

Clima organizacional: Um estudo em uma Escola Estadual de Ensino Médio no município de Campos de Julio, Mato Grosso

Organizational climate: A study in a State High School in the municipality of Campos de Julio, Mato Grosso

Julio Cezar de Lara¹
Cristiane Aparecida Carvalho Duarte²

395

Resumo: Propõe-se uma análise da interconexão entre clima organizacional escolar e a cultura organizacional, explorando como estes elementos estão conectados e influenciam o desempenho educacional e o ambiente escolar. A pesquisa aborda a importância do entendimento desses fatores para promover uma gestão eficaz e melhorar a qualidade da educação. Ao compreender as relações entre clima e cultura organizacional, a pesquisa busca oferecer compreensão aos gestores escolares, educadores e investigadores interessados em promover um ambiente educacional saudável, motivador e produtivo. A metodologia adota uma abordagem qualitativa, com fins descritivos e quanto aos meios foi classificada como bibliográfica e pesquisa de campo. A coleta de dados foi realizada em uma Escola Estadual de Campos de Júlio, Mato Grosso, utilizando questionários disponibilizados por meio do *Google Forms* para avaliar o clima e a cultura organizacional. Os resultados demonstraram que: 58,4% dos participantes sempre ou quase sempre se sentem tratados com respeito; 91,7% se sentem confortáveis em sua equipe de trabalho; 66,7% acreditam que o relacionamento entre as servidoras é bom ou ótimo; 63,7% consideraram o ambiente de trabalho bom ou ótimo; 75% consideram como boa sua própria condição de saúde física e 50% consideram como boa sua própria saúde emocional; 50% declararam que confiam na organização dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho, 33,3% declararam que confiam na eficiência dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho e por fim, 83,3% manifestaram satisfação com a atividade exercida na escola.

Palavras-chave: Cultura. Percepções. Gestores Escolares.

¹ Graduado em Administração pela Universidade do Estado de Mato Grosso [UNEMAT] (2006), especialista em Administração Pública pela Universidade Federal do Estado de Mato Grosso [UFMT] (2008), mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional pela Universidade de Taubaté [UNITAU] (2018) e em doutoramento em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Santa Cruz do Sul [UNISC].

² Possui graduação em Pedagogia pela Universidade do Estado de Mato Grosso (2019). Atualmente é servidora efetiva na Escola estadual Angelina Franciscan Mazutti, localizada no município de Campos de Julio (MT).

Recebido em 27/09/2024
Aprovado em: 09/11/2024

Sistema de Avaliação: *Double Blind Review*



Abstract: An analysis of the interconnection between school organizational climate and organizational culture is proposed, exploring how these elements are connected and influence educational performance and the school environment. The research addresses the importance of understanding these factors to promote effective management and improve the quality of education. By understanding the relationships between climate and organizational culture, the research seeks to offer understanding to school managers, educators and researchers interested in promoting a healthy, motivating and productive educational environment. The methodology adopts a qualitative approach, with descriptive purposes and in terms of means it was classified as bibliographic and field research. Data collection was carried out at a State School in Campos de Júlio, Mato Grosso, using questionnaires made available through Google Forms to assess the organizational climate and culture. The results demonstrated that: 58.4% of participants always or almost always feel treated with respect; 91.7% feel comfortable in their work team; 66.7% believe that the relationship between servers is good or excellent; 63.7% considered the work environment to be good or excellent; 75% consider their own physical health condition to be good and 50% consider their own emotional health to be good; 50% declared that they trust the organization of processes, procedures and work routines, 33.3% declared that they trust the efficiency of processes, procedures and work routines and finally, 83.3% expressed satisfaction with the activity carried out at school.

Keywords: Culture. Perceptions. School Managers.

1 Introdução

Quando se fala de clima de organização escolar, estamos nos referindo a uma variável que afeta diretamente os serviços prestados, a educação, para que seja rentável e em um ambiente justo e igualitário, como exige a sociedade atual (Correia; Sá, 2021).

O clima organizacional visa expressar a eficácia de uma organização. É um fator determinante no desempenho e nas relações interativas entre os membros que compõem a chamada comunidade escolar. O clima organizacional é resultado da interação entre funcionários, alunos, pais e gestores. (Silva; Prado; Sousa, 2020)

Para Oliveira, Carvalho e Rosa (2012), o clima organizacional é o ambiente interno de uma empresa. Inclui subordinados, supervisores e gerência. A relação entre as pessoas no trabalho deve ser saudável. O clima organizacional também é reflexo do ambiente interno da empresa. Maximiano (2009, p. 199) afirma que o clima organizacional “é uma medida de como as pessoas se sentem em relação à organização e a seus administradores. O conceito de clima organizacional evoluiu para o conceito de qualidade de vida no trabalho”.

A pesquisa de clima organizacional pode ser vista como um instrumento que, quando aplicado de forma consciente e metódica, é capaz de garantir consistência em praticamente todas as mudanças nas organizações que buscam eficiência, eficácia e qualidade (Oliveira;

Carvalho; Rosa, 2012). A pesquisa pode ser usada para ajudar as organizações a fazer mudanças em suas operações.

Conforme Chiavenato (2021b) a cultura organizacional determina a capacidade de a organização interagir e colaborar com seus parceiros. Atributos como excelência, foco social, flexibilidade, orgulho e reconhecimento, e ainda de acordo com o autor estudar a cultura organizacional é essencial para quem deseja conhecer as especificidades de uma organização e seu comportamento, de fato, a cultura organizacional é uma parte importante do DNA de uma organização, que é definida e interpretada pela maioria.

O clima organizacional é uma medida do ambiente de trabalho em uma organização, incluindo a cultura, a política, as relações interpessoais e a satisfação dos funcionários e devido a importância do tema, esta pesquisa realizará um estudo sobre o clima organizacional em uma escola pública estadual localizada no município de Campos de Júlio (MT) com três seguimentos de atuação dentro da escola que são os Técnicos administrativos, Apoio/nutrição e Infraestrutura/limpeza que trabalham nesta escola.

Observando a escola pública percebe-se que existe conflitos entre as pessoas que trabalham ali pois envolve sentimentos emocionais como, mudança de comportamento, humor entre outros. Logo, pergunta-se: Qual é o clima organizacional dos técnicos administrativo, Apoio/nutrição e Infraestrutura/limpeza que fazem parte do quadro de servidores em dezembro de 2022 em uma escola pública estadual de ensino médio localizada no município de Campos de Júlio - MT?

Diante do problema o objetivo geral da pesquisa é analisar o clima organizacional entre os Técnicos Administrativo, Apoio/nutrição e Infraestrutura/limpeza que fazem parte do quadro de servidores em dezembro/2022 em uma escola pública de ensino médio localizada no município de Campos de Júlio - MT. Com o propósito de alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) descrever o conceito de cultura e clima organizacional; b) identificar o perfil dos servidores que atuam na escola; c) evidenciar os fatores mais críticos sobre a cultura e clima organizacional.

A escolha do tema clima organizacional da escola está relacionada à necessidade de identificar as causas dos efeitos negativos e positivos no ambiente escolar, bem como à minha experiência profissional e pessoal, pois quando se no setor público, o principal objetivo é prestar um serviço de qualidade, mas para que aconteça isso é necessário proporcionar um ambiente de trabalho agradável aos colaboradores, por isso este trabalho se justifica, pois uma

organização precisa avaliar o clima organizacional e assim buscar satisfazer seus todos que trabalham na escola.

A pesquisa sobre o clima da organizacional é de suma importância para melhorar as relações entre a instituições e seus funcionários, e adequação das políticas internas. A avaliação do clima organizacional permite estreitar o relacionamento entre os funcionários e a instituição, o que permite que a instituição compreenda melhor as necessidades de seus funcionários e implemente medidas para atendê-las, o que traz inúmeros benefícios para ambos.

Esta pesquisa ajuda a compreender qual a importância de conhecer o clima da organizacional e a satisfação dos servidores em relação ao ambiente da organização no dia a dia da instituição.

O artigo está organizado em cinco seções distintas. A primeira seção aborda a introdução, onde são apresentados o contexto do tema, a questão-problema e os objetivos. A segunda seção está a fundamentação teórica onde serão expostos os conceitos de Clima organizacional e Cultura. Na terceira seção, descrevemos a metodologia adotada para a condução da pesquisa. A quarta seção se dedica à análise dos resultados obtidos, enquanto a quinta e última seção trata das conclusões alcançadas a partir do estudo realizado.

2 Materiais e Métodos

A abordagem metodológica adequada para esta pesquisa foi abordagem qualitativa, segundo Godoy (1995). Essa abordagem pesquisou o ambiente natural como fonte direta de dados, pois realizou uma pesquisa de campo na escola estadual de Campos de Júlio - MT.

Para Prodanov e Freitas (2013) o tipo de abordagem utilizada na pesquisa dependerá dos interesses do autor/pesquisador e do tipo de estudo que ele desenvolverá, por isto este estudo terá um foco na qualidade dos dados, no subjetivismo das respostas, no entendimento dos sujeitos sobre os fatos questionados e com uma amostra pequena será caracterizada como pesquisa de abordagem qualitativa.

As estratégias de pesquisa foram classificadas quanto aos fins e quanto aos meios, conforme mencionado por Vergara (2016). De acordo com a classificação de Vergara, esta pesquisa foi classificada quanto aos fins como descritiva. Como uma pesquisa descritiva, seu objetivo foi descrever e analisar o clima organizacional na escola estadual de Campos de Júlio - MT, buscando compreender suas características e dinâmicas. Esta pesquisa não terá compromisso em explicar os fenômenos que descreve, embora possa servir de base para explicá-los.

Já quanto aos meios, esta pesquisa será classificada como pesquisa bibliográfica e de campo. A pesquisa bibliográfica é na prática o estudo em material publicado em livros, revistas ou artigos científicos. Ela fornecerá material para a realização da pesquisa, mas não se esgotará em si mesma. Já a pesquisa de campo se caracteriza por ser uma "investigação empírica realizada no local onde ocorre ou ocorreu um fenômeno ou que dispõe de elementos para explicá-lo" (Vergara, 2016, p.49).

Para a realização da coleta de dados nesta pesquisa será utilizada a técnica, recomendada por Vergara (2016) por questionário. O questionário, será aplicado a todos os Técnicos Administrativo, Apoio/nutrição e Infraestrutura/limpeza que estiverem ativos em dezembro de 2022 na escola estadual de Campos de Júlio.

A pesquisa de campo foi realização com aplicação do questionário, através do *google forms*, com os Técnicos Administrativo, Apoio/nutrição e Infraestrutura/limpeza em abril de 2023. O questionário, disponível no apêndice A está estruturado com perguntas abertas e fechadas.

Para análise dos dados a técnica escolhida será a Análise de Conteúdo conforme Bardin (2016). A análise de conteúdo é uma metodologia de tratamento de dados e análise de informações constantes de um documento, sob forma de discursos em diferentes linguagens: Escritos, orais, imagens e gestos (Severino, 2007).

3 Fundamentação Teórica

3.1 Cultura Organizacional

A cultura organizacional se refere ao conjunto de valores, crenças, normas, tradições, práticas e comportamentos compartilhados que caracterizam uma escola como uma entidade única. É um sistema de significados que influencia a forma como os membros da comunidade escolar percebem, interagem e conduzem suas atividades dentro do ambiente educacional.

A cultura influencia no comportamento de seus colaboradores, a forma com que trabalham, determinando o correto e o errado dentro da empresa, se tornando assim quase que uma política dentro da organização exercendo também sentido de controle (Luz, 2003).

Cada organização tem sua própria cultura e características, ou seja, cada empresa tem a sua própria cultura organizacional e um sistema social complexo com características próprias e especiais (Machado; Jarouj, 2007). De acordo com Luz (2003) o clima organizacional é, de certo modo, um reflexo da cultura da organização, ou melhor, um reflexo do efeito dessa cultura em toda a organização.

Para Chiavenato (2021b) a cultura pode ser utilizada como importante ferramenta de gestão, pois os gestores podem esclarecer o que é importante para as ações das pessoas. Além disso, a cultura influencia e condiciona fortemente a interação entre as pessoas e o processo de comunicação entre elas,

Ruani (2017), diz que a cultura é estudada, transmitida e compartilhada entre os membros da organização, ou seja, a cultura organizacional é uma norma informal e não escrita que define o comportamento dos membros da organização em relação as ideias comuns apoiadas no dia a dia por suas ações e que a cultura diz respeito à adaptação do indivíduo à realidade do grupo ao qual pertence.

3.1.1 *Clima Organizacional*

O clima organizacional, portanto, é a qualidade ou característica do ambiente organizacional que é percebida ou experimentada pelos membros da organização e que interfere poderosamente o seu comportamento. O conceito de clima organizacional abrange um quadro amplo e flexível da influência externa e ambiental sobre a motivação (Chiavenato, 2021b).

O clima organizacional pode ser entendido como a atmosfera do ambiente de trabalho e é considerado um elemento muito importante para a satisfação dos servidores das instituições. Segundo os autores Katz e Kahn (1978) um ambiente organizacional saudável é construído sobre a base de relacionamentos positivos e eficazes entre os membros da equipe.

Silva, Prado e Sousa (2020) afirmam que o clima organizacional é um fenômeno que impacta diretamente no funcionamento e desenvolvimento das organizações, influenciando o desempenho dos colaboradores e o alcance dos objetivos organizacionais. A analogia com o clima atmosférico é uma forma interessante de compreender como o clima organizacional pode ser favorável ou desfavorável para a organização.

Segundo Chiavenato (2021b), toda organização possui um clima organizacional, que é moldado pelo ambiente interno, ou seja, cada um tem sua própria atmosfera psicológica. Tal clima organizacional diz respeito ao moral e à satisfação das necessidades dos membros, que podem ser saudáveis ou insalubres, quentes ou frias, negativas ou positivas, satisfeitas ou insatisfatórias depende do estado em que cada membro se sente.

Já o clima organizacional escolar, conforme Cruz, Silva e Rodrigues (2021, p. 9), é “o conjunto de efeitos subjetivos percebidos pelas pessoas, quando interagem com a estrutura formal, bem como o estilo dos administradores escolares, influenciando as atitudes, crenças, valores e motivação dos professores, alunos e funcionários”. Logo o clima irá se referir a como

as pessoas se relacionam umas com as outras e às características de um determinado ambiente social (Cruz; Silva; Rodrigues, 2021).

Além do clima organizacional também podemos falar de estresse. O estresse no ambiente de trabalho pode ser explicado como uma forma de tensão física ou é exaustão, se a vivência do clima organizacional for desfavorável. A motivação é de suma importância dentro das instituições e é um dos fatores que influencia o clima organizacional.

O nível de satisfação no trabalho ajuda a atrair e reter talentos, manter um clima organizacional saudável e elevado, motivar as pessoas e alcançar seu comprometimento (Chiavenato, 2021a). É claro que a satisfação no trabalho não é um comportamento em si, mas a atitude das pessoas em relação ao seu trabalho na organização. Assim é necessário realizar uma pesquisa de satisfação no trabalho para conhecer o que os colaboradores pensam, sendo indispensável uma pesquisa para o correto trabalho dos funcionários (Soares, 2013).

Chiavenato (2021b) afirma que o conceito de clima organizacional se refere às características motivacionais das organizações, que levam a diferentes tipos de motivação nas pessoas e esse comportamento afeta muito o ambiente de trabalho. Conforme Luz (2003) o clima organizacional retrata o ambiente de trabalho onde as pessoas estão inseridas, demonstrando o grau de satisfação. Essa satisfação pode ser em níveis diferentes já que cada membro percebe o clima de uma forma.

Segundo Luz (2003) um bom clima organizacional pode melhorar o desempenho e a motivação dos funcionários dentro das organizações onde trabalham. Conforme Chiavenato (2020, p. 432) “o clima organizacional pode ser agradável, receptivo, caloroso e envolvente, em um extremo, ou desagradável, agressivo, frio e alienante, em outro extremo”.

Por fim, o clima organizacional, em qualquer ambiente de trabalho, que proporcione o bem-estar necessário para capacitar os indivíduos e que deixe fluir o seu melhor desempenho e, portanto, colabore para que todos equipe-se em competência e colaboração.

3.1.2 *Motivação*

A motivação desempenha um papel importante no ambiente de trabalho e tem impacto direto no desempenho e na satisfação dos funcionários. É influenciado por vários fatores, como cultura organizacional, relacionamento com colegas e gestores e condições de trabalho.

Um ambiente receptivo, amigável e agradável não apenas fomenta a motivação, mas também aprimora o desempenho dos colaboradores (Oliveira; Carvalho; Rosa, 2012). Isso ocorre porque eles se sentirão mais confiantes e seguros em meio a um Clima Organizacional favorável. Em contrapartida, em um ambiente negativo, adverso e desagradável, é provável que

os funcionários se retraíam, enfrentando dificuldades adicionais para desempenhar suas tarefas devido ao Clima Organizacional desfavorável.

Segundo Ferreira (2013) a motivação é o resultado da interação entre a pessoa e a situação. O mesmo indivíduo pode ter diferentes níveis de motivação que variam ao longo do tempo, ou seja, pode estar mais motivado em um momento e menos em outra ocasião. Ainda de acordo com Ferreira (2013) a motivação não é um produto acabado. Pode ser compreendida como uma força, energia, que impulsiona na direção de alguma coisa. É algo intrínseco, isto é, nasce das necessidades interiores de cada um.

A motivação é frequentemente empregada de maneira imprecisa, com significados variados, como necessidade, impulso, desejo, vontade, meta, objetivo, motivo ou incentivo. Este termo representa um processo psicológico essencial no comportamento individual, destacando-se, juntamente com a percepção, a atribuição, a cognição, as atitudes e a aprendizagem, como um elemento crucial para compreender o comportamento humano (Chiavenato 2021a).

De acordo com Ferreira (2013) análise de Herzberg concentra-se na natureza das tarefas, observando que muitas vezes são definidas apenas para atender a princípios de eficiência e economia, resultando na falta de desafio e oportunidades criativas no conteúdo do cargo.

Segundo Chiavenato (2021a) Herzberg a teoria dos dois fatores, proposta por Frederick Herzberg, sugere que existem dois tipos de fatores que influenciam o comportamento das pessoas no trabalho. Os fatores higiênicos, ou extrínsecos, estão relacionados ao ambiente de trabalho e incluem elementos como salário, benefícios sociais, supervisão, condições físicas e políticas da organização. Esses fatores são determinados pela organização e estão fora do controle direto dos indivíduos. No passado, apenas os fatores higiênicos eram considerados na motivação dos funcionários.

E ainda de acordo com ele Fatores motivacionais, ou intrínsecos, estão ligados ao conteúdo do cargo e à natureza das tarefas realizadas. Eles incluem sentimentos de crescimento pessoal, reconhecimento profissional e autorrealização, dependendo das responsabilidades específicas desempenhadas pelo indivíduo no trabalho.

Para Chiavenato (2021a) a abordagem de Herzberg enfatiza os fatores motivacionais que tradicionalmente são negligenciados e desprezados pelas organizações nas tentativas para elevar a satisfação do pessoal e o seu desempenho.

3.1.3 Qualidade de Vida no Trabalho

Para Ferreira (2013) o termo Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) foi utilizado pela primeira vez por Eric Trist e outros pesquisadores do Instituto Tavistock, em 1950, no desenvolvimento da abordagem sociotécnica da organização do trabalho.

Segundo França (2012) QVT (Qualidade de Vida no Trabalho) tenha sido tradicionalmente associada a questões de saúde e segurança no trabalho, seu conceito agora abrange habilidades, atitudes e conhecimentos em diversos outros fatores. Isso inclui associações com produtividade, legitimidade, experiências, competências gerenciais e até mesmo integração social.

De acordo com Ferreira (2013) o movimento pela QVT surgiu visando possibilitar o equilíbrio entre o indivíduo e a organização, considerando tanto as exigências e necessidades da tecnologia como as do trabalhador, ou seja, os cargos deveriam ser adaptados aos trabalhadores e à tecnologia da organização. Portanto para a autora Qualidade de Vida no Trabalho é o conjunto de ações que a empresa realiza para implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

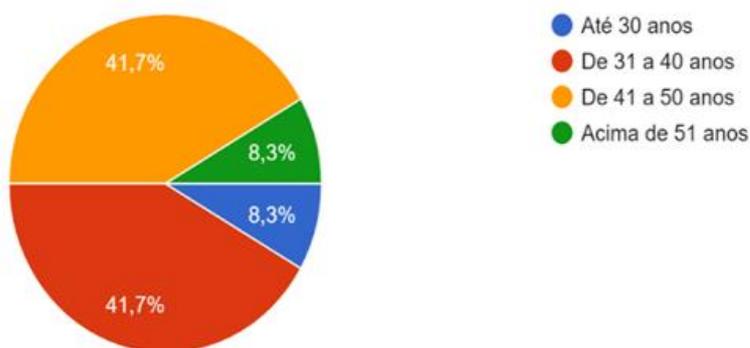
A Qualidade de Vida no Trabalho precisa ser analisada de forma ampla. Muitas vezes as empresas consideram a QVT relacionada apenas às atividades de saúde e segurança, e com isso acabam não a associando com a qualidade total e com a melhora do clima organizacional (Ferreira, 2013).

4 Resultados e discussão

Nesta seção será apresentada o resultado da pesquisa e a tabulação dos dados obtidos por meio da pesquisa realizada, em abril de 2023, com 11 (onze) servidoras, todas do sexo feminino, em uma escola estadual localizada no município de Campos de Júlio – MT. Os dados foram tabulados e construídos gráficos que propiciassem visualização e entendimento mais compreensíveis.

Os gráficos subsequentes ilustram, em forma de porcentagem, as informações coletadas com base em faixa etária, função exercida escolaridade e tempo de serviço dentro da organização.

Gráfico 1 - Idade das servidoras

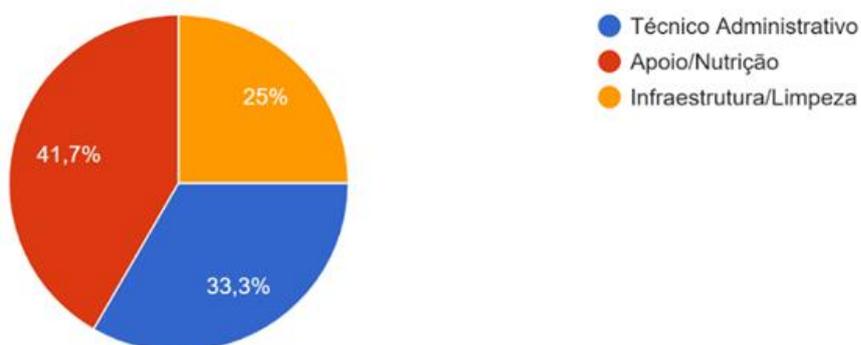


Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando a gráfico 1 percebe-se que 83,4% das servidoras têm uma idade variável entre 31 e 50 anos. No que diz respeito à faixa etária dos colaboradores, é notável que a maioria se concentra no intervalo entre 31 e 50 anos, sugerindo que o ingresso no serviço público ocorre mais tarde e que há uma estabilidade em sua permanência na organização.

Além disso, essa distribuição pode apontar para uma relativa estabilidade na permanência dessas servidoras na organização, uma vez que estão concentradas em faixas etárias intermediárias. Isso pode ter implicações significativas na gestão de recursos humanos e na compreensão do perfil da equipe da organização

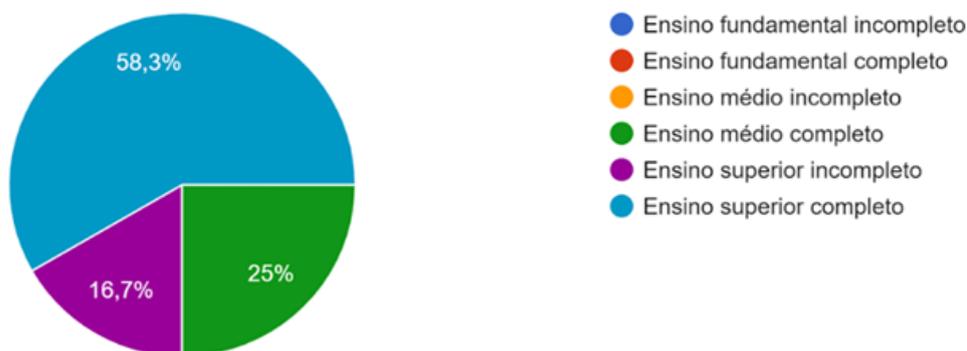
Gráfico 2 - Funções que as servidoras exercem



Fonte: Elaborado pelos autores.

Segundo o gráfico 2 a maioria 41,7% das servidoras são da nutrição, seguido de 33,3% das servidoras é técnico administrativo e 25% é das servidoras é da infraestrutura/limpeza. Além disso, os resultados revelam que a maioria das servidoras trabalham no setor de apoio/nutrição.

Gráfico 3 - Grau de instrução

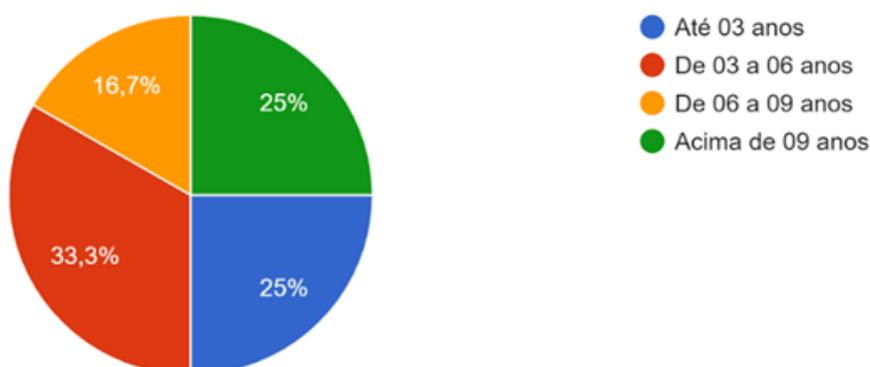


Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o gráfico 3 a maioria das servidoras (58,3%) tem o ensino superior completo. Percebesse que a maioria das servidoras da escola tem ensino superior completo o que pode ser significativo para a compreensão do perfil educacional das funcionárias da instituição.

Além disso, a presença de muitos servidoras com ensino superior completo pode influenciar positivamente a cultura de aprendizado e a busca por aprimoramento contínuo na instituição.

Gráfico 4 - Tempo de serviço prestados



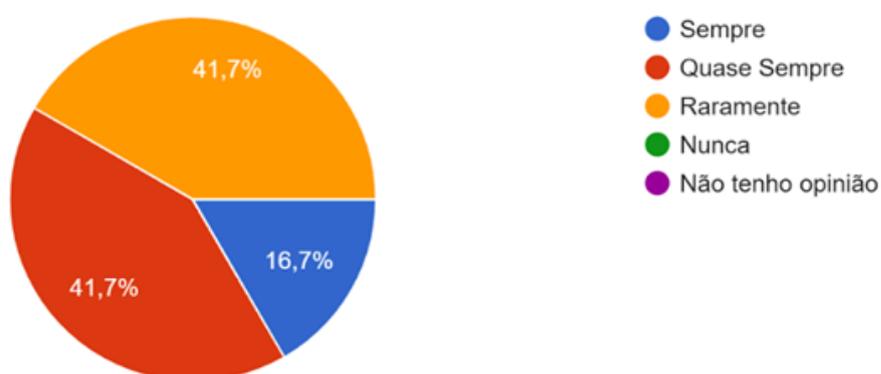
Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando o gráfico 4 a maioria das servidoras entrevistadas 33,3% trabalham entre 3 a 6 anos, 25% das servidoras trabalham acima 9 anos, seguido de 25% trabalham menos de 3 anos e 16,7% das servidoras trabalham entre 6 a 9 anos.

Essa distribuição aponta para uma combinação saudável de novos talentos e profissionais experientes dentro da equipe, o que pode ser altamente benéfico para alcançar os objetivos da organização.

Identificado o perfil, as questões seguintes estão diretamente relacionadas com o objetivo do estudo. Buscamos compreender as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho, relacionadas ao clima organizacional na Escola Estadual do município de Campos de Júlio-MT.

Gráfico 5 - Percepção sobre o tratamento respeitoso no trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.

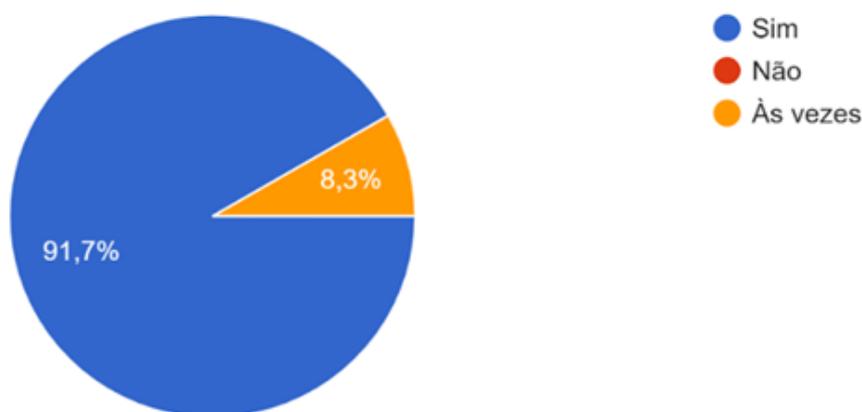
Observando o gráfico 5 nota-se que 41,7% dos servidores que responderam que quase sempre são tratados com respeito, seguido de 41,7% responderam que raramente são tratados com respeito e 16% das servidoras disseram que sempre são tratadas com respeito.

Percebe-se que a distribuição das respostas é bastante diversificada, indicam um equilíbrio entre sentir-se quase sempre respeitadas e raramente respeitadas. refletindo uma variedade de percepções. Esse resultado sugere um ambiente onde a cordialidade e a consideração estão presentes na interação entre os colegas.

A interpretação acerca da percepção das servidoras em relação ao respeito no contexto de trabalho, pode oferecer perspectivas valiosas e conforme discutido por autores como Luz (2003), a cultura organizacional desempenha um papel crucial na determinação das normas e valores compartilhados pelos membros da organização. No contexto da distribuição diversificada das respostas, onde algumas servidoras se sentem quase sempre respeitadas e outras raramente, pode-se argumentar que há uma interação complexa entre a cultura organizacional e o clima de respeito.

Conforme o gráfico 6, exposto a seguir, 91,7% das servidoras responderam que se sentem confortável diante da sua equipe de trabalho e 8,3% disseram que só às vezes se sente confortável. A análise do gráfico 6 revela informações cruciais sobre a percepção das servidoras em relação à dinâmica interpessoal dentro de suas equipes de trabalho, onde a maioria expressiva, representando 91,7%, relatou sentir-se confortável diante de sua equipe de trabalho. Esse resultado pode indicar um ambiente saudável de colaboração e interação, onde as servidoras se sentem à vontade para compartilhar ideias, expressar opiniões e colaborar com seus colegas.

Gráfico 6 - Percepção sobre o conforto com sua equipe de trabalho

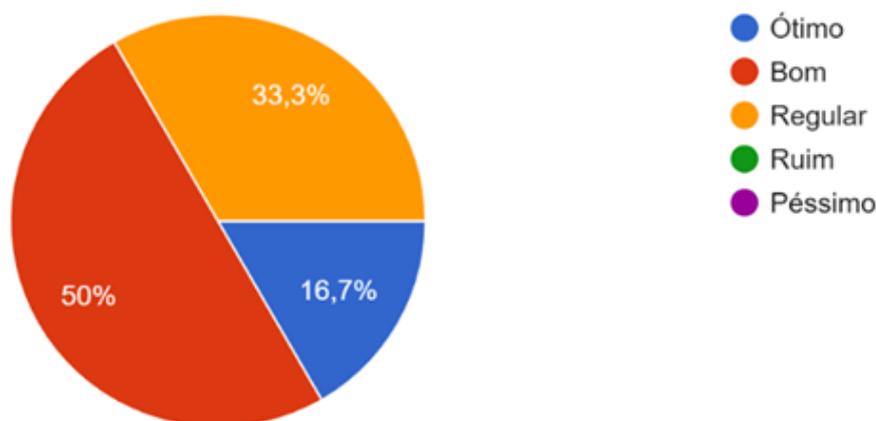


Fonte: Elaborado pelos autores.

Em síntese, quando relacionada às teorias do clima organizacional e das relações interpessoais, reforça a relevância da criação de um ambiente onde a confiança, o respeito e a colaboração prevaleçam, influenciando diretamente a percepção das servidoras sobre seu ambiente de trabalho e a dinâmica de equipe.

Isto condiz com a teoria de Chiavenato (2021a), que diz que um ambiente de trabalho positivo e colaborativo é fundamental para promover a satisfação dos funcionários e aumentar a produtividade. A predominância de 91,7% das servidoras que afirmaram sentir-se confortáveis em suas equipes de trabalho reflete um ambiente onde a confiança, a comunicação aberta e a harmonia parecem estar presentes. Isso está alinhado com a ideia de que um clima organizacional saudável tende a resultar em colaboradores mais engajados e satisfeitos.

Gráfico 7 - Percepções sobre o relacionamento entre as servidoras

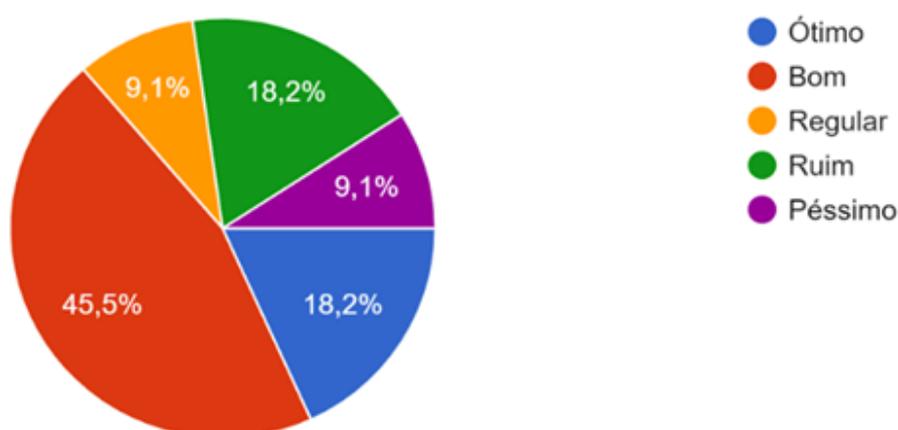


Fonte: Elaborado pelos autores.

Conforme o gráfico 7 a maioria 50% das colaboradoras responderam que o relacionamento entre elas é bom, 33,3% responderam que é regular e 16,7% disseram que é ótimo. Relacionando esses resultados com a teoria das relações interpessoais e o clima organizacional, pode-se inferir que a percepção sobre o relacionamento interpessoal influencia diretamente o clima organizacional dentro da instituição.

Katz e Kahn (1978) destacam que um ambiente organizacional saudável é construído sobre a base de relacionamentos positivos e eficazes entre os membros da equipe. A predominância da avaliação positiva do relacionamento entre as servidoras sugere um ambiente propício à colaboração, comunicação aberta e cooperação.

Gráfico 8 - Percepções sobre o ambiente físico



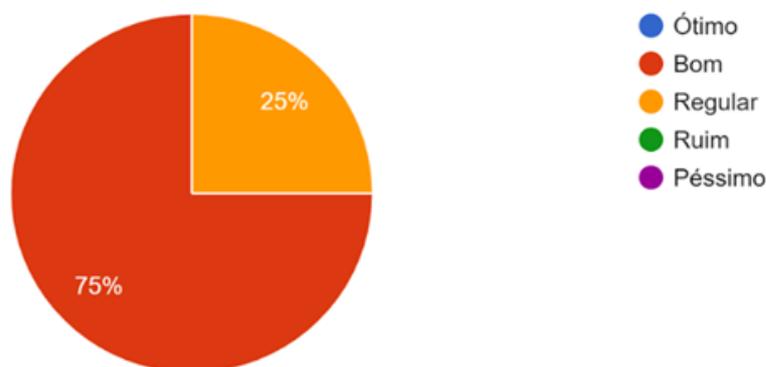
Fonte: Elaborado pelos autores.

Diante do gráfico 8 a maioria dos respondentes, ou seja, 63,7% responderam que o seu local de trabalho é bom ou ótimo enquanto 27,3% das servidoras disseram que é ruim ou péssimo.

A percepção das servidoras sobre o ambiente físico do local de trabalho influencia diretamente sua satisfação, motivação e produtividade. Uma avaliação positiva indica aspectos favoráveis, enquanto uma avaliação negativa ressalta a necessidade de atenção e melhorias para proporcionar um ambiente de trabalho mais saudável e propício ao desempenho eficaz.

Portanto, a teoria do clima organizacional de Chiavenato (2021b), complementa afirmação original ao realçar a importância da atmosfera psicológica no local de trabalho. A relação entre a percepção do ambiente físico, o clima organizacional, a satisfação, a motivação e a produtividade são uma interconexão complexa que pode ser melhor compreendida através dessa perspectiva teórica.

Gráfico 9 - Percepções sua própria saúde física

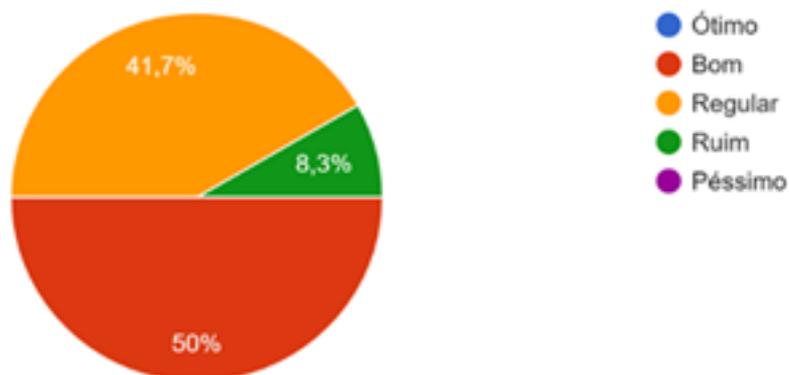


Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando o gráfico 9 a maioria 75% das servidoras disseram que o seu estado físico é bom e 25% das servidoras disseram que é regular. Isso sugere que a maior parte das servidoras se sente bem fisicamente, o que é positivo para a qualidade de vida e bem-estar no ambiente de trabalho. Manter um estado físico saudável é importante para garantir a eficácia no desempenho de suas funções e promover uma vida mais equilibrada em geral.

Portanto, a Teoria do Clima Organizacional de Chiavenato (2021b), destaca que as percepções individuais sobre saúde física e emocional contribuem para moldar a atmosfera psicológica do ambiente de trabalho

Gráfico 10 - Percepção sobre sua própria saúde emocional



Fonte: Elaborado pelos autores.

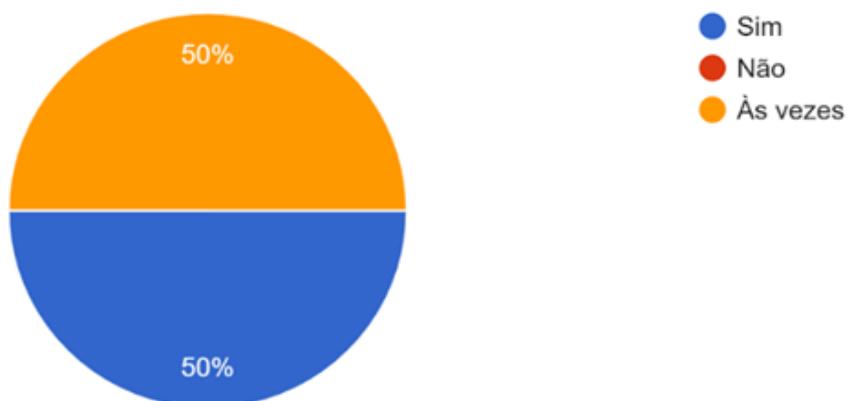
Observando o gráfico 10, 50%, das servidoras informam que seu estado emocional é bom. O gráfico 10 está diretamente relacionada com as teorias discutidas anteriormente. A percepção positiva do estado físico e emocional dos servidores está vinculada a um ambiente de trabalho saudável e propício à satisfação, motivação e produtividade. Por outro lado, percepções menos positivas podem gerar desafios que requerem atenção e melhorias para melhorar o desempenho global dos servidores.

Portanto, a Teoria do Clima Organizacional de Chiavenato (2021b), destaca que as percepções individuais sobre saúde física e emocional contribuem para moldar a atmosfera psicológica do ambiente de trabalho. Esse clima, por sua vez, influencia a satisfação, motivação e produtividade das servidoras. A organização deve estar ciente dessas percepções para criar um ambiente que promova o bem-estar e o desempenho dos funcionários.

Outra questão foi sobre o vínculo que os servidores possuem com a escola. Nesta questão todos os colaboradores avaliam positivamente seu vínculo com a escola, ou seja, 100% dos colaboradores acreditam que seja bom o seu vínculo com a escola o que sugere uma situação extremamente positiva em termos de comprometimento e relação emocional dos colaboradores com a instituição.

Além disso, esse tipo de resultado também está alinhado com a criação de um clima organizacional saudável e positivo, que é um aspecto que a Teoria do Clima Organizacional de Chiavenato (2021b), aborda. Um alto nível de satisfação e comprometimento dos colaboradores contribui para um ambiente de trabalho onde a cooperação, a produtividade e o bem-estar são favorecidos.

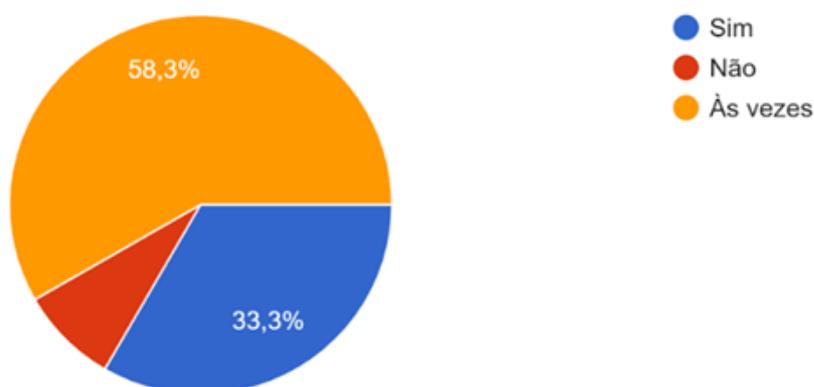
Gráfico 11 - Percepção sobre a organização dos processos, procedimentos e rotina de trabalho



Fonte: Elaborado pelos autores.

Observando o gráfico 11 nota-se um equilíbrio nas respostas, onde 50% disseram que os processos, procedimentos a rotina de trabalho são organizados e os outros 50% disseram que somente às vezes são organizados. Isso indica uma percepção equilibrada e sugere que pode haver espaço para melhorias na consistência da organização dos processos e procedimentos no ambiente de trabalho.

Gráfico 12 - Percepção sobre a eficiência dos processos, procedimentos e rotina de trabalho



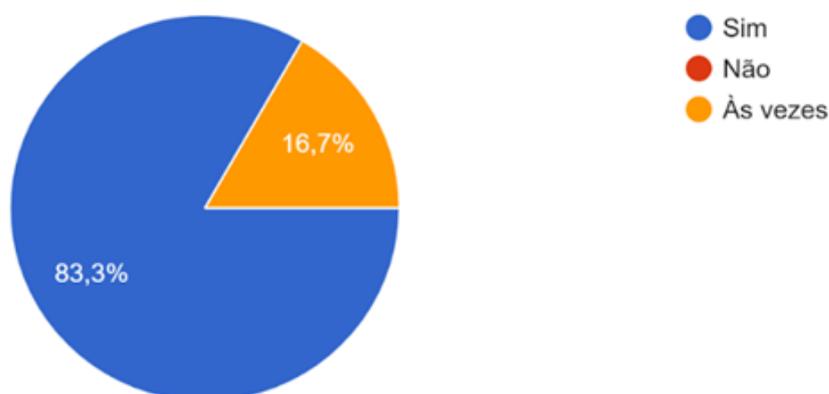
Fonte: Elaborado pelos autores.

De acordo com o gráfico 12 a maioria 58,3% das servidoras disseram que sim que considera eficiente dos processos, procedimentos de rotina de trabalho e somente 33,3% disseram que às vezes são eficientes. O gráfico 12 revelam a percepção das servidoras em relação à organização e eficiência dos processos de trabalho na escola. Esses dados são cruciais para entender como esses aspectos influenciam o ambiente organizacional, conforme destacado pela Teoria do Clima Organizacional de Chiavenato (2021b).

Relacionando isso com a Teoria do Clima Organizacional, a organização dos processos internos tem um impacto direto na atmosfera psicológica da organização. Um ambiente bem-

organizado tende a criar um clima mais saudável e propício para a satisfação e motivação das servidoras.

Gráfico 13 - Percepção sobre a satisfação das servidoras com a atividade exercida



Fonte: Elaborado pelos autores.

O gráfico 13 revela a satisfação das servidoras da escola estadual em relação às atividades que exercem no ambiente de trabalho. A maioria (83,3%) afirmou estar satisfeita com suas atividades, enquanto uma porcentagem menor (16,7%) disse que às vezes se sente satisfeita.

De acordo Chiavenato (2021a) o nível de satisfação no trabalho ajuda a atrair e reter talentos, manter um clima organizacional saudável e elevado, motivar as pessoas e alcançar seu comprometimento. É claro que a satisfação no trabalho não é um comportamento em si, mas a atitude das pessoas em relação ao seu trabalho na organização.

5 Conclusões

Considerando o objetivo geral de analisar o clima organizacional entre os Técnicos Administrativos, Apoio/Nutrição e Infraestrutura/Limpeza que compõem o quadro de servidores em dezembro de 2022 em uma escola pública de ensino médio situada no município de Campos de Júlio – MT, conduzimos uma pesquisa de campo. Através da análise dos dados coletados, fica evidente que a cultura e o clima organizacional interagem e se complementam, desempenhando papéis fundamentais na criação de um ambiente educacional saudável e produtivo.

Os três objetivos específicos delineados durante a pesquisa visavam proporcionar uma compreensão consistente dos conceitos de cultura e clima organizacional, estabelecer um perfil detalhado dos servidores e identificar os principais fatores que influenciam a cultura e o clima. Todos esses objetivos foram alcançados, como detalhado a seguir:

O primeiro objetivo, relacionado à descrição do conceito de cultura e clima organizacional, foi alcançado ao apresentarmos no referencial teórico os itens 2.1 e 2.1.2 abordando esses conceitos.

O segundo objetivo específico foi atingido ao apresentarmos o perfil dos servidores: é composta por mulheres, sendo 83,4% com idade entre 31 a 50 anos (Gráfico 1), 41,7% atuando no setor de apoio/nutrição (Gráfico 2), 58% possuindo ensino superior completo (Gráfico 3) e 41,7% com mais de 06 anos de atuação no cargo (Gráfico 4).

Quanto ao terceiro objetivo específico [evidenciar os fatores mais críticos sobre a cultura e clima organizacional], observa-se que:

Em relação aos aspectos sociais, os participantes responderam: 41,7% indicaram que raramente se sentem tratados com respeito (Gráfico 5); 8,3% afirmaram que só às vezes se sentem confortáveis em sua equipe de trabalho (Gráfico 6) e 33,3% classificaram como regular seu relacionamento com seus colegas (Gráfico 7).

Quanto aos aspectos físicos e emocionais, observou-se que: 9,1% consideraram desfavorável o ambiente físico de trabalho (Gráfico 8); 25% regular seu próprio estado físico de saúde (Gráfico 9) e 8,3% consideram como ruim sua própria saúde emocional (Gráfico 10)

Nos aspectos organizacionais, averiguamos que: 50% as vezes confiam na organização dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho (Gráfico 11) e 8,4% declararam que falta confiança na eficácia dos processos, procedimentos e rotinas de trabalho (Gráfico 12)

Em relação aos aspectos motivacionais observou-se que 16,7% estão, às vezes, satisfeitas com a atividade exercida (Gráfico 13).

Esses resultados apontam para áreas específicas que demandam atenção e intervenção, com o propósito de aprimorar o ambiente de trabalho e promover um clima organizacional mais saudável. Estratégias direcionadas são necessárias para enfrentar as preocupações identificadas, visando à melhoria contínua e à satisfação geral dos servidores na escola.

Sugere-se que pesquisas futuras possam expandir o escopo da amostra, incluindo escolas de diferentes contextos e regiões. A coleta de dados mais objetivos, como métricas de desempenho escolar e registros de liderança, pode enriquecer as análises.

Referências

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional - A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. Grupo GEN, 2021a.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas - O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. Grupo GEN, 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal - Como Agregar Talentos à Empresa**. Grupo GEN, 2021b.

CORREIA, Paulo; SÁ, Susana. Liderança do (a) Diretor (a) escolar e a sua relação com o Clima Organizacional. **Revista Humanidades e tecnologia (FINOM)**, v. 28, n. 1, p. 175-209, 2021.

CRUZ, Ana Magali Batista da; SILVA, Silvana Santos da; RODRIGUES, Silvia Aparecida Medeiros. Gestão de clima organizacional no ambiente escolar: estudo bibliográfico em periódicos publicados entre 2018 e 2019. **Faculdade Sant'Ana em Revista**, v. 5, n. 1, p. 82-95, 2021.

FERREIRA, Patrícia I. **Série MBA - Gestão de Pessoas - Clima Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**. Grupo GEN, 2013.

FRANÇA, Ana Cristina L. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2ª edição. Grupo GEN, 2012.

GODOY, Arlinda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p-57-63, mar/abr 1995.

KATZ, Daniel; KAHN, R. L. **O conceito de efetividade organizacional**. Psicologia, 1978.

LUZ, Ricardo Silveira. **Gestão do clima organizacional: proposta de critérios para metodologia de diagnóstico, mensuração e melhoria. Estudo de caso em organizações nacionais e multinacionais localizadas na cidade do Rio de Janeiro**. Orientador: Osvaldo Luiz Gonçalves Quelhas. 2003. 182f. Dissertação (Mestrado em Sistemas de Gestão) - Universidade Federal de Fluminense, UFF, Niterói, 2003.

MACHADO, Mirian Magnus; JAROUJ, Caroline Andreis. Pesquisa de clima organizacional em uma instituição financeira, de Blumenau SC. **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Joinville, v. 1, n. 4, p. 1-22, 2007.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

OLIVEIRA, Daniele de; CARVALHO, Roberto José; ROSA, Adriano Carlos Moraes. Clima organizacional: fator de satisfação no trabalho e resultados eficazes na organização. **Simpósio de Eficiência em Gestão e Tecnologia**, v. 9, p.1-13, 2012.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia Do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. Feevale: Novo Hamburgo, Rio Grande do Sul, 2013.

RUANI, Nattacia Rocha Duarte. **Cultura e clima organizacional de uma escola pública estadual com desempenho satisfatório no ENEM**. 2017. 190 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, 2017.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23 ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SILVA, Andréa Maria; PRADO, Márcia Valéria; SOUSA, Luis Carlos Marques. Morno, Frio Ou Quente? efeitos do clima organizacional entre docentes de uma escola municipal. **Revista de Administração Educacional**, v. 11, n. 1, p. 75-89, 2020.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2016.