

ESPIRITUALIDADE NO TRABALHO: EVIDÊNCIA FATORIAL E DIAGNOSE DE UMA MEDIDA EM TRABALHADORES NO RIO GRANDE DO NORTE

Nilton Formiga¹
Luandson Luis Silva²

RESUMO

Sob a ótica da Psicologia Organizacional Positiva, a espiritualidade no trabalho tem se consolidado como uma abordagem teórica e empírica promissora para a compreensão da qualidade de vida no ambiente organizacional, ao enfatizar o desenvolvimento humano dos trabalhadores. Esse construto refere-se à conexão do indivíduo com sua essência interior no contexto laboral, englobando dimensões como senso de comunidade, valores compartilhados, bem-estar subjetivo e saúde emocional. Este estudo pretende avaliar a estrutura fatorial e diagnóstica da Escala de Espiritualidade no Trabalho em uma amostra de trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte. Participaram do estudo 405 trabalhadores atuantes em organizações públicas e privadas, respondendo à escala de espiritualidade no trabalho e a um questionário sociodemográfico. Os resultados indicaram uma estrutura fatorial adequada teórica e estatística, confirmando a consistência do modelo proposto. Além disso, os indicadores diagnósticos revelaram níveis significativos de sensibilidade e especificidade, reforçando a acurácia do instrumento para fins de avaliação no contexto laboral. Ressalta-se a importância de investir em práticas de gestão organizacional mais humanizadas, que promovam o desenvolvimento psicológico dos trabalhadores, incentivem a autorreflexão sobre o papel profissional e favoreçam o ajustamento emocional às exigências do contexto organizacional.

Palavras-Chaves: Psicologia positiva, Saúde geral, suporte organizacional, espiritualidade no trabalho.

SPIRITUALITY AT WORK: FACTORIAL EVIDENCE AND DIAGNOSIS OF A MEASURE IN WORKERS IN RIO GRANDE DO NORTE

ABSTRACT

From the perspective of Positive Organizational Psychology, spirituality at work has been consolidated as a promising theoretical and empirical approach to understanding quality of life in the organizational environment, as it emphasizes workers' human development. This construct refers to the individual's connection with their inner essence in the work context, encompassing dimensions such as sense of community, shared values, subjective well-being, and emotional health. This study aimed to evaluate the factorial and diagnostic structure of the Work Spirituality Scale in a sample of workers from the state of Rio Grande do Norte, Brazil. A total of 405 workers from public and private organizations participated in the study, responding to the work spirituality scale and a sociodemographic questionnaire. The results indicated an adequate theoretical and statistical factorial structure, confirming the consistency of the proposed model. Furthermore, the diagnostic indicators revealed significant levels of sensitivity and specificity, reinforcing the accuracy of the instrument for assessment purposes in the work context. The importance of investing in more humanized organizational management practices is highlighted, as these promote workers' psychological development, encourage self-reflection on professional roles, and foster emotional adjustment to the demands of the organizational context.

Keywords: Positive psychology, General health, Organizational support, Workplace spirituality.

Recebido em 06 de novembro de 2025. Aprovado em 22 de novembro de 2025

¹ Professor - Pesquisador na Universidade Potiguar, no mestrado em Psicologia. nsformiga@yahoo.com

² Doutor em Ciências da Educação pela World University Ecumenical (WUE-FL), com formação multidisciplinar que inclui Mestrado em Psicologia Organizacional do Trabalho pela Universidade Potiguar (UNP) e licenciaturas em Pedagogia (ISESJT), Letras Língua Portuguesa (UNIFACVEST) e Educação Física (UNIFAVENI). Complementou sua formação com diversas especializações, entre elas Psicopedagogia Institucional e Clínica (ISESJT), Docência na Educação Profissional e Tutoria em EaD (Faculdade Futura), Supervisão Escolar (FAVENI), Tecnologias Educacionais e Educação a Distância (IFRN), Educação Especial (Faculdade Conexão) além de estudos em Meioambiente, Sostenibilidad y Energías na Mondragón Unibertsitatea (Espanha). professorluandsonluis@gmail.com

INTRODUÇÃO

Os estudos sobre gestão organizacional, no contexto global do trabalho, têm evidenciado transformações significativas na percepção da esfera profissional, impactando diretamente o comportamento individual dos trabalhadores. Elementos como atitude competitiva, inovação, autodeterminação laboral e empregabilidade vêm ganhando destaque nas discussões contemporâneas, influenciando a formulação de estratégias voltadas à identificação, retenção e valorização de talentos (Formiga, Paula, Silva, 2022; Oliveira et al., 2021).

O capital humano constitui um dos pilares fundamentais para o funcionamento eficaz e competitivo das instituições, sendo indispensável para uma gestão de pessoas voltada ao desenvolvimento de profissionais críticos, reflexivos e alinhados às melhores práticas organizacionais. Tal perspectiva é essencial para o alcance de metas institucionais e para o fortalecimento das políticas de recursos humanos (Almeida et al., 2020; Silveira, 2024; Mussa1, Simione, Janguia, 2025).

Essa preocupação torna-se ainda mais premente diante dos desafios impostos pelas novas demandas laborais e pelas transformações na dinâmica de trabalho, impulsionadas pelos avanços tecnológicos, pelo envelhecimento da força de trabalho, pelos processos de aposentadoria e pelas reconfigurações funcionais nas organizações. Nesse cenário, a formação e manutenção de equipes multifuncionais, especialmente aquelas voltadas à implementação de políticas organizacionais promotoras da saúde laboral, tornam-se estratégias centrais (Costa, 2013; Araújo, Moraes Filho, 2014).

Segundo diversos autores (Araújo, Moraes Filho, 2014; Battisti, Bavaresco, 2013; Camargo, 2014), a valorização de uma abordagem multiprofissional na gestão organizacional intensificou-se com o avanço da globalização. Esse movimento impulsionou a adoção de inovações gerenciais voltadas ao acompanhamento das rápidas transformações nos processos produtivos e competitivos, exigindo das organizações constante adaptação a um ambiente marcado pela elevada concorrência. Como consequência, surgiram tanto novas teorias administrativas – como a reengenharia de processos, a gestão da qualidade total e os investimentos em tecnologia – quanto abordagens interventivas centradas no comportamento humano nas organizações, com destaque para os fundamentos da Psicologia Positiva, das terapias cognitivas e das abordagens gestálticas. Contudo, observa-se que a maior parte dos investimentos ainda tem sido direcionada prioritariamente à infraestrutura física das instituições, em detrimento de práticas voltadas ao desenvolvimento humano e relacional.

Para Domingos, Prates, Viana e Landim (2022), uma proposta mais humanizada de gestão, que valorize a positividade no ambiente de trabalho, vem se destacando como uma estratégia promissora para promover ambientes organizacionais mais harmoniosos. Estimular boas relações interpessoais, fomentar a cooperação mútua e incentivar comportamentos proativos e colaborativos são medidas fundamentais para o fortalecimento da cultura organizacional. Nesse sentido, torna-se necessário que cada organização desenvolva estratégias próprias para lidar de maneira eficaz com conflitos e promover o reconhecimento e valorização de seus colaboradores — elementos essenciais para o desenvolvimento humano e o sucesso institucional.

Com o avanço das práticas de gestão e a evolução dos sistemas de trabalho, nota-se um direcionamento crescente das ciências administrativas e afins — em especial da Psicologia Organizacional e do Trabalho — para abordagens que priorizem o bem-estar dos trabalhadores e a qualidade das relações laborais (Zanelli, Borges-Andrade, Bastos, 2004; Siqueira, 2014; Siqueira, Padovam, 2008; Spector, 2012).

O foco das organizações tem se deslocado para a busca por eficiência e eficácia por meio da multifuncionalidade dos trabalhadores, rompendo com paradigmas tradicionais e incentivando sua mobilidade interna entre diferentes funções conforme as necessidades institucionais. Essa abordagem amplia as competências individuais, valoriza

o capital humano e promove maior satisfação profissional entre os colaboradores (Domingos et al., 2022; Estevam, Formiga, Gibson, 2024). Tal postura gerencial é vista como uma estratégia eficaz para minimizar riscos organizacionais e aumentar a competitividade em um mercado caracterizado por mudanças constantes e aceleradas (Santos, Sanábio, 2013).

Nesse sentido, uma das principais preocupações do mundo contemporâneo do trabalho tem se voltado à valorização do capital humano, destacando sua importância frente ao capital financeiro e à acumulação de bens materiais (Macêdo, 2016). Essa perspectiva tem orientado a implementação de práticas de avaliação e intervenção voltadas à saúde emocional nas organizações, com o intuito de promover uma produtividade mais saudável e relacional (Leite, 2016; Formiga, Freire, Azevedo, Faria, 2020).

Nos últimos cinco anos, pesquisas têm apontado que o investimento organizacional na promoção de vínculos interpessoais e de apoio social no ambiente de trabalho está associado a níveis mais elevados de engajamento e desempenho por parte dos trabalhadores (Formiga et al., 2020; Oliveira et al., 2021; Estevam et al., 2022; Batista, Cepellos, 2024; Fidelis, Formiga, Fernandes, 2024; Pontes et al., 2024).

Nesse panorama, a Psicologia Organizacional Positiva tem desempenhado papel relevante nas ciências humanas e sociais aplicadas ao trabalho, ao propor estratégias psicológicas que favoreçam o desenvolvimento de potencialidades individuais e forneçam recursos saudáveis para o enfrentamento dos desafios cotidianos no ambiente profissional (Seligman, Csikszentmihalyi, 2000, 2001; Jacques, 2003, 2007; Leão, 2012; Coutinho, Bernardo, Sato, 2017; Tonetto et al., 2008; Boehs, Silva, 2017; Santiago, Dias, 2020).

Nesse contexto, a humanização da administração e da gestão de pessoas emerge como uma tendência contemporânea. Essa perspectiva demanda da comunidade acadêmica não apenas reflexões teóricas, mas também a aplicação de seus achados em programas de desenvolvimento de competências socioemocionais, intervenções psicossociais e treinamentos voltados para habilidades sociais no âmbito organizacional (Gomez, Machado, Pena, 2011; Bergue, 2019; Goulart Júnior et al., 2021).

Para que essa aplicação ocorra de forma consistente, torna-se imprescindível o uso dos saberes psicossociais, voltados à análise da interação entre fatores psicológicos e sociológicos no ambiente de trabalho, com vistas à ampliação do bem-estar, da eficácia das práticas de gestão e da otimização dos recursos econômicos (Lhuillier, 2014; Borges, Barbosa, Guimarães, 2021). Com isso, observa-se uma crescente demanda por ferramentas de capacitação que favoreçam uma gestão mais humanizada nas organizações. Tais ferramentas devem apoiar os indivíduos na exploração de suas potencialidades internas, levando em conta a complexidade das relações organizacionais e sociais, e promovendo um desenvolvimento integral — tanto no âmbito pessoal quanto profissional (Rios, 2008; Goulart, Chiari, 2010; Hillmann, Guenther, 2021).

No campo da Psicologia Positiva aplicada ao mundo do trabalho, há um avanço significativo na valorização dos aspectos que promovem a felicidade e o bem-estar das pessoas, em contraposição à ênfase tradicional em patologias mentais. Essa abordagem tem como principal objetivo investigar e implementar intervenções capazes de fortalecer o bem-estar nas interações sociais e no ambiente de trabalho (Siqueira, Padovam, 2008; Marujo et al., 2007; Boehs, Silva, 2017; Vázquez, Hutz, 2022; Alves Sousa, 2023).

Dentre os diversos construtos estudados pela Psicologia Positiva (Snider, Lopes, 2009; Vázquez, 2018; Vázquez, Hutz, 2022), este estudo foca na avaliação da espiritualidade no ambiente organizacional, por meio de uma medida psicológica aplicada a trabalhadores. Tais construtos visam fortalecer mecanismos de defesa emocional e atuar como fatores protetivos frente ao adoecimento, influenciando positivamente a forma como os indivíduos interpretam e organizam suas experiências laborais (Boehs, Silva,

2017; Heliotério et al., 2020; Medeiros, 2020). Essa abordagem contribui para uma compreensão mais dialógica dos desafios do mundo do trabalho, priorizando o bem-estar subjetivo e o crescimento pessoal.

De acordo com Rego, Cunha e Souto (2007), a espiritualidade no ambiente de trabalho busca compreender os valores organizacionais que fomentam experiências de transcendência para os trabalhadores, fundamentadas nos processos cotidianos de trabalho. O objetivo é fortalecer o senso de conexão e realização, gerando sentimentos de plenitude e alegria no contexto organizacional. Importante salientar que esse conceito não se confunde com religiosidade, pois não se trata de um movimento religioso ou de espiritualização dos indivíduos (Silva & Siqueira, 2009; Siqueira, Martins, Zanelli, Oliveira, 2014).

O propósito essencial desse construto no mundo do trabalho é evidenciar a importância de investigar e aplicar essa concepção nas relações laborais, servindo como fonte de apoio para fortalecer a capacidade de enfrentamento de desafios e o desenvolvimento de atitudes resilientes (Nascimento et al., 2013). A espiritualidade no trabalho busca compreender como a essência interior do indivíduo se nutre e, simultaneamente, nutre o contexto organizacional, valorizando o aspecto humano e comunitário (Ashmos, Duchon, 2000; Geigle, 2012).

Segundo Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), essa abordagem desafia a racionalidade predominante da Administração Científica ao considerar afeto e vida interior como dimensões legítimas no estudo do comportamento dos trabalhadores, representando um fator inovador para a promoção da qualidade de vida. Para Nascimento et al. (2013) e Siqueira et al. (2014), reconhecer a espiritualidade como atributo inato do ser humano permite promover bem-estar, saúde emocional e estabilidade, oferecendo uma alternativa de cultura organizacional que considera o papel central do trabalho na vida das pessoas e suas implicações nas relações interpessoais e psicossociais.

Essa abordagem representa um avanço na ciência administrativa, superando perspectivas estritamente funcionalistas na gestão de pessoas. Ao trazer o tema para o campo da administração, evidencia-se sua natureza sensível, subjetiva e dinâmica, contrastando com o foco tradicional da administração em resultados e mensuração de sistemas (Menegat, Sarmento, Díaz, 2014). Ainda segundo esses autores, destacar a espiritualidade no mundo do trabalho tem como objetivo incentivar uma postura reflexiva e ponderada dos indivíduos, respeitando limites pessoais e organizacionais, e promovendo equilíbrio entre vida profissional e pessoal, gerando vitalidade e energia em níveis individual e coletivo. Assim, ao considerar o ambiente organizacional como espaço de busca por identidade, criatividade e reconhecimento, a espiritualidade contribui para o prazer no trabalho, promovendo valores, autonomia e o reconhecimento da própria imagem, tanto profissional quanto pessoalmente.

As investigações nessa área são fundamentadas em princípios ligados à valorização do capital humano nas organizações, considerando-o como um recurso estratégico para o desenvolvimento saudável e sustentável das instituições (Rego, Souto, Cunha, 2007; Seligman, Csikszentmihalyi, 2000; Estevam, Formiga, Gibson, 2024). Nos estudos recentes sobre organizações, trabalho e comportamento organizacional, destaca-se uma crescente valorização das variáveis psico-organizacionais como recursos essenciais para diagnosticar o desempenho, a dinâmica interna e a cultura institucional. Esses fatores são analisados não apenas com o intuito de reter talentos, mas também de compreender os comportamentos, emoções e padrões relacionais dos trabalhadores e seus impactos sobre a produtividade (Sartori, 2011; Lima, Amorim et al., 2015; Semnhoras, 2022; Thiago et al., 2022).

Entretanto, diante de múltiplas demandas e pressões no ambiente de trabalho, a ausência de investimentos psicoemocionais por parte das organizações pode contribuir para o adoecimento dos trabalhadores. Isso ocorre especialmente quando não são

oferecidos mecanismos de apoio à autorreflexão e ao fortalecimento de recursos pessoais. Com base na fundamentação teórica e empírica, foi realizada uma revisão de literatura nas bases de dados SciELO (<https://www.scielo.br>) e Periódicos CAPES (<https://www-periodicos-capes-gov-br>), utilizando os descritores: “Psicologia positiva”, “espiritualidade no trabalho”, “organização” e “espaço laboral”, com o uso dos operadores booleanos AND e OR. Foram incluídos apenas artigos originais que investigassem relações entre variáveis psicológicas e utilizassem instrumentos de avaliação psicométrica. A busca resultou em 140 artigos nacionais e internacionais, mas, apenas dois estudos apresentaram relação direta com a proposta empírica desta pesquisa: o estudo inicial de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014) e a pesquisa de Formiga et al. (2018). Ambos os estudos confirmam a adequação psicométrica da estrutura bifatorial da Escala de Espiritualidade no Trabalho.

Há mais de dez anos, Rego, Cunha e Souto (2007) realizaram um estudo sobre espiritualidade nas organizações, destacando o tema como uma oportunidade para construir um ambiente de trabalho mais significativo, comunitário, pautado na alegria e no respeito à vida interior. Em uma amostra de 361 trabalhadores, os autores constataram que as dimensões da espiritualidade explicavam 48%, 16% e 7% da variância do comprometimento afetivo, normativo e instrumental, respectivamente. Esses resultados sugerem que os laços afetivos e normativos são mais valorizados quando há um forte senso de espiritualidade no trabalho.

Silva (2008) discutiu a vivência da religião e da espiritualidade no contexto organizacional, diferenciando conceitualmente esses termos. O autor propôs a aplicação de tais conceitos em organizações religiosas e não religiosas, ressaltando os ganhos para trabalhadores e empresas, como o aprofundamento do significado do trabalho, o fortalecimento dos relacionamentos interpessoais, o sentimento de pertencimento e, sobretudo, a liberdade de viver valores individuais no ambiente organizacional.

No estudo de Silva e Siqueira (2009), os autores analisaram a vivência da religião, religiosidade e espiritualidade no trabalho, destacando que a espiritualidade pode contribuir para maior sentido e prazer na atividade laboral. Além disso, discutiram as razões pelas quais, no contexto organizacional, tende-se a dissociar espiritualidade de religiosidade e religião, evidenciando como tais elementos, reconfigurados para o ambiente coletivo, podem ser usados por empresas como estratégias para maximizar lucros, resgatando valores tradicionais sob uma nova roupagem.

Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) propuseram três dimensões centrais da espiritualidade no trabalho: o trabalho como significado (grau de sentido e propósito percebido), o senso de comunidade (conexão entre membros da organização) e o alinhamento com valores organizacionais (congruência entre valores pessoais e missão da organização). Mas, Formiga et al. (2018), em estudo com trabalhadores de organizações públicas e privadas, verificaram a consistência psicométrica da Escala de Espiritualidade no Trabalho. Os resultados confirmaram a qualidade da medida e sua convergência com o engajamento no trabalho. Os autores ressaltam que tais achados reforçam a importância de investir em práticas mais humanizadas no ambiente laboral, priorizando o desenvolvimento psicológico dos trabalhadores, a autorreflexão sobre o papel profissional e intervenções que promovam o ajustamento emocional e a gestão de pessoas, visando maior produtividade de forma saudável.

Em outro estudo realizado por Formiga et al. (2019), foi avaliada a relação entre suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho com trabalhadores brasileiros de organizações públicas e privadas, tanto corroboraram a associação positiva entre o suporte organizacional, engajamento no trabalho e espiritualidade no trabalho, quanto a existência de um modelo mediacional, no qual, o engajamento com o trabalho mediou a relação entre o suporte organizacional e a espiritualidade no trabalho. Eles destacaram que, ao focar nas atitudes e comportamentos dos trabalhadores, especialmente

nas atitudes de valorização profissional e funcional, baseadas nos conceitos da psicologia positiva, é possível compreender os mecanismos que evitam o adoecimento no ambiente organizacional. Isso fortalece a qualidade de vida e a implementação de ferramentas de proteção emocional, permitindo o desenvolvimento e a manutenção de trabalhadores produtivos. Esses resultados apontam para um enfoque teórico e prático em sistemas de trabalho mais humanizados, preocupados em reduzir o impacto e os custos do adoecimento no trabalho.

Nwanzu e Babalola (2021), avaliou a relação entre a espiritualidade no local de trabalho e o suporte organizacional e desempenho no trabalho; o estudo foi realizado com funcionários administrativos universitários em uma universidade na África. Eles observaram que a espiritualidade no local de trabalho se correlaciona positiva e significativamente com o suporte organizacional percebido e o desempenho no trabalho. O estudo, segundo os autores supracitados, revelou que o aprimoramento da espiritualidade no local de trabalho melhora o suporte organizacional percebido pelos funcionários e o desempenho no trabalho. Portanto, é recomendado que os profissionais de gestão de recursos humanos reconheçam a influência da espiritualidade no local de trabalho no funcionamento eficaz da organização.

Jeon e Choi (2021), realizaram uma pesquisa com funcionários sul-coreanos com objetivo de avaliar um modelo de mediação-moderação, no qual a espiritualidade no local de trabalho leva à satisfação com a vida por meio do comprometimento organizacional moderado pela filiação religiosa dos funcionários. Os autores observaram que as três subdimensões da espiritualidade no local de trabalho – significado no trabalho, associação e vida interior – foram positivamente relacionadas ao comprometimento organizacional. Segundo os autores mencionados, além disso, o comprometimento organizacional mediou as relações entre as subdimensões e a satisfação com a vida. A afiliação religiosa dos funcionários moderou a relação entre a vida interior e o comprometimento organizacional, que, por sua vez, também mediou o efeito interativo na satisfação com a vida. Com base na conscientização da importância da espiritualidade no local de trabalho, as organizações precisam se esforçar para ajudar os funcionários a encontrar significado em seu trabalho, vivenciar um clima de compreensão mútua e sentir um senso de confiança e respeito dentro das organizações, fornecendo oportunidades ou recursos para atender às suas necessidades de self espiritual.

Kumari, Kumar, Singh e Singh (2022) investigaram numa amostra de funcionários do setor de tecnologia da informação, bancos e ensino superior na Índia, a inter-relação entre espiritualidade no trabalho, resultados atitudinais (satisfação no trabalho, comprometimento organizacional, envolvimento no trabalho) e um resultado comportamental (desempenho no trabalho). Os autores identificaram associações positivas e significativas entre espiritualidade no trabalho e resultados atitudinais, bem como entre espiritualidade no trabalho e desempenho laboral. O estudo demonstrou o efeito mediador serial do percurso Envolvimento no Trabalho → Satisfação no Trabalho

Comprometimento Organizacional na relação entre espiritualidade no trabalho e desempenho, validando a importância de tais variáveis como mediadoras e ampliando o campo teórico da espiritualidade no ambiente organizacional.

Um estudo conduzido por Aboobaker, Edward e Zakkariya (2022) avaliou a influência da espiritualidade no local de trabalho sobre a lealdade dos funcionários à organização, considerando o papel mediador do bem-estar no trabalho. A pesquisa comparou dois grupos de trabalhadores — contratados temporários e permanentes — os quais, educadores de instituições educacionais privadas na Índia. Os resultados indicaram que a espiritualidade no trabalho contribuiu para o aumento do bem-estar e da lealdade organizacional, sendo evidenciados efeitos indiretos nessa relação. Embora não tenham sido encontradas diferenças significativas entre os status de emprego, os funcionários temporários apresentaram relações mais fortes entre trabalho significativo, bem-estar e

comportamento de recomendação (“boca a boca”). Esses achados ressaltam a importância de compreender as experiências e atitudes diferenciadas de trabalhadores com distintos vínculos contratuais, a fim de embasar estratégias adequadas de gestão de pessoas.

De forma geral, os estudos revisados destacam a relevância da espiritualidade no trabalho como fator que fortalece o sentido de propósito, o bem-estar, o engajamento e a qualidade de vida no ambiente laboral. Pesquisas apontam que a espiritualidade organizacional está associada a maiores níveis de comprometimento afetivo, normativo e instrumental (Rego, Cunha, Souto, 2007; Formiga *et al.* 2019) e contribui para a construção de ambientes mais saudáveis e humanizados (Formiga *et al.*, 2018, 2019). Estudos internacionais também indicam que a espiritualidade no trabalho impacta positivamente o desempenho, o comprometimento organizacional e o suporte percebido (Nwanzu, Babalola, 2021; Jeon, Choi, 2021; Kumari *et al.*, 2022). Além disso, o tema se torna cada vez mais relevante em contextos globais marcados por mudanças, inovação e transformações sociais (Moll, 2022; Alewell, Moll, Wiese, 2024).

Considerando que as organizações são compostas por indivíduos — inclusive aquelas que operam em ambientes virtuais —, a administração permanece centrada nos seres humanos, buscando potencializar suas forças e reduzir ao máximo o impacto de suas fraquezas (Drucker, 2009; Formiga *et al.*, 2019; Rodriguez *et al.*, 2024). Nessa perspectiva, a espiritualidade surge como um elemento com potencial para impactar positivamente as práticas de gestão, influenciando diretamente a forma como as empresas se relacionam com clientes, gerenciam resultados, exercem liderança e conduzem a gestão de pessoas (Menegat, Sarmento & Díaz, 2014). Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo avaliar a estrutura fatorial e diagnóstica da Escala de Espiritualidade no Trabalho em uma amostra de trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte.

MÉTODO

Dado o caráter desta pesquisa, ela se enquadra na perspectiva quantitativa, com uma tipologia descritiva e correlacional. Essa abordagem visa mensurar e avaliar dimensões, fatos e fenômenos específicos de uma determinada realidade. Quanto aos procedimentos metodológicos, optou-se por uma pesquisa de levantamento de campo, uma vez que a intenção foi examinar uma amostra representativa da população para obter um entendimento direto da realidade em questão, conforme preconizado por Creswell (2010) e Sampieri, Collado e Lucio (2013; Alves-Mazzotti, Gewandsznajder, 2004). Nesse contexto, buscou-se conduzir uma pesquisa envolvendo profissionais de organizações, tanto públicas quanto privadas, no Brasil.

Amostra

A pesquisa foi conduzida de forma eletrônica por meio do *Google Forms* e direcionada individualmente aos profissionais que estão atualmente no mercado de trabalho no Rio Grande do Norte. Aqueles interessados em participar foram convidados a acessar o formulário eletrônico, o qual, enviado por meio de redes sociais e/ou e-mails e/ou WhatsApp, previamente cadastrados pela autora da pesquisa. Neste contexto, enfatizou-se que a participação daqueles que tivessem interesse em responder o questionário enviado, seria voluntária e anônima.

A amostra objetivo foi do tipo intencional e por conveniência e analisada utilizando o pacote estatístico G Power 3.2; trata-se de um software utilizado para calcular o poder estatístico, determinando o tamanho necessário da amostra e o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, Buchner, 2007). Para isto, considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), uma magnitude do efeito amostral ($r = 0,50$) e um padrão de poder hipotético ($= 0,80$), o objetivo é avaliar a suficiência e a adequabilidade da amostra para os cálculos destinados a corroborarem as hipóteses. Observou-se que um ‘n’

de 400 respondentes seriam suficientes, revelando indicadores estatísticos de comprovação amostral: $t = 1,98$; $r = 0,94$; $p < 0,05$.

Quanto aos critérios éticos, foram fornecidas informações sobre o objetivo da pesquisa e instruções claras para compreensão das questões a serem lidas pelos participantes. As práticas de abordagem para coleta dos dados, seguiram as orientações da Resolução [466/12](#) do CNS (CNS, 2012) e submetido ao conselho de ética na Plataforma Brasil tendo sido aprovado sob o CAAE: 48983621.8.0000.5296. Ao solicitar a participação dos trabalhadores, foi comunicado o propósito do estudo, que visa avaliar a percepção dos profissionais em relação ao ambiente de trabalho e sua influência na saúde geral. A participação foi solicitada de forma voluntária, com a assinatura virtual do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

Os participantes foram informados de que suas respostas seriam pessoais e não influenciadas pelo administrador da pesquisa, mas, que este estaria disponível para qualquer esclarecimento ou pedido de informação do participante, devendo fazer contato por telefone ou e-mail dos autores do estudo. Destacou-se que não haverá respostas certas ou erradas e que elas seriam tratadas de acordo com a interpretação do participante ao responder as questões apresentadas, garantindo o anonimato das respostas e da sua participação. Um pesquisador com experiência prévia ficou disponível para esclarecer dúvidas e um tempo médio de cinco minutos foi suficiente para a conclusão da atividade.

Instrumento de pesquisa

Quanto aos instrumentos da pesquisa destinados ao projeto, utilizou-se um questionário com as seguintes escala e questões:

Inventário de espiritualidade no trabalho – (IET) – s. Inventário de espiritualidade no trabalho (IET): trata-se de uma medida desenvolvida por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) para o contexto brasileiro. Esse inventário tinha como objetivos tanto qualificar a discussão sobre o tema, quanto apresentar um instrumento capaz de ampliar e sedimentar a sensibilidade, reação e posicionamento dos indivíduos quanto à espiritualidade no trabalho. Os autores supracitados consideram que a espiritualidade no trabalho se organiza sob dois fatores: trabalho como propositivo de vida e senso de comunidade.

O primeiro fator busca avaliar a importância que o trabalho possui para a vida do sujeito, ressaltando a influência em aspectos relacionados ao sentido, razões, vitórias e significados. Já no segundo, compreende-se o tipo de espírito que se apresenta entre as pessoas do setor profissional, apresentando a percepção do sujeito relacionado a aspectos referentes a união da equipe, solidariedade, colaboração, tranquilidade e companheirismo.

Para cada item-questão, era necessário que os respondentes indicassem o grau de concordância sobre aspectos relacionados ao trabalho em que exerce atualmente. Para isso, utilizou-se uma escala Likert de resposta com cinco pontos, que se caracteriza pelos extremos de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente). Assim, a medida do IET revelou alfas de Cronbach acima do estatisticamente esperado ($\alpha = 0,70$) para a especificidade dos dois fatores (senso de comunidade e trabalho como propósito de vida) e para a medida total da IET (Siqueira et al., 2014). No estudo desenvolvido por Formiga, Oliveira, Azevedo, Lopes e Mafra (2018), com objetivo de verificar, de forma mais robusta, através da análise de equação e modelagem estrutural a organização fatorial da escala, os autores observaram tanto alfas acima de 0,70, quanto indicadores psicométricos gerados na análise confirmatória, que garantiram a organização bifatorial; condição que revelou a IET ser invariante na mensuração da espiritualidade no trabalho embasada em dois fatores (senso de comunidade e trabalho como propósito de vida).

Questionário Sociodemográfico: Constituiu em obter informações sobre os participantes, relativos ao vínculo profissional do respondente, sexo, idade, qualificação profissional, tempo de serviço.

Análise de dados

Para a primeira e segunda etapa foi utilizado o software estatístico SPSS (versão 25.0). A primeira etapa, referente a análise descritiva e inferencial, será realizado os cálculos do teste t de Student, correlação de Pearson.

A segunda etapa, seguirá a indicação de Dancey e Reidy (2006; Tabachnick & Fidell, 2001), referente a realização de uma análise fatorial exploratória, contemplando: estatísticas descritivas (média e desvio padrão, moda), análise de Componentes Principais (CP), o cálculo do KMO igual ou superior a 0,70 e o Teste de Esfericidade de Bartlett (qui-quadrado, χ^2) significativo ($p < 0,05$), os critérios de Kaiser (valor próprio igual ou superior a 1) e Cattell (distribuição gráfica dos valores próprios, visando distinguir aqueles sobressalentes), uma Análise Paralela; também, o cálculo de consistência interna (Alfa de Cronbach) e as correlações intra-classes (ICC).

Na terceira etapa, realizou-se uma análise de confirmação da organização fatorial do pretenso construto, bem como, a Modelagem de Equações Estruturais (MEE). Nesta análise será utilizada a versão 25.0 do programa AMOS Graphics, para o qual, considerou-se o estimador ML (Maximum Likelihood), associada aos seus respectivos índices de qualidade de ajuste (Hair jr. et Al., 2019): $\chi^2/g.l$, RMR, GFI e AGFI, RMSEA, CFI, TLI, ECVI, CAIC, ECVI e CAIC. Realizou-se, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME). Na quarta etapa, efetuou-se a análise multivariada (MANOVA), associada ao teste post-hoc de Scheffé, para verificar o efeito significativo das diferenças entre os grupos (trabalhadores de organizações públicas e privadas).

RESULTADOS

Tendo finalizada a etapa de coleta de dados, foram caracterizados os participantes da pesquisa: 403 trabalhadores atuantes em distintas áreas profissionais no Estado do Rio Grande do Norte. A faixa etária variou entre 20 e 66 anos ($M = 39,31$; $DP = 10,21$), sendo a maioria do sexo feminino (55%). No que se refere à renda mensal, 62% dos respondentes relataram ganhos superiores a R\$ 8.000,00. Em relação ao tempo de experiência profissional, 71% apresentavam mais de dez anos de atuação; 66% trabalhavam em regime diurno, e 77% declararam satisfação com o ambiente de trabalho.

Para verificar a presença de multicolinearidade entre as variáveis, foi realizada análise de correlação conforme os critérios de Tabachnick e Fidell (2001), que recomendam coeficientes inferiores a 0,90. Os resultados indicaram correlações variando entre 0,28 e 0,67, demonstrando ausência de multicolinearidade severa, o que favorece a construção de modelos com menor erro estimativo.

A identificação de outliers multivariados foi conduzida por meio do teste de Kolmogorov-Smirnov (KS), adequado para amostras superiores a 100 participantes. O resultado ($KS = 1,82$; $p = 0,47$) apontou para a normalidade da distribuição dos dados. Com base nessa normalidade, procedeu-se à análise da distribuição dos itens das escalas, utilizando uma amostra inicial de 30 trabalhadores. Foram examinadas estatísticas descritivas (médias e desvios padrão), bem como os coeficientes de assimetria (Skewness - Sk) e curtose (Kurtosis - Ku), cujos valores se mantiveram dentro dos parâmetros esperados para uma distribuição normal.

Adicionalmente, foi realizada a análise da discriminação (t) e da representatividade de conteúdo (r) dos itens, fundamentada nos princípios da Teoria Clássica dos Testes

(TCT), que enfatiza a coerência entre o conteúdo dos itens e os fundamentos teóricos do construto avaliado (Fletcher, 2010; Pasquali, 2017; Sartes, Souza-Formigoni, 2013). Os resultados, apresentados na Tabela 1, demonstraram que todos os itens da Escala de Espiritualidade no Trabalho apresentaram índices satisfatórios tanto nos critérios de discriminação quanto de representatividade. Esses achados confirmam a adequação dos itens à avaliação dos aspectos centrais do construto investigado neste estudo.

Tabela 1: Análise descritiva e normalidade dos itens da escala

Itens dos construtos		Min	Max	Média	d.p.	Sk	Ku	TCT	
								t	r
Espiritualidade no trabalho	ESPIRIT1	1	5	3,85	1,15	-,553	-,536	-10,41*	0,75
	ESPIRIT2	1	5	3,53	1,17	-,662	-,194	-10,44*	0,71
	ESPIRIT3	1	5	3,91	1,12	-,579	-,500	-13,08*	0,70
	ESPIRIT4	1	5	3,78	1,26	-,513	-,757	-9,34*	0,73
	ESPIRIT5	1	5	3,72	1,41	-,659	-,338	-11,39*	0,76
	ESPIRIT6	1	5	3,49	1,71	-,851	-,353	-10,35*	0,78
	ESPIRIT7	1	5	3,81	1,13	-,921	-,130	-10,95*	0,79
	ESPIRIT8	1	5	4,17	1,07	-1,720	2,283	-7,67*	0,71
	ESPIRIT9	1	5	3,89	1,31	-,789	-,393	-12,55*	0,76
	ESPIRIT10	1	5	3,68	1,12	-,812	-,400	-11,26*	0,75

Notas: t = teste de Student, r = correlação de Pearson

Após assegurada a validade conceitual e empírica dos construtos avaliados, procedeu-se à segunda etapa da análise psicométrica: a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Essa etapa contou com a participação de 202 respondentes, compostos por trabalhadores de organizações públicas e privadas no Estado do Rio Grande do Norte. Com base nos resultados obtidos nas análises discriminativas e de representatividade dos itens, a AFE foi conduzida conforme os critérios psicométricos estabelecidos por Dancey e Reidy (2019) e Pasquali (2017). Utilizou-se o método dos Eixos Principais (*Principal Axis Factoring* – PAF), com rotação oblíqua, o que permite a correlação entre os fatores. Adotou-se o critério de saturação mínima de $\pm 0,30$, e a estrutura fatorial foi previamente orientada pelo modelo bifatorial proposto por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira, (2014), o qual considerou a existência de quatro fatores subjacentes ao construto em análise.

Para a definição do número de fatores a serem retidos, utilizou-se o Critério de Kaiser (1960), que propõe a retenção de fatores com autovalores (eigenvalues) superiores a 1,00, representando uma quantidade significativa de variância explicada. Além disso, utilizou-se o gráfico Scree Plot para observação do “ponto de inflexão” da curva, embora tal técnica seja considerada obsoleta e limitada para tomada de decisão isolada. Por essa razão, foi também empregada a Análise Paralela, recomendada por autores contemporâneos como Dancey e Reidy (2019), por oferecer maior robustez à definição do número ideal de fatores.

A consistência interna das medidas foi avaliada por meio do coeficiente alfa de Cronbach, cuja literatura recomenda valores iguais ou superiores a 0,70 para garantir confiabilidade satisfatória (Gottens *et al.*, 2018; Pasquali, 2017). Adicionalmente, foi calculado o Coeficiente de Correlação Intraclasse (ICC), utilizado para estimar a reprodutibilidade das medidas, cujo valor mínimo aceitável também é 0,70 (Pasquali, 2017).

Com a aplicação desses critérios psicométricos, verificou-se a adequação da matriz de correlação para a Escala espiritualidade no trabalho. O índice de Kaiser-Meyer-Olkin

(KMO) foi de 0,89, indicando excelente adequação amostral, enquanto o Teste de Esfericidade de Bartlett apresentou resultado significativo ($\chi^2/\text{gl} = 2524,68/45$; $p < 0,001$), corroborando a pertinência da aplicação da análise fatorial. Os resultados revelaram uma estrutura fatorial condizente com a proposta teórica de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), confirmando a replicabilidade da medida da espiritualidade no trabalho no presente contexto. Conforme apresentado na Tabela 2, os fatores extraídos apresentaram cargas fatoriais superiores a 0,30, eigenvalues maiores que 1,00 e variância explicada igual ou superior a 30% para cada fator. Além disso, todos os fatores atenderam aos critérios de consistência interna (α de Cronbach) e estabilidade (ICC), alinhando-se aos padrões psicométricos recomendados na literatura (Dancey, Reidy, 2019; Hair Jr. et al., 2019; Pasquali, 2017).

Ainda com base nos resultados apresentados na Tabela 2, destacam-se os indicadores psicométricos derivados da Análise Fatorial Confirmatória (AFC) aplicada à Escala de Espiritualidade no Trabalho. Para essa etapa, utilizou-se o software AMOS Graphics 24.0, apropriado para modelagens baseadas em equações estruturais, sendo adotado com o intuito de testar a estrutura fatorial previamente identificada na Análise Fatorial Exploratória (AFE) para todos os construtos avaliados.

Na AFC, optou-se por permitir a livre estimativa das covariâncias entre os fatores (ϕ), conforme prática recomendada para modelos com estrutura correlacionada. Os resultados obtidos evidenciaram índices de qualidade de ajuste do modelo próximos às recomendações da literatura especializada (Hair et al., 2019), o que indica que o modelo proposto apresenta validade estrutural adequada.

Especificamente, o modelo bifatorial ajustado revelou parâmetros estatísticos que confirmam a consistência interna e a estabilidade da estrutura fatorial da espiritualidade no trabalho entre trabalhadores de organizações públicas e privadas, fornecendo suporte empírico robusto à estrutura originalmente proposta por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014). Além disso, os índices de ajuste observados não apenas atenderam aos critérios estatísticos exigidos, como também se mostraram equivalentes, ou mesmo superiores, aos reportados no estudo original do autor supracitado.

Tabela 2- Resumo dos indicadores estatísticos da análise fatorial exploratória e confirmatória consistência interna da escala de espiritualidade no trabalho

Estatísticas								
Escala de Espiritualidade no Trabalho	Análise fatorial exploratória						Consistência interna	
	Escores fatoriais > 0,30	h²	Min - Max	Número s itens	Valores próprios > 1,00	Variância explicada (%)	Δ Alfa Cronbach (>0,70)	Δ ICC (95% IC) (>0,70)
	Fatorial exploratória	0,51-0,72	0,32-0,59	1-5	10	5,63	71,85	0,80-0,89
Análise confirmatória								
	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de parcimônia
Modelo estrutural confirmatório	χ²/gl < 3	SRMR < 0,05	GFI >0,80	AGFI >0,80	CFI >0,90	TLI >0,90	RMSEA <0,05	ECVI
Unifatorial	3,58	0,09	0,89	0,83	0,85	0,88	0,12	4,63
Bifatorial*	1,61	0,02	0,98	0,96	0,99	0,99	0,01	1,73

Nota: * Dimensão trabalho como propositivo de vida e dimensão senso de comunidade.

O modelo com dois fatores ajustados é o que melhor representa a proposta fatorial do construto da espiritualidade no trabalho defendido por Siqueira, Martins, Zanelli e

Oliveira (2014). Este, apresentou indicadores estatísticos que justificam não apenas a validade, mas, a consistência da estrutura fatorial (ver tabela 3).

Tabela 3: Indicadores psicométricos da estrutura fatorial da escala de espiritualidade no trabalho

Nota: * Dimensão trabalho como propositivo de vida e dimensão senso de comunidade.

Avaliou-se também o Alfa (), Ômega () e o AVE para cada fator; parte destes indicadores já foram apresentados quanto avaliou a qualidade da estrutura fatorial da espiritualidade no trabalho, mas, destinou-se exclusivamente, para verificação geral da organização fatorial; na análise apresentada na tabela 4, são destacados estes indicadores, especificamente, para cada dimensão, denotando que todas elas estiveram dentro do intervalo esperado ($> 0,70 < 1,00$) para a fatorialização das duas dimensões.

Trata-se de uma medida de confiabilidade para instrumento e/ou escala de medida; utiliza as cargas fatoriais dos itens (resultados da análise fatorial) para estimar a confiabilidade, considerando a variância dos itens explicada por fatores comuns e a variância única de cada item. É fundamental quando se trabalha com escalas que são vistas como medidas de um construto latente, ou seja, um conceito não diretamente observável (por exemplo, o conceito sugerido na medida de espiritualidade no trabalho).

Com o objetivo de reforçar a qualidade psicométrica da Escala Espiritualidade no Trabalho, foi realizada a análise da validade discriminante por meio da razão entre heterotraços e monotraços (HTMT – *Heterotrait-Monotrait Ratio*). Esse procedimento segue as recomendações metodológicas propostas por Roemer, Schuberth e Henseler (2021), bem como pelos modelos clássicos de Fornell e Larcker (1981).

A análise HTMT consiste no cálculo da razão entre duas médias de correlação: no numerador, a média das correlações entre variáveis pertencentes a diferentes construtos (heterotraços); no denominador, a média das correlações entre variáveis que medem o mesmo construto (monotraços). Valores de HTMT inferiores a 0,85 indicam que os construtos avaliados são suficientemente distintos entre si, o que sustenta a validade discriminante da medida. Por outro lado, valores superiores a 0,85 podem sugerir sobreposição conceitual entre os construtos avaliados.

Escala	Estatísticas					
	Análise fatorial confirmatória		Consistência			
	Escores fatoriais (λ) > 0,50	(erros)	Δ ICC > 0,70	Δ VME >0,50	Δ Alfa () >0,70	Coefficiente (>0,70)
Unifatorial (único fator)	0,27-0,58	0,25-0,31	0,68	0,56	0,85	0,85
Bifatorial (dois fatores)	0,65-0,81	0,23-0,34	0,82-0,88	0,61-0,75	0,85-0,91	0,85-0,91

No presente estudo, os resultados obtidos por meio da análise HTMT demonstraram que a Escala Espiritualidade no Trabalho apresenta validade discriminante satisfatória. As sete dimensões teóricas que compõem o instrumento revelaram-se adequadamente diferenciadas entre si, corroborando a estrutura multidimensional da escala. Esses achados indicam que os construtos operacionais da Escala Espiritualidade no Trabalho são distintos, mas convergem de maneira coerente para a mensuração do estresse ocupacional geral — que se refere a compreensão de que o indivíduo tem uma essência

interior, que alimenta e é alimentada por meio de um trabalho ou ocorrido em um contexto comunitário, o qual, centra-se valores e, também, valoriza o entorno humano (Ashmos, Duchon, 2000; Asadullah, Fayyaz, Amin, 2019; Geigle, 2012). Conforme apresentado na Tabela 4, os índices HTMT de todas as combinações fatoriais permaneceram abaixo do ponto de corte estabelecido, assegurando a adequação da estrutura teórica da escala e fortalecendo sua validade construtiva.

Tabela 4: Escores de razão heterotraços-monotraços (HTMT) entre os fatores da espiritualidade no trabalho

Senso de comunidade	Trabalho como propósito de vida
1.000	
0.624*	1.000

Nota: * Dimensão trabalho como propositivo de vida e dimensão senso de comunidade.

Com a consistência interna e estrutural da Escala Espiritualidade no Trabalho garantida, avaliou-se a sensibilidade e a especificidade do instrumento, tendo como orientação a quantificação e exatidão de um teste diagnóstico; para isso, recorreu-se à análise de Curva ROC, a qual tem por objetivo avaliar as especificidades do instrumento (Margoto, 2010) (ver gráfico 1 e gráfico 2). Assim, pode-se destacar no gráfico abaixo, que a curva de ROC, por se encontrar acima do eixo, permite salientiar uma garantia dessa medida na referida amostra.

Foi assim, avaliada as dimensões da espiritualidade no trabalho na amostra, tendo encontrado uma área do ROC que variou de 0,70 a 1,00 (ver tabela 5 e 6) tanto para especificidade, quanto para sensibilidade. Este resultado demonstra que as probabilidades previstas são verdadeiras e correspondem bem ao efeito real esperado. Isto é, considerando a área de cobertura no gráfico 1 e 2, bem como, os indicadores estatísticos expressos para a curva de ROC, a medida em questão é sensível para a identificação sobre problemas relacionados a espiritualidade no trabalho.

Gráfico 1. Curva ROC em relação a sensibilidade da medida das dimensões de espiritualidade no trabalho.

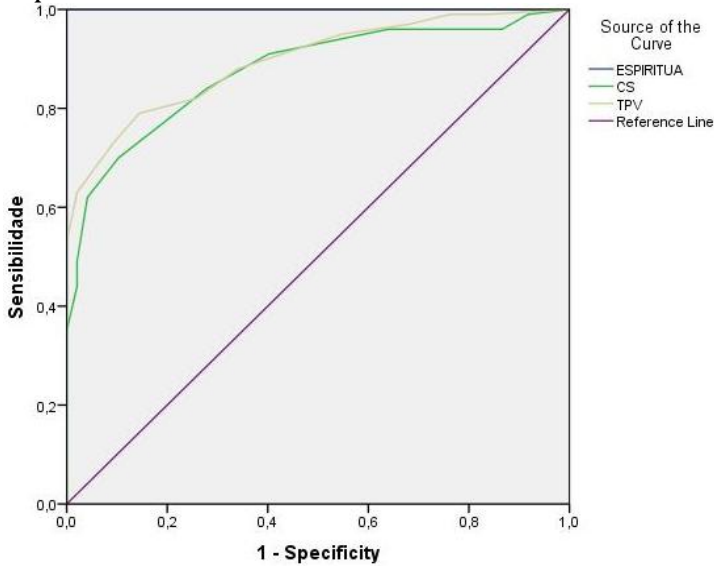


Tabela 5: Escores da área diagnóstica da sensibilidade da medida na curva de ROC

Variáveis	Área > 0,70	d.p.	p-valor	95% IC	
				Baixo	Alto
ESPIRITUAL	1,000	0,000	0,000	1,000	1,000
SC	0,875	0,025	0,000	0,826	0,924
TPV	0,895	0,022	0,000	0,852	0,939

Nota: ESPIRITUAL = Pontuação total da Espiritualidade no trabalho; SC = Senso de Coerência, TPV = trabalho como propositivo de vida

Gráfico 2. Curva ROC em relação da especificidade da medida das dimensões de espiritualidade no trabalho.

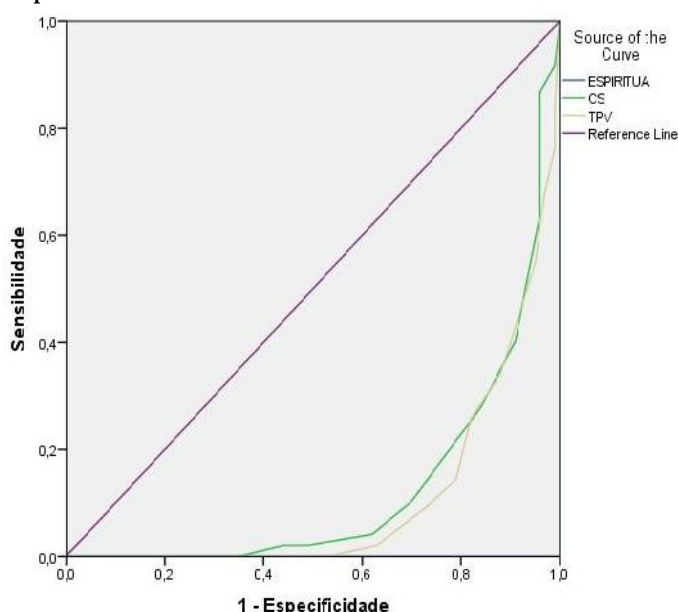


Tabela 6: Escores da área diagnóstica da especificidade da medida na curva de ROC como propósito de vida.

Variáveis	Área	d.p.	p-valor	95% IC	
				Baixo	Alto
ESPIRITUAL	0,852	0,000	0,000	0,791	0,910
CS	0,825	0,025	0,000	0,806	0,974
TPV	0,810	0,022	0,000	0,769	0,982

Nota: ESPIRITUAL = Pontuação total da Espiritualidade no trabalho; SC = Senso de Coerência, TPV = trabalho como propositivo de vida

Na etapa seguinte, com base nos resultados da confiança da estrutura fatorial e sua proposta diagnóstica, foi comparada a diferenças entre os escores médios da pontuação total da espiritualidade no trabalho, e suas dimensões trabalho como propositivo de vida e senso de comunidade em relação aos participantes de organizações públicas e privadas. É possível observar que não houve diferença significativa para os participantes de ambas organizações.

Tabela 7: Diferenças entre os escores médios da espiritualidade no trabalho e suas dimensões em função do setor de trabalho

Construto	Setor trabalho	Média	d.p.	Estatística	
				F/gl	p-valor
Espiritualidade	Público	37,6667	6,67643	0,60/2	0,55
	Privado	38,4667	7,14009		
	Ambos	39,2286	7,11480		
	Total	38,8400	7,01396		
SC	Público	16,5000	3,09337	0,46/2	0,63
	Privado	16,0667	3,95450		
	Ambos	16,9429	3,83764		
	Total	16,7667	3,70093		
TPV	Público	21,1667	4,78563	0,53/2	0,58
	Privado	22,4000	5,99762		
	Ambos	22,2857	5,43088		
	Total	22,0733	5,35090		

Nota: ESPIRITUALIDADE = Pontuação total da Espiritualidade no trabalho; SC = Senso de Coerência, TPV = trabalho como propositivo de vida

A partir dos achados empíricos, constata-se que tanto o objetivo geral quanto os objetivos específicos foram plenamente alcançados, sendo as hipóteses formuladas corroboradas. De modo geral, a Escala de Espiritualidade no Trabalho demonstrou-se adequada, consistente e viável para aplicação diagnóstica em trabalhadores do Estado do Rio Grande do Norte.

Discussão

O instrumento tem como base a proposta conceitual de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), que define espiritualidade no trabalho como a conexão do indivíduo com sua essência interior no contexto laboral, abrangendo dimensões como senso de comunidade, valores compartilhados, bem-estar subjetivo e saúde emocional. Trata-se de um conjunto de esforços sistemáticos implementados pela organização — em sua estrutura interna e nas relações com os colaboradores — com o objetivo de promover sentido e propósito, fortalecer a coesão e os vínculos interpessoais, favorecer a saúde emocional, potencializar o desempenho e a criatividade, além de apoiar o desenvolvimento integral dos trabalhadores.

De forma abrangente, essa medida contribui para uma compreensão mais holística da prática e da cultura organizacional, promovendo o desenvolvimento de competências emocionais, cognitivas e relacionais, ao mesmo tempo em que alinha metas individuais aos valores coletivos da organização (Fry, 2003; Formiga et al., 2018; Formiga et al., 2019).

A motivação para o desenvolvimento do presente estudo decorre, em parte, da constatação de que a literatura ainda apresenta investigações sobre a Escala de Espiritualidade no Trabalho de modo fragmentado, com lacunas no que se refere ao rigor das análises estatísticas, bem como à utilização do instrumento em propostas diagnósticas voltadas para avaliação do construto na dinâmica e estrutura organizacional. Os achados contribuem tanto para o entendimento teórico quanto para o refinamento psicométrico da Escala de Espiritualidade no Trabalho. Inicialmente, as análises baseadas na Teoria Clássica dos Testes (TCT) revelaram índices consistentes e confiáveis de discriminação

e representatividade dos itens. A estrutura bifatorial foi confirmada, com cargas fatoriais superiores a 0,30 (Pasquali, 2017) e elevados índices de consistência interna (α – alfa de Cronbach, ω – ômega do McDonald's AVE) — confirmando a robustez da medida (Hair et al., 2019).

No que se refere à avaliação diagnóstica, tanto sobre a Sensibilidade, quanto a Especificidade, por meio da Curva ROC, ela avaliou o quão bem a escala consegue diferenciar casos positivos de negativos, aqui interpretados como diferentes níveis de espiritualidade no trabalho. Assim, na área sob a curva (AUC – *Area Under the Curve*), com base nos seus indicadores estatísticos (a saber: 0,70 a 0,79 — boa acurácia, 0,80 a 0,89 — muito boa, 0,90 a 1,00 — excelente), a curva se posicionou acima da linha diagonal, o que indica que a escala tem utilidade diagnóstica (i.e., consegue prever adequadamente os níveis de espiritualidade). Esses resultados apontam que o instrumento é sensível e específico o suficiente para identificar níveis distintos do construto espiritualidade no contexto do trabalho. Em termos práticos, a escala pode diferenciar indivíduos com maior ou menor experiência de espiritualidade no trabalho, permitindo seu uso para triagem ou mapeamento organizacional.

Em termos da classificação dos níveis de espiritualidade (com base nos Tercis), a análise descritiva permitiu a segmentação da amostra em três grupos; estratégia esta, que facilita a interpretação prática dos escores e apoia as intervenções, mais, personalizadas nas organizações. Embora o senso de comunidade esteja bem desenvolvido entre os trabalhadores avaliados (indicando sentimentos de pertencimento, conexão interpessoal e coletividade), o sentido do trabalho como algo propositivo de vida ainda está em desenvolvimento moderado. Já o escore total baixo sugere que a espiritualidade no trabalho não está amplamente integrada à vivência organizacional como um todo, sendo vivenciada parcialmente ou de forma fragmentada.

Um fato que chama atenção, diz respeito às diferenças estatisticamente não significativas nos escores de espiritualidade entre trabalhadores de organizações públicas e privadas. Esse achado sugere que o nível de espiritualidade no trabalho não está relacionado ao tipo de instituição em que o indivíduo atua. Ou seja, a vivência da espiritualidade depende mais de fatores subjetivos e culturais organizacionais locais (liderança, propósito, valores compartilhados) do que da natureza jurídica da organização (pública ou privada).

A Escala de Espiritualidade no Trabalho demonstrou robustez psicométrica, com boa sensibilidade, especificidade e estrutura diagnóstica consistente. No entanto, seus resultados revelam que, apesar de elementos como o senso de comunidade estarem presentes, o propósito no trabalho ainda é vivenciado de forma moderada e a espiritualidade como um todo carece de maior integração no cotidiano organizacional. Os dados sugerem a necessidade de ações que fortaleçam o propósito e o sentido no trabalho, independentemente do setor de atuação.

A importância deste estudo se sustenta em diversos aspectos metodológicos, conceituais e empíricos. Em primeiro lugar, ao realizar uma busca sistemática nas principais bases de dados da produção científica nacional utilizando os descritores "espiritualidade", "escala", "psicometria" e "trabalhadores", constatou-se a escassez de pesquisas que integram esses quatro elementos em um mesmo escopo analítico. Apenas um estudo — o de Formiga et al. (2018) — foi identificado com essas características, o que revela um vácuo teórico e metodológico no campo da psicometria aplicada à espiritualidade no trabalho no contexto brasileiro. E o de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), o qual, estabeleceu a direção fatorial e consistência inicial da escala.

Essa lacuna científica reforça a originalidade da presente investigação, visto que ela avança no desenvolvimento e na validação de uma medida psicométrica voltada especificamente para mensurar dimensões da espiritualidade no contexto organizacional. A abordagem adotada vai além da simples descrição de fenômenos; ela busca assegurar

critérios rigorosos de validade (conteúdo, critério e construto) e confiabilidade, fortalecendo assim a robustez dos resultados empíricos apresentados. Além disso, a originalidade do estudo se manifesta na relevância prática de seus achados: ao fornecer uma escala validada, torna-se possível fomentar diagnósticos mais precisos sobre os níveis de espiritualidade vivenciados no ambiente de trabalho, favorecendo intervenções organizacionais mais alinhadas às necessidades subjetivas e existenciais dos trabalhadores. Nesse sentido, não apenas preenche uma lacuna científica, mas também contribui para a inovação no campo da gestão de pessoas, saúde ocupacional e bem-estar organizacional, sob a ótica da psicologia positiva e das práticas de humanização nas organizações.

Portanto, ao reunir consistência teórica, rigor metodológico e aplicação prática, o estudo se destaca como uma contribuição relevante e inovadora no cenário da pesquisa científica nacional, especialmente no que se refere à mensuração da espiritualidade no ambiente laboral. Ainda existe um estudo desenvolvido por Kramer et al. (2020), o qual, avaliou o nível de espiritualidade no trabalho em uma instituição pública de Roraima, mas apenas em termos de uma análise descritiva, destacando somente os escores médios dos fatores da medida e de itens, associando a uma análise qualitativa, a qual, não permite comparar diferenças, mesmo que tivessem estabelecidos uma distribuição categorial das palavras apresentadas na nuvem de palavras. Condições que torna confuso apontar os referidos níveis psicológicos dos participantes na espiritualidade no trabalho. Por fim, a pesquisa desenvolvida denota certa originalidade e qualidade empírica dos achados apresentados e sua possibilidade de administrá-la em treinamento e desenvolvimento de pessoas na dinâmica organizacional.

Considerações Finais

Neste estudo, tratou-se de responder quanto o objetivo principal à avaliação de validade de conteúdo e de construto da medida de espiritualidade no trabalho em trabalhadores no Estado do Rio Grande do Norte. Em termos gerais, o referido construto foi comprovado tanto em sua organização fatorial geral e sua proposta diagnóstica para os profissionais que fizeram parte da amostra.

Esta medida avaliou a espiritualidade no trabalho, indicando uma possível manifestação de investimento emocional e subjetivo por parte dos trabalhadores em relação à sua capacidade psicológica de promover bem-estar, engajamento e sentido existencial nas atividades laborais. Tal vivência envolve o sentimento de contribuição para algo que transcende o “eu”, além de estabelecer conexões significativas com colegas, com a organização e com a comunidade.

A partir dessa perspectiva, busca-se destacar a espiritualidade no trabalho como mais um elemento que integra o mosaico de variáveis estudadas pela Psicologia Positiva Organizacional. Essa área da ciência psicológica dedica-se à investigação e à promoção de comportamentos organizacionais positivos, considerando sua fundamentação teórica e aplicabilidade prática em contextos avaliativos e intervencionistas.

Nesse sentido, este estudo apresenta relevância científica ao vincular os achados empíricos a uma compreensão mais aprofundada do construto de espiritualidade no trabalho, considerando sua mensuração e aplicabilidade no contexto organizacional. Essa abordagem contribui para o avanço do conhecimento na área e oferece subsídios teóricos e práticos para o fortalecimento de habilidades psicossociais que favorecem uma vivência laboral mais significativa.

No que se refere às limitações e sugestões para estudos futuros, algumas delas merecem ser consideradas na interpretação dos resultados e no seu direcionamento posterior de pesquisa. Primeiramente, trata-se de uma pesquisa de corte transversal, o que impossibilita estabelecer relações de causalidade entre os construtos avaliados. Estudos longitudinais poderão contribuir para compreender melhor a dinâmica da espiritualidade no trabalho ao longo do tempo e seu impacto no bem-estar e no engajamento profissional;

sendo assim, uma pesquisa correlacional ou causal que associasse variáveis do bem-estar subjetivo, engajamento e espiritualidade no trabalho seria de grande utilidade para o contexto dos estudos sobre ambiência organizacional.

Em segundo lugar, a amostra foi composta por trabalhadores de organizações públicas e privadas de uma região geográfica específica (Rio Grande do Norte), o que pode limitar a generalização dos achados. Pesquisas futuras podem ampliar a representatividade da amostra, incluindo participantes de diferentes contextos culturais, organizacionais e regionais, o que permitiria testar a invariância da medida e enriquecer a compreensão das manifestações da espiritualidade no trabalho.

O estudo se baseou exclusivamente em dados autorrelatados, o que pode estar sujeito a vieses de desejabilidade social e percepção subjetiva; para isto, recomenda-se que futuras pesquisas adotem métodos mistos, incorporando dados qualitativos, avaliações de supervisores ou colegas, bem como indicadores objetivos de desempenho e saúde no trabalho. Outra limitação refere-se ao escopo teórico adotado, que embora sustentado pela Psicologia Positiva Organizacional, não contemplou outras abordagens ou dimensões do construto de espiritualidade, como práticas religiosas ou sistemas de crença específicos. Investigações futuras podem explorar diferentes dimensões e modelos teóricos da espiritualidade no trabalho, bem como suas possíveis interações com outros construtos psicossociais, como resiliência, propósito de vida, justiça organizacional e clima ético.

Por fim, sugere-se que futuras pesquisas avaliem intervenções organizacionais voltadas ao fortalecimento da espiritualidade no trabalho e seus efeitos sobre variáveis como engajamento, satisfação, produtividade e saúde psicológica, contribuindo assim para o desenvolvimento de práticas baseadas em evidências no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho.

REFERÊNCIAS

ABOOBAKER, N.; EDWARD, M.; ZAKKARIYA, K. A. Workplace spirituality, well-being at work and employee loyalty in a gig economy: Multi-group analysis across temporary vs permanent employment status. **Personnel Review**, v. 51, n. 9, p. 2162–2180, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-01-2021-0002>.

ALEWELL, D.; MOLL, T.; WIESE, M.-T. Employee attitudes toward and perceived employer stances on spirituality at work in Germany. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 21, n. 6, p. 629–659, 2024. DOI: <https://doi.org/10.51327/ZKFS3117>.

ALMEIDA, L. A. L.; FORMIGA, N. S.; JÚNIOR, J. I. et al. Quanto mais se sabe, mais segurança tem! A importância da gestão do conhecimento na condução dos resíduos sólidos de quimioterapia. **Revista Psicologia, Saúde e Debate**, v. 6, n. 2, 2020.

ALVES SOUSA, F. A. A influência da psicologia positiva no clima organizacional para a promoção de comportamentos organizacionais positivos. **Revista Organização Sistêmica**, v. 12, n. 21, p. 47–57, 2023. Disponível em: <https://www.revistasuninter.com/revistaorganizacao sistemica/index.php/organizacaoSistemica/article/view/512>.

ALVES-MAZZOTTI, A.; GEWANDSZNAJDER, F. **O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

ARAÚJO, R. C. O. S.; SOUZA FILHO, T. A. Da teoria clássica à administração moderna: os 14 princípios gerais de Fayol comparados à administração pública brasileira.

Reflexões Econômicas, v. 3, n. 1, p. 78-91, 2017. Disponível em: <http://periodicos.uesc.br/index.php/reflexoeseconomicas/article/view/1324>.

ASADULLAH, M. A.; FAYYAZ, I.; AMIN, R. Espiritualidade, convicção moral e quebra de regras pró-sociais na área da saúde. **Revista de Administração de Empresas**, v. 59, n. 1, p. 3–15, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190102>.

ASHMOS, D. P.; DUCHON, D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of Management Inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000. DOI: <https://doi.org/10.1177/105649260092008>.

BATISTA, R.; CEPellos, V. Propósito organizacional na prática: Impacto no sentido do trabalho e no engajamento dos colaboradores. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 23, n. 2, p. 231–267, 2024. DOI: <https://doi.org/10.21529/RECADM.2024010>.

BATTISTI, R. B.; BAVARESCO, A. M. Psicologia organizacional e o comportamento humano nas organizações. **Unoesc & Ciência - ACSA**, v. 4, n. 2, p. 203–212, 2013. Disponível em: <https://periodicos.unoesc.edu.br/acsa/article/view/2677>.

BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público**. 2. ed. Fórum, 2020.

BOEHS, S. T. M.; SILVA, N. Papel de trabalho, carreira, satisfação de vida e ajuste na aposentadoria. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 2, p. 141-153, 2017. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902017000200003&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 6 ago. 2024. DOI: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2017v18n2p141>.

BORGES, L. O.; BARBOSA, S. C.; GUIMARÃES, L. A. M. (Orgs.). **Psicossociologia do trabalho: temas contemporâneos**. Curitiba: CRV, 2021.

CAMARGO, D. **Psicologia organizacional**. 3. ed. rev. ampl. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: CAPES: UAB, 2014.

COSTA, F. T. B. **Significando práticas e praticando significações: quais os significados para o trabalho docente?** São Paulo: Cultura Acadêmica, 2013.

COUTINHO, M. C.; BERNARDO, M. H.; SATO, L. (Orgs.). **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. Tradução Magda Lopes. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DANCEY, C.; REIDY, J. **Estatística sem matemática para psicologia: Usando SPSS para Windows**. Porto Alegre: Artmed, 2006.

DOMINGOS, G. A.; PRATES, E. A. R.; VIANA, H. B.; LANDIM, A. Comportamento humano nas organizações. **Revista Caribeña De Ciencias Sociales**, v. 11, n. 4, 2023. Disponível em: <https://revistacaribena.com/ojs/index.php/rccs/article/view/2111>.

DRUCKER, P. F. **The essential Drucker: Management; the individual and society**. Collins Business Essentials, 2009.

ESTEVAM, I. D. et al. A predictive study about organizational support and psychological capital at work regarding emotional disorder during Covid-19 isolation period. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 7, e38911729883, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i7.29883>.

ESTEVAM, I. D.; FORMIGA, N. S.; GIBSON, M. L. S. G. Replicação do modelo mediacional entre suporte organizacional, capital psicológico e saúde geral em

profissionais da saúde durante a pandemia da COVID-19 no Rio Grande do Norte. **Revista Brasileira de Previdência**, v. 14, n. 1, p. 254–282, 2024. Disponível em: <https://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/previdencia/article/view/7214>.

FAUL, F.; ERDFELDER, E.; LANG, A. G.; BUCHNER, A. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. **Behavior Research Methods**, v. 39, n. 2, p. 175–191, 2007. DOI: 10.3758/bf03193146.

FIDELIS, A. C. F.; FORMIGA, N. S.; FERNANDES, A. J. Inteligência espiritual, capital psicológico e job crafting: estudo transcultural em profissionais hospitalares. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 18, n. 53, p. 211–229, 2024. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11374203>.

FLETCHER, P. R. Da teoria clássica dos testes para os modelos de resposta ao item (Texto para Discussão nº 25). Escola Nacional de Ciências Estatísticas, 2010. Disponível em: <https://biblioteca.ensaios.gov.br>.

FORMIGA, N. S. et al. Suporte organizacional, engajamento e espiritualidade no trabalho: verificação empírica de um modelo teórico concorrente em organizações brasileiras. **Boletim da Academia Paulista de Psicologia**, v. 39, n. 97, p. 247–259, 2019. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-711X2019000200010.

FORMIGA, N. S. et al. Verificación empírica de la estructura factorial y validez convergente de la escala de espiritualidad en el trabajo en trabajadores brasileños. **Revista de Psicología Universidad de Antioquia**, v. 10, n. 2, p. 7–36, 2018. DOI: <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v10n2a01>.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. O.; AZEVEDO, I. M.; FARIA, S. S. Correlatos entre o suporte organizacional, capital psicológico no trabalho e expectativa de futuro: um estudo com trabalhadores brasileiros. **Research, Society and Development**, v. 9, n. 6, e155963486, 2020.

FORMIGA, N. S.; PAULA, N. H. M. M.; SILVA, A. K. L. Suporte organizacional e danos relacionados ao trabalho: um estudo correlacional com trabalhadores brasileiros. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, p. 280–302, 2022.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 1, p. 39–50, 1981. DOI: <https://doi.org/10.2307/3151312>.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. **Journal of Marketing Research**, v. 18, n. 3, p. 382–388, 1981. DOI: <https://doi.org/10.2307/3150980>.

FRY, L. W. Toward a theory of spiritual leadership. **The Leadership Quarterly**, v. 14, n. 6, p. 693–727, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>.

GEIGLE, D. Workplace spirituality empirical research: A literature review. **Business and Management Review**, v. 2, n. 10, p. 14–27, 2012.

GOMEZ, C. M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea** [online]. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ, 2011. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788575413654>.

GOTTEMS, L. B. D.; CARVALHO, E. M. P. D.; GUILHEM, D.; PIRES, M. R. G. M. Good practices in normal childbirth: Reliability analysis of an instrument by Cronbach's Alpha. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 26, e3000, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2234.3000>.

GOULART, B. N. G.; CHIARI, B. M. Humanização das práticas do profissional de saúde: contribuições para reflexão. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 15, n. 1, p. 255–268, 2010. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000100031>.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise de dados multivariados**. 8. ed. Cengage Learning, 2019.

HELIOTÉRIO, M. C. et al. Covid-19: Por que a proteção da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras da saúde é prioritária no combate à pandemia? **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 8, n. 3, e00289121, 2020.

HILLMANN, J.; GUENTHER, E. Organizational resilience: a valuable construct for management research? **International Journal of Management Reviews**, v. 23, n. 1, p. 7–44, 2021. DOI: <https://doi.org/10.18316/1779>.

JACQUES, M. da G. C. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 15, n. 1, p. 97–116, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822003000100006>.

JEON, K. S.; CHOI, B. K. Workplace spirituality, organizational commitment and life satisfaction: the moderating role of religious affiliation. **Journal of Organizational Change Management**, v. 34, n. 5, p. 1125–1143, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0012>.

KUMARI, S.; KUMAR, V.; SINGH, A. K.; SINGH, B. Spirituality at Work and Job Performance: An Empirical Assessment of the Serial Mediation Modelling of Attitudinal. **Purushartha**, v. 15, n. 1, p. 94–109, 2022. DOI: 10.21844/16202115107.

LEÃO, L. H. C. Psicologia do Trabalho: aspectos históricos, abordagens e desafios atuais. **Revista Estudos Contemporâneos da Subjetividade**, v. 2, n. 2, p. 291–305, 2012. Disponível em: <http://www.periodicoshumanas.uff.br/ecos/article/viewFile/1008/722>.

LEITE, J. C. R. de A. P. Análise das dimensões do trabalho e o risco de adoecimento: Um estudo na equipe de enfermagem das clínicas cirúrgicas de um hospital geral público. 2016. Dissertação (Mestrado Profissional) – Universidade Federal de Rondônia.

LHUILIER, D. Introdução à psicossociologia do trabalho. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 17, n. especial 1, p. 5–20, 2014. DOI: <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p5-19>.

LIMA, L. C.; AMORIM, W. A. C. de; FISCHER, A. L. Da racionalidade instrumental para a substantiva: explorando possibilidades da gestão de clima organizacional. **Teoria e Prática em Administração**, v. 5, n. 1, p. 159–182, 2015. DOI: <https://doi.org/10.21714/2238-104X2015v5i1-19838>.

MACEDO, K. B. et al. **Organização do trabalho e adoecimento – uma visão interdisciplinar**. Goiânia: Ed. da PUC Goiás, 2016. 332 p.

MARGOTTO, P. R. Curva ROC: Como fazer e interpretar no SPSS, 2010. Disponível em: http://www.paulomargotto.com.br/documentos/Curva_ROC_SPSS.pdf.

MARUJO, H. A.; NETO, L. M.; CAETANO, A.; RIVERO, C. Revolução Positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. **Comportamento Organizacional e Gestão**, v. 13, n. 1, p. 115–136, 2007.

MEDEIROS, E. S. D. **Bem-estar subjetivo sob a perspectiva da psicologia evolucionista e da psicologia positiva**. 2020. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2020.

MENEGAT, J.; SARMENTO, D. F.; DÍAZ, M. Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. **Conhecimento & Diversidade**, v. 6, n. 12, p. 129-144, 2014. DOI: <https://doi.org/10.18316/1779>.

MILLIMAN, J.; CZAPLEWSKI, A. J.; FERGUSON, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of Organizational Change Management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.

MOLL, T. Exploring aspects of New Work: Spirituality at Work in agile organizations. **Spiritual Care**, v. 11, n. 3, p. 203-211, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1515/spircare-2021-0017>.

MUSSA, J. A. P.; SIMIONE, A. A.; JANGUIA, J. M. A gestão estratégica de recursos humanos e o alinhamento das competências individuais no setor público: uma revisão da literatura. **International Contemporary Management Review**, v. 6, n. 2, e378, 2025. DOI: <https://doi.org/10.54033/icmr6n2-042>.

NASCIMENTO, L. C.; SANTOS, T. de F. M.; OLIVEIRA, F. C. S.; PAN, R.; FLÓRIA-SANTOS, M.; ROCHA, S. M. M. Spirituality and religiosity in the perspectives of nurses. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 22, n. 1, p. 52–60, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-07072013000100007>.

NWANZU, C. L.; BABALOLA, S. S. Efeito da espiritualidade no local de trabalho no suporte organizacional percebido e no desempenho no trabalho entre funcionários administrativos universitários. **Contemporary Management Research**, v. 17, n. 2, p. 127–155, 2021. DOI: <https://doi.org/10.7903/cmr.20349>.

OLIVEIRA, H. C. C. et al. Correlational study between organizational support, work-related harm, and quality of life in Brazilian workers. **Research, Society and Development**, v. 10, n. 8, e36810817380, 2021. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i8.17380>.

PASQUALI, L. Validade dos testes. **Examen: Política, Gestão e Avaliação da Educação**, v. 1, n. 1, p. 36, 2017. Disponível em: <https://examen.emnuvens.com.br/rev/article/view/19>.

PONTES, L. S.; ZONATTO, V. C. S.; MARQUEZAN, L. H. F.; DEGENHART, L. Influência do capital psicológico de controllers na relação entre participação orçamentária, engajamento no trabalho e desempenho gerencial. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 29, n. 3, p. 210–231, 2024. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/rcmccuerj/article/view/81366>.

REGOS, A.; CUNHA, M. P.; SOUTO, S. Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. **Revista de Administração de Empresas (RAE)**, v. 6, n. 2, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000200003>.

RIOS, I. C. Humanização e ambiente de trabalho na visão de profissionais da saúde. **Saúde e Sociedade**, v. 17, n. 4, p. 151–160, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400015>.

RODRIGUEZ, R.; SALAIN, H.; BABAS, L.; FLORES, L.; MANGUBAT, M.; ALIPIO, R. Leadership styles of middle-managers of higher education institutions in Basilan, Philippines. **Open Journal of Social Sciences**, v. 12, n. 8, p. 302–317, 2024. DOI: <https://doi.org/10.4236/jss.2024.128019>.

ROEMER, E.; SCHUBERTH, F.; HENSELER, J. HTMT2 – um especificado para avaliar a validade discriminante na modelagem de equações estruturais. **Gestão**

- Industrial e Sistemas de Dados**, v. 121, n. 12, p. 2637–2650, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1108/IMDS-02-2021-0082>.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5. ed. Porto Alegre: Penso, 2013.
- SANTIAGO, E.; DIAS, M. A produção em psicologia do trabalho e organizacional nos simpósios da ANPEPP. **Psicologia em Estudo**, v. 25, e48431, 2020. DOI: <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v25i0.48431>.
- SANTOS, G. J.; SANÁBIO, M. T. **Administração: princípios teóricos e práticos**. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2013. 395 p.
- SARTES, L. M. A.; SOUZA-FORMIGONI, M. L. O. de. Avanços na psicometria: da Teoria Clássica dos Testes à Teoria de Resposta ao Item. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 26, n. 2, p. 241–250, 2013. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-79722013000200004>.
- SARTORI, T. Comportamento organizacional: um estudo de satisfação de secretários executivos no estado do RS. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 2, n. 1, p. 32–55, 2011. DOI: <https://doi.org/10.7769/gesec.v2i1.38>.
- SELIGMAN, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Positive psychology: an introduction. **American Psychologist**, v. 55, n. 1, p. 5-14, 2000. DOI: 10.1037//0003-066x.55.1.5.
- SELIGMAN, M.; CSIKSZENTMIHALYI, M. Reply to comments. **American Psychologist**, v. 56, n. 1, p. 89-90, 2001. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.1.89>.
- SENHORAS, E. M. **Administração: estudos contemporâneos**. Boa Vista: Editora EUOLE, 2002.
- SILVA, R. R. Espiritualidade e religião no trabalho: possíveis implicações para o contexto organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 28, n. 4, p. 768–779, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400009>.
- SILVA, R. R.; SIQUEIRA, D. Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. **Psicologia em Estudo**, v. 14, n. 3, p. 557–564, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pe/a/xdBjw44N5b8SCY9Jwz4qYCC/>.
- SILVEIRA, J. L. (Org.). **Gestão eficiente: inovação, eficiência e crescimento**. v. 1. Formiga-MG: Editora Progresso, 2024.
- SIQUEIRA, M. M.; PADOVAM, V. A. Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 24, n. 2, 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v24n2/09.pdf>. Acesso em: 19 fev. 2024.
- SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SIQUEIRA, M. M. M.; MARTINS, M. C. F.; ZANELLI, J. C.; OLIVEIRA, E. L. Espiritualidade no trabalho. In: SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). **Novas medidas do comportamento organizacional**. Porto Alegre: Artmed, 2014. p. 157–171.
- SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. **Psicologia positiva: uma abordagem científica e prática das qualidades humanas**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- SOUSA, A. M. C. et al. Espiritualidade organizacional e bem-estar subjetivo no contexto da COVID-19. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 14, n. 2, p. 339-345, 2023. DOI: <https://doi.org/10.23925/recape.v14i2.60708>.
- SPECTOR, P. E. **Psicologia nas organizações**. São Paulo: Saraiva, 2010.

THIAGO, F.; SALES FILHO, A. J. de; GONÇALVES, C.; MACIEL, W. R. E. Clima organizacional e natureza do trabalho do judiciário: estudo no Tribunal de Justiça/Comarca de Corumbá-MS. **Gestão e Sociedade**, v. 16, n. 44, 2022. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v16i44.3462>.

TONETTO, A. M.; AMAZARRAY, M. R.; KOLLER, S. H.; GOMES, W. B. Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 20, n. 2, p. 165–173, 2008. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>.

VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. **Psicologia positiva organizacional e do trabalho na prática**. 1. ed. São Paulo: Hogrefe, 2022.

VAZQUEZ, A. A psicologia positiva organizacional e do trabalho (PPOT): fundamentos e aplicações. In: VAZQUEZ, A. C. S.; HUTZ, C. S. (Orgs.). **Aplicações da psicologia positiva: trabalho e organizações**. São Paulo: Hogrefe, 2018. p. 5-32.

ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004.