

DIAGNÓSTICO DO CLIMA ORGANIZACIONAL DE UMA ESCOLA MUNICIPAL EM NATIVIDADE- RJ

Lucas Capita Quarto
Pesquisador, Universidade Iguazu – Campus V
lcapitaiv@gmail.com
Sonia Maria da Fonseca Sousa
Pesquisador, Universidade Iguazu – Campus V
Márcia Aparecida de Souza
Pesquisador, Universidade Federal Fluminense
Vyvian França Souza Gomes Muniz
Pesquisador, Universidade Federal Norte Fluminense
Fabio Luiz Fully Teixeira
Pesquisador, Universidade Vale do Paraíba
Eliana Crispim França Luquetti
Pesquisador, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Resumo

O clima organizacional diz respeito à percepção das práticas e comportamentos dos colaboradores dentro da organização. Este é um fator determinante para um bom desempenho dos funcionários e aumento de produtividade das empresas. Apesar do aumento no número de publicações sobre esse tema nos últimos anos, há poucas pesquisas nessa área relacionadas ao setor público. Com isso, a pesquisa tem como objetivo identificar e analisar a satisfação dos colaboradores da referida instituição. A partir dos resultados, notou-se que a maioria das perguntas tiveram a média 3.00 referente ao índice “satisfeito”. Nota-se, também, que a menor média obtida por meio da pesquisa está relacionada ao grau de insatisfação do salário recebido. O diagnóstico evidenciou que os aspectos relacionados à gestão da instituição obtiveram uma média satisfatória na pesquisa, conclui-se que o êxito na instituição de ensino é resultado da boa gestão da atual intendente. Diante desse cenário, pode-se considerar satisfatório o clima organizacional na escola objeto de estudo.

Palavras-Chave: Motivação. Satisfação. Organização.

Introdução

Nota-se, no decorrer dos últimos tempos, um aumento dos estudos acerca do comportamento humano no ambiente laboral, evidenciando a satisfação e

motivação que o colaborador possui em exercer qualquer tipo de atividade em sua organização (FIGUEIREDO, 2012). O interesse por esses fatores surgiu a partir da compreensão de que o ambiente de trabalho surte efeito na qualidade de vida das pessoas e que o índice de satisfação de um indivíduo afeta sua saúde e comportamento.

A preocupação em manter uma boa relação entre a empresa e seus empregados tornou-se um elemento predominante no ambiente organizacional (BEL, 2015). Enquanto uma organização almeja o sucesso em seu mercado atuante, os colaboradores esperam ser recompensados e reconhecidos. Com isso, para tornarem-se competitivas, as organizações precisam conhecer o seu clima organizacional para identificarem fatores determinantes para a satisfação e motivação de seus funcionários.

A pesquisa de clima organizacional dispõe de técnicas e instrumentos capazes de identificar os fatores críticos de uma empresa, permitindo o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho (SANTOS, 2016). O clima organizacional estabelece o ambiente interno de uma empresa, abordando sua atmosfera psicológica, traduzindo a influência que essa surte sobre a motivação e satisfação dos seus participantes (CHIAVENATO, 2009).

De acordo com Vitória (2015), a organização que conhece os aspectos motivacionais de seu capital humano poderá propiciar situações para que os mesmos conquistem os fatores de satisfação pertinentes a uma maior motivação para o exercício laboral. Frente a essa realidade, evidencia-se a importância de identificar os fatores de motivação das pessoas.

O advento da era da informação e da globalização despertou um interesse pelo papel das escolas para que a educação corresponda às exigências do mercado mundial atual (OCDE, 2006). Os professores são responsáveis pela qualidade da educação em uma instituição de ensino. Diante dessa afirmativa, o presente estudo busca responder o seguinte questionamento: Como pode ser considerado o clima organizacional de uma escola municipal no município de Natividade, interior do estado do Rio de Janeiro?

O presente estudo se justifica ao permitir uma análise do clima organizacional de uma escola municipal localizada no município de Natividade – RJ. Com isso, a pesquisa tem como objetivo geral identificar e analisar a satisfação dos colaboradores da referida instituição.

Materiais e Métodos

O presente estudo caracteriza-se como descritivo, de caráter exploratório. O principal objetivo é analisar o nível de satisfação dos trabalhadores por meio de uma pesquisa de clima organizacional, na perspectiva dos docentes de uma escola municipal, situada no município de Natividade-RJ.

A primeira etapa da pesquisa consiste em uma revisão de literatura realizada por intermédio de livros, artigos e dissertações acerca do tema. De acordo com Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida por meio de materiais já elaborados por diversos autores, como livros e artigos científicos, e permite ao investigador o acesso a uma ampla gama de conhecimentos.

Na segunda etapa foi realizada uma pesquisa de campo que é definida por Gil (2008, p. 57) como um “estudo profundo e exaustivo de um ou de poucos objetos, de maneira a permitir o seu conhecimento amplo e detalhado, tarefa praticamente impossível mediante os outros tipos de delineamentos considerados”. A técnica utilizada para coleta de dados foi a entrevista com auxílio de formulário. Segundo Souza (2016), a entrevista é uma técnica utilizada para ampliar o caráter exploratório da pesquisa. O formulário foi elaborado de acordo com a literatura de Sorio (2011), que apresenta como variáveis organizacionais para análise de estudos o trabalho em si; integração setorial e interpessoal; salário; estilo gerencial; comunicação; imagem da empresa e as condições físicas de trabalho.

A terceira etapa diz respeito à análise dos dados obtidos por intermédio da pesquisa de campo. Na quarta etapa, realizou-se o cruzamento das informações. Com o cruzamento das informações, fez-se uma média do grau de satisfação obtido na pesquisa de campo em perspectiva apresentada no questionário. A fórmula utilizada para calcular a média foi a média aritmética simples. E, por fim, na quinta

etapa, foram realizada as considerações da presente pesquisa. As considerações formam a parte central do estudo (GIL, 2008).

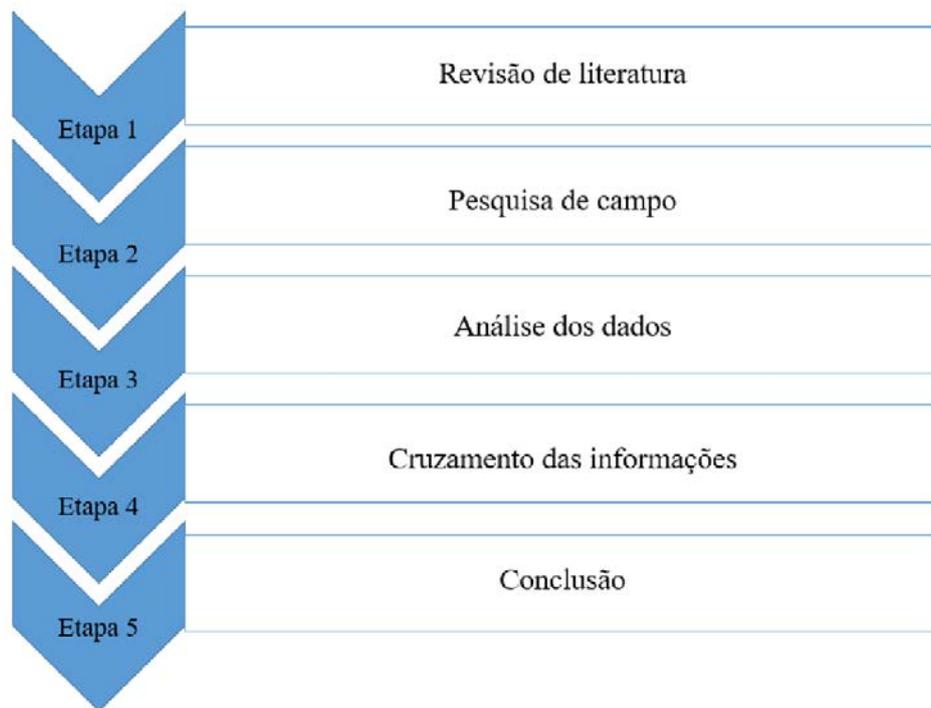


Figura 1 – As etapas da metodologia da pesquisa

Fonte: Elaborado pelos autores

A empresa objeto de estudo

A instituição objeto da pesquisa é uma escola municipal localizada em Natividade, no noroeste fluminense do estado do Rio de Janeiro. A escola foi fundada no ano de 1989. Atualmente, conta com 12 funcionários. A atividade principal da escola é o fornecimento do ensino básico da educação infantil.

Clima organizacional

O clima organizacional é definido por Rahimic (2013) como uma percepção das práticas e comportamentos dos funcionários dentro de uma organização. Para Schneider et al. (1975), o clima organizacional é uma definição da forma como as pessoas experimentam e descrevem os seus ambientes laborais.

De acordo com Barthasar (2014), o clima organizacional envolve a motivação, satisfação, apatia, comprometimento e rotatividade de um trabalhador. Este abrange o comportamento organizacional. O clima organizacional depende de diversos fatores como as condições econômicas, a cultura organizacional, as oportunidades oferecidas aos colaboradores, a escolha da equipe, a forma de liderança e a remuneração (LADEIRA, 2018).

Pode-se considerar o clima organizacional um fator determinante para o desenvolvimento de uma empresa, visto que esse surte efeito na forma como os colaboradores atuam dentro de uma instituição. A forma como um colaborador se sente e se enxerga dentro de uma corporação resultará em seu desempenho operacional. Diante do exposto, as pesquisas de clima organizacional surgem como uma ferramenta de auxílio de gestão. De acordo com Sorio (2011), para realizar uma pesquisa de clima organizacional deve-se analisar o trabalho em si, a integração setorial, salário, estilo gerencial, comunicação, imagem da empresa e as condições físicas de trabalho.

O trabalho em si diz respeito à forma como os colaboradores se sentem satisfeitos com a carga horária de trabalho e o quantitativo de pessoal atuando dentro da organização. A integração setorial e interpessoal avalia o grau de satisfação que um indivíduo possui em relação à cooperação entre as pessoas envolvidas em uma atividade.

Por conseguinte, a imagem da empresa, segundo a percepção do indivíduo, procura reconhecer o sentimento que o colaborador possui pela organização. O estilo gerencial está relacionado ao grau de satisfação com a chefia e a forma de liderança da mesma. A comunicação avalia o conhecimento que as pessoas possuem acerca dos fatos relevantes da empresa.

Finalmente, o salário diz respeito ao grau de satisfação com a remuneração recebida pelos serviços prestados. Em relação às condições físicas do trabalho, deve-se verificar a qualidade das condições de trabalho, como o conforto, segurança, comodidade entre outros.

Satisfação e motivação no trabalho

Conforme Figueiredo (2012, p. 43), “saber o que motiva, e o que satisfaz o homem é um fenômeno que tem despertado o interesse do mundo acadêmico, tendo em vista a influência que o mesmo pode exercer sobre o trabalhador, afetando sua saúde física e mental, atitudes, comportamento social e profissional”.

A partir do século XX, as pesquisas sobre satisfação e motivação no trabalho têm interessado diversos estudiosos ao redor mundo (FRAZÃO, 2016). De acordo com Brandão et al. (2014), o aumento desse interesse se deve ao fato da busca da compressão dos fatores que influenciam na produtividade da organização, bem como a satisfação, motivação e vida pessoal dos trabalhadores.

Dessa forma, relacionando o conceito de satisfação e motivação, salienta-se que ambos desempenham um importante papel na vida dos colaboradores, pois um e outro formam a razão para trabalhar (NETKE, 2013). Todo indivíduo sente-se motivado a trabalhar devido a um fator de recompensa que irá gerar uma sensação de satisfação. Segundo Cortinhas (2014), quanto mais um indivíduo se sentir motivado e satisfeito com o seu trabalho, mais ele demonstrará comprometimento com os objetivos da empresa, contribuindo para um melhor desempenho da instituição.

Motivação no trabalho é definida, por Vilela (2010), como um estado psicológico de disposição ou interesse para realizar uma tarefa. Ainda segundo o autor, a motivação no trabalho é o resultado da junção de fatores internos do indivíduo com os estímulos do ambiente. No que diz respeito à satisfação no trabalho, Ferreira (2011), diz que a satisfação no trabalho surte efeito sobre os aspectos comportamentais, a saúde física e psíquica dos trabalhadores, assim como a própria empresa. A satisfação é uma variável que demonstra como as pessoas se enxergam em relação ao seu trabalho.

Vale mencionar ainda que, conforme Siqueira (2008, p. 266), satisfação no trabalho é “um resultado do ambiente organizacional sobre a saúde do trabalhador e é apontada como um dos três componentes psicossociais do conceito de bem-estar no trabalho”. O autor ainda garante que aferir o nível da satisfação dos colaboradores pode ser utilizado como estratégia de monitoramento do quanto as empresas são capazes de proteger a saúde e bem-estar dos seus funcionários.

Resultados e discussão

Os gráficos a seguir, elaborados pelos autores (2018), demonstram as estatísticas dos aspectos descritos pelos resultados obtidos na pesquisa do clima organizacional. A análise e interpretação das respostas possibilitou mensurar o perfil da equipe.

O perfil dos entrevistados

Buscou-se traçar o perfil dos entrevistados com relação ao gênero, idade e o tempo de atuação, conforme mostram os gráficos abaixo.

A função de cada entrevistado

A escola possui 12 funcionários, destes, 1 diretora, que exerce a função de gestora da instituição; 1 coordenadora pedagógica; 2 merendeiras; 2 coordenadores de turma e 6 professoras.

Percentual de funcionários por faixa etária de idade

De acordo com o gráfico 1, os funcionários da escola que participaram da pesquisa são, em sua maioria, da faixa etária de idade entre 50 a 52 anos, representando 58,30% da amostra com 7 funcionários. Em seguida, a faixa etária entre 29 a 32 anos, com 25% da amostragem, contendo 3 funcionários. E por fim, em sua minoria, a faixa etária de 36 a 48 anos, representando 16,70%, totalizando 2 funcionários apenas. A faixa etária de funcionário é diversificada. A diversidade entre as faixas etárias pode gerar diferentes níveis de satisfação e motivação nos colaboradores, com isso, cabe aos gestores desenvolver políticas para equiparar os objetivos da instituição com os dos seus intendententes.

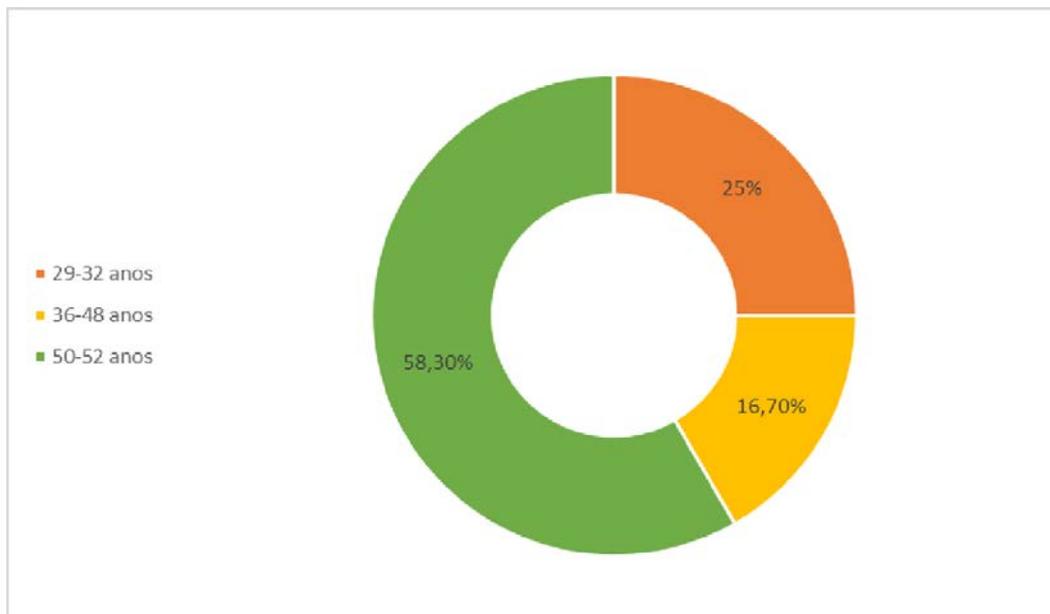


Gráfico 1 – Percentual de funcionários por faixa etária

Fonte: Elaborado pelos autores

Percentual de funcionários por gênero

Ao analisar o Gráfico 2, dados expostos quanto ao gênero, nota-se que maior parte dos entrevistados são do gênero feminino, somando 91,70% do total dos entrevistados, representando 11 funcionários. Enquanto o gênero masculino é representado apenas por 1 funcionário, totalizando 8,30%. Segundo o Censo Escolar de 2015, as mulheres representam 80% do quadro de funcionários de instituições de ensino. Araújo (2010), afirma que esse resultado se deve ao processo histórico da educação no país, em que o magistério era uma ocupação feminina, sendo assim responsável pelo ingresso das mulheres no mercado de trabalho.

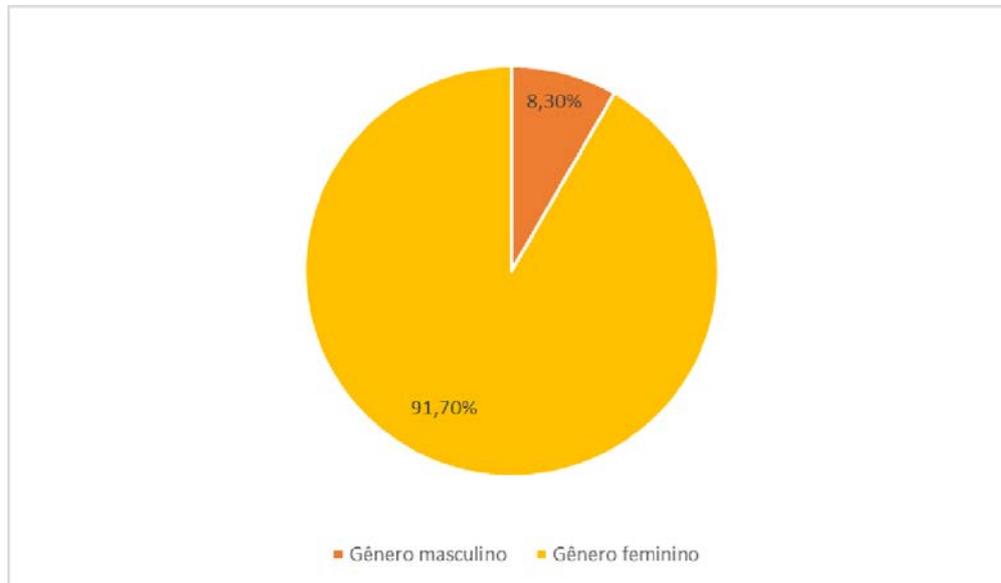


Gráfico 2 – Percentual de funcionários por gênero

Fonte – Elaborado pelos autores

Percentual de entrevistados por tempo de atuação

Perante o exposto no Gráfico 3, nota-se que 66,60% dos entrevistados possuem cerca de 10 a 15 anos de atuação na instituição. Esse percentual representa 8 funcionários. Os demais atuam há cerca de 5 a 8 anos e 19 a 20 anos, ambos representam 16,70% da amostragem. O resultado evidencia que os entrevistados possuem uma familiaridade com o ambiente escolar e a instituição em si, esse fato pode favorecer a realização de atividades na organização.

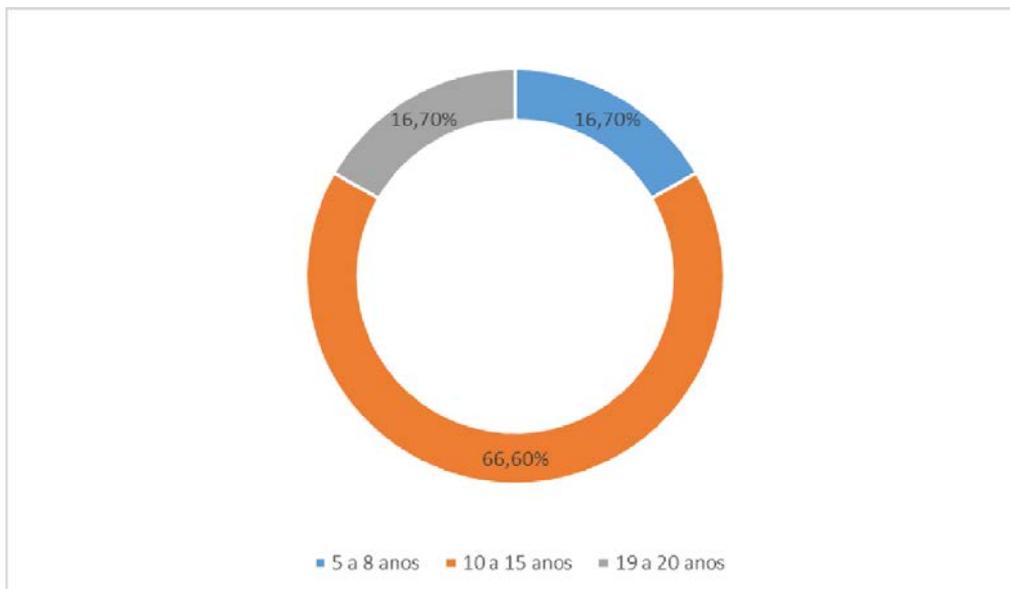


Gráfico 3 – Percentual de entrevistados por tempo de atuação

Fonte: Elaborado pelos autores

Resultados dos índices de satisfação dos entrevistados

Em relação aos entrevistados, vale destacar que a grande maioria é do gênero feminino, somando 91,70% do total. A faixa etária é diversificada, porém a maioria dos funcionários possui entre 50 a 52 anos de idade. Os entrevistados possuem cerca de 10 a 15 anos de atuação na instituição.

Após a pesquisa de campo com o auxílio de formulário, realizou-se uma análise dos dados e, posteriormente, foi realizado um cruzamento das informações que serão apresentadas por meio de uma média.

Média das notas referentes à satisfação dos funcionários

De acordo com as médias do grau de satisfação dos funcionários, observa-se que a maioria das perguntas tiveram a média 3.00 referente ao índice “satisfeito”. Nota-se também que a menor média obtida por meio da pesquisa está relacionada ao grau de insatisfação com o salário recebido.

Tabela 1 – A média das notas da pesquisa

MÉDIAS DAS NOTAS DA PESQUISA

Satisfação com a carga horária de trabalho	3.00
Satisfação com o número de funcionários presente na instituição	3.00
Satisfação com o grau de cooperação entre os seus colegas de trabalho	3.10
Satisfação com o com salário	2.30
Satisfação com satisfação com a chefia	3.00
Satisfação com o grau de conhecimento sobre os fatos relevantes da instituição	3.00
Satisfação em fazer parte da equipe da empresa	3.00
Satisfação em sentir-se confortável em trabalhar na instituição	3.25
Satisfação em sentir-se motivado pelos gestores da instituição	3.75

Fonte: Elaborado pelos autores

De acordo com a média das notas da pesquisa, os entrevistados, em geral, demonstram estar satisfeitos com os aspectos apresentados para análise do clima organizacional da referida instituição. Com o formulário, pôde-se observar, a média de 3.00 referente ao índice “satisfeito”. A menor média obtida na entrevista está relacionada com o salário. Com isso, nota-se que o salário atribuído aos colaboradores não condiz com o esperado pelos mesmos, tornando-se um grande fator de insatisfação.

Vale mencionar que os critérios que atingem maior grau de satisfação foram: satisfação com o grau de cooperação entre os seus colegas de trabalho, satisfação em sentir-se confortável em trabalhar na instituição e satisfação em sentir-se motivado pelos gestores. Estes apresentam um resultado acima da média. Sendo a satisfação em sentir-se motivado pelos gestores da instituição o índice com a maior média de satisfação entre os demais.

Conclusão

A presente pesquisa tem como objetivo identificar e analisar a satisfação dos colaboradores de uma escola municipal localizada no município de Natividade- RJ. Com isso, buscou-se traçar o perfil dos trabalhadores da referida instituição para, posteriormente, identificar fatores relevantes de satisfação e insatisfação.

O diagnóstico evidencia que os aspectos relacionados à gestora da instituição possuem uma média satisfatória na pesquisa, logo se conclui que o êxito na instituição de ensino é resultado da boa gestão da atual intendente. Diante desse cenário, pode-se considerar satisfatório o clima organizacional na escola objeto de estudo.

Além disso, a análise do clima organizacional permite aos gestores um conhecimento mais amplo de sua gestão e a identificação dos pontos que precisam ser aperfeiçoados dentro de uma organização no que diz respeito ao desenvolvimento dos processos. Tornando-se assim uma avaliação necessária para empresas de pequeno, médio ou grande porte, independente do setor de atuação.

Dessa forma, conclui-se que, apesar do aumento no número de publicações nos últimos anos, notou-se que há poucas pesquisas, nessa área, relacionadas ao setor público e identifica-se a possibilidade de trabalhos futuros que expandam esses estudos relacionados com o tema, a fim de aprofundar os achados da temática clima organizacional e fornecer subsídios para outros pesquisadores.

Referências

ARAÚJO, Márcia. R. L. **A qualidade de vida no trabalho de professores de escolas públicas**. 2010. 104 f. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), Belo Horizonte, 2010.

BARTHASAR, M. T. M. **Clima organizacional: um estudo empírico com as guardas civis municipais da região do ABC.** 2014. 114 f. Dissertação (Mestrado) – Pós-Graduação em Administração, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, São Caetano do Sul, 2014.

BEL, A. J. L.; ZILLE, L. P.; SOARES, M. G. Um olhar sobre a satisfação no trabalho: estudo em organização multinacional do setor de usinagem no estado de Minas Gerais. **Gestão & Planejamento**, Salvador, v. 16, n. 3, p. 310-325, set./dez. 2015.

BERNARDO, K. M. **Qualidade de Vida no Trabalho dos Servidores Administrativos de uma Instituição Federal de Ensino Superior.** 2014. 71 f.

Dissertação (Mestrado) – Curso de Mestrado Profissional em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Catalão, 2014.

BRANDAO, I. F; LIMA, L. C; CABRAL, A. C. A; SANTOS, S. M; PESSOA, M. N. M. Satisfação no serviço público: um estudo na superintendência regional do trabalho e emprego do Ceará. **Revista eletrônica de Administração.** Vol. 20, n. 1, 2014.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** São Paulo: 3ª edição, 2009

CORTINHAS, A. M. V. **Motivação e satisfação no trabalho em contextos sociais e econômicos diferentes – crise e crescimento.** 2014. 87 f. Dissertação (Mestrado) – Departamento de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, Instituto Universitário de Lisboa, 2014.

MOTIVAÇÃO E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM CONTEXTOS SOCIAIS E ECONÓMICOS DIFERENTES – CRISE E CRESCIMENTO FIGUEIREDO, J. M. **Estudo sobre a satisfação no trabalho dos profissionais de informação de um IFES.** 2012. 174 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Mestrado em Sistema de Gestão, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2012.

FERREIRA, A. C. M. **Satisfação no trabalho de docentes de uma instituição pública de ensino superior: reflexos na qualidade de vida.** Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Enfermagem. Universidade Federal de Goiás, Goiânia. 2011.

FRAZÃO, E. B. **Índice de Satisfação no Trabalho e sua relação com o Clima Organizacional entre Servidores de uma Instituição Pública Federal.** 2016. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Catalão, Programa de Pós Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2016.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LADEIRA, G. T. **O clima organizacional e sua influência na qualidade de vida no trabalho:** um estudo de caso em uma Unidade Básica de Saúde no Noroeste do Estado do Rio de Janeiro. 2018. 40 f. Monografia (Graduação) – Curso de Engenharia de Produção, Universidade Iguazu – Campus V, Itaperuna, 2018.

Ministério da Educação. **Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP).** Censo da Educação Básica. Brasília, 2015.

NETKE, D. M. Work motivation and job satisfaction. **Indian Streams Research Journal**, vol. 3, n. 3, 2013.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO - OCDE. **Professores são importantes:** atraindo, desenvolvendo e retendo professores eficazes. São Paulo: Moderna, 2006.

PEREIRA, J. C. **Médias:** Aritmética, Geométrica e Harmônica. 2014. 48 f. Dissertação (mestrado profissional) – Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Matemática, Estatística e Computação Científica, 2014.

RAHIMIC, Z. Influence of organizational climate on job satisfaction in bosnia and herzegovina companies. **Canadian Center of Science and Education. International Business Research;** vol. 6, no. 3; 2013.

SANTOS, D. D. **Clima organizacional em escolas públicas municipais:** a percepção dos docentes de Formiga - MG.2016. 64 f. Monografia (Tecnólogo) – Curso Superior Tecnólogo em Gestão Financeira, Instituição Federal de Minas Gerais, Formigas, 2016.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional:** análise de um modelo pós-cognitivo. Tese (Doutorado) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

SCHNEIDER, B.; SNYDER, R. A. Some relationships between job satisfaction and organizational climate. **In Journal of Applied Psychology**, v.60, pp. 318-328, 1975.

SORIO, W. **Pesquisa de clima organizacional.** Disponível em: <http://www.rh.com.br/Portal/Motivacao/Artigo/7070/pesquisa-de-clima-organizacional.html>. Acesso em 15 de junho de 2018.

SOUZA, J. V. F. **Diagnóstico organizacional da farmácia universitária da UNIG Campus V.** 2016. 44 f. Monografia (Graduação) - Curso de Engenharia de Produção, Universidade Iguazu, Itaperuna, 2016.

VILELA, A. V. **A importância da motivação e sua influência no ambiente de trabalho.** Monografia (Curso de Especialização) – Curso de Pós-Graduação em “latu-sensu” em Gestão de Recursos Humanos, Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2010.

VITÓRIO, E. E. G. **Teorias de motivação de pessoas, aplicadas nas organizações públicas fortemente hierarquizadas.** 2015. 206 f. Tese (Doutorado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2015.