial

Nas respostas a **quinta pergunta**, sobre os benefícios pelos que utilizam o Eneagrama, observa-se que: Embora os benefícios alcançados sejam a longo prazo, como afirmou Port o autoconhecimento advindo da utilização do Eneagrama favorece a aceitação das diferenças interpessoais tanto no ambiente profissional quanto na vida pessoal.

Os entrevistados ainda informaram que a superação dos aspectos frágeis da personalidade propicia melhoria nos relacionamentos e na comunicação interpessoal.

Conforme explica Khristian, “ocorre o despertar de potenciais derivados do aperfeiçoamento do comportamento”. Assim sendo o indivíduo “ganha um referencial novo sobre sua perspectiva de realidade”. (SCHULTZ: 2008).

Khirsitan Paterhan, quando solicitado, na **questão 6**, a citar alguns depoimentos de empresários, com relação aos resultados após a utilização do ENEAGRAMA em suas empresas, mencionou o site http://www.escolaeneagrama.com.br/eneagrama_site/scripts/pdhedepoimentos.asp.

A seguir apresenta-se alguns depoimentos:

“O programa foi muito bem aplicado e didático e conseguiu atingir os objetivos propostos. Realmente transformador!

Carolina Huss – Gerente de Recursos Humanos Natura

“A ferramenta foi muito útil, interessante nos propiciar um excelente momento para refletirmos e nos conhecermos cada vez mais. Todas as vezes que nos permitimos o autoconhecimento nos tornamos mais capazes e ampliamos nossa autopercepção.

Obrigado pelo dia!” *Aihuchi Husein - Gerente de Mercado – Centro Oeste*

“Trouxe reflexão deixando o desafio de buscar aprofundar mais no tema...

Obrigado pelo dia”. *Cláudio Eschecolla – Gerente de Mercado Norte*

“Muito interessante e enriquecedor. Abre muitas perspectivas e possibilidades para aplicar no dia a dia.” *Claudia F. Oporto – Gerente de Mercado Nordeste.*

“Um treinamento muito rico.

“A partir do momento em que passamos a nos conhecer de uma maneira mais aprofundada e a entender os traços com seus pontos fortes e fracos, começamos a ter uma visão diferente dos outros, entendendo melhor o comportamento e as atitudes.” Obrigada pelo dia!”

*Louise Ferreira P. – Supervisora de Vendas – Fortaleza (CE).
(PATERHAN:2008)*

No que diz respeito aos depoimentos, Marcio Schultz apresentou vários dos quais apresenta-se a seguir, dois como exemplos e outros que estão no **Anexo J**.

"O Eneagrama permite observar e compreender os traços do caráter e do comportamento humano; novas possibilidades nas relações interpessoais; amplia nossa responsabilidade em "como" obter o melhor das pessoas. Exige o estar consciente de si e da forma como interagirmos com os outros."

Carlos Armando Carreirão - Agente de Articulação SEBRAE-SC

" Eneagrama é muito mais do que um programa para desenvolver competências. É uma metodologia, um estilo, uma forma de abordagem à gestão e ao conhecimento do ser humano objetivo e eficaz. Ele nos faz olhar para dentro de nós, nos conectando com nossas características e nos ensinando a maximizar o que há de melhor em nós mesmos. Aprendemos a identificar as características intrínsecas das pessoas, reconhecer os elementos motivadores e desmotivadores de todos os envolvidos nos processos e a entender e conviver com as diferenças. Temos a oportunidade de compreender e de repensar a nossa gestão e a nossa vida pessoal."

Ronaldo dos Santos Custódio

*Diretor Técnico e Diretor Presidente Interino - Eletrosul Centrais
Elétricas S.A. (SCHULTZ:2008)*

Pelo exposto observa-se a credibilidade e utilidade da aplicação do Eneagrama nas empresas.

Como resposta a **sétima pergunta**, encontram-se listadas no **Anexo K** algumas empresas nacionais e internacionais que utilizaram o ENEAGRAMA, nos últimos três anos, as quais se encontram relacionadas em sua íntegra no site: <http://www.eneagrama.com.br/hp/index.asp?>

Ao responderem à **oitava pergunta**, os entrevistados orientam que se tenha persistência nos estudos evitando-se utilizar o Eneagrama indevidamente, recomendam que vivenciá-lo é necessário para se compreender sua dinâmica e a extensão de suas aplicações. Apenas teoria não adianta, posto que ler é tão necessário quanto vivenciar as dinâmicas de grupo.

Diante do exposto nos dados coletados e nos depoimentos dos entrevistados, pode-se afirmar que o Eneagrama tem grande potencial no desenvolvimento do empreendedorismo, pois propicia o auto-conhecimento do empreendedor e ajuda a direcionar seu desenvolvimento pessoal e profissional.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSÃO

Os estudos demonstraram, com o respaldo na pesquisa de campo, que de fato existe relação entre grau de Empreendedorismo e Inteligência Emocional e que o Eneagrama pode ser utilizado como instrumento de auto-conhecimento, favorecendo as relações pessoais e empresariais segundo relatos colhidos nas entrevistas realizadas com Frederico Port, Khristian Paterhan e Marcio Schultz.

A análise, realizada no programa SPSS, dos dados coletados nas respostas de 311 pessoas indicou a existência de correlação positiva significativa entre Inteligência Emocional e Empreendedorismo, nos três casos analisados: Sentimento de Controle, Sentimento de Independência e Disposição para Assumir Riscos.

Foram utilizados, o teste Post Hoc de Scheffé e a análise da Variância para verificar a existência de diferença significativa no nível de Inteligência Emocional conforme o perfil Eneagramático, segundo cada um dos três centros: Centro Motor formado pelos perfis 1, 8 e 9; Centro Intelectual composto pelos perfis 5, 6 e 7 e o Centro Emocional que é integrado pelos perfis 2, 3 e 4.

Assim sendo, após a comparação da Consciência Emocional, componente da Inteligência Emocional com cada um dos três centros que contêm os perfis Eneagramáticos evidenciou-se que houve diferença significativa apenas em relação ao Sentimento de Controle e ao Sentimento de Independência e no caso da comparação entre os centros Motor e Intelectual.

Mesmo que as relações previstas entre as variáveis tenham sido comprovadas apenas em parte, pois uma hipótese foi corroborada, uma foi parcialmente corroborada e a outra foi refutada, quando os dados são analisados em conjunto, é possível afirmar que o Eneagrama é um instrumento útil para a promoção do autoconhecimento do indivíduo nas mais diferentes áreas de atuação.

Assim considera-se que o objetivo dessa dissertação tenha sido alcançado, porém pelo exposto observa-se que ainda há necessidade de novas pesquisas em busca de maior quantidade de dados, para que cada um dos nove perfis possam ser estudados na perspectiva empreendedora e emocional.

Visando a realização de estudos futuros sugere-se que sejam reaplicados aqueles estudos que se utilizaram de instrumentos científicos para mensuração da personalidade, substituindo-os pelo Eneagrama. Ou que novos estudos sejam feitos a partir da aplicação do Eneagrama e que depois sejam observados e analisados o progresso desses indivíduos que utilizaram o Eneagrama para direcionar suas carreiras.

Espera-se, também fomentar reflexões sobre o equilíbrio das emoções que poderão ser direcionadas a produtividade, propiciando meios para que através do auto conhecimento se fortaleça as relações inter e intrapessoais, possibilitando em fim uma convivência fraterna, harmônica, positiva, criativa e que os benefícios daí oriundos possam se estender a toda sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Marcos. **Abordagens Quantitativas e Qualitativas de Pesquisa:** pressupostos epistemológicos. Rio de Janeiro: curso: mestrado – PPGEN. Rio de Janeiro: CEP-EB, UFRRJ, 2007a.

AGUIAR, Marcos. **Matemáticas e medição.** Rio de Janeiro: curso: mestrado – PPGEN. Rio de Janeiro: CEP-EB, UFRRJ, 2007b.

ANASTASI, Anne; URBINA, Susana. **Testagem Psicológica.** Tradução: Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 2000.

BUENO, Francisco da Silveira. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa.** 11. ed. Ministério da Educação e Cultura (MEC). Rio de Janeiro: Fundação Nacional de Material Escolar, 1983.

BISPO, Patrícia. O Eneagrama na área de RH. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php>>. Acesso em: 31 jan. 2006.

COOPER, Robert. SAWAF Ayman. **Inteligência emocional na empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

CRUZ JÚNIOR, João Benjamim; ARAÚJO, Pedro da Costa; WOLF, Sérgio Machado; RIBEIRO Tatiana. **Empreendedorismo e Educação Empreendedora:** confrontação entre a teoria e prática. v.8, n.15, jan/jun 2006. Disponível em: <www.oei.es/etp/empreendedorismo_educacao_empreendedora_cad.pdf+de> Acesso em 23 fev.08.

CSIKSZENTMIHALYI, Mihaly. **A psicologia da felicidade.** São Paulo: Saraiva, 1992.

DANIELS, David; PRINCE, Virginia. **A Essência do Eneagrama:** manual de autodescoberta e teste definitivo de personalidade. 12.ed. São Paulo: Pensamento, 2002.

DE RÉ, Angelita Maria. **Um método para identificar características predominantes em empreendedores que obtiveram sucesso utilizando um sistema Neurodifuso.** (Tese) - Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, 2000.

DOLABELA, Fernando. **O Segredo de Luísa:** uma idéia, uma paixão e um plano de negócios: como nasce o empreendedor e se cria uma empresa. 30. ED, São Paulo: Cultura, 2006.

DURANT, Will. **Os grandes filósofos:** a filosofia de Platão. Tradução: Maria Theresa Miranda. São Paulo: Tecnoprint S. A. (s/n)

ENGELHART in MARTINEAUD, Sophie; ENGELHART, Dominique. **Teste a sua inteligência emocional.** Tradução: Luiz Cavalcanti de M. Guerra. 2.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

GARDNER, Howard. **Estrutura da mente:** a teoria das inteligências múltiplas. Trad. Sandra Costa. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1994.

GODINHO, Francisco. **Eneagrama**. Disponível em: <http://zed.com.pt/132007%20-%20Eneagrama.ht> Acesso em: 20 fev.2008. 03h03min.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência Emocional**: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. 3.ed. Tradução: Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 1996.

GUEBUR, Andréa Zocateli; POLETO, Cleusa Aparecida VIEIRA, Daicy Maria Sipoly. **Inteligência emocional no trabalho**. Disponível em: <http://intersaberes.grupouninter.com.br/arquivos/5.pdf>.> Acesso em 12 jan. 2008.

GURDJIEFF G. I. **Gurdjieff fala a seus alunos 1917-1931**. 13.ed. Tradução: membros da sociedade para o estudo e pesquisa do homem Instituto Grudjjeff. Rio de Janeiro: Pensamento 1999.

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Tradução: Lene Berlon Ribeiro. São Paulo: Artmed, 2004.

HOLANDA FERREIRA, Aurélio Buarque de. **Novo Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1975.

LAKATOS, Eva Maria e MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisa**: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas, 1986.

MADRUGA, Cláudia Maria da Silva. **Perfil do Empreendedor de Sucesso**. Revista Recre@rte N° 5 Junho 2006 ISSN: 1699-1834. Disponível em: <http://www.iacat.com/Revista/recrearte/recrearte05/Seccion5/Empreendedor.htm>.> Acesso em: 23 fev.2008.

MARTINEAUD, Sophie; ENGELHART, Dominique. **Teste a sua inteligência emocional**. Tradução: Luiz Cavalcanti de M. Guerra. 2.ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 1998.

MATTOS, Carla Paiva. **Inteligências Múltiplas**: possibilidades para o mundo do trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso submetido ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção como requisito parcial à obtenção do título de MBA. Disponível em: <http://www.mba.unifei.edu.br/tccs/TCCMBA04Carla.pdf>.> Acesso em 12 jul.2008.

O ENEAGRAMA: um ensinamento que pode mudar a sua vida. Disponível em: http://www.homeos.pt/caminhosdemudanca/metodos_eneagrama.htm> Acesso em: 23 fev. 2008.

OLIVARES, Inês Cozzo. **Teste suas atitudes**. Disponível em: http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/teste/230301inteligencia_maturidade.shtm.> Acesso em: 02 fev.2008 .

OLIVEIRA, Cristina G. M. de. **Os Sofistas e o período Socrático**: maiêutica e ironia. Disponível em: <http://www.filosofiavirtual.pro.br/socrates.htm> >. Acesso em: 16 fev.2008

OUSPENSKY, P. D. **Fragmentos de um ensinamento desconhecido**: em busca do milagroso. 14.ed. Tradução: Eleonora Leitão de Carvalho com a colaboração dos membros da sociedade para o estudo e pesquisa do homem Instituto Grudjjeff. São Paulo: Pensamento 2006.

PAES, Urânio. **Como construir equipes de alto desempenho**, On Line Newsletter # 5, Outubro de 2003. Disponível em: <http://www.up9.com.br/newsletter/newsletter5.htm>. Acesso em 20 jun.2008.

PATERHAM, Khristian. **Eneagrama: um caminho para seu desenvolvimento pessoal e profissional**. Rio de Janeiro: Quartet, 1998.

_____ **Apocalipse 21: uma visão do bem que está por vir**. Rio de Janeiro: Quartet, 2000.

_____ **Iniciação e autoconhecimento**. São Paulo: Madras, 2004.

_____ **Eneagrama e Programação Neurolinguística: uma parceria de sucesso**. Disponível em < http://www.aconteceemalphaville.com.br/equilibrio_ed03.htm > Acesso em: 23 fev.2008a.

_____ **O legado de Georges Ivanovitch Gurdjieff**. Disponível em < http://www.escolaeneagrama.com.br/eneagrama_site/scripts/publieneagrama_cap1.asp > Acesso em: 07 jul.2008b.

PORT, Frederico. **O Eneagrama das Personalidades**. Disponível em < <http://www.fredport.com/portfram.htm>> Acesso em: 10 fev. 2008.

RISO, dom Richard; HUDSON, Russ. **A sabedoria do Eneagrama: Guia completo para o crescimento psicológico e espiritual dos nove tipos de personalidade**. 11 ed. São Paulo: Pensamento, 2001.

ROVIGATI, Danilo Alyrio. **Metodologia Científica**. Rio de Janeiro: curso: mestrado – PPGEN. Rio de Janeiro: CEP-EB, UFRRJ, 2008.

SALMON, Eric. **Os Nove Tipos do Eneagrama**. Disponível em <http://www.via6.com/topico.php?cid=9971&tid=182725>. Acesso em: 02 jul. 2008.

SCHULTZ, Marcio Alberto. **O ENEAGRAMA e Os Nove Padrões de Comportamento: Programa Aplicado No Dia-a-Dia Pessoal e Profissional**. Apostila usada no curso realizado em maio de 2007. Rio de Janeiro.

_____ **O ENEAGRAMA e Os Nove Padrões de Comportamento: Programa para Gestão de Pessoas**. Apostila usada no curso realizado em setembro de 2007. Rio de Janeiro.

SHARMA, Robin S. **O monge que vendeu sua Ferrari**. Tradução: Roberto de Andrade Gouveia. Campinas: Verus, 2002.

SIMÕES JÚNIOR, José Geraldo. **O pensamento vivo de Einstein**. São Paulo: Tecnoprint S.A., 1986.

SOTO, Eduardo. **Comportamento organizacional: o impacto das emoções**. Tradução: Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SOUZA NETO, Silvestre Prado de. **A inteligência emocional e o sucesso profissional**. Disponível em: < http://www.rhcentral.com.br/artigos/abre_artigo.asp?COD_Tema=316>. Acesso em: 09 fev. 2006.

VASCONCELOS. Maria Celeste e FELÍCIO JUNIOR, R.L. **Empreendedorismo e aprendizagem numa instituição de ensino superior.** Disponível em: <<http://64.233.169.104/search?q=cache:8655ebkpinwJ:www.fgvsp.br/iberoamerican/Papers/01>> Acesso em 17 fev. 2008

VEIGA NETO, Alpio Ramos. **Inteligência Emocional.** Disponível em: <<http://www.veiga.net/aulas/emocional.htm>>. Acesso em: 22 jun. 2008.

ANEXO A

Questionário aplicado no Estudo Piloto.

O presente questionário faz parte de um estudo que tem como objetivo investigar algumas características das pessoas e entender como elas se relaciona consigo e com o mundo dos negócios. Apesar de não ser obrigatória, sua participação é muito importante para atingirmos nossos objetivos. Será garantido sigilo absoluto em relação as respostas dadas. Caso você queira saber o resultado dessa pesquisa, deixe seu e-mail. Agradecemos antecipadamente sua atenção e participação.

I – DADOS DO PARTICIPANTE

Nome: (opcional) _____ Telefone (opcional) _____
E-mail: (opcional) _____

1) Seu perfil no ENEAGRAMA é: () 1 Perfeccionista – () 2 Prestativo
() 3 Bem sucedido – () 4 Romântico - () 5 Observador - () 6 Questionador
() 7 Sonhador - () 8 Confrontador - () 9 Preservacionista

2) Sexo: () Masculino () feminino

3) Idade: ____ anos

4) Escolaridade:

a) () Fundamental	d) () Pós-graduação: especialização	Em que área?
b) () Médio	e) () Pós-graduação Mestrado	
c) () Superior	f) () Doutorado	
	g) () Pos doutorado	

5) Profissão: _____

6) Você atua em seu próprio negócio? () SIM () NÃO

7) Ramo ou setor de trabalho: _____

8) Tempo de serviço: _____ 9) Cargo: _____

10) Estado civil: a) () casado b) () solteiro
c) () viúvo d) () separado.

II - Nas questões abaixo, assinale o grau que se refere ao seu caso em particular, conforme a seguinte legenda.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Muitas vezes	Sempre
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	concordo	Concordo totalmente

Itens	1	2	3	4	5
11) Inicio um projeto, imaginando-o realizado, e não visualizo obstáculos.					
12) Não sou capaz de tomar uma decisão sobre um assunto quando desafiado.					
13) Prefiro estar no comando a ser comandado					
14) Tenho o respeito e a confiança das pessoas com as quais lido.					
15) A definição de Inteligência está ligada aos conhecimentos medidos pelo QI: raciocínio lógico, habilidades matemáticas e outras habilidades individuais necessárias para aprender e raciocinar					
16). Acredito em outras dimensões da inteligência, não apenas naquela comprovada por testes de QI					
17) Gosto de conhecer pessoas e me relacionar com elas.					
18) Sou capaz de me comunicar de modo eficiente e persuadir as pessoas a participarem de meus sonhos.					
19) Os outros compreendem com facilidade meus conceitos e idéias.					
20) Existem outras dimensões da inteligência, como a Emocional (IE) ou (QE)					
21) Sou capaz de trabalhar por horas sem compensação imediata, desde que me sinta bem					
22) Preciso saber o que já foi feito antes de me dispor a tentar.					
23) Já sai com alguém sem conhecê-lo.					
24) Acredito que o sucesso ou insucesso dos engenheiros, professores, advogados, vendedores; chefes, líderes, pais, é definido em maior porcentual por sua inteligência emocional (IE) e em menor percentual por seu QI					
25) É falsa a consideração: Possuir IE é ter também habilidade para monitorar as emoções pessoais e compreender as emoções das outras pessoas, isto é saber lidar com suas reações.					
26) É verdadeira a consideração: Possuir IE é ter também habilidade para identificar os diferentes tipos de emoções					
27) Ser capaz de usar informações sobre diferentes emoções, com o objetivo de controlar e orientar os pensamentos e as ações, é um dos indícios de se possuir IE					
28) Tomei conhecimento sobre (IE) por meio da cultura popular refletida nos livros "best-sellers", revistas populares e jornais diários.					
29) Sou capaz de reconhecer indivíduos que têm talento e conhecimento que me faltam e convida-los para serem meus sócios.					
30) Tomei conhecimento sobre (IE) por meio de trabalhos acadêmicos, artigos científicos, livros e comentários especializados.					
31) Acredito que "as coisas são desse jeito e não há nada que possa fazer".					
32) Quando as coisas dão certo e são ótimas, acredito que é por se ter " muita sorte".					
33) Quando decido a fazer algo, faço e nada pode deter-me.					
34) Apesar de ser assustador experimentar algo novo, sou do tipo que tenta.					
35) Meus amigos, cônjuge e mãe costumam dizer que é bobagem querer construir uma carreira. Eu os escuto.					
36) Considero importante que todos gostem de mim.					
37) Minha satisfação com um bom trabalho, realizado por mim, é suficiente.					
38) Quando quero algo, eu peço, em vez de esperar que alguém me dê.					
39) Embora as pessoas digam "isso não pode ser feito", eu verifico para acreditar.					
40) A busca do auto conhecimento é o primeiro passo para o sucesso.					
41) Se meus amigos não querem ver um filme que eu quero, vou sozinho.					
42) Quero ser financeiramente independente então busco especializar-me cada vez mais.					

Itens continuação	1	2	3	4	5
43) Peço a opinião de outras pessoas antes de tomar decisões importantes.					
44) Prefiro que outras pessoas decidam sobre onde ir em uma reunião social à noite.					
45) Se estou no comando, não peço desculpas; faço o que tem que ser feito.					
46) Defenderei uma causa impopular se acreditar nela.					
47) Tenho medo de ser diferente.					
48) Quero a aprovação dos outros.					
49) Espero que me chamem para ir aos lugares em vez de me impor a elas.					
50) Consigo correr riscos com dinheiro, isto é, invisto sem saber dos resultados.					
51) O conhecimento de Padrões de comportamento e características pessoais, favorece as relações no ambiente de trabalho, contribuindo para o sucesso do empreendimento. (ENEAGRAMA)					
52) Quando fico assustado, com algo, tento dominar o medo.					
53) Gosto de experimentar comidas diferentes, visitar novos lugares e ter experiências completamente novas.					
54) Me sinto confortável quando sei a resposta antes de fazer a pergunta.					
55) A utilização de instrumentos como o ENEAGRAMA, favorece o auto conhecimento e pode ser aplicado no campo empresarial.					
56) A utilização de instrumentos como o ENEAGRAMA, favorece o auto conhecimento e pode ser aplicado no campo educacional.					

ANEXO B

Questionário aplicado no Estudo definitivo

O presente questionário faz parte de um estudo que tem como objetivo investigar algumas características das pessoas e entender como elas se relacionam consigo e com o mundo dos negócios. Apesar de não ser obrigatória, sua participação é muito importante para atingirmos nossos objetivos. Será garantido sigilo absoluto em relação as respostas dadas. Caso você queira saber o resultado dessa pesquisa, deixe seu e-mail. Agradecemos antecipadamente sua atenção e participação.

I – DADOS DO PARTICIPANTE

Nome: (opcional) _____ Telefone (opcional) _____
 E-mail: (opcional) _____

1) Seu perfil no ENEAGRAMA é:

- () 1 Perfeccionista - () 2 Prestativo - () 3 Bem sucedido
 () 4 Romântico - () 5 Observador - () 6 Questionador
 () 7 Sonhador - () 8 Confrontador - () 9 Preservacionista

2) Sexo: () Masculino () feminino 3) Idade: ____ anos

4) Escolaridade:

		Em que área?
a) () Fundamental b) () Médio c) () Superior	d) () Pós-graduação: especial	
	e) () Pós-graduação Mestrado	
	f) () Doutorado	
	g) () Pós doutorado	

5) Profissão: _____ 6) Você atua em seu próprio negócio? () SIM () NÃO

7) Ramo ou setor de trabalho: _____

8) Tempo de serviço: _____ 9) Cargo: _____

10) Estado civil: a) () casado - b) () solteiro - c) () viúvo - d) () separado - e) () Outro

II - Nas questões abaixo, assinale o grau que se refere ao seu caso em particular, conforme a seguinte legenda.

1	2	3	4	5
Nunca	Raramente	As vezes	Muitas vezes	Sempre
Discordo totalmente	Discordo	Nem concordo nem discordo	concordo	Concordo totalmente

Itens	1	2	3	4	5
11. Frequentemente acha que “as coisas são desse jeito e não há nada que possa fazer.					
12. Se as coisas dão certo e são ótimas para você . Você acha que “é muita sorte” .					
13. Você acha que deveria entrar na área dos negócios ou fazer algo com seu tempo para ganhar dinheiro porque tudo que você lê atualmente o leva para essa direção.					
14. Você sabe que, se decide fazer algo, você faz e nada pode detê-lo.					
15. Apesar de ser assustador experimentar algo novo, você é do tipo que tenta.					

Itens	1	2	3	4	5
16. Seus amigos, cônjuge e mãe costumam dizer que é bobagem querer construir uma carreira. Você lhes deu ouvidos e ficou em casa todos esses anos.					
17. Você acha importante que todos gostem de você?.					
18. Quando faz um bom trabalho, sua satisfação com um trabalho bem-feito é suficiente.					
19. Se quer algo, você pede, em vez de esperar que alguém note e lhe dê .					
20. Embora as pessoas lhe diga “isso não pode ser feito”, você tem que verificar por si próprio ?					
21. Você detesta comprar roupas sozinho.					
22. Se meus amigos não querem ver um filme que eu quero, vou sozinho.					
23. Quero ser financeiramente independente.					
24. Frequentemente preciso pedir a opinião de outras pessoas antes de tomar decisões importantes.					
25. Prefiro que outras pessoas decidam sobre onde ir em uma reunião social à noite.					
26. Quando sei que estou no comando, não peço desculpas, simplesmente faço o que tem que ser feito.					
27. Defenderei uma causa popular se acreditar nela.					
28. Tenho medo de ser diferente.					
29. Quero a aprovação dos outros.					
30. Geralmente espero que as pessoas me chamem para ir aos lugares em vez de me impor a elas.					
31. Você consegue correr riscos com dinheiro, isto é, investir sem saber dos resultados.					
32. Você sempre leva um guarda-chuva quando viaja e/ou Uma bolsa de água quente.					
33. Se você fica assustado com algo, você tenta dominar o medo.					
34. Você gosta de experimentar comidas diferentes, de visitar novos lugares e de ter experiências completamente novas.					
35. Você precisa saber a resposta antes de fazer a pergunta.					
36. Você assumiu algum risco nos últimos seis meses.					
37. Você consegue abordar um desconhecido e puxar conversa.					
38. Vez ou outra você escolhe um caminho desconhecido.					
39. Você precisa saber o que já foi feito antes de se dispor a tentar.					
40. Alguma vez você já saiu com alguém sem conhecê-lo.					
41. Posso identificar meus sentimentos.					
42. Tenho aprendido muito sobre mim mesmo prestando atenção a meus sentimentos.					
43. Tenho consciência de meus sentimentos na maior parte do tempo.					
44. Sei quando estou ficando irritado.					
45. Quando estou triste, sei qual é/são o(s) motivo(s).					
46. Tendo a julgar-me pelo modo como acho que os outros me vêem.					
47. Aprecio minha vida emocional.					
48. Pessoas que expressam emoções muito fortes me amedrontam.					
49. Às vezes gostaria de ser outra pessoa.					
50. Presto atenção a meu estado físico para entender meus sentimentos.					

ANEXO C

Teste para os sentimentos de controle: Tabela A.3.1 (HISRICH e PETERS: 2006:77-78)

1. Você freqüentemente acha que “as coisas são desse jeito e não há nada que possa fazer” ?	---- Sim	----- Não
2. Quando as coisas dão certo e são ótimas para você . Você acha que “é muita sorte” ?	---- Sim	----- Não
3. Você acha que deveria entrar na área dos negócios ou fazer algo com seu tempo para ganhar dinheiro porque tudo que você lê atualmente o leva para essa direção ?	---- Sim	----- Não
4. Você sabe que, se decide fazer algo, você faz e nada pode detê-lo ? ?	---- Sim	----- Não
5. Apesar de ser assustador experimentar algo novo, você é do tipo que tenta?	---- Sim	----- Não
6. Seis amigos, cônjuge e mãe costumam dizer que é bobagem querer construir uma carreira. Você lhes deu ouvidos e ficou em casa todos esses anos ?	---- Sim	----- Não
7. Você acha importante que todos gostem de você?	---- Sim	----- Não
8. Quando faz um bom trabalho, sua satisfação com um trabalho bem-feito é suficiente ?	---- Sim	----- Não
9. Se quer algo, você pede, em vez de esperar que alguém note e lhe dê ?	---- Sim	----- Não
10. Embora as pessoas lhe diga “isso não pode ser feito!”, você e tem que verificar por si próprio ?	---- Sim	----- Não

Fonte: reimpresso com permissão de Lexington Books, uma marca de Macmillan Publishing Company, de the woman Entrepreneur, de Robert D. Hisrich e Candida G. Brush. © 1985 de Lexington Books. p. 6.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES SOBRE O TESTE DE AVALIAÇÃO DE EMPREENDEDOR

Você é impulsionado por uma necessidade interna de chegar ao sucesso e vencer?

Você pode fazer uma avaliação inicial respondendo às 10 perguntas na Tabela 3.1. depois de responde-las, determine se você é interna ou externamente motivado, comparando suas respostas com a que seguem. A resposta “ Sim “ para as questões 4, 5, 8, 9 e 10 indica que você tem os aspectos de controle interno de um empreendedor. A resposta “ Sim” as questões 1, 2, 3, 6, 7 indica que você é mais dirigido para o controle externo, o que pode inibir sus tendências empreendedoras e a habilidade de sustentar o impulso inicial.

Ao avaliar esses resultados e sua dimensão de controle interno/externo, tenha em mente que a pesquisa não é conclusiva quanto ao papel de locus de controle no empreendedorismo.

FONTE

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. Empreendedorismo. 5.ed. Tradução: Lene Berlon Ribeiro. São Paulo: Artmed,.2006.

ANEXO D

Tabela A.3.2 Teste para os sentimentos de independência.(HISRICH e PETERS: 2006:78-79)

1. Detesto comprar roupas sozinho.	---- Sim	----- Não
2. Se meus amigos não querem ver um filme que eu quero, vou sozinho.	---- Sim	----- Não
3. Quero ser financeiramente independente.	---- Sim	----- Não
4. Frequentemente preciso pedir a opinião de outras pessoas antes de tomar decisões importantes.	---- Sim	----- Não
5. Prefiro que outras pessoas decidam sobre onde ir em uma reunião social à noite.	---- Sim	----- Não
6. Quando sei que estou no comando, não peço desculpas, simplesmente faço o que tem que ser feito.	---- Sim	----- Não
7. Defenderei uma causa popular se acreditar nela.	---- Sim	----- Não
8. Tenho medo de ser diferente.	---- Sim	----- Não
9. Quero a aprovação dos outros.	---- Sim	----- Não
10. Geralmente espero que as pessoas me chamem para ir aos lugares em vez de me impor a elas.	---- Sim	----- Não

Fonte: reimpresso com permissão de Lexington Books, uma marca de Macmillan Publishing Company, de the woman Entrepreneur, de Robert D. Hisrich e Candida G. Brush. © 1985 de Lexington Books. p. 7.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES SOBRE O TESTE DE AVALIAÇÃO DE EMPREENDEDOR

Para avaliar seus sentimentos em relação à independência, responda às perguntas na Tabela 3.2. Depois de completar o questionário, compare suas respostas. Respostas afirmativas para as questões 1, 4, 5, 8, 9, 10 indicam que você não tem uma grande necessidade de independência.

FONTE

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Tradução: Lene Berlon Ribeiro. São Paulo: Artmed,.2006.

ANEXO E

Teste para avaliar a disposição para assumir riscos. Tabela A.3.3. (HISRICH e PETERS:2006:78-79)

1. Você consegue correr riscos com dinheiro, isto é, investir sem saber dos resultados ?	----	Sim	-----	Não
2. Você sempre leva um guarda-chuva quando viaja? Uma bolsa de água quente?	----	Sim	-----	Não
3. Se fica assustado com algo, você tenta dominar o medo?	----	Sim	-----	Não
4. Gosta de experimentar comidas diferentes, de visitar novos lugares e de ter experiências completamente novas ?	----	Sim	-----	Não
5. Você precisa saber a resposta antes de fazer a pergunta ?	----	Sim	-----	Não
6. Você assumiu algum risco nos últimos seis meses ?.	----	Sim	-----	Não
7. Você consegue abordar um desconhecido e puxar conversa?	----	Sim	-----	Não
8. Você alguma vez escolheu um caminho desconhecido?	----	Sim	-----	Não
9. Você precisa saber o que já foi feito antes de se dispor a tentar?	----	Sim	-----	Não
10. Alguma vez você já saiu com alguém sem conhecê-lo?.	----	Sim	-----	Não

Fonte: reimpresso com permissão de Lexington Books, uma marca de Macmillan Publishing Company, de the woman Entrepreneur, de Robert D. Hisrich e Candida G. Brush. © 1985 de Lexington Books.

INFORMAÇÕES DOS AUTORES SOBRE O TESTE DE AVALIAÇÃO DE EMPREENDEDOR

Você pode avaliar seu comportamento em relação aos riscos respondendo às questões da tabela 3.3 e comparando suas respostas com as que seguem. Se respondeu “Sim” às questões 2, 5 e 9, pode precisar desenvolver uma maior disposição para assumir riscos.

FONTE

HISRICHN, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Tradução: Lene Berlon Ribeiro. São Paulo: Artmed, 2006.

ANEXO F

Teste de avaliação do empreendedor: Tabela A.2 (HISRICH e PETERS: 2006:49)

1. Você consegue iniciar um projeto e imaginá-lo realizado, em vez de visualizar uma série de obstáculos?	----	Sim	----	Não
2. Você consegue tomar uma decisão sobre um assunto e se manter nela mesmo quando desafiado?	----	Sim	----	Não
3. Você gosta de estar no comando e ser responsável ?	----	Sim	----	Não
4. As outras pessoas com que você lida o respeitam e confiam em você?	----	Sim	----	Não
5. Você está em boas condições físicas ?	----	Sim	----	Não
6. Você está disposto a trabalhar várias horas com pouca compensação imediata ?	----	Sim	----	Não
7. Você gosta de conhecer pessoas e se relacionar com elas ?	----	Sim	----	Não
8. Os outros compreendem seus conceitos e idéias ?	----	Sim	----	Não
9. Se quer algo, você pede, em vez de esperar que alguém note e lhe dê ?	----	Sim	----	Não
10. Você tem grande experiência no tipo de negócio que quer iniciar ?	----	Sim	----	Não
11. Você conhece a mecânica e as formas de dirigir uma empresa (registro de impostos, registros de pagamentos, demonstrativos de resultados e balanços patrimoniais)?	----	Sim	----	Não
12. Existe uma necessidade, em sua área geográfica, do produto ou serviço que você pretende colocar no mercado?	----	Sim	----	Não
13. Você tem conhecimento de marketing e/ou finanças ?	----	Sim	----	Não
14. Há outras empresas em sua classificação industrial que estão se saindo bem em sua área geográfica ?	----	Sim	----	Não
15. Você pensou em um local para seu negócio ?	----	Sim	----	Não
16. Você possui respaldo financeiro suficiente para o primeiro ano de operação ?	----	Sim	----	Não
17. Você tem recursos suficientes para financiar o início de seu negócio ou tem acesso a esses recursos através de familiares ou amigos ?	----	Sim	----	Não
18. Você conhece os fornecedores necessários para o sucesso de seu negócio ?	----	Sim	----	Não
19. Você conhece indivíduos que têm o talento e o conhecimento que lhe faltam?	----	Sim	----	Não
20. Você realmente quer começar esse negócio mais do que qualquer outra coisa?	----	Sim	----	Não

INFORMAÇÕES DOS AUTORES SOBRE O TESTE DE AVALIAÇÃO DE EMPREENDEDOR

[...]. Para o ajudar a avaliar se você possui algumas das habilidades necessárias para evitar esse alto índice de fracasso e ser bem-sucedido, faça o Teste de Avaliação de Empreendedorismo na Tabela A.2 antes de continuar a leitura. Observe que esse teste não foi validado estatisticamente. Se você tiver uma boa pontuação, no entanto, pode ter aptidão para ser um empreendedor de sucesso. Se não, não desanime. Muitos empreendedores acreditam que a paixão pela idéia e o desejo de conseguir sucesso são os ingredientes mais importantes para o sucesso.

Depois de ter completado o teste na Tabela A.2, conte o número de respostas “ Sim”. Dê um ponto para cada um “Sim”. Se você obteve mais de 17 pontos, possui o impulso para ser empreendedor – o desejo, a energia e a capacidade de adaptação para fazer um empreendimento viável um sucesso. Contudo, assegure-se de que o empreendimento que estiver contemplando é realmente bom.

Se você obteve de 13 a 17 pontos, seu impulso de empreendedor não é evidente. Embora você possa decididamente ter a habilidade para ser empreendedor, assegure-se de que podem aceitar todos os problemas e dores de cabeça que acompanham a satisfação de ser seu próprio patrão.

Se você obteve menos de 13 pontos, seu impulso empresarial é ainda menos evidente. Embora a maioria das pessoas diga que quer ser empreendedor, na realidade muitas delas se saem melhor trabalhando para alguém.

Sem levar em conta sua pontuação, utilize seu tempo para se desenvolver e adquirir experiência em sua posição atual ou na área industrial de interesse, enquanto avalia seus verdadeiros interesses e desejos, antes de realmente se envolver no processo empresarial. Novamente, tenha em mente que o teste não é um indicador cientificamente validado do impulso empresarial. Tal instrumento ainda não foi desenvolvido.

FONTE

HISRICH, Robert D.; PETERS, Michael P. **Empreendedorismo**. 5.ed. Tradução: Lene Berlon Ribeiro. São Paulo: Artmed,.2006.

ANEXO G

Teste suas atitudes no dia-a-dia!

FONTE:

http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/teste/230301inteligencia_maturidade.shtm

Leia as seguintes dicas e depois dê suas respostas. Lembre-se que as bases da Inteligência emocional incluem:

- Conhecer seus sentimentos e emoções
- Ser capaz de administrá-los
- Saber se motivar
- Perceber sentimentos e emoções em outras pessoas
- Lidar com relacionamentos

1) Você levou um grupo de crianças de 4 anos ao parque. Uma delas começa a chorar porque as outras não querem brincar com ela. O que você faz?

- a. Fica de fora - deixa as crianças cuidarem do problema sozinhas.
- b. Conversa com a criança e a ajuda a encontrar maneiras de convencer as outras a brincarem com ela.
- c. Em tom bondoso, tenta acalmá-la, dizendo que não chore.
- d. Tenta distrair a criança que está chorando, mostrando a ela outras coisas com as quais poderia brincar.

2) Imagine que você é um vendedor de seguros e está telefonando para clientes potenciais. 15 pessoas seguidas acabam de desligar o telefone na sua cara e você já está ficando desanimado. O que você faz?

- a. Resolve parar por hoje e esperar que amanhã você dê mais sorte.
- b. Avalia as possíveis características suas que talvez estejam prejudicando sua capacidade de completar uma venda.
- c. Experimenta uma abordagem nova no próximo telefonema e continua tentando.
- d. Pensa em mudar de emprego. Tudo indica que você não tem muito jeito para vendas.

3) Você é gerente de uma organização que procura incentivar o respeito pela diversidade étnica e racial. Você ouve alguém fazer uma piada racista. O que você faz?

- a. Ignora - afinal é só uma piada.
- b. Chama a pessoa até seu escritório para repreendê-la.
- c. Reage na hora, dizendo que piadas desse tipo são inapropriadas e não serão toleradas em sua organização.
- d. Sugere à pessoa que contou a piada que ela faça o programa de treinamento em diversidade racial.

4) Você entra numa discussão que vai se agravando até virar briga. Os 2 estão perturbados e no calor do momento estão fazendo críticas pessoais que não refletem seu pensamento real. Qual a melhor coisa a fazer?

- a. Uma pausa de alguns minutos e depois continuar a discussão.
- b. Simplesmente parar a briga - manter-se em silêncio, não importa o que seu par diga.
- c. Pedir desculpas e pedir que ele(a) também se desculpe.
- d. Você para por um momento, reflete um pouco e depois afirma sua posição da maneira mais clara e exata possível.

5) Você foi indicado para chefiar uma equipe de trabalho que está tentando encontrar uma solução criativa para um problema que sempre aparece. Qual é a primeira coisa que você faz?

- a. Redige uma pauta e reserva tempo para a discussão de cada item para garantir o melhor aproveitamento do tempo.
- b. Garante que as pessoas tirem o tempo necessário para se conhecerem melhor.
- c. Começa a pedir que cada pessoa presente ofereça idéias sobre como resolver o problema, enquanto as idéias estão frescas.
- d. Começa com uma sessão de discussão livre, incentivando todos a dizerem o que lhes vier à cabeça, ou mais louco que possa parecer.

ANÁLISE

Resultado da questão 1

A resposta mais adequada com a idéia de elevado grau de QE (quociente emocional) é a "B". Pais emocionalmente inteligentes utilizam os momentos de tristeza de seus filhos como oportunidade para serem treinadores emocionais, ajudando-os a compreender o que os deixou chateados, o que estão sentindo e quais as alternativas possíveis. A partir daí a probabilidade de se tornarem adultos bem sucedidos e felizes é muito maior.

Resultado da questão 2

A escolha da alternativa "C" indica otimismo, que é um indicio de inteligência emocional. Essa atitude leva as pessoas a enxergar os obstáculos como desafios que podem ensinar alguma coisa, bem como a persistir, tentando novas abordagens em lugar de desistir, culparem-se pelo que aconteceu ou ficarem desmotivadas. Além do mais, pessoas voltadas para resultados não se preocupam com "erros" mas sim em atingir suas metas. Não se incomodam se o que fizeram foi "certo" ou "errado" para criar culpa ou vergonha por isso. Ocupam-se sim em desenvolver novas estratégias, com criatividade e flexibilidade, até alcançar seus objetivos.

Resultado da questão 3

escolha pela alternativa "C", indica o melhor QE (quociente emocional). Pesquisas indicam que a maneira mais efetiva de criar um ambiente propício à diversidade, eliminando ou minimizando problemas de racismo e preconceitos, é deixar publicamente claro que as normas sociais da organização não toleram este tipo de expressões. Em lugar de tentar mudar preconceitos (tarefa muito mais difícil), é mais proativo ir na direção de impedir que as pessoas ajam movidas por eles.

Resultado da questão 4

"A" é a resposta mais adequada. Fazer uma pausa de vinte minutos ou mais, livra o corpo da excitação fisiológica da raiva - que distorce suas percepções e aumenta sua probabilidade de fazer críticas destrutivas e perder a capacidade de dar feedback e informações claras sobre acontecimentos. Depois de esfriar a cabeça, a probabilidade de se ter um diálogo frutífero é muito maior.

Resultado da questão 5

A alternativa mais apropriada é a "B". Grupos criativos trabalham melhor quando os níveis de relacionamento, harmonia e bem-estar estão mais altos - dessa forma as pessoas ficam livres para fazer sua melhor contribuição. O segredo do sucesso de todo trabalho em equipe é possibilitar a criação, o estabelecimento de laços efetivos entre seus membros, liberando a expressão e a participação de forma tranqüila, criativa e integrada.

FONTE

OLIVARES, Inês Cozzo. Teste suas atitudes. Disponível em:
<http://carreiras.empregos.com.br/carreira/administracao/teste/230301inteligencia_maturidade.shtm>.
Acesso em: 02 fev.2008.

ANEXO H

Questionário EQ MAP™. (cooper e sawaf: 1997.:231-322- 327 – 337).

O questionário que você vai responder foi extensamente pesquisado, é estatisticamente comprovado e foi aplicado em funcionários de empresas dos Estados Unidos e do Canadá..

O EQ Map™ vai orientar sua pesquisa da Inteligência Emocional mediante uma avaliação de suas potencialidades e vulnerabilidades no desempenho pessoal para identificar padrões individuais de sucesso.

A versão de auto-avaliação do EQ Map™ divide-se em três partes:

O questionário do EQ Map™ Vai ajudá-lo na avaliação dos vários componentes relacionados ao QE e suas competências inerentes.

A Tabela de pontuação vai mapear visivelmente seu desempenho pessoal, criando uma imagem instantânea de suas atuais potencialidades e vulnerabilidades em relação ao QE.

O guia de interpretação do EQ Map™ vai fornecer-lhe uma explanação detalhada da importância de cada escala para as qualidades da inteligência emocional. (Não está disponível nessa versão do modelo do teste.)

Como responder ao questionário

Complete cada escala circulando o número (3, 2, 1, 0) da coluna que melhor corresponde a sua resposta para cada afirmação ou pergunta.

Responda cada questão e complete cada escala na ordem em que aparecem. Seja rápido e tão honesto consigo mesmo quanto possível. Lembre-se que esse mapa é inteiramente confidencial.

Depois de completar cada escala, some os números que circulou em cada coluna vertical. Escreva o resultado no espaço apropriado na base da coluna.

Seção II. Alfabetização Emocional. - Escala 4: Consciência Emocional

Por favor indique até que ponto os itens relacionados abaixo descrevem o que você sente ou

Isso me descreve:

Posso identificar meus sentimentos.	3	2	1	0
Tenho aprendido muito sobre mim mesmo prestando atenção a meus sentimentos.	3	2	1	0
Tenho consciência de meus sentimentos na maior parte do tempo.	3	2	1	0
Sei quando estou ficando irritado.	3	2	1	0
Quando estou triste, sei qual é/são o(s) motivo(s).	3	2	1	0
Tendo a julgar-me pelo modo como acho que os outros me vêem.	0	1	2	3
Aprecio minha vida emocional.	3	2	1	0
Pessoas que expressam emoções muito fortes me amedrontam.	0	1	2	3
Às vezes gostaria de ser outra pessoa.	0	1	2	3
Presto atenção a meu estado físico pára entender meus sentimentos.	3	2	1	0
Aceito meus sentimentos.	3	2	1	0
pensa atualmente a respeito de si mesmo.				

... + ... + ... + ... = ...

Quadro: Escala utilizada pelos autores do teste: Isso me descreve:

3	2	1	0
Muito bem	Moderadamente	Um pouco	De modo algum

Como determinar sua pontuação

Some o resultado de cada coluna para obter sua pontuação nessa escala. Escreva esse total no espaço apropriado. Esse é o valor que você irá anotar em sua Tabela de Pontuação do EQ Map™

Tabela de Pontuação:

RESULTADO DE CONSCIÊNCIA EMOCIONAL	PONTUAÇÃO
ÓTIMO	33 a 29 Pontos
PROFICIENTE	28 a 24 Pontos
VULNERÁVEL	23 a 19 Pontos
ATENÇÃO	18 a 00 Pontos

FONTE:

COOPER, Robert; SAWAF. **Inteligência emocional na empresa.** Rio de Janeiro: Campus, 1997.

ANEXO I

Entrevista: Questionário Estruturado

Entrevista realizada por: Lêda Maria Ribeiro.

Entrevistados: Frederico Port., Khirsitan Paterhan 1-10e Márcio Alberto Schultz

PERGUNTAS

- 1) Por favor, escreva um pouco sobre o senhor (mini-currículo).
- 2) Como surgiu interesse do senhor pelo ENEAGRAMA?
- 3) Escreva sobre a origem e a disseminação do ENEAGRAMA, no mundo.
- 4) Quanto à utilização do ENEGRAMA nas empresas, de que forma é utilizado?
- 5) Quais os benefícios alcançados por aqueles que o utilizam?
- 6) Cite, por favor, alguns depoimentos de empresários, com relação aos resultados observados após a utilização do ENEAGRAMA em suas respectivas empresas.
- 7) Nos últimos três anos, quais empresas têm utilizado o ENEAGRAMA?
- 8) Que orientação ou sugestão faria às pessoas que se interessarem pelo ENEAGRAMA?

ANEXO J:

Depoimentos de empresários das empresas que utilizam o ENEAGRAMA, fornecidos pela diretoria do Instituto do Eneagrama.

Para seu conhecimento, mais dados do Instituto Eneagrama, como depoimentos de clientes, agenda em outras cidades, clientes In Company, programa do curso e currículo do Instrutor fundador do Instituto Eneagrama Márcio Schultz.

Atenciosamente

Fabília

Diretora do Instituto do Eneagrama

O que dizem os executivos que já fizeram os nossos treinamentos:

"O Eneagrama é uma ferramenta de autoconhecimento e gestão que identifica as características intrínsecas das pessoas entendendo as diferentes reações de cada perfil. Facilita a forma de nos colocarmos na posição do outro, respeitando as diferenças e ampliando a compreensão e habilidade em lidar com as diferentes competências emocionais. É uma metodologia importante para o bom entendimento e administração de talentos, resolução de conflitos, ampliando nosso conhecimento em "como" obter o melhor das pessoas. Nos permite que tomemos consciência dos processos, nos dando a oportunidade de repensar a nossa vida profissional e pessoal."

*Luiz Celcio Minski - Chefe do Centro de Operação do Sistema Eletrosul - COSE
Eletrosul Centrais Elétricas S.A.*

"O Eneagrama configura-se como uma ferramenta de autoconhecimento de altíssimo nível a ser empregada nas mais diversas áreas de gestão e liderança. Focada na busca do aperfeiçoamento contínuo das relações interpessoais, entendidas aqui como a chave do verdadeiro sucesso profissional e desenvolvimento pessoal."

*Deputado Gilmar Knaesel
Secretário de Estado de Turismo, Cultura e Esporte*

"Muito bom! O conhecimento do Eneagrama muda a pessoa, a pessoa muda as pessoas com as quais convive, conseqüentemente muda o meio. Para a minha área de Recursos Humanos é ótimo este treinamento, pois é impossível realizar trabalhos com resultados sem conhecer as pessoas e suas habilidades."

Bernardino José da Silva - Diretor de RH - Supermercados Imperatriz

"Simplesmente fantástico! Conhecimento que não se aprende nas faculdades. Excelente ferramenta para uso pessoal e desenvolvimento profissional. Vamos aplicar este aprendizado em nossa rede de supermercados."

Antônio José Koch - Koch Hipermercados

“Tenho o hábito de falar, ” todo gestor é gestor de RH” e para isso é necessário o auto-conhecimento para poder desenvolver as competências necessárias, principalmente, como lidar com as respectivas emoções e as emoções dos liderados e, uma das ferramentas que considero potencialmente eficaz é o ENEAGRAMA. A Metodologia utilizada permite o conhecimento das emoções, como desenvolver as habilidades para atingir o equilíbrio das emoções e as atitudes que temos que ter para trabalhar com cada emoção, isso é fantástico, pois somos diferentes e necessitamos de tratamentos diferenciados.”

Maria Terezinha Gartner

Diretora de atendimento e desenvolvimento - Laboratório médico Santa Luzia.

Vice presidente de integração ABRH-SC

"O Eneagrama não é um curso tradicional, mas sim um treinamento importantíssimo para desenvolver competências nos dando a oportunidade de repensar a nossa gestão e também a nossa vida pessoal sob um novo enfoque, muito mais amplo, intuitivo e transformador. Parte da nossa equipe teve o privilégio de passar por este treinamento e recomendamos a participação dos outros, porque a sua abordagem nos permite ampliar as nossas percepções sobre as nossas equipes reconhecendo suas melhores habilidades para um resultado satisfatório, comprometido e ético.”

Ivanildo Nunes e Albuqueraue Junior - Engenheiro Eletricista - Eletrosul -

“Na organização pública o Eneagrama destaca-se como elemento motivacional e de consciência na gestão a ser utilizado pelos líderes. Ao reconhecer as características intrínsecas dos seus colaboradores torna-se uma ferramenta importante na obtenção dos resultados esperados. Com o conhecimento do Eneagrama somos estimulados a reinventar a gestão, nosso jeito de trabalhar e viver. Temos então, a oportunidade de mudar nossa visão sobre os desafios do dia-a-dia.”

Jose Affonso da Silva Jardim

Diretor de Gestão Corporativa-CELESC

“É um treinamento de qualidade e objetivo. Extremamente útil para aplicação no dia-a-dia de gestão de pessoas. Quando do uso pessoal, o Eneagrama é um grande facilitador do entendimento do funcionamento do ser humano, sendo uma forma eficaz de achar o caminho para o autoconhecimento. Quando usado em empresas torna-se indispensável para o bom entendimento e administração de talentos, agregando valores na construção de um modelo de gestão com significativas transformações e resultados.”

Sandra da Silva Peres

Gerente de Desenvolvimento de Pessoas - Eletrosul - Centrais Elétricas S.

ANEXO K

Empresas que utilizam o Eneagrama

Boeing, Disney, Sony, IBM, Motorola, General Motors, Avon, 3M, Procter & Gamble, Du Pont, Federal Reserv Bank, Columbia Business, entre outras.

“A Universidade de Stanford, no MBA de sua Business School, utiliza o Eneagrama como ferramenta de liderança.

O Serviço Postal Americano utiliza o Eneagrama para auxiliar seus funcionários na resolução de conflitos (Newsweek, setembro, 1994).

No Brasil, a Fundação Getúlio Vargas vem utilizando o Eneagrama em sua Pós Graduação de Economia e Administração.

Parcerias com as seguintes empresas:

SOCIESC Educação e Tecnologia, representante da Fundação Getúlio Vargas – FGV, com programa exclusivo desenvolvido para esta instituição; ESAG JUNIOR, FADEL Cursos Empresariais, CDL Florianópolis, Associação de Recursos Humanos Brasileira - ABRH-Florianópolis;

Clientes In Compnay do Instituto Eneagrama:

ACADEMIA IMPULSO,

ACATE- ASSOCIAÇÃO CATARINENSE DE TECNOLOGIA,

ACIJIS JARAGUÁ DO SUL,

AEMFLO-ASSOCIAÇÃO EMPRESARIAL DE REGIÃO METROPOLITANA FLORIANÓPOLIS
E CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE SÃO JOSÉ,

AGROSUL CATARINENSE BLUMENAU

BOM LIVRO,

BRIZZA MOTORS,CIA DO SONO

CDL-CÂMARA DE DIRIGENTES LOJISTAS DE FLORIANÓPOLIS,

CELESC

CELTA

D/ARAÚJO LODUCCA COMUNICAÇÃO,

DALE CARNEGIE TRAINING,

DÍGITRO,USIMED BLUMENAU

ELETROSUL

ELETRO AÇO ALTONA, KOLBACK MOTORES

ESCOPO CONTABILIDADE BLUMENAU SC,

FCC,

FESPORTE,

FELIPETO MÓVEIS

FUZZ CABELEIREIROS

GRUPO SEGURA BLUMENAU,

GVT,

HOTEL CAESAR PARK RJ, HOTEL BLUE TREE TOWERS SC

HOTEL ESTÂNCIA RIBEIRÃO GRANDE
INCOPLAST PR, ROHDEN MADEIRAS
KELLO FORMATURAS
KOERICH,
LABORATÓRIO MÉDICO SANTA LUZIA
LOJAS ROBERTO'S MARINGÁ PR,
LOJAS CAÇA E PESCA,
LUNELLI TÊXTEIL, LUNENDER
MONDIANA
MAQPOL,
MÁQUINAS,
MARCONCINE SEGUROS, PREF.PALHOÇA,
MÓVEIS MARCHETTI IBIRAMA,
MÓVEIS QUATER RIO NEGRINHO,
MÓVEIS SCHLUP IBIRAMA,
OLSEN, SINODO ITAJAÍ,
OPEN ADUANEIRO,
OPEN ADUANEIRO, GRUPO ROGERS
PREFEITURA DE MARINGÁ PR,
PREFEITURA DE RIO NEGRINHO,
PROCURADORIA GERAL DA REPÚBLICA SC
REDE TV SUL GRUPO SCC
SANTUR,
SEBRAE
SECAMAC IND.
SECRETARIA DE CULTURA TURISMO E ESPORTE
SEG RS, JARDIM DE INFANCIA PRINCESA ISABEL,
SELGRON,
SESI
SUPERMERCADO ROSA
TELE ALARME JOINVILLE SC,
TECLÓGICA SISTEMAS BLUMENAU,
TRT
TGM TURBINAS SP, SIPA SUL AMÉRICA SP,
VINIL SUL SUPRIMENTOS PR,
WIPASA VEÍCULOS RS,

Outras empresas e Universidades que usam o Eneagrama

O Eneagrama vem crescendo significativamente em todo o mundo e já é utilizado por muitas importantes empresas, tais como: 3M, IBM, Sony, Motorola, Boeing, Disney, Du Pont, Procter & Gamble e Federal Reserve Bank. O sistema também já conta com diversos trabalhos de validação científica e centros acadêmicos de renome mundial já incorporaram o Eneagrama em alguns programas de suas "Business Schools". É o caso de Stanford, Columbia e Loyola, nos EUA; Manchester, na Inglaterra; e Universidade de Sydney, na Austrália.
Texto:Urânio Paes

Segue uma amostra de empresas de diversos países que já utilizam o Eneagrama:

Empresas Privadas

- Amil Assistência Médica (Brasil)
- Apple Computer (USA)
- Ariat (USA)
- Axismed - Gestão de Saúde (Brasil)
- Boeing (USA)
- Cara Operations (Canada)
- Cisco Systems (USA)
- Deutsche Bank (Aus)
- Disney (USA)
- Emerson Network Power (Brasil)
- General Motors (USA)
- Hewlett Packard (USA)
- Hospital Sao Rafael (Brasil)
- Hyatt (USA)
- Integration School Educacao Infantil (Brasil)
- Kaiser Permanente Research Center (USA)
- Kimpton Hotel Chain (USA)
- Kip McGrath Coaching (Austrália)
- KLM (USA)
- Kodak (USA)
- Lucent Technologies (USA)
- Mark Lynch Pty (Austrália)
- Marriott (USA)
- Motorola (USA)
- Omint Assistencial (Brasil)
- People Soft (USA)
- Philips Electronics (USA)
- Pola (USA)
- PricewaterhouseCoopers (Austrália)

Universidades

- American University: Faculty of the Professional School of Psychology and Executive Coaching (USA)
- Columbia Business School (Central America) (USA)
- Cooloola Sunshine Institute of TAFE (Austrália)
- Fundacao Getulio Vargas - FGV Management Specific MBA programs Brasil)
- John F Kennedy University (Enneagram classes for more than than 20 years) (USA)
- Loyola University Chicago (Ninetrak Enneagram classes for the past 15 years) (USA)
- Manchester Business School (UK)
- Palo Alto Institute of Transpersonal Psychology (USA)
- Queensland University of Technology (Austrália)
- QUT School of Management - Dept of state Development - Trade Division (Austrália)
- Stanford University Business School (Classes on Leadership Development) (USA)
- The Young President's Organisation (USA)
- Universidade de Sao Paulo (USP) - MBA de Varejo (Brasil)
- University of California - Individual Classes on the Enneagram (USA)
- University of Sydney (Austrália)

Organizações Governamentais

- Australian Red Cross Blood Service (Austrália)
- Banco Nossa Caixa (Brasil)
- Brisbane City Council (Austrália)
- Central Intelligence Agency - CIA (USA)
- Cincinnati Reds (USA)
- Crèche and Kindergarten Association
- Department of Primary Industries (Austrália)
- The Federal Reserve Bank (USA)
- Forrest Products Commission (Australia)
- Great Barrier Reef Marine Park Auth. (Austrália)
- Mandura City Council (Austrália)
- Peel Development Commission (Austrália)
- Queensland Chamber of Commerce (Austrália)
- UNICEF (USA)
- US Postal Service (USA)