

## GESTÃO E ESPIRITUALIDADE NO AMBIENTE CORPORATIVO: PROPOSTA DE UM MODELO DE AVALIAÇÃO INTEGRADO

MARCO ANTONIO FIGUEIREDO MILANI FILHO

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS

DERSON DA SILVA LOPES JUNIOR

### Introdução

Em um cenário de crescentes pressões por competitividade e sustentabilidade, este artigo propõe um modelo teórico inovador que integra espiritualidade gerencial e estilos de liderança. Investigou-se como a espiritualidade no trabalho, entendida como propósito, alinhamento valorativo e comunidade, influencia práticas de gestão e clima organizacional, oferecendo um roteiro metodológico robusto para validação futura e aplicações práticas.

### Problema de Pesquisa e Objetivo

A questão de pesquisa que orienta este estudo é: Em que medida o estilo de gestão se associa ao nível de espiritualidade dos gestores? O objetivo geral é, assim, propor um modelo de avaliação que relacione estilos de gestão (transformacional, transacional, ético, autêntico e servidor) aos níveis de espiritualidade dos próprios gestores, considerando vias explicativas como significado no trabalho, senso de comunidade e clima ético.

### Fundamentação Teórica

A fundamentação teórica integra estilos de gestão contemporâneos (liderança autêntica, servidora e ética) e espiritualidade no trabalho, com base em Bass & Riggio (2006), Walumbwa et al. (2008), Hoch et al. (2018) e pesquisas recentes de Chaudhary (2024) e van Dierendonck et al. (2024). Os mecanismos psicossociais são sustentados por Nembhard & Edmondson (2006), Milliman et al. (2003) e estudos atuais sobre capital espiritual (Alemayehu et al., 2023), explicando impactos no clima organizacional e validando a abordagem multinível do modelo.

### Metodologia

O estudo emprega metodologia teórico-conceitual com revisão integrativa da literatura, construindo um modelo que articula espiritualidade gerencial, estilos de liderança e clima organizacional. Propõe um protocolo de validação futura mediante análise fatorial confirmatória, modelagem de equações estruturais (uninível e multinível) e testes de invariância, assegurando robustez psicométrica e aplicabilidade em contextos diversos.

### Análise e Discussão dos Resultados

Neste estudo teórico-conceitual discute-se a plausibilidade do modelo proposto, que integra espiritualidade gerencial e estilos de liderança por meio de mecanismos como significado no trabalho e segurança psicológica. As lacunas metodológicas identificadas (ex.: viés de autorrelato, ausência de invariância transcultural) justificam a proposta de validação futura com designs multifonte e longitudinais. O alinhamento entre construtos teóricos e operacionalização via indicador WHOQOL-SRPB sustenta potencial aplicabilidade prática em desenvolvimento organizacional.

### Considerações Finais

O artigo propõe um modelo teórico inovador que integra espiritualidade gerencial e estilos de liderança, com contribuições teóricas, metodológicas e práticas para o desenvolvimento organizacional. Reconhece-se a necessidade de futuras validações empíricas, incluindo testes de invariância cultural e estudos longitudinais, para consolidar as relações propostas e ampliar a aplicabilidade do framework em diferentes contextos.

### Referências

ASHMOS e DUCHON (2000); BASS e RIGGIO (2006); BENEFIEL (2005); BROWN, TREVIÑO e HARRISON (2005); CHAUDHARY (2024); D'INNOCENZO, MATHIEU e KUKENBERGER (2016); DEN HARTOG et al. (1999); DORFMAN et al. (2012); EDMANS (2024); EVA et al. (2019); FRY (2003); GIACALONE e JURKIEWICZ (2010); GREENLEAF (2002); HOCH et al. (2018); HOFSTEDE (2001); HOUSE et al. (2004); JAAKKOLA (2020); JUDGE e PICCOLO (2004); KLINE (2023); LIKERT (1961; 1967); LI et al. (2021); MACINNIS (2011); MILLIMAN, CZAPLEWSKI e FERGUSON (2003); NEMBHARD e EDMONDSON (2006); OWENS e HEKMAN (2016); VAN DIERENDONCK e XIU (2024).

### Palavras Chave

Espiritualidade nas organizações, Liderança, Clima organizacional