

Gestão Do Clima Organizacional: Um Estudo Quantitativo Sobre As Implicações Para A Satisfação De Profissionais Da Educação

Lucas Alves De Oliveira Lima
¹(Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro)

Silvia Cristina Vieira Gomes
Universidade Estadual Paulista (Unesp) - Pgd. Tupã Sp

Renato Duarte Gomes
Universidade Estadual Da Paraíba (Uepb Campus Campina Grande)

Darcilio Dantas Dias Novo Júnior
Facene

Jéssica Pinheiro Leite
Centro Universitário Do Distrito Federal - Udf

Wallace Grangeiro Coelho
Secretaria Municipal De Saúde

Ícaro Castro Santos
Universidade Estadual De Goiás - Ueg

Christian Ricardo Silva Passos
Instituto Federal De Educação, Ciência E Tecnologia Da Bahia Ifba - Campus Ilhéus

Maria Regidiana Da Conceição
Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar-Facep

Gigliola Edézia Diógenes De Freitas Chaves
(Faculdade Evolução Alto Oeste Potiguar – Facep, Brasil)

Resumo:

A presente pesquisa buscou analisar como a percepção de profissionais da educação sobre a gestão do clima organizacional em uma instituição pública brasileira. Trata-se de uma pesquisa exploratória, a qual foi realizada sob a orientação de uma abordagem quantitativa com dez professores da instituição em estudo. A coleta de dados envolveu a aplicação de questionários estruturados com uma escala Likert de cinco pontos. Como resultado, constatou-se divergências significativas entre os professores. Aspectos como comunicação interna, desenvolvimento profissional, reconhecimento pela administração, ambiente de trabalho, condições físicas, satisfação e clima organizacional revelaram discordâncias. A comunicação interna demanda melhorias, enquanto as oportunidades de desenvolvimento não atendem às expectativas docentes. A análise do ambiente de trabalho destaca a complexidade das interações humanas, apontando para áreas passíveis de aprimoramento. A predominância da neutralidade na satisfação em trabalhar na escola indica uma avaliação equilibrada entre aspectos positivos e desafios. Quanto ao clima organizacional para o trabalho colaborativo, há uma diversidade de perspectivas, indicando a necessidade de maior clareza nas práticas colaborativas da instituição. Em conclusão, a pesquisa destaca a importância de ações estratégicas para atender às expectativas dos docentes, fortalecendo a confiança e o engajamento da equipe educacional.

Palavras-chave: Clima Organizacional; Satisfação; Docente.

Date of Submission: 06-02-2024

Date of Acceptance: 16-02-2024

I. Introdução

O clima organizacional é um conceito que engloba o ambiente psicológico e social presente em uma organização, sendo a atmosfera percebida pelos membros da equipe. O ambiente organizacional é moldado por elementos como cultura, valores, normas e relacionamentos. Por causa disso, a promoção de um clima organizacional saudável não apenas contribui para o bem-estar dos funcionários, mas também é fundamental para o alcance de um desempenho eficaz por parte da organização (SANTOS, 2021).

No âmbito educacional, a construção de um clima organizacional positivo é ainda mais significativo, pois afeta diretamente não apenas os educadores, mas também os estudantes e demais membros da comunidade acadêmica. Assim, o clima organizacional, no contexto educacional, desempenha um papel crucial na influência do ambiente de trabalho e no impacto no desempenho global da instituição (SANTOS et al., 2016).

Conforme reiteram Oliveira e Paschoalino (2021), os elementos que moldam o ambiente organizacional, como cultura, valores, normas e relacionamentos, têm um impacto direto na qualidade do processo educativo. Uma cultura institucional que valoriza a colaboração, a inovação pedagógica e o respeito mútuo entre educadores e alunos contribui para a construção de um ambiente propício ao aprendizado e ao desenvolvimento integral.

Nesse cenário, Cruz, Silva e Rodrigues (2021) apontam que a gestão do clima organizacional configura-se como uma responsabilidade estratégica para as lideranças educacionais. A promoção de uma cultura institucional sólida e alinhada aos valores educacionais, aliada à valorização das relações interpessoais e à criação de um ambiente de trabalho estimulante, não apenas fortalece o bem-estar dos educadores, mas também influencia positivamente o engajamento dos estudantes e o sucesso acadêmico.

A efetiva gestão do clima organizacional no contexto educacional implica em práticas que incentivem a participação ativa, a comunicação transparente e a resolução ágil de conflitos. Reconhecer e recompensar as contribuições dos profissionais da educação, além de proporcionar oportunidades de desenvolvimento profissional, são aspectos cruciais para a construção de uma comunidade acadêmica coesa e orientada para a excelência (CRUZ; SILVA; RODRIGUES, 2021).

Ao criar um ambiente onde os educadores se sintam valorizados, apoiados e capacitados, a instituição de ensino não apenas eleva a satisfação no trabalho, mas também fomenta um clima organizacional propício à inovação e à busca contínua por melhores práticas pedagógicas. Essa abordagem reflete diretamente no desempenho global da instituição, influenciando positivamente a qualidade do ensino, o envolvimento dos alunos e, por consequente, os resultados acadêmicos (FIORESE; MARTINEZ, 2016; VILCANQUI et al., 2021).

Assim, a presente pesquisa buscou analisar como a percepção de profissionais da educação sobre a gestão do clima organizacional em uma instituição pública brasileira. Espera-se que os resultados contribuam para o desenvolvimento de estratégias e práticas que promovam um clima organizacional mais saudável e propício ao desempenho eficaz dos profissionais envolvidos. Além disso, a pesquisa tem o propósito de oferecer subsídios para a tomada de decisões por parte da administração, visando aprimorar a qualidade do ambiente educacional e, por consequência, potencializar o impacto positivo na experiência dos educadores e no sucesso acadêmico dos estudantes.

II. Materiais e métodos

A metodologia consistiu em uma pesquisa exploratória de abordagem quantitativa. Neste estudo específico, a escolha pela pesquisa exploratória de abordagem quantitativa fundamenta-se na necessidade de obter uma compreensão da percepção dos profissionais da educação sobre a gestão do clima organizacional em uma instituição pública brasileira. Conforme reitera Lakatos e Marconi (2003), a pesquisa exploratória oferece um método eficaz para investigar fenômenos complexos e pouco explorados, sendo crucial na fase inicial de um estudo.

A natureza exploratória da pesquisa permitiu uma abertura para a identificação de variáveis relevantes e a compreensão dos possíveis vínculos entre elas. Ao adotar uma abordagem quantitativa, buscou-se quantificar as percepções dos participantes. Essa quantificação possibilitou não apenas a descrição, mas também a identificação de padrões significativos e a realização de inferências estatísticas, contribuindo para a validação e generalização dos resultados.

A amostra desta pesquisa envolveu dez professores de uma instituição de ensino brasileira, sendo selecionados por meio da conveniência, uma abordagem frequentemente utilizada em pesquisas exploratórias devido à praticidade e acessibilidade dos participantes. A escolha da amostra por conveniência baseou-se na disponibilidade e acessibilidade dos professores que estavam dispostos a participar da pesquisa, considerando a viabilidade logística e temporal do estudo.

A coleta de dados envolveu a aplicação de questionários estruturados, que caracterizam-se pela utilização de perguntas padronizadas e previamente definidas. Este método proporcionou a consistência na coleta de informações, permitindo que todos os participantes respondessem a um conjunto uniforme de questões. As perguntas abordaram diversos aspectos relacionados ao clima organizacional, incluindo a percepção sobre a comunicação interna, o apoio da administração, as oportunidades de desenvolvimento profissional e outros elementos relevantes para a análise do ambiente de trabalho na instituição.

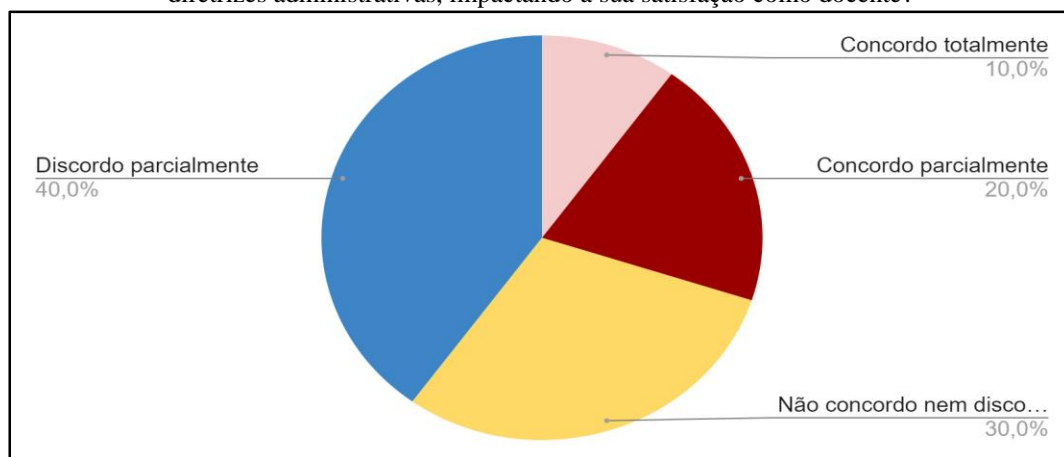
Para o questionário, aplicou-se uma escala Likert de 5 pontos, variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”. A escala Likert, conhecida por sua eficácia em pesquisas quantitativas, ofereceu uma gama de opções que permitiu aos participantes expressar graduações sutis em suas respostas, proporcionando uma análise das percepções.

Os dados foram coletados e sintetizados em uma planilha no Excel, incorporando cálculos que incluíram a análise de variações e a computação de médias das respostas, conforme a Escala Likert utilizada. Com o intuito de proporcionar uma representação visual elucidativa, os resultados foram apresentados em gráficos.

III. Resultados e discussões

Mediante a realização da pesquisa, foi possível constatar as percepções dos professores em torno da gestão do clima organizacional na instituição de ensino. Inicialmente, buscou-se indagar se as políticas de comunicação interna da instituição são eficazes para manter todos os membros informados sobre as decisões e atividades. Os resultados podem ser evidenciados no gráfico 1.

Gráfico 1. As práticas de comunicação interna contribuem para a compreensão clara das expectativas e diretrizes administrativas, impactando a sua satisfação como docente?



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise dos resultados revela uma diversidade de percepções entre os docentes em relação à contribuição das práticas de comunicação interna na compreensão das expectativas e diretrizes administrativas, e seu impacto na satisfação profissional. A maioria dos participantes expressou discordância parcial ou total em relação à assertiva, sinalizando que há áreas de melhoria significativas na eficácia das práticas de comunicação interna da instituição. A presença de uma maioria expressiva de docentes que discordam parcial ou totalmente da eficácia dessas práticas sugere que existe uma lacuna percebida entre a comunicação institucional e as necessidades informativas dos educadores.

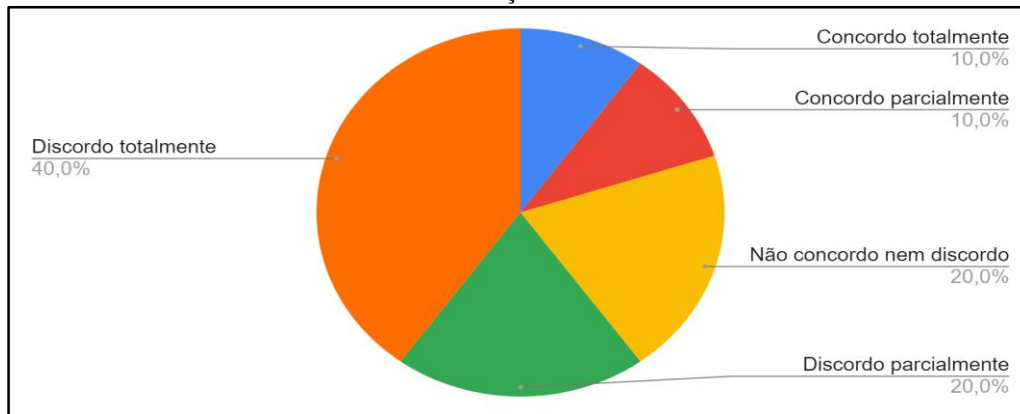
Essa discordância pode ser atribuída a diversos fatores, tais como a clareza das mensagens transmitidas, a frequência e os canais de comunicação utilizados, bem como a adequação das informações fornecidas às demandas específicas da função docente. É crucial reconhecer que a comunicação interna desempenha um papel fundamental na coesão e no alinhamento dentro da instituição, sendo um elemento-chave na construção de um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

Diante dessas percepções divergentes, é imperativo que a instituição adote uma abordagem estratégica para aprimorar suas práticas de comunicação interna. Isso pode incluir a implementação de canais mais eficazes, a realização de treinamentos para aprimorar as habilidades de comunicação dos gestores, e a criação de mecanismos para coletar feedback regular dos docentes sobre a eficácia das comunicações.

Além disso, é fundamental que a instituição promova uma cultura de transparência e abertura, onde os educadores se sintam encorajados a expressar suas necessidades e preocupações em relação à comunicação interna. Ao abordar esses desafios de maneira proativa, a instituição estará não apenas atendendo às expectativas dos docentes, mas também fortalecendo a confiança e o engajamento de toda a equipe educacional.

A segunda pergunta buscou analisar sobre as oportunidades de desenvolvimento profissional, conforme evidencia o gráfico 2.

Gráfico 2. As oportunidades de desenvolvimento profissional proporcionadas pela instituição contribuem para a sua satisfação docente?



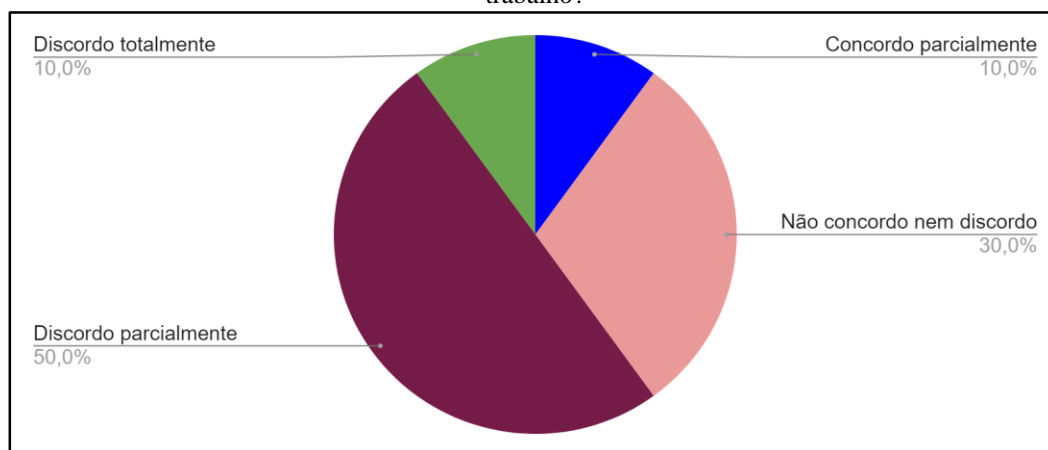
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

Observa-se que uma parte significativa dos docentes demonstra uma forte desconcordância, reconhecendo que as oportunidades oferecidas pela instituição não possuem um impacto positivo em sua satisfação. Este aspecto, revelado pela forte desconcordância de uma parte significativa dos docentes em relação às oportunidades de desenvolvimento profissional, destaca um desafio crucial a ser enfrentado pela instituição. A percepção de que tais oportunidades não contribuem positivamente para a satisfação dos educadores aponta para a necessidade de uma análise mais profunda e personalizada das iniciativas de desenvolvimento oferecidas.

A existência dessas discordâncias sugere que, embora a instituição tenha implementado esforços para promover o desenvolvimento profissional, existe uma lacuna percebida entre as expectativas dos docentes e a efetividade dessas oportunidades. Esse descompasso pode estar relacionado a diversos fatores, como a adequação das temáticas abordadas, a flexibilidade para atender às necessidades individuais e a aplicabilidade prática dos conhecimentos adquiridos.

Em seguida, buscou-se indagar se o ambiente de trabalho e as relações interpessoais influenciam a sua satisfação no ambiente de trabalho

Gráfico 3. O ambiente de trabalho e as relações interpessoais influenciam a sua satisfação no ambiente de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A avaliação sobre a influência do ambiente de trabalho e das relações interpessoais na satisfação docente revela uma diversidade de percepções entre os participantes. A maioria dos professores discordam parcialmente quanto à correlação positiva entre um ambiente de trabalho saudável, relações interpessoais positivas e elevados níveis de satisfação docente. Esta variedade de opiniões destaca a complexidade das interações humanas no contexto educacional e sugere que o ambiente de trabalho e as relações interpessoais desempenham um papel crucial, mas multifacetado, na satisfação dos professores.

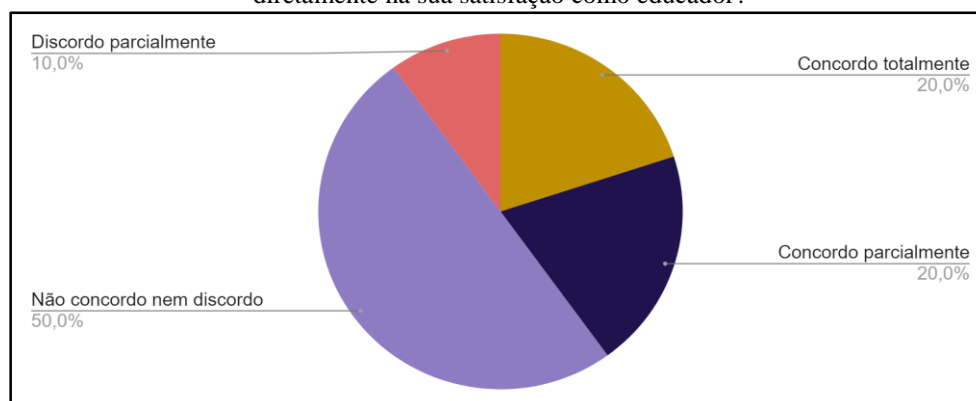
Ao observar a prevalência da discordância parcial, é possível inferir que os educadores reconhecem alguns aspectos positivos em seus ambientes de trabalho e nas relações interpessoais, porém, também identificam áreas passíveis de aprimoramento. Esse posicionamento matizado indica uma compreensão por parte dos professores de que a qualidade do ambiente de trabalho e das relações interpessoais não é uniforme e pode variar em diferentes contextos e momentos.

A discordância reflete a percepção de que, embora existam elementos positivos, há desafios ou aspectos que podem ser melhorados para otimizar o impacto positivo no bem-estar e na satisfação profissional. Essa abordagem equilibrada sugere que os professores reconhecem a importância do ambiente de trabalho e das relações interpessoais, mas também estão conscientes das complexidades envolvidas.

Essa diversidade de percepções ressalta a necessidade de estratégias específicas para fortalecer o ambiente de trabalho e promover relações interpessoais saudáveis na instituição. A implementação de programas de apoio psicossocial, a promoção de práticas de gestão que incentivem o respeito e a colaboração, bem como a criação de espaços para o diálogo aberto e construtivo, podem ser iniciativas valiosas para abordar as nuances identificadas nas respostas dos professores.

Posteriormente, os professores foram indagados se há um reconhecimento e valorização do seu trabalho pela administração escolar.

Gráfico 4. Há um reconhecimento e valorização do seu trabalho pela administração que seja capaz de impactar diretamente na sua satisfação como educador?

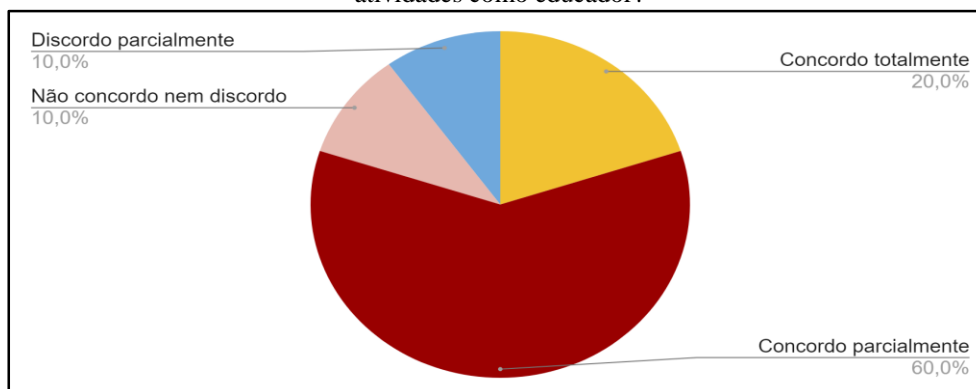


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A avaliação sobre o impacto do reconhecimento e valorização do trabalho pela administração na satisfação dos educadores revela uma gama diversificada de perspectivas entre os participantes. Predominantemente, os professores não concordam e nem discordam com o reconhecimento e a valorização por parte da administração, sugerindo uma neutralidade generalizada. Verifica-se a complexidade da percepção dos educadores em relação à valorização do seu trabalho, indicando a existência de nuances que vão além de uma resposta binária.

A quinta pergunta visou averiguar se as condições físicas e os recursos disponíveis influenciam a satisfação dos professores no desempenho das atividades como educadores. Os resultados podem ser evidenciados no gráfico 5.

Gráfico 5. As condições físicas e os recursos disponíveis influenciam a sua satisfação no desempenho das atividades como educador?



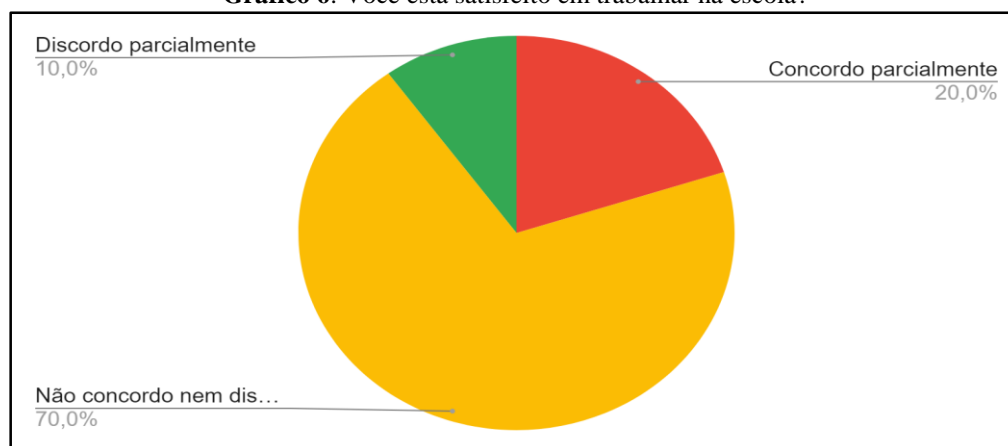
Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A pergunta sobre o impacto das condições físicas e dos recursos disponíveis na satisfação no desempenho das atividades como educador revela uma variedade de percepções entre os participantes. Como resultado, observou-se que a maioria concorda parcialmente, o que indica que os professores reconhecem a importância desses fatores, mas também indicam que há áreas passíveis de melhoria. Essa percepção matizada sugere que, embora as condições atuais possam ser consideradas relevantes, ainda existem aspectos que poderiam ser otimizados para melhorar a satisfação no desempenho das atividades.

Assim, destaca-se a importância significativa das condições físicas e dos recursos disponíveis para a satisfação no desempenho das atividades como educador. Compreender as percepções individuais dos educadores sobre esses aspectos é crucial para a implementação de melhorias direcionadas que contribuam positivamente para o ambiente de trabalho e para a eficácia no exercício da profissão.

Já o gráfico 6, por sua vez, expõe a satisfação dos professores em trabalhar na escola.

Gráfico 6. Você está satisfeito em trabalhar na escola?

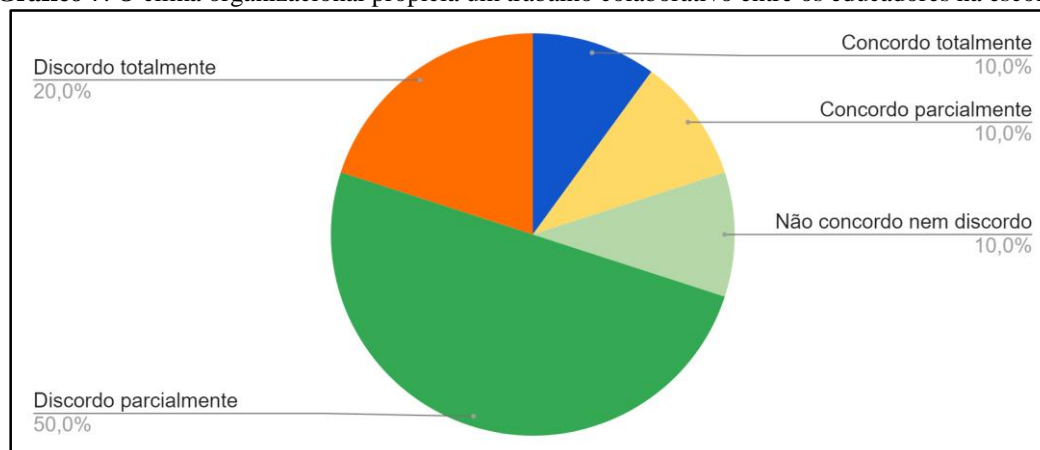


Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A análise das respostas sobre a percepção de trabalhar na escola revela uma variedade de opiniões, onde a neutralidade foi a resposta predominante entre os educadores. A predominância da resposta neutra sugere que a satisfação dos educadores em relação ao seu ambiente de trabalho é um tema que não pode ser facilmente categorizado como positivo ou negativo. A neutralidade pode resultar de uma série de fatores, como uma combinação equilibrada de aspectos positivos e desafios percebidos no ambiente escolar. Essa complexidade pode ser influenciada por diversos elementos, incluindo condições físicas, recursos disponíveis, dinâmica da equipe, suporte administrativo, entre outros.

O gráfico 7 visou analisar se o clima organizacional propicia um trabalho colaborativo entre os educadores na escola.

Gráfico 7. O clima organizacional propicia um trabalho colaborativo entre os educadores na escola?



Fonte: Dados da pesquisa (2023).

A interpretação dos resultados indica que há uma variedade de percepções entre os educadores em relação ao trabalho colaborativo no contexto do clima organizacional da escola. Observa-se que a maioria discorda

parcialmente, ou seja, os educadores percebem limitações na colaboração, indicando desafios que podem estar afetando a eficácia do trabalho em equipe na instituição. A discordância total aponta para uma visão mais negativa, sugerindo que, para alguns, o clima organizacional não é propício para o trabalho colaborativo.

Todavia, alguns educadores têm uma visão bastante positiva, percebendo que o ambiente favorece significativamente a colaboração entre os colegas. Outros têm uma visão mais moderada, reconhecendo a existência da colaboração, mas sugerindo possíveis áreas de melhoria. A presença de respostas neutras destaca que alguns educadores têm uma visão equilibrada ou indecisa sobre a propensão do clima organizacional em promover o trabalho colaborativo. Isso indica uma diversidade de experiências ou uma necessidade de maior clareza sobre as práticas colaborativas na escola.

IV. Conclusão

Diante da realização da pesquisa exploratória de abordagem quantitativa em torno da gestão do clima organizacional e satisfação docente, constatou-se uma diversidade de percepções entre os professores. As análises destacam discordâncias significativas em áreas como comunicação interna, oportunidades de desenvolvimento profissional, reconhecimento pela administração, influência do ambiente de trabalho, condições físicas, satisfação em trabalhar na escola e clima organizacional para o trabalho colaborativo.

No que tange à comunicação interna, a pesquisa destaca a necessidade de aprimoramentos, reconhecendo que a maioria dos docentes expressou discordância em relação à eficácia das práticas existentes. Isso aponta para a importância de uma abordagem estratégica, incluindo canais mais eficazes, treinamentos para gestores e mecanismos de feedback.

Quanto às oportunidades de desenvolvimento profissional, a pesquisa revela uma forte desconcordância por parte dos docentes, indicando que as iniciativas implementadas pela instituição não estão satisfazendo as expectativas. Essa lacuna percebida sugere a necessidade de uma análise mais detalhada das ofertas de desenvolvimento, considerando a adequação das temáticas, a flexibilidade e a aplicabilidade prática.

A análise do ambiente de trabalho e das relações interpessoais mostra uma variedade de percepções, destacando a complexidade das interações humanas no contexto educacional. A discordância parcial reflete o reconhecimento pelos professores de aspectos positivos, mas também a identificação de áreas passíveis de melhoria. Isso ressalta a importância de estratégias específicas para fortalecer o ambiente de trabalho e promover relações interpessoais saudáveis.

A neutralidade predominante na satisfação em trabalhar na escola sugere uma avaliação equilibrada entre aspectos positivos e desafios percebidos, apontando para a necessidade de uma abordagem abrangente para melhorar as condições gerais de trabalho.

Finalmente, em relação ao clima organizacional propício ao trabalho colaborativo, a diversidade de percepções destaca desafios que podem afetar a eficácia do trabalho em equipe. A presença de visões positivas, moderadas e negativas indica a complexidade das experiências dos educadores, sugerindo a necessidade de maior clareza sobre as práticas colaborativas na escola.

Em conclusão, a pesquisa aponta para a importância de ações estratégicas por parte da instituição para melhorar a comunicação interna, alinhar as oportunidades de desenvolvimento profissional às expectativas dos docentes, fortalecer o ambiente de trabalho e as relações interpessoais, abordar questões de reconhecimento e valorização, e promover um clima organizacional mais propício ao trabalho colaborativo. Ao adotar medidas proativas nessas áreas, a instituição estará não apenas atendendo às expectativas dos docentes, mas também fortalecendo a confiança e o engajamento de toda a equipe educacional.

Referências

- [1]. Cruz, A. M. B.; Silva, S. S.; Rodrigues, S. A. M. Gestão De Clima Organizacional No Ambiente Escolar: Estudo Bibliográfico Em Periódicos Publicados Entre 2018 A 2019. *Fac. Sant'ana Em Revista*, Ponta Grossa, V. 5, N. 1, 2021.
- [2]. Fiorese, L.; Martinez, M. Influência Da Cultura E Clima Organizacional Na Qualidade De Vida No Trabalho: Revisão Da Literatura. *Destaques Acadêmicos*, V. 8, N. 1, 2016.
- [3]. Lakatos, E. M.; Marconi M. A. *Fundamentos De Metodologia Científica*. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.
- [4]. Oliveira, E. R.; Paschoalino, J. B. Clima Organizacional De Uma Escola Carioca: O Cotidiano De Uma Instituição Pública. *Momento - Diálogos Em Educação*, V. 30, N. 3, 198–219, 2021.
- [5]. Santos, A. M. S. Et Al. Mapeamento Do Clima Organizacional Em Instituição De Educação Superior. *Revista Gual*, Florianópolis, V. 9, N. 1, P. 177-195, Jan. 2016.
- [6]. Santos, N. M. B. F. *Clima Organizacional: Pesquisa E Diagnóstico*. 2º Ed. Editora Saint Paul, 2021.
- [7]. Vilcanqui, N. M. Et Al. Percepción Del Clima Organizacional En La Escuela Y Su Incidencia En La Educación. *Revista De Investigación En Ciencia De La Educación*, V. 6, N. 22, 2022.