



**Faculdade de Tecnologia e Ciências Sociais Aplicadas (FATECS)
Curso de Administração**

**ANÁLISE CORRELACIONAL ENTRE SENTIDO DE VIDA,
COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL E BEM-ESTAR DE PROFESSORES
DO BRASIL**

**CORRELATIONAL ANALYSIS BETWEEN SENSE OF LIFE,
ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WELL-BEING OF TEACHERS IN
BRAZIL**

Renan Dutra Carvalho¹

Prof. Dr. Igor Guevara Loyola De Souza²

RESUMO

Diante da pandemia do COVID-19, professores tiveram que lidar com mudanças abruptas em relação à profissão, podendo ter afetado o bem-estar destes. Pesquisas demonstram que o sentido de vida vem sendo tema de várias pesquisas relacionadas à saúde. O presente estudo teve como objetivo apresentar esta relação entre sentido de vida, comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho dos docentes, diante do contexto da pandemia. Foi realizado um estudo quantitativo de amostragem não probabilística. Fizeram parte desta pesquisa 101 indivíduos de oito estados e do Distrito Federal, sendo esse último a maior concentração de respondentes. Como instrumento de medida, foram utilizadas 3 escalas: a de sentido de vida, sendo intitulada de Pil-Teste (CRUMBAUGH; MAHOLICK, 1974); escala de comprometimento organizacional (BASTOS; AGUIAR, 2015) e escala de bem-estar no trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Aplicou-se o teste de Mann Whitney para comparação entre as médias de grupos e regressão linear para analisar a relação entre as variáveis. Foram encontradas diferenças no sentido de vida conforme os tipos de instituição de ensino e os cargos dos trabalhadores. Por fim, os resultados revelaram uma relação significativa entre indivíduos que apresentaram maiores índices de sentido de vida, também apresentaram maior comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho.

Palavras-chave: Sentido de vida; Bem-estar no trabalho; Comprometimento organizacional. Professores.

ABSTRACT

Faced with the COVID-19 pandemic, teachers had to deal with abrupt changes in relation to the profession, which may have affected their well-being. Research shows that the meaning of life has been the subject of several health-related research. The present study aimed to present this relationship between the meaning of life, organizational commitment and well-being in

¹ Aluno(a) do curso de Administração. Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso. E-mail: renan.carvalho@sempreceub.com

² Professor(a) orientador(a) do curso de Administração. Doutor em Administração. Centro Universitário de Brasília. E-mail: igor.souza@ceub.edu.br.

the work of teachers, in the context of the pandemic. A quantitative, non-probabilistic sampling study was carried out. 101 individuals from eight states and the Federal District took part in this research, the latter being the largest concentration of respondents. As a measurement instrument, 3 scales were used: the meaning of life, entitled Pil-Test (CRUMBAUGH; MAHOLICK, 1974); organizational commitment scale (BASTOS; AGUIAR, 2015) and well-being at work scale (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). The Mann Whitney test was applied to compare the means of groups and linear regression to analyze the relationship between the variables. Differences were found in the meaning of life according to the types of educational institutions and the workers' positions. Finally, the results revealed a significant relationship between individuals who showed higher levels of meaning in life, and also showed greater organizational commitment and well-being at work.

Key words: Meaning of life; Well being at work; Organizational commitment; Teachers.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo coronavírus (SARS-COV-2), que teve sua origem em 2019, na cidade de Wuhan, China, avançou de forma célere pelo mundo, alterou a forma de trabalho e socialização das pessoas, devido à sua alta capacidade de transmissão entre humanos. Por ser um vírus recente, tem-se poucos estudos relacionados à este novo coronavírus, e portanto, a forma mais eficaz, de acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), de frear a disseminação do vírus, foi a adoção do isolamento social, uso de máscaras ao sair de casa, lavar com frequência as mãos e o uso do álcool em gel 70% (BRASIL, 2020a).

Diante deste contexto de mudança no cenário mundial causado pela pandemia, prefeitos e governadores adotaram uma série de medidas com o objetivo de reduzir a disseminação do vírus. O atual governador de Brasília, ao emitir o primeiro decreto, em 11 de março, suspendeu as aulas na rede pública e privada, além de eventos que exigissem licenças do governo do Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2020a). Logo alguns dias depois, o Ministério da Educação (MEC) emitiu uma nota autorizando as atividades remotas e as aulas online para o ensino superior. (BRASIL, 2021a).

Esse cenário de incerteza provocado pela pandemia impactou a área educacional, em que gestores, alunos e professores tiveram que se adaptar a metodologia de Ensino à Distância (EaD) e atividades remotas, através de Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs), com o objetivo de dar sequência ao semestre, e assim sendo, ao ano letivo, conforme as normas publicadas pela Portaria nº345/2020 do Ministério da Educação. Posto isso, surgem novos desafios aos professores, relacionados a repentina adaptação ao manejo das tecnologias da informação e comunicação na modalidade de ensino à distância para com os alunos. (A.Silva *et al.*, 2020). Além do mais, esse deslocamento para a nova realidade educacional, trouxe junto aos docentes, uma série de fatores como: dificuldades de adaptação às novas plataformas de ensino, ansiedade, estresse, incertezas, e também a necessidade do enquadramento de uma nova rotina diária. Atrelado a esse panorama de pandemia, que acaba sendo estressante por si só, com a pressão dos professores em cumprirem seus objetivos exigidos por parte dos gestores, vários docentes estão passando por instabilidades físicas e principalmente, mentais (BELMONTE, 2021).

À medida que a vacinação avança em todo o Brasil, algumas Instituições de Ensino estão voltando a ter aulas presencialmente, seguindo os protocolos de segurança, conforme as recomendações do Ministério da Saúde (BRASIL, 2021b). Será que os docentes continuam motivados mesmo durante a pandemia? Como está relacionado o sentido de vida no trabalho com o comprometimento organizacional destes professores?

Este presente artigo tem como objetivo geral avaliar o sentido de vida dos professores. Foi definido o seguinte objetivo específico: a) comparar a relação entre sentido de vida no trabalho entre professores que estão atuando presencialmente e os que estão atuando à distância durante a pandemia da COVID-19; e b) avaliar a relação entre sentido de vida e os fatores de bem estar no trabalho e comprometimento organizacional entre os os professores da rede pública e privada do Brasil.

De maneira gerencial, este estudo tem importância, pois poderá auxiliar com os objetivos dos gestores educacionais a terem uma visão aprofundada de como os professores têm lidado com as adversidades da pandemia e o que pode ser avaliado e melhorado, a fim de obter um melhor comprometimento organizacional dos docentes (OLIVEIRA, 2020).

No âmbito social, devido aos prejuízos na alfabetização provocados pela pandemia, professores e gestores tiveram de se reinventar para criar situações de aprendizagem para seus alunos em casa, reforçando o vultoso papel dos docentes para a formação e desenvolvimento de seus alunos (TOKARNIA, 2021). Dessa forma, este estudo visa identificar os índices de sentido de vida e bem estar organizacional dos professores, visto que estes, estão mais suscetíveis ao surgimento do estresse, pressão em cumprimento de prazos, ansiedade, etc.

Na perspectiva acadêmica, esta pesquisa tem relevância pois percebe-se um aumento de artigos científicos relacionados ao sentido de vida e bem estar no trabalho, principalmente no contexto pandêmico, com o objetivo de compreender o impacto das condições de trabalho e circunstâncias estressantes na saúde e no desempenho dos professores (DAMÁSIO *et al.*, 2013).

2 SENTIDO DE VIDA

A busca por sentido de vida (SV) é a motivação primordial do ser humano. O SV é uma parte essencial para o bem estar psicológico, assim como para o bem estar subjetivo das pessoas (FRANKL, 2003).

O indivíduo é capaz de encontrar o SV através de três formas: a) valores de criação, ou seja, tudo aquilo que a pessoa entrega ao mundo, seja no trabalho ou através de ações e atividades; b) valores de experiência, englobando aquilo que a pessoa recebe do mundo, por meio de relações humanas e experiências cultivadas ao longo da vida; c) valores de atitude, que consiste nas atitudes que o indivíduo tem ao lidar com a culpa, morte ou sofrimento, ou seja, compreendendo que existem situações que independem da nossa vontade. (FRANKL, 2015).

Já na perspectiva de Schnell (2010), o SV em um contexto multidimensional, pode ser dividido em quatro dimensões: compreensão, propósito, prazer e responsabilidade (PORTUGAL, 2017). Nesta visão, as fontes de sentido refletem as necessidades básicas e os objetivos de vida do sujeito, sendo estas fontes de sentido, orientações para a vida que motivam o compromisso e ampliam o sentido.

Mello e Araújo (2013) retratam o SV como a junção de três fatores: a) cognitivos; b) motivacionais; c) afetivos. Os autores os relacionam com direções, propósitos e razões para a existência da humanidade. O cognitivo é baseado nas crenças da pessoa, em sua visão de mundo e a forma pelo qual é realizado suas interpretações. O motivacional se refere aos valores pessoais de cada ser humano, alinhado com seus objetivos pessoais. Por último, o afetivo baseia-se no nível de satisfação com a vida e o que o motiva a viver. Ambos autores ainda confirmam que o SV ajuda o indivíduo a lidar com situações de dificuldade e sofrimento, melhorando o bem-estar.

Porém, a falta de SV pode resultar no “vazio existencial”. Esse sentimento, gerado pela impossibilidade de atender a vontade de sentido do ser humano, se manifesta através do tédio e da sensação de que a vida não tem sentido, podendo gerar sintomas de agressividade, depressão e vícios (FRANKL, 2005).

Comumente, o trabalho possui um significativo papel na construção da identidade do ser humano, sendo capaz de ser uma das mais importantes fontes de sentido e orientando o ser ao sentimento de realização existencial. (FRANKL, 2003).

O sentido da vida depende do reconhecimento do sentido que o trabalho proporciona. Na perspectiva do autor, o trabalho aparece como o primeiro momento de realização do indivíduo, e sendo de forma autônoma, contribuirá para a autonomia do sujeito. Portanto, o autor interpreta que uma vida com sentido depende do encontro da realização no trabalho (ANTUNES, 2002). Os trabalhadores cada vez mais têm tido a necessidade de ver sentido no que fazem e na organização a qual pertencem. (DANTAS, 2020), resultado este que confirma a relação de trabalho e sentido de vida proposto por Antunes (2002).

Buscando avaliar os índices de SV, bem-estar psicológico (BEP) e qualidade de vida (QV) entre docentes escolares do setor público e privado, Damásio e colaboradores realizaram uma pesquisa com 517 professores, em 54 escolas na cidade de Campina Grande, Paraíba. Os resultados obtidos demonstraram que grande parte dos profissionais apresentaram índices negativos em relação ao SV, BEP e QV. Os dados mostraram que o SV apresentou-se como variável preditora de BEP e QV, da mesma forma, encontra-se como variável moderadora em relação ao BEP e QV (DAMÁSIO *et al.*, 2013).

Já Paschoal e Tamayo (2008), ao realizarem uma pesquisa de construção e validação da escala de bem-estar no trabalho (EBET), confirmaram que o bem-estar no trabalho pode ser organizado a partir das dimensões afeto e realizações/expressividade. Esses resultados comprovam que o ambiente de trabalho mostra-se como um lugar de emoções, e especialmente, de realização e de construção do bem-estar. No que diz respeito à EBET, o estudo apresentou excelentes padrões psicométricos, podendo ser aplicado em menos de cinco minutos. Sua aplicabilidade compreende tanto o campo científico do bem-estar quanto a gestão de pessoas nas organizações, podendo ser utilizada na investigação do impacto de variáveis situacionais e pessoais sobre o bem-estar no trabalho. (PASCHOAL; TAMAYO, 2008).

3 METODOLOGIA

A pesquisa realizada é classificada como descritiva e possui uma abordagem quantitativa, tendo por instrumento o uso de escalas, índices e números, com o objetivo de comparar a relação entre sentido de vida no trabalho de professores no contexto da pandemia, e avaliar os fatores de bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional dos mesmos. O Quadro 1 apresenta os procedimentos metodológicos da pesquisa.

Quadro 1- Procedimentos metodológicos

Etapas	Objetivos	Abordagem	Instrumentos	Amostra	Amostragem	Análise
---------------	------------------	------------------	---------------------	----------------	-------------------	----------------

<p>1)</p> <p>2)</p>	<p>a) Comparar a relação entre sentido de vida no trabalho entre professores que estão atuando presencialmente e os que estão atuando à distância durante a pandemia da COVID-19.</p> <p>b) Avaliar a relação entre sentido de vida e os fatores de bem estar no trabalho e comprometimento organizacional entre os os professores da rede pública e privada do Brasil.</p>	<p>Quantitativa</p>	<p>Escala de comprometimento organizacional (BASTOS e AGUIAR, 2015); Escala de bem-estar no trabalho (PASCHOAL e TAMAYO, 2008) e o Teste de propósito de vida - PIL - Teste (CRUMBAUGH e MAHOLICK, 1974).</p>	<p>Professores da rede pública e privada.</p>	<p>Não probabilística por acessibilidade.</p>	<p>Estatística descritiva e inferencial.</p>
---------------------	---	---------------------	---	---	---	--

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

Como instrumento para realização da pesquisa, foi utilizado um questionário eletrônico, com questões estruturadas divididas em 5 partes (Apêndice A). Na primeira parte do questionário foi abordado algumas questões a respeito das características demográficas dos professores (gênero, raça, grau de escolaridade, idade, local de trabalho, estado civil, salário, tempo de atuação, carga horária de trabalho, segmento de atuação, tipo de instituição de ensino em que atua, modalidade de ensino e cargo).

Logo depois, o questionário aborda o índice de sentido de vida dos docentes (PIL-Teste), de Crumbaugh e Maholick (1974), baseado na perspectiva humanista-existencial da teoria de Viktor Frankl. O questionário, nesta pesquisa, foi elaborado com uma escala tipo *likert* de 5 pontos. A escala likert é um conjunto de itens onde se pede ao respondente que manifeste sua relação escolhendo uma das cinco declarações disponíveis (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2013).

A presente pesquisa utilizou uma adaptação que reduziu o instrumento original de 20 para 12 itens, sendo intitulada de Pil-Teste 12. Em relação à Medida de Comprometimento Organizacional (MCO), escala unifatorial (BASTOS; AGUIAR, 2015), buscou-se identificar

os afetos e comprometimentos dos professores com a instituição de ensino em que trabalham. Foi utilizado, igualmente, a escala tipo likert e varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Por último, foi utilizada a escala de bem-estar no trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008). Neste instrumento constam 30 itens divididos em três fatores: 1) afeto positivo, com nove itens; 2) afeto negativo, com 12 itens; 3) realização, composto por nove itens, também medidos de acordo com a escala tipo *likert*.

O questionário foi desenvolvido na plataforma Google Forms, e foi aplicado para os professores das redes públicas e privadas. A aplicação do questionário durou 2 semanas e foi divulgado através das redes sociais (whatsapp, facebook, instagram e e-mail) e só poderiam responder se concordassem e dessem consentimento no termo do questionário, podendo estes docentes, estarem atuando tanto presencialmente quanto remotamente.

A amostragem da pesquisa foi não probabilística por acessibilidade, sendo adotado um mínimo de 100 respondentes (FIELD, 2020). A amostra foi composta por professores da rede pública e privada do Brasil. A amostra total obtida foi de 101 participantes, sendo 66 mulheres (65,3%) e 35 homens (34,6%). Em relação a sua auto declaração racial, 59 (58,4%) dos respondentes se auto declararam como brancos, 31 (30,7%) se declaram como pardos, 9 (8,9%) se declaram como pretos, 1 (0,99%) se declaram como amarelos e 1 (0,99%) se declaram como indígenas. Quanto a idade, a média geral dos respondentes é de aproximadamente 41 anos. Sobre a escolaridade dos docentes, 47 (46,4%) possuem especialização, 27 (26,7%) possuem ensino superior completo, 15 (14,8%) possuem mestrado, 9 (8,9%) possuem doutorado e 3 (2,97%) possuem ensino médio completo.

Já sobre o local de trabalho dos respondentes, encontram-se 76 (75,2%) do Distrito Federal, 9 (8,9 %) do estado do Pará, 4 (3,9%) do Goiás , 3 (2,9%) de São Paulo, 1 (0,9%) do Maranhão , 2 (1,9%) de Minas Gerais, 2 (1,9%) do Paraná, 1 (0,9%) do Rio de Janeiro e 3 (2,9%) da Bahia.

Nesta amostra, verifica-se que 63 (62,4%) atuam no ensino fundamental e/ou médio, 18 (17,8) no ensino superior, 12 (11,9%) em outras instituições e 8 (7,9%) no ensino infantil. Referente a atuação, 54 (53,5%) atuam no ensino público, 43 (42,6%) no ensino privado e 4 (3,96%) atuam em ambas instituições de ensino. A média de atuação dos respondentes foi de 14 anos e a média da carga horária, foi de 40 horas semanais.

Em relação aos cargos dos respondentes, 81 (80,2%) trabalham como colaboradores (a pessoa não é responsável por uma equipe formal de trabalho), 15 (14,85%) atuam como gestores (coordenador, coordenador geral, gerente, chefe do setor, chefe do serviço, entre outros similares) e 5 (4,95%) atuam na alta gestão (diretor, vice diretor).

No que diz respeito ao salário bruto mensal dos docentes, o resultado, em média, foi de R\$6078,00 por pessoa. Por fim, à respeito da modalidade de ensino dos professores, 55 (54,45%) responderam que estão atuando hibridamente, ou seja, tanto presencialmente como remotamente, 28 (27,7%) estão atuando remotamente ou ensino à distância (EAD) e 18 (17,8) estão atuando presencialmente.

Desta forma, tendo esta amostra como referência e seguindo o objetivo geral da pesquisa, para a análise dos dados será utilizado estatística descritiva e inferencial (Test. T ou Mann Whitney). A análise dos dados foi realizada através de planilhas eletrônicas e do software JASP que calculou os testes estatísticos.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para realizar a análise dos dados respondidos da pesquisa, este tópico será dividido em quatro sessões, sendo eles, a avaliação de confiabilidade de cada fator, a análise descritiva dos dados obtidos, o teste da hipótese e a comparação entre grupos.

4.1 Confiabilidade

Na Tabela 1, como forma de avaliar a confiabilidade dos fatores obtidos no questionário, calculou-se o valor do Alfa de Cronbach (Tabela 2).

Tabela 1 - Alfa de Cronbach

Fatores	α Cronbach	Intervalo de confiança
Sentido de Vida	0,78	0,71 - 0,83
Comprometimento Organizacional	0,91	0,88 - 0,93
Bem-estar (Afeto Positivo)	0,95	0,94 - 0,96
Bem-estar (Afeto Negativo)	0,94	0,92 - 0,95
Bem-estar (Realização)	0,92	0,9 - 0,94

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

O intervalo de confiança entre os 5 (cinco) fatores varia de 0,78 a 0,95. Considera-se que o Alfa de Cronbach é uma ferramenta estatística comumente utilizada de confiabilidade, que quantifica, numa escala de 0-1, a confiabilidade de um instrumento de pesquisa, e que o valor mínimo para se considerar um pesquisa confiável, é α maior que 0,7 (BLAND; ALTMAN, 1997). Portanto, observou-se na Tabela 1, que o Alfa de Cronbach de todos os fatores está acima de 0,7. Logo, considera-se que as escalas são confiáveis.

4.2 Análise Descritiva

A Tabela 2 apresenta os resultados das médias (M) e o desvio padrão (DP) de todos os fatores abordados na pesquisa.

Tabela 2 - Estatística descritiva dos cinco fatores do questionário

Fatores	Média	Desvio Padrão	Intervalo de Confiança
Sentido de Vida	4,24	0,48	0,71 - 0,83
Comprometimento Organizacional	3,52	0,9	0,88 - 0,93
Bem-estar (Afeto Positivo)	3,3	0,93	0,94 - 0,96
Bem-estar (Afeto Negativo)	2,32	0,95	0,92 - 0,95
Bem-estar (Realização)	4,01	0,8	0,9 - 0,94

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

Na Tabela 2 é possível observar que os testes apresentaram valores médios distintos com o desvio padrão próximo a 1 na maioria dos fatores. O sentido de vida apresentou o maior valor médio e o menor desvio padrão (M = 4,24; DP = 0,48), o que indica que a maior parte dos participantes reportaram valores altos na escala de likert para as perguntas referentes

a esse fator. O fator que apresentou o menor valor médio foi o bem-estar negativo ($M = 2,32$; $DP = 0,95$), mas com maior desvio padrão, sugerindo uma maior variabilidade nas respostas.

4.3 Teste de Hipótese

Com intuito de avaliar se o sentido vida apresenta uma correlação com o comprometimento no trabalho e o bem-estar, foi realizado um teste de regressão linear. A variável independente do teste foi o valor na likert do sentido de vida ($M = 4,24$; $DP = 0,48$). Foram consideradas duas hipóteses e, portanto, realizados dois testes. No primeiro teste a variável dependente foi o comprometimento organizacional e no segundo, o bem-estar. As hipóteses da pesquisa foram formuladas como:

H1a: Quanto maior o sentido de vida, maior o comprometimento

H1b: Quanto maior o sentido de vida, maior o bem estar

Tabela 3 - Regressão Linear

Hipóteses	Fator	p	F	R2
H1a	Comprometimento organizacional	<0,001	21,941	0,181
H1b	Bem-estar (AP)	<0,001	26,020	0,208
	Bem-estar (AN)	<0,001	14,380	0,127
	Bem-estar (REAL)	<0,001	23,869	0,194

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

Como apresentado na Tabela 3, todas as relações foram estatisticamente significativas, validando as hipóteses H1a e H1b. Desta forma, pode-se concluir que quanto maior o sentido de vida, maior o comprometimento organizacional, sendo que o sentido de vida explica 18,1% do comprometimento organizacional ($[F = 21,94, p < 0,001, R^2 = 0,181]$). Com relação à segunda hipótese H1b, é necessário separar a análise para cada categoria do bem-estar. As maiores correlações obtidas foram para o bem-estar afeto positivo ($[F = 26,02, p < 0,001, R^2 = 0,208\%]$) e de realização ($[F = 23,86, p < 0,001, R^2 = 0,194\%]$), indicando que o sentido vida afeta, principalmente, esses aspectos do bem-estar. Já para o bem-estar afeto negativo (H1b AN $[F = 14,38, p < 0,001, R^2 = 0,127\%]$), a correlação obtida foi menor, sugerindo uma menor relação com o sentido de vida.

A partir destes resultados, pode-se confirmar que o sentido de vida influencia tanto no bem-estar no trabalho, como no comprometimento organizacional dos professores, corroborando o estudo de Damásio, em que o sentido de vida apresentou-se como variável preditora e moderadora do bem-estar, ou seja, professores com maiores níveis de sentido de vida apresentaram índices significativamente em todos os fatores de bem-estar (DAMÁSIO *et al.*, 2013).

4.3 Comparação entre grupos

Foram realizadas comparações entre grupos para avaliar diferenças nos fatores considerados para o tipo de instituição, cargo no trabalho e modalidade de ensino.

Na tabela 4 está reportada a comparação entre instituições públicas e privadas.

Tabela 4 - Comparação com o tipo de Instituição de Ensino

Fatores	Tipo de Instituição	Média	Desvio Padrão (DP)	p	Diferença significativa
Sentido de Vida	Privado	4,18	0,5	0,45	NÃO
	Pública	4,26	0,47		
Comprometimento	Privado	3,26	0,88	0,008	SIM
	Pública	3,69	0,88		
Bem-estar (AP)	Privado	3,39	0,88	0,58	NÃO
	Pública	3,25	0,99		
Bem-estar (AN)	Privado	2,14	0,82	0,13	NÃO
	Pública	2,48	1,05		
Bem-estar (REAL)	Privado	3,95	0,76	0,44	NÃO
	Pública	4,04	0,84		

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

Como as variáveis desses grupos não apresentaram normalidade pelo teste de Shapiro-Wilk, utilizou-se o teste T não paramétrico de Mann-Whitney. Nesse caso, o único fator que apresentou diferença estatisticamente significativa [($W = 798.000$; $p = 0.008$)] foi o comprometimento no trabalho, onde a média do valor da escala de Likert foi superior para professores de ensino público ($M = 3,69$; $DP = 0,88$) em comparação com professores do ensino privado ($M = 3,26$; $DP = 0,88$).

Na Tabela 5 encontra-se a comparação entre tipos de cargo.

Tabela 5 - Comparação com os tipos de cargos

Fatores	Cargo	Média	Desvio Padrão (DP)	p	Diferença significativa
Sentido de Vida	Colaborador	4,23	0,46	0,62	NÃO
	Gestor	4,26	0,56		
Comprometimento	Colaborador	3,43	0,92	0,08	NÃO
	Gestor	3,87	0,72		

Bem-estar (AP)	Colaborador	3,2	0,93	0,005	SIM
	Gestor	3,86	0,72		
Bem-estar (AN)	Colaborador	2,38	1	0,32	NÃO
	Gestor	2,08	0,69		
Bem-estar (REAL)	Colaborador	3,98	0,81	0,38	NÃO
	Gestor	4,17	0,71		

Fonte: Elaborada pelo autor (2021)

Novamente, as variáveis desses grupos não apresentaram normalidade pelo teste de Shapiro-Wilk e, portanto, utilizou-se o teste T não paramétrico de Mann-Whitney. Esse grupo foi dividido inicialmente em três categorias, como descrito na metodologia. Contudo, como a quantidade de participantes que reportaram o cargo Alto Gestor foi baixa (N=5), esse grupo foi incluído na categoria de Gestores para análise. Assim, o único fator que apresentou diferença estatisticamente significativa ($p < 0,05$) foi o bem-estar AP. Gestores reportaram um maior bem-estar AP (M = 3,86; DP = 0,72) do que o Colaboradores (M = 3,2; DP = 0,93).

Por fim, para a comparação entres grupos nas modalidades de ensino com o sentido de vida, foi realizada uma ANOVA com os três grupos (presencial, remoto e híbrido). Para os grupos considerados, o valor na escala Likert do sentido de vida foi semelhante e próximo a 4 (Presencial [M = 4,31; DP = 0,44], Remoto [M = 4,24; DP = 0,53] e Híbrido [M = 4,22, DP = 0,48]). Logo, não foi possível observar diferenças estatisticamente significativas entre os grupos ($p = 0,79$), sugerindo que a modalidade de ensino, para a amostra coletada, não afetou o sentido de vida reportado pelos participantes.

5 CONCLUSÃO

A pandemia causada pelo coronavírus (SARS-COV-2) somou-se aos desafios enfrentados pelos professores. Assim como para os alunos, a sala de aula teve de ser substituída pelo escritório, pelo quarto ou até mesmo pela cozinha dos docentes. Com o distanciamento social, as adversidades aumentaram, como por exemplo, a falta de recursos para ministrar as aulas remotas, a sobrecarga de trabalho, pela necessidade de auxiliar os alunos pelas redes sociais após o fim do expediente, uso excessivo de telas, e em alguns casos dificuldades para utilizar plataformas digitais (PAZ, 2021).

Diante deste contexto, esta pesquisa teve como objetivo geral avaliar a relação entre sentido de vida no trabalho entre professores que estão atuando presencialmente e os que estão atuando à distância durante a pandemia da COVID-19 e comparar a relação entre sentido de vida e os fatores de bem estar no trabalho e comprometimento organizacional entre os os docentes da rede pública e privada do Brasil.

Para atingir os objetivos da pesquisa, foram propostos os seguintes fatores: Sentido de Vida, Comprometimento Organizacional, Bem-estar (Afeto Positivo), Bem-estar (Afeto Negativo) e Bem-Estar (Realização), visto que, todos fatores apresentaram um bom nível de confiança.

No que se refere à relação entre sentido de vida com a variável sociodemográfica - tipo de instituição de ensino, o único fator que apresentou diferença foi o de comprometimento organizacional, onde a média do valor da escala de Likert foi superior para professores de ensino público em comparação com professores do ensino privado. Já em relação à variável sociodemográfica - cargos, o único fator que apresentou diferença estatisticamente foi o de bem-estar AP, onde gestores reportaram um maior bem-estar (AP) do que colaboradores. Uma possível explicação é a diferença média de salário esperada entre esses tipos de cargo, podendo afetar o bem-estar. Por último, foi realizada uma comparação entre grupos nas modalidades de ensino com o sentido de vida, porém, não foi possível observar diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, sugerindo que a modalidade de ensino, para a amostra coletada, não afetou o sentido de vida reportado pelos participantes.

Portanto, após a análise dos dados através da regressão linear, foi possível avaliar que quanto maior o sentido de vida, maior o comprometimento organizacional e bem-estar no trabalho dos professores. Verificou-se então, que o sentido de vida explica 18% do comprometimento organizacional e que juntando os três fatores restantes, o sentido de vida explica 53% do bem-estar dos respondentes, concluindo que o objetivo proposto do estudo foi atingido. Desta forma, ações baseadas nos pressupostos teóricos da logoterapia, visando conscientizar os professores diante de aspectos existenciais, podem ser uma ótima ferramenta para melhorar aspectos de saúde destes docentes (DAMÁSIO *et al.*, 2013).

Em relação às limitações da pesquisa, o tamanho da amostra obtida no questionário foi relativamente baixa, o tempo disponível para realização e análise do trabalho e o fato de a maioria dos respondentes serem do Distrito Federal. Outra limitação significativa foi o fato da média salarial mensal da amostra ser alta em relação a média salarial do Brasil (a amostra obteve uma média de R\$6.078,00 por pessoa e em 2021 a média salarial do Brasil foi de R \$2.433 por pessoa, segundo dados do IBGE).

Como agenda futura, recomenda-se ampliar novos estudos voltados para a relação entre sentido de vida, bem-estar no trabalho e comprometimento organizacional com um número maior de participantes, a fim de ter uma melhor relevância estatística. Vale ressaltar que as variáveis consideradas foram auto reportadas, e portanto, são enviesadas pela percepção das pessoas. Uma possível melhoria para futuros estudos, seria realizar avaliações clínicas com psicólogos para obter métricas de sentido de vida, comprometimento organizacional e bem-estar de forma indireta, com o objetivo de diminuir o viés da auto percepção dos respondentes.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. Trabalho e superfluidade. **Capitalismo, trabalho e educação**, Campinas, v. 3, p. 35-44, 2002.

BASTOS, A. V. B., AGUIAR, C. V. N. Comprometimento Organizacional. In: PUENTE-PALACIOS, K.; PEIXOTO, A. L. A. (org.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho**: Um olhar a partir da Psicologia. Porto Alegre: Artmed, 2015. p. 78-91.

BELMONTE, B.R., Santos, G., Silva, M.E. COVID 19: Ensino remoto emergencial e saúde

mental de docentes universitários. **Revista Brasileira de Saúde Materno Infantil**, v. 21(S245-S251), p. 1-7, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbsmi/a/b3TVbVHcCZRxkVZPF6K6PHF/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 22 ago. 2021.

BLAND, J. M.; ALTMAN, D. G. Statistics notes: Cronbach's alpha. **British Medical Journal**, v. 314, n.7080, p. 572, 1997.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O que é corona vírus**. Brasília: MS, 2020a.

BRASIL. Ministério da Saúde. **O Governo Federal apresenta orientações para volta segura às aulas presenciais**. Brasília: MS, 2021b.

BRASIL. **Portaria n. 345, de 19 de Março de 2020**. Brasília, DF, 19 mar. 2020. Disponível em: <https://abmes.org.br/arquivos/legislacoes/Portaria-mec-345-2020-03-19.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2021a

CRUMBAUGH, J.H & Maholick, L. T. The psychometric approach to Frankl's concept of noogenic neurosis. **Journal of clinical psychology**, v. 20, p. 200-212, 1974

DAMÁSIO, B. F., MELO, R. L. P.; SILVA, J. P. Sentido de vida, bem-estar psicológico e qualidade de vida em professores escolares. **Paidéia**, Ribeirão Preto, v. 23, n. 54, p. 73-82, 2013.

DISTRITO FEDERAL. **Decreto nº 40.506, de 11 de março de 2020**. Edição Extra. ed. Brasília. 11 mar. 2020. n. 25. Disponível em: <https://agenciabrasilia.df.gov.br/wp-content/uploads/2020/03/DODF-025-11-03-2020-EDICAO-EXTRA.pdf.pdf.pdf>

FRANKL, V. E. **O Sofrimento de uma Vida sem Sentido**: caminhos para encontrar a razão de viver. São Paulo: É Realizações, 2015.

FRANKL, V. E. **Um sentido para a vida**: psicoterapia e humanismo. 11. ed. Aparecida, SP: Editora Santuário, 2005.

MELLO, M. A; ARAÚJO, C. A. Velhice e espiritualidade na perspectiva da Psicologia Analítica. **Boletim Academia Paulista de Psicologia**, São Paulo, v. 33, n. 84, p. 118-141, 2013.

OLIVEIRA MIRANDA, Kacia Kyssy Câmara de et at. **Aulas Remotas em tempos de pandemia**: Desafios e percepções de professores e alunos. Maceió, 2020. Disponível em: <https://meuartigo.brasilescola.uol.com.br/educacao/aulas-remotas-em-tempos-de-pandemia.htm>. Acesso em: 18 out. 2021.

PASCHOAL, T., TAMAYO, A. Construção e validação da escala de bem-estar no trabalho. **Avaliação Psicológica**, Porto Alegre, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PAZ, Eduarda. Ser professor na pandemia: impactos na saúde mental. **Revista Arco**, 2021. Disponível em: <https://www.ufsm.br/midias/arco/saude-mental-professores-pandemia/>. Acesso em: 15 out. 2021.

PORTUGAL, M. **Versão portuguesa do questionário do sentido da vida**: primeiros estudos psicométricos. 2017. Dissertação (Mestrado integrado em Psicologia) Universidade de Lisboa, Lisboa, 2017.

SAMPIERI, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; LUCIO, Maria del Pilar Baptista. **Metodologia de Pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2013.

SCHNELL, Tatjana. Existential indifference: Another quality of meaning in life. **Journal of Humanistic Psychology**, v. 50, n. 3, p. 351-373, 2010.

SILVA, A.F. ESTRELA, F.; LIMA, N.S.; ABREU, C. T. D. A. Saúde mental de docentes universitários em tempos de pandemia. **Physis: Revista de Saúde Coletiva**, v. 30, (e300216), p. 1-4, 2020. Disponível em: <https://scielosp.org/pdf/physis/2020.v30n2/e300216/pt>. Acesso em: 22 ago. 2021

TOKARNIA, Mariana. **Pandemia causa impactos na alfabetização de crianças**. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2021-09/pandemia-causa-impactos-na-alfabetizacao-de-criancas>. Acesso em: 17 de setembro de 2021.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO

TERMO DE CONSENTIMENTO

Você está sendo convidado(a) a participar anônima e voluntariamente de uma pesquisa vinculada ao UNICEUB - Centro Universitário de Brasília de Graduação em Administração. Esta pesquisa é pré-requisito para o término do trabalho de conclusão de curso de graduação.

Sua participação contribuirá para maior compreensão acerca do sentido de vida dos docentes e descobrir a relação com o comprometimento organizacional, além de avaliar o bem-estar no trabalho.

Para participar é necessário ter mais de 18 anos e ser professor(a) de uma instituição de ensino pública ou privada.

A participação consistirá apenas na resposta deste formulário. Seus dados são confidenciais e nenhuma informação pessoal será divulgada. Os resultados deste trabalho poderão ser divulgados em contexto acadêmico.

O preenchimento do questionário demanda, em média, entre 5 a 10 minutos.

Caso você sinta qualquer desconforto no preenchimento deste formulário, você deve interromper seu preenchimento e, se necessário, entrar em contato com os pesquisadores responsáveis.

Agradecemos, desde já, a gentileza pela sua participação. Caso queira mais informações sobre a pesquisa, entre em contato com o(s) pesquisador(es).

Pesquisador: Renan Dutra Carvalho (renan.carvalho@sempreceub.com) / (61) 99153-5777

Orientador: Prof. Dr. Igor Guevara Loyola de Souza (igor.souza@ceub.edu.br)

Sou professor(a) de uma instituição de ensino pública ou privada e concordo com os termos da pesquisa.

PERGUNTAS GERAIS

1. Qual o seu gênero?
2. Qual a sua autodeclaração racial?
3. Qual sua escolaridade?
4. Qual é a sua idade?
5. Local de Trabalho (UF)
6. Estado civil
7. Salário mensal bruto (em R\$)
8. Você atua como professor há quantos anos?
9. Carga horária de trabalho (em horas) semanal na instituição de ensino em que trabalha
10. Você leciona em qual segmento?
11. Atua como docente de qual tipo de instituição de ensino?
12. Atualmente, está trabalhando em que modalidade de ensino?
13. Cargo que você ocupa atualmente na instituição de ensino em que trabalha

ANEXO A - ESCALA DE SENTIDO DE VIDA

Nº	Fator	Itens	1	2	3	4	5
1	Sentido de Vida	Geralmente estou completamente aborrecido.					
2	Sentido de Vida	A vida para mim parece sempre empolgante.					
3	Sentido de Vida	Tenho na vida metas e objetivos muito claros.					
4	Sentido de Vida	Minha experiência pessoal é inteiramente sem sentido ou propósito.					
5	Sentido de Vida	Todo dia é constantemente novo.					
6	Sentido de Vida	Se eu pudesse escolher, nunca teria nascido.					
7	Sentido de	Quanto a alcançar metas na vida, não tenho feito					

	Vida	nenhum progresso.					
8	Sentido de Vida	Minha vida é vazia, preenchida só com desespero.					
9	Sentido de Vida	Se eu morresse hoje, sentiria que minha vida foi muito valiosa.					
10	Sentido de Vida	Quanto ao suicídio, tenho pensado seriamente ao seu respeito como uma saída.					
11	Sentido de Vida	Encarar minhas tarefas diárias é uma fonte de prazer e satisfação.					
12	Sentido de Vida	Não descobri qualquer missão ou propósito na vida.					

ANEXO B - ESCALA DE COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Nº	Fator	Itens	1	2	3	4	5
1	Comprometimento Organizacional	Conversando com amigos, eu sempre me refiro a essa instituição de ensino como uma grande organização para a qual é ótimo trabalhar.					
2	Comprometimento Organizacional	Sinto os objetivos da minha instituição de ensino como se fossem os meus.					
3	Comprometimento Organizacional	A instituição de ensino em que trabalho realmente inspira o melhor em mim para meu progresso no desempenho do trabalho.					
4	Comprometimento Organizacional	A minha forma de pensar é muito parecida com a da instituição de ensino em que trabalho.					

5	Comprometimento Organizacional	Sinto que existe forte ligação afetiva entre mim e minha instituição de ensino.						
6	Comprometimento Organizacional	Aceito as normas da instituição de ensino porque concordo com elas.						
7	Comprometimento Organizacional	Eu realmente me interesso pelo destino da instituição de ensino onde trabalho.						

ANEXO C - ESCALA DE BEM-ESTAR NO TRABALHO

Nº	Fator	Itens	1	2	3	4	5
1	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado alegre.					
2	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado preocupado(a).					
3	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado disposto(a).					
4	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado contente.					
5	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado irritado(a).					
6	Bem-Estar (Afeto Positivo)	6. Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado deprimido(a).					

	Positivo)						
7	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado entediado(a).					
8	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado animado(a).					
9	Bem-Estar (Afeto Positivo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado chateado(a).					
10	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado impaciente.					
11	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado entusiasmado(a).					
12	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado ansioso(a).					
13	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado feliz.					
14	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado frustrado(a).					
15	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado incomodado(a).					
16	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado nervoso(a).					
17	Bem-Estar	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado					

	ar (Afeto Negativo)	empolgado(a).					
18	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado tenso(a).					
19	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado orgulhoso(a).					
20	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado com raiva.					
22	Bem-Estar (Afeto Negativo)	Nos últimos seis meses, meu trabalho tem me deixado tranquilo(a).					
22	Bem-Estar (Realização)	Neste trabalho realizo o meu potencial.					
23	Bem-Estar (Realização)	Neste trabalho desenvolvo habilidades que considero importantes.					
24	Bem-Estar (Realização)	Neste trabalho realizo atividades que expressam minhas capacidades.					
25	Bem-Estar (Realização)	Neste trabalho consigo recompensas importantes para mim.					
26	Bem-Estar (Realização)	Neste trabalho supero desafios.					
27	Bem-Estar	Neste trabalho atinjo resultados que valorizo.					

	ar (Realizaç ão)						
28	Bem-Est ar (Realizaç ão)	Neste trabalho avanço nas metas que estabeleci para minha vida.					
29	Bem-Est ar (Realizaç ão)	Neste trabalho faço o que realmente gosto de fazer.					
30	Bem-Est ar (Realizaç ão)	Neste trabalho expesso o que há de melhor em mim.					