

ANÁLISE DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A ESPIRITUALIDADE NÃO-RELIGIOSA

*ANALYSIS OF QUALITY OF WORK LIFE AND NON-RELIGIOUS
SPIRITUALITY*

*ANÁLISIS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL Y ESPIRITUALIDAD
NO RELIGIOSA*

Denise Maria Martins

Professora Doutora da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS). E-mail: denise.martins@cpspos.sp.gov.br | [Orcid.org/0000-0003-2956-0573](https://orcid.org/0000-0003-2956-0573)

Edmir Kuazaqui

Professor Doutor da Pós-Graduação da Universidade Paulista (UNIP). E-mail: ekuazaqui@uol.com.br | [Orcid.org/0000-0003-1804-0943](https://orcid.org/0000-0003-1804-0943)

Roberto Kanaane

Professor Doutor da Unidade de Pós-Graduação, Extensão e Pesquisa do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS). E-mail: roberto.kanaane@cpspos.sp.gov.br | [Orcid.org/0000-0002-4702-7740](https://orcid.org/0000-0002-4702-7740)

Artigo recebido em 10/06/2023 – aprovado em 11/10/2024 – publicado em 16/12/2024

Como citar este artigo:

MARTINS, D. M., KUAZAQUI, E., & KANAANE, R. A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A ESPIRITUALIDADE: CENÁRIO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO. *DESAFIOS - REVISTA INTERDISCIPLINAR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS*, 11(6). [HTTPS://DOI.ORG/10.20873/2024_DEZ_18584](https://doi.org/10.20873/2024_DEZ_18584)

RESUMO

O artigo descreve a visão de docentes de instituições públicas e privadas de ensino médio, técnico e superior do Estado de São Paulo, quanto a Qualidade de Vida no trabalho e Espiritualidade não-religiosa, visando apreender a interface entre os construtos teóricos. Adotou-se a abordagem quantitativa, exploratória descritiva, utilizando-se da replicação parcial e integração dos Modelos de Limongi-França e Kanikadan (2006) e Macini (2021), com aplicação do método survey em uma amostra por conveniência e não-probabilística, de 73 respondentes. Conclui-se, que os fatores: senso de propósito, esperança e fé e o fator psicológico apresentaram maior relevância nesse estudo, representado por docentes da rede pública e privada.

PALAVRAS-CHAVE: Qualidade de Vida no Trabalho, Espiritualidade não-religiosa, Educação

ABSTRACT:

The article describes the view of teachers from public and private secondary, technical and higher education institutions in the State of São Paulo, regarding Quality of Life at work and non-religious Spirituality, aiming to understand the interface between theoretical constructs. A quantitative, exploratory, descriptive approach was adopted, using the partial replication and integration of the Limongi-França and Kanikadan (2006) and Macini (2021) Models, with the application of the survey method in a convenience and non-probabilistic sample, of 73 respondents. It is concluded that the factors: sense of purpose, hope and faith and the psychological factor were more relevant in this study, represented by teachers from public and private schools.

KEYWORDS: *Quality of Life at Work, Non-religious spirituality, Education*

RESUMEN

El artículo describe la visión de docentes de instituciones públicas y privadas de educación secundaria, técnica y superior del Estado de São Paulo, sobre la Calidad de Vida en el trabajo y la Espiritualidad no religiosa, con el objetivo de comprender la interfaz entre los constructos teóricos. Se adoptó un enfoque cuantitativo, exploratorio, descriptivo, utilizando la replicación e integración parcial de los Modelos Limongi-França y Kanikadan (2006) y Macini (2021), con la aplicación del método de encuesta en una muestra por conveniencia y no probabilística, de 73 encuestados. Se concluye que los factores: sentido de propósito, esperanza y fe y el factor psicológico fueron más relevantes en este estudio, representado por docentes de escuelas públicas y privadas.

Palabras clave: *Calidad de Vida en el Trabajo, Espiritualidad no religiosa, Educación*

INTRODUÇÃO

As mudanças nas relações do indivíduo com o trabalho têm passado por grandes transformações, em especial para o docente, com os avanços tecnológicos integrados aos métodos de aprendizagem, mudanças na relação com o tempo e recursos disponíveis no desenvolvimento das atividades, inclusão de políticas públicas centradas na cultura do desempenho, alterando valores, condutas, interesses e identidade profissional. Nesse contexto, algumas preocupações se fazem necessárias, quanto ao impacto dessas mudanças na qualidade de vida, saúde (física, mental e emocional), o ciclo de vida profissional e sua predisposição em dar sentido à sua vida interior e a suas relações sociais.

Dessa forma, a qualidade de vida, a espiritualidade no ambiente de trabalho, são temas que contribuem para o entendimento e a construção de um ambiente organizacional saudável, nesse caso, no ambiente educacional.

O conceito de QVT – Qualidade de Vida no Trabalho proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS), refere-se à percepção do indivíduo e de sua posição na vida, no âmbito da cultura, envolvendo os valores, crenças, objetivos específicos à cada um (Whoqol, 1997). Torna-se evidente que as mudanças vigentes no contexto do trabalho influenciam os níveis de percepção dos colaboradores.

No decorrer das alterações existentes no contexto social e, em específico, no ambiente organizacional tem-se constatado avanços e retrocessos quanto a Qualidade de Vida no trabalho, ou seja, de uma condição mais rígida quanto as jornadas, fardo braçal e as condições materiais e os determinantes do comportamento emocional envolvidos à humanização, alterando significativamente o contexto sócio-organizacional. A trajetória percorrida a partir da humanização das condições de trabalho e de vida, assumiu e tem assumido, características específicas em distintos períodos das sociedades, inclusive no âmbito nacional. Sendo evidente de que inexistente uma alternativa única para atender às demandas e expectativas dos colaboradores quanto a busca de melhores condições de trabalho. A caracterização da Qualidade de Vida e a promoção de bem-estar no contexto organizacional se vinculam aos determinantes da cultura organizacional como um sistema que concebe políticas, diretrizes e ações voltadas ao colaborador, implicando no comprometimento com as metas, propósitos e crescimento institucional.

Na perspectiva das instituições avançarem quanto ao seu propósito, se articula à espiritualidade organizacional, havendo inclusive a possibilidade de apreender as contribuições decorrentes dessa configuração na dinâmica vigente nos ambientes de trabalho. Segundo o ponto de vista social, a espiritualidade contribui para que os indivíduos canalizem o potencial humano, propiciando atitudes e comportamento compatíveis às demandas valorizadas e reconhecidas pelos grupos aos quais pertencem (Vasconcelos, 2008).

Ao focalizar os contextos social e coletivo, apreende-se que a espiritualidade se refere à capacidade de captar a concepção de humanidade sob a lente coletiva e, consequentemente, adotar a compreensão de pertencimento ao coletivo, esse aspecto torna-se relevante, principalmente no contexto educacional.

Em função do exposto questiona-se: qual a visão dos docentes sobre qualidade de vida e espiritualidade no ambiente educacional? Tendo como objetivo: descrever e caracterizar a visão dos docentes das instituições públicas e privadas de ensino médio, técnico e superior do Estado de São Paulo, quanto a qualidade de vida e espiritualidade não-religiosa no ambiente de trabalho.

No que tange aos caminhos específicos trilhados no estudo, tem-se: a) levantar as concepções e processos que sustentam a Qualidade de Vida no trabalho e a Espiritualidade não religiosa com enfoque social; e b) identificar como os docentes concebem a Qualidade de Vida e a Espiritualidade no ambiente de instituições educacionais, portanto, o presente estudo centra-se na perspectiva de investigar a compreensão da qualidade de vida, espiritualidade no ambiente organizacional educacional, adotando como ponto de partida a literatura científica voltada à temática proposta, subsidiada pela pesquisa empírica.

MODELO CONCEITUAL DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E DA ESPIRITUALIDADE NÃO RELIGIOSA

Os estudos da Qualidade de Vida no Trabalho iniciaram-se a partir de Eric Trust em 1950, na Inglaterra no Tavistock Institute de Londres, visando minimizar as condições estressantes no ambiente de trabalho. Na década de 1950 e 1960, evidenciaram-se as pesquisas de Maslow e Herzberg voltadas à investigação da conduta humana no trabalho. Avançando e considerando o período de 1990, as investigações buscaram apreender as necessidades do colaborador, inclusive quanto ao fenômeno do poder e participação financeira e não financeira, no intuito de conceber o trabalho sob perspectiva da humanização, conforme De Castro Lacaz (2014).

Limongi – França (2003) considera o conceito de QVT sob a perspectiva de três escolas de pensamento: a Escola Socioeconômica, cujo representante é Giddens; a Escola Organizacional onde encontram-se os principais autores da Administração como Mayo; McGregor; Chrys Argyris; Schein; Handy; a escola Condição Humana no Trabalho, com a visão do ser humano nas dimensões biopsicossocial, tendo como precursor Liponski.

A Qualidade de Vida no Trabalho - QVT, evoluiu das questões legislativas para as questões estratégicas, envolvendo qualidade pessoal, qualificações profissionais e culturais, planejamento, trabalho voluntário, cidadania, significado do trabalho, comunicação, entre outros aspectos. Na maioria destes caminhos tem-se verificado a discussão das condições de vida e bem-estar de

pessoas, grupos, comunidades e até do próprio planeta em inserção no universo. Limongi – França (2003), considera que:

...a base da discussão sobre o conceito de qualidade de vida no trabalho encara escolhas de bem – estar e percepção do que pode ser feito para atender às expectativas criadas tanto, por gestores como por usuários das ações de QVT nas empresas. (Limongi – França 2003, p.22).

Os programas de qualidade de vida, requerem competências essenciais que a organização necessita implementar, tendo em vista o ambiente vigente no contexto institucional. Por outro lado, tem-se as expectativas dos colaboradores frente às políticas e práticas adotadas pela organização, constituindo-se em fatores críticos, ou seja, o aflorar de competências essenciais para que a organização seja capaz de propiciar um ambiente voltado ao bem-estar do empregado. Os fatores críticos referem-se: a presença de QVT, Produtividade, Legitimidade, Perfil do Gestor, Prática e Valores compartilhados. Portanto, os fatores críticos representam o ponto de vista da organização, havendo inclusive a visão dos colaboradores quanto ao modelo de análise biopsicossocial e organizacional: BPSO-96 (Limongi-França, 2008; Dal Forno e Finger, 2015).

Concebe-se que a construção da Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Limongi-França (2009), se dá a partir do momento em que se visualiza a pessoa como um todo, ou seja biopsicossocial. De acordo com Limongi-França (2009), o conceito originou-se dos estudos da Medicina Psicossomática que postula uma visão integrada do ser humano. A abordagem biopsicossocial implica, segundo Limongi-França (2015) na caracterização da Qualidade de Vida, a partir de competências / domínios, referindo-se aos seguintes aspectos:

- Domínio biológico, correspondendo às características físicas herdadas ou adquiridas, mantendo-se no decorrer da vida do indivíduo;
- Domínio psicológico, diz respeito aos componentes afetivos, emocionais e de raciocínio, constituindo a personalidade do indivíduo, assim como sua percepção frente ao cotidiano vivenciado; e
- Domínio social, voltado aos valores, as crenças, aos grupos, as comunidades e ao meio ambiente no qual o indivíduo se insere, referindo-se às relações interpessoais e intergeracionais.

A integração destes domínios, sob a ótica do contexto do trabalho em organizações, possibilita o surgimento do domínio organizacional, referindo-se a cultura organizacional vigente em uma dada instituição. O conjunto destes domínios constitui a visão do indivíduo frente ao ambiente de trabalho, caracterizando, a partir da interação e interdependência, a visão de pessoal BPSO-96 (Limongi-França, 2009).

A partir da contextualização do construto Qualidade de Vida, segue em linha gerais a caracterização do construto Espiritualidade, trazendo à tona os fatores envolvidos.

Do exposto, pode-se abstrair que o fator Espiritualidade nas Organizações propicia um clima facilitador, mobilizando os colaboradores a compartilharem expectativas e conhecimentos específicos direcionados ao contexto do trabalho, minimizando a competitividade, tornando-os propensos às mudanças. Corroborando, Bettega (2013) destaca em linhas gerais que a configuração organizacional (hierarquia horizontal, líderes inspiradores, reuniões sistemáticas sedimentadas não somente para à resolução de problemas), certamente mobiliza os colaboradores para a reflexão e diálogo no ambiente de trabalho. Tem-se constatado no ambiente corporativo, inclusive nas instituições educacionais, no eixo regional do Estado de São Paulo, investimentos e energia mobilizados para ações destinadas à saúde física e emocional, desenvolvimento profissional, planos de carreira e Programas de Participação de Resultados (PPR), fortalecendo laços de reconhecimento e valorização dos colaboradores. Consequentemente, a Espiritualidade no ambiente organizacional, torna-se um indicador de Qualidade de vida no Trabalho, proporcionando o bem-estar e a sintonia inerente aos grupamentos humanos, tanto em nível corporativo, quanto em nível social.

A espiritualidade não religiosa é uma abordagem que reconhece e cultiva aspectos fundamentais da experiência humana relacionados ao significado, conexão e propósito, sem necessariamente adotar estruturas dogmáticas ou rituais religiosos. Segundo Macini (2021), alguns fatores essenciais dessa espiritualidade incluem o Senso de Propósito, Esperança e Fé, Amor Altruísta e Pertencimento.

Conforme Oliveira (2007), um propósito institucional está relacionado aos seus compromissos no sentido de cumprir o que determina a sua missão, representando grandes áreas de atuação que a organização atua ou pretende atuar no futuro. Deve estar alinhada aos propósitos individuais de seus colaboradores internos, contribuindo para a consagração de uma cultura e clima organizacionais adequados e equilibrados, no sentido de obter resultados mais amplos e satisfação dos envolvidos.

O Senso de Propósito refere-se à compreensão profunda e pessoal das razões pelas quais estamos aqui e do significado subjacente à nossa existência. É a consciência de que nossa vida tem um propósito maior do que simplesmente existir. Na espiritualidade não religiosa, o indivíduo procura encontrar significado na vida por meio de suas paixões, valores e contribuições para o bem-estar coletivo.

O senso de propósito é um catalisador poderoso para a motivação, o engajamento e a satisfação dos colaboradores internos. Destaca-se a importância de alinhar as aspirações individuais aos objetivos organizacionais, tendo a necessidade de analisar o comportamento individual daqueles que representam a organização (Prahalad e Krishnan, 2008).

A Esperança e Fé, nesse contexto, não estão vinculadas a uma divindade específica, mas representam a crença no potencial positivo do futuro e na capacidade de superação diante dos desafios. É a confiança na capacidade humana de evoluir, crescer e criar um mundo melhor. A fé está centrada na confiança, nas capacidades individuais e coletivas para promover mudanças significativas.

O Amor Altruísta na espiritualidade não religiosa refere-se a um amor que vai além do eu individual e se estende aos outros e ao mundo ao nosso redor. Envolve a prática da empatia, compaixão e solidariedade. O indivíduo busca contribuir para o bem-estar dos outros, não apenas como uma obrigação moral, mas como uma expressão genuína de conexão humana.

O Pertencimento é a sensação de fazer parte de algo maior, seja uma comunidade, a natureza ou o universo. Na espiritualidade não religiosa, o indivíduo busca conexões significativas que vão além das fronteiras religiosas ou culturais. Essa dimensão da espiritualidade destaca a importância de se sentir integrado à própria existência, reconhecendo a interconexão entre todos os seres.

Em síntese, a espiritualidade não religiosa oferece um caminho para a busca de significado, esperança e conexão, sem depender de dogmas específicos. Ela celebra a diversidade de experiências individuais e promove a compreensão de que a espiritualidade pode ser uma jornada pessoal, enraizada na autenticidade e na busca contínua pelo significado da vida.

METODOLOGIA

A pesquisa apresentou uma abordagem quantitativa e exploratória, de natureza aplicada, com objetivo descritivo, tendo como base a replicação parcial e integração do instrumento de Limongi-França e Kanikadan (2006), no qual são abordadas as dimensões e indicadores para a apreensão da Qualidade de Vida no trabalho; buscou-se, também, a apropriação do modelo de Macini (2021), investigando a espiritualidade não-religiosa no trabalho.

A replicação de uma pesquisa representa a duplicação de um estudo previamente publicado, visando ampliar a validade externa em outros segmentos e ambientes, podendo ser conduzida de diversas formas (Evanschitzky et al., 2007; Toncar; Munch, 2010). No presente estudo, a replicação e integração dos modelos propostos (Limongi-França e Kanikadan, 2006; Macini, 2021), caracteriza-se com modificações deliberadas no método e no escopo em relação à pesquisa base (Morrison e Matuszek; Self, 2010).

Adotou-se o método *survey* na coleta de dados, para mensurar a opinião dos docentes (Marconi e Lakatos, 2003) a partir do objetivo: descrever e caracterizar a visão dos docentes das instituições públicas e privadas de ensino médio,

técnico e superior do Estado de São Paulo, quanto a qualidade de vida e espiritualidade não-religiosa no ambiente de trabalho.

O questionário de coleta de dados, teve a sua replicação parcial segundo os dois construtos validados, na dimensão Qualidade de Vida no trabalho foram considerando os fatores: a) psicológico; b) social e c) organizacional, reduzindo de 45 questões assertivas, originariamente, para 15 questões assertivas. Quanto a dimensão Espiritualidade não religiosa, foi realizada uma adaptação do instrumento, tendo como base os fatores: a) senso de propósito; b) esperança e fé; c) amor altruísta e pertencimento, reduzindo-o de 49 questões assertivas para 8 questões assertivas.

Portanto, o instrumento foi estruturado por 28 questões dítidas em três blocos: o primeiro foi solicitado o termo de consentimento livre e esclarecido e 5 questões de múltiplas escolhas, quanto ao perfil do respondente quanto a seu sexo; faixa etária; formação acadêmica, estado civil e cargo. Em um terceiro bloco, foram levantadas 15 questões de Qualidade de Vida no trabalho e 8 questões relacionadas à Espiritualidade não-religiosa.

Quadro 1 – Questões e escala para coleta de dados

(continua)

Fator	Referência	Questões	Escala
Sociodemográfico	Perfil	Autores (2023)	Nominal, ordinal, intervalar
Qualidade de Vida no trabalho (QVT)	Psicológico	Limongi-França e Kanikadan (2006)	1. Sexo
		2. Idade	
		3. Formação Acadêmica	
		4. Estado civil	
		5. Ocupação atual	
			1. As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da organização.
			2. O salário recebido no final do mês é algo que me preocupa.
			3. O apoio fornecido pela liderança é fundamental para a minha boa performance na organização.
			4. Tenho orgulho em trabalhar nesta instituição.
			5. Meus superiores e meus pares criam um ambiente de harmonia e respeito.
			Tipo Likert de 5 pontos Concordo Totalmente - extremo mais favorável (5 pontos) ao Discordo Totalmente - extremo mais desfavorável (1 ponto)

Quadro 1 – Questões e escala para coleta de dados

(conclusão)

	Fator	Referência	Questões	Escala
Qualidade de Vida no trabalho	Social	Limongi-França e Kanikadan (2006)	6. Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos.	Tipo Likert de 5 pontos Concordo Totalmente - extremo mais favorável (5 pontos) Discordo Totalmente - extremo mais desfavorável (1 ponto)
			7. Existe um compartilhamento entre os colaboradores na realização das atividades	

Espiritualidade não-religiosa (ENR)			8. Tenho um relacionamento satisfatório com minha liderança.	
			9. A organização participa de programas voltados à sustentabilidade.	
			10. O profissional necessita possuir conhecimentos socioculturais e competência intercultural.	
	Organizacional	Limongi-França e Kanikadan (2006)	11. Realizo muitas atividades ao mesmo tempo.	
			12. Tenho a oportunidade de participar de decisões de planejamento.	
			13. Consigo me identificar com a organização.	
			14. A oportunidade de carreira oferecida pela organização é muito atraente.	
			15. A organização nos prepara tecnicamente para lidar com a evolução tecnológica.	
	Senso de Propósito	Macini (2021)	16. Estou comprometido com o propósito da organização na qual trabalho.	
			17. O propósito da organização na qual trabalho inspira o meu melhor desempenho.	
			18. O propósito da organização em que trabalho é admirável para mim.	
	Esperança e Fé	Macini (2021)	19. Estou disposto a fazer o que for necessário (dentro dos limites éticos e legais) para garantir que a organização na qual trabalho cumpra a sua missão.	
			20. Estabeleço metas desafiadoras para o meu próprio trabalho, porque acredito na organização.	
Pertencimento		Macini (2021)	21. A organização na qual trabalho é atenciosa com seus colaboradores e quanto necessitam adota uma postura contributiva.	Tipo Likert de 5 pontos Concordo Totalmente - extremo mais favorável (5 pontos) ao Discordo Totalmente - extremo mais desfavorável (1 ponto)
		Macini (2021)	22. Sinto que sou valorizado no trabalho.	
			23. Eu me sinto respeitado pelos meus líderes.	

Fonte: elaborada pelos autores (2024)

O instrumento utilizado na replicação parcial dos modelos, considerou uma escala tipo *Likert* de 5 pontos, diferente do modelo de Limongi-França e Kanikadan (2006), originariamente com 6 pontos e mantida a escala de 5 pontos no modelo de Macini (2021).

Segundo estudo realizado por Damoro e Vieira (2014), a escala de cinco pontos a 7 pontos apresentaram em média a mesma precisão, sendo importante ressaltar que a escala de 5 pontos sendo mais adequada em termos de facilidade e menor tempo nas respostas. Nesse contexto, a utilização do ponto neutro, escala de 5

pontos, foi defendida por ser uma opção que deixa o respondente mais à vontade no momento de expressar sua opinião (Damoro e Vieira, 2014).

Na aplicação do instrumento, foi realizado pré-teste contemplando os respectivos segmentos: engenharia, arquitetura, indústria, consultorias, tecnologia da informação e finanças, com uma amostra com 23 respondentes., com a finalidade de validar o instrumento quanto a replicação parcial e integração dos modelos propostos.

A amostragem foi por conveniência e não probabilística, com a estimação do tamanho amostral a partir do intervalo de confiança de 95% e erro amostral de 0,251 com suporte do software (Minitab versão 21), indicando um tamanho de amostra necessária de 73 respondentes.

O questionário foi encaminhado por meio digital, por meio das redes sociais dos autores, a docentes de instituições públicas e privadas, tendo como critério a amostragem intencional (Vergara, 2016), composta por 73 respondentes, que atuam na área da Educação em diversos níveis de ensino (médio, técnico e superior).

Na análise dos dados foram aplicados testes não-paramétricos, com a finalidade não caracterizar a generalização dos resultados, sendo selecionados o teste da mediana de *Mood*, ou *Mood' s median test*, para comparar as medianas de duas amostras independentes, teste de *Kruskal-Wallis*, para comparação de três ou mais amostras (Siegel e Castellan, 2006), e utilizando o software *Minitab* (versão 21) como suporte para as análises.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

No presente estudo, para avaliar a confiabilidade e consistência interna do instrumento replicado parcial de Limongi-França e Kanikadan (2006) e Macini (2021), foi analisado o coeficiente alfa de Cronbach. Sendo essa uma técnica utilizada para verificar se o instrumento aplicado, mediu o que se propôs. Dentro dessa premissa a confiabilidade do coeficiente alfa de Cronbach normalmente varia entre 0 e 1, na qual recomenda-se para que a consistência interna seja considerada satisfatória, os valores devem ser iguais ou superiores a 0,7. (GLIEM; GLIEM, 2003; Hair Jr. et al.,2005).

Tabela 1 – Análise da Consistência Interna (Alpha de Cronbach)

Indicadores (Questões)	Média Total Ajustado	DesvPad Total Ajustado	Alfa de Cronbach
1. As horas trabalhadas têm afe	81,42	10,89	0,8221
2. O salário recebido no final	80,96	10,95	0,8226
3. O apoio fornecido pela lider	80,40	10,58	0,8036
4. Tenho orgulho em trabalhar n	80,25	10,51	0,7961
5. Meus superiores e meus pares	80,84	10,23	0,7846
6. Sinto uma falta de interação	81,74	11,45	0,8470
7. Existe um compartilhamento e	81,08	10,39	0,7910
8. Tenho um relacionamento sati	80,44	10,48	0,7982
9. A organização participa de p	81,38	10,41	0,7985
10. O profissional necessita po	80,21	10,71	0,8065
11. Realizo muitas atividades a	80,40	10,66	0,8054
12. Tenho a oportunidade de par	81,26	10,16	0,7865
13. Consigo me identificar com	80,63	10,27	0,7860
14. A oportunidade de carreira	81,71	10,32	0,7917
15. A organização nos prepara t	81,45	10,14	0,7818
16. Estou comprometido com o pr	80,04	10,47	0,7928
17. O propósito da organização	80,53	10,26	0,7866
18. O propósito da organização	80,53	10,24	0,7853
19. Estou disposto a fazer o qu	80,01	10,58	0,7969
20. Estabeleço metas desafiador	80,47	10,36	0,7906
21. A organização na qual traba	81,12	10,12	0,7810
22. Sinto que sou valorizado no	81,25	10,29	0,7921
23. Eu me sinto respeitado pelo	80,73	10,28	0,7918
Alfa			
0,8053			

Fonte: elaborada pelos autores (2024)

A tabela 1, demonstrou que o instrumento de pesquisa apresentou confiabilidade e consistência interna com Alpha de Cronbach = 0,8053, bem como os indicadores, em sua totalidade, com valores acima de 0,70.

As análises se pautaram na medida de centralidade mediana dos *escores*, na descrição das dimensões e seus respectivos fatores, sendo que os *escores* 4 e 5 indicam maior concordância com as práticas realizadas nas organizações, na opinião dos respondentes, em contrapartida, os *escores* 1 e 2 indicam menor grau de concordância.

Inicialmente na amostra, foram levantadas características que indicam o perfil dos docentes: sexo, faixa etária, formação acadêmica, estado civil e cargo descritos na tabela 2.

Tabela 2 – Perfil e características dos Docentes

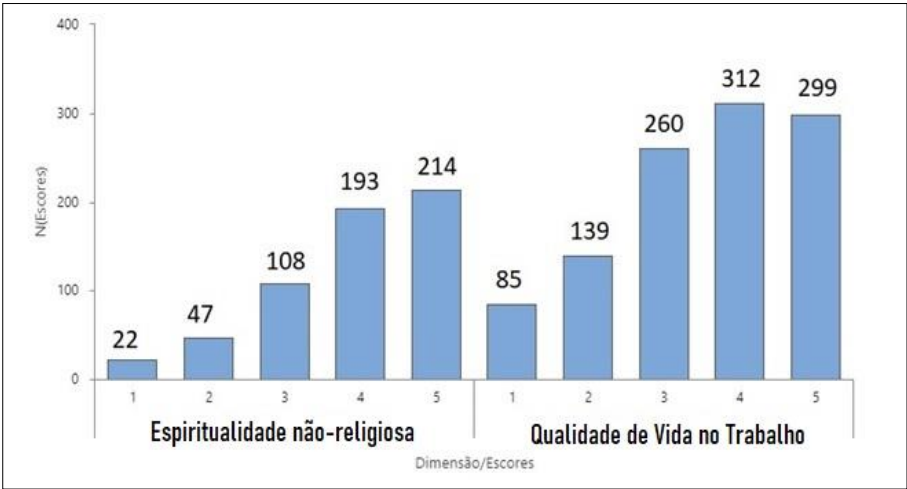
Características	Masculino	Feminino
Sexo	52,1%	47,9%
Faixa Etária (maior frequência)	Acima de 60 anos 27,4%	39 – 45 anos 13,7%
Faixa Etária (menor frequência)	32 – 38 anos 2,7%	32 – 38 anos 5,5%
Formação Acadêmica (maior frequência)	Lato Sensu 19,2%	Mestrado 24,7%
Formação Acadêmica (menor frequência)	Superior Completo 2,7%	Superior Completo 4,1%
Estado Civil	Casado 35,6%	Casada 27,4%
Área de Atuação	Educação Nível Médio, Técnico e Superior	Educação Nível Médio, Técnico e Superior
Cargo	Docente	Docente

Fonte: elaborada pelos autores (2024)

O perfil apresentado na tabela 2, indica um balanceamento na representatividade em termos do sexo dos docentes, no entanto, nota-se que o sexo masculino apresenta uma faixa etária acima de 60 anos (27,4%), e o sexo feminino apresenta-se com faixa etária de 39 – 45 anos (13,7%). Quanto a formação acadêmica o sexo feminino apresenta uma formação em Mestrado, quanto ao sexo masculino a formação caracterizou-se pelo Lato Sensu. Existe uma predominância de casados para ambos os sexos.

Para análise das opiniões dos docentes sobre a Qualidade de Vida no trabalho (QVT), Espiritualidade não-religiosa (ENR) na instituição na qual exercem suas funções, em um primeiro momento, foi realizada uma comparação entre as duas dimensões no questionário, apresentado no gráfico 1.

Gráfico 1 – Comparação entre ENR com QVT



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se que a dimensão QVT apresentou uma frequência nos escores 4 e 5 com 36,4% do total dos escores obtidos (1.679 *escores*), enquanto a dimensão ENR apresentou nos escores 4 e 5 com representação de 24,2% desse mesmo total, conforme gráfico 1. Os escores indicam maior concordância dos docentes com as instituições no que tange a QVT em detrimento à ENR, conforme resultados obtidos nessa amostra.

Com a finalidade de evidenciar estatisticamente se existe diferença significativa, com Intervalo de Confiança (IC) de 95%, entre ENR e QVT, foram comparados os seus escores de acordo com o teste da mediana *Mood* entre as duas dimensões.

Quadro 1 – Resultado do teste da mediana de Mood entre ENR e QVT

Estatísticas Descritivas					
Dimensão	Mediana	Média geral N <	Média geral N >=	Q3 – Q1	IC de 95% da mediana
Espiritualidade não-religiosa	4	177	407	2	(4; 4)
Qualidade de Vida no Trabalho	4	484	611	2	(4; 4)
Global	4				
IC de 95,0% para mediana(Espiritualidade não-religiosa) - mediana(Qualidade de Vida no Trabalho): (0;0)					
Teste					
Hipótese nula	H ₀ : as medianas da população são todas iguais				
Hipótese alternativa	H ₁ : as medianas da população não são todas iguais				
GL	Qui-Quadrado	Valor-p			
1	30,80	0,000			

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

A análise comparativa das medianas entre ENR e a QVT, quadro 1, indica que existe diferença significativa de opinião, com IC de 95% entre as duas dimensões, pois o valor-p < 5%, rejeita a H₀ (valor-p=0,000), indicando que na visão dos docentes a QVT nas instituições tem representatividade, com maiores

escores, conforme também evidenciado no gráfico 1, esse resultado se limita a refletir a opinião dos docentes pesquisados.

No sentido de entender se os fatores que compõe as dimensões ENR e QVT apresentam diferenças de opiniões dos respondentes quanto ao grau de concordância (*escores*), foram realizados os testes de *Kruskal-Wallis*, tendo como premissa analisar a existência de diferença estatisticamente significativa, com Intervalo de Confiança (IC) de 95%, entre os fatores que compõem das dimensões ENR e QVT.

Quadro 2 – Resultado do teste de Kruskal-Wallis dos Fatores do ENR

Estatísticas Descritivas				
Fatores (ENR)	N	Mediana	Posto médio	Valor-Z
ENR Amor e Pertencimento	219	4	229,4	-7,00
ENR- Esperança e Fé	146	4	342,0	4,09
ENR- Senso de Propósito	219	4	322,6	3,33
Global	584		292,5	
Teste				
Hipótese nula	H ₀ : todas as medianas são iguais			
Hipótese alternativa	H ₁ : no mínimo uma mediana é diferente			
Método	GL	Valor H	Valor-p	
Não ajustado para empates	2	50,11	0,000	
Ajustado para empates	2	55,20	0,000	

Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Nota-se que a H₀ foi rejeitada, quadro 2, pois o Valor-p < 5% (valor-p=0,000), dessa forma, existe diferença significativa entre os fatores conforme a opinião dos docentes, com IC de 95%. Observa-se também que o fator Amor e Pertencimento (valor de Z= -7,00) na dimensão ENR, indica uma classificação média menor do grupo em comparação com a classificação média geral, sendo que esse resultado não é passível de generalização

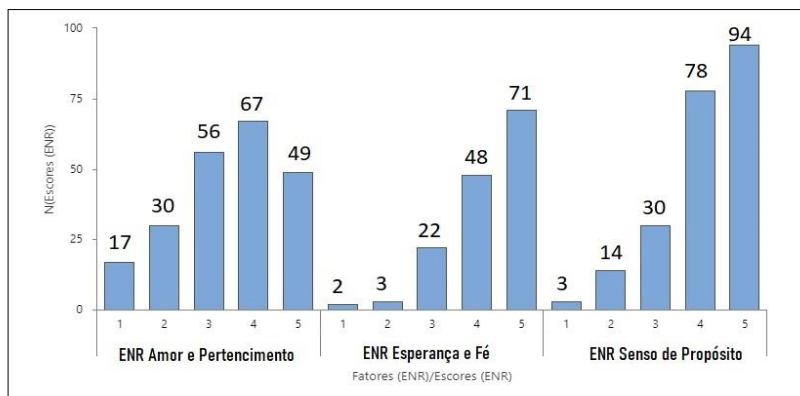
Quadro 3 – Resultado do teste de Kruskal-Wallis dos Fatores QVT

Estatísticas Descritivas				
Fatores (QVT)	N	Mediana	Posto médio	Valor-Z
QVT- Organizacional	365	3	507,2	-3,02
QVT- Psicológico	365	4	591,8	3,24
QVT- Social	365	4	545,1	-0,22
Global	1095		548,0	
Teste				
Hipótese nula	H ₀ : todas as medianas são iguais			
Hipótese alternativa	H ₁ : no mínimo uma mediana é diferente			
Método	GL	Valor H	Valor-p	
Não ajustado para empates	2	13,11	0,001	
Ajustado para empates	2	13,94	0,001	

O quadro 3 evidencia a rejeição da H_0 pois o Valor-p < 5% (valor-p=0,001), dessa forma, existe diferença significativa entre os fatores da dimensão QVT, conforme a opinião dos docentes, com IC de 95%, podendo indicar que a diferença se encontra no fator Organizacional, indicando uma classificação mediana menor do grupo em comparação com a classificação geral (valor de $Z = -3,02$), esse resultado se limita a refletir a opinião dos docentes pesquisados.

Contudo, buscando entender o comportamento das dimensões Espiritualidade não-religiosa (ENR) e Qualidade de Vida no trabalho (QVT), fez-se necessário demonstrar graficamente como se apresentam seus respectivos fatores por meio da frequência de respostas em cada ponto da escala (5 pontos), apresentado no gráfico 2 e gráfico 3.

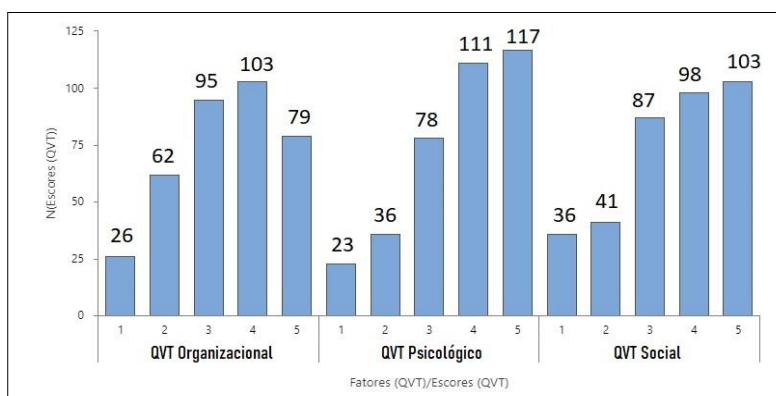
Gráfico 2 – Comparação entre os fatores da ENR



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

A dimensão ENR, gráfico 2, aponta que os escores 4 e 5 tem maior frequência no Senso de Propósito (freq.= 172), comparados com os outros fatores. No entanto, o fator Amor e Pertencimento aponta maior variabilidade quanto a frequência dos escores entre discordo totalmente (1) e concordo totalmente (5), demonstrando que nesse fator, existe divergência de opinião entre os respondentes nas instituições de ensino, conforme amostra adotada.

Gráfico 3 – Comparação entre os fatores da QVT



Fonte: elaborado pelos autores (2024)

Observa-se, gráfico 3, que a dimensão QVT apresenta maior frequência dos escores 4 e 5 no fator Psicológico, indicando uma maior concordância dos docentes e uma maior variabilidade nas frequências dos escores quanto ao fator Organizacional, evidenciando menor nível de concordância comparado com os demais fatores dessa dimensão, esse resultado se limita a refletir a opinião dos docentes pesquisados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como objetivo do presente estudo a descrição e caracterização da visão dos docentes de instituições públicas e privadas de ensino médio, técnico e superior do Estado de São Paulo, quanto a Qualidade de Vida no trabalho e Espiritualidade não-religiosa, no ambiente educacional, buscou-se captar a interface entre os construtos teóricos propostos.

A partir das análises realizadas constatou-se a predominância da faixa etária masculina acima de 60 anos (27,4%) em relação a faixa etária feminina entre 39 a 45 anos (13,7%) conforme a amostra pesquisada.

Apreendeu-se que o construto QVT apresentou uma frequência de 36,4% nos escores 4 e 5 em detrimento ao resultado obtido no construto ENR (24,2%), indicando a tendência de predileção na concordância dos fatores que compõem a QVT, ou seja: os domínios psicológico, social e organizacional (Limongi, 2015).

Na análise da dimensão ENR o fator Amor e Pertencimento evidenciou uma classificação média menor da amostra pesquisada (valor de $Z = -7,00$), em comparação com os outros fatores (Senso de propósito e Esperança e fé) do docente em lidar com suas aspirações individuais diante dos desafios apresentados (Prahalad e Krishnan, 2008), Corroborando a possibilidade dos docentes buscarem o engajamento e a satisfação pessoal e /ou coletiva, ao invés do fator Amor Altruísta (Macini, 2021).

Por outro lado, constatou-se que os fatores Senso de Propósito (valor de $Z = 3,33$) e Esperança e fé (valor de $Z = 4,09$) apresentaram maior convergência de opiniões favoráveis dos docentes, que participaram do estudo, esses fatores estão relacionados às suas atribuições e valores inerentes em sua vida profissional.

No que concerne a dimensão QVT, obteve-se a classificação média menor relacionada ao fator Organizacional (valor de $Z = -3,02$), significando uma tendência dos docentes a serem mais criteriosos quanto as variáveis como: planejamento, gestão de carreira, gestão do tempo, identidade com a cultura organizacional, entre outras. Sendo relevante ressaltar que um aspecto evidenciado como crítico, refere-se a dificuldade do docente em incluir em sua rotina o uso de tecnologias da informação e comunicação, devido a limitação

quanto a preparação e desenvolvimento dos mesmos na apropriação de tais recursos.

Em contrapartida, o fator Psicológico (valor de $Z=3,24$), apresentou-se favorável na visão dos respondentes, tendo como alicerce as variáveis: salário, tempo de dedicação, pertencimento e ambiente harmonioso, o que leva a supor uma tendência do respondente em considerar os seus atributos pessoais como fatores edificantes no ambiente educacional e desempenho profissional.

Em síntese, QVT e ENR são assuntos autônomos, porém complementares, viabilizando melhores resultados, se bem gerenciados e aplicados no ambiente educacional.

O presente estudo não teve a intenção de esgotar a temática e nem realizar generalizações quanto aos resultados aferidos, por se tratar de uma amostragem por conveniência. Outro aspecto a ser considerado para futuros estudos, refere-se à ampliação do instrumento em diferentes segmentos e escopo de pesquisa, visando ampliar as concepções acerca dos construtos Qualidade de Vida no trabalho e Espiritualidade não-religiosa nas Organizações Educacionais.

Agradecimentos

A todos os docentes de instituições públicas e privadas de ensino médio, técnico e superior do Estado de São Paulo, que contribuíram com respectiva pesquisa.

Referências Bibliográficas

- BETTEGA, A. Barreiras e as relações cerceadas. **Revista Navegações**. v. 6 n.2. Jul./Dez, 2013.
- DAL FORNO, C ; FINGER, Igor da R. Qualidade de Vida no Trabalho: conceito, histórico e relevância para a gestão de pessoas. **Revista Brasileira de Qualidade de Vida**, 2015.
- DALMORO, M; VIEIRA, K.M. Dilemas na construção de escalas tipo Likert: o número de itens e a disposição influenciam nos resultados? **Revista Gestão Organizacional**. Chapecó, v.6, p.161-174, mar. 2014.
- DE CASTRO LACAZ, F.A.C. A saúde / Adoecimento do trabalhador em saúde: aspectos teóricos, conceituais, **BIS – Boletim de Instituto de saúde**, 15, 273, 2014.
- EVANSCHITZKY, H.; BAUMGARTH, C.; HUBBARD, R.; ARMSTRONG, J. S.; Replication research's disturbing trend. **Journal of Business Research**, v. 60, p. 411- 415. 2007.
- GLIEM, Joseph A.; GLIEM, Rosemary R. Calculating, interpreting, and reporting Cronbach's alpha reliability coefficient for Likert-type scales In: Midwest research to practice conference in adult, continuing, and community education, Columbus, p. 82-88, 2003. **Proceedings...** Ohio - USA: Ohio State University, 2004.
- HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L.;BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

LIMONGI – FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMONGI – FRANÇA, A. C; KANIKADAN A. Y. A construção de um instrumento de coleta de dados a partir do modelo de indicadores biopsicossocial e organizacional – BPSO – 96 e do modelo de competências do bem-estar traço BEO, sobre Gestão de Qualidade de Vida no trabalho. **READ – Revista Eletrônica de Administração**, Edição 54, vol.12 nº 6, nov-dez, 2006.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Psicologia do Trabalho**: psicossomática, valores e práticas organizacionais. São Paulo : Saraiva , 2008.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **Qualidade de Vida nas empresas da sociedade pós-industrial**. São Paulo : Atlas , 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A.C. **A abordagem biopsicossocial e organizacional** - BPSO - para qualidade de vida no trabalho. CRV, Curitiba, 2015.

MACINI, N. Desenvolvimento de pessoas para a sustentabilidade; um estudo sobre a contribuição da Liderança Espiritual em organizações. **Tese de Doutorado** (Administração) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2021.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. São Paulo: Editora Atlas, 2003.

MORRISON, R; MATUSZEK, T.; SELF, D. Preparing a Replication or Update Study in the Business Disciplines. **European Journal of Scientific Research**, v. 47, n.2, p. 278-287, 2010.

OLIVEIRA, Djalma Pinho Rebouças de. **Planejamento Estratégico**: Conceito, Metodologias e Práticas, 23a. edição. São Paulo: Atlas, 2007.

PRAHALAD, C.K.; KRISHNAN, M.S. **The New Age of Innovation**: Driving Co-created Value Through Global Networks. McGraw-Hill Education, 2008.

SIEGEL, S.; CASTELLAN JR, J. **Estatística não-paramétrica**: para as Ciências do comportamento. Porto Alegre: Artmed, 2ed., 2006.

TONCAR, M. F.; MUNCH, J. M. Meaningful replication: when is a replication no longer a replication? A rejoinder to Stella and Adam. **Journal of Marketing Theory e Practice**, v. 18, n. 1, p. 71-80, 2010.

VASCONCELOS, F. A. G. **Avaliação Nutricional de coletividades**. 4 Ed, Florianópolis: UFSC, 2008.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa Em Administração**. Atlas. 16ª ed., 2016.

WHOQOL: **World Health Organization**. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse, 1997.