

CLIMA ORGANIZACIONAL: A SATISFAÇÃO DOS PROFESSORES NO AMBIENTE ESCOLAR NA REDE PÚBLICA DE ENSINO

Midhiã Pequena de Souza ¹ (SECAL)

Resumo: presente estudo tem por objetivo analisar o nível de satisfação dos professores atuantes na educação profissional de uma escola pública situada na cidade de Ponta Grossa, pesquisa feita através de um questionário de pesquisa de clima organizacional. Os resultados mostraram a presença de fatores ambientais e motivacionais como causadores de satisfação, destacando-se: gostar do trabalho que realiza (67%), estabilidade (41%) e ambiente de trabalho carga horária (29%) dentre outros. Quanto aos fatores que causam insatisfação, destacam-se: salário (59%), sobrecarga de trabalho (35%) e profissão desgastante (41%). Os resultados obtidos nesse estudo demonstram que a escola vem conseguindo satisfazer a maior parte do corpo docente pesquisado em relação a muitos aspectos. Conclui-se, ainda, que o clima organizacional da escola pesquisada, segundo a percepção dos docentes, pode ser considerado positivo.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Motivação. Satisfação no Ambiente de Trabalho.

ORGANIZATIONAL CLIMATE: TEACHER SATISFACTION IN THE SCHOOL ENVIRONMENT

Abstract: *The present study aims to analyze the level of satisfaction of teachers working in the professional education of a public school located in the city of Ponta Grossa, through an organizational climate survey questionnaire. The results showed the presence of environmental and motivational factors as cause of satisfaction, especially: liking the work that is done (67%), stability (41%) and working hours workload (29%) among others. Concerning the factors that cause dissatisfaction, salary (59%), work overload (35%) and exhausting profession (41%) stand out. The results obtained in this study demonstrate that the school has been able to satisfy most of the researched faculty in many aspects. It is also concluded that the organizational climate of the researched school, according to the teachers' perception, can be considered positive.*

Keywords: *organizational Climate. Motivation. Satisfaction in the work environment*

¹ Especialista em Gestão Empresarial e Recursos Humanos – Professora, Supervisora de Recursos Humanos (FACULDADE SANTA AMÉLIA - SECAL). Email:midhia.souza@outlook.com

1. INTRODUÇÃO

O clima organizacional refere-se às relações humanas dentro do trabalho, que contribuem para satisfação ou insatisfação na organização. Ele reflete como as pessoas interagem umas com as outras, qual o nível de confiança, credibilidade e respeito entre seus gestores e demais colegas de trabalho. Quanto mais aparentes forem essas características, melhor será o ambiente. O clima não pode ser tocado ou visualizado mas pode ser sentido, influenciando diretamente na motivação, no desempenho e na satisfação das pessoas.

Estar atento ao clima organizacional, é medir através de diferentes métodos, como estão as pessoas e seu ambiente, na intenção de prevenir o descontentamento.

A pesquisa de clima, seja em empresa pública ou privada é uma importante ferramenta para identificar como os funcionários se sentem e/ou percebem o clima no seu local de trabalho e os fatores que o influenciam como: as relações interpessoais, ergonomia, salários, benefícios entre outros. Se identificados problemas através dos resultados obtidos pela pesquisa, a gestão deverá solicitar a participação dos envolvidos para que juntos possam sugerir e aplicar ações de melhoria, pois um bom ambiente de trabalho pode aumentar a satisfação de todos os envolvidos, proporcionando uma maior qualidade de vida.

O presente estudo busca demonstrar qual o grau de satisfação, quanto ao clima organizacional dos professores que atuam nos cursos técnicos de uma escola pública de Ponta Grossa.

A pesquisa busca identificar como está o clima organizacional na escola pesquisada, como está a satisfação dos professores em relação ao trabalho, se eles sentem se motivados ao desempenhar suas funções, se estão engajados a construir um processo de ensino e aprendizagem com os alunos.

Um ambiente de confiança na gestão, no sistema e nos colegas de trabalho agregam maior segurança ao docente melhorando seu desempenho dentro da escola.

Metade do quadro docente tem o regime de trabalho por contrato temporário (PSS), esse tipo de contrato não gera estabilidade, os salários são menores em relação ao docente efetivo e não tem plano de carreira. A cada 12 (doze) meses, eles precisam concorrer novamente a uma vaga, sem contar que o modo de contratação é feito por título, ou seja, a cada ano é necessário a especialização do docente (pós-graduação, MBA, etc.) pois é através dela que se concorre a uma vaga. A capacitação não pode ser considerada ruim, jamais. Só que neste caso, o professor arca com as custas da capacitação na “promessa” de conseguir algumas aulas, e que muitas vezes não ocorre. Dessa forma é impossível criar vínculo com a escola e com a comunidade escolar. Toda essa incerteza gera um desgaste, uma instabilidade para o docente, uma insatisfação.

A escola tem um espaço amplo, conta com um acervo de livros específicos para área dos cursos técnicos do eixo de gestão e negócios, uma biblioteca completa, mas faltam laboratórios de informática com computadores que funcionem adequadamente, materiais tecnológicos como data show, aparelho dvds e notebooks em quantidades maiores para atender a todos, essa falta afeta diretamente a melhoria da aula dada pelo professor.

Considerando a importância dos professores e o direito de a sociedade receber um serviço de qualidade, o qual está diretamente relacionado com o nível de comprometimento dos profissionais docentes, a relevância desta pesquisa está na possibilidade de que seus resultados tragam informações para lidar com as necessidades e expectativas desses profissionais no ambiente de trabalho. O que pode servir de parâmetro para a elaboração e implementação de ações que visem à satisfação e motivação dos professores, demonstrando a importância do clima organizacional para as escolas, resultando na racionalidade no trato com o dinheiro público.

Analisar o nível de satisfação com o trabalho através de uma pesquisa de clima organizacional com 34 professores que atuam em cursos técnicos em uma escola da rede pública estadual de ensino na cidade de Ponta Grossa.

O presente estudo foi realizado em um Colégio Estadual, onde são ofertados os ensinos; fundamental, médio e profissionalizante. Possui como Entidade

Mantenedora o Governo do Estado do Paraná, e está situado na cidade de Ponta Grossa-Pr.

Este Colégio conta com nove salas de aula disponíveis em cada turno para atender a demanda do Corpo Docente do Ensino Fundamental, do Ensino Médio, do Ensino Profissional e oferta de Educação Especial nas modalidades de Classe Especial e Sala de Recursos.

Este trabalho é norteado pelas seguintes questões: a pesquisa de clima pode contribuir para demonstrar o grau de satisfação quanto ao clima organizacional da escola? Como o grau de satisfação se relaciona com as necessidades e expectativas dos professores?

2. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SEU AMBIENTE

A Administração Pública representa uma organização antiga cujo nascimento cumpriu desígnios específicos, cujo funcionamento foi adaptado ao poder que a criou e que ela representava, dando origem a um fenômeno especial, típico, o qual foi o parâmetro de diversas organizações de trabalho.

Algumas características da burocracia se projetam e podem ser reconhecidas notadamente nas organizações públicas. Os princípios-chave da burocracia são:

Ênfase na estrutura por meio de hierarquias e cargos, com muitas regras e regulamentos; Especialização na tarefa o indivíduo deve ter o preparo técnico para o cargo; estabelecendo regras e normas para garantir o atingimento de objetivos; definir claramente sobre as responsabilidades, cargos e autoridade; (WEBER *apud* BERGUE, 2000, p.).

Chiavenato (2010) mostra que o ambiente que envolvia as organizações era conservador e voltado para a manutenção do *status quo*. O ambiente não oferecia desafio devido ao grau de certeza quanto às mudanças externas.

Na administração pública o comportamento do indivíduo é influenciado pelas normas existentes na organização, excesso de padronização nas rotinas e uma forte resistência a mudanças. Bresser-pereira (1999) *apud* Bergue (2000) entende que a administração pública é uma junção de três modelos de gestão: patrimonial,

burocrática e gerencial. As organizações de modo geral, incluindo as públicas são modelos formais de gestão, que com a interação das pessoas, gera um contexto informal e estas se complementam. Ao adotar um modelo de gestão estratégica na administração pública, é possível identificar ao analisar os cenários, quais os propósitos e as necessidades desse contexto de gestão.

“As organizações são formadas por pessoas e dependem diretamente deste principal ativo para alcançar sua missão, independente do seu objeto social, sejam elas organizações privadas ou públicas. Do outro lado, as pessoas também possuem suas necessidades e precisam das organizações para satisfazê-las, um clima organizacional favorável poderá contribuir para a conciliação de interesse entre ambos” (CHIAVENATO, 2009, p.34).

Com base nisso, traçar o caminho que leve a qualidade e a eficiência do serviço prestado para a sociedade e, ao mesmo tempo, que mantenha um ambiente saudável e prazeroso aos colaboradores (TEIXEIRA, 2017)

A análise sobre o nível de satisfação dos funcionários se faz cada vez mais necessária a uma boa administração, inclusive no setor público. A pesquisa de clima organizacional oferece subsídios para que os gestores possam identificar os fatores críticos dentro da empresa, permitindo o aprimoramento constante do ambiente de trabalho. Dessa forma, pode contribuir para o aumento da satisfação dos funcionários e para conduzir o comportamento motivado ao alcance dos objetivos organizacionais

2.2. SATISFAÇÃO E MOTIVAÇÃO

Dentre as questões que permeiam o clima organizacional, destacam-se a satisfação e a motivação no trabalho. Gomes e Quelhas (2003, p. 6) *apud* Santos (2016) afirmam que:

Satisfação implica sentir-se satisfeito com algo; motivação possui o significado de sentir-se motivado para fazer algo. Enquanto a satisfação (ou insatisfação) manifesta-se como um sentimento de prazer ou dor, de agrado ou desagradado, de contentamento ou descontentamento etc., a motivação expressa-se como uma tendência à ação e a desmotivação manifesta-se como uma tendência à inação.

Segundo Lock (1976) *apud* Bergamini e Coda (1990), a satisfação no trabalho é entendida como a relação percebida entre o que um indivíduo espera de seu trabalho e o que ele percebe que está obtendo. É ainda um estado de prazer

emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto as funções que desenvolve atendem seus objetivos.

Neste sentido, Robbins, Judge e Sobral (2010) *apud* Santos (2016) descrevem algumas consequências da satisfação e da insatisfação no ambiente de trabalho:

-Satisfação e produtividade: quando dados de satisfação e produtividade são reunidos para a organização como um todo, percebe-se que as organizações com maior número de empregados satisfeitos tendem a obter melhor desempenho que aquelas com um número menor deles, portanto a correlação satisfação-desempenho é realmente forte.

-Satisfação e comportamentos de cidadania organizacional: funcionários satisfeitos parecem mais propensos a falar bem da organização, a ajudar os colegas, a ultrapassar as expectativas em relação ao seu trabalho e podem estar mais dispostos a ir além de suas atribuições regulares porque querem retribuir suas experiências positivas.

-Satisfação e absenteísmo: embora faça sentido o fato de que empregados insatisfeitos sejam mais propensos a faltar, há uma relação negativa entre satisfação e absenteísmo, a correlação varia de moderada a leve. Fatores como o abono de faltas por motivo de saúde e a ausência de uma política de controle de faltas afetam essa correlação.

-Satisfação e rotatividade: estão negativamente relacionadas, mas esta correlação é mais forte do que aquela encontrada com o absenteísmo. Essa relação é afetada pelas condições do mercado de trabalho, expectativas quanto às oportunidades de emprego e tempo de casa. Quando uma proposta de emprego é apresentada ao funcionário, a insatisfação é menos preditiva da rotatividade, pois ele tende a sair mais pela atração por outro emprego que pela falta de atração pelo emprego atual.

-Satisfação e desvio de conduta no ambiente de trabalho: a insatisfação no trabalho pode provocar diversas reações no empregado, como um pedido de demissão, utilizar o horário de trabalho para navegar na Internet ou para outros fins, furtos, impontualidade, etc.

Já a motivação, é o que move a pessoa para uma determinada direção para Ferreira (2014) “ A motivação é intrínseca, ou seja, ninguém motiva ninguém, o ambiente estimula, incentiva, provoca a motivação dos outros”.

O estímulo de uma pessoa depende da força de seus objetivos, como eles são entendidos, e colocados em prática. Para Knapik (2008) a motivação verdadeira nasce das necessidades, e a fonte para esta energia cria movimento e resultado, e assim também são nas organizações.

Dois conceitos antagônicos, a teoria X e Y criados pelo economista americano Douglas McGregor, que mostram as relações entre as empresas e seus colaboradores. Essas teorias mostram a essência e o comportamento das pessoas na organização.

Segundo McGregor *apud* Bowditch e Buono (1992) na teoria X as pessoas são consideradas de um modo geral, inerentemente preguiçosas, desprovida de ambição e desejo de assumir responsabilidades. Dessa maneira as pessoas deveriam ser controladas, dirigidas para que a organização alcançasse seus objetivos.

Ao contrário, na teoria Y as pessoas são criativas e devem receber responsabilidades e recompensas pelo alcance de objetivos proporcionando a satisfação do ego de cada um. Pode-se dizer que na teoria X não há satisfação e tão pouco motivação em se fazer algo, enquanto na teoria Y vê-se nitidamente um grau enorme de satisfação e motivação por parte das pessoas.

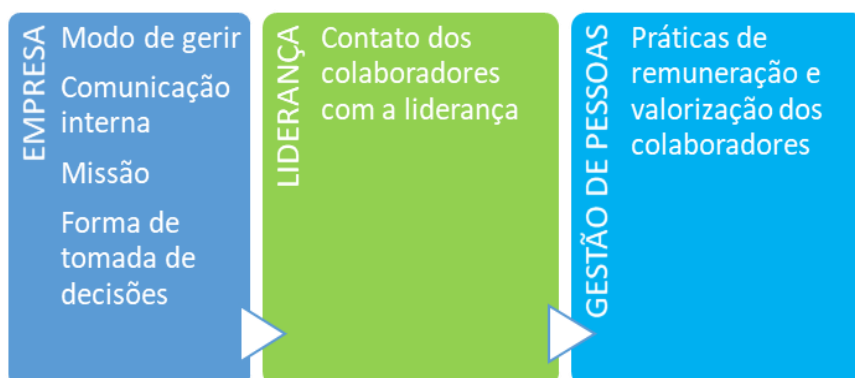
Ao final dessas observações sobre essas teorias fica claro que nossas suposições sobre satisfação e motivação muitas vezes ficam equivocadas, e que através de um diagnóstico organizacional frequente, com a resposta das pessoas sobre o assunto é possível chegar o mais próximo do entendimento.

2.3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Para Ferreira (2014), é inegável a relação entre clima e motivação, o ambiente das organizações influencia a motivação, pois o clima é a "qualidade" do ambiente organizacional.

De acordo com Bergamini e Coda (1997) *apud* Moreira, (2012) clima origina-se do grego *klima* significando inclinação. Pode-se dizer então que clima organizacional relaciona-se com a tendência a respeito das necessidades dos indivíduos que atuam em uma empresa.

Se as pessoas não se sentirem felizes e pertencentes ao ambiente que trabalham deve-se investigar as causas, pois esta, gera insatisfação e irá influenciar negativamente na eficiência da execução das tarefas e por fim na eficácia dos resultados de toda organização. Os principais fatores que são percebidos no clima organizacional são:



Fonte: Ferreira (2014)

FIGURA1 - Principais fatores percebidos no clima organizacional

O clima é uma descrição das condições de trabalho de uma organização decorrente dos valores, e da essência de cada indivíduo que compõe a organização, bem como, a interação e comportamento entre seus grupos de trabalho. Se a equipe estiver fora de sintonia, certamente haverá afastamento de algum integrante o que acarretará no absenteísmo, rotatividade, entre outras causas nocivas a empresa.

Se considerarmos que gestão de pessoas tem como objetivo alcançar a satisfação e a motivação dos colaboradores da organização, a pesquisa e análise de clima são de suma importância, visto que, quando as pessoas estão satisfeitas e motivadas com seu ambiente de trabalho apresentam uma produtividade maior. É importante que o clima organizacional esteja sendo monitorado constantemente, a fim de saber se o objetivo de satisfação e motivação estão sendo alcançados.

2.4. INDICADORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL

A pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta segura e objetiva, busca analisar e diagnosticar a situação atual através das respostas dadas pelos colaboradores, esses dados permitem verificar onde a empresa pode melhorar, quais políticas internas devem ser adotadas para aumentar a produtividade e melhorar o ambiente institucional.

Existem alguns indicadores fáceis de mensurar e quando bem observados podem permitir um clima organizacional favorável para qualquer indivíduo. Conforme quadro

INDICADORES

Comunicação interna - Observação e conversa com as equipes.

Rotatividade(turnover)- Representa a quantidade de pessoas que entram e saem da organização, se isso representar mais 5% de movimentação de pessoas algo pode estar errado

Absenteísmo - Faltas e atrasos frequentes pode indicar falta de comprometimento com a empresa.

Produtividade - Equipes satisfeitas e motivadas conseguem os melhores resultados no final do dia

Avaliação de desempenho - Desempenho ruim pode indicar que o clima também está ruim

Conflitos interpessoais - Muitos conflitos entre pessoas e departamentos merecem atenção

Oportunidade de crescimento - Essa oportunidade existe? Os colaboradores sabem onde podem chegar dentro da organização?

Fonte: Ferreira, (2014)

QUADRO 1- Indicadores do Clima Organizacional

Por meio desses indicadores é possível detectar o grau de satisfação e comprometimento dos colaboradores através dos vários aspectos levantados, entender quais são os pontos fortes e fracos da organização, permitindo ao gestor planejar ações de melhoria no ambiente laboral, além de promover a participação dos indivíduos como protagonistas de mudança através de suas opiniões e sugestões de melhorias.

2.5. CLIMA ORGANIZACIONAL NA ESCOLA

Uma organização social como a escola, é constituída por uma variedade de fatores internos e externos que influenciam seu ambiente. Dessa forma, o clima institucional e a cultura organizacional da escola expressam a personalidade e a real identidade do estabelecimento de ensino. (LUCK, 2011).

A importância do conhecimento do clima organizacional escolar é evidenciada pelo fato de que a natureza do processo educacional e o ambiente escolar são definidos pelo modo como as pessoas realizam seu trabalho dentro da instituição, como distribuem, assumem responsabilidades e tomam decisões.

Segundo Silva (2001). “O clima de uma escola é o conjunto de efeitos subjetivos percebidos pelas pessoas, quando interagem com a estrutura formal, bem como o estilo dos administradores escolares, influenciando nas atitudes, crenças, valores e motivação dos professores, alunos e funcionários”.

Ele também pode ser considerado como sendo um momento no conjunto de experiências vividas pela escola atrelado ao comportamento organizacional aspectos estes, que mais influenciam na percepção dos problemas. O clima influencia diretamente, o nível de motivação e satisfação do professor em relação ao ambiente escolar onde está inserido.

Na verdade, a melhora do clima de ensino depende da melhora do clima organizacional da escola. O atrito interpessoal excessivo entre professores e administradores, a moral baixa, um sentimento de fraqueza por parte dos professores e uma estratégia de submissão coercitiva, não podem ser removidos, apenas fechando a porta. Eles têm efeitos poderosos sobre o que os professores fazem, na maneira como os professores se relacionam entre si, como sobre a realização do estudante e suas aquisições efetivas (SERGIOVANNI; CARVER, 1973, p.108 *apud* SILVA 2001).

Dessa forma, o clima torna-se um elo entre a estrutura organizacional da escola, a liderança exercida pelos gestores escolares e o comportamento e a atitude dos professores. (SILVA, 2001).

Os principais aspectos encontrados em uma pesquisa de clima organizacional no ambiente escolar são:

- Grau de satisfação
- Forma de interação entre as pessoas

- Atmosfera psicológica que influencia a maneira agem e reagem
- Expressar a satisfação ou insatisfação dos atores diante das condições vigentes
- Percepções e indicadores de satisfação
- Resulta especialmente de fatores internos da organização, sobre tudo o estilo de gestão e liderança
- Estilo de gestão, varia segundo a situação psicológica, o estágio motivacional em que encontram se as pessoas na organização
- O clima influencia a desempenho e o rendimento escolar
- O clima não é uniforme em toda as escolas uma vez que, pela diversidade das pessoas que o formam, possuem interesses e personalidades diferentes.
- Haverá sempre diferentes reações para o mesmo fato.

Nesse contexto, é evidente a necessidade de se conhecer a satisfação dos professores em relação ao ambiente escolar, como está sua motivação em desempenhar suas tarefas, a interação com as demais pessoas na instituição. Por isso a importância de monitorar o clima organizacional na escola e prevenir para que a insatisfação se faça presente nesse ambiente.

3. METODOLOGIA

A pesquisa realizada caracteriza-se como aplicada, de caráter exploratório. Tem como objetivo analisar o nível de satisfação com o trabalho através da pesquisa de clima organizacional, na rede Pública de ensino, na perspectiva dos docentes dos cursos técnicos de modalidade subsequente, na cidade de Ponta Grossa PR.

O objetivo da pesquisa exploratória é permitir a descoberta de fatores que influenciam o clima organizacional, as características de determinada população ou fenômeno, estabelecer relações entre variáveis e, ou, fazer o levantamento de opiniões de determinado grupo.

Este tipo de pesquisa tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão. Essas pesquisas podem ser classificadas como: pesquisa bibliográfica e estudo de caso (GIL, 2002 p 17).

Inicialmente, conduziu-se o estudo através de pesquisa bibliográfica acerca do assunto para melhor compreendê-lo. Segundo Gil (2002 p 24), “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”.

O meio de investigação utilizado foi o estudo de caso, que, de acordo com Yin (2001), pode ser utilizado como estratégia de pesquisa em diversas situações, como em pesquisas em administração pública e em estudos organizacionais e gerenciais. Para Stake (2006) apud Birochi (2015 p 10), o estudo de caso “se concentra no conhecimento experiencial do caso”.

Segundo Gil (2002) O estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências biomédicas e sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

Para Alves-Mazzotti (2006, p. 640), os exemplos mais comuns para esse tipo de estudo são os que focalizam apenas uma unidade: um indivíduo (como os casos clínicos descritos por Freud), um pequeno grupo (como o estudo de Paul Willis sobre um grupo de rapazes da classe trabalhadora inglesa), uma instituição (como uma escola, um hospital), um programa (como o Bolsa Família), ou um evento (a eleição do diretor de uma escola).

Foi realizada uma pesquisa quantitativa com os professores dos cursos técnicos da área de gestão e Negócios, atuantes na rede pública de ensino. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado criado a partir da ferramenta *Google Forms*, gratuita e disponível na web.

O questionário foi aplicado a 34(trinta e quatro) professores, retornaram 34 (trinta e quatro) questionários respondidos, a coleta de dados foi feita durante o mês

de agosto de 2018. Para Ferreira (2014 p 25), “ O questionário é a técnica mais utilizada. Sua grande vantagem é permitir sigilo, o anonimato dos respondentes”

Para Gil (2002 p 19) “Os estudos de campo requerem a utilização de variados instrumentos de pesquisa, tais como formulários, questionários, entrevistas e escalas de observação”.

O questionário (Apêndice A) aplicado foi composto por 32 perguntas fechadas, que foram divididas em seis dimensões de clima organizacional baseada nas propostas do modelo de Rizzatti (2002). A primeira parte do questionário é composta por 7 (sete) questões fechadas, onde se buscou identificar o perfil dos respondentes. A segunda parte é composta por 24 (vinte e quatro) questões relacionadas aos níveis de satisfação dos docentes com relação às seguintes variáveis: relacionamento interpessoal, recompensa, condições de trabalho, satisfação pessoal, liderança e processo decisório, além de fatores externos como reconhecimento familiar e auto avaliação do estado físico e emocional. As questões 31 e 32 abordam os principais fatores de satisfação e insatisfação com o trabalho, são compostas por 12 alternativas cada uma, onde o respondente escolheu três delas em cada questão.

Os dados foram enviados aos participantes através do aplicativo WhatsApp, com questionário confeccionado após retorno os dados foram tratados e tabulados por um dispositivo pertencente a ferramenta *Google Forms*.(formulários do google)

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados os resultados e a análise dos dados da pesquisa, tais como, perfil dos professores, dados funcionais, níveis de satisfação e motivação e a qualidade de vida percebida no ambiente de trabalho.

		Freq. (n)	Freq. (%)
Idade	18 a 25 anos	1	2,9
	26 a 35 anos	6	17,6
	36 a 45 anos	9	26,5
	Acima de 45 anos	18	52,9
Sexo	Feminino	31	91,2
	Masculino	3	8,8
Estado civil	Casado	19	55,9
	Solteiro	3	8,9
	Separado	6	17,6
	Outros	6	17,6
Filhos	Nenhum	4	11,8
	01 filho	11	32,4
	02 filhos	12	35,5
	03 filhos	6	17,6
	Acima de 03 filhos	1	2,9
Escolaridade	Superior completo	1	2,9
	Pós graduação	30	88,2
	Mestrado	3	8,8

Fonte: Pesquisa 2018.

Tabela 1 – Dados Sócio Demográficos

Ao analisar os dados expostos quanto ao gênero, evidencia-se que há em sua maioria professores do sexo feminino, que corresponde a 91,2% da amostra, masculino somam 8,8% dos respondentes. A faixa etária dos professores analisados é bem diversificada, mas sua maioria encontra-se acima de 45 anos, o estado civil dos entrevistados 55,9% são casados. Quanto ao número de filhos 67,9% somam os professores que possuem um ou dois filhos, enquanto 11,8% dos entrevistados não possuem nenhum, 17,6% possui três filhos e 2,9% acima de três.

Quanto ao nível de escolaridade, predominam os respondentes que possuem algum curso de pós-graduação, estes representam 88,2% dos pesquisados, 8,8% possuem mestrado e 2,9% possuem graduação completa.

		Freq. (n)	
Categoria funcional	Efetivo	16	47,1
	Contrato temporário	17	50
	Outros	1	2,9
Tempo de serviço	1 mês a 1 ano	1	2,9
	2 anos a 10 anos	14	41,2
	Acima de 10 anos	19	55,9
Organização e eficiência na rotina de trabalho	Sempre	10	29,4
	Às vezes	22	64,7
	Raramente	2	5,9
Sugestões dos docentes são colocadas em prática	Sempre	7	20,6
	Às vezes	26	76,5
	Nunca	1	2,9
Espaço físico	Ótimo	4	11,8
	Bom	18	52,9
	Regular	10	29,4
	Péssimo	2	5,9
Materiais de trabalho	Ótimo	4	11,8
	Bom	18	52,9
	Regular	10	29,4
	Péssimo	4	11,8
Participação nas decisões da escola	Sempre	9	26,5
	Às vezes	23	67,6
	Nunca	2	5,9
As informações referentes a escola são transmitidas com clareza	Sempre	7	20,6
	Quase sempre	18	52,9
	Raramente	9	26,5

Fonte: Pesquisa 2018.

Tabela 2 – Dados Funcionais

Quanto ao regime de trabalho mostrado na tabela, 50% dos docentes possuem contrato temporário (PSS), 47,1% do quadro de magistério são efetivos, e outros representam 2,9% dos entrevistados. A Maioria dos professores estão na rede estadual de ensino a mais de 10 anos, estes representam 55,9% da amostra. Quanto a organização e eficiência na rotina de trabalho dentro da escola 64,7% responderam que **às vezes** percebem uma organização e eficiência na rotina. 76,5% responderam que **às vezes** suas sugestões são colocadas em prática, o que confirma a administração burocrática. Segundo Mazza (2011) as características

desse tipo de administração; a autoridade baseada na legalidade; relações hierarquizadas de subordinação; competência técnica critério de seleção; controle de fins; ênfase em processos e ritos. Sobre o espaço físico a maioria dos docentes considera **bom**, isso representa 52,9% dos respondentes. Quanto ao material de trabalho 52,9% julgam materiais **bons** e adequados para o trabalho. Foi perguntado se os docentes participam das decisões da escola, 67,6% deles relatou que **às vezes** há participação na tomada de decisões. Quanto às informações referentes à escola, elas são passadas com clareza e agilidade **quase sempre**, responderam 52,9% dos professores.

		Freq. (n)	Freq.(%)
Salário	Ótimo	1	2,9
	Bom	8	23,5
	Regular	17	50
	Péssimo	2	5,9
Trocaria o trabalho na rede pública pelo trabalho na rede privada	Sim	4	11,8
	Talvez	13	38,2
	Não	17	50
Reconhecimento da família e amigos	Sim	28	82,4
	Não	6	17,6
Sentimento em relação ao trabalho na escola	Muito Satisfeito	3	8,8
	Satisfeito	8	23,5
	Razoavelmente Satisfeito	14	41,2
	Insatisfeito	8	23,5
	Muito Insatisfeito	1	2,9
Reconhecimento pela direção da escola	Muito Satisfeito	5	14,7
	Satisfeito	14	41,2
	Razoavelmente Satisfeito	14	41,2
	Muito insatisfeito	1	2,9
A gestão se preocupa com a qualidade de vida dos professores	Sempre	7	20,6
	Quase sempre	11	32,4
	Raramente	10	29,4
	Nunca	6	17,6

Fonte: Pesquisa 2018.

Tabela 3 – Níveis de satisfação e motivação dos professores

A pesquisa demonstrou 44,1% dos docentes estão **satisfeitos** com o diretor (a) da escola e relatam através das 32,4 % das respostas que, **quase sempre**, a direção se preocupa com a qualidade de vida dos professores entrevistados. Já em relação a remuneração 50% dos respondentes esperam um salário melhor, o **salário atual é regular** às expectativas deles. Mesmo **razoavelmente satisfeitos**, foi constatado que 50% dos professores não trocaria a rede pública de ensino pela rede privada. Os docentes confirmaram que o reconhecimento da família é maior que o recebido pela direção da escola. 41,2% deles, dizem estar **razoavelmente satisfeitos** nessa questão.

		Freq. (n)	Freq. (%)
Auto avaliação – aspecto físico	Ótimo	1	2,9
	Bom	8	23,5
	Ruim	17	50
	Péssimo	2	5,9
Auto avaliação – aspecto emocional	Ótimo	4	11,8
	Bom	13	38,2
	Péssimo	17	50
Tempo livre dos professores (férias, finais de semana e feriados)	Muito Satisfeito	3	8,8
	Satisfeito	13	38,2
	Razoavelmente Satisfeito	10	29,4
	Insatisfeito	8	23,5
Como o professor percebe seu futuro profissional	Ótimo	3	8,8
	Bom	10	29,4
	Regular	14	41,2
	Ruim	4	11,8
	Péssimo	3	8,8
O relacionamento com os colegas facilita a execução do trabalho	Sempre	14	41,2
	Às vezes	18	52,9
	Raramente	2	5,9
Avaliação dos colegas de trabalho	Ótimo	8	23,5
	Bom	23	67,6
	Regular	3	8,8
O ambiente escolar facilita o relacionamento entre os professores	Sempre	10	29,4
	Às vezes	23	67,6
	Nunca	1	2,9
O professor se considera comprometido com o trabalho	Sempre	24	70,6
	Quase sempre	10	29,4
Como o professor considera os critérios de promoção e plano de carreira adotados	Bom	14	41,2
	Regular	9	26,5
	Ruim	6	17,6
	Péssimo	5	14,7

O professor se sente reconhecido quando desenvolve um bom trabalho ou tem iniciativas inovadoras	Sempre	3	8,8
	Quase sempre	12	35,3
	Raramente	11	32,4
	Nunca	8	23,5

Fonte: Pesquisa 2018.

Tabela 4 – Qualidade de vida no trabalho.

Quanto à percepção do futuro em relação à carreira e progresso profissional, a maioria está regularmente otimista, sendo essa, 41,2% dos professores entrevistados.

Quanto à satisfação com o tempo livre, 38,2% dos docentes analisados se consideram satisfeitos e, 23,9 %, sentem-se insatisfeitos em seu tempo livre, pois a vida docente não termina na sala de aula, compreende diversas atividades fora dela, como a correção de provas, avaliação de trabalhos, controle de frequência e registro de notas, além da preparação das aulas. O tempo dedicado a essas atividades pode comprometer a qualidade de vida desses profissionais. Os professores se auto avaliaram levando em conta seu aspecto físico; 50% deles péssimos, e no aspecto emocional, 50% relatam a mesma coisa, sentem-se péssimos, isso reflete diretamente no clima organizacional da instituição. Às vezes o próprio ambiente melhora o relacionamento entre os professores. Pode-se perceber isso em 67,6% das respostas. A ajuda do colega facilita o trabalho na escola. 52,9% disseram que às vezes facilita mesmo, 67,6% dos respondentes acreditam que isso acontece porque seus colegas professores são bons, não há conflito, há cooperação, e isso faz toda a diferença. Quanto ao comprometimento com o trabalho, 70,6% dos docentes consideram-se sempre comprometidos com as suas atividades. Quanto a promoção e ao plano de carreira adotados pelo Governo do Estado, 41,2% dos professores consideram os critérios bons e justos, 26,5% regular, 17,6% ruim e 14,7%, acham esses critérios péssimos.



Fonte: Pesquisa 2018.

Gráfico 1 – Satisfação dos Professores no ambiente de trabalho

Pode-se observar que o fator que mais contribui para a satisfação das docentes é gostar do trabalho que realizam, em segundo a estabilidade no caso dos professores efetivos e em terceiro o fator que mais gera satisfação é o salário.



Fonte: Pesquisa 2018.

Gráfico 2 – Insatisfação dos professores no ambiente de trabalho

É notável que o fator que mais gera insatisfação entre os professores é o **salário**, em segundo a profissão desgastante, a falta de reconhecimento, impossibilidade de crescimento e sobrecarga de trabalho.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desse estudo, foi analisar o nível de satisfação dos professores com o seu trabalho por meio de uma pesquisa de clima organizacional, buscou-se traçar o perfil dos docentes e identificar os fatores que exercem maior influência na satisfação e insatisfação no trabalho deles. O perfil dos respondentes é misto, mas a sua maioria é do sexo feminino, são casados, com filhos, possuem pós-graduação, trabalham em regime de contrato temporário (PSS) há mais de dez anos na rede estadual de ensino.

A faixa etária é diversificada, os fatores que causam *satisfação* na percepção dos docentes é gostar do trabalho que realizam e a causa de *insatisfação* vem do salário, o que origina uma profissão desgastante, pois muitos optam por trabalhar em duas ou mais escolas para complementar a renda. Sugere-se diante disso, para os efetivos, a mudança na política salarial vigente e a alteração do plano de carreira, de forma que aliem, além do tempo de serviço, a capacitação e avaliação por desempenho, tendo em vista aumentar a satisfação e motivação das docentes com o seu trabalho.

Para os que atuam com contrato temporário, que seja aberto um concurso para aplicar as mesmas ações sugeridas aos efetivos, ou que o governo utilize das consolidações das leis do trabalho vigentes, como Fundo de Garantia por tempo de serviço e direito a aposentadoria como aplicada na rede de ensino privada.

O acompanhamento feito através de uma pesquisa de clima, é mais comum em empresas privadas, o presente estudo mostrou que a ferramenta pode e deve ser utilizada na gestão pública, pois as pessoas dessas instituições estão carentes de assistência no seu ambiente de trabalho e precisam ser ouvidas.

Considerando que o clima organizacional é um conceito abrangente e complexo, por retratar as diversas percepções dos participantes através de um número limitado de dimensões, bem como a variabilidade de intensidade com que cada uma dessas variáveis afeta o indivíduo, a pesquisa prática evidencia que um mesmo fato pode ser interpretado de forma diferente ou até contraditória,

confirmando que a percepção está diretamente relacionada às necessidades e objetivos individuais. Os objetivos propostos foram atendidos e os resultados dessa investigação podem ser úteis para estudos futuros, e para utilização nas escolas a fim de identificar fatores de insatisfação, podendo melhorar a qualidade de vida do professor no seu ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, C. W., CODA, R. (Org.). **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança**. São Paulo: Pioneira, 1990.

BERGUE, Sandro Trescastro. **Cultura e Mudança organizacional**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; (Brasília): CAPES: UAB, 2014. 102 p.

BIROCHI, Renê. **Metodologia de Estudo e de Pesquisa em Administração**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; (Brasília): CAPES: UAB, 2015. 134 p.

BOWDICH, James L. BUONO, Anthony F. **Elementos de comportamento organizacional**. São Paulo: Cengage Learning, 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando Pessoas: o passo decisivo para administração participativa**. São Paulo: Makron Books, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel do Recursos Humanos nas Organizações**. 3º ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos**. 6ºed. São Paulo: Atlas, 2000.

COLTRE, Sandra Maria. **Fundamentos da Administração: Um olhar transversal**. Curitiba : InterSaberes, 2014.

FERREIRA, Patrícia Itala. **Clima Organizacional e qualidade de vida no trabalho**. Rio de Janeiro: LTC 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** 4º ed. São Paulo: Atlas, 2002.

KNAPIK, Janete. **Gestão de Pessoas e Talentos.** 2º ed. Curitiba: Ibpx, 2008.

LÜCK, Heloisa. **Gestão da Cultura e do Clima Organizacional da Escola.** 2º ed. Petrópolis: Vozes, 2011.

MAZZA, Alexandre. **Manual de Direito Administrativa.** São Paulo: Saraiva, 2011, p.30-31.

MOREIRA, Elen G. **Clima Organizacional.** Curitiba: IESDE, 2012.

RIZZATI, Gerson. **Categorias de análise de clima organizacional em universidades federais brasileiras.** 2002. 307 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2012.

SANTOS, Duane Dias. **Clima organizacional em escolas públicas municipais: a percepção dos docentes de Formiga, MG/ Duane Dias Santos.** –Formiga, MG., 2016.

SILVA, Jeronimo Jorge Cavalcante. **Gestão Escolar Participada e Clima Organizacional.** Gestão em Ação, Salvador: 2001. Disponível em <http://www.gestaoemacao.ufba.br/revistas/gav4n201.PDF> acesso 20/07/2018.

TEIXEIRA, Juliane Marise Barbosa. **Gestão de Pessoas na Administração Pública: teorias e conceitos.** Curitiba: InterSaberes, 2017

YIN, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos;** tradução Daniel Grassi. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.