

## **CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO COM OS PROFESSORES DA ESCOLA ESTADUAL PROFESSORA HELENA PRATES.**

### **Autoria**

**JOSIANE RODRIGUES PEREIRA**  
ADMINISTRAÇÃO/FACULDADES SANTO AGOSTINHO

### **Professor Orientador**

**ROBERTO RODNEY FERREIRA JUNIOR**

### **Resumo**

O estudo do clima organizacional tem como principal finalidade identificar os fatores que influenciam na produtividade dos funcionários e desempenho dos mesmos, possibilitando através de sua pesquisa verificar os pontos positivos e negativos dentro da organização. Este artigo tem por objetivo demonstrar a importância do estudo do clima organizacional na Escola Estadual Professora Helena Prates, identificando fatores intervenientes do clima organizacional; tal como a necessidade de assinalar através deste estudo o estímulo ao crescimento pessoal, profissional e melhoria do ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo de natureza descritiva e qualitativa com estudo de caso. Foi utilizada pesquisa através de levantamento de opinião, via questionário composto por 40 questões e aplicada para 47 professores da instituição. Para análise estatística dos dados, foi utilizada a planilha eletrônica Excel para a elaboração de tabelas e gráficos. O estudo nos permitiu determinar fatores que interferem no clima organizacional da instituição e traçar um perfil dos professores, estes predominantemente do sexo feminino (70,2%), com idade média de 31 a 45 anos, casados (48,8%), com escolaridade de Graduação/ Especialidade; trabalham em até 02 instituições de ensino (53,2%) e (76,6%) são dedicados apenas a profissão de docente. Os estudos revelaram que os profissionais se sentem parcialmente satisfeitos com o clima organizacional da instituição, onde 38% sentem que o seu trabalho é extremamente valorizado pela instituição. Mesmo com alguns fatores intervenientes negativos, pode-se concluir que a grande parte dos professores são motivados não pelo salário e sim pela força de vontade de educar os seus alunos.

## **ÁREA TEMÁTICA: ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**

História da Administração. Pensamento crítico. Gênero, raça e diversidade. Comportamento organizacional. Gestão de conflitos. Estruturas organizacionais.

**CLIMA ORGANIZACIONAL: UM ESTUDO DE CASO COM OS PROFESSORES  
DA ESCOLA ESTADUAL PROFESSORA HELENA PRATES.**

## **RESUMO**

O estudo do clima organizacional tem como principal finalidade identificar os fatores que influenciam na produtividade dos funcionários e desempenho dos mesmos, possibilitando através de sua pesquisa verificar os pontos positivos e negativos dentro da organização. Este artigo tem por objetivo demonstrar a importância do estudo do clima organizacional na Escola Estadual Professora Helena Prates, identificando fatores intervenientes do clima organizacional; tal como a necessidade de assinalar através deste estudo o estímulo ao crescimento pessoal, profissional e melhoria do ambiente de trabalho. Trata-se de um estudo de natureza descritiva e qualitativa com estudo de caso. Foi utilizada pesquisa através de levantamento de opinião, via questionário composto por 40 questões e aplicada para 47 professores da instituição. Para análise estatística dos dados, foi utilizada a planilha eletrônica Excel para a elaboração de tabelas e gráficos. O estudo nos permitiu determinar fatores que interferem no clima organizacional da instituição e traçar um perfil dos professores, estes predominantemente do sexo feminino (70,2%), com idade média de 31 a 45 anos, casados (48,8%), com escolaridade de Graduação/ Especialidade; trabalham em até 02 instituições de ensino (53,2%) e (76,6%) são dedicados apenas a profissão de docente. Os estudos revelaram que os profissionais se sentem parcialmente satisfeitos com o clima organizacional da instituição, onde 38% sentem que o seu trabalho é extremamente valorizado pela instituição. Mesmo com alguns fatores intervenientes negativos, pode-se concluir que a grande parte dos professores são motivados não pelo salário e sim pela força de vontade de educar os seus alunos.

**Palavras-chave:** Gestão de Pessoas; Clima Organizacional; Motivação.

## **1. INTRODUÇÃO.**

O estudo do clima organizacional tem como principal finalidade identificar os fatores que influenciam na produtividade dos funcionários e desempenho dos mesmos, possibilitando através de sua pesquisa verificar os pontos positivos e negativos dentro da organização. Este estudo será feito com base nas perspectivas dos funcionários para com a empresa.

Um dos fatores que influencia e compromete no desempenho de tarefas dos funcionários é a motivação. Para se estudar o grau de motivação dentro de uma organização é necessário ter conhecimento de todos os aspectos do clima organizacional. O funcionário quando motivado passa a ter os mesmos interesses de produtividade e de alcançar as metas necessárias que a organização impõe, ele executa suas tarefas de maneira ágil e com boa qualidade para beneficiar a empresa e a si própria. Na busca de melhorias na vida profissional e pessoal, o colaborador motivado se dispõe a se associar aos interesses e éticas da empresa, trazendo benefícios para ambas as partes.

Nos dias atuais as organizações lidam com a queda de produtividade por parte do desinteresse de funcionários por não serem reconhecidos pelos seus serviços, e assim acabam prejudicando proporcionalmente a empresa.

Desta forma, o clima organizacional torna-se cada dia mais essencial dentro das organizações que buscam proporcionar um bom ambiente de trabalho, que seja propício para que os colaboradores possam executar suas atividades de maneira satisfatória e com excelência com expectativas de reconhecimento perante a empresa.

Perante a estas informações justifica-se o estudo de caso do clima organizacional na instituição de ensino como influenciador na motivação dos funcionários. Vários fatores dentro do clima organizacional podem afetar na produtividade do colaborador, cabendo a organização estar atenta a estas modificações de comportamento de seus funcionários e buscar atender as suas expectativas de vida no ambiente de trabalho, de maneira equilibrada que não venha prejudicar e nem atropelar os princípios da instituição.

A pesquisa tem como foco demonstrar o quão é importante a motivação de professores dentro de uma escola pública, e um dos questionamentos é saber ao certo o que leva ao longo do tempo alguns professores se sentirem desmotivados na sua profissão e fatores que implicam na qualidade do seu trabalho.

Com base nas informações a pesquisa terá relevante importância para a área de educação, tem a finalidade de esclarecer os fatores motivacionais de professores do setor público, mostrando ferramentas que possam ser utilizadas para melhorias na área educacional, que irão contribuir de forma direta com a sociedade, onde hoje parte da população das crianças e adolescentes estudam em escolas públicas.

Este estudo tem também como objetivo explorar as áreas que afetam na produtividade desses professores dentro da instituição, e criar alternativas junto à gestão de melhorias para ambas as partes. De forma geral pretende-se: Avaliar o Clima Organizacional a fim de identificar os fatores intervenientes no ambiente de trabalho dos professores da Escola Estadual Professora Helena Prates, identificar o perfil dos Professores nesta instituição, verificar os aspectos favoráveis e desfavoráveis no ambiente de trabalho visando avaliar o clima organizacional e definir os fatores que influenciam na motivação dos Professores.

## **2. REFERENCIAL TEORICO.**

### **2.1. Administração de Recursos Humanos.**

De acordo com Gil (2014) o estudo da administração dos recursos humanos é baseado como uma abordagem sistêmica. Pelo fato das organizações funcionarem de maneira organizada que se interage entre si, define-se a empresa como um sistema.

Por meio dos Recursos Humanos, é que os demais setores de uma empresa se organizam. As pessoas é que formam a organização, são elas que executam as tarefas, tomam as decisões e controlam os resultados. As empresas que valorizam seus funcionários tendem a reter talentos que as deixam de maneira competitiva no mercado. (ROBBINS, 2012).

Wagner e Hollenbeck (2012) procuram explicar que a administração de pessoas, tem como objetivo dividir as tarefas, e que a execução contínua destas tarefas afeta o comportamento dos funcionários da organização. Por esse motivo a função da empresa é adaptar as pessoas nas estruturas semelhantes à delas mesmas.

Segundo Lacombe (2012) em um programa de desenvolvimento, são quatro tipos de líderes possuem características de desafios e oportunidades diferentes são eles; (relutantes, arrogantes, desconhecidos e ergamaniacos). Os líderes relutantes é o primeiro, que são aqueles que possuem as qualidades para ser um ótimo gerente, mas não se imagina no papel de líder. Existem os líderes arrogantes que acham que já possuem todas as qualidades, mas lhe faltam humildade e empatia.

Os líderes desconhecidos possuem tanto as qualidades como a humildade, porém por conviverem em um grupo fechado, essas habilidades passam

despercebidas. E o último grupo são os ergamaníacos, que por muito trabalhar conseguiram ser recompensados, porém não possuem habilidade de inspirar outras pessoas.

Wagner e Hollenbeck (2012) ainda explicam que a organização bem-sucedida deve reunir diferenças para se tornar competitiva. Os autores abordam também as duas características essenciais para empresas de sucesso são seletividade na contratação e treinamento.

## **2.2. Cultura Organizacional.**

Na visão de Lacombe (2012) toda organização é formada pelo o que os membros pensam, sentem e agem, e cada empresa possui as suas crenças e valores, e assim se origem a cultura organizacional. A cultura ela pode tanto ajudar como prejudicar a organização na busca de alcançar as metas.

Gil (2014) chama a atenção para o tema que para ele é um assunto delicado a ser tratado na administração. Considera-se que a empresa que se adapta melhor com as mudanças ambientais externas, têm menos dificuldades em desenvolver-se, enquanto as mais rígidas em um grau de dificuldade maior param se adaptar.

Segundo Robbins *et.al.* (2011) o conceito de Cultura Organizacional se dá a partir da percepção dos funcionários, da maneira como veem as características da empresa. E não ao fato desses funcionários gostarem ou não destas características. A essência da cultura da organização é baseada em sete características, são elas:

- Inovação
- Atenção aos detalhes
- Orientação para os resultados
- Foco na pessoa
- Foco na Equipe
- Agressividade
- Estabilidade

Para Wagner e Hollenbeck (2012) o conjunto de significados comuns que explicam como as coisas acontecem e o porquê dessas coisas acontecerem dentro da organização é que definem a Cultura Organizacional.

A cultura de uma organização, portanto é a maneira informal e compartilhada de perceber a vida e a participação na organização, que mantém seus membros unidos e influencia o que pensam sobre si mesmos e seu trabalho. Wagner e Hollenbeck (2012, p. 442).

Lacombe (2012) esclarece que a cultura de uma organização é formada através de grupos que possuem definição e características, como países, civilizações e não apenas pequenos grupos.

## **2.3. Importância do estudo o Clima Organizacional nas instituições.**

A percepção da atmosfera da empresa, é que define o clima organizacional, onde conseqüentemente alguns comportamentos poderão induzir ao alto ou baixo nível e absentismo e na rotatividade de funcionários, como exemplo a satisfação dos mesmos pelo trabalho e pela empresa. (BOWDITH e BUONO, 1992).

Na visão de Teixeira (2005), as opiniões, percepções de um grupo, em determinado momento é que definem o clima organizacional e uma empresa.

Como argumentam Robbins e Cabral (2011) às organizações que possuem maior número de colaboradores satisfeitos, tendem a ser bem faladas pelos funcionários, onde os mesmos passam a contribuir com colegas de trabalho, e por criarem expectativas positivas em relação ao trabalho, superando suas atribuições.

Gil (2001, pg. 15) explica que,

Os administradores de recursos humanos de hoje já não podem considerar os empregados como meros recursos de que a organização pode dispor a seu bel-prazer. Precisam tratá-los como pessoas que impulsionam a organização, como parceiros que nela investem seu capital humano e que tem a legítima expectativa de retorno do seu investimento.

Teixeira (2002) procura explicar que mesmo que se compare o clima organizacional de duas organizações, a que tiver melhor salário nem sempre ganhará o título de melhor clima. Ele diz que o aumento de salários e benefícios não garantem a satisfação dos funcionários. Estes querem cada vez mais outras coisas e se a empresa não atender a essas expectativas não adianta investi em dinheiro.

Para Chiavenato (1999) a pesquisa organizacional se caracteriza como a melhor forma de se identificar o clima organizacional de uma empresa. Essa pesquisa tem o objetivo de reunir informações sobre as pessoas de uma determinada organização, sobre as suas opiniões e sensações em relação ao seu ambiente de trabalho.

Segundo (FERREIRA; FORTUNA e TACHIZAWA, 2006) os objetivos e critérios utilizados para uma pesquisa de clima organizacional são:

- Pesquisar a cultura organizacional da empresa;
- Analisar a visão dos empregados em relação à empresa, de sua missão e objetivos;
- Mensurar o grau de satisfação dos colaboradores com os diversos aspectos da empresa;
- Analisar a norma para avaliação da motivação e satisfação, incluindo as necessidades e expectativas dos funcionários;
- Averiguar se há harmonia entre os objetivos dos funcionários com os objetivos da organização; (integração; relação).
- Constatar de há relação entre a satisfação na corporação e a oferta de benefícios e serviços;
- Apurar o nível de ligação entre os departamentos;
- Pesquisar as relações entre empregado no que diz respeito a suas funcionalidades;
- Avaliar os modelos de produtividade;
- Mensurar o nível de envoltura dos empregados com suas funções e encargos, com os clientes e agentes internos e externos. (FERREIRA; FORTUNA e TACHIZAWA, 2006).

De acordo com Luz (2003), as três palavras que caracterizam o conceito de clima organizacional são: satisfação, percepção e cultura. A satisfação é a que mais se destaca direta e indiretamente nos conceitos do clima organizacional, onde se trata da relação da satisfação dos funcionários nas organizações.

Conforme Moscovici (1997), a maneira de lidar com as diferenças das pessoas, determina o clima entre os funcionários, e acarreta influências sobre o

grupo, e também na produtividade, nas relações entre as pessoas, no comportamento organizacional, nos processos de comunicação.

## **2.5. Influência da Liderança no ambiente de Trabalho.**

Para Gil (2014) deve-se desempenhar papel de líder os gestores de recursos humanos, pois na gestão de pessoas é preciso que se vejam mais como colaboradores do que subordinados. Os gestores devem atuar de maneira permanente como líderes, onde a liderança será o prestígio pessoal na direção e a aceitação dos subordinados.

A liderança ocorre a partir do momento que existirem grupos voltados para as mesmas metas. Mas não quer dizer, que o desempenho do grupo para o alcance da meta seja responsabilidade apenas do líder. Esses líderes têm grande importância simbólica para os membros tanto do grupo como os de fora do grupo (WAGNER; HOLLENBECK, 2012).

Lacombe (2012) afirma que para a administração, a liderança vem a ser a influência das ações e comportamentos das pessoas, com o intuito de atingirem as mesmas metas e objetivos em comum, em forma conjunta de princípios e ideias. O líder age de diferentes maneiras com os liderados, conforme a ocasião para alcançar os objetivos empresariais.

Conforme Robbins *et.al.* (2011) nem todo administrador é líder como nem todo líder é administrador, a capacidade de influência do líder fora das normas formais, pode ser mais importante em relação a formal. As organizações precisam de líderes com capacidade de motivar os membros da equipe e criar visões futuras de maneira que os colaboradores também queiram realizar essas visões.

### **2.5.1. Teorias da Liderança.**

O Vínculo da Díade Vertical (VDV) é uma abordagem de liderança, que foca nas características dos subordinados. A teoria esclarece que existem diferentes tipos de relação entre supervisores e subordinados. Nesta mesma abordagem orienta-se ao líder dividir seus subordinados em dois grupos os intragrupos que são aqueles que têm capacidade de realizar tarefas além das que lhe foram propostas. E os extra grupos são aqueles que não querem ou não podem exercer tarefas além do que lhe foram exigidos. (WAGNER; HOLLENBECK, 2012).

O líder que se preocupa com as relações humanas, é aquele que enfatiza o emprego. Sendo que para ele o mais importante são os interesses individuais de cada empregado e o líder voltado para a produção ver os empregados como instrumentos na produção, onde o mais importante é alcançar os objetivos da empresa. (GIL, 2014).

Em Lacombe (2012) ele cita a teoria de Tolstoi onde ele explica que o líder depende das circunstâncias. Sem seguidores não há líder, as circunstâncias quando diferentes necessitam de diferentes líderes.

Lacombe (2012) também expõe a opinião de Kouzes e Posner (2001), sobre a liderança, onde eles acreditam que as pessoas podem fazer diferença na vida uma das outras, e que não tem sentido estudar liderança se não confiarmos que existem pessoas que tem o poder de influenciar as outras.

Pesquisadores da Universidade de Ohio no final de 1940 identificaram duas dimensões responsáveis por mostrar a opinião dos funcionários em relação ao líder. A estrutura de iniciação é o líder que padroniza tarefas, delegando a cada funcionário uma função. A consideração é o líder que mantém relações pessoais com funcionários, relações de amizade, confiança e respeito (ROBBINS, 2011).

Presume-se que o líder tem o papel e induzir os seus subordinados a atenderem as perceptivas de resultados e objetivos que organização impõe a cada um deles e cabe ao líder motiva-los para que estes cumpram com suas obrigações de maneira produtiva e satisfatória para si mesmos.

## **2.2 Os estudos sobre Motivação e o seu impacto nas organizações.**

Segundo Robbins (2011) pesquisas realizadas mostra que funcionários quando de bom humor possuem um maior desempenho na realização de suas tarefas e em outra pesquisa a realimentação dado ao funcionário eleva sua motivação. Assim funcionários animados que desempenham melhor as tarefas, conseqüentemente recebem um *feedback* positivo, que reforça na sua motivação.

A motivação segundo Gil (2014) é a principal razão da produtividade dos funcionários. Empregados comprometidos tendem a serem valorizados dentro da empresa. Porém as motivações destes funcionários dependem da satisfação de suas necessidades.

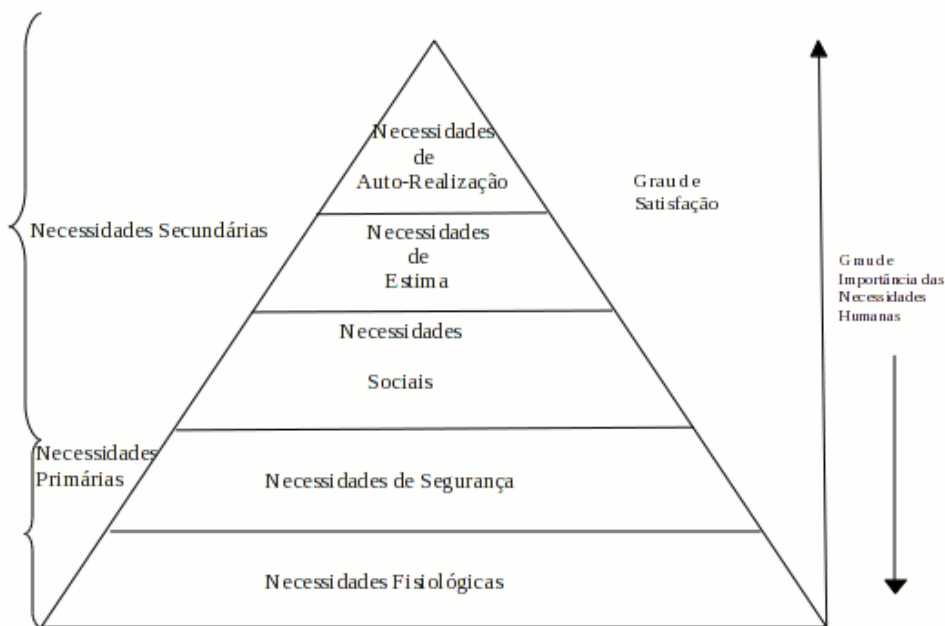
Dubrin (2008) explica que as pessoas são motivadas ao alcançar determinada meta com objetivo de satisfazer uma de suas maiores necessidades. Os funcionários hoje podem ser motivados a partir do momento que a empresa concede oportunidades de satisfazer suas necessidades básicas, como exemplo segurança e salário.

É necessário considerar a diversidade para que o administrador conheça cada funcionário profundamente, pois cada pessoa é motivada por motivos distintos. O estudo do comportamento organizacional enfatiza a capacidade que o líder possui para motivar seus subordinados, por isso a importância deste estudo. (LACOMBE, 2012).

Os motivos é que impulsionam e mantém o comportamento dos indivíduos. São, por assim dizer, as molas da ação. Também se pode identificar os motivos com as necessidades e dizer que os indivíduos são motivados pelas necessidades. GIL (2014, pg. 203).

Wagner e Hollenbeck (2012) destaca a teoria das necessidades de Maslow, onde as necessidades são divididas em cinco tipos e todo ser humano necessita da realização destas necessidades. Ele ainda destaca que as necessidades de grau inferiores quando já realizadas é que podem influenciar na motivação dos graus mais altos. A figura abaixo demonstra a teoria de Maslow sobre as necessidades de satisfação.





**FIGURA 01: Representação da Teoria de Maslow.**

Fonte: Chiavenato (2009, pg. 53).

### 3. METODOLOGIA.

Este trabalho científico teve como principal objetivo identificar os fatores que comprometem no clima organizacional em uma instituição de ensino, do setor público. Onde a pesquisa foi qualificada como descritiva e qualitativa, e abordado o tema através de um estudo de caso.

Segundo Cervo e Bervian (2002) a pesquisa descritiva busca através de variáveis registrar, observar e analisar sem manipular os dados coletados.

De acordo com Marconi e Lakatos (2011), a análise e as interpretações que descrevem a complexidade do comportamento humano se caracterizam como a metodologia qualitativa, que proporciona análise mais detalhada.

Cervo e Bervian (2002, p. 67) descrevem,

“Estudo de caso: É a pesquisa sobre um determinado indivíduo, família, grupo ou comunidade que seja representativo do seu universo, para examinar aspectos variados e sua vida”.

Marconi e Lakatos (2011) explicam que quando realizado um estudo de caso qualitativo não se deve antecipar um esquema de variáveis, problemas e hipóteses, pois não há uma estratégia estrutural.

A pesquisa será realizada através de estudos bibliográficos e aplicação de questionários aos professores que trabalham na instituição de ensino público, com intuito de identificar os fatores contribuintes do clima organizacional. E após apuração os dados coletados, serão apresentados os pontos positivos e negativos deste ambiente de trabalho.

Cervo e Bervian (2002, P. 66) esclarecem que,

A pesquisa bibliográfica constitui parte da pesquisa descritiva ou experimental, quando é feita com intuito de recolher informações e conhecimentos prévios acerca de um problema para o qual se procura resposta acerca de uma hipótese que se quer experimentar.

Através de referências teóricas de estudos bibliográficos é que a pesquisa bibliográfica busca esclarecer um problema. Na maioria dos casos procura compreender e averiguar as contribuições de estudo científicos do passado sobre um problema, assunto ou tema. (CERVO; BERVIAN, 2002).

A análise, a partir da classificação ordenada dos dados, o confronto dos resultados das tabelas e das provas estatísticas, quando empregadas, procura verificar a comprovação ou não das hipóteses de estudo. (CERVO; BERVIAN, 202 P. 74).

O questionário é formado por um conjunto de perguntas relacionado com foco em um problema. Seno o método mais utilizado, pois tem como finalidade através das questões coletas e dados alcançar respostas ao que se deseja. (CERVO; BERVIAN, 2002).

#### 4.RESULTADOS E DISCUSSÃO.

Diante nas informações coletadas na pesquisa executada com os professores da Escola Estadual Professora Helena Prates, serão apresentados os resultados obtidos referentes ao clima organizacional na percepção dos funcionários.

**QUADRO 01 - Perfil dos Professores.**

	<b>Perfil da Amostra</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>1</b>	<b>Sexo</b>		
	Masculino	14	29,8%
	Feminino	33	70,2%
<b>2</b>	<b>Idade</b>		
	25 a 30 anos	7	14,9%
	31 a 45 anos	25	53,1%
	Acima de 46 anos	15	32,0%
<b>3</b>	<b>Estado Civil</b>		
	Solteiro (a)	15	32,0%
	Casado (a)	22	46,8%
	Viúvo (a)	00	0,0%
	Divorciado (a)	10	21,2%
<b>4</b>	<b>Escolaridade</b>		
	Pós-Graduação/ Especialização	03	85,1%
	Mestrado	02	15,0%
	Doutorado	00	0,0%
	Pós-Doutorado	00	0,0%
<b>5</b>	<b>Em quantas Instituições você trabalha atualmente</b>		
	Apenas 1	18	38,3%
	De 01 a 02	25	53,2%
	De 03 a 04	4	8,5%
<b>6</b>	<b>Você tem outro emprego além de docente</b>		
	Sim	11	23,4%
	Não	36	76,6 %

<b>7</b>	<b>Qual o tipo de vínculo empregatício?</b>		
	Concurso efetivo	29	<b>62,0%</b>
	Contrato de curta duração	18	<b>38,0%</b>
	Prestação de serviço	00	<b>0,0%</b>
	Horista- Carteira assinada	00	<b>0,0%</b>
<b>8</b>	<b>TOTAL</b>	<b>47</b>	<b>100</b>

Fonte: Pesquisa do (a) autor (a) 2017.

#### **4.1. Gênero dos entrevistados.**

A apuração dos dados da pesquisa realizada mostra que 14,3% dos colaboradores da Escola Estadual Professora Helena Prates são masculinos e 33,7% são do sexo feminino. Divulga-se a partir destes dados que as mulheres possuem maior espaço no cargo de docente nesta escola. Nas escolas normalmente se percebe o maior número de professoras do que professores isso se explica pelo fato maternal, que as escolas buscam trazer para as escolas, para conforto das crianças.

#### **4.2. Idade.**

Na pesquisa percebe-se que 21,0% dos professores entrevistados têm idade de 25 a 30 anos, 75% de 31 a 45 anos, 4,0% acima de 46 anos. É notável através de estes dados perceberem que a idade média dos professores da escola professora Helena Prates está entre 31 a 45, é pessoa com uma maior experiência na área de docente.

#### **4.3. Estado Civil.**

Perante os dados coletados dos 47 e sete profissionais entrevistados, 22 são casados (22,5%), 15 são solteiros (15,3%) e 10 divorciados (10,2%). Predomina-se que em uma maioria os professores da escola pesquisa são casados.

#### **4.4. Em quantas instituições trabalha atualmente.**

A pesquisa mostra que 25,5% dos professores desta instituição trabalham em até 02 escolas de ensino, 4,9% de 3 a 4 instituições e 18,4% somente nesta instituição de ensino. Nota-se que a vida profissional da grande parte destes profissionais, tem certa estabilidade por trabalharem em dois empregos.

#### **4.5. Fatores intervenientes no ambiente de trabalho.**

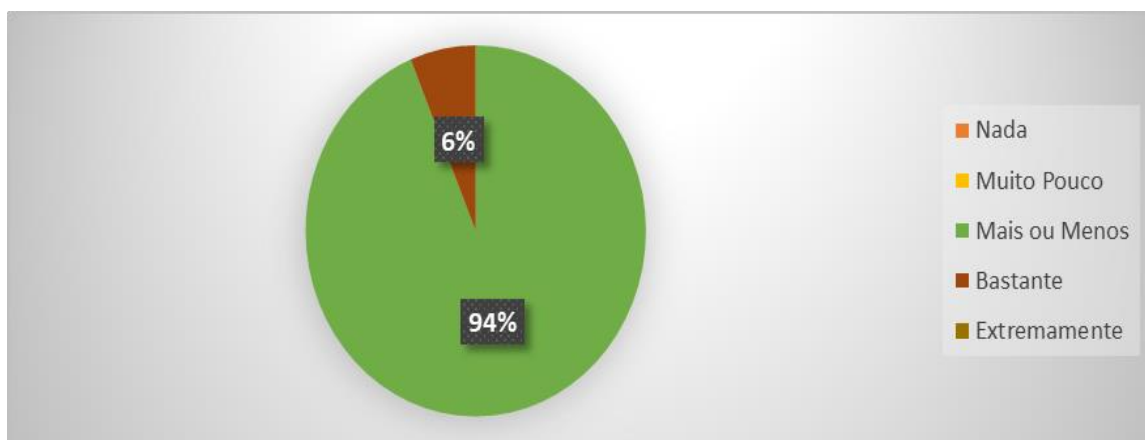
##### **4.5.1 O ambiente de trabalho favorece na execução das atividades.**

De acordo com Coda (1993) o nível de satisfação dos colaboradores de uma empresa, é medido através do clima organizacional, onde este tem como objetivo avaliar toda realidade da empresa, tais como a cultura, comunicação, a assimilação do funcionário com a empresa, as políticas de RH, a forma de gestão e o reconhecimento profissional.

Na opinião dos entrevistados o ambiente que a escola oferece para execução das aulas e atividades não é adequado, onde 6% dos entrevistados disseram estar bastante satisfeitos com as instalações e 94% opinaram que não são tão boas.

Muitas das vezes a falta de estrutura acaba prejudicando a qualidade de ensino e conteúdo a serem passados aos alunos.

Como mostra o Gráfico 01 abaixo:



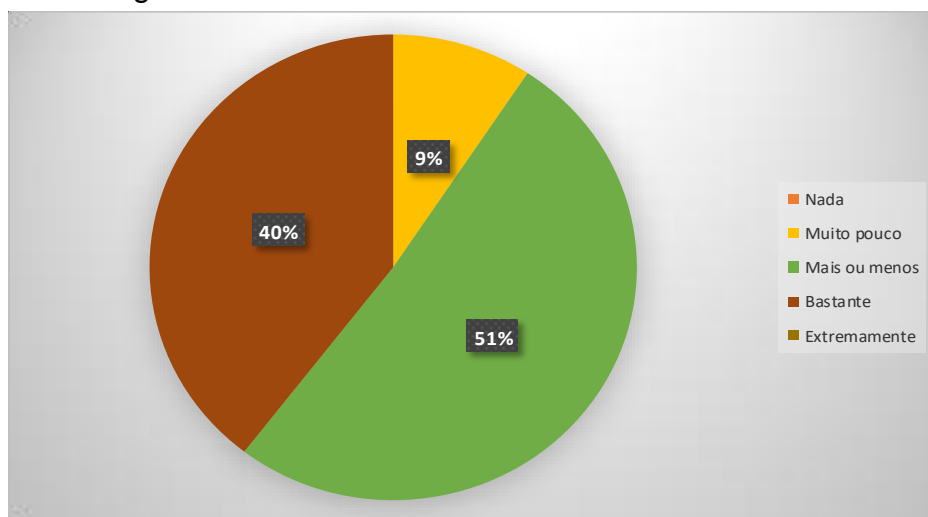
**GRÁFICO 01: O ambiente de trabalho favorece na execução das atividades**

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

#### 4.5.2. A instituição é um local seguro para se trabalhar.

A pesquisa mostra que uma grande parte dos professores não acham seguro o seu local de trabalho, onde foram apurados os dados e 9,0% dos entrevistados acham que a escola é muito pouco segura, 51,0% marcaram mais ou menos e 40,0% disseram estar bastante satisfeitos com a segurança. Conclui-se que mais da metade destes profissionais trabalham com certa insegurança no seu local de trabalho.

Segundo Gráfico 02:



**GRÁFICO 02: A instituição é um local seguro para se trabalhar.**

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

#### 4.6. Fatores que influenciam na motivação dos Professores.

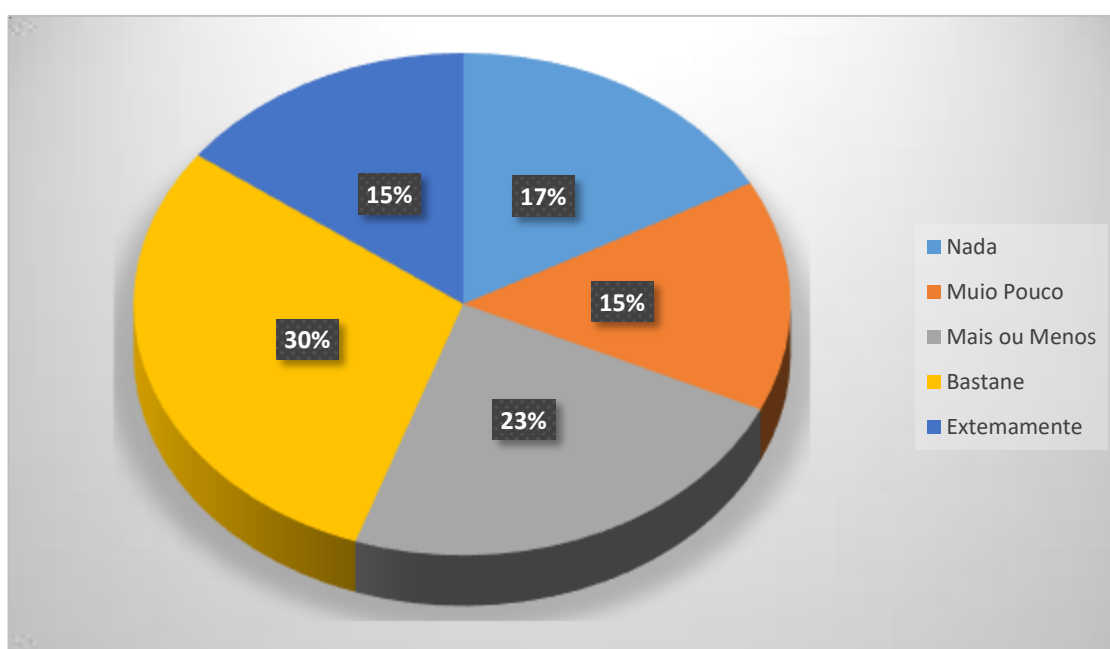
##### 4.6.1. Você visualiza crescimento profissional dentro desta instituição.

Diante das informações coletadas foi revelado que 23,4% dos profissionais consideram mais ou menos a possibilidade de crescimento profissional,

14,9% dos professores acham muito pouco provável o crescimento profissional dentro da instituição, e a mesma porcentagem 14,9% acham extremamente alta as chances de terem um avanço profissional na escola. Já 17,0 % dizem não ter chance alguma de crescimento profissional e outros 29,8% concluem que é bastante possível o progresso profissional na instituição.

Segundo Motta (1986), as pessoas possuem perspectivas de objetivos a serem alcançados, e agem com intenção de alcança-los de acordo com a realidade em que se encontram. E as expectativas dependem muito das atitudes e crenças de cada indivíduo.

O Gráfico 03 abaixo mostra a atual situação de expectativas que possuem os professores para com a instituição. Nota-se que a escola estadual Professora Helena Prates, preocupa-se em fazer com que o seu funcionário, tenha uma alta expectativa de avanço em sua carreira profissional.



**GRÁFICO 03: Você visualiza crescimento profissional dentro desta instituição.**

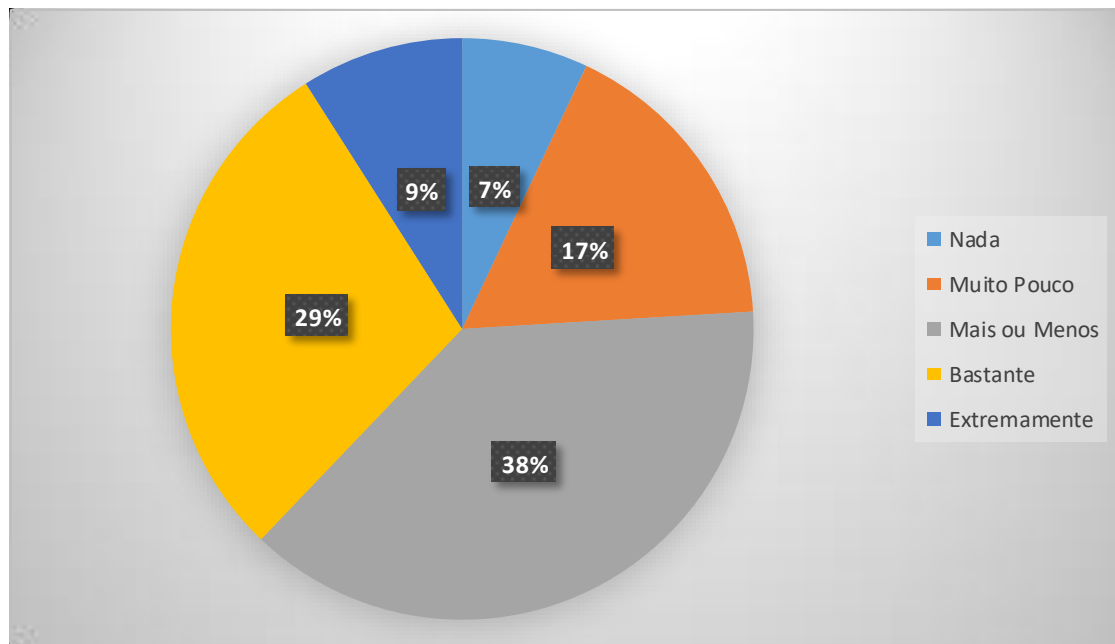
Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

#### 4.6.2. Acho justo o meu salário.

Com a análise dos dados apurados, observou-se que certa de 53,2% dos profissionais entrevistados acham muito pouco justo o salário que recebem, outros 40,4% dos professores consideram mais ou menos justo, e 6,4% acreditam ser bastante justo o salário que ganham.

Em contrapartida, 7,0% dos entrevistados, identificam que o seu trabalho não é de forma alguma reconhecido, e 17,0% deles acreditam não ser nem um pouco valorizado. Porém 38,0% opinaram que o seu trabalho seria mais ou menos valorizado, outros 28,8% se sentem bastante valorizados em relação ao seu trabalho e por fim 9,0% reconhecem ser extremamente valorizados. Mesmo os profissionais achando injusto os seus salários, estes são motivados no seu trabalho não pelo salário, mas sim por reconhecimento profissional feito pela instituição de ensino.

Como mostra o Gráfico 04 abaixo:



**GRÁFICO 04: Considero que o meu trabalho é valorizado.**

Fonte: Dados da Pesquisa, 2017.

#### **4.7 Pontos positivos e negativos que interferem no clima organizacional.**

Por meio dessa pesquisa os professores apontaram como fatores negativos, a falta de participação da família dos alunos, na educação da escola. Uma grande parte dos alunos age com desinteresse e falta de perspectiva de vida. E não buscam estudar quando estão em sala de aula, pelo contrário, eles tratam o professor com falta de respeito, quando estes tentam aconselhar e ajudar ao aluno. Segundo os entrevistados a ausência dos pais acompanhando o comportamento dos filhos na escola, gera certa ausência de valores para o convívio social.

Como fatores positivos, pode-se perceber que a recente mudança da diretoria da escola, favoreceu para mudanças e criação de projetos escolares. A força de vontade dos professores para conseguir ajudar a escola e seus alunos também foi abordada como ponto positivo. Os Recursos Humanos são considerados um forte aliado que implantou melhorias na instituição como: Informatização, recursos audiovisuais entre outros e por fim o trabalho em equipe dos profissionais auxilia para atingirem melhores resultados de ensino.

#### **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.**

O clima organizacional é um fato de extrema importância para uma instituição de ensino, pois quando se tem um ambiente de trabalho favorável para se exercer as atividades e um bom convívio social com os colegas de trabalho, os professores conseguem atingir o seu objetivo final, que é a educação para todos.

Através da pesquisa e estudo realizado, foram alcançados todos os objetivos almejados. Tendo em vista que o clima organizacional da instituição na opinião dos professores tem como maior fator negativo o comportamento dos alunos, e desinteresse da família para com a educação de ensino dos seus filhos, e em relação a segurança da escola 60,0% dos professores se sente vulnerável a algum

tipo de violência na escola e 40,0% julgam estarem bastante seguros em seu ambiente de trabalho.

Em relação à interatividade entre os funcionários obteve-se um bom resultado, onde foi identificada como maior força da organizacional a convivência entre os colegas de trabalho e as decisões que são tomadas pela diretoria da escola. Diante das informações obtidas é importante ressaltar que o estímulo para crescimento profissional mantém uma melhoria contínua no ambiente de trabalho. Onde 38,0% no total dos professores sentem que o seu trabalho é bastante ou extremamente valorizado pela instituição, porém outros 38% tem a percepção que são mais ou menos valorizados e os demais 24% dos entrevistados opinaram por não terem nem um tipo de valorização profissional. Como medida estratégica percebe-se que a mudança da diretoria auxiliou de certa maneira a percepção dos professores no seu ambiente de trabalho.

Deste modo fica explícito o quão é importante o estudo de clima organizacional nas instituições, para assim serem identificados fatores que interferem na produtividade dos funcionários, na qualidade de ensino a ser transmitido. A maneira como os funcionários se sentem motivados também diz muito sobre a organização, como foram esclarecidos mesmo os professores não concordando com o salário que recebem, outras expectativas são identificadas e esperadas em relação a sua qualidade de vida no seu trabalho. Cabe à instituição estarem sempre atentas às necessidades de seus funcionários para assim conseguirem em um todo transferir uma educação de qualidade para os alunos.

## **REFERÊNCIAS:**

BOWDITCH, James L.; BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia Científica**. 5ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 9ª. Tiragem. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

CODA, R. **Estudo sobre clima organizacional traz contribuição para aperfeiçoamento de pesquisa na área de RH**. São Paulo: Revista do Instituto de Administração da USP, n. 75, dez. 1993.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

FERREIRA, V.C. P.; FORTUNA, A. A. M.; TACHIZAWA, T. **Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5ª. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006;

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: Enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2014.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

LACOMBE, Francisco J. M. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LAKATOS, Eva Maria.; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 6ª. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

LUZ, Ricardo. **Gestão do Clima Organizacional**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2003.

MOSCOVICI, Fela. Rio de Janeiro: José Olympio, 1997.

MOTA, Paulo Roberto. **Todo mundo se julga vitorioso, inclusive você: a motivação e o dirigente**. Revista de Administração Pública. jan. / mar. 1986.

ROBBINS, S. P.; JUDGE, T. A.; SOBRAL, F. **Comportamento Organizacional**. Tradução Rita de Cássia Gomes. 14ª. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

TEIXEIRA, José Emídio. **Clima Organizacional: Empregados Satisfeitos fazem bem aos Negócios**. Manual de Gestão de Pessoas e Equipes. São Paulo: Gente, 2002.

WAGNER, John A.; HOLLENBECK, John R. **Criando Vantagens Competitivas**. Tradução Silvio Floreal Antunha. 3ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.