

INVESTIGACIONES

Verificação empírica da estrutura fatorial e validade convergente da escala de espiritualidade no trabalho em trabalhadores brasileiros¹

VERIFICACIÓN EMPÍRICA DE LA ESTRUCTURA FACTORIAL Y VALIDEZ CONVERGENTE DE LA ESCALA DE ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO EN TRABAJADORES BRASILEÑOS

Empirical Verification of Factorial Structure and Convergent Validity of Brazilian Workers' Spiritual Scale

NILTON S. FORMIGA², BRUNA FREIRE OLIVEIRA³, ISMAEL DE MENDONÇA AZEVEDO⁴, RALYNA SYMONE RAMOS SOARES LOPES⁵ Y ANTHONIETA LOOMAN MAFRA⁶

Recibido: 2018-02-21 Aceptado: 2018-10-10

Resumo: Na área da psicologia organizacional positiva, o tema da espiritualidade no trabalho tem sido uma abordagem teórica e empírica que vem contribuindo para avaliação da qualidade de vida no trabalho com foco na potencialização do desenvolvimento humano do trabalhador. Trata-se de um construto relacionado ao sujeito e sua essência interior

no mundo do trabalho, salientando um contexto comunitário, valores, bem-estar e saúde emocional. Este estudo tem como objetivo verificar a consistência da escala de espiritualidade no trabalho em trabalhadores brasileiros, bem como avaliar a convergência deste construto com o engajamento no trabalho. Participaram do estudo 324 trabalhadores,

Para citar este artículo en APA: Formiga, N., Oliveira, B., Azevedo I., Ramos, R., Lopes, S., y Mafra, A. (2018). Verificação empírica da estrutura fatorial e validade convergente da escala de espiritualidade no trabalho em trabalhadores brasileiros. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 10(2), 7-36. DOI: 10.17533/udea.rp.v10n2a01

¹. Artículo de investigación.

². Doutor em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba. Professor Universidade Potiguar/ *Laureate International Universities*. Natal (Río Grande do Norte), Brasil. Correo: nsformiga@yahoo.com; <http://orcid.org/0000-0003-4907-9736>

³. Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar. Correo: brunafreireolv@gmail.com; <https://orcid.org/0000-0002-0879-2570>

⁴. Mestrando, Bolsista CAPES/PROSUP do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar. Correo: ismaeldemendonca@bol.com.br; <http://orcid.org/0000-0002-1695-3522>

⁵. Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Potiguar. Correo: ralyna@aprimor.com.br; <http://orcid.org/0000-0001-7643-6837>

⁶. Doutora em Psicobiologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Correo: looman.anthonieta@gmail.com; <http://orcid.org/0000-0002-7612-8778>

homens e mulheres, de organização pública e privada e uma média etária de 35,20 anos, os quais responderam as escalas de espiritualidade e engajamento no trabalho e dados sociodemográficos. Observaram-se indicadores psicométricos que corroboraram a medida de espiritualidade no trabalho e sua convergência com o engajamento no trabalho. Considerando esses resultados, refletiu-se sobre a possibilidade de investir numa área mais humanista para o espaço laboral, com foco no desenvolvimento psicológico do trabalhador e autoavaliação em relação ao papel profissional-funcional na organização, da mesma forma que na intervenção do ajustamento emocional do comportamento organizacional e da gestão de pessoas, visando maior produtividade de forma saudável.

Palavras-chave: espiritualidade, psicometria, escala de medida, ambiente laboral.

Abstract: Inside of the positive organizational psychology area, the theme spirituality at work has been a theoretical and empirical approach that has contributed to the evaluation of the life quality at work with a focus on enhancing the human development of the worker. It is a construct related to the subject and its inner essence in the world of work, emphasizing a community context, values, well-being and emotional health. This study aims to verify the consistency of the work spirituality scale in Brazilian workers, as well as to evaluate the convergence of this construct with the engagement in the work. A total of 324 male and female workers, both public and private, participated in the study, with a mean age of 35.20 years, who responded to the scales of spirituality and engagement in work and sociodemographic data. Psychometric indicators were observed and corroborated the measure of spirituality in the work and its convergence with the engagement in the work. Considering these results, it is reflected in the possibility of investing in a more humanistic area for the work space, with a focus on the worker's psychological development

and self-assessment regarding to the professional-functional role in the organization, as well as in the intervention of the emotional adjustment of the organizational behavior and people management, aiming for higher productivity in a healthy way.

Keywords: spirituality, psychometry, measure scale, working environment

Resumen: En el campo de la psicología organizacional positiva, el tema de la espiritualidad en el trabajo ha sido un abordaje teórico y empírico que viene contribuyendo a la evaluación de la calidad de vida en el trabajo, focalizado en la potenciación del desarrollo humano del trabajador. Se trata de un constructo relacionado con el sujeto y su esencia interna en el mundo del trabajo, enfatizando un contexto comunitario, valores, bienestar y salud emocional. Este estudio tiene como objetivo verificar la consistencia de la escala de espiritualidad en el trabajo en trabajadores brasileños, así como evaluar la convergencia de este constructo con el compromiso en el trabajo. Participaron del estudio 324 trabajadores, hombres y mujeres, de organización pública y privada y una media de edad de 35,20 años, los cuales respondieron las escalas de espiritualidad y compromiso en el trabajo y datos sociodemográficos. Se observaron indicadores psicométricos que corroboraron la medida de espiritualidad en el trabajo y su convergencia con el compromiso en el trabajo. Considerando estos resultados, se refleja la posibilidad de invertir en un área más humanista para el espacio laboral, focalizado en el desarrollo psicológico del trabajador y la autoevaluación en relación con el papel profesional-funcional en la organización, al igual que en la intervención del ajuste emocional del trabajador, el comportamiento organizacional y la gestión de personas, buscando una mayor productividad de forma saludable.

Palabras-clave: espiritualidad, psicometría, escala de medición, medio ambiente laboral

Introdução

O estudo sobre o comportamento humano nas organizações não é algo recente. Pesquisadores buscam compreender a relação homem-trabalho no contexto e cotidiano organizacional há muitas décadas (Zanelli, Borges-Andrade, & Bastos, 2004; Fandiño, Souza, Formiga, Menezes, & Bentes, 2015); esta forma de estudo tem o foco na avaliação da dinâmica do homem não como 'máquina', que outrora a administração científica creditou com as métricas dos tempos e movimentos, mas quanto uma influência psicossocial na formação homem-organização de trabalho-sociedade.

De acordo com a perspectiva destacada no parágrafo acima, dos inúmeros construtos psicológicos e sociais que surgem nas últimas décadas do século XX e início do século XXI que focam numa área mais humana da psicologia aplicada à organização e ao trabalho, destes, a espiritualidade no trabalho tem recebido atenção por parte dos pesquisadores e profissionais da área. Este tema surge como nova temática na área da psicologia organizacional positiva e que compreende um processo de produção interventiva focada na potencialização do desenvolvimento humano e, especificamente, do trabalhador, condição que poderia torná-lo saudável e próspero, funcionalmente, na organização e na vida social, influenciando de forma plena e com significados positivos a coletividade em que o sujeito esteja envolvido no ambiente de trabalho (Guillory, 2000; Luthans, 2002; Marujo, Neto, Caetano & Rivero, 2007; Siqueira, Martins, Zanelli & Oliveira, 2014).

De acordo com Rego, Cunha e Souto (2007), a espiritualidade no trabalho tem por objetivo compreender os valores organizacionais evidenciados na cultura organizacional, a qual, poderá promover uma experiência de transcendência dos funcionários através dos processos de trabalho, facilitando o seu sentido de conexão com os outros sujeitos da organização, de um modo que lhes proporcione sentimentos de plenitude e alegria do funcionário como um ser inserido na organização. Embora seja um campo empírico bem recente de estudo na área organizacional, sua concepção e aplicação no mundo do trabalho não é algo novo e, mesmo que se apresente como sendo um conteúdo distinto ao relacionado ao tema nas grandes religiões e no desenvolvimento orga-

nizacional, essas perspectivas, incentivam a busca por significado e propósito, além do convívio harmonioso na dinâmica sociedade-natureza-organização.

Assim, no campo da ciência psicológica aplicada a organização, a avaliação desse tipo de construto, não deve ser compreendida como religiosidade, uma vez que não se trata de um movimento religioso ou de espiritualização das pessoas destinada a aceitação de um credo específico ou prática mística (Ezemerere, 1999; Souto & Rego, 2006; Silva & Siqueira, 2009; Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014).

Esta diferenciação, embora sutil, é algo primordial para entender o motivo de se verificar a atualização deste construto no ambiente laboral e nas relações de trabalho, até porque, mesmo que existam pessoas que não seguem uma religião, estas, podem ter na espiritualidade uma fonte importante de apoio para fortalecer seus enfrentamentos e desenvolver atitudes mais positivas frente a exigências da vida cotidiana, como por exemplo, a resiliência, ao tempo que pessoas que seguem alguma religião nem sempre encontra fortalecimento em suas doutrinas (Nascimento, Santos, Oliveira, Pan, Flória-Santos, & Rocha, 2013). Com isso, qualquer profissional, poderá desenvolver e manter uma espiritualidade no trabalho, independe do credo que o colaborador professe e/ou a adesão as normas organizacionais.

De forma geral, a espiritualidade organizacional é 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, valora o entorno humano (Ashmos & Duchon, 2000; Geigle, 2012). Esta agenda de estudo vem surgir para contrapor ao pensamento racional comum à Administração Científica; o afeto e a vida interior das pessoas passam, então, a ser uma preocupação válida dentro da espiritualidade, sendo esta, um novo fator a ser considerado no comportamento dos trabalhadores e sua qualidade de vida (Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014).

Com isso, compreender a espiritualidade como um atributo inato do ser humano, é salientar que as pessoas têm uma capacidade de promover o bem-estar, a saúde e a estabilidade quanto forma de entender traços do comportamento humano e, numa mesma medida, trazer uma perspectiva alternativa de cultura organizacional, já que o trabalho passou a ter um aspecto dominante

na vida das pessoas e que, provavelmente, poderá interferir na relação com o seu entorno interpessoal e psicossocial (Nascimento, Santos, Oliveira, Pan, Flória-Santos, & Rocha, 2013; Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014).

Ao longo das últimas duas décadas no século XXI, estudos surgiram buscando avaliar, de maneira empírica, a influência da espiritualidade no ambiente de trabalho e no comportamento do funcionário (Rego, Souto, & Cunha, 2007; Barreto, Thompson, & Feitosa, 2010; Barreto, Thompson, Bastos, & Feitosa, 2011); a partir desses conhecimentos, surgiu a seguinte pergunta: Em meio à instabilidade econômica do mercado de trabalho brasileiro e a crise moral instituída, agravada com a falta de credibilidade e a retirada de investimentos internacionais destinada a demandas da empregabilidade, seria possível mensurar a espiritualidade? É possível avaliar o nível de espiritualidade no trabalho da população de trabalhadores que se encontram com ocupação no Brasil? Com isso, a presente pesquisa tem como objetivo verificar a qualidade psicométrica da medida de espiritualidade no ambiente de trabalho e avaliar o grau de espiritualidade no trabalho em funcionários de distintas empresas brasileiras em função do sexo, idade e tempo de serviço.

Espiritualidade no trabalho: conceito e medida

O estudo sobre o comportamento humano nas organizações surgiu a partir da necessidade de se compreender o conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas que ocorriam no ambiente de trabalho; especificamente, busca-se compreender as questões psicológicas, sociais e organizacionais, que influenciam os indivíduos nas organizações em pelo menos três níveis: o nível individual, o grupal e o institucional. Tais condições, implicam não apenas no contexto organizacional, o qual, estar incluso numa política econômica de mercado, mas, também, na perspectiva cultural da organização e sua participação em determinado espaço social da mesma e sua excelência na produtividade (Machado, 2003; Limongi-França, 2006; Cimbalista, 2010).

A perspectiva de cultura no meio organizacional surge em meados da década de 1980; anterior a esta ideia, as organizações eram tidas como um sistema racional, coordenado e controlado por grupos de pessoas. Essa mudança de

perspectiva passou a considerar que as organizações possuem personalidade própria, podendo ser: rígidas, inovadoras ou conservadoras e flexíveis. Desse modo, as organizações passaram a tratar a cultura como um sistema de valores compartilhados pelos membros, que, de certo, modo os diferenciam das demais e, provavelmente, contribuiria para uma melhor produtividade e competitividade sócio-organizacional (Robbins, 2005; Cimbalista, 2010); mas, é possível, frente a especificidade da cultura organizacional de cada empresa, produzir e competir de forma saudável? Em caso de uma resposta positiva, esta saúde se alicerça na organização ou no funcionário?

Sendo assim, os estudos sobre cultura no meio organizacional apresentaram diversos temas de pesquisa na área organizacional, porém, a temática da espiritualidade no ambiente de trabalho era um tema, ainda, com pouca importância; a cultura como foco na espiritualidade reconhece que os funcionários na organização possuem uma vida interior que alimenta ao mesmo tempo que é alimentada por um trabalho com significado (Ashmos & Duchon, 2000; Robbins, 2005). Nesse contexto, a espiritualidade poderá ser compreendida como um conjunto de valores organizacionais evidenciado na própria cultura da organização capaz de promover uma experiência de transcendência dos funcionários através do processo de trabalho. Promove um sentimento de estar conectado aos outros de forma a proporcionar sentimentos de plenitude e alegria (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Vista como um campo potencial para o desenvolvimento organizacional, pesquisas na área da ciência humana, social e aplicada a gestão de pessoas, passaram a reconhecer esta temática como uma importante espaço de pesquisa e diagnose no campo acadêmico e profissional, pois as organizações podem obter benefícios positivos através do desenvolvimento de um ambiente mais humano em que os funcionários possam atingir sua capacidade holística para a qualidade de vida no trabalho frente as mutáveis exigências do mercado (Turner, 1999; Daniel, 2010).

A descoberta do fenômeno da espiritualidade pelas organizações e seus gestores associada a valorização da medida desta variável quanto construto psicológico, ocorreu devido a importância que ela tem como mais um papel de destaque no desenvolvimento e manutenção de um ambiente laboral des-

tinado a um impacto positivo nas equipes. É válido ressaltar que o estudo da espiritualidade não converge para a perspectiva do estudo religioso, trata-se de uma avaliação baseado em valores pessoais e filosóficos destinado ao contexto organizacional, tendo a função de reconhecer que as pessoas possuem internalidade, e por consequência, buscam um propósito e sentido no trabalho para a sua vida (Robbins, 2005; Rego, Cunha, & Souto, 2007; Silva & Siqueira, 2009; Daniel, 2010).

Partindo desse interesse e valorização do tema por parte de gestão e pesquisadores é possível observar um conjunto de pesquisas, as quais, apesar de ter surgido nos anos 50, foi somente a partir da fundação da associação de espiritualidade no trabalho (*The Association for Spirit at Work*), nos anos 90, realizada por Judith Neal, que o tema alcançou notoriedade tanto em conceito quanto aplicabilidade (Rego, Cunha, & Souto, 2007); no Brasil, em consulta nos sites de busca (por exemplo, Scielo.br; pepsic.bvsalud.org; periódicos capes) foram encontrados alguns estudos teóricos e empíricos, porém, com um número deles ainda bem limitado, principalmente, no que se refere a elaboração e avaliação de medidas psicológicas no ambiente de trabalho, condição essa, que revela ser um campo muito promissor para pesquisa e implementação de políticas organizacionais destinadas a qualidade de vida do funcionário e criação de espaços laborais espirituosos.

A seriedade na utilização de tal perspectiva teórica e avaliação no ambiente de trabalho, passou a ser bastante importante nas organizações e para os seus gestores desenvolverem projetos relacionados a cursos de capacitação e treinamento voltados para a motivação e manutenção dos valores organizacionais, lavando a criar salas de meditação, disponibilizar creches para filhos de funcionários em pré-escola, flexibilizar o tempo e personalização do local de trabalho, etc.; práticas essas, que tem o objetivo de gerar melhor conexão entre funcionário, organização e produtividade (Leigh, 1997; Finlayson, 2001; Daniel, 2010).

A qualidade e valorização do desenvolvimento e aplicação desse construto na organização permitiu a Robbins (2005) elaborar e apresentar um total de cinco características comuns para as organizações com enfoque na valorização espiritual (ver Quadro 1).

Quadro 1: *Características de Organizações Espirituais*

Característica	Conceito
Forte Sentido de Propósito	As organizações espirituais constroem sua cultura em torno de um propósito significativo.
Foco no Desenvolvimento Individual	As organizações espirituais valorizam o ser humano. Elas não são meras fornecedoras de empregos.
Confiança e Respeito	As organizações espirituais são caracterizadas pela confiança mútua entre seus membros, pela honestidade e pela transparência.
Práticas Humanistas de Trabalho	O clima de confiança nas organizações espirituais, quando combinado com o desejo de promoção do aprendizado e de crescimento dos funcionários leva à implementação de diversas práticas humanistas de trabalho.
Tolerância com Manifestações de Funcionários	A organização espiritual não impede a expressão das emoções de seus funcionários. Elas permitem que as pessoas sejam autênticas e expressem seu estado de humor e sentimentos, sem culpa ou medo de reprimenda.

Fonte: Adaptado de Robbins (2005, pp. 390-391).

Especificamente, para a pessoa comum, o desenvolvimento do espírito e da mente, não tem diferença, é igualmente importante para sua vida; desenvolver apenas a mente, embora seja um ser racional, seu espírito e suas emoções também precisam ser desenvolvidas (Ashmos & Duchon, 2000). Frente a tais condições, Rego, Cunha e Souto (2007), sugere que as organizações precisam trabalhar tais variáveis em direção semelhante nos seus funcionários, isto é, criar significados e sentidos para a vida destes e, também, de seus gestores, destinado ao desenvolvimento da criatividade, comprometimento e motivação do desempenho e produtividade laboral.

De maneira geral, a perspectiva da espiritualidade no trabalho trata-se de uma busca da ciência administrativa destinada a evolução de seus conceitos quanto premissa funcionalista desta ciência aplicada na gestão de pessoas. Se observada, tomando como referência, as afirmações da “teoria da hierarquia das necessidades” de Abraham Maslow, a organização deve oferecer um trabalho que contribua para o funcionário a satisfação das necessidades pessoais de

sobrevivência e segurança, assim como, a sua realização a nível social e individual (por exemplo, da autoestima, estrutura de ego, etc.), condição que, provavelmente, orientará a organização e seus gestores a tornar seus funcionários com maior propensão a desenvolver conexão organizacional espiritualizada (Butts, 1999).

Por outro lado, ao abordar espiritualidade na área da administração, deve-se salientar que esse fenômeno é algo sensível, enigmático e até instável, uma vez que a ciência da administração é focada em resultados e a mensuração ou avaliação deste aspecto pode ser difícil e complexo, seja pela sua diversidade de conceito, seja pela dificuldade de mudança no sistema tradicional da administração, pois, existe um grande número de termos e definições que envolvem o conceito de espiritualidade, (por exemplo, amor, ética, respeito à vida, hombridade, comunidade, cooperação, etc.) e merece maior filtragem e esclarecimento aplicável. Frente a tais reflexões, as organizações que desenvolvem esses valores junto aos seus funcionários, de alguma maneira, estão desenvolvendo o espírito de cada um deles, vindo a contribuir para o bem-estar organizacional (Burkhard & Moggi, 2004; Menegat, Sarmiento, & Díaz, 2014).

Ao aplicar os conceitos espirituais nas organizações, o gestor e/ou funcionário vai para além de uma sensibilidade ou romantismo do comportamento organizacional, trata-se de elevar o nível da conscienciosidade das pessoas e do grupo sem deixar de garantir os resultados e comprometimento organizacional (Burkhard & Moggi, 2004). Sendo assim, o que se pretende ao focar no construto da espiritualidade, é estimular a pessoa a ser um observador mais ponderado, capaz de respeitar os limites pessoais, dos funcionários e da própria organização em que trabalha; é oferecer um equilíbrio para a vida – no trabalho e na família – bem como, vitalidade e energia tanto do ponto de vista individual quanto organizacional (Menegat, Sarmiento, & Díaz, 2014).

Especificamente, sendo o trabalho a ambiência em que se busca identidade, impulsiona o sujeito a criar e a se fazer reconhecer como singular, a espiritualidade oferece o desenvolvimento e manutenção do prazer no trabalho, o qual, está ligado ao reconhecimento de si, de seus valores, ideais, e de sua autonomia. Nessa perspectiva, valorizar o reconhecimento da imagem de si e a possibilidade do reconhecimento na percepção dos outros quanto profissio-

nal, sugere a existência e manutenção de uma identidade, a qual, poderá ser vista como o processo que é, e não como um produto do processo: é o movimento da identificação ligado a individuação (Lhuillier, 2013). Esse pressuposto define o que Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) apresenta como as três principais dimensões da espiritualidade (ver Quadro 2).

Quadro 2: *Principais Dimensões da Espiritualidade*

Dimensões	Conceito
<i>Trabalho como Significado</i>	Representa o grau em que os indivíduos experimentam um sentido profundo de sentido e propósito na realização do seu trabalho.
<i>Sentido de Comunidade</i>	Significa o grau em que os membros organizacionais experimentam uma forma conexão ou relação com outras pessoas.
<i>Alinhamento com os valores Organizacionais</i>	Representa a medida em que os indivíduos sentem que existe congruência entre os seus valores pessoais e a missão ou propósito da organização.

Fonte: Adaptado de Rego, Cunha e Souto (2007, p. 6).

Levando-se em consideração que as empresas são formadas por indivíduos, até mesmo as virtuais, a administração, ainda assim, tem quanto foco os seres humanos, de maneira a tornar suas forças um potencial efetivo ao tempo que deve tornar a fraqueza algo irrelevante (Drucker, 2009). É diante dessa perspectiva que a espiritualidade tem potencial para influenciar as formas de gestão das organizações, pois ela tem implicações diretas na relação da empresa com os clientes, com os resultados, liderança e com o gerenciamento das pessoas, etc. (Menegat, Sarmiento, & Díaz, 2014).

Desta forma, partindo destas perspectivas teóricas, a título de lembrança para o leitor, o objetivo principal deste estudo, a partir dos achados nas análises exploratórias realizadas por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), pretende-se verificar a organização fatorial proposta pelos autores supracitados, em uma amostra com distintos trabalhadores brasileiros.

Apesar de se encontrar, no estudo desses autores uma garantia fatorial e consistência interna na análise da mesma, de acordo com Tolentino, Maia, Formiga, Souza e Melo (2016), destaca-se que na análise exploratória, existe um inconveniente: ela pauta-se estritamente nos dados obtidos não conside-

rando um modelo teórico fixo que oriente a extração das dimensões latentes e muito menos tendo o poder de apresentar qualquer indicação sobre a bondade de ajuste do modelo; com isso, as técnicas de modelagem estrutural têm a clara vantagem de levar em conta a teoria para definir os itens pertencentes a cada fator, bem como, apresentar indicadores de bondade de ajuste que permitem decidir objetivamente sobre a validade de construto da medida analisada (p. 42).

Ainda de acordo com Tolentino, Maia, Formiga, Sousa e Melo (2016, p. 42-43), dois resultados principais podem ser esperados ao trabalhar com a análise de modelagem estrutural: 1- estimativa da magnitude dos efeitos estabelecida entre variáveis, as quais estão condicionadas ao fato de o modelo especificado (isto é, o diagrama) estar correto, e 2 - testar se o modelo é consistente com os dados observados, a partir dos indicadores estatísticos, podendo dizer que resultado, modelo e dados são plausíveis, embora não se possa afirmar que este é correto. Atende-se assim, não a certeza total do modelo, mas, a sua probabilidade sistemática na relação entre as variáveis. Um dos principais objetivos das técnicas multivariadas – neste caso, considera-se a modelagem de equação estrutural - é expandir a habilidade exploratória e/ou confirmatória na análise do pesquisador e a eficiência estatística e teórica no momento em que se quer provar a hipótese levantada no estudo com um construto psicológico.

Apesar das técnicas estatísticas tradicionais compartilharem de limitações, nas quais, é possível examinar somente uma relação entre as variáveis, é de suma importância para o pesquisador o fato de ter relações simultâneas; afinal, em alguns modelos existem variáveis que são independentes em algumas relações e, dependentes em outras. A fim de suprir esta necessidade, a modelagem de equações estruturais examina uma série de relações de dependência simultâneas, esse método é particularmente útil quando uma variável dependente se torna independente em relações subsequentes de dependência. Com isso, o presente estudo tem como objetivo tanto avaliar a organização fatorial, previamente observada por Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), bem como, verificar a convergência desta medida associada a variável do engajamento no trabalho.

Método

Amostra

Para calcular a amostra referente utilizou-se o pacote estatístico GPower 3.1; trata-se de um software destinado a calcular o poder estatístico, tendo como base, não apenas o 'n' necessário para a pesquisa, mas, também, o tipo de cálculo a ser realizado (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007). Para a coleta de dados deste estudo, considerou-se uma probabilidade de 95% ($p < 0,05$), magnitude do efeito amostral ($r \geq 0,30$) e um padrão de poder hipotético ($\pi \geq 0,80$); a partir desses critérios, uma amostra de 138 sujeitos revelou-se suficiente (tendo como indicadores, $t \geq 1,98$; $\pi \geq 0,95$; $p < 0,05$).

O estudo obteve a participação de 324 sujeitos, em que 95,37% da amostra caracterizam-se por exercer uma atividade profissional. Dos respondentes alcançados, 61% corresponde ao sexo feminino, e 39% ao sexo masculino. Para este quesito do questionário é importante destacar que 0,93% da amostra por algum motivo não respondeu, o que torna a categoria sexo considerada nula. A faixa etária predominante dos sujeitos varia entre 30 a 39 anos ($M = 35,20$; $DP = 11,24$), com frequência e grau de religiosidade entre 3 e 4, de acordo com a escala de Likert proposta. A amostra define-se como não probabilística, pois buscou-se aleatoriamente e intencionalmente pessoas que se dispusessem a participar no preenchimento do formulário enviado por meio de plataforma digital.

Instrumento

No Brasil, é possível destacar Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014) como os responsáveis pela criação do Inventário de Espiritualidade no Trabalho (IET) trazendo uma profunda discussão em sua literatura a respeito de pesquisas empíricas anteriores, ao tempo que buscou desenvolver um instrumento capaz de ampliar e sedimentar a sensibilidade, reação e posicionamento dos indivíduos quanto à espiritualidade no trabalho. Para tal, o instrumento criado considera dois fatores: trabalho como propositivo de vida e senso de

comunidade, pois foram os que se mantiveram mais estáveis nos estudos levantados pela autora.

O primeiro fator busca-se avaliar no sujeito a importância que esse trabalho possui para a sua vida, ressaltando a influência que ele possui em aspectos relacionados ao sentido, razões, vitórias e significados. O segundo fator compreende 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.

A versão inicial do IET apresentou 37 itens em forma de frases, divididas entre trabalho como propositivo de vida (17) e senso de comunidade (20), sendo aplicados a 191 trabalhadores. Foram submetidos a análise descritiva preliminares, a exemplo do Teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de Bartlett, com extração de fatores pelo método Principal Components (PC) e o *scree plot*. O critério para seleção dos itens foi, carga fatorial igual ou maior que 0,45 (positiva ou negativa). Após análise feita, os 37 fatores mostraram consistência, nova análise fatorial foi feita, agora se aplicando a 362 trabalhadores de empresas situadas nos estados de Minas Gerais e Santa Catarina. Com as análises anteriores mantidas, houve alteração do método de extração de fatores, fixando para a fatorialização dos eixos principais (*Principal Axis Factoring* - PAF) e rotação *Oblíqua*, com delta (\otimes) igual a zero; esta segunda análise tornou inviável a permanência de oito itens segundo os critérios de carga fatorial citada na primeira aplicação (Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014).

Desta forma, em sua versão final, o IET ficou constituído com 29 itens distribuídos nos dois fatores: senso de comunidade (fator 1 com 14 itens; com índice de precisão de Alfa de Cronbach de 0,94) e trabalho como propósito de vida (fator 2 com 15 itens; com índice de precisão de Alfa de Cronbach de 0,93). Quando na versão completa, considerando todos os itens, o Alfa foi de 0,93, o que denota um instrumento para pesquisas de grande valia, já que para o Alfa um valor crucial é de pelo menos 0,70 (Siqueira et al., 2014). Tamanho resultado tornou possível que a autora propusesse uma versão reduzida deste instrumento, com apenas 10 itens, o qual será utilizado no presente estudo. Para tanto, aferiu uma análise de correlação (r de Pear-

son) entre os dois fatores da versão completa, o que destacou cinco itens em cada um dos fatores com maior carga fatorial produzido pela rotação PAF e *Oblíqua* na matriz-padrão.

Embora de maneira parcimoniosa, a utilização da escala reduzida se deu, pois, ao se calcularem os índices de precisão dos fatores, tal versão apresentou o fator senso de comunidade com um Alfa de 0,89, ao tempo que o fator trabalho como propósito de vida de 0,87. O índice geral de precisão da escala com os 10 itens foi de 0,85; desta maneira o IET reduzido pode ser tido como uma escala alternativa e válida (Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014).

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 em que 1 = Discordo totalmente a 5 = Concordo totalmente.

Buscando verificar a convergência do IET, utilizou-se a Escala de Engajamento no Trabalho (EEngT); trata-se de uma medida elaborada por Siqueira, Martins, Lima, Agapito e Souza (2011) e que é composta por 10 itens, os quais, distribuídos em dois fatores, cada um com cinco itens (fator vigor, o qual, apresentou um índice de consistência interna (α) de 0,78 e o fator absorção com alfa de 0,86). Os respondentes deveriam indicar suas respostas numa escala de frequência de cinco pontos (1 = nunca; 2 = poucas vezes; 3 = às vezes; 4 = muitas vezes; 5 = sempre). No presente estudo, realizou-se a análise do alfa de Cronbach, o qual, revelou um escore alfa muito próximo aos encontrados por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), especificamente, 0,77 e 0,87. Mesmo estabelecendo a exclusão dos itens da EEngT, os alfas estiveram dentro dos limites esperados, variando de 0,83 a 0,86, observou-se também, uma correlação intraclasse de 0,85 (95% IC = 0,83-0,88; F = 6,84, $p < 0,005$), condição essa, que não interfere na consistência da medida em questão e garante além da administração da escala a população avaliada, que ela poderá contribuir para os objetivos do estudo.

Além desse instrumento, um questionário com a caracterização sócio demográfica foi incluído; tratou-se de um instrumento que compreendia aspectos relacionados ao sexo, idade, renda, profissão e tempo de serviço.

Procedimento da coleta e análise de dados

O Inventário de Espiritualidade no Trabalho foi aplicado por meio eletrônico através do *Google forms* e individualmente aos profissionais em atuação no mercado de trabalho brasileiro, quando na forma física do questionário. Para ambas as formas de participação, seja no formulário enviado por meio das redes sociais e/ou e-mails e no questionário físico, foram apresentadas as principais informações acerca do objetivo da pesquisa, bem como, instruções para entendimento das questões, como forma de incentivar e buscar respostas com clareza.

Buscou-se a participação voluntária dos sujeitos, informando que não era necessária a identificação e que poderiam desistir da pesquisa no momento que quisessem, não havendo prejuízo algum para eles. O questionário foi disponibilizado durante o mês de junho. Na forma física do questionário, foi administrado aos respondentes *in loco* de trabalho, para esta etapa, 30 minutos foi suficiente para que estes realizassem a tarefa.

Quanto a análise dos dados, tomando como base o estudo fatorial de Siqueira Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014) sobre a espiritualidade no trabalho, além das estatísticas descritivas (média e desvio padrão) e correlação de Pearson, teste t de *Student*, realizou uma análise fatorial confirmatória; esta última análise tem o objetivo de avaliar se o modelo bidimensional, previamente encontrado pelos autores supracitados e ainda apresentar indicadores psicométricos para avaliar de forma robusta a estrutura fatorial teorizada, principalmente, quando comparar os modelos alternativos (por exemplo, unifatorial e o bifatorial ortogonal) com o modelo esperado, isto é, o bifatorial oblíquo.

Sendo assim, para o cálculo da análise fatorial confirmatória, considerou-se como entrada, a matriz de covariâncias, tendo sido adotado o estimador *ML* (*Maximum Likelihood*). Sendo um tipo de análise estatística mais criteriosa e rigorosa, testou-se a estrutura teórica que se propõe neste estudo: isto é, a estrutura com quatro fatores. Esta análise apresenta alguns índices que permitem avaliar a qualidade de ajuste do modelo proposto (Byrne, 2012; Hair; Tatham; Anderson & Black, 2005). A seguir serão apresentados esses indicadores:

- O χ^2 (qui-quadrado) testa a probabilidade do modelo teórico se ajustar aos dados: quanto maior o valor do χ^2 pior o ajustamento. Entretanto, não tem sido muito aplicado na literatura, sendo mais comum considerar sua razão em relação aos graus de liberdade ($\chi^2/g.l.$). Neste caso, valores até 3 indicam um ajustamento adequado; *Raiz Quadrada Média Residual* (RMR), que indica o ajustamento do modelo teórico aos dados, na medida em que a diferença entre os dois se aproxima de zero; O *Goodness-of-Fit Index* (GFI) e o *Adjusted Goodness-of-Fit Index* (AGFI) são análogos ao R^2 na regressão múltipla e, portanto, indicam a proporção de variância-covariância nos dados explicada pelo modelo. Os valores desses indicadores variam de 0 a 1, sendo que os valores na casa dos 0,80 e 0,90, ou superiores, indicam um ajustamento satisfatório; A *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA), com seu intervalo de confiança de 90% (IC90%), é considerado um indicador de “bondade” de ajuste, isto é, valores altos indicam um modelo não ajustado. Assume-se como ideal que o RMSEA se situe entre 0,05 e 0,08, aceitando-se valores até 0,10; O *Comparative Fit Index* (CFI) - compara de forma geral o modelo estimado ao modelo nulo, considerando valores mais próximos de um como indicadores de ajustamento satisfatório; O *Expected Cross-Validation Index* (ECVI) e o *Consistent Akaike Information Criterion* (CAIC) são indicadores geralmente aplicados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outro. Valores baixos do ECVI e CAIC expressam o modelo com melhor ajuste. Realizaram-se, também, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0,70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0,50.

Resultados

Pretendendo atender ao objetivo do presente estudo, teve-se como orientação teórico e empírica comparativa para o modelo fatorial em questão a proposta original de Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), tanto em relação a perspectiva conceitual quanto da organização fatorial da pretensa medida; para os autores supracitados, a espiritualidade no trabalho (escala re-

duzida) poderá ser mensurada através de um modelo bifatorial (a saber: senso de comunidade e trabalho como propósito de vida).

Antes de atender a este objetivo, efetuou-se uma análise de conteúdo para os itens da referida escala; nesta etapa, pretendeu verificar a discriminação dos itens, bem como, a relação entre os termos dos itens e sua representatividade de comportamento-domínio. A partir destas propostas, decidiu-se verificar o poder discriminativo dos itens, o qual tem como objetivo apresentar uma maior especificidade na análise estatística para a organização e verificação da distribuição da escala em questão. Para tanto, buscou-se avaliar, a partir dos pressupostos da Teoria Clássica dos Testes (TCT), se os itens apresentavam capacidade de discriminar pessoas com magnitudes próximas, ou seja, discriminar aquelas dos grupos inferiores e superiores com relação ao construto medido (Pasquali, 2010; Hutz, Bandeira, & Trentini, 2015).

Com a finalidade de discriminação dos itens da escala, foi calculada uma pontuação total da escala e em seguida sua mediana; os respondentes com pontuação abaixo da mediana foram classificados como sendo do grupo inferior, enquanto que aquelas com pontuações acima da mediana foram definidas como do grupo superior. Considerando-se cada um dos itens desta medida, efetuou-se um teste t para amostras independentes e compararam-se ambos os grupos observando quais dos itens da escala discriminam as pessoas com magnitudes próximas estatisticamente significativas (tabela 1).

Ciente de que os itens discriminam as pontuações dos sujeitos sobre a espiritualidade no trabalho, avaliou-se a representatividade do conteúdo. A partir dessa perspectiva, realizou-se uma correlação de Pearson (r) para avaliar a relação dos itens da escala com a pontuação total da mesma; conforme observado, ainda na tabela 1, todos os 10 itens se correlacionaram significativamente com a pontuação total da escala, tendo correlações acima de 0,50. Como podem ser observados, todos os itens, além de apresentarem um poder discriminativo em relação ao construto pretendido, revelaram uma representatividade comportamento-domínio convergente.

Tabela 1: Poder discriminativo dos itens da escala de Escala de Espiritualidade (versão reduzida)

Itens da escala espiritualidade (versão reduzida)	<i>t</i>	Correlação item-escala (pontuação total do IET)
IET 1	-10,41*	0,67*
IET 2	-10,44*	0,65*
IET 3	-13,08*	0,72*
IET 4	-9,34*	0,67*
IET 5	-11,39*	0,74*
IET 6	-10,35*	0,69*
IET 7	-10,95*	0,71*
IET 8	-7,67*	0,53*
IET 9	-12,55*	0,77*
IET 10	-11,26*	0,73*

Notas: * $p < 0,001$; IET = escala de espiritualidade (reduzida)

Conhecido a discriminação e representatividade dos itens da referida escala, efetuou-se uma análise de modelagem de equação estrutural. Com base na perspectiva teórica do construto apresentado e estatístico, gerou-se no programa AMOS 21.0, o modelo pretendido (modelo bifatorial oblíquo, o qual, sugere a o somatório de uma quantidade específica de itens para cada um dos fatores, os quais, são interdependentes), bem como modelos comparativos (unifatorial - modelo que sugere a o somatório de todos os itens como pontuação total; bifatorial ortogonal - neste, as dimensões não estão relacionadas). Gerado os modelos, observou-se que o melhor resultado foi apresentado no modelo hipotetizado (bifatorial oblíquo), pois este, foi garantido quando se comparou aos indicadores psicométricos dos demais modelos (ver tabela 2).

Tabela 2: *Indicadores psicométricos da comparação da estrutura fatorial IET.*

Modelos	Medidas de ajuste absoluto				Medidas de ajuste incremental			Medidas de ajuste parcimonioso	
	χ^2/df	RMRst	GFI	AGFI	CFI	TLI	RMSEA (intervalo)	CAIC	ECVI (intervalo)
M1*	16,47	0.22	0.78	0.62	0.77	0.67	0.22 (0.20-0.24)	683,02	1,77 (1,55-2,01)
M2**	4,08	0.19	0.90	0.87	0.95	0.93	0.10 (0.09-0.12)	286,55	0,55 (0,45-0,67)
M3***	2,06	0.04	0.97	0.93	0.99	0.98	0.06 (0.04-0.08)	245,54	0.35 (0,29-0,42)

Notas: *Modelo Unifatorial; **Modelo bifatorial ortogonal; *** Modelo bifatorial oblíquo

Além dos indicadores psicométricos observados na tabela 1, outros, mais parcimoniosos (por exemplo, o AIC, BIC e BCC), garantiram o modelo hipotetizado, justamente, por serem resultados que acompanham o CAIC e ECVI, os quais, utilizados para avaliar a adequação de um modelo determinado em relação a outros modelos para comparação fatorial (neste caso, a proposta do modelo bifatorial oblíquo em relação ao modelo bifatorial ortogonal e unifatorial) (Marôco, Tecedeiro, Martins & Meireles, 2008). Trata-se de um indicador comparativo para verificar a melhor estrutura fatorial, estes tiveram melhores resultados em relação aos outros modelos; como observado na tabela 3, os melhores indicadores foram apresentados no modelo bifatorial oblíquo corroborando assim, uma organização fatorial consistente numa amostra de distintos trabalhadores por todo o Brasil.

Tabela 3: *Indicadores psicométricos de parcimônia para a comparação da estrutura fatorial da IET.*

Modelos	Indicadores de Parcimônia		
	AIC	BIC	BCC
M1*	573,07	660,02	574,69
M2**	176,60	263,55	178,22
M3***	111,67	217,54	113,89

Notas: *Modelo unifatorial; **Modelo bifatorial ortogonal; *** modelo bifatorial oblíquo.

Na tabela 4, pode-se observar que todas as saturações (Lambdas, λ) estiveram dentro do intervalo esperado $|0 - 1|$, denotando não haver problemas com a estimação proposta, com todas são estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96, p < 0,05$) garantindo a qualidade da validade estrutural (ver tabela 3); observaram-se, também, associação Phi (λ) positivas entre os fatores de Senso de Comunidade (SC) e Trabalho como Propósito de Vida (TPV) ($\lambda = 0,42$).

Tabela 4: *Estrutura Fatorial do IET*

ξ (Constructo)	(Variáveis [itens])	λ (Escores Associativos)	E (erros)	CC	VME
Senso de comunidade (SC)	IET 1	0,79	0,62	0,89	0,61
	IET 2	0,86	0,75		
	IET 3	0,82	0,67		
	IET 4	0,62	0,38		
	IET 5	0,83	0,67		
Trabalho como propósito de vida (TPV)	IET 6	0,80	0,64	0,90	0,66
	IET 7	0,86	0,74		
	IET 8	0,55	0,30		
	IET 9	0,89	0,80		
	IET 10	0,92	0,84		

Notas: λ = Escores fatoriais da estrutura; ϵ (erros) = Erros de medida da estrutura;
 X = variáveis (itens); ξ = Construto psicológico.

VME = Variância Média Extraída. CC = Confiabilidade Composta. IET = itens de espiritualidade no trabalho

É preciso salientar, no que se refere a validade deste construto, que também realizaram-se, tanto o cálculo de confiabilidade composta (CC) quanto da variância média extraída (VME); no primeiro indicador exige-se que o nível do escore seja acima de 0.70, enquanto no segundo indicador é preciso um nível acima de 0.50 (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Campara, Tavares, & Silva, 2009) (ver também, tabela 4). Observou-se que para as dimensões da espiritualidade no trabalho, o CC e o VME, estiveram igual e/ou acima do exigido na literatura, isto é, para o senso de comunidade no trabalho observou-se

um CC de 0.89 e para o trabalho como propósito de vida foi de 0,90. No que se refere ao VME, este, respectivamente, foi de 0,61 e 0,66. Tais resultados, evidenciam tanto a confiabilidade quanto a validade convergente do construto avaliado, justificando a adequabilidade da estrutura fatorial da pretensa medida numa amostra em colaboradores de distintos espaços organizacionais.

Esses resultados foram confirmados quando se observaram as estimativas de predição, a partir da análise de regressão revelada para o modelo proposto, identificando que as variáveis significativas e a razão critério estiveram dentro do que é estatisticamente exigido e estatisticamente diferentes de zero ($t > 1,96$, $p < 0,05$) (Tabela 5). Esses resultados, revelaram não haver uma multicolineariedade, condição essa, observada no VIF (definida em português como: Inflação da Variância do Fator - IVF) com base no fator de tolerância entre as variáveis (este fator, deverá apresentar escores que não excedam um valor acima de 5), pois, poderá implicar na baixa qualidade do modelo empírico estimado (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005; Marôco, 2010); sendo assim, observou-se que o IVF variou de 1,49 a 4,01 ($p < 0,01$), tendo uma média IVF de 2,57, revelando não existir multicolinearidade, condição que contribui para a estimação do modelo pretendido.

Tabela 5: *Indicadores das estimativas preditivas dos fatores do IET*

Itens	relação	Fator	Estimativa	d.p.	Razão Critério	p<	IVF
IET 1	<---	SC	1,000	---	---	---	2,35
IET 2	<---	SC	1,013	,061	16,727	0,001	3,01
IET 3	<---	SC	,822	,051	16,106	0,001	3,10
IET 4	<---	SC	,813	,074	11,041	0,001	2,75
IET 5	<---	SC	,931	,057	16,243	0,001	4,02
IET 6	<---	TPV	1,000	---	---	---	1,76
IET 7	<---	TPV	,955	,042	22,910	0,001	2,93
IET 8	<---	TPV	,465	,045	10,363	0,001	1,49
IET 9	<---	TPV	,925	,056	16,541	0,001	3,54
IET 10	<---	TPV	,910	,061	14,917	0,001	4,01

Notas: SC = sentido de comunidade; TPV = trabalho como propósito de vida.

Tendo garantido a medida de espiritualidade no trabalho, resolveu-se, verificar a validade convergente desta medida associando ao construto do engajamento no trabalho. De acordo com Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), trata-se de uma variável do tipo motivacional positivo, caracterizada por vigor, dedicação e absorção, sempre relacionado ao trabalho, que implica sentimento de realização que envolve pensamento e sentimento positivo durante a execução de atividades de trabalho, repercutindo no crescimento e desenvolvimento pessoal e na qualidade do desempenho profissional). Este construto poderá ser avaliado com base em duas dimensões, as quais relacionadas entre si, “uma dimensão diz respeito é vigor (refere-se as crenças acerca da capacidade do trabalho de desencadear no indivíduo sensações de disposição, energia e força enquanto realiza suas tarefas) e a outra dimensão, categorizada com Absorção (salienta crenças de que o trabalho pode proporcionar concentração, atenção e foco enquanto o indivíduo realiza suas tarefas)” (Siqueira, Martins, Orengo, & Souza, 2014, p. 151).

Para a verificação dessa proposta do cálculo, realizou-se uma correlação de Pearson entre as variáveis, esperando uma relação direta e significativa entre eles. Os resultados observados revelaram que a espiritualidade no trabalho se relacionou positiva e, significativamente, com Engajamento (pontuação total da escala) e com as dimensões de Vigor e Absorção ($r = 0,42$; $0,40$ e $0,42$, respectivamente). Esses resultados sugerem que organizações que visam desenvolver o sentido e significado trabalho (isto é, a espiritualidade) em seus colaboradores, provavelmente, causará uma influência na dinâmica do engajamento com o trabalho na organização. Quanto maior for a espiritualidade, maior será tanto o engajamento em geral, bem como, com o vigor e absorção.

A partir desses resultados, optou-se em realizar uma correlação de Pearson entre a variáveis espiritualidade no trabalho e dados sociodemográficos. Desta maneira, observou-se uma relação positiva apenas com a idade ($r = 0,18$; $p < 0,05$), as demais variáveis (por exemplo, sexo, renda econômica e grau de religiosidade) não apresentaram escores significativos. Sendo assim, em função da variável idade, realizou-se o cálculo do qui-quadrado, buscando verificar a associação entre idade e espiritualidade organizacional.

Para realizar cálculo do qui-quadrado, com objetivo de responder as comparações por nível etário e de espiritualidade organizacional, realizou-se uma análise descritiva, tendo em conta a análise de quartis, através da qual, dividiu as variáveis em níveis categoriais; o nível etário, categorizou-se em dois níveis: menor que 35 anos e maior que 35 anos e a nível de espiritualidade organizacional em três níveis (baixo, moderado e elevado). Em seguida, procedeu-se à análise da distribuição da amostra, considerando as variáveis em estudo observando que as variáveis aqui destacadas apresentaram distribuição normal, dado que os valores de assimetria (AS_Q) e curtose (C_p), respectivamente, idade ($AS_Q = -0,25$ a $0,25$; $C_p = -1,95$ a $1,95$) e espiritualidade organizacional ($AS_Q = -0,02$ a $0,02$; $C_p = -1,43$ a $1,43$), resultados esses, dentro do hipoteticamente, esperado (Field, 2009; Grayetter & Wallnau, 2014). Assim, observou-se um maior percentual para os sujeitos abaixo de 35 anos, no baixo nível de espiritualidade no trabalho (64%; $n = 65$) ($\chi^2_{gl} = 8,55/2$; $p = 0,01$).

Discussão

A partir desses resultados é possível corroborar a estrutura fatorial composta por dez itens, a qual, é distribuída em dois fatores; além de revelarem consistência na associação item-fator em relação a teoria e medida proposta por Siqueira, Martins, Zanelli e Oliveira (2014), destacadas nas associações lambdas (λ), também, salienta-se a interdependência (γ) entre os fatores (Sentido de comunidade e Trabalho como propósito de vida), isto é, o respondente que pontuar alto em um dos fatores, provavelmente, apresentará também, um alto escore no outro fator. E mais! Não houve apenas uma boa força associativa, mas, elas foram significativas e confirmado através das estimativas preditivas do modelo fatorial hipotetizado (cf. tabela 5) (Hair, Tatham, Anderson, & Black, 2005). Um detalhe nestes achados pode ser referido a Inflação da Variância do Fator (IVF), que apresentou escores menores a 5, revelando a segurança qualitativa do modelo da medida proposta.

Apesar de ter observado no estudo dos autores supracitados (cf. Siqueira, Martins, Orengo & Souza, 2014) resultados que contemplem indicadores de robustez nas análises de modelagem e equação estrutural realizada pelos mes-

mos, os achados no presente estudo, pretende acrescentar outros indicadores psicométricos, também importantes, para que tal medida sustente a direção teórica e empírica estabelecida pelos autores (por exemplo, destacam-se o CC, VME e VIF, bem como, AIC, BIC e BCC).

Desta maneira, o modelo estrutural comprovado garante tanto a medida do construto que avalia a espiritualidade no mundo do trabalho, esta, refere-se a “um estado mental positivo nutrido pelo indivíduo no ambiente organizacional, sendo composto por duas dimensões cognitivas: Senso de comunidade (diz respeito ao pertencimento entre as pessoas no ambiente de trabalho) e Trabalho como propósito de vida (refere-se as crenças de que o trabalho realizado oferece uma finalidade para a vida do indivíduo)” (Siqueira, Martins, Zanelli, & Oliveira, 2014, p. 165); quanto a possibilidade de que é possível verificar o nível de variação desse construto em colaboradores em distintos tipos de organizações, principalmente, quando se pretender inovar nos processos avaliativos na gestão de pessoas, condições essas, na contemporaneidade laboral, que tem focado mais nas variáveis positivas do trabalho do que no pragmatismo funcional na organização.

A importância de se avaliar este construto se deve ao fato, de que, uma dinâmica saudável e produtiva na organização não poderá ter uma polarização de responsabilidade, mas, salientar a necessidade de que ambos tenham o vislumbre de um auto-investimento profissional, social e humano, fazendo com que o trabalho seja muito mais do que mera atividade de demanda setorial. Esse fato é importante, pois, no resultado idade e nível de espiritualidade, o maior percentual na baixa espiritualidade esteve para os mais jovens, condição essa, que merece ser destacada, até porque, esse percentual independe do sujeito da organização pública ou privada e se é colaborador feminino ou masculino, já que nestas variáveis, os resultados não foram significativos; assim, será preciso ter acima de 35 anos e experiência e tempo de trabalho para ter consciência de que é preciso *nutrir* em si um estado mental que dê sentido e qualidade de vida no trabalho?

Tais resultados podem contribuir para que organização e colaboradores reflitam qual o significado do trabalho, já que, conviver na organização estar para além das assinaturas, papéis, canetas e cafés, aponta-se em direção de

um sentido humano e poder gerir *nichos* de relações positivas no ambiente profissional; obviamente, não se trabalha em uma organização para fazer amigos, pelos menos, este não a primeira e nem a última função na seleção profissional, mas, ainda assim, é possível fazer amigos e ser profissionalmente, saudável.

Considerando os achados nesta pesquisa, não somente assume-se o modelo bifatorial para mensurar a espiritualidade no trabalho corroborando a proposta de Siqueira, Martins, Orengo e Souza (2014), bem como, salienta-se a importância deste construto para a satisfação, qualidade de vida e atitudes de produtividades nas organizações, pois, houve relação positiva com o engajamento dos funcionários na organização.

De forma geral, espera-se que os objetivos deste estudo tenham sido cumpridos, os quais: verificar se a organização fatorial da medida de espiritualidade no trabalho, a partir de indicadores estatísticos mais robustos, se mantém em uma amostra com distintos trabalhadores brasileiros e se tal construto se diferencia entre as variáveis sexo, idade e tipo de organização.

Assim, os resultados apresentados pretenderam contribuir para a explicação de uma área mais humanista no desenvolvimento psicológico do trabalhador em relação e a auto avaliação que o mesmo venha fazer sobre o papel que ele e organização tem, na direção estrutural e funcional, do ajustamento psicossociológico no comportamento organizacional e na gestão de pessoas frente a dinâmica trabalho-sociedade-organização.

Considerações finais

Apesar de observar que a medida de espiritualidade no trabalho se mantém significativamente, em sua estrutura empírica e teórica, faz-se necessário, refletir que tais condições de suporte organizacional não ocorre de forma isolada, mas que estaria inclusa na cultura da organização, permitindo ao sujeito desta percepção, afirma que a organização tem uma dinâmica funcional-estrutural adequada ao seu trabalho com promoção de saúde psicodinâmica, provavelmente, influenciando na sua produtividade e adesão as práticas e políticas organizacionais.

Mesmo que esses resultados sejam confiáveis, é preciso organizar e manter uma agenda de pesquisa e treinamento na área da psicologia organizacional e do trabalho, que contemplem não apenas os aspectos psicométricos da medida, mas, também, aspectos teóricos e aplicados da cultural em geral (isto é, da sociedade e organização). Para isso, é importante em estudos futuros contemplar as dimensões locais, específicas ou exclusivas da orientação de cada uma dessas culturas, com o objetivo de comparar os construtos estudados aqui para outro espaço geopolítico e social, já que se acredita que os respondentes poderão mudar de concepção e até percepção, quando na mudança do contexto sócio organizacional, condição essa que sugere novas aplicações desta medida para avaliar a manutenção do construto no ambiente organizacional.

De forma geral, a IET não se trata, somente, de uma medida garantida, mas, que esta poderá ser utilizada para avaliar a qualidade de vida do trabalhador, bem como, possibilidade de intervenção sócio organizacional quando se pretender investir na inovação e produtividade dos colaboradores e nas novas dinâmicas de gestão empresarial; condição essa, que poderia contribuir muito nos estudos na área da psicologia, podendo ser administrada (quanto avaliação ou diagnóstico organizacional) em distintos setores da organização; mas, devendo também, ser aplicado na área da sociologia, educação e saúde que demande preocupação para uma organização consistente e saudável.

REFERÊNCIAS

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Barreto, T. F., Thompson, A. C. R. T. F., & Feitosa, M. G. G. (2010, setembro). Mapeamento da produção acadêmica nacional em espiritualidade no ambiente de trabalho: o Brasil em desenvolvimento tardio? (p. 13). *Anais dos Seminários de Administração*, São Paulo, Brasil.
- Barreto, T. F., Thompson, A. C. R. T. F., Bastos, B. E. N., & Feitosa, M. G. G. (2011, outubro). Além da visão romântica: desvelando os potenciais aspectos nocivos da espiritualidade no ambiente de trabalho (p. 14). *Anais dos Seminários de administração*, São Paulo, Brasil.
- Butts, D. (1999). Spirituality at Work: An Overview. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 328-332.
- Byrne, B. M. (2012). *Structural Equation Modeling with Mplus: Basic Concepts, Applications, and Programming*. New York: Routledge.
- Cimbalista, S. (2010). Cultura da empresa: a sua influência no cotidiano do trabalho e na vida dos trabalhadores do setor automóvel brasileiro e português. *E-cadernos ces*, 8, 153-182.
- Daniel, J. L. (2010). The effect of Workplace Spirituality on Team Effectiveness. *Journal of Management Development*, 29(5), 442-456.
- Drucker, P. F. (2009). *O líder do futuro*. São Paulo: Futura.
- Ezemere, J. I. (1999). *Espiritualidade nas empresas*. São Paulo: Makron Books.
- Fandiño, A., Souza, M., Formiga, N., Menezes, R., & Bentes, S. R. (2015). Organizational Anomie, Professional Self-concept and Organizational Support Perception: Theoretical Model Evidences for Management. *International Journal of Business and Social Science*, 6(11), 1-10.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39(2), 175-191.
- Field, A. (2009). *Descobrendo a estatística usando o SPSS*. (2° ed.). Porto Alegre: Artmed/Bookman.
- Finlayson, C. (2001). Belief in your Business. *Oregon Business*, 24(8), 36-39.

[34] Nilton S. Formiga, Bruna Freire Oliveira, Ismael de Mendonça Azevedo, Ralyna Symone Ramos Soares Lopes y Anthonieta Looman Mafra

- Geigle, D. (2012). Workplace Spirituality Empirical Research: A Literature review. *Business and Management Review*, 2(10), 14-27.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (Eds.). (2003). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: Me Sharpe.
- Grayetter, F., & Wallnau, L. (2014). *Essentials of Statistics for the Behavioral Sciences*. Belmont: Wadsworth.
- Guillory, W. A. (2000). *Spirituality in the Workplace. A guide for adapting to the chaotically Changing Workplace*. Salt Lake City: Innovations International.
- Hair, J. F.; Anderson, R. E.; Tatham, R. L.; Black, W. (2005). *Análise Multivariada de Dados*. Porto Alegre: Bookman.
- Hutz, C. S., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Eds.). (2015). *Psicometria*. Porto Alegre: Artmed.
- Leigh, P. (1997). The New Spirit at Work. *Training & Development*, 51(3), 26-34.
- Lhuillier, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492. Recuperado em <http://www.ufrgs.br/seerpsicsoc/ojs2/index.php/seerpsicsoc/article/view/3642/2260>
- Limongi-França, A. C. (2006). *Comportamento organizacional: conceitos e práticas*. São Paulo: Saraiva.
- Luthans, F. (2002). Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7(SPE), 51-73.
- Marôco, J. (2010). *Análise de equações estruturais*. Lisboa: Report Number.
- Marôco, J., Tecedero, M., Martins, P., & Meireles, A. (2008). Estrutura fatorial de segunda ordem da Escala de Burnout de Maslach para estudantes numa amostra portuguesa. *Análise Psicológica*, 4(26), 639-649.
- Marujo, H. Á., Neto, L. M., Caetano, A., & Rivero, C. (2007). Revolução positiva: Psicologia positiva e práticas apreciativas em contextos organizacionais. *Comportamento organizacional e gestão*, 13(1), 115-136.
- Menegat, J., Sarmiento, D. F., & Díaz, M. (2014). Bem-estar no ambiente de trabalho: a espiritualidade como diferencial. *Conhecimento & Diversidade*, 6(12), 129-144.

- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Nascimento, L. C., Santos, T. F. M., Oliveira, F. C. S., Pan, R., Flória-Santos, M., & Rocha, S. M. M. (2013). Espiritualidade e religiosidade na perspectiva de enfermeiros. *Texto & contexto em enfermagem*, 22(1), 52-60.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas*. Porto Alegre, Brasil: Artmed.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Rego, A., Cunha, M. P., & Souto, S. (2007). Espiritualidade nas organizações e comprometimento organizacional. *RAE-eletrônica*, 6 (2). Recuperado em <http://rae.fgv.br/rae-eletronica/vol6-num2-2007/espirtualidade-nas-organizacoes-comprometimento-organizacional>.
- Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. P. (2007). Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho. *Comportamento Organizacional e Gestão*, 13(1), 7-36. Recuperado em http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0872-96622007000100002&lng=pt&tlng=pt.
- Robbins, S. P. (2005). Comportamento organizacional. 11ª edição. *São Paulo: Pearson Prentice Hall*.
- Silva, R. R., & Siqueira, D. (2009). Espiritualidade, religião e trabalho no contexto organizacional. *Psicologia em Estudo*, 14(3), 557-564.
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Lima, L. G., Agapito, P. R., & Souza, W. S. (2011). Construção e validação fatorial da Escala de Engajamento no Trabalho - EEGT. *Anais do Congresso Luso-Brasileiro de Psicologia da Saúde e Congresso Ibero-Americano de Psicologia da Saúde*, 2/1. Recuperado em: <http://www.metodista.br/ev/psicologia-da-saude/anais/simposio.pdf/view>
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. C. F., Orengo, V. & Souza, W. S. Engajamento no trabalho. Em: Siqueira, M. M. M. (Org.). *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. (pp. 147-156). Porto Alegre: Artmed, 2014.
- Siqueira, M. M. M.; Martins, M. C. F.; Zanelli, J. C.; Oliveira, E. L. (2014). Espiritualidade no Trabalho. In: Siqueira, M. M. M. (Ed.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional*. (p. 157-171). Porto Alegre: Artmed.

[36] Nilton S. Formiga, Bruna Freire Oliveira, Ismael de Mendonça Azevedo, Ralyna Symone Ramos Soares Lopes y Anthonieta Looman Mafra

Souto, S. O., & Rego, J. A. (2006). Espiritualidade nas Organizações, Positividade e Desempenho. *Anais do EnANPAD – Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, Bahia*. Rio de Janeiro, RJ, 30.

Tolentino, T. M., Maia, M. F. M., Formiga, N. S., Sousa, B. V. O., & Melo, G. F. (2016). Modelagem estrutural fatorial e consistência interna da escala de autoestima de Rosenberg em adolescentes brasileiros. *Revista de Psicologia*, 6(2), 40-49. Recuperado em <http://www.periodicos.ufc.br/psicologiaufc/article/view/2580>

Turner, J. (1999). Regulars-Control-Ethics-Spirituality in the Workplace. *CA Magazine-Chartered Accountant*, 132(10), 41-42.

Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E y Bastos, A. V. B. (2004). *Psicologia, organizações e trabalho*. Porto Alegre: Artes Médicas.