

QUALIDADE DE VIDA, ESPIRITUALIDADE E SUSTENTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

DENISE MARIA MARTINS

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA (CEETEPS)

EDMIR KUAZAQUI

ROBERTO KANAANE

CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA SOUZA - UNIDADE DE PÓS GRADUAÇÃO.

Introdução

A perspectiva de as organizações atingirem o seu propósito está articulada, presentemente, à Espiritualidade Organizacional, havendo, inclusive, a possibilidade de apreender as contribuições decorrentes dessa configuração na dinâmica vigente nos ambientes corporativos. Nesse sentido, torna-se relevante o vínculo com os gestores e demais membros da corporação. No tocante à Espiritualidade, as posições de Wolff (2016) sinalizam para a pré-disposição do indivíduo em dar sentido à sua vida interior, não estando tão somente relacionada à religiosidade. 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 abstrair a concepção de Humanidade sob a lente coletiva e, conseqüentemente, adotar a compreensão de pertencimento a esse coletivo. Indo ao encontro das condições destacadas, o estudo pretende, também, identificar em que medida a Sustentabilidade se faz presente a partir da Espiritualidade. Vê-se, portanto, que a Sustentabilidade implica no equilíbrio das variáveis: social, econômica e ambiental, demandando pelo resgate de ações individuais e/ou coletivas, suas tendências, retrocessos e avanços subsequentes. No âmbito corporativo, deparamo-nos com condições facilitadoras e/ou dificultadoras que impactam os relacionamentos interpessoais, trazendo à tona anseios, expectativas e necessidades individuais, focalizando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). O conceito de QVT 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 a cada um (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 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 QVT, 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. Por outro lado, as exigências estabelecidas ao colaborador ampliaram-se havendo cobranças quanto ao volume de trabalho, gerando condições mecanizadas e estressantes, ocasionando pressão ao conformismo (PILATTI, 2007). A trajetória percorrida a partir da humanização das condições de trabalho e de vida assumiu características específicas em distintos períodos das sociedades, inclusive no âmbito nacional. É 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, na medida em que ele se compromete com as metas, propósitos e crescimento institucional. De acordo com Tolfo, Silva e Luna (2009), a Qualidade de Vida no contexto de trabalho se caracteriza por conteúdos subjetivos (necessidades intrínsecas) e objetivos (condições de trabalho) o que significa a necessidade das organizações se voltarem aos fatores subjetivos e objetivos, no intuito de mobilizar as motivações e expectativas dos colaboradores diante da necessidade de implementar estratégias de ação que estejam sintonizadas com a vida individual e coletiva, atreladas à Espiritualidade Organizacional. Dessa forma, a apreensão da Qualidade de Vida se manifesta nos ambientes de trabalho associando-se aos determinantes psicológicos, sociológicos, ocupacionais e gerenciais. Esse conceito não é determinado isoladamente por fatores pessoais (necessidades, impulsos, expectativas, desejos, valores, entre outros), ou situacionais (tecnologia, fluxo de trabalho, clima e cultura organizacional, sistema de recompensas, condições do sistema econômico e político), mas pela interação destes dois fatores: indivíduo e organização. As organizações exercem influências acentuadas sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem; conseqüentemente, os sistemas organizacionais, grupos de trabalho, podem atuar como determinantes integradores e enriquecedores às pessoas que dela fazem parte. No entanto, podem ocorrer condições desagregadoras no clima vigente, impactando na conduta individual e coletiva, gerando conflitos e inaptações. Concebe-se que o clima organizacional é, às vezes, consequência e, em outras, condicionantes da Qualidade de Vida em uma organização, assim como na postura dos colaboradores. Em vista disso, tem-se a posição de Limongi-França (2004) assinalando que o colaborador se constitui como um ser em constante interação, implicando no processo de comunicação intra e interpessoal, correspondendo ao processo de socialização. A autora ainda sinaliza que o indivíduo, em seu trabalho e na vida social, necessita conviver com condições valorativas e direcionadas à Qualidade de Vida, convergindo para a apropriação do sentido do trabalho em sua vida.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Em função do exposto anteriormente, questiona-se: qual a visão dos docentes sobre Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional? No intuito de responder tal questionamento, o trabalho tem como objetivo: descrever a visão dos docentes das instituições públicas e privadas, quanto a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional. No que tange aos caminhos específicos trilhados no estudo, tem-se: 1. Levantar as concepções e instrumentos de pesquisa que sustentam a Espiritualidade não religiosa, Qualidade de Vida e Sustentabilidade com enfoque social; 2. Identificar como os docentes concebem a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente de trabalho; 3. Analisar a interface entre: Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade. Em resumo, esta investigação centra-se na perspectiva de investigar a compreensão da Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional, adotando como ponto de partida a literatura científica voltada à temática proposta, subsidiada pela pesquisa empírica.

Fundamentação Teórica

A opção pelo tema Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade nas Organizações possibilitou a apreensão de constructos teóricos que subsidiaram a realização deste estudo. Adotou-se como referencial os seguintes constructos: Espiritualidade não religiosa nas Organizações; Senso de propósito sob a perspectiva dos colaboradores internos; e as concepções de Qualidade de Vida no trabalho. 3.1 ESPIRITUALIDADE NÃO RELIGIOSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES A integração da espiritualidade no contexto empresarial tem recebido uma atenção crescente de acadêmicos, profissionais e líderes empresariais nos últimos anos. Busca-se examinar a relevância da espiritualidade nas empresas, focalizando a perspectiva das pessoas envolvidas e sua relação com o Triple Bottom Line (TBL) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Partindo de uma compreensão holística da espiritualidade que vai além de crenças religiosas, explora-se como ela pode contribuir para o bem-estar dos funcionários, a sustentabilidade organizacional e a consecução dos ODS. A espiritualidade, muitas vezes considerada como uma dimensão pessoal, tem demonstrado impactos significativos nas esferas pessoal, profissional e organizacional. A busca por significado, propósito e conexão transcende as fronteiras da vida

profissional, afetando diretamente a motivação, o engajamento e a qualidade do trabalho dos indivíduos. O TBL, também conhecido como “Triplô Resultado” ou “Triplô Resultado Econômico, Social e Ambiental”, composto por esses três pilares, é um conceito que busca ampliar a forma e gestão como as organizações analisam e avaliam seu desempenho e impacto, indo além do aspecto puramente financeiro e econômico. O termo foi cunhado pelo autor e consultor John Elkington (1994). Oferece um quadro ideal para avaliar o impacto da espiritualidade nas empresas. Todavia, é a dimensão social que se destaca no contexto e foco deste artigo. Diz respeito ao impacto social da organização. Considera as relações e o engajamento com os stakeholders, com funcionários, clientes, comunidades locais, fornecedores e sociedade em geral. O objetivo é promover a equidade, a justiça social, a diversidade, o respeito aos direitos humanos, a segurança e o bem-estar das pessoas envolvidas direta ou indiretamente com a empresa. Sob o ponto de vista corporativo, reconhece que o sucesso da organização não deve ser medido apenas pelos lucros financeiros, mas também pelo seu impacto social e ambiental. Busca-se um equilíbrio entre essas três dimensões, considerando que uma empresa verdadeiramente sustentável deve ser economicamente viável, socialmente responsável e ecologicamente consciente. Ao adotar o conceito, as empresas são incentivadas a conceber uma abordagem holística, considerando o contexto mais amplo em que operam e avaliando os impactos de suas decisões em todas as dimensões. Isso promove a sustentabilidade a longo prazo e contribui para a construção de uma economia mais inclusiva e equilibrada. A Espiritualidade pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e compassivos, promovendo o bem-estar emocional e mental dos funcionários. A busca pela autenticidade, empatia e respeito mútuo, intrínseca à Espiritualidade, pode resultar em equipes mais coesas e relacionamentos interprofissionais mais saudáveis.

3.2 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E O TRIPLE BOTTOM LINE

Os ODS estabelecidos pela ONU, em 2020, visam abordar desafios globais, incluindo pobreza, igualdade de gênero, saúde e bem-estar, entre outros, conforme a Figura 1. Figura 1 - Os 17 objetivos para o desenvolvimento sustentável Fonte: Organização das Nações Unidas (2020). Todos os ODS são fundamentais para o desenvolvimento sustentável. Se trata de variáveis complementares e interdisciplinares. Para este estudo, destacam-se os seguintes ODS: • ODS 03 - Saúde e Bem-Estar: assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as idades, abrangendo desde a redução da mortalidade infantil e materna até a prevenção e o tratamento de doenças. Assim, esta pesquisa não está considerando o ponto de vista da saúde em si, mas o contexto do ambiente interno e externo às organizações, principalmente focando os colaboradores e a qualidade de vida. • ODS 04 – Educação de Qualidade: garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizado ao longo da vida para todos, desde a educação infantil até a educação superior. Isso posto, o estudo não está considerando as questões acadêmicas e as influências das Instituições de Ensino Superior (IES), mas, sim, o que diz respeito às pessoas principalmente, na sua capacidade de aprender e reaprender, de viver novas experiências, num contexto de aprimoramento contínuo. A Espiritualidade pode desempenhar um papel fundamental na promoção desses objetivos. Ao cultivar uma cultura organizacional centrada em valores como compaixão, justiça e respeito pela diversidade, as empresas podem contribuir para a realização dos ODS. Além disso, a Espiritualidade pode motivar práticas de negócios éticas e sustentáveis, alinhadas à responsabilidade social corporativa. Embora os benefícios da integração da Espiritualidade nas empresas sejam evidentes, também existem desafios a serem enfrentados. Questões de secularismo, diversidade de crenças e preocupações éticas devem ser abordadas de maneira sensível e inclusiva. No entanto, quando gerenciados adequadamente, esses desafios podem ser transformados em oportunidades de crescimento e desenvolvimento organizacional. A Espiritualidade nas empresas não é apenas uma questão de filosofia pessoal, mas uma consideração relevante para o sucesso organizacional e o avanço dos ODS. Ao adotar uma abordagem centrada nas pessoas, alinhada com o TBL, as empresas podem criar ambientes que nutrem o bem-estar, fomentam a equidade e contribuem para um futuro mais sustentável.

3.3 SENSO DE PROPÓSITO NA PERSPECTIVA DE COLABORADORES INTERNOS

O senso de propósito tem se destacado como fator relevante no contexto organizacional, impulsionando a motivação e a performance dos colaboradores internos. Conforme Oliveira (2007), um propósito empresarial está relacionado aos seus compromissos no sentido de cumprir o que determina a sua missão, representando grandes áreas de atuação que a empresa 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. Pode-se afirmar que está relacionado à percepção individual no sentido de obter melhores significados além da remuneração financeira, se desdobrando em motivações intrínsecas que levam a um maior engajamento, produtividade e por que não dizer resultados pessoais e empresariais. Dessa forma, uma estratégia centrada no indivíduo ressalta que reconhecer as aspirações e expectativas de colaboradores internos é essencial para o sucesso como um todo. Alimenta a motivação e o engajamento, pois quando eles percebem que seus esforços contribuem para a realização de metas significativas, sua dedicação e comprometimento se tornam mais enfáticas. É possível afirmar que a satisfação no trabalho está intimamente ligada ao senso de propósito, uma vez que os colaboradores enxergam como suas atividades diárias contribuem para a missão global da organização, a sensação de realização pessoal é fortalecida. Isso, por sua vez, influencia positivamente a retenção de talentos, reduzindo a rotatividade e seus custos associados, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social. Estratégias eficazes para cultivar o senso de propósito incluem uma comunicação transparente; empoderamento, no sentido de oferecer autonomia e oportunidades de tomada de decisão, permitindo que os colaboradores se sintam parte integrante das conquistas da organização; investimento em programas de capacitação e desenvolvimento que permitam aos colaboradores adquirir habilidades e competências alinhadas aos objetivos pessoais e organizacionais. Em suma, 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; KRISHNAN, 2008). Ao adotar estratégias que fortaleçam esse senso de propósito, as empresas podem não apenas otimizar o desempenho de seus colaboradores, mas também criar um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

3.4 CONCEPÇÕES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos da QVT iniciaram-se a partir de Eric Trust (1950), na Inglaterra, no Tavistock Institute de Londres, visando minimizar as condições presentes 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 a perspectiva da humanização (LACAZ, 2014). De acordo com Limongi-França (2015a), o conceito de QVT adota como base de origem os seguintes aspectos: a saúde do colaborador, a gestão da qualidade e a produtividade. A compreensão da valorização e reconhecimento dos colaboradores e do trabalho, sinalizam o bem-estar dos envolvidos, assim como a participação na tomada de decisões. Adotando como base os estudos desenvolvidos por Limongi-França (2015b) referentes à QVT, tem-se que considerar as dimensões: biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. As pesquisas voltadas à investigação da QVT requerem: o diagnóstico junto aos colaboradores no intuito de captar a visão dos mesmos quanto as condições vivenciadas no cotidiano do trabalho; a implementação de melhorias e Inovações na arquitetura organizacional; o alinhamento das condições de salubridades, segurança no e do trabalho; a focalização dos estilos de liderança adotados na estruturação de equipes, visando condições plenas de desenvolvimento humano e as respectivas atividades profissionais. As concepções enunciadas em relação à QVT estão vinculadas à satisfação das necessidades do colaborador, considerando a criatividade, flexibilidade e motivação no âmbito profissional e organizacional. 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 investimentos e energia mobilizados para ações destinadas à saúde física e emocional, desenvolvimento profissional e programas de participação de resultados (PPR), fortalecendo laços de reconhecimento e valorização dos colaboradores. Consequentemente, a Espiritualidade no ambiente Corporativo torna-se um indicador de QVT, proporcionando o bem-estar e a sintonia inerente aos agrupamentos humanos, tanto em nível corporativo, quanto em nível social.

Metodologia

A pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa não probabilística, de natureza aplicada, com objetivo descritivo, utilizando o método survey na coleta de dados, para medir a opinião dos docentes (MARCONI; LAKATOS, 2003) a partir do objetivo: descrever a visão dos docentes das instituições públicas e privadas, quanto a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional. O questionário aplicado teve como referência dois instrumentos validados, sendo o primeiro elaborado por Limongi-França e Kanikadan (2006), na dimensão Qualidade de Vida, e o segundo por Macini (2021), na dimensão Espiritualidade (não religiosa) e Sustentabilidade. Na primeira dimensão, consideraram-se os fatores: a) psicológico; b) social e c) organizacional, reduzindo de 45 questões assertivas e 15 questões de qualificação, originariamente, para 15 questões assertivas. Já na segunda, realizou-se uma adaptação do instrumento, tendo como base os fatores: a) propósito; b) esperança e fé; c) amor altruísta e pertencimento; d) competências de ação para a sustentabilidade, reduzindo de 49 questões, originariamente, para 10 questões. O instrumento de coleta de dados foi composto por 30 questões, divididas em

três blocos, quais sejam: 1º) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e 5 questões de múltipla escolha, nas quais se exploravam o perfil do respondente quanto ao sexo, faixa etária, formação acadêmica, estado civil e cargo; 2º) continha 15 questões sobre a Qualidade de Vida; e 3º) apresentava 10 questões sobre Espiritualidade e Sustentabilidade. Quadro 1 - Questões e escala para coleta de dados Fator Referência Questões Escala Qualidade de Vida (QV) Psicológico Limongi-França e Kanikadan (2006) 1. As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da organização. Tipo Likert de 5 pontos Concordo Totalmente - extremo mais favorável (5 pontos) ao Discordo Totalmente - extremo mais desfavorável (1 ponto) 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. Social Limongi-França e Kanikadan (2006) 6. Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos. 7. Existe um compartilhamento entre os colaboradores na realização das atividades 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. Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) 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. Amor Altruísta e Pertencimento Macini (2021) 21. A organização na qual trabalho é atenciosa com seus colaboradores e quanto necessitam adota uma postura contributiva. Macini (2021) 22. Sinto que sou valorizado no trabalho. 23. Eu me sinto respeitado pelos meus líderes. Competências de Ação para a sustentabilidade Macini (2021) 24. Estou constantemente a procura novas alternativas para uma vida mais sustentável. 25. Os desafios sociais ou ambientais podem ser transformados em oportunidades para a organização na qual trabalho. Fonte: autores. O questionário foi encaminhado via e-mail para 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. Na análise dos dados foram aplicados testes não-paramétricos, pois a amostragem realizada na seleção da amostra se caracteriza como não-probabilística, portanto, 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, 1975), e utilizando o software Minitab (versão 21) como suporte para as análises.

Análise dos Resultados

As análises se pautaram na medida de centralidade mediana dos scores, na descrição das dimensões e seus respectivos fatores, sendo que os scores 4 e 5 indicam maior concordância com as práticas realizadas nas organizações na opinião dos respondentes, em contrapartida, os scores 1 e 2 indicam menor grau de concordância. Inicialmente, na amostra, foram levantadas características que indicam o perfil dos docentes por meio dos seguintes aspectos: sexo, faixa etária, formação acadêmica, estado civil e cargo, descritos na Tabela 1. Tabela 1 - Principais 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 Educação Cargo Docente Docente Fonte: autores. O perfil apresentado na Tabela 1 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 se apresenta mais jovem com faixa etária de 39-45 anos (13,7%). Quanto a formação acadêmica, o sexo feminino apresenta uma formação (com Mestrado) maior do que o sexo masculino (com Lato Sensu). Existe uma predominância de casados para ambos os sexos. Para análise das opiniões dos docentes sobre a Qualidade de Vida (QV), Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S), 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 – Análise Comparativa entre Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) com Qualidade de Vida (QV) Fonte: autores. Analisando o Gráfico 1, observa-se que a dimensão QV apresentou uma frequência, nos scores 4 e 5, de 33,5% do total dos scores obtidos (1.825 escores), enquanto a dimensão E&S apresentou, nos 4 e 5, 28,2% desse mesmo total. Os scores indicam maior concordância dos docentes com as instituições no que tange a QV em detrimento à Espiritualidade e à Sustentabilidade. Com a finalidade de evidenciar estatisticamente se existe diferença significativa, com Intervalo de Confiança (IC) de 95%, entre E&S e QV, foram comparados os seus scores por meio do teste da mediana Mood entre as duas amostras. Figura 2 - Teste da mediana de Mood entre Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) com Qualidade de Vida (QV) Fonte: autores. Na Figura 2, a análise comparativa das medianas entre E&S e a QV evidencia que existe diferença significativa de opinião, com IC de 95% entre as duas dimensões, pois o valor-

Conclusão

Em relação a dimensão QV, os dados revelam que existe uma incidência maior em detrimento a E&S, evidenciando uma diferença significativa entre as duas dimensões. Quanto a E&S, observou-se que o fator Esperança & Fé e Sustentabilidade indicaram menor aderência do colaborador interno junto à organização, enquanto na dimensão QV, o fator Organizacional apresentou menor score na opinião dos docentes. Por outro lado, constatou-se, na E&S, o fator Senso de Propósito com maior relevância, e na QV, o fator Psicológico. No sentido de estar alinhado com os ODS, as instituições de ensino, em especial os docentes, desempenham relevante papel no sentido de consolidar as premissas evocadas em “Educação de Qualidade”, desde que devidamente alinhados com o fator Senso de Propósito e motivados com fator Psicológico, evidenciados com maiores scores nesta pesquisa. Dessa forma, a contribuição dos docentes será, sob o ponto de vista do público interno e da “Saúde e Bem-Estar”, relacionada com fatores da Espiritualidade, sendo uma das principais alavancas para o desenvolvimento econômico e, principalmente, social, de forma a contribuir para a redução das desigualdades sociais e a formação de um mundo mais equitativo e justo. Como recomendação geral, este estudo pode ser ampliado para outros segmentos de público.

Referências Bibliográficas

BETTEGA, A. Barreira. São Paulo: Companhia das Letras, 2013. 264p. ELKINGTON, J. The triple bottom line. Environmental management: Readings and cases, v. 2, 1994. LACAZ, F. A. de C. A saúde/adoecimento do trabalhador em saúde: aspectos teóricos-conceituais. BIS. Boletim do Instituto de Saúde, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 27–33, 2014. Disponível em: <https://periodicos.saude.sp.gov.br/bis/article/view/37387>. Acesso em: 9 set. 2023. LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de Vida no Trabalho: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004. 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. Revista Eletrônica de Administração, [S. l.], v. 12, n. 6, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/40282>. Acesso em: 9 set. 2023. LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs). Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015a. p. 549-556. LIMONGI-FRANÇA, A. C. Gestão da qualidade de vida no trabalho: evolução, aplicação e soluções da metodologia biopsicossocial e organizacional - BPSO96. In: OGATA, A. J. N. (Org.). Temas avançados em qualidade de vida. Londrina: Midiograf, 2015b. p. 65-86. MACINI, N. Desenvolvimento de pessoas para a sustentabilidade: um estudo sobre a contribuição da liderança espiritual em organizações. 2021. Tese (Doutorado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2021. doi:10.11606/T.96.2021.tde-26042021-145450. MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo: Editora Atlas, 2003. OLIVEIRA, D. P. R. de. Planejamento Estratégico: conceito, metodologias e práticas. 23a. ed. São Paulo: Atlas, 2007. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Transformando Nosso Mundo: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil, 2016. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf. Acesso em: 24 maio 2020. PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. In: VILARTA, R. et al. (Orgs). Qualidade de vida e novas tecnologia. Campinas: IPES, 2007. PRAHALAD, C. K.; KRISHNAN, M. S. The New Age of Innovation: driving co-created value through global networks. Michigan: McGraw-Hill Education, 2008. SIEGEL, S. Estatística não-paramétrica: para as Ciências do Comportamento. São Paulo: McGraw-Hill, 1975. TOLFO, S. R.; SILVA, N.; LUNA, I. N. Cultura organizacional identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões em pesquisas em organizações. Pesquisas e práticas psicossociais, v. 4, n. 1, p. 6-16, 2009. VASCONCELOS, E. M. (org.). A espiritualidade no trabalho em saúde. São Paulo: Hucitec, 2006. 423p. VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 16a. ed. São Paulo: Atlas, 2016. WOLFF, E. Elementos para uma espiritualidade do diálogo inter-religioso. Revista

Encontros Teológicos, [S. l.], v. 31, n. 2, 2016. DOI: 10.46525/ret.v31i2.62. Disponível em: <https://facasc.emnuvens.com.br/ret/article/view/62>. Acesso em: 9 set. 2023. WORLD HEALTH ORGANIZATION. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse, 1997.

Palavras Chave

Qualidade de Vida, Espiritualidade, Educação

QUALIDADE DE VIDA, ESPIRITUALIDADE E SUSTENTABILIDADE NAS ORGANIZAÇÕES

1 INTRODUÇÃO

A perspectiva de as organizações atingirem o seu propósito está articulada, presentemente, à Espiritualidade Organizacional, havendo, inclusive, a possibilidade de apreender as contribuições decorrentes dessa configuração na dinâmica vigente nos ambientes corporativos. Nesse sentido, torna-se relevante o vínculo com os gestores e demais membros da corporação.

No tocante à Espiritualidade, as posições de Wolff (2016) sinalizam para a pré-disposição do indivíduo em dar sentido à sua vida interior, não estando tão somente relacionada à religiosidade.

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 abstrair a concepção de Humanidade sob a lente coletiva e, conseqüentemente, adotar a compreensão de pertencimento a esse coletivo.

Indo ao encontro das condições destacadas, o estudo pretende, também, identificar em que medida a Sustentabilidade se faz presente a partir da Espiritualidade. Vê-se, portanto, que a Sustentabilidade implica no equilíbrio das variáveis: social, econômica e ambiental, demandando pelo resgate de ações individuais e/ou coletivas, suas tendências, retrocessos e avanços subsequentes.

No âmbito corporativo, deparamo-nos com condições facilitadoras e/ou dificultadoras que impactam os relacionamentos interpessoais, trazendo à tona anseios, expectativas e necessidades individuais, focalizando a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

O conceito de QVT 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 a cada um (WORLD HEALTH ORGANIZATION, 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 QVT, 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. Por outro lado, as exigências estabelecidas ao colaborador ampliaram-se havendo cobranças quanto ao volume de trabalho, gerando condições mecanizadas e estressantes, ocasionando pressão ao conformismo (PILATTI, 2007). A trajetória percorrida a partir da humanização das condições de trabalho e de vida assumiu características específicas em distintos períodos das sociedades, inclusive no âmbito nacional.

É 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, na medida em que ele se compromete com as metas, propósitos e crescimento institucional.

De acordo com Tolfo, Silva e Luna (2009), a Qualidade de Vida no contexto de trabalho se caracteriza por conteúdos subjetivos (necessidades intrínsecas) e objetivos (condições de

trabalho) o que significa a necessidade das organizações se voltarem aos fatores subjetivos e objetivos, no intuito de mobilizar as motivações e expectativas dos colaboradores diante da necessidade de implementar estratégias de ação que estejam sintonizadas com a vida individual e coletiva, atreladas à Espiritualidade Organizacional. Dessa forma, a apreensão da Qualidade de Vida se manifesta nos ambientes de trabalho associando-se aos determinantes psicológicos, sociológicos, ocupacionais e gerenciais.

Esse conceito não é determinado isoladamente por fatores pessoais (necessidades, impulsos, expectativas, desejos, valores, entre outros), ou situacionais (tecnologia, fluxo de trabalho, clima e cultura organizacional, sistema de recompensas, condições do sistema econômico e político), mas pela interação destes dois fatores: indivíduo e organização.

As organizações exercem influências acentuadas sobre os estados mentais e emocionais dos indivíduos que as compõem; conseqüentemente, os sistemas organizacionais, grupos de trabalho, podem atuar como determinantes integradores e enriquecedores às pessoas que dela fazem parte. No entanto, podem ocorrer condições desagregadoras no clima vigente, impactando na conduta individual e coletiva, gerando conflitos e inaptações.

Concebe-se que o clima organizacional é, às vezes, consequência e, em outras, condicionantes da Qualidade de Vida em uma organização, assim como na postura dos colaboradores. Em vista disso, tem-se a posição de Limongi-França (2004) assinalando que o colaborador se constitui como um ser em constante interação, implicando no processo de comunicação intra e interpessoal, correspondendo ao processo de socialização. A autora ainda sinaliza que o indivíduo, em seu trabalho e na vida social, necessita conviver com condições valorativas e direcionadas à Qualidade de Vida, convergindo para a apropriação do sentido do trabalho em sua vida.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Em função do exposto anteriormente, questiona-se: qual a visão dos docentes sobre Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional? No intuito de responder tal questionamento, o trabalho tem como objetivo: descrever a visão dos docentes das instituições públicas e privadas, quanto a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional. No que tange aos caminhos específicos trilhados no estudo, tem-se:

1. Levantar as concepções e instrumentos de pesquisa que sustentam a Espiritualidade não religiosa, Qualidade de Vida e Sustentabilidade com enfoque social;
2. Identificar como os docentes concebem a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente de trabalho;
3. Analisar a interface entre: Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade.

Em resumo, esta investigação centra-se na perspectiva de investigar a compreensão da Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional, adotando como ponto de partida a literatura científica voltada à temática proposta, subsidiada pela pesquisa empírica.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A opção pelo tema Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade nas Organizações possibilitou a apreensão de constructos teóricos que subsidiaram a realização deste estudo. Adotou-se como referencial os seguintes constructos: Espiritualidade não religiosa nas Organizações; Senso de propósito sob a perspectiva dos colaboradores internos; e as concepções de Qualidade de Vida no trabalho.

3.1 ESPIRITUALIDADE NÃO RELIGIOSA NO ÂMBITO DAS ORGANIZAÇÕES

A integração da espiritualidade no contexto empresarial tem recebido uma atenção crescente de acadêmicos, profissionais e líderes empresariais nos últimos anos. Busca-se examinar a relevância da espiritualidade nas empresas, focalizando a perspectiva das pessoas envolvidas e sua relação com o *Triple Bottom Line* (TBL) e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU). Partindo de uma compreensão holística da espiritualidade que vai além de crenças religiosas, explora-se como ela pode contribuir para o bem-estar dos funcionários, a sustentabilidade organizacional e a consecução dos ODS.

A espiritualidade, muitas vezes considerada como uma dimensão pessoal, tem demonstrado impactos significativos nas esferas pessoal, profissional e organizacional. A busca por significado, propósito e conexão transcende as fronteiras da vida profissional, afetando diretamente a motivação, o engajamento e a qualidade do trabalho dos indivíduos.

O TBL, também conhecido como “Triplo Resultado” ou “Triplo Resultado Econômico, Social e Ambiental”, composto por esses três pilares, é um conceito que busca ampliar a forma e gestão como as organizações analisam e avaliam seu desempenho e impacto, indo além do aspecto puramente financeiro e econômico. O termo foi cunhado pelo autor e consultor John Elkington (1994).

Oferece um quadro ideal para avaliar o impacto da espiritualidade nas empresas. Todavia, é a dimensão social que se destaca no contexto e foco deste artigo. Diz respeito ao impacto social da organização. Considera as relações e o engajamento com os *stakeholders*, com funcionários, clientes, comunidades locais, fornecedores e sociedade em geral. O objetivo é promover a equidade, a justiça social, a diversidade, o respeito aos direitos humanos, a segurança e o bem-estar das pessoas envolvidas direta ou indiretamente com a empresa.

Sob o ponto de vista corporativo, reconhece que o sucesso da organização não deve ser medido apenas pelos lucros financeiros, mas também pelo seu impacto social e ambiental. Busca-se um equilíbrio entre essas três dimensões, considerando que uma empresa verdadeiramente sustentável deve ser economicamente viável, socialmente responsável e ecologicamente consciente.

Ao adotar o conceito, as empresas são incentivadas a conceber uma abordagem holística, considerando o contexto mais amplo em que operam e avaliando os impactos de suas decisões em todas as dimensões. Isso promove a sustentabilidade a longo prazo e contribui para a construção de uma economia mais inclusiva e equilibrada.

A Espiritualidade pode contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e compassivos, promovendo o bem-estar emocional e mental dos funcionários. A busca pela autenticidade, empatia e respeito mútuo, intrínseca à Espiritualidade, pode resultar em equipes mais coesas e relacionamentos interprofissionais mais saudáveis.

3.2 OBJETIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL E O *TRIPLE BOTTOM LINE*

Os ODS estabelecidos pela ONU, em 2020, visam abordar desafios globais, incluindo pobreza, igualdade de gênero, saúde e bem-estar, entre outros, conforme a Figura 1.

Figura 1 - Os 17 objetivos para o desenvolvimento sustentado



Fonte: Organização das Nações Unidas (2020).

Todos os ODS são fundamentais para o desenvolvimento sustentável. Se trata de variáveis complementares e interdisciplinares. Para este estudo, destacam-se os seguintes ODS:

- **ODS 03 - Saúde e Bem-Estar:** assegurar uma vida saudável e promover o bem-estar para todas as idades, abrangendo desde a redução da mortalidade infantil e materna até a prevenção e o tratamento de doenças. Assim, esta pesquisa não está considerando o ponto de vista da saúde em si, mas o contexto do ambiente interno e externo às organizações, principalmente focando os colaboradores e a qualidade de vida.
- **ODS 04 – Educação de Qualidade:** garantir uma educação inclusiva, equitativa e de qualidade, promovendo oportunidades de aprendizado ao longo da vida para todos, desde a educação infantil até a educação superior. Isso posto, o estudo não está considerando as questões acadêmicas e as influências das Instituições de Ensino Superior (IES), mas, sim, o que diz respeito às pessoas principalmente, na sua capacidade de aprender e reaprender, de viver novas experiências, num contexto de aprimoramento contínuo.

A Espiritualidade pode desempenhar um papel fundamental na promoção desses objetivos. Ao cultivar uma cultura organizacional centrada em valores como compaixão, justiça e respeito pela diversidade, as empresas podem contribuir para a realização dos ODS. Além disso, a Espiritualidade pode motivar práticas de negócios éticas e sustentáveis, alinhadas à responsabilidade social corporativa.

Embora os benefícios da integração da Espiritualidade nas empresas sejam evidentes, também existem desafios a serem enfrentados. Questões de secularismo, diversidade de crenças e preocupações éticas devem ser abordadas de maneira sensível e inclusiva. No entanto, quando gerenciados adequadamente, esses desafios podem ser transformados em oportunidades de crescimento e desenvolvimento organizacional.

A Espiritualidade nas empresas não é apenas uma questão de filosofia pessoal, mas uma consideração relevante para o sucesso organizacional e o avanço dos ODS. Ao adotar uma abordagem centrada nas pessoas, alinhada com o TBL, as empresas podem criar ambientes que nutrem o bem-estar, fomentam a equidade e contribuem para um futuro mais sustentável.

3.3 SENSO DE PROPÓSITO NA PERSPECTIVA DE COLABORADORES INTERNOS

O senso de propósito tem se destacado como fator relevante no contexto organizacional, impulsionando a motivação e a performance dos colaboradores internos. Conforme Oliveira (2007), um propósito empresarial está relacionado aos seus compromissos no sentido de cumprir o que determina a sua missão, representando grandes áreas de atuação que a empresa 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. Pode-se afirmar que está

relacionado à percepção individual no sentido de obter melhores significados além da remuneração financeira, se desdobrando em motivações intrínsecas que levem a um maior engajamento, produtividade e por que não dizer resultados pessoais e empresariais.

Dessa forma, uma estratégia centrada no indivíduo ressalta que reconhecer as aspirações e expectativas de colaboradores internos é essencial para o sucesso como um todo. Alimenta a motivação e o engajamento, pois quando eles percebem que seus esforços contribuem para a realização de metas significativas, sua dedicação e comprometimento se tornam mais enfáticas. É possível afirmar que a satisfação no trabalho está intimamente ligada ao senso de propósito, uma vez que os colaboradores enxergam como suas atividades diárias contribuem para a missão global da organização, a sensação de realização pessoal é fortalecida. Isso, por sua vez, influencia positivamente a retenção de talentos, reduzindo a rotatividade e seus custos associados, contribuindo para o desenvolvimento econômico e social.

Estratégias eficazes para cultivar o senso de propósito incluem uma comunicação transparente; empoderamento, no sentido de oferecer autonomia e oportunidades de tomada de decisão, permitindo que os colaboradores se sintam parte integrante das conquistas da organização; investimento em programas de capacitação e desenvolvimento que permitam aos colaboradores adquirir habilidades e competências alinhadas aos objetivos pessoais e organizacionais.

Em suma, 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; KRISHNAN, 2008). Ao adotar estratégias que fortaleçam esse senso de propósito, as empresas podem não apenas otimizar o desempenho de seus colaboradores, mas também criar um ambiente organizacional mais saudável e produtivo.

3.4 CONCEPÇÕES SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Os estudos da QVT iniciaram-se a partir de Eric Trust (1950), na Inglaterra, no Tavistock Institute de Londres, visando minimizar as condições presentes 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 a perspectiva da humanização (LACAZ, 2014).

De acordo com Limongi-França (2015a), o conceito de QVT adota como base de origem os seguintes aspectos: a saúde do colaborador, a gestão da qualidade e a produtividade. A compreensão da valorização e reconhecimento dos colaboradores e do trabalho, sinalizam o bem-estar dos envolvidos, assim como a participação na tomada de decisões.

Adotando como base os estudos desenvolvidos por Limongi-França (2015b) referentes à QVT, tem-se que considerar as dimensões: biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais. As pesquisas voltadas à investigação da QVT requerem: o diagnóstico junto aos colaboradores no intuito de captar a visão dos mesmos quanto as condições vivenciadas no cotidiano do trabalho; a implementação de melhorias e Inovações na arquitetura organizacional; o alinhamento das condições de salubridades, segurança no e do trabalho; a focalização dos estilos de liderança adotados na estruturação de equipes, visando condições plenas de desenvolvimento humano e as respectivas atividades profissionais.

As concepções enunciadas em relação à QVT estão vinculadas à satisfação das necessidades do colaborador, considerando a criatividade, flexibilidade e motivação no âmbito profissional e organizacional.

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 investimentos e energia mobilizados para ações destinadas à saúde física e emocional, desenvolvimento profissional e programas de participação de resultados (PPR), fortalecendo laços de reconhecimento e valorização dos colaboradores. Conseqüentemente, a Espiritualidade no ambiente Corporativo torna-se um indicador de QVT, proporcionando o bem-estar e a sintonia inerente aos grupamentos humanos, tanto em nível corporativo, quanto em nível social.

4 METODOLOGIA

A pesquisa apresenta uma abordagem quantitativa não probabilística, de natureza aplicada, com objetivo descritivo, utilizando o método *survey* na coleta de dados, para medir a opinião dos docentes (MARCONI; LAKATOS, 2003) a partir do objetivo: descrever a visão dos docentes das instituições públicas e privadas, quanto a Qualidade de Vida, Espiritualidade e Sustentabilidade no ambiente organizacional.

O questionário aplicado teve como referência dois instrumentos validados, sendo o primeiro elaborado por Limongi-França e Kanikadan (2006), na dimensão Qualidade de Vida, e o segundo por Macini (2021), na dimensão Espiritualidade (não religiosa) e Sustentabilidade. Na primeira dimensão, consideraram-se os fatores: a) psicológico; b) social e c) organizacional, reduzindo de 45 questões assertivas e 15 questões de qualificação, originariamente, para 15 questões assertivas. Já na segunda, realizou-se uma adaptação do instrumento, tendo como base os fatores: a) propósito; b) esperança e fé; c) amor altruísta e pertencimento; d) competências de ação para a sustentabilidade, reduzindo de 49 questões, originariamente, para 10 questões.

O instrumento de coleta de dados foi composto por 30 questões, divididas em três blocos, quais sejam: 1º) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e 5 questões de múltipla escolha, nas quais se exploravam o perfil do respondente quanto ao sexo, faixa etária, formação acadêmica, estado civil e cargo; 2º) continha 15 questões sobre a Qualidade de Vida; e 3º) apresentava 10 questões sobre Espiritualidade e Sustentabilidade.

Quadro 1 - Questões e escala para coleta de dados

	Fator	Referência	Questões	Escala
Qualidade de Vida (QV)	Psicológico	Limongi-França e Kanikadan (2006)	1. As horas trabalhadas têm afetado minhas atividades dentro e fora da organização.	Tipo Likert de 5 pontos Concordo Totalmente - extremo mais favorável (5 pontos) ao Discordo Totalmente - extremo mais desfavorável (1 ponto)
			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.	

	Social	Limongi-França e Kanikadan (2006)	6. Sinto uma falta de interação com os superiores imediatos.
			7. Existe um compartilhamento entre os colaboradores na realização das atividades
			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.
Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S)	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.
	Amor Altruísta e Pertencimento	Macini (2021)	21. A organização na qual trabalho é atenciosa com seus colaboradores e quanto necessitam adota uma postura contributiva.
		Macini (2021)	22. Sinto que sou valorizado no trabalho.
			23. Eu me sinto respeitado pelos meus líderes.
	Competências de Ação para a sustentabilidade	Macini (2021)	24. Estou constantemente a procura novas alternativas para uma vida mais sustentável.
			25. Os desafios sociais ou ambientais podem ser transformados em oportunidades para a organização na qual trabalho.

Fonte: autores.

O questionário foi encaminhado via e-mail para 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.

Na análise dos dados foram aplicados testes não-paramétricos, pois a amostragem realizada na seleção da amostra se caracteriza como não-probabilística, portanto, 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, 1975), e utilizando o software *Minitab* (versão 21) como suporte para as análises.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

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

Inicialmente, na amostra, foram levantadas características que indicam o perfil dos docentes por meio dos seguintes aspectos: sexo, faixa etária, formação acadêmica, estado civil e cargo, descritos na Tabela 1.

Tabela 1 - Principais Características dos Docentes

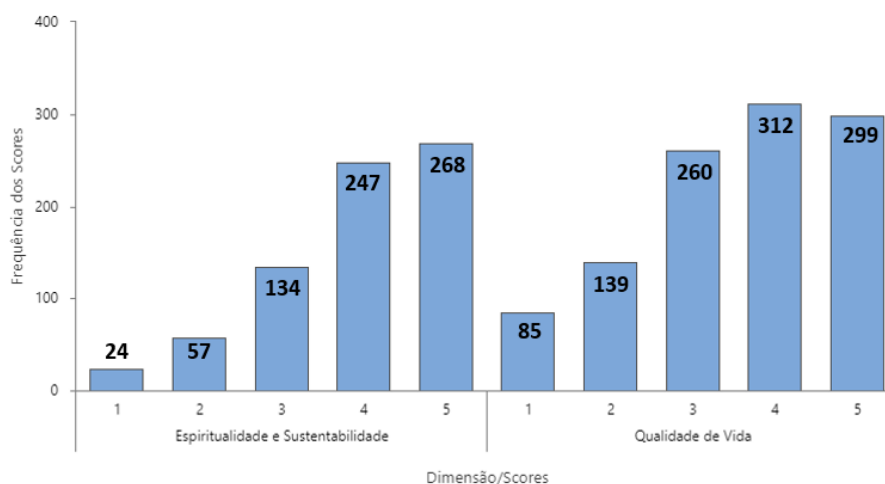
Características	Masculino	Feminino
Sexo	52,1%	47,9%
Faixa Etária (maior frequência)	Acima de 60 anos 27,4%	39 – 45 anos 13,7%
Faixa Etária (menor frequência)	32 – 38 anos 2,7%	32 – 38 anos 5,5%
Formação Acadêmica (maior frequência)	Lato Sensu 19,2%	Mestrado 24,7%
Formação Acadêmica (menor frequência)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

Fonte: autores.

O perfil apresentado na Tabela 1 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 se apresenta mais jovem com faixa etária de 39-45 anos (13,7%). Quanto a formação acadêmica, o sexo feminino apresenta uma formação (com Mestrado) maior do que o sexo masculino (com Lato Sensu). Existe uma predominância de casados para ambos os sexos.

Para análise das opiniões dos docentes sobre a Qualidade de Vida (QV), Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S), 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 – Análise Comparativa entre Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) com Qualidade de Vida (QV)



Fonte: autores.

Analisando o Gráfico 1, observa-se que a dimensão QV apresentou uma frequência, nos *scores* 4 e 5, de 33,5% do total dos *scores* obtidos (1.825 *scores*), enquanto a dimensão E&S apresentou, nos 4 e 5, 28,2% desse mesmo total. Os *scores* indicam maior concordância dos docentes com as instituições no que tange a QV em detrimento à Espiritualidade e à Sustentabilidade.

Com a finalidade de evidenciar estatisticamente se existe diferença significativa, com Intervalo de Confiança (IC) de 95%, entre E&S e QV, foram comparados os seus *scores* por meio do teste da mediana *Mood* entre as duas amostras.

Figura 2 - Teste da mediana de Mood entre Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) com Qualidade de Vida (QV)

Estatísticas Descritivas

Dimensão	Mediana	Média geral N <	Média geral N >=	Q3 – Q1	IC de 95% da mediana
Espiritualidade e Sustentabilidade	4	215	515	2	(4; 4)
Qualidade de Vida	4	484	611	2	(4; 4)
Global	4				

IC de 95,0% para mediana (Espiritualidade/Sustentabilidade) – mediana (Qualidade de Vida): (0;0)

Teste

Hipótese nula H₀: as medianas da população são todas iguais
 Hipótese alternativa H₁: as medianas da população não são todas iguais

GL	Qui-Quadrado	Valor-p
1	40,32	0,000

Fonte: autores.

Na Figura 2, a análise comparativa das medianas entre E&S e a QV evidencia que existe diferença significativa de opinião, com IC de 95% entre as duas dimensões, pois o valor-p <

5% rejeita a H_0 (valor-p=0,000), indicando que, na visão dos docentes, a Qualidade de Vida nas instituições tem uma melhor representatividade, com maiores *scores*, conforme também evidenciado no Gráfico 1.

No sentido de entender se os fatores que compõem as dimensões E&S e QV apresentam diferenças de opinião dos respondentes quanto ao grau de concordância (*scores*), 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 E&S e QV.

Figura 3 - Teste de *Kruskal-Wallis* dos Fatores da Dimensão E&S

Estatísticas Descritivas

Fatores (E&S)	N	Mediana	Posto médio	Valor-Z
E&S- Ação Sustentabilidade	146	4	376,3	0,69
E&S- Amor e Pertencimento	219	4	283,4	-6,89
E&S- Esperança e Fé	146	4	425,2	3,82
E&S- Senso de Propósito	219	4	400,7	2,95
Global	730		365,5	

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	3	51,37	0,000
Ajustado para empates	3	56,76	0,000

Fonte: autores.

A Figura 3 indica rejeição da H_0 , pois encontrou-se 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 Esperança e Fé e Ação de Sustentabilidade, na Dimensão E&S, pode evidenciar menor grau de concordância dos respondentes a ser confirmado no Gráfico 2.

Figura 4 - Teste de *Kruskal-Wallis* dos Fatores da Dimensão QV

Estatísticas Descritivas

Fatores (QV)	N	Mediana	Posto médio	Valor-Z
QV- Organizacional	365	3	507,2	-3,02
QV- Psicológico	365	4	591,8	3,24
QV- 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

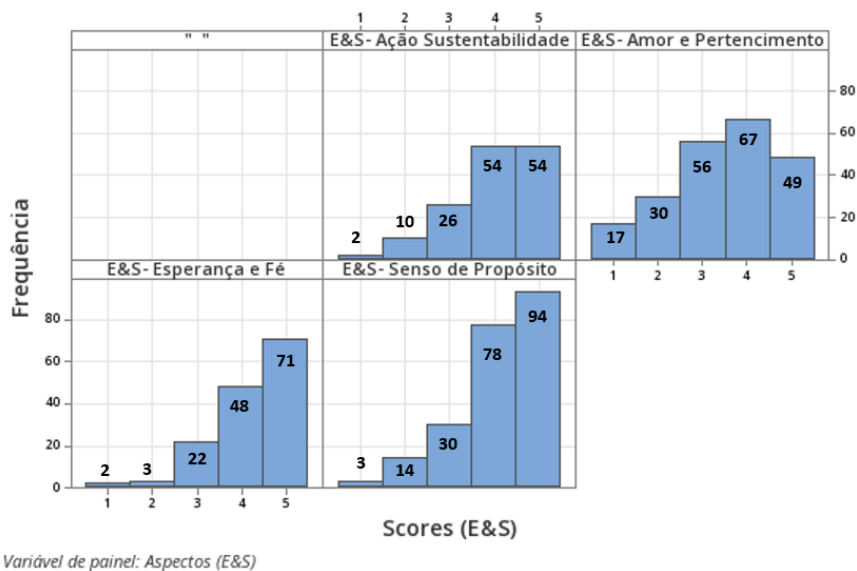
Método	GL	Valor H	Valor-p
Não ajustado para empates	2	13,11	0,001
Ajustado para empates	2	13,94	0,001

Fonte: autores.

A Figura 4 indica rejeição da H_0 , haja vista que se teve o Valor-p < 5% (valor-p=0,001), ou seja, existe diferença significativa entre os fatores da dimensão QV, conforme a opinião dos docentes, com IC de 95%, podendo indicar que a diferença se encontra no fator Organizacional, a ser evidenciado no Gráfico 3.

Contudo, buscando entender o comportamento das dimensões Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S) e Qualidade de Vida (QV), 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.

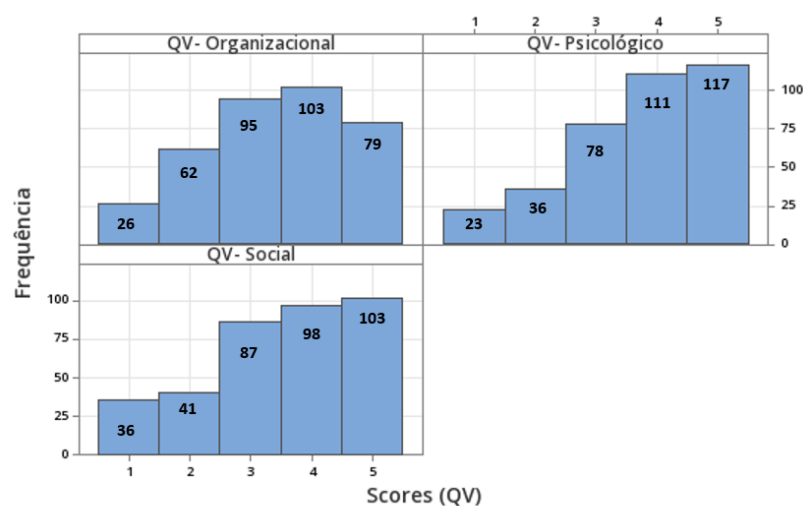
Gráfico 2 - Análise Comparativa entre os fatores da Espiritualidade e Sustentabilidade (E&S)



Fonte: autores.

O Gráfico 2 aponta que os *scores* 4 e 5 têm maior frequência no Senso de Propósito (freq.=172), comparados com os outros fatores. No entanto, o fator Ação para a Sustentabilidade (Competências) indica a menor frequência (Freq.=108) de todos os fatores que compõem a E&S, demonstrando que esse aspecto não é evidenciado como prática nas organizações em que atuam.

Gráfico 3 - Análise Comparativa entre os fatores da Qualidade de Vida (QV)



Variável de painel: Aspectos(QV)

Fonte: autores.

Finalmente, observa-se, no Gráfico 3, na dimensão QV, que a maior frequência dos *scores* 4 e 5 encontra-se no fator Psicológico, indicando maior concordância dos docentes e uma menor frequência desses scores no fator Organizacional, evidenciando menor grau de concordância comparado com todos os fatores dessa dimensão.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em relação a dimensão QV, os dados revelam que existe uma incidência maior em detrimento a E&S, evidenciando uma diferença significativa entre as duas dimensões.

Quanto a E&S, observou-se que o fator Esperança & Fé e Sustentabilidade indicaram menor aderência do colaborador interno junto à organização, enquanto na dimensão QV, o fator Organizacional apresentou menor *score* na opinião dos docentes. Por outro lado, constatou-se, na E&S, o fator Senso de Propósito com maior relevância, e na QV, o fator Psicológico.

No sentido de estar alinhado com os ODS, as instituições de ensino, em especial os docentes, desempenham relevante papel no sentido de consolidar as premissas evocadas em “Educação de Qualidade”, desde que devidamente alinhados com o fator Senso de Propósito e motivados com fator Psicológico, evidenciados com maiores *scores* nesta pesquisa.

Dessa forma, a contribuição dos docentes será, sob o ponto de vista do público interno e da “Saúde e Bem-Estar”, relacionada com fatores da Espiritualidade, sendo uma das principais alavancas para o desenvolvimento econômico e, principalmente, social, de forma a contribuir para a redução das desigualdades sociais e a formação de um mundo mais equitativo e justo.

Como recomendação geral, este estudo pode ser ampliado para outros segmentos de público.

REFERÊNCIAS

BETTEGA, A. **Barreira**. São Paulo: Companhia das Letras, 2013. 264p.

ELKINGTON, J. The triple bottom line. **Environmental management: Readings and cases**, v. 2, 1994.

LACAZ, F. A. de C. A saúde/adoecimento do trabalhador em saúde: aspectos teóricos-conceituais. **BIS. Boletim do Instituto de Saúde**, São Paulo, v. 15, n. 2, p. 27–33, 2014. Disponível em: <https://periodicos.saude.sp.gov.br/bis/article/view/37387>. Acesso em: 9 set. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de Vida no Trabalho**: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2004.

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. **Revista Eletrônica de Administração**, [S. l.], v. 12, n. 6, 2013. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/40282>. Acesso em: 9 set. 2023.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (Orgs). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015a. p. 549-556.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. Gestão da qualidade de vida no trabalho: evolução, aplicação e soluções da metodologia biopsicossocial e organizacional - BPSO96. *In*: OGATA, A. J. N. (Org.). **Temas avançados em qualidade de vida**. Londrina: Midiograf, 2015b. p. 65-86.

MACINI, N. **Desenvolvimento de pessoas para a sustentabilidade**: um estudo sobre a contribuição da liderança espiritual em organizações. 2021. Tese (Doutorado em Administração de Organizações) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2021. doi:10.11606/T.96.2021.tde-26042021-145450.

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

OLIVEIRA, D. P. R. de. **Planejamento Estratégico**: conceito, metodologias e práticas. 23a. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo**: a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável. Rio de Janeiro: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil, 2016. Disponível em: https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/Brasil_Amigo_Pesso_Idosa/Agenda2030.pdf. Acesso em: 24 maio 2020.

PILATTI, L. A. Qualidade de vida e trabalho: perspectivas na sociedade do conhecimento. *In*: VILARTA, R. et al. (Orgs). **Qualidade de vida e novas tecnologia**. Campinas: IPES, 2007.

PRAHALAD, C. K.; KRISHNAN, M. S. **The New Age of Innovation**: driving co-created value through global networks. Michigan: McGraw-Hill Education, 2008.

SIEGEL, S. **Estatística não-paramétrica**: para as Ciências do Comportamento. São Paulo: McGraw-Hill, 1975.

TOLFO, S. R; SILVA, N; LUNA, I. N. Cultura organizacional identidade e qualidade de vida no trabalho: articulações e sugestões em pesquisas em organizações. **Pesquisas e práticas psicosociais**, v. 4, n. 1, p. 6-16, 2009.

VASCONCELOS, E. M. (org.). **A espiritualidade no trabalho em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2006. 423p.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16a. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

WOLFF, E. Elementos para uma espiritualidade do diálogo inter-religioso. **Revista Encontros Teológicos**, [S. l.], v. 31, n. 2, 2016. DOI: 10.46525/ret.v31i2.62. Disponível em: <https://facasc.emnuvens.com.br/ret/article/view/62>. Acesso em: 9 set. 2023.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. Division of Mental Health and Prevention of Substance Abuse, 1997.