



Universidade Federal do Sul da Bahia – UFSB
Centro de Formação em Ciências da Saúde
Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e
Biodiversidade

Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira

COMO AVALIAR A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE
DE TRABALHO?

Orientador(a): Prof (a) Dr(a). Maria Luiza Caires
Comper

TEIXEIRA DE FREITAS - BA
DEZEMBRO - 2024

Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira

COMO AVALIAR A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Saúde, Ambiente e Biodiversidade pertencente à Universidade Federal do Sul da Bahia, como parte das exigências para obtenção do título de mestre em Saúde, Ambiente e Biodiversidade.

Orientador(a): Prof (a) Dr(a). Maria Luiza Caires Comper

TEIXEIRA DE FREITAS - BA
DEZEMBRO - 2024

Catálogo na Publicação (CIP)
Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB)
Sistema de Bibliotecas (SIBI)

F383c Ferreira, Tatielle Andressa Rodrigues, 1993 –
Como avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?. / Tatielle
Andressa Rodrigues Ferreira. – Teixeira de Freitas, 2025.
92 f.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Luiza Caires Comper
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Sul da Bahia.
Centro de Formação em Ciências da Saúde. Programa de Pós-
Graduação em Saúde, Ambiente e Biodiversidade. Campus Paulo
Freire.

1. Espiritualidade. 2. Ambiente de Trabalho. 3. Saúde do Trabalhador.
4. Gerenciamento. I. Comper, Maria Luiza Caires. II. Título.

CDD – 331.256

Elaborado por Lucas Sousa Carvalho - CRB-5/1883



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO SUL DA BAHIA - UFSB
CAMPUS PAULO FREIRE
CENTRO DE FORMAÇÃO EM CIÊNCIAS DA SAÚDE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SAÚDE, AMBIENTE E
BIODIVERSIDADE



ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM SAÚDE, AMBIENTE E BIODIVERSIDADE

Aos vinte dias do mês de dezembro do ano de 2024, às 09h, via web conferência, por meio da sala virtual com link de transmissão <https://meet.google.com/qym-qhmm-nev>, reuniram-se a docente Dra. Maria Luiza Caires Comper (orientadora e presidenta da banca) e os/as membros/as da banca examinadora composta pelos/as docentes Dra. Renata Soares Passinho (membro externo do PPGSAB), Dra. Jannáina Velasques da Costa Pinto (membro interno ao PPGSAB) e Dra. Grasiely Faccin Borges (membro interno ao PPGSAB), a fim de argüirem a mestranda Tatielle Andressa R. Ferreira na defesa de sua dissertação, cujo trabalho intitula-se "COMO AVALIAR A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO?". Aberta a sessão pela presidenta da mesma, coube a candidato, na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo em seguida questionado pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações que foram necessárias. Os membros da banca consideraram a qualificação da dissertação:

(x) Aprovado/a () Reprovado/a

Dra. Maria Luiza Caires Comper
(UFSB PPGSAB)

Orientador/a e Presidente/a da banca

Documento assinado digitalmente
gov.br RENATA SOARES PASSINHO
Data: 18/02/2025 10:29:34-0300
Verifique em <https://validar.ifsc.gov.br>

Dra. Renata Soares Passinho
(Universidade Federal do Sul da Bahia)
Membro externo ao PPGSAB

Documento assinado digitalmente
gov.br GRASIELY FACCHIN BORGES
Data: 24/02/2025 13:01:36-0300
Verifique em <https://validar.ifsc.gov.br>

Dra. Grasiely Faccin Borges
(Universidade Federal do Sul da Bahia)
Membro interno ao PPGSAB

BANCA EXAMINADORA:

Documento assinado digitalmente
gov.br JANNAINA VELASQUES DA COSTA PINTO
Data: 19/02/2025 21:42:39-0300
Verifique em <https://validar.ifsc.gov.br>

Dra. Jannáina Velasques da Costa Pinto
(Universidade Federal do Sul da Bahia)
Membro interna do PPGSAB

Tatielle Andressa R. Ferreira
Discente PPGSAB

Documento assinado digitalmente
gov.br TATIELLE ANDRESSA RODRIGUES FERREIRA
Data: 24/02/2025 13:09:31-0300
Verifique em <https://validar.ifsc.gov.br>

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me abençoar ao longo de toda a jornada, e por me sustentar durante os desafios.

À minha família, pelo encorajamento, força e incentivo ao longo dos anos de estudo.

À minha orientadora, por todos os ensinamentos, dedicação e trabalho árduo nesta pesquisa.

Ao grupo de pesquisa NESPC, pelo compartilhamento de ideias e sugestões.

Ao CNPq, pelo apoio financeiro a esta pesquisa.

EPÍGRAFE

“A sabedoria, porém, lá do alto é, primeiramente, pura; depois, pacífica, indulgente, tratável, plena de misericórdia e de bons frutos, imparcial, sem fingimento.”

Tiago 3:1

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
LISTA DE QUADROS	9
LISTA DE FIGURAS	10
CAPÍTULO 1	11
1 APRESENTAÇÃO DA DISSERTAÇÃO	11
2 INTRODUÇÃO	12
2.1 Relevância estudo	14
2.1.1 Relevância pessoal.....	14
2.1.2 Relevância científica e social.....	15
3 EMBASAMENTO TEÓRICO	17
3.1 O que é espiritualidade?	17
3.2 O que é a espiritualidade no ambiente de trabalho?	20
3.3 Por que avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?	24
3.4 Como avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?	25
3.4.1 Confiabilidade.....	27
3.4.2 Validade.....	28
3.4.3 Responsividade.....	29
3.4.4 Qualidade das propriedades de medida.....	29
3.4.5 Um exemplo Prático da aplicação do COSMIN criteria for good properties.....	30
4 OBJETIVOS	32
4.1 Objetivo geral	32
4.2 Objetivos específicos	32
REFERÊNCIAS	32
CAPÍTULO 2: COMO INCLUIR A ESPIRITUALIDADE EM PROGRAMAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR?	40
CAPÍTULO 3: ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DOS INSTRUMENTOS E SUAS PROPRIEDADES DE MEDIDA	51
CAPÍTULO 4	89
4.1 Produção tecnológica	89
4.2 Produções científicas	90

COMO AVALIAR A ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO?

RESUMO

Contextualização: Evidências recentes têm mostrado que trabalhadores que desenvolvem e praticam a espiritualidade no local de trabalho têm melhores desfechos em relação aos níveis de saúde e qualidade de vida, produtividade, taxas de absenteísmo e presenteísmo. Por isso, a importância de avaliar e acompanhar os níveis de espiritualidade dos trabalhadores no ambiente de trabalho. **Objetivo:** Identificar os instrumentos utilizados para medir o grau de espiritualidade no ambiente de trabalho e avaliar suas propriedades de medida, a fim de desenvolver um software para a aplicação do método de avaliação. **Métodos:** A dissertação foi desenvolvida em três etapas: (1) embasamento teórico para elucidar os conceitos de espiritualidade no ambiente de trabalho; (2) seguido de um artigo reflexivo sobre sua inclusão em programas de saúde e qualidade de vida no trabalho; (3) revisão sistemática de estudos que descrevem e/ou avaliam instrumentos para medir espiritualidade no ambiente de trabalho, selecionados por dois revisores independentes em etapas sequenciais e avaliados conforme critérios do COSMIN, e inclusão dos instrumentos identificados em um WebMail. **Resultados:** A literatura descreve a espiritualidade como um fenômeno subjetivo e inerente ao ser humano; muitas vezes confundida com religiosidade. No ambiente de trabalho, pode se apresentar por meio da abordagem individual ou organizacional, as quais devem ser consideradas para o diagnóstico e planejamento de intervenções espirituais. Atualmente, existem 22 diferentes instrumentos que podem ser utilizados para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho, sendo um adaptado e validado para o português brasileiro. Esses foram incluídos ao Webmail juntamente com os conceitos. **Conclusão:** Os instrumentos identificados demonstram alinhamento com os conceitos descritos na literatura e abrangem dimensões consideradas relevantes. No entanto, a qualidade das propriedades de medida, avaliadas segundo os critérios do COSMIN, variou de suficiente a insuficiente. Para uma avaliação adequada no contexto brasileiro, são necessários mais estudos, bem como a adaptação ou validação de novos instrumentos.

Palavras-chave: Espiritualidade; Ambiente de Trabalho; Saúde do Trabalhador; Gerenciamento.

HOW TO ASSESS SPIRITUALITY IN THE WORKPLACE?

ABSTRACT

Contextualization: Recent evidence has shown that workers who develop and practice spirituality in the workplace achieve better outcomes in terms of health and quality of life, productivity, absenteeism, and presenteeism rates. Therefore, it is essential to assess and monitor workers' spirituality levels in the workplace. **Objective:** To identify the instruments used to measure the degree of spirituality in the workplace and to evaluate their measurement properties to develop software for applying the evaluation method. **Methods:** The dissertation was developed in three stages: (1) theoretical foundation to elucidate the concepts of spirituality in the workplace; (2) followed by a reflective article on its inclusion in health and quality of life programs at work; (3) a systematic review of studies that describe and/or evaluate instruments for measuring spirituality in the workplace, selected by two independent reviewers in sequential stages and assessed according to COSMIN criteria, with the identified instruments included in a WebMail. **Results:** The literature describes spirituality as a subjective phenomenon inherent to human beings, often confused with religiosity. In the workplace, it can be approached through an individual or organizational perspective, both of which should be considered for diagnosing and planning spiritual interventions. Currently, there are 22 different instruments available to measure spirituality in the workplace, with one adapted and validated for Brazilian Portuguese. These instruments were included in the WebMail along with the related concepts. **Conclusion:** The identified instruments align with the concepts described in the literature and encompass relevant dimensions. However, the quality of the measurement properties, assessed according to COSMIN criteria, ranged from sufficient to insufficient. For a more comprehensive evaluation in the Brazilian context, further studies are needed, as well as the adaptation or validation of new instruments.

Key-words: Spirituality; Workplace; Occupational Health; Management.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Características gerais dos estudos	69
Quadro 2 - Características dos instrumentos	77
Quadro 3 - Avaliação das propriedades de medida	84

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Definição da espiritualidade	19
Figura 2 - Fluxo de pesquisa	68

CAPÍTULO 1

1 APRESENTAÇÃO DA DISSERTAÇÃO

A presente dissertação, intitulada “*Como avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?*”, está estruturada em um capítulo introdutório e três artigos principais, seguidos de uma seção de produções tecnológicas e acadêmicas. A estrutura é a seguinte:

Capítulo 1: Introdução e embasamento teórico

Capítulo 2: Como incluir a espiritualidade em programas para a saúde do trabalhador?

Capítulo 3: Espiritualidade no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática dos instrumentos e suas propriedades de medida

Capítulo 4: Produções Tecnológicas e acadêmicas

O **Capítulo 1** oferece uma visão geral do tema, detalhando os principais conceitos de espiritualidade e sua aplicação no contexto ocupacional, um campo conhecido como espiritualidade no ambiente de trabalho. Este capítulo explora as diferentes dimensões da espiritualidade de forma aprofundada e apresenta o objetivo geral, os objetivos específicos e a justificativa para a pesquisa.

O **Capítulo 2** refere-se a um artigo de reflexão que contextualiza as formas de integração da espiritualidade em programas voltados para a saúde do trabalhador. Essa seção aborda como a espiritualidade pode ser aplicada de maneira eficaz para promover o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, destacando práticas e estratégias relevantes.

O **Capítulo 3** constitui o principal produto desta dissertação e descreve uma revisão sistemática dos instrumentos utilizados para avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho. Esta seção apresenta uma análise detalhada dos instrumentos identificados, suas características e a avaliação de suas propriedades de medida, com base nos critérios estabelecidos pelo *Consensus Standards For The Selection Of Health Measurement Instruments (COSMIN)*. Essa

análise visa fornecer uma visão crítica e comparativa dos instrumentos, contribuindo para futuras aplicações na pesquisa e prática profissional.

O **Capítulo 4** descreve com detalhes a produção tecnológica, especialmente, as etapas de desenvolvimento do Website como a escolha da plataforma de hospedagem e desenvolvimento, design do site, planejamento das páginas do site; e fornece a lista de apresentações realizadas durante o mestrado, refletindo as contribuições e aprendizados adquiridos ao longo da pesquisa.

Cada seção da dissertação é acompanhada de uma lista de referências bibliográficas, sendo a primeira elaborada de acordo com as normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) NBR 6023:2018 e as duas seguintes conforme as normas exigidas pela revista escolhida para publicação. A estrutura apresentada segue as diretrizes do Programa de Pós-Graduação em Saúde, Ambiente e Biodiversidade, garantindo conformidade com os padrões acadêmicos exigidos.

2 INTRODUÇÃO

O conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho é pautado em sentimentos de pertencimento, apoio e suporte entre os colegas; na identificação do propósito e valor no trabalho realizado pelo indivíduo; e na experiência de transcendência nesse ambiente (Ashmos; Duchon, 2000; Marques; Dhiman; King, 2003; Milliman; Czaplewski; Ferguson, 2003; Kinjerski; Skrypnek, 2004, 2008; Bhaskar; Srirangarajan, 2011; Tecchio; Cunha; Santos, 2016; Thakur; Singh, 2016). Pode ser classificado em duas abordagens distintas: a espiritualidade individual, que está relacionada a dimensões próprias do indivíduo, como a vida e a consciência interior; e a espiritualidade organizacional, que abrange aspectos como o alinhamento entre os valores do indivíduo e da organização, além de oportunidades de crescimento (Milliman; Czaplewski; Ferguson, 2003; Tecchio; Cunha; Santos, 2016).

As evidências mostram que indivíduos que desenvolvem e praticam a espiritualidade no ambiente de trabalho apresentam melhores níveis de efetividade nas suas tarefas, além de

menores índices de absenteísmo e presenteísmo (Ajala, 2013; Siqueira, 2014). A espiritualidade no ambiente de trabalho também tem se mostrado eficaz na modificação de comportamentos relacionados à saúde, melhorando a qualidade de vida, o bem-estar e as competências para o trabalho (Siqueira, 2014; Silva Filho; Ferreira, 2015; Aboobaker; Edward, 2019; Diego-Cordero et al., 2021). Esse cenário justifica o crescente interesse dos pesquisadores pelo tema.

Muito embora tenha havido um aumento no interesse pela espiritualidade no ambiente de trabalho, ainda existem lacunas na ciência, especialmente no que se refere a inclusão desta em programas de qualidade de vida para os trabalhadores em organizações que desejam promover um local de trabalho mais satisfatório, saudável e produtivo. Para aplicar intervenções espirituais no contexto ocupacional, é necessário que existam instrumentos capazes de medir esse construto e de analisar os efeitos dessas intervenções (Krahnke; Giacalone; Jurkiewicz, 2003; Kotze; Nel; Smit, 2022). Na prática, esses instrumentos podem fornecer dados essenciais para compreender como a espiritualidade impacta os funcionários e para desenvolver estratégias que promovam um ambiente que atenda tanto às necessidades pessoais quanto às metas organizacionais (Cardoso; Santos, 2016).

Além disso, esses instrumentos devem ser válidos e confiáveis, e possuir um rigor metodológico sólido, fundamentado, sobretudo, nos conceitos teóricos e nas dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho (Krahnke; Giacalone; Jurkiewicz, 2003; Kotze; Nel; Smit, 2022). Eles devem refletir o que a literatura descreve a respeito desse fenômeno; caso contrário, sua aplicação pode gerar conclusões equivocadas, especialmente quando se trata de avaliações realizadas após a implementação de intervenções para a saúde do trabalhador. Por exemplo, há um instrumento adaptado para servidores da administração pública brasileira (Moreira; Vargas; Battistella, 2023). Dessa forma, é fundamental analisar se é possível utilizá-lo em outras populações brasileiras, uma vez que sua adaptação foi desenvolvida para um público específico.

Neste sentido, apesar do desenvolvimento de vários instrumentos, ainda existem lacunas, especialmente em relação à adaptação transcultural e à aplicação em diferentes contextos organizacionais (Pawar, 2024). Muitos instrumentos foram desenvolvidos em contextos específicos e podem precisar de ajustes para serem aplicados em diferentes culturas,

como é o caso do português-brasileiro.

Atualmente, existe uma revisão sistemática que identifica diferentes instrumentos de avaliação da espiritualidade no trabalho. Essa revisão permite a identificação das principais escalas disponíveis na literatura, bem como, as definições e dimensões utilizadas para o seu desenvolvimento (Pawar, 2024). No entanto, ela não descreve de forma detalhada quais instrumentos foram validados e adaptados para diferentes contextos culturais e organizacionais, tão pouco, avalia as propriedades de medida dos instrumentos de forma detalhada conforme as diretrizes do COSMIN (Mokkink; Elsmans; Terwee, 2024).

Nesse sentido, até o momento, não foi identificada uma revisão sistemática ou recurso tecnológico que disponibilize instrumentos de medição para avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho, tampouco uma avaliação das propriedades de medição desses instrumentos. O objetivo desta pesquisa é descrever os instrumentos disponíveis para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho, avaliar suas propriedades psicométricas e identificar aqueles adaptados transculturalmente para o português-brasileiro. Além disso, busca-se desenvolver um software em formato de WebMail para a aplicação do método de avaliação da espiritualidade no contexto ocupacional.

Diante disso, o presente estudo busca responder às seguintes perguntas: Como incluir intervenções espirituais para a saúde do trabalhador? Quais são os instrumentos disponíveis para medir o grau de espiritualidade no trabalho? Quais são as propriedades de medida relatadas nos instrumentos utilizados para medir o grau de espiritualidade no ambiente de trabalho? Quais instrumentos usados para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho estão adaptados transculturalmente para o português-brasileiro?

2.1 Relevância do Estudo

2.1.1 Relevância pessoal

O tema "espiritualidade no ambiente de trabalho" foi sugerido pela minha orientadora,

e, inicialmente, considereí abordá-lo sob a perspectiva dos profissionais de saúde, área em que também atuo clinicamente. Por experiência própria, sei que esse grupo enfrenta questões profundas e desafiadoras no dia a dia, como a morte, o sofrimento humano e o debate entre ciência e espiritualidade. Minha ideia inicial era investigar de que forma as questões espirituais poderiam auxiliar esses trabalhadores a lidarem com tais desafios. No entanto, percebi rapidamente que ampliar a análise para incluir trabalhadores de forma geral seria essencial para uma compreensão mais completa do tema.

Com o tempo, minha percepção sobre a pesquisa foi se transformando. Nunca havia considerado a saúde do trabalhador como um campo de estudo, mas já sabia que meu interesse estava voltado para a saúde e o bem-estar. Durante o processo, fui me aprofundando nessa área de conhecimento e me encantando com os programas de qualidade de vida e saúde do trabalhador, que reconhecem e abordam o trabalhador de forma integral.

A crescente valorização dos cuidados com a saúde do trabalhador e a promoção de ambientes organizacionais mais saudáveis me fez perceber a relevância dessa pesquisa. Essa compreensão se tornou ainda mais clara durante minha participação em congressos, onde observei o crescente interesse das empresas em aprimorar o cuidado com a saúde de seus funcionários. Muitas dessas iniciativas já incluem dimensões espirituais, como a transcendência.

Assim, posso dizer que esse estudo ampliou minha compreensão sobre saúde e espiritualidade e me ajudou a esclarecer as diferenças entre espiritualidade e religião/religiosidade. Refletir sobre como essa dimensão pode ser integrada no contexto ocupacional transformou minha percepção sobre as possibilidades de cuidados que as empresas podem oferecer aos seus trabalhadores. A partir dessa experiência, surgiu uma nova ideia: junto com dois colegas do mesmo programa de pós-graduação, estamos desenvolvendo uma empresa voltada à saúde do trabalhador. Essa iniciativa reflete o aprendizado que adquiri, unindo teoria e prática. Nosso objetivo é oferecer consultoria para promover saúde, qualidade de vida e bem-estar no trabalho, incorporando a dimensão espiritual.

2.1.2 Relevância científica e social

A espiritualidade no contexto ocupacional tem ganhado destaque, uma vez que evidências indicam que indivíduos que desenvolvem e praticam a espiritualidade no ambiente de trabalho apresentam melhor desempenho em suas tarefas, além de menores índices de absenteísmo e presenteísmo (Ajala, 2013; Siqueira, 2014). Diversos estudos também têm explorado intervenções espirituais com o objetivo de modificar comportamentos relacionados à saúde, melhorar a qualidade de vida e o bem-estar, e desenvolver competências no ambiente de trabalho (Siqueira, 2014; Silva Filho & Ferreira, 2015; Aboobaker; Edward, 2019; Diego-Cordero *et al.*, 2021).

A motivação para o tema desta dissertação surgiu da necessidade de uma compreensão mais aprofundada da espiritualidade no contexto ocupacional e sua relação com a saúde do trabalhador. No entanto, para uma avaliação eficaz dessa dimensão, é essencial entender como medi-la. Os instrumentos de medida desempenham um papel crucial nesse processo, pois oferecem uma linguagem comum que permite demonstrar os efeitos da espiritualidade, facilitando a implementação de intervenções e a mensuração de seus resultados (Kotze; Nel; Smit, 2022).

Até o momento, não foram encontrados estudos de revisão sistemática que abordem esses instrumentos de medida, nem estudos que avaliem suas propriedades de acordo com os critérios do COSMIN. Do ponto de vista acadêmico, este trabalho busca preencher essa lacuna na literatura, oferecendo diretrizes para profissionais de saúde e organizações que desejam avaliar e implementar intervenções espirituais voltadas à saúde do trabalhador, contribuindo para programas de qualidade de vida no trabalho mais assertivos e eficazes.

Adicionalmente, este estudo procura esclarecer o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho, desmistificando a ideia de que está associada exclusivamente à religião e demonstrando sua natureza complexa e multifacetada. Durante o desenvolvimento e construção desta pesquisa, descobriu-se que a espiritualidade está intimamente relacionada ao propósito e ao significado no contexto ocupacional e que promover a saúde e o bem-estar do trabalhador requer uma abordagem que reconheça e incorpore essa dimensão. Essa trajetória revelou-se transformadora, ampliando a compreensão de como a espiritualidade pode contribuir de maneira significativa para o ambiente de trabalho e para a saúde dos trabalhadores.

3 EMBASAMENTO TEÓRICO

3.1 O que é a espiritualidade?

A palavra 'espiritualidade' é derivada da raiz *spiritus*, que significa respiração ou vida e do latim *spiritulis* designando simplesmente uma pessoa 'do espírito' (HILL, 2000). No *Cambridge English-Portuguese Dictionary* (2023), a espiritualidade é descrita como a 'qualidade que envolve sentimentos profundos e crenças de natureza religiosa, em vez das partes físicas da vida' (ESPIRITUALIDADE, 2023). Em outras palavras, essas definições consideram a espiritualidade como um componente essencial do indivíduo, comparável à respiração, e que envolve percepções, sentimentos e crenças.

A espiritualidade não deve ser confundida com religião, embora possa envolver crenças espirituais semelhantes. O conceito de religiosidade refere-se ao grau de envolvimento e prática de uma pessoa com os princípios e doutrinas de uma religião específica, com foco em práticas, crenças e a experiência de estar em conformidade com as normas religiosas (Lucchetti *et al.*, 2010; De Brito Sena *et al.*, 2021). É expressa por meio da manifestação de atos de culto, ritos, orações, celebrações, leitura de textos sagrados e adesão a dogmas de uma religião formal (Mazzarolo, 2011). Diferente da espiritualidade, que é mais ampla e pode se referir a uma busca por significado e conexão que não necessariamente está vinculada a uma religião específica ou a um padrão estabelecido (Lucchetti *et al.*, 2010; De Brito Sena *et al.*, 2021). A seguir tentaremos esclarecer as definições encontradas na literatura ao longo dos anos.

King e Koenig (2009) sugerem que a definição de espiritualidade deve ser estabelecida com base em como ela é usada na linguagem. Isso porque definir a espiritualidade por meio de sua aplicação pode levar a conceitos errôneos. Nesta abordagem, são incluídas questões relacionadas a crenças, práticas, conscientização e experiências, os quais não constituem uma hierarquia de valores nem uma progressão de um para o outro, e são mediados por processos enraizados na função cerebral (King; Koenig, 2009). Koenig (2012) também afirma que a espiritualidade se distingue de termos como humanismo, valores, moral e saúde mental, uma

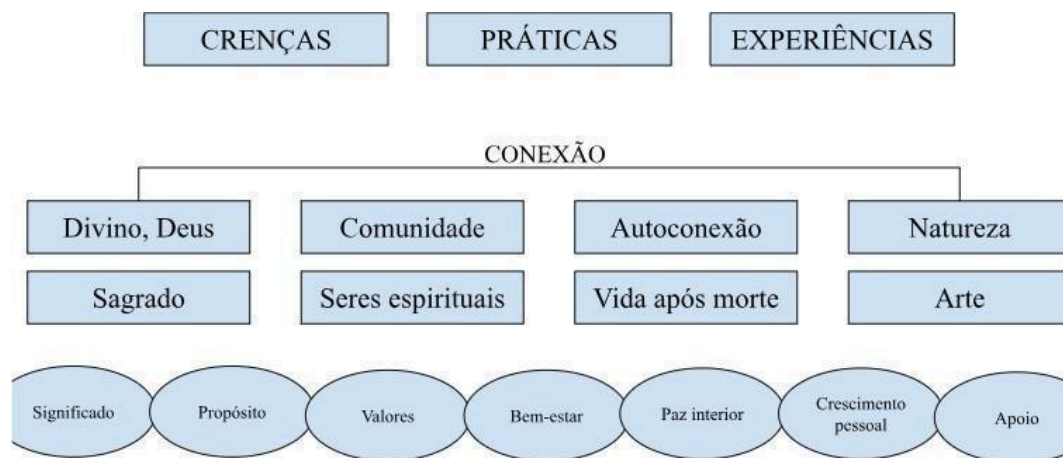
vez que está intimamente associada às esferas do sagrado, transcendente, místico e sobrenatural, além da religião organizada, embora se estenda além deste último conceito.

Por outro lado, a definição proposta por Puchalski *et al.* (2014) sugere que a espiritualidade não é um produto, mas uma experiência construída ao longo da vida, que proporciona significado, propósito, transcendência e conexão com o que é sagrado, expressa por meio de crenças, valores, tradições e práticas.

Em 2021, uma revisão sistemática reuniu os principais conceitos de espiritualidade no ambiente de trabalho e propôs um novo modelo teórico com os seguintes domínios: conexão ou relação, interpretação da vida (propósito e significado), sensações espirituais, valor, bem-estar, paz interior, crescimento pessoal e apoio (Figura 1) (De Brito Sena *et al.*, 2021). Fatores como fontes seculares, sagradas, divinas ou diabólicas, consequências positivas ou negativas, e sistemas seculares de virtude, ética ou moralidade não fazem parte da definição de espiritualidade (King; Koenig, 2009).

A variedade de definições sobre espiritualidade deve-se à sua própria complexidade e multidimensionalidade, que incluem aspectos cognitivos, experienciativos e comportamentais (Anandarajah; Hight, 2001). Em síntese, a espiritualidade abrange domínios e componentes primários relacionados a crenças, experiências, significado da vida, busca pelo sagrado e conexão. De Brito Sena *et al.* (2021) organiza esses elementos em três eixos principais. O primeiro deles abrange crenças, práticas e experiências, e pode ser considerado o ponto de partida que promove conexão, e por consequência, sentimentos como bem-estar e crescimento pessoal, por exemplo (Figura 1). Esses domínios serão explicados nos próximos parágrafos.

Figura 1: Definição de espiritualidade



Fonte: Adaptado e traduzido de De Brito Sena et al. (2021)

O domínio das crenças refere-se à dimensão cognitiva e está pautado na convicção sobre a existência de um mundo imaterial ou na afirmação de algo considerado real. Com isso, inclui todos os tipos de crenças (religiosas ou outras) que não se baseiam no materialismo, como, por exemplo, a existência de um poder transcendente ou a continuidade da vida após a morte (King; Koenig, 2009; De Brito Sena *et al.*, 2021). Para algumas pessoas, as crenças podem estar relacionadas a Deus, a uma entidade espiritual, à justiça social, aos direitos humanos ou à evidência científica (WHO, 1998).

As experiências representam o elemento subjetivo da espiritualidade e baseiam-se na interação entre o indivíduo e o objeto da espiritualidade, ou ainda na sensação de ser tocado por este (WHO, 1988; King; Koenig, 2009; De Brito Sena *et al.*, 2021).

O significado da vida é outro componente essencial da espiritualidade e pode ser entendido como um aspecto subjetivo que emerge das experiências cotidianas, funcionando como um objetivo central (propósito), a habilidade de compreender e dar sentido às experiências que surgem ao longo da vida (compreensão e coerência), a crença na sua importância para o universo (matéria existencial/significado) e a sensação de fazer parte de um plano ou propósito maior (King; Hicks, 2021; WHO, 1988).

A busca pelo sagrado é um aspecto central da espiritualidade e pode estar ligada a objetos que assumem um caráter sagrado em que o objeto santificado é associado a um poder superior ou a Deus, por exemplo ou a qualidades espirituais, como a transcendência (Pargament,

2013). E neste caso, qualquer objeto ou parte da vida, como os relacionamentos, pode ser considerado sagrado (Pargament, 2013).

Por fim, a conexão refere-se a estar relacionado com algo ou alguém, como a arte ou a natureza, por exemplo. Neste estudo, ela é considerada um aspecto central dessa dimensão, sendo encontrada em mais de oitenta definições (Koenig, 2012; De Brito Sena *et al.*, 2021; Conexão, 2024). Em algumas definições mais amplas, a conexão pode estar associada à natureza, à arte e às relações sociais (De Brito Sena *et al.*, 2021). Por outro lado, definições mais restritas tendem a tratar a conexão como uma forma de relação com elementos sagrados e transcendentais, que pode ser experimentada por meio de tudo o que é considerado 'fora do indivíduo', como, por exemplo, Deus, Alá, Hashem, Buda ou um poder superior (Koenig, 2012; De Brito Sena *et al.*, 2021).

Do ponto de vista prático, a espiritualidade, sendo um componente indissociável do ser humano, proporciona experiências de conexão com elementos sagrados e não sagrados, significado e propósito, além do desenvolvimento de aspectos morais, como valores, e uma melhor percepção de bem-estar e paz interior do indivíduo. Ao se relacionar com o contexto ocupacional, este componente abrange diferentes domínios, os quais serão elucidados a seguir.

3.2 O que é a espiritualidade no ambiente de trabalho?

Diferentemente dos conceitos de espiritualidade abordados anteriormente, a espiritualidade no ambiente de trabalho não é vista de forma mística ou isolada, tampouco envolve apenas o indivíduo e suas experiências (Tecchio; Cunha; Santos, 2016; Thakur; Singh, 2016). Ao contrário, trata-se de uma abordagem tanto individual quanto organizacional, onde ambos buscam alcançar excelência, significado e produtividade (Tecchio; Cunha; Santos, 2016; Thakur; Singh, 2016). Talvez por isso, seja tão complexo esclarecer o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho (Liu; Robertson, 2011). Nos próximos parágrafos, serão apontadas direções oferecidas pelas evidências científicas sobre esse conceito.

A primeira definição de espiritualidade no ambiente de trabalho a ser apresentada foi

proposta por Ashmos e Duchon (2000). Segundo esses autores, a espiritualidade no ambiente de trabalho é o reconhecimento de que trabalhadores e trabalhadoras possuem uma vida interior que é alimentada e também alimenta um trabalho significativo, no contexto da comunidade. Essa definição introduz os domínios de vida interior, trabalho significativo e senso de comunidade (Ashmos; Duchon, 2000).

A segunda definição foi proposta por Marques, Dhiman e King (2003), que desenvolveram o conceito a partir de fatores internos e externos relacionados à espiritualidade. Nesse sentido, fatores internos incluem conhecimentos, crenças e experiências dos trabalhadores, enquanto fatores externos referem-se a elementos da organização e da cultura estratégica do ambiente de trabalho, como comunicação e liderança (Marques; Dhiman; King, 2003). Importante ressaltar que esse conceito considera a espiritualidade como uma experiência de interconexão desenvolvida a partir de uma força interior, promovendo atributos morais, éticos, profissionais e pessoais.

No mesmo ano, Milliman, Czaplewski e Ferguson (2003) propuseram uma forma diferente de categorizar os níveis de interação da espiritualidade no ambiente de trabalho. Dimensões como trabalho significativo e senso de comunidade (já abordadas em outros conceitos) são características que ocorrem em nível individual e de grupo neste estudo (figura 2). O senso de comunidade, por exemplo, baseia-se em conexões emocionais e espirituais entre os funcionários, envolvendo um sentimento profundo de apoio, cuidado e liberdade de expressão (Milliman; Czaplewski; Ferguson, 2003), sendo, por isso, considerado um comportamento humano em nível de grupo (Milliman; Czaplewski; Ferguson, 2003). Poucos anos depois, essa definição foi revisitada por Petchsawang e Duchon (2009), que acrescentaram que a espiritualidade no ambiente de trabalho também poderia ser entendida como uma prática de compaixão, experimentada por meio de uma consciência interior atenta na busca de um trabalho significativo que possibilita a transcendência.

Por fim, a última definição de espiritualidade no ambiente de trabalho a ser apresentada foi proposta por Thakur e Singh (2016), como resposta aos conceitos pré-existentes. Os autores complementam a definição da espiritualidade no ambiente de trabalho a partir de duas abordagens: a espiritualidade individual e a espiritualidade organizacional. A abordagem da

espiritualidade individual considera crenças e valores de fé, senso de comunidade, identidade pessoal e confiança. Em outras palavras, essa abordagem avalia o quanto o trabalhador acredita na organização em que está inserido e a intensidade da conexão com seus colegas de trabalho. Enquanto a abordagem da espiritualidade organizacional considera crenças e valores relacionados a uma boa cultura organizacional, trabalho significativo, missão/visão da organização e oportunidades de crescimento profissional (Thakur; Singh, 2016). Dessa forma, essa abordagem analisa o quanto o trabalhador está disposto a buscar a excelência em seu trabalho.

A partir dos estudos que abordam a definição e o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho, Tecchio, Cunha e Santos (2016) reuniram alguns conceitos encontrados até 2016. Foi realizada uma revisão bibliográfica, que foi posteriormente apresentada em diferentes tópicos, abordando os principais interesses relacionados ao tema, os conceitos e suas dimensões, os benefícios para as organizações, os valores da espiritualidade e as formas de medir o constructo. O estudo identificou seis diferentes conceitos de espiritualidade no ambiente de trabalho, todos publicados entre 2000 e 2010.

Esses conceitos demonstram características relacionadas a aspectos de conexão com colegas, organizações e mecanismos que permitem ao trabalhador vivenciar a espiritualidade, como discutido anteriormente nesta dissertação (Tecchio; Cunha; Santos, 2016). Além disso, foram classificadas as seguintes dimensões: condições para a comunidade, trabalho significativo, vida interior, felicidade no trabalho, alinhamento dos valores do indivíduo com os da organização, sentimento de valor para a comunidade, compaixão, atenção plena (consciência interior), transcendência, propósito organizacional positivo e práticas espirituais implementadas na organização (Tecchio; Cunha; Santos, 2016).

Ao descrever os domínios da espiritualidade no ambiente de trabalho, destacam-se os mais frequentemente abordados pela literatura, como vida interior, trabalho significativo, senso de comunidade e transcendência. A vida interior, por exemplo, é subjetiva, madura e íntima, exigindo o desenvolvimento da autorreflexão. No entanto, não é equivalente à privacidade ou a uma "vida separada", uma vez que reflete sobre a vida exterior e o comportamento do indivíduo (Springsted, 2020).

O trabalho significativo vai além da autorrealização, envolvendo também sentimentos de alegria e conexão, bem como a possibilidade de "levar a sua alma" para o trabalho, de forma que o indivíduo possa ser ele mesmo nesse ambiente (Bailey *et al.*, 2018). O significado do trabalho, ou trabalho significativo enquanto experiência, envolve elementos afetivos e cognitivos, exigindo a avaliação do próprio trabalho e dos sentimentos em relação a ele (Martela; Pessi, 2018).

O senso de comunidade, por sua vez, traz um aspecto coletivo desse constructo. Inicialmente, foi definido como um sentimento de pertencimento a um grupo e fê compartilhada (McMillan, 1976). Posteriormente, Burroughs e Eby (1998) complementam esse conceito, incluindo dimensões como apoio ao colega de trabalho, segurança emocional, sentido de pertencimento, vínculo espiritual, orientação da equipe e honestidade. Os dois últimos aspectos são os únicos que tratam de comportamentos organizacionais abordados nesse conceito (Burroughs; Eby, 1998).

Por fim, a transcendência no ambiente de trabalho ainda não é um conceito completamente claro. No entanto, a literatura de gestão, espiritualidade e religião sugere que esse tema envolve interações com colegas de trabalho e a conexão social por meio do trabalho (Khari; Sinha, 2020). Para Petchsawang e Duchon (2009), a transcendência no ambiente de trabalho envolve a conexão com um poder superior e não necessariamente com Deus, já que o tema não está relacionado à religião, mas à espiritualidade. Nesse sentido, abrange questões como sensações de felicidade e alegria completas, êxtase e experiências de energia ou vitalidade no ambiente de trabalho.

Diante dos conceitos propostos e das abordagens adotadas por diferentes autores, neste estudo, consideramos o conceito de espiritualidade como uma dimensão indissociável do trabalhador, que proporciona conexão com os colegas de trabalho, propósito, significado e transcendência. De uma perspectiva organizacional, a espiritualidade pode ser vista como um meio de alinhar os objetivos do trabalhador e da organização, criando um ambiente propício para o crescimento pessoal e profissional e promovendo uma comunicação não violenta (Ashmos; Duchon, 2000; Marques; Dhiman; King, 2003; Milliman; Czaplewski; Ferguson, 2003; Kinjerski; Skrypnek, 2004, 2008; Bhaskar; Srirangarajan, 2011; Tecchio; Cunha; Santos,

2016; Thakur; Singh, 2016)."

3.3 Por que avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?

Para responder a essa pergunta, é preciso compreender qual conceito de saúde está sendo considerado. Nesse sentido, a saúde é entendida como “um completo estado de bem-estar físico, mental, social e espiritual, e não meramente a ausência de doença ou enfermidade”. Trata-se de um entendimento que vai além da simples ausência de doença e que inclui as percepções subjetivas, experiências, crenças e expectativas que influenciam o estado de saúde do indivíduo e o funcionamento dos domínios físico, psicológico e social (WHO, 1998; Peng-Keller; Winiger; Rauch, 2022).

Também é importante dizer que a espiritualidade é algo sobre quem somos, intrínseco ao próprio ser humano, sendo uma condição importante para a motivação das pessoas em diversos aspectos da vida (WHO, 1984). Por exemplo, os princípios espirituais podem moldar o comportamento humano, auxiliando-o na busca por realização, saúde plena e controle de comportamentos relacionados à saúde, como o autocuidado (Konopack; McAuley, 2012; Dhar; Chaturvedi; Nandan, 2013). Dessa forma, indivíduos com uma orientação espiritual tendem a ter um impacto positivo no estilo de vida, na saúde física e mental, bem como na forma de enfrentamento de doenças e estressores do dia a dia (Konopack; McAuley, 2012; Dhar; Chaturvedi; Nandan, 2013).

Do ponto de vista organizacional, a espiritualidade no ambiente de trabalho desempenha um papel importante na mediação de comportamentos relacionados ao trabalho. Indivíduos que encontram significado e satisfação em suas atividades tendem a demonstrar vínculos afetivos mais fortes com a organização e a ter reações positivas em relação ao trabalho (Silva Filho; Ferreira, 2015). O que pode ser evidenciado nos resultados de estudos anteriores. Estes resultados mostram que a espiritualidade no ambiente de trabalho contribui para o aumento da produtividade, a redução do absenteísmo, e uma maior satisfação e bem-estar no trabalho (Ajala, 2013; Siqueira, 2014; Silva Filho; Ferreira, 2015; Aboobaker; Edward, 2019).

Além disso, o ambiente no qual as intervenções são aplicadas desempenha um papel importante para a população e para os desfechos de interesse. No caso dos trabalhadores, o ambiente de trabalho é onde se passa a maior parte do tempo e onde se desenvolve uma base de comunidade, contribui para a sociedade e constroi relações interpessoais (Ajala, 2013). Quando se considera esse ambiente sob os aspectos sociais e subjetivos do indivíduo, ele se torna um campo propício para promover intervenções voltadas à saúde (Siqueira, 2014; De Diego-Cordero *et al.*, 2021).

Para aplicar intervenções espirituais no contexto ocupacional, é necessário que existam instrumentos capazes de medir esse construto e de analisar os efeitos dessas intervenções antes estabelecidas de acordo com a abordagem da espiritualidade individual ou organizacional (Krahnke; Giacalone; Jurkiewicz, 2003; Kotze; Nel; Smit, 2022). Na prática, esses instrumentos podem fornecer dados essenciais para compreender como a espiritualidade impacta os funcionários e para desenvolver estratégias que promovam um ambiente que atenda tanto às necessidades pessoais quanto às metas organizacionais (Cardoso; Santos, 2016).

Assim, a avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho permite que as organizações identifiquem quais práticas ou intervenções são mais eficazes na promoção da espiritualidade no trabalho. E, a partir desses resultados, consiga desenvolver programas de bem-estar e intervenções que atendam melhor às necessidades dos trabalhadores, promovendo saúde no seu conceito integral (Singh; Singh, 2022). Além disso, a avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho ajuda a identificar necessidades e demandas de saúde e bem estar, a fortalecer os vínculos entre os trabalhadores e a promover uma cultura organizacional mais integrada e significativa (Aboobaker; Edward; Zakkariya, 2021).. Em última análise, isso contribui para o sucesso da organização, aumentando a satisfação dos trabalhadores e a eficácia no alcance das metas organizacionais.

3.4 Como avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho?

Os métodos de avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho podem ser classificados em três categorias principais: escalas de manifestação, que incluem valores

espirituais universais e experiências pessoais sem vínculo com tradições específicas; escalas de desenvolvimento, que abordam a maturidade espiritual e o crescimento de expectativas espirituais; e escalas de aderência, que se referem a crenças e práticas religiosas, bem como à adesão a princípios espirituais (Miller; Ewest, 2013). Esses métodos permitem capturar diferentes aspectos da espiritualidade, proporcionando uma análise ampla e detalhada das experiências dos trabalhadores.

Uma das formas mais utilizadas para a avaliação é com base nas dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho (vida interior, senso de comunidade, trabalho significativo e propósito comum, transcendência, conexão com a organização e colegas de trabalho) (Tecchio; Cunha; Santos, 2016). Cada uma dessas dimensões abrange fatores que podem servir como base para avaliar as reações dos trabalhadores no ambiente organizacional, as quais refletem a presença e o nível de intensidade da espiritualidade no trabalho (Tecchio; Cunha; Santos, 2016). Por outro lado, métodos menos frequentes também são relatados, como a avaliação da espiritualidade com base em valores espirituais nas organizações, incluindo benevolência, humanismo, generosidade, justiça, respeito, entre outros, e mensurações realizadas considerando os níveis de unidade de trabalho (Tecchio; Cunha; Santos, 2016).

Embora a literatura descreva a utilização de instrumentos como escalas para avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho, Singh e Singh (2022) relatam que os instrumentos fechados, como escalas ou questionários pré-definidos, não são capazes de analisar de forma apropriada a manifestação desse fenômeno, sendo necessários métodos qualitativos, como a etnografia, para tal. Por outro lado, as medidas quantitativas da espiritualidade no local de trabalho podem aproximar essa dimensão das organizações e de seus gestores, permitindo intervenções mais assertivas (Benefiel, 2003).

Neste sentido, avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho requer o uso de métodos e instrumentos específicos que possam capturar a complexidade desse conceito de maneira válida e confiável (Prabhu; Rodrigues; Kumar, 2016). É essencial escolher aqueles que melhor atendam às necessidades da avaliação (por exemplo, dimensões da espiritualidade que se deseja avaliar) e ao contexto organizacional (Cuéllar-Juárez; Cuéllar-Juárez; Reyes, 2018). Uma vez que seu uso permite a quantificação dos fenômenos, a operacionalização dos construtos e,

consequentemente, fornece subsídios para os profissionais de saúde e pesquisadores na tomada de decisões sobre cuidados de saúde, intervenções e pesquisas (Kimberlin; Winterstein, 2008; Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2019).

Para avaliar a qualidade dos instrumentos, utilizam-se indicadores como os domínios e suas respectivas propriedades de medida (Kimberlin; Winterstein, 2008; Mokkink *et al.*, 2010). No domínio da confiabilidade, as propriedades de medida incluem consistência interna, confiabilidade e erro de medição. No domínio da validade, incluem critérios como validade de conteúdo, validade de construto (que abrange validade estrutural, teste de hipóteses e validade transcultural) e capacidade de resposta (Mokkink *et al.*, 2010).

3.4.1 Confiabilidade

A confiabilidade indica o grau em que o instrumento de medida está livre de erros (Mokkink *et al.*, 2010). Assim, um instrumento é considerado confiável se proporcionar resultados consistentes, independentemente de ser aplicado em diferentes ocasiões, por diferentes pessoas ou ao longo do tempo (Mokkink *et al.*, 2010; Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2018). É medida por meio da consistência interna e da confiabilidade teste-reteste

A consistência interna representa o grau de inter-relação entre os itens do instrumento de medida (Mokkink *et al.*, 2010). Ou seja, verifica o grau de inter-relação entre os itens do instrumento, ou seja, se os itens que compõem a escala estão medindo o mesmo construto. Essa medida deve ser homogênea, ou seja, se os itens têm como objetivo medir um determinado construto, eles devem estar relacionados entre si (Kimberlin; Winterstein, 2008; Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2018). Para isso, são utilizados testes de duas metades, como o alfa de Cronbach e o índice de Kuder-Richardson (Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2018). O Alfa de Cronbach é o coeficiente mais utilizado para medir a consistência interna. Ele varia de 0 a 1, sendo que valores acima de 0,7 são geralmente considerados aceitáveis para pesquisas sociais e comportamentais. Valores próximos de 1 indicam alta consistência interna (Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2018).

A confiabilidade avalia a estabilidade do instrumento ao longo do tempo, verificando se

ele produz resultados consistentes quando aplicado em duas ou mais ocasiões diferentes. Para tanto, o mesmo instrumento é aplicado a um grupo de pessoas em duas situações distintas (com intervalo de tempo suficiente para evitar a memória). A correlação entre as duas aplicações é calculada por meio do coeficiente de correlação intraclasse (ICC), que indica a concordância entre os avaliadores. Uma correlação alta indica boa confiabilidade teste-reteste. Como propriedade de medida, a correlação intraclasse é usada para avaliar a confiabilidade interavaliadores (teste aplicado por diferentes pessoas na mesma ocasião), intra avaliador (teste aplicado pela mesma pessoa em diferentes ocasiões), e a confiabilidade teste-reteste (teste aplicado ao longo do tempo) (Mokkink *et al.*, 2010).

Os erros de medida podem afetar a confiabilidade do instrumento e estão relacionados a variações nas pontuações que não são atribuíveis a mudanças reais no construto a ser medido. Em outras palavras, esses erros podem ser aleatórios, como erros de digitação, ou sistemáticos, como variações devido a diferentes treinamentos dos aplicadores/avaliadores (Mokkink *et al.*, 2010; Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2018).

3.4.2 Validade

A validade é definida como o grau em que um instrumento mede o construto que se propôs medir. Para garantir a validade, é essencial que as interpretações dos resultados do teste estejam alinhadas com o uso pretendido do instrumento (Kimberlin; Winterstein, 2008; Mokkink *et al.*, 2010). Este domínio inclui três propriedades de medida: validade de conteúdo, validade de construto e validade de critério (Mokkink *et al.*, 2010).

Validade de conteúdo refere-se ao grau em que os itens do instrumento são adequados e bem desenvolvidos para representar o construto a ser medido (Kimberlin; Winterstein, 2008; Mokkink *et al.*, 2010).

Validade de construto está relacionada ao grau em que as pontuações de um instrumento são consistentes com as hipóteses estabelecidas para o construto. Esta propriedade inclui três aspectos: a validade estrutural, que mede o grau em que as pontuações refletem a dimensionalidade do construto a ser medido; a validade da construção, que envolve o teste de hipóteses; a validade transcultural, que avalia se os itens de uma versão traduzida ou adaptada

culturalmente são equivalentes aos da versão original do instrumento (Mokkink *et al.*, 2010).

Validade de critério representa o grau em que as pontuações do instrumento são compatíveis com um método considerado padrão-ouro para medir o mesmo construto (Mokkink *et al.*, 2010). Para que isso seja possível, o instrumento deve produzir resultados semelhantes aos de outros instrumentos já validados, que sejam reconhecidos como padrão-ouro para avaliar o mesmo construto (Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2019). A análise da validade de critério pode ser realizada por meio de métodos como o Coeficiente de Correlação de Pearson, Teste de Regressão Múltipla, Teste T de Student, ou Teste de Sensibilidade e Especificidade (Echevarria-Guanilo; Gonçalves; Romanoski, 2019).

3.4.3 Responsividade

A responsividade ou capacidade de resposta é um domínio que contém apenas uma propriedade de medida, que é definida com o mesmo nome (Mokkink *et al.*, 2010). Esta medida é a “capacidade do instrumento de identificar mudanças ao longo do tempo no construto a ser medido” (Mokkink *et al.*, 2010). Em outras palavras, um instrumento é considerado responsivo se ele for capaz de identificar e capturar alterações significativas no estado ou na condição do construto em questão, como a melhoria ou a deterioração da saúde, do bem-estar ou de outros aspectos que está avaliando (Mokkink *et al.*, 2010).

Essa propriedade é especialmente importante em contextos de pesquisa e prática clínica, onde é necessário monitorar a eficácia de intervenções e mudanças nos indivíduos ao longo do tempo. Por exemplo, um questionário de qualidade de vida deve ser responsivo o suficiente para detectar melhorias ou pioras após uma intervenção terapêutica.

3.4.4 Qualidade das propriedades de medida

Para avaliar a qualidade dos estudos que relatam as propriedades de medida de instrumentos, é essencial utilizar diretrizes consolidadas e rigorosas, como por exemplo, o Consensus Standards for the Selection of Health Measurement Instruments (COSMIN) (Mokkink; Elsmann; Terwee, 2024). Trata-se de uma diretriz específica para avaliar as propriedades de medida dos estudos incluídos em revisões sistemáticas que envolvem medidas

de desfechos relatados por pacientes. Este guia contém nove itens de avaliação com critérios específicos para cada um deles: (1) validade de conteúdo; (2) validade estrutural; (3) consistência interna; (4) validade transcultural/invariância de medida; (5) confiabilidade; (6) erro de medida; (7) validade de critério; (8) testes de hipóteses para validade de construto; e (9) capacidade de resposta (Mokkink; Elsman; Terwee, 2024).

Cada item tem seus próprios critérios de avaliação. Para avaliar a propriedade de medida “validade de conteúdo” de um determinado instrumento, por exemplo, é importante verificar os seguintes elementos do estudo: se o estudo incluiu itens relevantes para o construto e se foram redigidos de forma clara; se selecionaram a população-alvo e o contexto de uso adequados; se as opções de resposta são apropriadas. As outras propriedades de medida são avaliadas conforme os testes estatísticos utilizados para o seu desenvolvimento, como a consistência interna que é avaliada principalmente por meio do Alpha de Cronbach, o qual deve atingir valor igual ou maior a 0.70 para ser considerado adequado; a confiabilidade é avaliada por meio do índice de correlação que também deve atingir valor igual ou maior a 0.70 para ser considerado adequado (Mokkink; Elsman; Terwee, 2024). Após selecionar o instrumento para avaliação das propriedades de medida, realiza-se a extração dos itens mencionados (item 1 ao 9) conforme se pede na diretriz anteriormente e, posteriormente, a análise dos dados extraídos com base nos critérios estabelecidos no COSMIN. Cada item será classificado da seguinte forma: "+" quando todos os critérios estabelecidos pela diretriz forem atingidos; "?" quando as informações relatadas pelo estudo forem insuficientes; e "-" quando os valores não atenderem aos critérios estabelecidos (Mokkink; Elsman; Terwee, 2024). A seguir, apresentamos um exemplo prático de sua aplicação.

3.4.5 Um exemplo Prático da aplicação do COSMIN criteria for good properties

Imagine que um estudo foi conduzido para avaliar a eficácia de um novo questionário destinado a medir o bem-estar no ambiente de trabalho (Mokkink; Elsman; Terwee, 2024). Para garantir a qualidade e a confiabilidade dos resultados, os pesquisadores decidiram aplicar o **COSMIN Criteria for good properties** para avaliar o instrumento de medida utilizado. Neste caso, os passos a serem seguidos são:

Passo 1: Avaliar a Validade de Conteúdo. A primeira caixa considera se os itens do

questionário cobrem de maneira adequada o conceito de bem-estar no trabalho. Os pesquisadores realizaram um painel de especialistas que validou a relevância e a clareza dos itens. Essa avaliação foi classificada como "+".

Passo 2: Avaliar a Consistência Interna e Validade Estrutural: As caixas 2 e 3 focam na estrutura interna do instrumento. Neste estudo, os pesquisadores calcularam o Alpha de Cronbach para verificar a consistência interna e realizaram uma análise fatorial confirmatória para validar a estrutura. Os resultados indicaram que a consistência interna era alta ($\alpha = 0.89$), e a estrutura foi confirmada como apropriada. Essas avaliações foram classificadas como "+".

Passo 3: Avaliar a Validade Transcultural: Para garantir que o questionário fosse válido para diferentes grupos culturais, os pesquisadores realizaram uma adaptação e tradução cultural, e os resultados foram testados em uma amostra de diferentes regiões geográficas. Essa avaliação foi considerada "+", pois houve a necessidade de ajustes em alguns itens para garantir a equivalência cultural.

Passo 4: Avaliar a Confiabilidade e Teste-Reteste: abordou a confiabilidade do instrumento, que foi testada por meio de um estudo de teste-reteste realizado com um intervalo de duas semanas. O índice de correlação foi de 0.85, o que foi classificado como "+".

Ao aplicar o instrumento de avaliação **COSMIN**, os pesquisadores puderam identificar pontos fortes e fracos do instrumento de medida. Por exemplo, a avaliação da validade transcultural revelou a necessidade de ajustes nos itens para que fossem culturalmente apropriados para todas as populações-alvo. Essa descoberta levou a uma segunda rodada de revisões, garantindo que o instrumento fosse realmente aplicável em diferentes contextos culturais. Além disso, a aplicação do instrumento ajudou a justificar a escolha do questionário em futuras publicações e práticas de gestão de bem-estar no trabalho. A transparência proporcionada pelo uso do COSMIN aumentou a confiança dos gestores e pesquisadores na utilização do instrumento para futuras intervenções.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo geral

Identificar os instrumentos utilizados para medir o grau de espiritualidade no ambiente de trabalho e avaliar suas propriedades de medida, a fim de desenvolver um software para a aplicação do método de avaliação.

4.2 Objetivos específicos

1. Promover uma reflexão sobre os conceitos de espiritualidade no ambiente de trabalho e a sua inclusão em programas para a saúde do trabalhador;
2. Descrever os instrumentos disponíveis para medir o grau de espiritualidade no local de trabalho e avaliar as suas propriedades de medida;
3. Identificar quais instrumentos utilizados para medir o grau de espiritualidade no local de trabalho estão adaptados transculturalmente para o português-brasileiro;
4. Desenvolver um software a ser aplicado no formato de WebMail para entrega do método de avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ABOOBAKER, Nimitha; EDWARD, Manoj; KA, Zakkariya. Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. **International Journal of Educational Management**, v. 33, n. 1, p. 28-44, 2019.

AJALA, Emmanuel Majekodunmi. The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. In: **The African Symposium**. 2013. p. 3-13.

ANANDARAJAH, Gowri; HIGHT, Ellen. Spirituality and medical practice: using the HOPE questions as a practical tool for spiritual assessment. **American family physician**, v. 63, n. 1, p. 81, 2001.

ASHMOS, Donde P.; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: A conceptualization and measure. **Journal of management inquiry**, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.

BAILEY, Catherine et al. A review of the empirical literature on meaningful work: Progress and research agenda. **Human Resource Development Review**, v. 18, n. 1, p. 83-113, 2019.

BENEFIEL, Margaret. Mapping the terrain of spirituality in organizations research. **Journal of organizational change management**, v. 16, n. 4, p. 367-377, 2003.

BURROUGHS, Susan M.; EBY, Lillian T. Psychological sense of community at work: A measurement system and explanatory framework. **Journal of community psychology**, v. 26, n. 6, p. 509-532, 1998.

CARDOSO, Elisângela Julião; SANTOS, Jair Nascimento. Práticas organizacionais de Espiritualidade: Um caminho para a garantia do Bem-Estar Profissional de Jovens Trabalhadores. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016.

COMPREENSÃO. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge **University Press & Assessment**, 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/understanding>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

COLUCI, Marina Zambon Orpinelli; ALEXANDRE, Neusa Maria Costa; MILANI, Daniela. Construction of measurement instruments in the area of health. **Ciencia & saude coletiva**, v. 20, n. 3, p. 925, 2015.

CRENÇA. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge **University Press & Assessment**, 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/belief>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

DE BRITO SENA, Marina Aline et al. Defining spirituality in healthcare: A systematic review and conceptual framework. **Frontiers in Psychology**, p. 5305, 2021.

DE DIEGO-CORDERO, Rocío et al. The effectiveness of spiritual interventions in the

workplace for work-related health outcomes: A systematic review and meta-analysis. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 6, p. 1703-1712, 2021.

DE LIMA FOCH, Gisele Fernandes; SILVA, Andressa Melina Becker; ENUMO, Sônia Regina Fiorim. Coping religioso/espiritual: uma revisão sistemática de literatura (2003–2013). **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 69, n. 2, p. 53-71, 2017.

DHAR, Neera; CHATURVEDI, Santosh Kumar; NANDAN, Deoki. Spiritual health, the fourth dimension: a public health perspective. **WHO South-East Asia Journal of Public Health**, v. 2, n. 1, p. 3-5, 2013.

ECHEVARRÍA-GUANILO, Maria Elena; GONÇALVES, Natália; ROMANOSKI, Priscila Juceli. Propriedades psicométricas de instrumentos de medidas: bases conceituais e métodos de avaliação-Parte I. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 26, 2018.

ECHEVARRÍA-GUANILO, Maria Elena; GONÇALVES, Natália; ROMANOSKI, Priscila Juceli. Propriedades psicométricas de instrumentos de medidas: bases conceituais e métodos de avaliação-Parte II. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 28, 2019.

ESPIRITUALIDADE. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge **University Press & Assessment**, 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/spirituality?q=SPIRITUALITY>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

EXPERIÊNCIA. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge **University Press & Assessment**, 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles/experience>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores**. Brasília, DF : Edições Ler, Pensar, Agir, 2011.

HILL, Peter C. et al. Conceptualizing religion and spirituality: Points of commonality, points of departure. **Journal for the theory of social behaviour**, v. 30, n. 1, p. 51-77, 2000.

KHARI, Chitra; SINHA, Shuchi. Transcendence at workplace scale: development and validation. **Journal of Management, Spirituality & Religion**, v. 17, n. 4, p. 352-371, 2020.

KING, Laura A.; HICKS, Joshua A. The science of meaning in life. **Annual review of psychology**, v. 72, p. 561-584, 2021.

KING, Michael B.; KOENIG, Harold G. Conceptualising spirituality for medical research and health service provision. **BMC Health Services Research**, v. 9, n. 1, p. 1-7, 2009.

KINJERSKI, Val M.; SKRYPNEK, Berna J. Defining spirit at work: Finding common ground. **Journal of organizational change management**, v. 17, n. 1, p. 26-42, 2004.

KINJERSKI, Val; SKRYPNEK, Berna J. Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. **The Career Development Quarterly**, v. 56, n. 4, p. 319-329, 2008.

KIMBERLIN, Carole L.; WINTERSTEIN, Almut G. Validity and reliability of measurement instruments used in research. **American journal of health-system pharmacy**, v. 65, n. 23, p. 2276-2284, 2008.

KLEIN, Katherine J.; D'AUNNO, Thomas A. Psychological sense of community in the workplace. **Journal of community psychology**, v. 14, n. 4, p. 365-377, 1986.

KOENIG, Harold G. Religion, spirituality, and health: The research and clinical implications. **International Scholarly Research Notices**, v. 2012, 2012.

KONOPACK, James F.; MCAULEY, Edward. Efficacy-mediated effects of spirituality and physical activity on quality of life: A path analysis. **Health and quality of life outcomes**, v. 10, p. 1-6, 2012.

KOTZE, Martina; NEL, Petrus; SMIT, Petra. Psychometric properties of a workplace spirituality measure. **SA Journal of Industrial Psychology**, v. 48, p. 1923, 2022.

KRAHNKE, Keiko; GIACALONE, Robert A.; JURKIEWICZ, Carole L. Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. **Journal of organizational change management**, v. 16, n. 4, p. 396-405, 2003.

LASAIR, Simon. A narrative approach to spirituality and spiritual care in health care. **Journal of religion and health**, v. 59, n. 3, p. 1524-1540, 2020.

LIPS-WIERSMA, Marjolein; WRIGHT, Sarah. Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). **Group & Organization Management**, v. 37, n. 5, p. 655-685, 2012.

LIU, Caroline H.; ROBERTSON, Peter J. Spirituality in the workplace: Theory and measurement. **Journal of management inquiry**, v. 20, n. 1, p. 35-50, 2011.

LUCCHETTI, Giancarlo et al. Validation of the duke religion index: DUREL (Portuguese version). **Journal of religion and health**, v. 51, p. 579-586, 2012.

MARQUES, Joan; DHIMAN, Satinder; KING, Richard. Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. **Journal of American Academy of Business**, v. 7, n. 1, p. 81-91, 2005.

MARTELA, Frank; PESSI, Anne B. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. **Frontiers in psychology**, v. 9, p. 363, 2018.

Mazzarolo, I. (2011) Religião ou espiritualidade. **Revista Brasileira de História das religiões**. Maringá- PR: v.III, n.9, jan.

MCMILLAN, David W.; CHAVIS, David M. Sense of community: A definition and theory. **Journal of community psychology**, v. 14, n. 1, p. 6-23, 1986.

MILLER, David W.; EWEST, Timothy. The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. **Journal of religious & theological information**, v. 12, n. 1-2, p. 29-54, 2013.

MILLIMAN, John; CZAPLEWSKI, Andrew J.; FERGUSON, Jeffery. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. **Journal of organizational change management**, v. 16, n. 4, p. 426-447, 2003.

MOKKINK, Lidwine B. et al. The COSMIN study reached international consensus on taxonomy, terminology, and definitions of measurement properties for health-related patient-reported outcomes. **Journal of clinical epidemiology**, v. 63, n. 7, p. 737-745, 2010.

MOKKINK, Lidwine B. et al. COSMIN risk of bias checklist for systematic reviews of patient-reported outcome measures. **Quality of Life Research**, v. 27, p. 1171-1179, 2018.

PAGE, Matthew J. et al. A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. **Revista Panamericana de Salud Pública**, v. 46, p. e112, 2023.

PARGAMENT, Kenneth I. **Searching for the sacred: Toward a nonreductionistic theory of spirituality**. 2013.

PAWAR, Badrinarayan Shankar. A review of workplace spirituality scales. **Journal of Organizational Change Management**, v. 37, n. 4, p. 802-832, 2024.

PENG-KELLER, Simon; WINIGER, Fabian; RAUCH, Raphael. The spirit of global health: the World Health Organization and the 'spiritual dimension' of health, 1946-2021. **Oxford University Press**, 2022.

PETCHSAWANG, Pawinee; DUCHON, Dennis. Measuring workplace spirituality in an Asian context. **Human resource development international**, v. 12, n. 4, p. 459-468, 2009.

PROPÓSITO. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge University Press & Assessment, 2023. Disponível em: <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/purpose>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

PIEPER, Claudia; SCHRÖER, Sarah; EILERTS, Anna-Lisa. Evidence of workplace interventions—a systematic review of systematic reviews. **International journal of environmental research and public health**, v. 16, n. 19, p. 3553, 2019.

PROPÓSITO. In: Dicionário online inglês - Oxford Learner's Dictionaries. Oxford University Press, 2023. <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/purpose?q=purpose>. Acesso em: 24 de nov. de 2023.

PUCHALSKI, Christina M. et al. Improving the spiritual dimension of whole person care: reaching national and international consensus. **Journal of palliative medicine**, v. 17, n. 6, p. 642-656, 2014.

SAGRADO. In: Dicionário online inglês-português - Dictionary Cambridge. Cambridge University Press & Assessment, 2023. <https://dictionary.cambridge.org/pt/dicionario/ingles-portugues/sacred>. Acesso em: 24 de nov.

de 2023.

SILVA, Mara Lucia Miranda et al. Análise e validação do conceito de espiritualidade e sua aplicabilidade no cuidado em saúde. **Ciencia y enfermería**, v. 27, 2021.

SILVA FILHO, André Luis Amorim; FERREIRA, Maria Cristina. O impacto da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral. **Psicologia: ciência e profissão**, v. 35, p. 1171-1187, 2015.

SINGH, Reetesh K.; SINGH, Saumya. **Spirituality in the workplace: A systematic review**. *Management Decision*, v. 60, n. 5, p. 1296-1325, 2022.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Artmed Editora, 2014.

SPRINGSTED, Eric O. Having an Inner Life. **Philosophical Investigations**, v. 43, n. 1-2, p. 142-157, 2020.

SRIRANGARAJAN, G. S.; BHASKAR, R. Kumar. Key dimensions of spirit at work—An Indian perspective. **Journal of Human Values**, v. 17, n. 2, p. 93-120, 2011

TANYI, Ruth A. Towards clarification of the meaning of spirituality. **Journal of advanced nursing**, v. 39, n. 5, p. 500-509, 2002.

THAKUR, Kiran; SINGH, Jagdeep. Spirituality at workplace: A conceptual framework. **International Journal of Applied Business and Economic Research**, v. 14, n. 7, p. 5181-5189, 2016.

TECCHIO, Edivandro Luiz; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida; SANTOS, Fabiana Besen. Spirituality in organizations?. **Organizações & Sociedade**, v. 23, p. 590-608, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1948). **Constitution: Of The World Health Organization**. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>.

WORLD HEALTH ASSEMBLY, 37. (1984). **The spiritual dimension in the global strategy for health for all by the year 2000**. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/160950>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1998). **WHOQOL and Spirituality, Religiousness and Personal Beliefs (SRPB)**. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/70897>

WORLD HEALTH ASSEMBLY, 52. (1999). **Fifty-second World Health Assembly, Geneva, 17-25 May 1999**: summary records of committees and ministerial round tables; reports of committees. World Health Organization. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/260180>

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Regional Office for the Eastern Mediterranean. (2006). **Health education of adolescents**: guidelines for parents, teachers, health workers and the media. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/119824>

CAPÍTULO 2

COMO INCLUIR A ESPIRITUALIDADE EM PROGRAMAS PARA A SAÚDE DO TRABALHADOR?

Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira¹, Maria Luiza Caires Comper²

¹ Programa de Pós Graduação em Saúde, Ambiente e Biodiversidade - Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) – Campus Paulo Freire- Teixeira de Freitas/BA

² Centro de Formação em Ciências, Tecnologia e Inovação - Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) – Campus Jorge Amado - Itabuna/BA

* Correspondência:

Maria Luiza Caires Comper

maria.luiza@ufsb.edu.br

RESUMO

Objetivos: Analisar os conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho e refletir sobre seu potencial de inclusão em programas de saúde e qualidade de vida em trabalhadores. **Métodos:** Reflexão sobre os conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho, e sua inclusão em programas de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho. Realizou-se uma busca não sistemática, na qual foram incluídos artigos que relataram os conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho. **Resultados:** A espiritualidade é um fenômeno subjetivo e inerente ao ser humano. No ambiente de trabalho, pode se apresentar por meio da abordagem individual e organizacional. Ambas possuem elementos que podem ser incluídos em programas de saúde do trabalhador. **Conclusões:** A reflexão e discussão dos conceitos nos leva a concluir que é possível, e necessário, considerar a inclusão de elementos espirituais em intervenções e programas estruturados para a saúde do trabalhador.

Descritores: Espiritualidade; Local de trabalho; Promoção da Saúde; Programa de Saúde Ocupacional; Saúde Ocupacional.

Descriptors: Spirituality; Workplace; Health Promotion; Occupational Health Services; Occupational Health.

Descriptores: Espiritualidad; Lugar de Trabajo; Promoción de la Salud; Programa de Salud Laboral; Salud Laboral.

INTRODUÇÃO

O número de iniciativas que visam promover melhores condições de saúde, bem-estar e qualidade de vida aos trabalhadores tem crescido em todo o mundo. Uma destas iniciativas pode ser representada pela espiritualidade no ambiente de trabalho, que surge com o reconhecimento de que o trabalhador é um ser completo, com mente, corpo e espírito⁽¹⁾. Na prática, ela traduz o entendimento de que trabalhadores e trabalhadoras têm uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho significativo que ocorre no contexto da comunidade⁽¹⁾.

A espiritualidade no ambiente de trabalho pode se apresentar por meio de abordagens individuais e organizacionais⁽²⁾. A abordagem individual é centrada no trabalhador e está relacionada ao sentimento de pertencimento, suporte entre os colegas, experiências de transcendência, trabalho significativo e identificação de um propósito⁽²⁾. Já a abordagem organizacional assume características da própria organização, estando relacionada com oportunidades de desenvolvimento pessoal, adoção de comunicação não-violenta e cultura alinhada com a valores éticos e morais⁽²⁾.

Na literatura científica, os estudos têm demonstrado que a espiritualidade no trabalho é um preditor positivo de saúde e bem-estar, especialmente para indivíduos que buscam experiências de conexão com os colegas de trabalho, apoio mútuo e propósito na realização de suas tarefas^(1,3). O senso de comunidade e o trabalho significativo parecem resultar em maior satisfação e motivação dos trabalhadores⁽⁴⁾. Enquanto, a conexão e o relacionamento significativos estão relacionados com maior possibilidade de crescimento profissional e menor probabilidade de esgotamento⁽⁴⁾.

Esses achados sustentam hipóteses de que intervenções espirituais no ambiente de trabalho poderiam ser incluídas em programas de saúde e qualidade de vida do trabalhador com o objetivo de potencializar os resultados alcançados por intervenções já utilizadas, como ergonomia, ginástica laboral, reeducação postural, palestras educativas, terapias comportamentais, e outros⁽³⁾. A grande questão reside em como fazer isso na prática. Por isso, pensar em iniciativas que incluam abordagens espirituais pode trazer luz a um novo modelo de

intervenção à saúde integral do trabalhador.

OBJETIVO

Analisar os conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho, proporcionando uma reflexão profunda sobre o potencial de inclusão deste fenômeno em programas de saúde e qualidade de vida em trabalhadores.

MÉTODOS

Uma busca não sistemática foi conduzida nas bases de dados eletrônicas: Cochrane Database (CENTRAL), Medical Literature Analysis and Retrieval System Online (MEDLINE), Scientific Electronic Library Online (SciELO), sem restrição de idioma ou data de publicação. Os termos utilizados para busca foram espiritualidade e ambiente de trabalho e seus equivalentes, combinados com o operador booleano OR e AND. Dois pesquisadores independentes selecionaram os estudos por meio dos títulos e resumos, e posteriormente, avaliaram os textos completos. Foram extraídos para uma planilha do Excel dados como: o título do estudo, ano, autor, conceito teórico e as suas dimensões. Posteriormente, foram analisados e sintetizados de forma qualitativa.

A reflexão foi fundamentada pelos estudos previamente selecionados, abordando os principais conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho, e o seu potencial como ferramenta nos programas de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho.

CONCEITOS DA ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Os conceitos sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho foram muitos. Mas, se apresentaram complementares e até mesmo similares em algumas questões, especialmente no tocante a sua distinção frente à religiosidade. Um resultado que pode ser explicado pela complexidade e multidimensionalidade da espiritualidade em si.

Um dos conceitos mais encontrado na literatura foi a definição proposta por Ashmos & Duchon (2000)⁽¹⁾. Esta definição considera que a espiritualidade no ambiente de trabalho traduz o reconhecimento de que trabalhadores e trabalhadoras têm uma vida interior que alimenta e é alimentada por um trabalho significativo que ocorre no contexto da comunidade⁽¹⁾. Esta

definição fortalece a importância em reconhecer e atuar sobre as necessidades físicas, afetivas, cognitivas, interpessoais, espirituais dos trabalhadores.

A espiritualidade no ambiente de trabalho também pode ser definida por meio de experiências de interconexão que é compartilhada entre os indivíduos da organização, despertando diversos atributos morais e éticos⁽⁵⁾. Este conceito foi construído a partir de abordagens que utilizam fatores internos e externos da espiritualidade. Os fatores internos estão relacionados aos conhecimentos, crenças e experiências dos trabalhadores; enquanto os fatores externos incluem elementos pertinentes à organização e cultura estratégica do ambiente de trabalho⁽⁵⁾.

Por outro lado, o conceito proposto por Milliman, Czaplewski & Ferguson (2003)⁽⁴⁾, categorizou a espiritualidade no ambiente de trabalho em três diferentes níveis de interação: individual, grupo e organizacional⁽⁴⁾. O nível individual é composto principalmente por características que proporcionam propósito e significado pessoal; o nível de grupo é constituído por conexões espirituais e emocionais entre os colegas de trabalho; e, o nível organizacional têm como atributo essencial o alinhamento dos colaboradores com os valores, missões e objetivos da organização⁽⁴⁾. Poucos anos mais tarde, essa definição foi revisitada para acrescentar a transcendência como uma propriedade. Assim, a espiritualidade no ambiente de trabalho pôde ser definida como uma prática de compaixão, experimentada por meio de uma consciência interior atenta na busca de um trabalho significativo e que possibilita a transcendência do trabalhador⁽⁶⁾.

Por fim, o último conceito a ser apresentado foi proposto por Thakur & Singh (2016)⁽²⁾ e define a espiritualidade no ambiente de trabalho a partir de duas abordagens: a espiritualidade individual e a espiritualidade organizacional. A espiritualidade individual considera quanto o trabalhador acredita na organização em que está inserido, e o quanto procura manter uma conexão com os seus colegas de trabalho, abordando atributos individuais do colaborador⁽²⁾. A abordagem organizacional, por sua vez, considera o quanto o trabalhador está disposto a alcançar a excelência no trabalho, tendo em vista as características próprias da organização⁽²⁾.

Cabe destacar que cada um desses conceitos se apropria de dimensões, fatores, níveis de interação e abordagens para explicar a relação entre a espiritualidade e o trabalho desempenhado no ambiente ocupacional^(1,2,4,5,6,7). Neste estudo, serão agrupadas as dimensões da

espiritualidade por abordagem individual e organizacional para facilitar o entendimento de como as intervenções que podem ser incluídas nos programas de saúde e bem estar do trabalhador.

DIMENSÕES DA ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

Espiritualidade Individual

Trabalho Significativo

O trabalho significativo é uma das dimensões que traz o reconhecimento que o trabalhador é um ser espiritual, que deseja encontrar significado e sentido na atividade ocupacional que desempenha⁽¹⁾. Essa dimensão enquanto experiência, envolve elementos afetivos e cognitivos relacionados a percepção do trabalhador sobre o seu próprio trabalho⁽⁸⁾.

É importante dizer que o trabalho significativo emerge a partir de três diferentes elementos. O primeiro diz respeito ao significado do trabalho propriamente dito. Ou seja, o quanto de significância ou valor intrínseco o trabalhador é capaz de encontrar/atribuir ao seu trabalho; qual é o senso de valor inerente do trabalho; ou, o quanto "vale a pena" realizar determinada tarefa. O segundo elemento está relacionado ao propósito. Neste caso, o trabalho deve servir ou fazer parte de um bem maior, e ir para além do benefício próprio. O terceiro e último elemento é a auto realização, que está relacionada com capacidade do trabalhador em expressar autenticidade e auto conexão por meio de seu trabalho⁽⁸⁾.

Senso de Comunidade

O senso de comunidade é uma dimensão individual, mas, que ocorre no nível de grupo (entre trabalhadores). Diz respeito principalmente à busca por interação, conexão, apoio, satisfação e liberdade de expressão entre os trabalhadores com os quais se convive neste ambiente. Também pode ser descrito como um sentimento de pertencer, de sentir-se importante (valorização pessoal) e de ter suas necessidades espirituais atendidas^(1,4).

Transcendência no ambiente de trabalho

A dimensão de transcendência envolve a conexão com um poder superior. Neste contexto, o trabalho pode ser visto como um meio para servir aos outros, contribuir para a sociedade e fazer o bem social⁽⁹⁾. O que gera, um sentimento de conexão do trabalhador consigo mesmo e com o trabalho que a realiza. Neste sentido, engloba questões como sensações de felicidade e alegria completa, êxtase, experiências de energia ou vitalidade no ambiente de trabalho⁽⁶⁾.

Vida Interior

A vida interior pode ser traduzida como a prática da espiritualidade em si. É uma dimensão altamente subjetiva. Está associada à capacidade de auto reflexão e autorresponsabilidade que, por sua vez reflete sobre a vida exterior e no comportamento de cada trabalhador⁽¹⁾.

Espiritualidade Organizacional

Alinhamento com o valor/missão da organização

A espiritualidade organizacional tem forte relação com a interação entre os trabalhadores e a organização, isso inclui o senso de alinhamento entre os seus próprios valores e o valor/missão da organização⁽⁴⁾. Essa dimensão compreende a percepção do indivíduo sobre seus gestores, ou seja, discorre sobre o quanto o indivíduo acredita que os seus gestores têm valores apropriados e zelo pelo bem-estar dos funcionários⁽⁴⁾. Além disso, este conceito envolve o desejo dos trabalhadores em participar de uma organização cujo o objetivo não é apenas o lucro, mas também contribuir para a sociedade⁽⁴⁾.

Desenvolvimento pessoal/profissional

Um segundo elemento da espiritualidade organizacional é a oportunidade de crescimento para os seus trabalhadores. Desse modo, uma organização com a espiritualidade bem desenvolvida deve incentivar os seus funcionários a serem mais produtivos, bem como, proporcionar um ambiente de trabalho onde os indivíduos possam expressar e desenvolver as suas habilidades⁽²⁾.

COMO INCLUIR A ESPIRITUALIDADE EM PROGRAMAS DE SAÚDE E QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO?

Os programas de saúde e qualidade de vida no ambiente de trabalho buscam proporcionar ao trabalhador uma percepção positiva sobre a saúde, bem-estar, qualidade de vida e produtividade durante a realização de sua ocupação⁽³⁾. Devem ser planejados e implementados a partir das necessidades e valores dos próprios trabalhadores, que devem ser vistos como protagonistas de todo o processo. Para tanto, é preciso reconhecer que os trabalhadores, muitas vezes, estão em busca de um propósito e significado para si e para a ocupação que realiza. E por isso, desejam ser valorizados como um ser humano completo que possuem suas próprias características, necessidades e motivações^(1, 3).

Neste sentido, é importante que seja feito um diagnóstico do entendimento que os trabalhadores tem sobre a própria espiritualidade e sua relação com desfechos de saúde e trabalho. Esse diagnóstico pode ser feito por meio de entrevistas individuais ou grupos focais com escuta ativa. Ou ainda, por meio de questionários autorrespondidos. Os instrumentos que avaliam a espiritualidade no ambiente de trabalho se apresentam por meio de escalas de manifestação (avalia os valores espirituais universais, manifestação de valores pessoais, experiências fenomenológicas sem associação com tradições específicas); escalas de desenvolvimento (avalia o nível de desenvolvimento de maturidade e/ou expectativas espirituais); e, escalas de aderência (avalia crenças e práticas espirituais e a adesão a princípios religiosos)⁽¹⁰⁾.

Atualmente, existe um número considerável de instrumentos que medem a espiritualidade no ambiente de trabalho. É importante refletir se esses instrumentos de fato medem aquilo que se propõem a medir; se estão alinhados com o conceito teórico da espiritualidade no ambiente de trabalho, e as suas principais dimensões. Por este ângulo, a implementação de intervenções depende também de instrumentos de medida rigorosos e confiáveis para avaliar como este fenômeno interage com a saúde dos trabalhadores.

Decidir sobre a forma e o instrumento a ser utilizado para o diagnóstico da espiritualidade deve ser o primeiro passo de qualquer planejamento para a implementação das estratégias espirituais no ambiente de trabalho. Esta ação preliminar contribui para tomada de

decisão sobre quais e como as estratégias espirituais devem ser incluídas no ambiente de trabalho. Cabe destacar que estas estratégias devem compor intervenções terapêuticas que se baseiem em princípios espirituais com o objetivo de promover o bem-estar físico, mental, emocional ou espiritual de um indivíduo (abordagem individual). Sendo também capaz de incentivar o desenvolvimento de um senso de propósito e pertencimento que influencia a saúde, a qualidade de vida e também a produtividade do trabalhador (abordagem organizacional). Essas intervenções podem incluir práticas espirituais individuais e organizacionais e devem estar articuladas aos objetivos que se deseja alcançar.

As práticas espirituais individuais têm o objetivo de desenvolver ou fortalecer valores relacionados ao trabalho significativo, senso de comunidade, vida interior e transcendência. Para tanto, podem ser incluídas práticas de meditação, yoga, oração, reflexão, contemplação, técnicas de relaxamento, entre outras. Essas práticas contribuem para otimização de experiências de alegria plena, paz mental e autorreflexão⁽²⁾. O senso de comunidade apesar de ser uma dimensão da espiritualidade individual, envolve questões de conexão e interação com os colegas de trabalho. Por isso, para alcançá-lo é necessário que as práticas espirituais sejam realizadas no coletivo, dentro do horário de trabalho⁽²⁾.

As práticas espirituais organizacionais devem ser pautadas em estratégias que fortaleçam o relacionamento saudável entre o trabalhador e a organização. Pode ser praticado por meio de valores organizacionais que estejam alinhados com a fé, valor próprio e a confiança dos indivíduos; de uma cultura não-violenta e que preze pela saúde, bem-estar e segurança do colaborador dentro do ambiente de trabalho. É recomendado que a organização deve manter o ambiente de trabalho propício para que os trabalhadores possam expressar e desenvolver as suas habilidades, sobretudo, proporcionar oportunidades de crescimento profissional. Para esse propósito as organizações podem criar programas de capacitações e incentivos, bem como, estratégias de reconhecimento e valorização do profissional⁽³⁾.

Aplicar a espiritualidade no ambiente de trabalho ainda é um desafio, mas a discussão dos seus conceitos e desfechos para a saúde do trabalhador mostra que é possível e necessário incluir este fenômeno em programas de qualidade de vida e saúde para esta população. Além disso, a sua aplicabilidade se torna tangível quando consideramos as intervenções por meio das dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho.

Limitações do Estudo

A escassez de artigos novos que tratem sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho, suas dimensões e implicações na saúde dos trabalhadores limita a discussão sobre o tema. Além disso, se fazem necessários estudos que avaliem a inclusão desse fenômeno em programas de qualidade de vida e saúde do trabalhador para verificar quais são os efeitos de uma intervenção deste nível. É válido refletir que para isso é essencial que os instrumentos de medida da espiritualidade no ambiente de trabalho sejam válidos e confiáveis para avaliar o impacto na saúde do trabalhador.

Contribuições para a Área

Como contribuições para área de saúde do trabalhador, vislumbra-se a ampliação da discussão da espiritualidade no ambiente de trabalho e sua possível inclusão nos programas de saúde e qualidade de vida. Para tal fim, este estudo traz apontamentos sobre os conceitos e suas dimensões, e reflexões sobre a sua aplicação na prática clínica. Além disso, o estudo incentiva novos estudos que investiguem os efeitos de uma intervenção deste nível na área de saúde do trabalhador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os conceitos e dimensões da espiritualidade no ambiente de trabalho nos levam a concluir que é possível, e necessário, considerar a inclusão de elementos espirituais em intervenções e programas estruturados para a saúde do trabalhador. Quer seja, por meio de intervenções individuais que visam o desenvolvimento do bem-estar pessoal do trabalhador. Quer seja, por meio de intervenções organizacionais, especialmente, relacionadas à cultura e comunicação.

REFERÊNCIAS

1. Ashmos DP, Duchon D. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *J Manag Inq* [Internet]. 2000;9(2):134–45. Available from: <http://dx.doi.org/10.1177/105649260092008>
2. Thakur K, Singh J. Spirituality at workplace: A conceptual framework. *International Journal of*

Applied Business and Economic Research. 2016;(7):5181–9.

3. Ferreira M. Qualidade de Vida no Trabalho: Uma Abordagem Centrada no Olhar dos Trabalhadores. Brasília, DF; Ler, Pensar, Agir; 2011.

4. Milliman J, Czaplewski AJ, Ferguson J. Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *J Organ Chang Manag* [Internet]. 2003;16(4):426–47. Available from: <http://dx.doi.org/10.1108/09534810310484172>. of meaningful

5. Marques J, Satinder, King R. Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*. 2005;(1):81–91.

6. Petchsawang P, Duchon D. Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*. 2009;459–68. Available from: doi: 10.1080/13678860903135912.

7. Kinjerski V, Skrypnik BJ. Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. *Career Dev Q* [Internet]. 2008;56(4):319–29. Available from: <http://dx.doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00097.x>.

8. Martela F, Pessi AB. Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions work. *Front Psychol* [Internet]. 2018;9. Available from: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>.

9. Khari C, Sinha S. Transcendence at workplace scale: development and validation. *J Manag Spiritual Relig* [Internet]. 2020;17(4):352–71. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/14766086.2020.1774916>.

10. Miller DW, Ewest T. The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *J Relig Theol Inf* [Internet]. 2013;12(1–2):29–54. Available from: <http://dx.doi.org/10.1080/10477845.2013.800776>

CAPÍTULO 3

Systematic Review

Workplace spirituality: systematic review of measurement instruments and their psychometric properties.

Espiritualidade no ambiente de trabalho: uma revisão sistemática dos instrumentos e suas propriedades de medida

Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira¹, Ariane Dórea Santos² Lucivania Cordeiro Silva³, Maria Luiza Caires Comper⁴

¹ Programa de Pós Graduação em Saúde, Ambiente e Biodiversidade - Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) – Campus Paulo Freire- Teixeira de Freitas/BA

² Programa de Pós Graduação em Educação Física - Universidade Estadual de Santa Cruz (UESC) - Ilhéus/BA

³ Centro de Formação em Ciências da Saúde - Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) - Campus Paulo Freire - Teixeira de Freitas/BA

⁴ Centro de Formação em Ciências, Tecnologia e Inovação - Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB) – Campus Jorge Amado - Itabuna/BA

* Correspondência:

Maria Luiza Caires Comper

maria.luiza@ufsb.edu.br

RESUMO

A espiritualidade no ambiente de trabalho é um componente importante no cuidado da saúde do trabalhador, entretanto, para a sua implementação em programas de qualidade de vida e saúde é necessário a sua avaliação por meio de instrumentos válidos e confiáveis. Esta revisão sistemática teve o objetivo de identificar os instrumentos que medem a espiritualidade no ambiente de trabalho e avaliar suas propriedades de medida. Uma busca sistemática foi conduzida, por dois avaliadores independentes, nas bases de dados EBSCOhost, MEDLINE, Web of Science, Cochrane Library e Periódicos CAPES. Foram identificados 22 instrumentos, sendo um adaptado e validado para o português brasileiro. Medem as dimensões: trabalho significativo, senso de comunidade, transcendência e experiências. Este resultado poderá ser utilizado como referencial teórico para implementação e avaliação de intervenções espirituais no ambiente de trabalho.

Registro da revisão sistemática: Prospero CRD42024430735.

Palavras-chave: Espiritualidade; Ambiente de Trabalho; Propriedades psicométricas; Revisão Sistemática

INTRODUÇÃO

A espiritualidade, como um componente intrínseco da experiência humana, desempenha um papel fundamental no bem-estar dos trabalhadores e está diretamente associada à saúde integral. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde como um estado de bem-estar completo, que abrange não apenas o físico, o mental e o social, mas também o espiritual (WHO, 1948). Esse entendimento ampliado da saúde reflete a importância de considerar a espiritualidade como parte do cuidado integral dos trabalhadores.

No contexto ocupacional, a espiritualidade é entendida como o reconhecimento de que os trabalhadores possuem uma vida interior que é alimentada e que contribui para um trabalho significativo (Ashmos & Duchon, 2000). Ela vai além das práticas religiosas, abrangendo dimensões como a conexão com um poder superior, o autoconhecimento e a relação com o sagrado (De Brito Sena et al., 2021). Esse conceito permite que se considere o trabalhador de forma holística, considerando tanto seus aspectos pessoais quanto profissionais, e destaca a necessidade de avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho, considerando duas perspectivas distintas: espiritualidade individual e espiritualidade organizacional.

A espiritualidade individual refere-se à busca de propósito, transcendência e realização de um trabalho significativo por parte do trabalhador. Já a espiritualidade organizacional está relacionada ao clima organizacional e à criação de um ambiente que favoreça o crescimento pessoal e profissional, alinhando os objetivos dos indivíduos com os da organização (Thakur & Singh, 2016). A avaliação dessas duas abordagens é fundamental para diagnosticar e propor intervenções espirituais no contexto ocupacional.

Para tanto, faz-se necessário que existam instrumentos capazes de medir esse construto e de analisar os efeitos dessas intervenções antes estabelecidas de acordo com a abordagem da espiritualidade individual ou organizacional (Krahnke; Giacalone; Jurkiewicz, 2003; Kotze; Nel; Smit, 2022). Na prática, esses instrumentos podem fornecer dados essenciais para compreender como a espiritualidade impacta os funcionários e para desenvolver estratégias que

promovam um ambiente que atenda tanto às necessidades pessoais quanto às metas organizacionais (Cardoso; Santos, 2016).

Assim, a avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho deve envolver a medição de fatores como o grau de satisfação espiritual individual, o alinhamento entre os valores pessoais e organizacionais e a criação de um ambiente que favoreça o desenvolvimento espiritual (Kotze, Nel & Smit, 2022). A utilização de escalas de mensuração e instrumentos de avaliação adequados torna-se essencial para monitorar os efeitos de intervenções específicas, permitindo ajustes para melhorar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Neste sentido, a seleção do método de avaliação deve considerar a abordagem de espiritualidade adotada, seja individual ou organizacional, para que seja possível medir com precisão os efeitos das intervenções (Kotze, Nel & Smit, 2022).

Deve-se ter em mente que a espiritualidade no ambiente de trabalho é um constructo multifacetado, composto por diversas dimensões, o que torna sua mensuração complexa. Singh e Singh (2022) destacam que métodos qualitativos, como entrevistas e grupos focais, podem ser necessários para captar de forma mais precisa as nuances da espiritualidade, uma vez que escalas e questionários padronizados podem não ser suficientes para abordar todas as suas dimensões. Além disso, é fundamental que os instrumentos de avaliação estejam alinhados ao conceito teórico de espiritualidade no ambiente de trabalho e que avaliem efetivamente aquilo a que se propõem (Kimberlin & Winterstein, 2008; Morkink et al., 2010).

Existem revisões sistemáticas que exploram o conceito de espiritualidade no ambiente de trabalho, suas práticas e a relação com desfechos de saúde, bem como outras que sintetizam os instrumentos usados para avaliá-la (De Diego-Cordero et al., 2021; Singh & Singh, 2022; Pawar, 2024). No entanto, ainda não foram encontrados estudos que abordem instrumentos adaptados transculturalmente para o contexto português-brasileiro ou que analisem suas propriedades psicométricas de acordo com os critérios do COSMIN, que garantem a qualidade e a validade dos instrumentos de medição.

Além disso, para aprimorar a avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho, é importante considerar a inclusão de uma abordagem de adaptação transcultural dos instrumentos de medida, que leve em conta a diversidade cultural, as variações nas crenças e as diferentes

práticas espirituais. Essa consideração é fundamental para garantir que as medições sejam relevantes e precisas em contextos específicos, como o brasileiro. Assim, diante do exposto, este estudo tem como objetivo responder às seguintes perguntas de pesquisa: 1) Quais são os instrumentos disponíveis para medir o grau de espiritualidade no trabalho? 2) Quais são as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho? 3) Quais instrumentos foram adaptados transculturalmente para o português-brasileiro?

A definição de espiritualidade adotada para esta revisão considera essa dimensão como algo indissociável do trabalhador, proporcionando conexão com os colegas, sentido de propósito, significado e transcendência. Em um nível organizacional, a espiritualidade é vista como uma ferramenta de alinhamento entre os objetivos do trabalhador e da organização, promovendo um ambiente propício para o crescimento pessoal e profissional e uma comunicação não violenta (Ashmos & Duchon, 2000; Marques, Dhiman & King, 2003; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003; Kinjerski & Skrypnek, 2004, 2008; Bhaskar & Srirangarajan, 2011; Tecchio, Cunha & Santos, 2016; Thakur & Singh, 2016).

MÉTODOS

Desenho de estudo

Esta revisão sistemática teve como objetivo descrever os instrumentos disponíveis para medir o grau de espiritualidade no local de trabalho e avaliar as suas propriedades de medida, bem como aqueles que foram adaptados transculturalmente para o português-brasileiro. A pergunta norteadora deste estudo foi: "**Quais são os construtos e as propriedades de medida dos questionários utilizados para avaliar a espiritualidade no local de trabalho?**". O protocolo desta revisão foi elaborado a priori e submetido à plataforma PROSPERO (CRD42024430735). Para sua realização, seguiram-se as diretrizes do PRISMA 2020 (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) e do COSMIN (Consensus-based Standards for the Selection of Health Measurement Instruments) (Page et al., 2020; Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024).

Estratégia de pesquisa

Uma busca sistemática foi conduzida em diversas bases de dados, incluindo EBSCOhost, MEDLINE, Web of Science, Cochrane Library e Periódicos CAPES, com o objetivo de identificar estudos relevantes sobre a espiritualidade no ambiente de trabalho e os instrumentos de avaliação correspondentes. Para a busca, foram utilizados termos de pesquisa como "workplace spirituality", "spirituality workplace", "questionnaire", "scale", "checklist", "instrument", "methods", "assessment", "inventory" e "survey". Esses termos foram combinados com os operadores booleanos AND e OR, resultando em estratégias de busca como: "workplace spirituality OR spirituality workplace AND questionnaire OR scale OR checklist OR instrument OR methods OR assessment OR inventory OR survey".

Adicionalmente, foram realizadas buscas suplementares nas listas de referências dos estudos selecionados, em periódicos pertinentes e em registros de revisões sistemáticas existentes. Também foram feitos contatos com pesquisadores da área para garantir uma cobertura abrangente e identificar possíveis estudos não detectados nas buscas tradicionais. Para esta revisão, não houve restrição quanto a datas de publicação ou idiomas, permitindo uma exploração mais ampla da literatura disponível.

Crerios de elegibilidade

Os estudos elegíveis para esta revisão foram selecionados com base nos seguintes critérios: (i) estudos que descrevem o desenvolvimento de instrumentos destinados à medição da espiritualidade no ambiente de trabalho; (ii) estudos que avaliam pelo menos uma propriedade psicométrica de um instrumento cujo constructo esteja relacionado à espiritualidade no ambiente de trabalho; (iii) estudos que realizam análise quantitativa das propriedades psicométricas (validade, confiabilidade e sensibilidade à mudança) ou avaliação qualitativa das formas de validade, com foco específico na validade de conteúdo; e (iv) estudos que descrevem e/ou avaliam a adaptação transcultural de um instrumento para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho.

A revisão incluiu estudos transversais, de coorte, clínicos e quase experimentais que atenderam aos critérios de elegibilidade, com amostras compostas por trabalhadores (indivíduos de ambos os sexos, com idades variando de 18 a 60 anos) considerados aparentemente saudáveis. Foram excluídos da análise estudos de revisão sistemática e/ou meta-análise, e estudos que apresentassem informações limitadas, resumos ou cartas ao editor.

Seleção e extração de dados

A seleção dos estudos foi realizada por dois revisores independentes em três etapas sequenciais: triagem de títulos, resumos e textos completos. O software EndNote foi utilizado para identificar os estudos potenciais que atendiam aos critérios de inclusão. Apenas os estudos que cumpriram os critérios de elegibilidade foram incluídos na revisão sistemática. Desacordos entre os revisores foram resolvidos por meio da participação de um terceiro pesquisador, garantindo a precisão e a imparcialidade do processo. Para facilitar a compreensão do processo de seleção, um fluxograma foi elaborado e incluído, resumindo cada etapa de maneira visual.

Os dados foram extraídos para uma planilha do Excel, especialmente desenvolvida para esse fim. Essa tabela foi organizada com três seções principais: Informações Gerais, Características do Instrumento e Propriedades Psicométricas, com suas respectivas subcategorias. As informações gerais extraídas incluíram: autores, título do estudo, data de publicação, contexto ocupacional (indústria ou setor), características da população trabalhadora (tamanho da amostra, faixa etária, sexo e nível de escolaridade). As informações das características do instrumento de espiritualidade no ambiente de trabalho extraídas incluíram (construtos abordados, população-alvo, modo de administração, subescalas e número de itens). Também foram registradas as opções de resposta, a faixa de pontuação ou a pontuação total, o idioma original do instrumento e as traduções disponíveis. E, as informações extraídas sobre as propriedades psicométricas incluíram: validade transcultural, validade de conteúdo, validade estrutural, consistência interna, confiabilidade, erro de medição, validade de critério, testes de hipóteses para validade de construto e responsividade. Por fim, os testes estatísticos utilizados para validar essas propriedades psicométricas também foram documentados.

Análise de dados

A avaliação foi realizada por dois pesquisadores independentes, que seguiram os critérios do COSMIN para boas propriedades de medida, desenvolvido exclusivamente para uso em revisões sistemáticas (Mokkink, Elsman & Terwee, 2024). Os resultados foram organizados de acordo com as tabelas fornecidas pela diretriz do COSMIN e, em seguida, classificados como (+) suficientes; (?) dados relatados insuficientes para análise; ou (-) insuficientes (Mokkink, Elsman & Terwee, 2024). Desacordos foram resolvidos por meio de um terceiro pesquisador, que atuou como mediador para garantir a consistência e a precisão na classificação das propriedades dos instrumentos.

Os resultados foram sintetizados por meio de texto narrativo, quadros e figuras. O objetivo desta síntese foi avaliar a adequação dos instrumentos ou ferramentas analisadas para o uso pretendido, levando em consideração a relevância e a qualidade das propriedades de medida. Os dados sobre cada propriedade de medida dos instrumentos de interesse foram extraídos, avaliados e comparados com os critérios aceitos para propriedades de medidas adequadas, como validade, confiabilidade e sensibilidade. A análise incluiu uma avaliação crítica das limitações identificadas e das implicações para o uso prático dos instrumentos.

Um resumo das evidências foi analisado e apresentado conforme as recomendações da *The Grading of Recommendations Assessment, Development and Evaluation* (GRADE), o que possibilitou uma categorização das recomendações baseadas na qualidade dos dados e na força das evidências. Este processo assegurou que as conclusões sobre a adequação dos instrumentos fossem fundamentadas em uma análise rigorosa e transparente."

RESULTADOS

A busca nas bases de dados resultou em 8.631 estudos potencialmente elegíveis. Destes, 8.412 foram excluídos após a revisão dos títulos e resumos e 154 foram identificados como duplicados. Além disso, 46 estudos foram descartados após a análise do texto completo. A busca

por citações adicionais adicionou 3 estudos elegíveis. Assim, foram incluídos 22 estudos para análise de dados (Figura 1).

Incluir Figura 1

Dos 22 instrumentos identificados, 8 foram adaptados para populações ou contextos específicos, incluindo profissionais da administração pública brasileira, professores, trabalhadores da França e Alemanha, trabalhadores do setor industrial da Turquia, trabalhadores do setor alimentício da Tailândia, profissionais de TI em Delphi, e profissionais do colarinho branco na África do Sul. Também foram identificados 8 estudos desenvolvidos para um contexto ocupacional/profissão específica como: trabalhadores de banco e do setor corporativo da Índia, assistentes sociais, enfermeiros, professores da primeira infância, trabalhadores da Polônia, trabalhadores de escritório, trabalhadores de um sistema hospitalar; e dois para trabalhadores em geral (ver quadro 1).

Incluir quadro 1

Quanto ao idioma original, a maioria dos instrumentos foi desenvolvida em inglês (n = 13), seguida pelo coreano (n = 3). Além disso, foram identificadas adaptações transculturais para outros idiomas, como urdu, francês, alemão, turco, tailandês e português brasileiro (quadro 2).

Em relação às características dos instrumentos, observou-se que a maior parte foi desenvolvida com base nos construtos teóricos da espiritualidade no ambiente de trabalho, tanto no nível individual quanto organizacional. Esses instrumentos consideraram dimensões importantes como: senso de comunidade, trabalho significativo, vida interior, alinhamento com os valores organizacionais, transcendência e experiências com o poder superior ou místico. Além disso, dois instrumentos incluíram construtos específicos para populações-alvo particulares: significado e transcendência na enfermagem e vocação para ensinar (ver quadro 2).

As opções de resposta dos instrumentos foram organizadas em escalas Likert, variando de 1 a 7 pontos, com as categorias de resposta que iam de "discordo totalmente" a "concordo totalmente". Embora quase todos os estudos tenham incluído opções de resposta, apenas 5 estudos forneceram informações claras sobre a interpretação dos escores, indicando que

pontuações altas refletiam um elevado nível de espiritualidade no ambiente de trabalho. Além disso, apenas 1 estudo relatou a faixa de pontuação utilizada (ver quadro 2).

Incluir quadro 2

Em relação à avaliação das propriedades de medida, observou-se que, dos 22 instrumentos avaliados, nenhum apresentou informações suficientes e claras sobre erro de medida e responsividade, e apenas 3 estudos forneceram dados de confiabilidade teste-reteste. Por outro lado, todos os estudos disponibilizaram informações sobre as propriedades de validade estrutural/constructo e consistência interna (ver quadro 3).

Incluir quadro 3

Dos 22 instrumentos avaliados, nenhum apresentou informações suficientes e claras sobre erro de medida e responsividade, o que limita a compreensão de sua precisão e sensibilidade para detectar mudanças. Apenas 3 estudos forneceram dados sobre a confiabilidade teste-reteste, o que é um indicador importante da estabilidade dos instrumentos ao longo do tempo. Por outro lado, todos os estudos incluíram informações sobre as propriedades de validade estrutural/constructo e consistência interna, aspectos essenciais para garantir que os instrumentos estejam medindo de fato o que se propõem a medir e que apresentem coerência interna em suas subescalas (ver quadro 3).

DISCUSSÃO

Nesta revisão sistemática, ressaltamos a importância de avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho utilizando instrumentos adequados para essa finalidade. Foram identificados diversos instrumentos voltados para essa avaliação, e neste estudo, esclarecemos as características de cada um deles, bem como a qualidade de suas propriedades de medida. Dessa forma, esta revisão sistemática busca preencher uma lacuna na literatura, avaliando as propriedades de medida desses instrumentos de acordo com as diretrizes do COSMIN.

Ao analisar os 22 estudos incluídos na revisão sistemática, observou-se que os instrumentos foram desenvolvidos entre os anos de 2000 e 2023. Desses, 10 foram publicados nos últimos quatro anos, o que evidencia o aumento na construção e validação de instrumentos voltados para a avaliação da espiritualidade no ambiente de trabalho. Esse resultado mostra que, apesar do crescente interesse em avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho, a maioria dos estudos sobre esse tema ainda é publicada em revistas e bases de dados de áreas diversas, como ciências sociais e humanas. Isso dificulta a identificação de instrumentos específicos para avaliar os efeitos desse construto na saúde do trabalhador, por exemplo. Isso ocorre porque a espiritualidade no ambiente de trabalho tem sido, muitas vezes, associada a temas de gestão e administração de empresas, especialmente no contexto de melhoria nos níveis de efetividade, bem como na redução do absenteísmo e do presenteísmo (Ajala, 2013; Siqueira, 2014).

Por outro lado, o crescente interesse no tema reflete-se na construção teórica dos instrumentos, que demonstram estar alinhados com os conceitos de espiritualidade no ambiente de trabalho encontrados na literatura. Grande parte dos estudos revisados incluiu dimensões introduzidas inicialmente por Ashmos e Duchon (2000), como senso de comunidade, vida interior e trabalho significativo. Também foram mencionadas outras dimensões que, embora com nomenclaturas diferentes, remetem a esses conceitos, como interconexão/relacionamento com colegas de trabalho e senso de pertencimento, ambas relacionadas ao conceito de senso de comunidade.

Além disso, os estudos abrangem dimensões importantes da espiritualidade tanto no nível individual quanto organizacional. No entanto, a maioria utiliza dimensões da espiritualidade individual ou uma combinação de ambas as abordagens simultaneamente. Na prática clínica, isso pode representar um desafio, pois ao planejar e estruturar um programa com intervenções espirituais para a saúde do trabalhador, é essencial considerar os objetivos do programa e, a partir disso, definir a abordagem: será individual, com foco no desenvolvimento pessoal do trabalhador, ou organizacional, com o objetivo de promover um ambiente de trabalho mais saudável? Nesse sentido, ao adotar uma dessas abordagens, é igualmente necessário que o instrumento de medida seja capaz de avaliar os efeitos da intervenção. Ou seja, o instrumento deve ser ajustado para medir os efeitos da espiritualidade individual ou organizacional,

conforme a abordagem escolhida. Isso permitirá que os tomadores de decisão possam escolher intervenções alinhadas aos objetivos do programa de saúde e qualidade de vida.

Ainda em relação às dimensões utilizadas nos instrumentos de medida, embora apresentem coerência com a definição de espiritualidade no ambiente de trabalho, é necessário refletir se as adaptações atendem adequadamente ao contexto e ao público-alvo do estudo. Foram identificados 8 estudos de adaptações e outros 8 instrumentos voltados para contextos ou profissionais específicos. No entanto, apenas dois desses instrumentos incluíram dimensões próprias para a população ou contexto-alvo, como, por exemplo, o significado da enfermagem e a vocação para ensinar. Diante disso, ao realizar a adaptação de um instrumento, é imprescindível que ele contenha itens apropriados não apenas para o construto de interesse, mas também para a população-alvo e o contexto de uso. Essa adequação é refletida na qualidade das propriedades de medida, como validade transcultural e validade de conteúdo, o que impacta diretamente na eficácia do instrumento como um todo (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024).

Por outro lado, o número de adaptações linguísticas e culturais demonstra o interesse crescente em avaliar de forma eficaz a espiritualidade no ambiente de trabalho. Esse ponto reflete a importância de instrumentos adaptados a contextos diversificados, a fim de garantir que as avaliações sejam compreendidas e aplicadas corretamente por diferentes populações ao redor do mundo. No contexto brasileiro, por exemplo, foi identificado apenas um instrumento, que se trata de uma adaptação do modelo de Ashmos & Duchon (2000) para uso com trabalhadores das organizações públicas brasileiras. Esse instrumento utiliza dimensões como senso de comunidade, vida interior e trabalho significativo, o que teoricamente o tornaria útil para mensurar apenas a espiritualidade individual (Moreira, Vargas & Battistella, 2023). No entanto, as propriedades de medida desse instrumento não atendem aos critérios de qualidade exigidos e ele foi adaptado utilizando uma amostra focada exclusivamente em organizações públicas brasileiras. Isso levanta dúvidas sobre sua capacidade de mensurar de forma fidedigna a espiritualidade no ambiente de trabalho em outros contextos ou com outros tipos de trabalhadores brasileiros.

No que se refere às características dos instrumentos revisados, é importante destacar que apenas cinco estudos apresentaram informações claras sobre a interpretação dos escores, e

apenas um estudo relatou a faixa de pontuação utilizada para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho (Walt & Klerk, 2014). A ausência dessas informações em grande parte dos estudos limita a compreensão da validade e da aplicabilidade dos instrumentos, além de dificultar a comparação e a interpretação dos resultados em diferentes contextos. Esse cenário evidencia a necessidade de maior padronização e transparência na apresentação desses dados em pesquisas futuras.

Em relação às propriedades de medida, todos os estudos incluídos forneceram informações sobre a consistência interna dos instrumentos, com grande parte apresentando resultados positivos, conforme as diretrizes do COSMIN (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024). No entanto, as análises de validade estrutural não demonstraram resultados satisfatórios, o que levanta preocupações sobre a qualidade dos instrumentos. A validade estrutural é crucial para garantir o alinhamento entre a estrutura interna do instrumento e a teoria subjacente ao constructo que se pretende medir (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024). Em outras palavras, quando essa propriedade não atende aos critérios estabelecidos, existe um risco considerável de que o instrumento não esteja, de fato, mensurando o que se propõe a avaliar (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024).

A validade de critério, que visa avaliar se o instrumento é compatível com um método padrão-ouro, não foi relatada em nenhum dos estudos (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024). Essa lacuna provavelmente se deve à inexistência de instrumentos considerados padrão-ouro para avaliar a espiritualidade no ambiente de trabalho. Conforme destacado nesta revisão sistemática, existem instrumentos que apresentam bons resultados em algumas propriedades de medida; no entanto, ainda há uma carência de informações relevantes, o que dificulta o estabelecimento de um instrumento de referência. Embora teoricamente não exista um instrumento padrão-ouro, os trabalhos de Ashmos e Duchon (2000) e Kinjerski & Skrypnek (2006) serviram de inspiração para diversos estudos subsequentes. No entanto, o instrumento mencionado inicialmente também apresenta lacunas em relação a algumas propriedades de medida essenciais.

Outro ponto importante são as propriedades de erro de medida, responsividade e confiabilidade. A ausência desses dados ressalta a necessidade de maior atenção a essas propriedades em futuras pesquisas. Essas características são fundamentais para garantir que os

instrumentos possam ser utilizados com confiança em diferentes contextos e populações, e que sejam capazes de captar mudanças relevantes nas medidas ao longo do tempo (Mokkink, Elsmann & Terwee, 2024).

Com este estudo, contribuimos para a identificação dos instrumentos disponíveis para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho, incluindo aqueles desenvolvidos em português brasileiro e suas respectivas qualidades psicométricas. Essas informações facilitarão a decisão de profissionais de saúde e gestores que desejam medir esse constructo, permitindo escolhas mais assertivas do instrumento adequado. Além disso, poderão contribuir para a inclusão de intervenções espirituais em programas de saúde e qualidade de vida para os trabalhadores.

Dentre as limitações deste estudo, destaca-se a dificuldade em localizar os estudos relevantes. Isso se deve, em grande parte, ao fato de que a maioria deles está dispersa em bases de dados diversas, como as voltadas para as ciências sociais e humanas, e não em bases de dados da área da saúde, que têm relação com esta revisão sistemática. Essa situação demandou maior investimento de tempo e o uso de buscas manuais para identificar os estudos elegíveis. No entanto, as estratégias adotadas foram eficazes para minimizar essas limitações, resultando na identificação de um número considerável de instrumentos.

CONCLUSÃO

Esta revisão sistemática identificou 22 instrumentos para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho, sendo um deles adaptado para o português brasileiro. Os instrumentos encontrados estão alinhados com os conceitos presentes na literatura e utilizam dimensões consideradas relevantes. Em relação às propriedades de medida, as mais frequentemente relatadas foram a validade estrutural/constructo, a consistência interna e a validade de conteúdo. No entanto, observou-se a ausência ou insuficiência de dados relativos às demais propriedades de medida. A qualidade dessas propriedades, avaliada de acordo com os critérios do COSMIN, variou de suficiente a insuficiente.

REFERÊNCIAS

1. AJALA, Emmanuel Majekodunmi. The impact of workplace spirituality and employees' wellbeing at the industrial sector: The Nigerian experience. In: *The African Symposium*. 2013. p. 3-13.
2. ASHMOS, Donde P.; DUCHON, Dennis. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, v. 9, n. 2, p. 134-145, 2000.
3. ASLAM, Muhammad; CHAUDHARY, Abid Hussain. Evaluating the Psychometric Properties of Workplace Spirituality Scale in Pakistani Context School Teachers. *Journal of Education and Educational Development*, v. 8, n. 2, p. 418-436, 2021.
4. CARDOSO, Elisângela Julião; SANTOS, Jair Nascimento. Práticas organizacionais de Espiritualidade: Um caminho para a garantia do Bem-Estar Profissional de Jovens Trabalhadores. In: *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*. 2016.
5. CHAMIEC-CASE, Rick. Developing a scale to measure social workers' integration of spirituality in the workplace. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, v. 28, n. 3, p. 284-305, 2009.
6. DE BRITO SENA, Marina Aline et al. Defining spirituality in healthcare: A systematic review and conceptual framework. *Frontiers in Psychology*, p. 5305, 2021.
7. DE DIEGO-CORDERO, Rocío et al. The effectiveness of spiritual interventions in the workplace for work-related health outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, v. 29, n. 6, p. 1703-1712, 2021.
8. GUPTA, Anshul; KUMAR, Arti Arun. Workplace spirituality in the Indian IT sector: development and validation of the scale. *World Review of Science, Technology and Sustainable Development*, v. 18, n. 3-4, p. 309-323, 2022.
9. HALIM, L. Abdel; AMELINE, Anaïs; ROUSSIAU, Nicolas. Adaptation et validation francophone d'une échelle de la spiritualité au travail. *Psychologie du Travail et des Organisations*, v. 26, n. 2, p. 129-145, 2020.
10. HAN, K. H. A study on relationship among workplace spirituality, spiritual maturity, burnout outcomes: Developing a scale to measure the workplace spirituality. *Korean Acad. Organ. Manag.*, v. 41, p. 81-107, 2017.
11. JOELLE, Maria; COELHO, Arnaldo. Adding a new dimension to the spirituality at work concept: Scale development and the impacts on individual performance. *Management Decision*, v. 58, n. 5, p. 982-996, 2019.
12. KHATRI, Puja; GUPTA, Pragya. Validation of Spirituality at work scale in Indian context. *JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy*, v. 26, n. 1, p. 34-44, 2021.
13. KIMBERLIN, Carole L.; WINTERSTEIN, Almut G. Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American journal of health-system pharmacy*, v. 65, n. 23, p. 2276-2284, 2008.
14. KINJERSKI, Val M.; SKRYPNEK, Berna J. Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management*, v. 17, n. 1, p. 26-42, 2004.
15. KINJERSKI, Val; SKRYPNEK, Berna J. Four paths to spirit at work: Journeys of personal meaning, fulfillment, well-being, and transcendence through work. *The Career Development Quarterly*, v. 56, n. 4, p. 319-329, 2008.
16. KIRKLIKÇI, Ahmet Bora. Turkish adaptation of the spirit at work scale in production sector employees. *Journal of religion and health*, v. 60, n. 5, p. 3675-3693, 2021.

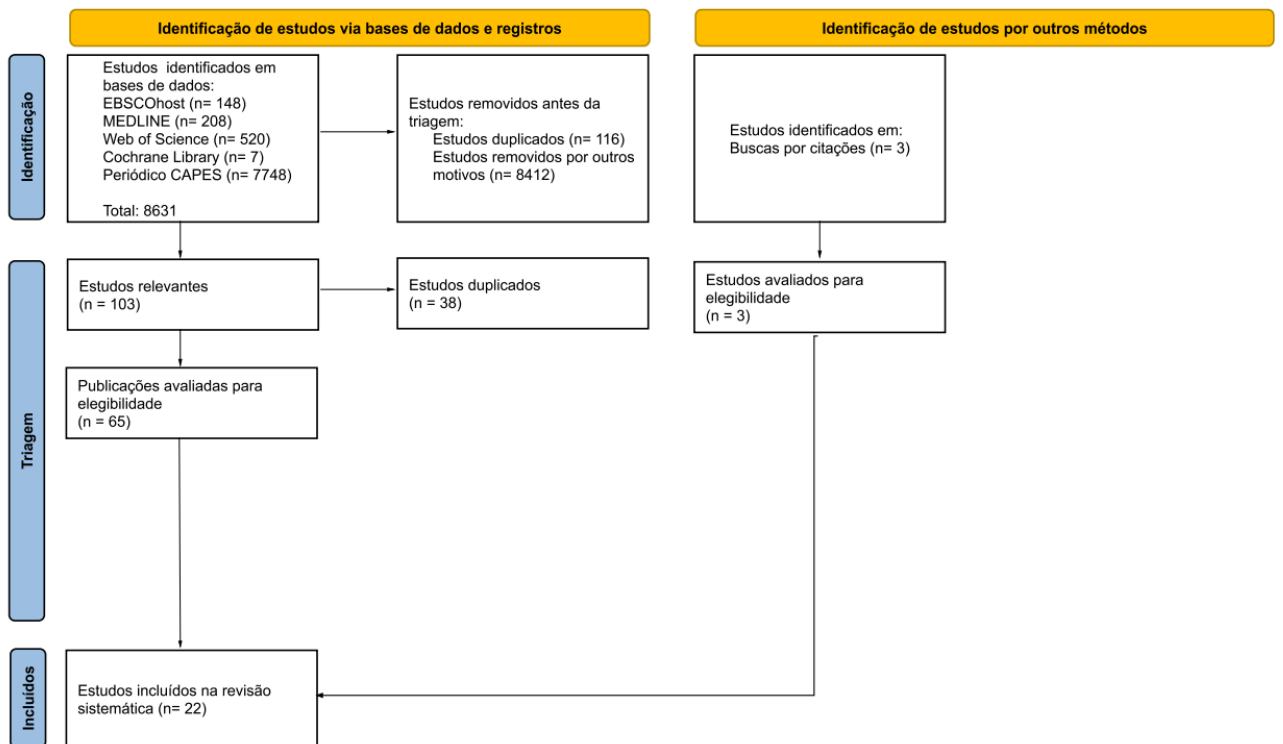
17. KIMBERLIN, Carole L.; WINTERSTEIN, Almut G. Validity and reliability of measurement instruments used in research. *American journal of health-system pharmacy*, v. 65, n. 23, p. 2276-2284, 2008.
18. KOTZE, Martina; NEL, Petrus; SMIT, Petra. Psychometric properties of a workplace spirituality measure. *SA Journal of Industrial Psychology*, v. 48, p. 1923, 2022.
19. KRAHNKE, Keiko; GIACALONE, Robert A.; JURKIEWICZ, Carole L. Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of organizational change management*, v. 16, n. 4, p. 396-405, 2003.
20. LEE, Kyeong-Hwa; JO, Jun-Oh; SIM, Eun-Joo. Validation of the workplace spirituality belief scale for prospective early childhood teacher: discrimination of WSBS_PECT on happiness and career maturity. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, v. 28, n. 4, p. 1076-1088, 2016.
21. LIM, Jeong-Su; SIM, Eun-Joo; LEE, Kyeong-Hwa. Development of workplace spirituality scale for early childhood teacher. *Journal of Fisheries and Marine Sciences Education*, v. 26, n. 4, p. 717-735, 2014.
22. LIU, Caroline H.; ROBERTSON, Peter J. Spirituality in the workplace: Theory and measurement. *Journal of management inquiry*, v. 20, n. 1, p. 35-50, 2011.
23. MILLER, David W.; EWEST, Timothy. The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of religious & theological information*, v. 12, n. 1-2, p. 29-54, 2013.
24. MOKKINK, Lidwine B. et al. The COSMIN study reached international consensus on taxonomy, terminology, and definitions of measurement properties for health-related patient-reported outcomes. *Journal of clinical epidemiology*, v. 63, n. 7, p. 737-745, 2010.
25. MOKKINK, Lidwine B.; ELSMAN, Ellen BM; TERWEE, Caroline B. COSMIN guideline for systematic reviews of patient-reported outcome measures version 2.0. *Quality of Life Research*, v. 33, n. 11, p. 2929-2939, 2024.
26. MOLL, Tobias. German-language scales for spirituality at work. *Journal of management, spirituality & religion*, v. 17, n. 3, p. 270-291, 2020.
27. MOREIRA, Diogo Coelho; DE VARGAS, Sabrina Guimarães; BATTISTELLA, Luciana Flores. *Espiritualidade no Trabalho: Um Modelo de Mensuração para Organizações Públicas Brasileiras*. Administração Pública e Gestão Social, 2023.
28. PAGE, Matthew J. et al. A declaração PRISMA 2020: diretriz atualizada para relatar revisões sistemáticas. *Revista Panamericana de Salud Pública*, v. 46, p. e112, 2023.
29. PAWAR, Badrinarayan Shankar. A review of workplace spirituality scales. *Journal of Organizational Change Management*, v. 37, n. 4, p. 802-832, 2024.
30. PETCHSAWANG, Pawinee; DUCHON, Dennis. Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, v. 12, n. 4, p. 459-468, 2009.
31. PRADHAN, Rabindra Kumar; JENA, Lalatendu Kesari; SOTO, Cesar Merino. Workplace spirituality in Indian organisations: Construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, v. 18, p. 43, 2017.
32. SAXENA, Anubhuti; PRASAD, Asha. Conceptualisation and validation of multidimensional measure of workplace spirituality. *South Asian Journal of Human Resources Management*, v. 9, n. 1, p. 100-129, 2022.
33. SILVA FILHO, André Luis Amorim; FERREIRA, Maria Cristina. O impacto da espiritualidade no trabalho sobre o bem-estar laboral. *Psicologia: ciência e profissão*, v. 35, p. 1171-1187, 2015.

34. SINGH, Reetesh K.; SINGH, Saumya. Spirituality in the workplace: A systematic review. *Management Decision*, v. 60, n. 5, p. 1296-1325, 2022.
35. SIQUEIRA, Mirlene Maria M. *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Artmed Editora, 2014.
36. SRIRANGARAJAN, G. S.; BHASKAR, R. Kumar. Key dimensions of spirit at work—An Indian perspective. *Journal of Human Values*, v. 17, n. 2, p. 93-120, 2011
37. SUH, Yongwon; ROH, Sang-Choong. The Five-Factor Model of Workplace Spirituality: A Conceptualization and Scale Development. *한국윤리경영학회 학술대회 발표논문집*, v. 2013, n. 3, p. 1-20, 2013.
38. SUK, Jung Won; KOH, Myung Suk. Development of nursing workplace spirituality instrument: confirmatory factor analysis. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, v. 22, n. 1, p. 99-108, 2016.
39. TECCHIO, Edivandro Luiz; CUNHA, Cristiano José Castro de Almeida; SANTOS, Fabiana Besen. Spirituality in organizations?. *Organizações & Sociedade*, v. 23, p. 590-608, 2016.
40. THAKUR, Kiran; SINGH, Jagdeep. Spirituality at workplace: A conceptual framework. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, v. 14, n. 7, p. 5181-5189, 2016.
41. VAN DER WALT, Freda; DE KLERK, Jeremias J. Measuring spirituality in South Africa: Validation of instruments developed in the USA. *International Review of Psychiatry*, v. 26, n. 3, p. 368-378, 2014.
42. WNUK, Marcin. The Employee Spirituality Scale as a measure of employees' spirituality. *Religions*, v. 13, n. 1, p. 72, 2022.
43. WORLD HEALTH ORGANIZATION. (1948). Constitution: Of The World Health Organization. Disponível em: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf>.

FIGURAS

Figura 1: Fluxo de pesquisa

Diagrama de fluxo PRISMA 2020 para novas revisões sistemáticas que incluíram pesquisas em bancos de dados, registros e outras fontes



QUADROS

Quadro 1 - Características gerais

Autores	Título	Instrumento	Contexto Ocupacional	População	N	Adaptação	Propriedades De Medida
Joelle & Coelho (2020)	A Study On Relationship Among Workplace Spirituality, Spiritual Maturity, Burnout Outcomes : Developing A Scale To Measure The Workplace Spirituality Adicionando Uma Nova Dimensão Ao Conceito De Espiritualidade No Trabalho: Desenvolvimento De Escala E Os Impactos No Desempenho Individual	Espiritualidade No Trabalho	Não Mencionado	Trabalhadores Em Geral	273	Não	Validade De Conteúdo Teste De Hipóteses Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Convergente E Discriminante

Saxena & Prasad (2022)	Conceitualização E Validação De Medida Multidimensional De Espiritualidade No Local De Trabalho	Não Mencionado	Banco Indiano	Trabalhadores Do Banco Em Delhi National Capital Region (Ncr)	Estud o 1: 241; Estud o 2: 406	Não	Validade Transcultural Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Convergente E Discriminante
Rick Chamiec-Case (2009)	Desenvolvimento De Uma Escala Para Medir A Integração Da Espiritualidade No Local De Trabalho Por Assistentes Sociais	Enquete De Integração Da Espiritualidade No Local De Trabalho	Organização Privada Sem Fins Lucrativos E Serviços Para Crianças/Famílias	Assistentes Sociais	574	Não	Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Confiabilidade Teste-Reteste Validade Convergente E Discriminante
Suk & Koh (2016)	Desenvolvimento Do Instrumento De Espiritualidade No Local De Trabalho Para Enfermagem: Análise Fatorial Confirmatória	Instrumento De Espiritualidade No Trabalho Da Enfermagem	Hospital	Enfermeiros	469	Não	Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Construto Consistência Interna

Lim, J.-S., Sim, E.-J., & Lee, K.-H. (2014)	Desenvolvimento Da Escala De Espiritualidade No Local De Trabalho Para Professores Da Primeira Infância	Escala De Espiritualidade No Local De Trabalho Para Professores Da Primeira Infância	Escola	Professores Da Primeira Infância	288	Não	Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Discriminante
Moreira, Vargas & Battistella (2023)	Espiritualidade No Trabalho: Um Modelo De Mensuração Para Organizações Públicas Brasileiras	Não Mencionado	Administração Pública Brasileira	Técnico-Administrativos Em Educação (Taes) Da Universidade Federal De Santa Maria (Ufsm).	366	Sim	Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Convergente, Discriminante E Nomológica
Aslam & Chaudhary (2021)	Avaliação Das Propriedades Psicométricas Da Escala De Espiritualidade No Local De Trabalho No Contexto Paquistanês	Escala De Espiritualidade No Ambiente De Trabalho	Escolas Paquistanesas	Professores Escolares	400	Sim	Validade Transcultural Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Convergente E Discriminante

Halim,. Ameline & Roussiau (2019)	Adaptação E Validação Francesa Da Escala De Espiritualidade No Local De Trabalho	Não Mencionado	França	Trabalhadores Franceses	623	Sim	Validade Transcultural Validade De Critério Validade Estrutural/Constru to Consistência Interna Confiabilidade Teste-Reteste Validade Convergente E Discriminante
Moll, Tobias (2020)	Escalas De Espiritualidade No Trabalho Em Língua Alemã	Escala De Fé No Trabalho Da Alemanha; Escala De Espírito No Trabalho Da Alemanha; Escala De Espírito No Trabalho Da Alemanha - Versão Curta	Alemanha	Trabalhadores Da Alemanha	Estud o 1: 148; Estud o 2: 179; Estud o 3: 2.568	Sim	Validade Transcultural Validade De Critério Validade Estrutural/Constru to Consistência Interna Validade Convergente E Discriminante

Walt & Klerk (2014)	Medindo A Espiritualidade Na África Do Sul: Validação De Instrumentos Desenvolvidos Nos Eua	Não Mencionado	Setor Privado E Público Na África Do Sul	Trabalhadores Do Colarinho Branco Na África Do Sul	242	Sim	Validade Estrutural/Constru to Consistência Interna Validade Discriminante
Marcin Wnuk (2022)	A Escala De Espiritualidade Do Empregado Como Uma Medida Da Espiritualidade Dos Empregados	A Escala De Espiritualidade Do Empregado	Diferentes Organizações Na Polônia	Trabalhadores Na Polônia	460	Não	Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Constru to Consistência Interna Validade Discriminante
Liu & Robertson (2010)	Espiritualidade No Local De Trabalho: Teoria E Mensuração	Não Mencionado	Não Mencionado	Trabalhadores Com Mais De 18 Anos De Idade	2.232	Não	Validade De Conteúdo Teste De Hipóteses Validade Estrutural/Constru to Consistência Interna

노상충 (Noh Sang-Chung), 서용원 (Suh Yong-Won) (2014)	O Modelo De Cinco Fatores Da Espiritualidade No Local De Trabalho: Conceitualização E Desenvolvimento De Escala	Escala Do Índice De Espiritualidade No Local De Trabalho (Wsi)	Setores De Tecnologia Da Informação E Eletrônicos	Trabalhadores De Escritório	Estudo 1: 239; Estudo 2: 161; Estudo 3: 400	Não	Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Validade Discriminante
Kırklıkçı (2021)	Adaptação Turca Da Escala De Espírito No Trabalho Em Funcionários Do Setor De Produção	Escala Do Espírito No Trabalho Turco	Setor Industrial Na Turquia	Não Mencionado	188	Sim	Validade Transcultural Validade De Conteúdo Teste De Hipóteses Validade Estrutural/Construto Consistência Interna Confiabilidade Teste-Reteste
Validation Of The Workplace Spirituality Belief Scale For Prospective Early Childhood Teacher : Discrimination Of Wsbs_pect On Happiness And Career Maturity							
Gupta & Kumar (2022)	Workplace Spirituality In The Indian It Sector: Development And Validation Of The Scale						

Kotze, Nel, & Smit (2022)	Propriedades Psicométricas De Uma Medida De Espiritualidade No Local De Trabalho	Não Mencionado	Três Principais Municípios Metropolitanos Na África Do Sul	Empregados Em Departamentos Voltados Para Serviços	789	Não	Teste De Hipóteses Validade Estrutural/Construção Consistência Interna
Khatri & Gupta (2021)	Validação Da Escala De Espiritualidade No Trabalho No Contexto Indiano	Não Mencionado	Organizações De Ti E Ites Com Sede Em Delhi-Ncr	Não Mencionado	536	Sim	Validade Estrutural/Construção Consistência Interna Erro De Medida
Pradhan, Jena & Soto (2017)	Espiritualidade No Local De Trabalho Em Organizações Indianas: Construção De Uma Escala De Medição Confiável E Válida	Escala De Espiritualidade No Ambiente De Trabalho	Profissionais Corporativos Em Toda A Índia	Profissionais Executivos Empregados Nas Indústrias De Manufatura E Serviços Da Índia	361	Não	Validade De Conteúdo Teste De Hipóteses Validade Estrutural/Construção Consistência Interna
Ashmos & Duchon (2000)	Espiritualidade No Trabalho: Uma Conceituação E Medida	Espiritualidade No Ambiente De Trabalho	Hospital	Funcionários De Um Sistema Hospitalar	696	Não	Validade De Conteúdo Validade Estrutural/Construção Consistência Interna

Petchsawang & Duchon (2009)	Medindo A Espiritualidade No Local De Trabalho Em Um Contexto Asiático	Não Mencionado	Empresa Tailandesa Especializada Em Entregas De Alimentos E Padarias	Funcionários Que Trabalham Na Indústria De Alimentos Na Tailândia	206	Sim	Validade Transcultural Validade Estrutural/Construção Consistência Interna Validade Convergente
-----------------------------	--	----------------	--	---	-----	-----	---

Quadro 2: Características dos instrumentos

Autores	Opções De Resposta	Faixa De Pontuações	Idioma	Tradução	Definição	Dimensões
A Study On Relationship Among Workplace Spirituality, Spiritual Maturity, Burnout Outcomes : Developing A Scale To Measure The Workplace Spirituality	Não Mencionado	Não Mencionado	Inglês	Não Se Aplica	Não Mencionado	Senso De Conexão E Comunidade, Trabalho Significativo, Alinhamento Com Os Valores Organizacionais E Oportunidades Para A Vida Interior, Equilíbrio Emocional E Paz Interior

Saxena & Prasad (2022)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Não Se Aplica	Uma experiência de funcionários que veem seu trabalho como um caminho espiritual para encontrar propósito e evoluir. trata-se de ser compassivo, abraçar as diferenças de cada um, ser verdadeiro consigo mesmo e com os outros no trabalho, desenvolver resiliência e contribuir de maneira mais significativa para a sociedade.	Significância, Compaixão, Gratidão, Autenticidade, Valorização Da Diversidade, Resiliência E Paz Interior, E Orientação Para Os Outros
Rick Chamiec-Case (2009)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Altos Scores Indica Alto Nível	Inglês	Não Se Aplica	Esforços das pessoas para buscar e viver, dentro de seu trabalho e em seus locais de trabalho, aquilo que dá sentido e propósito último às suas vidas.	Apoio Da Espiritualidade Às Pessoas No Trabalho, Papel Das Crenças E Valores Espirituais Na Integração, Papel Do Trabalho/Local De Trabalho Na Integração
Suk & Koh (2016)	Escala Likert De Sete Pontos	Soma De Todas As Pontuações Indicaram Alto Fator E Espiritualidade No Trabalho Da Enfermagem.	Coreano	Não Se Aplica	A espiritualidade no local de trabalho é a interconexão com os membros da organização no ambiente de trabalho. ao vivenciar e dar sentido ao trabalho prestado, buscam encontrar seu mundo interior por meio do trabalho. como resultado, vivenciam a transcendência dentro do ambiente de trabalho e percebem que os valores da organização e os seus próprios valores estão alinhados.	Interação Com Ambiente De Trabalho, Significado Da Enfermagem, Eu Interior, Conexão/Relação Com Os Colegas, Harmonia Entre Local De Trabalho E Individual, Transcendência Através Da Enfermagem
Lim, J.-S., Sim, E.-J., & Lee, K.-H. (2014)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Uma Pontuação Mais Alta Significa Maior Espiritualidade No Local De Trabalho	Coreano	Não Se Aplica	A espiritualidade no local de trabalho é definida como a integração da espiritualidade pessoal e profissional, que envolve encontrar significado e propósito no trabalho, criar força interior e promover um senso de comunidade dentro do ambiente de trabalho.	Vocação Para Ensinar, Significado Da Vida, Senso De Pertencimento À Comunidade Educacional. Consciência Da Vida Interior

Moreira, Vargas & Battistella (2023)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Português	Adaptação De Ashmos & Duchon (2000).	Senso De Comunidade, Trabalho Significativo E Vida Interior
Aslam & Chaudhary (2021)	Escala Likert De Seis Pontos (1 = Discordo Totalmente A 6 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Urdu	Adaptação De Petchsawang & Duchon (2009)	Compaixão, Atenção Plena, Trabalho Significativo E Transcendência
Halim, Ameline & Roussiau (2019)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Francês	A espiritualidade no local de trabalho é definida como uma dimensão humana que inclui a busca de sentido no trabalho, alinhamento com os valores organizacionais e outras dimensões pessoais e interpessoais.	Transcendência, Alinhamento Com Os Valores Organizacionais, Atenção Plena, Compaixão Trabalho Significativo
Moll, Tobias (2020)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Alemão	Adaptação Da G-Faws E G-Saws	G-Faws: Relacionamento, Significado, Comunidade, Santidade E Doação G-Saws: Trabalho Envolvente, Experiência Mística, Conexão Espiritual E Senso De Comunidade G-S-Saws: Euforia, Vocação, Crenças Espirituais, Missão E Comunidade

Walt & Klerk (2014)	Escala Do Tipo Likert, Variando De 1 (Completament e Falso) A 5 (Completament e Verdadeiro)	Os Escores Do Hss Variam De 20 A 100, Com Escores Mais Altos Indicando Níveis Mais Elevados De Espiritualidade Pessoal. A Mesma Estrutura Se Aplica Ao Osvs.	Inglês	Não Se Aplica	O estudo utilizou duas escalas desenvolvidas nos eua para medir a espiritualidade no local de trabalho: a escala de espiritualidade humana (HSS) e a escala de valores de espiritualidade organizacional (OSVS); espiritualidade no local de trabalho como a natureza espiritual da própria organização (Kolodinsky et al., 2008), evidenciada por valores organizacionais espirituais que facilitam a experiência dos funcionários e o senso de conexão, bem como sentimentos de completude e realização (Giacalone & Jurkiewicz, 2003), com o reconhecimento de uma vida interior que nutre e é nutrida por um trabalho significativo (Ashmos & Duchon, 2000).	Contexto Mais Amplo (Significado E Propósito Na Vida); Consciência Da Vida; Compaixão
Marcin Wnuk (2022)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Polonês	Não Se Aplica	A espiritualidade dos funcionários foi operacionalizada como uma relação com um poder superior, que para funcionários religiosamente inclinados é deus, mas para céticos religiosos — agnósticos e ateus — isso pode ser a natureza, a evolução, etc. Essa relação com um poder superior é uma fonte de apoio, significado e conforto no trabalho, ajudando a lidar com o estresse, direcionar a carreira, perdoar colegas de trabalho e alcançar a transcendência. O segundo aspecto da espiritualidade de um funcionário é sua atitude em relação aos colegas de trabalho e ao empregador, o que caracteriza o compartilhamento de conhecimento e experiência, a postura contra injustiças no trabalho e o respeito por cada outro funcionário — valorizando seu esforço e se preocupando com suas necessidades.	Poder Superior E Atitude Em Relação Aos Colegas De Trabalho E Empregador

Liu & Robertson (2010)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Não Mencionado	Em essência, então, conceitualizamos o construto da espiritualidade como capturado por três dimensões distintas, mas correlacionadas: interconexão com os seres humanos, interconexão com a natureza e todos os seres vivos, e interconexão com um poder superior. a espiritualidade é vista como um contínuo composto de diferentes níveis de identidade própria, sendo tanto um traço fixo quanto um estado flexível. A religiosidade corresponde à "interconexão com um poder superior" e, portanto, é um componente do construto da espiritualidade. a espiritualidade é um construto mais amplo que incorpora e transcende a religiosidade.	Interconexão Com Um Poder Superior, Interconexão Com Os Seres Humanos E Interconexão Com A Natureza E Todos Os Seres Vivos
노상충 (Noh Sang-Chung), 서용원 (Suh Yong-Won) (2014)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Coreano	Não Se Aplica	A espiritualidade no local de trabalho foi definida como um estado psicológico em que os indivíduos buscam o significado e o valor da vida dentro do ambiente de trabalho e organizacional.	Vida Interior, Vocação Para O Trabalho, Empatia Para Com Os Outros, Senso De Comunidade, Transcendência Além Do Eu
Kırklıkçı (2021)	Escala Likert De Seis Pontos (1 = Discordo Totalmente A 6 = Concordo Totalmente)	Escores Altos Na Escala E Em Suas Subdimensões Indicam Que A Espiritualidade No Trabalho Está Em Um Nível Elevado.	Inglês	Turco	Adaptação De Kinjerski And Skrypnek (2006)	Trabalho Envolvente, Experiência Mística, Conexão Espiritual E Senso De Comunidade
Validation Of The Workplace Spirituality Belief Scale For						

Prospective Early Childhood Teacher : Discrimination Of Wsbs_pect On Happiness And Career Maturity						
Gupta & Kumar (2022)						
Kotze, Nel, & Smit (2022)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Não Se Aplica	[O] esforço para encontrar o propósito final de vida, desenvolver uma forte conexão com os colegas de trabalho e outras pessoas associadas ao trabalho, e ter consistência (ou alinhamento) entre os próprios valores essenciais e os da organização. (Milliman Et Al., 2003, P. 427)	Alinhamento Com Os Valores Organizacionais; Trabalho Significativo; Senso De Comunidade
Khatri & Gupta (2021)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Não Mencionad o	Não Mencionado	Adaptação De Kinjerski & Skrypnec (2006)	Trabalho Envolvente, Experiência Mística, Conexão Espiritual E Senso De Comunidade
Pradhan, Jena & Soto (2017)	Não Mencionado	Não Mencionado	Não Mencionad o	Não Mencionado	A definição de espiritualidade no local de trabalho, que evoluiu a partir de nossa pesquisa, delinea o conceito de orientação espiritual para o ambiente de trabalho, "onde o trabalho transcende os limites transacionais para criar uma conexão espiritual entre os funcionários, proporcionando-lhes uma experiência de trabalho significativa, enquanto orienta o alinhamento dos valores pessoais com os objetivos organizacionais".	Conexão Espiritual, Compaixão, Trabalho Significativo E Alinhamento De Valores

Ashmos & Duchon (2000)	Escala Likert De Sete Pontos (1 = Discordo Totalmente A 7 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Não Se Aplica	A espiritualidade no trabalho é o reconhecimento de que os funcionários têm uma vida interior que é nutrida e que nutre o trabalho significativo, realizado no contexto de uma comunidade.	Vida Interior, Trabalho Significativo E Senso De Comunidade
Petchsawang & Duchon (2009)	Escala Likert De Cinco Pontos (1 = Discordo Totalmente A 5 = Concordo Totalmente)	Não Mencionado	Inglês	Thai	A espiritualidade no local de trabalho trata de sentir-se conectado e ter compaixão pelos outros, experimentar uma consciência interior plena na busca por um trabalho significativo, o que possibilita a transcendência.	Compaixão, Atenção Plena, Trabalho Significativo E Transcendência

Quadro 3: Avaliação das propriedades de medida

Autores	Validade transcultural	Validade de conteúdo	Validade de critério	Teste de hipóteses	Validade estrutural/const ruto	Consistência interna	Confiabilidade (teste-reteste, inter e intra avaliador)	Erro de medida	Responsividade
A Study On Relationship Among Workplace Spirituality, Spiritual Maturity, Burnout Outcomes : Developing A Scale To Measure The Workplace Spirituality									
Joelle & Coelho (2020)	?	+	?	+	-	+	?	?	?
Saxena & Prasad (2022)	?	+	?	?	+	+	?	?	?
Rick Chamiec-Case (2009)	?	+	?	?	-	+	+	?	?
Suk & Koh (2016)	-	+	?	?	-	+	?	?	?
Lim, J.-S., Sim, E.-J., & Lee, K.-H. (2014)	?	+	?	?	-	+	?	?	?
Moreira, Vargas & Battistella (2023)	?	?	?	?	-	+	?	?	?
Aslam & Chaudhary (2021)	?	+	?	?	+	+	?	?	?
Halim,. Ameline & Roussiau (2019)	?	+	?	?	-	+	+	?	?

Moll, Tobias (2020)	?	+	?	?	-	+	?	?	?
Walt & Klerk (2014)	?	?	?	?	-	+	?	?	?
Marcin Wnuk (2022)	?	+	?	?	+	+	?	?	?
Liu & Robertson (2010)	+	+	?	+	-	+	?	?	?
노상충 (Noh Sang-Chung), 서용원 (Suh Yong-Won) (2014)	?	?	?	?	-	+	?	?	?
Kırklıkçı (2021)	?	+	?	?	-	+	+	?	?
Validation Of The Workplace Spirituality Belief Scale For Prospective Early Childhood Teacher : Discrimination Of Wsbs_pect On Happiness And Career Maturity									
Gupta & Kumar (2022)									
Kotze, Nel, & Smit (2022)	?	?	?	+	+	+	?	?	?
Khatri & Gupta (2021)	?	?	?	?	+	+	?	?	?
Pradhan, Jena & Soto (2017)	?	?	?	+	-	+	?	?	?

Ashmos & Duchon (2000)	?	+	?	?	-	-	?	?	?
Petchsawang & Duchon (2009)	?	+	?	?	-	+	?	?	?

TERMOS DE BUSCA

- 1 (instrumentation[sh] OR methods[sh] OR "Validation Studies"[pt] OR "Comparative Study"[pt] OR "psychometrics"[MeSH] OR psychometr*[tiab] OR clinimetr*[tw] OR clinometr*[tw] OR "outcome assessment (health care)"[MeSH] OR "outcome assessment"[tiab] OR "outcome measure*" [tw] OR "observer variation"[MeSH] OR "observer variation"[tiab] OR "Health Status Indicators"[Mesh] OR "reproducibility of results"[MeSH] OR reproducib*[tiab] OR "discriminant analysis"[MeSH] OR reliab*[tiab] OR unreliab*[tiab] OR valid*[tiab] OR "coefficient of variation"[tiab] OR coefficient[tiab] OR homogeneity[tiab] OR homogeneous[tiab] OR "internal consistency"[tiab] OR (cronbach*[tiab] AND (alpha[tiab] OR alphas[tiab])) OR (item[tiab] AND (correlation*[tiab] OR selection*[tiab] OR reduction*[tiab])) OR agreement[tw] OR precision[tw] OR imprecision[tw] OR "precise values"[tw] OR test-retest[tiab] OR (test[tiab] AND retest[tiab]) OR (reliab*[tiab] AND (test[tiab] OR retest[tiab])) OR stability[tiab] OR interrater[tiab] OR inter-rater[tiab] OR intrarater[tiab] OR intra-rater[tiab] OR intertester[tiab] OR inter-tester[tiab] OR intratester[tiab] OR intra-tester[tiab] OR interobserver[tiab] OR inter-observer[tiab] OR intraobserver[tiab] OR intra-observer[tiab] OR intertechnician[tiab] OR inter technician[tiab] OR intratechnician[tiab] OR intra-technician[tiab] OR interexaminer[tiab] OR inter-examiner[tiab] OR intraexaminer[tiab] OR intra examiner[tiab] OR interassay[tiab] OR inter-assay[tiab] OR intraassay[tiab] OR intra-assay[tiab] OR interindividual[tiab] OR inter-individual[tiab] OR intraindividual[tiab] OR intra-individual[tiab] OR interparticipant[tiab] OR inter-participant[tiab] OR intraparticipant[tiab] OR intra-participant[tiab] OR kappa[tiab] OR kappa's[tiab] OR kappas[tiab] OR repeatab*[tw] OR ((replicab*[tw] OR repeated[tw]) AND (measure[tw] OR measures[tw] OR findings[tw] OR result[tw] OR results[tw] OR test[tw] OR tests[tw])) OR generaliza*[tiab] OR generalisa*[tiab] OR concordance[tiab] OR (intraclass[tiab] AND correlation*[tiab]) OR discriminative[tiab] OR "known group"[tiab] OR "factor analysis"[tiab] OR "factor analyses"[tiab] OR "factor structure"[tiab] OR "factor structures"[tiab] OR dimension*[tiab] OR subscale*[tiab] OR (multitrait[tiab] AND scaling[tiab] AND (analysis[tiab] OR analyses[tiab])) OR "item discriminant"[tiab] OR "interscale correlation*" [tiab] OR error[tiab] OR errors[tiab] OR "individual variability"[tiab] OR "interval variability"[tiab] OR "rate variability"[tiab] OR (variability[tiab] AND (analysis[tiab] OR values[tiab])) OR (uncertainty[tiab] AND (measurement[tiab] OR measuring[tiab])) OR "standard error of measurement"[tiab] OR sensitiv*[tiab] OR responsive*[tiab] OR (limit[tiab] AND detection[tiab]) OR "minimal detectable concentration"[tiab] OR interpretab*[tiab] OR ((minimal[tiab] OR minimally[tiab] OR clinical[tiab] OR clinically[tiab]) AND (important[tiab] OR significant[tiab] OR detectable[tiab]) AND (change[tiab] OR difference[tiab])) OR (small*[tiab] AND (real[tiab] OR detectable[tiab]) AND (change[tiab] OR difference[tiab])) OR "meaningful change"[tiab] OR "ceiling effect"[tiab] OR "floor effect"[tiab] OR "Item response model"[tiab] OR IRT[tiab] OR Rasch[tiab] OR "Differential item functioning"[tiab] OR DIF[tiab] OR "computer adaptive testing"[tiab] OR "item bank"[tiab] OR "cross-cultural equivalence"[tiab])

2	('delphi-technique'[ti] OR cross-sectional[ti] OR "addresses"[Publication Type] OR "biography"[Publication Type] OR "case reports"[Publication Type] OR "comment"[Publication Type] OR "directory"[Publication Type] OR "editorial"[Publication Type] OR "festschrift"[Publication Type] OR "interview"[Publication Type] OR "lectures"[Publication Type] OR "legal cases"[Publication Type] OR "legislation"[Publication Type] OR "letter"[Publication Type] OR "news"[Publication Type] OR "newspaper article"[Publication Type] OR "patient education handout"[Publication Type] OR "popular works"[Publication Type] OR "congresses"[Publication Type] OR "consensus development conference"[Publication Type] OR "consensus development conference, nih"[Publication Type] OR "practice guideline"[Publication Type]) NOT ("animals"[MeSH Terms] NOT "humans"[MeSH Terms])
3	OR Workplace*[tw] OR "work place"[tw] or "work places"[tw] OR "job site"[tw] OR "job sites"[tw] OR (work[tw] OR works*[tw] OR work*[tw] OR worka*[tw] OR worke*[tw] OR workg*[tw] OR worki*[tw] OR workl*[tw] OR workp*[tw] OR occupation*[tw] OR employe*[tw])
4	Workplace*[tw] OR "work place"[tw] or "work places"[tw] OR "job site"[tw] OR "job sites"[tw] OR (work[tw] OR works*[tw] OR work*[tw] OR worka*[tw] OR worke*[tw] OR workg*[tw] OR worki*[tw] OR workl*[tw] OR workp*[tw] OR occupation*[tw] OR employe*[tw])
5	Spirituality OR Spiritual OR spirit
6	#1 AND #3 AND #4 AND #5
7	#6 NOT #2

CAPÍTULO 4

Esse capítulo documenta as produções e apresentações realizadas durante o mestrado, refletindo as contribuições e aprendizados adquiridos ao longo da pesquisa.

1 PRODUÇÃO TECNOLÓGICA

O desenvolvimento deste Webmail tem o objetivo de disponibilizar aos profissionais de saúde, gestores e trabalhadores uma ferramenta tecnológica de fácil acesso que seja capaz de reunir os instrumentos disponíveis na literatura para medir a espiritualidade no ambiente de trabalho, bem como, esclarecer os seus conceitos e qual a sua importância no contexto ocupacional. Além disso, poderá facilitar a escolha do instrumento de acordo com os objetivos do programa de saúde e bem-estar, e viabilizar a avaliação adequada das intervenções.

O processo de construção começou com a escolha da plataforma de hospedagem e desenvolvimento. Optou-se por plataformas *no-code*, que permitem a criação de sites e aplicativos por meio de interfaces intuitivas, sem a necessidade de conhecimentos em linguagens de programação. Essas ferramentas funcionam com a funcionalidade de “drag and drop” (arrastar e soltar), que permite inserir blocos de conteúdo, como imagens, formulários e páginas pré-programadas, com apenas alguns cliques. Essa escolha foi motivada pela eficiência no tempo de desenvolvimento e pela manutenção da qualidade do projeto final. A plataforma escolhida foi o Wix, reconhecida no mercado como uma das melhores opções para criação de sites, oferecendo planos gratuitos que incluem diversas funcionalidades, além de hospedagem própria.

A primeira etapa de desenvolvimento concentrou-se no design do site. Por se tratar de uma plataforma voltada para a espiritualidade, optou-se por uma diagramação minimalista, com cores claras e sóbrias, para transmitir uma sensação de paz e tranquilidade. As ilustrações do site incluem criações originais geradas por inteligência artificial e imagens da própria biblioteca do Wix.

A próxima fase envolveu o planejamento das páginas do site. A página principal, ou homepage, apresenta informações gerais sobre espiritualidade e a identificação dos participantes do projeto. Na parte inferior da página, há um formulário de contato que permite aos visitantes enviar mensagens diretamente para o e-mail dos pesquisadores do estudo. A inclusão desse *widget* foi uma escolha estratégica, pois facilita a troca de informações, o esclarecimento de dúvidas e os pedidos de colaboração entre o público e os membros do projeto.

As demais páginas do site foram organizadas em três seções principais: Espiritualidade, Instrumentos e Trabalhos Publicados. A aba "Espiritualidade" é subdividida em três subpáginas: "O que é Espiritualidade?", "Espiritualidade no Ambiente de Trabalho" e "Como Avaliar a Espiritualidade no Trabalho?". A primeira subpágina oferece uma explicação detalhada sobre o conceito de espiritualidade, permitindo que leitores leigos compreendam melhor o tema. A segunda subpágina explora a relação entre espiritualidade e o ambiente de trabalho, enquanto a terceira discute a importância e os métodos de avaliação desse conceito no contexto laboral.

A seção "Instrumentos" apresenta formulários específicos que os visitantes podem utilizar para avaliação da espiritualidade. Por fim, a página "Trabalhos Publicados" detalha as pesquisas e iniciativas realizadas pelo NESPC relacionadas à espiritualidade, permitindo que os usuários tenham acesso a um histórico de publicações e estudos sobre o tema.

2 PRODUÇÕES CIENTÍFICAS

- **II Congresso De Fisioterapia Baseada Em Evidências. 4 a 6 de Dezembro de 2023, Salvador - BA.**

Título: Espiritualidade Em Trabalhadoras Com Dor Musculoesquelética: Uma Revisão Integrativa.

Autores: Ariane Dórea Santos, Lucivania Cordeiro Silva, Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira e Maria Luiza Caires Comper.

- **V Congresso Internacional De Ciência, Saúde E Espiritualidade. 11 a 13 de Abril de 2024, Juiz De Fora - MG.**

Título: Programa Multicomponente Com Estratégias Espirituais Em Trabalhadoras Com Dor Musculoesquelética Crônica.

Autores: Ariane Dórea Santos, Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira, Lucivania Cordeiro Silva e Maria Luiza Caires Comper.

Título: Intervenções Espirituais Para Promoção De Saúde, Bem Estar E Autocuidado Entre Profissionais E Estudantes De Saúde: Uma Revisão Sistemática.

Autores: Lucivania Cordeiro Silva, Ariane Dórea Santos, Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira e Maria Luiza Caires Comper.

- **26º Fórum Internacional De Qualidade De Vida No Trabalho - Isma Br. 18 a 20 de Junho de 2024, Porto Alegre - RS.**

Título: Programa De Saúde Espiritual Para Mulheres Trabalhadoras Com Dor Musculoesquelética Crônica: Um Ensaio Controlado Randomizado (Feel Trial).

Autores: Ariane Dórea Santos, Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira, Lucivânia Cordeiro Silva e Maria Luiza Caires Comper.

Título: Como Incluir A Espiritualidade Em Programas Para A Saúde Do Trabalhador?

Autores: Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira, Ariane Dórea Santos e Maria Luiza Caires Comper.

- **22º Congresso Brasileiro De Qualidade De Vida: "Qualidade De Vida No Trabalho: Gestão Integrada E Sustentável!". 7 a 9 de Outubro de 2024, São Paulo - SP.**

Título: Instrumentos De Avaliação Da Espiritualidade No Ambiente De Trabalho: Uma

Revisão Sistemática.

Autores: Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira, Ariane Dórea Santos, Lucivania Cordeiro Silvae Maria Luiza Caires Comper.

Título: Modelo Teórico Para O Uso Da Espiritualidade Na Gestão Da Dor Musculoesquelética Crônica

Autores: Ariane Dórea Santos, Tatielle Andressa Rodrigues Ferreira, Lucivania Cordeiro Silva e Maria Luiza Caires Comper.