

Implicações Da Gestão E Cultura Do Clima Organizacional Para A Qualidade De Vida No Trabalho De Professores: Um Estudo Qualitativo

Lucas Alves De Oliveira Lima

Universidade Federal Rural Do Rio De Janeiro

Francisco Roldineli Varela Marques

Universidade Federal Rural Do Semi-Arido

Kelly Cristina De Oliveira

Universidade Federal Rural Do Semi-Arido

Alberto Marçal Batista

Universidade Federal Rural De Juiz De Fora

Marcello Pires Fonseca

Universidade Do Estado Do Amazonas /Uea

Sibery Dos Anjos Barros E Silva

Faculdade De Tecnologia E Ciências

Millena De Lima Pessôa Brazil

Universidade Estácio Campus Tom Jobim

João Clécio De Sousa Holanda

Universidade Federal Rural Do Semiárido - Ufersa

Pedro Agnel Dias Miranda Neto

Universidade Federal Do Maranhão

Resumo:

O objetivo desta pesquisa foi aprofundar a compreensão das implicações da gestão da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho docente. Adotando uma abordagem qualitativa, o estudo se baseou em uma pesquisa exploratória, concentrando-se especialmente no contexto do trabalho dos professores do ensino médio de uma escola pública brasileira. A amostra englobou treze professores e, para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semi estruturadas. Os dados foram analisados por meio da técnica da análise de conteúdo, onde constatou-se a importância da gestão do clima e da cultura organizacional na promoção de um ambiente propício ao engajamento e dedicação dos professores. A consistência nas menções à cultura organizacional, baseada em valores de colaboração, respeito e apoio mútuo, enfatiza não apenas a relevância desses valores, mas sua prática contínua no cotidiano escolar. A tendência positiva em relação ao clima organizacional fortalece a confiança dos professores nas práticas docentes, contribuindo para um ambiente mais saudável. Além disso, a valorização da comunicação aberta e relações interpessoais sugere uma cultura organizacional que preza pela colaboração e respeito mútuo, essenciais para o desenvolvimento profissional. Como consequência, observou-se que as principais implicações da gestão da cultura e clima organizacional sobre a qualidade de vida dos professores englobam a satisfação pessoal, motivação, redução de estresse e felicidade. Esses resultados não apenas ressaltam a importância da gestão na esfera profissional, mas também seu impacto no bem-estar emocional dos educadores. Portanto, as percepções dos professores enfatizam a crucial importância da gestão da cultura e do clima organizacional na construção de um ambiente educacional positivo e propício ao desenvolvimento profissional, reforçando a relevância de estratégias organizacionais que promovam uma gestão eficiente para o bem-estar geral dos educadores.

Palavras-chave: *Cultura organizacional; Clima organizacional; Bem-estar; Qualidade de vida no trabalho; Professores.*

Date of Submission: 30-01-2024

Date of Acceptance: 10-02-2024

I. Introdução

O bem-estar e a saúde laboral são questões prementes, especialmente no contexto do trabalho docente, onde o ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na qualidade de vida profissional. A gestão da cultura e do clima organizacional emerge como um elemento central para a promoção desses aspectos vitais, influenciando diretamente a experiência dos educadores e, por conseguinte, a qualidade do ensino (LINS et al., 2021).

A cultura organizacional, ao se manifestar nos valores, normas e práticas da instituição educacional, exerce um impacto significativo na saúde laboral do corpo docente. Assim, uma cultura que valoriza o respeito, a colaboração e o reconhecimento contribui para um ambiente mais saudável e satisfatório. Ao contrário, uma cultura que negligencie esses aspectos pode resultar em níveis elevados de estresse, desmotivação e até mesmo esgotamento entre os professores (CARRO-SUÁREZ; SARMIENTO-PAREDES; ROSANO-ORTEGA, 2017).

De acordo com Souza, Campos Júnior e Magalhães (2015), a gestão eficaz do clima organizacional também se mostra essencial para a qualidade de vida no trabalho docente. O clima organizacional, que engloba a percepção coletiva dos educadores sobre seu ambiente de trabalho, influencia diretamente fatores como a motivação, a satisfação e a relação interpessoal. Um clima positivo favorece a comunicação aberta, a confiança e o apoio mútuo, criando um espaço propício para o desenvolvimento profissional e pessoal.

No contexto da educação, onde o relacionamento entre educadores, alunos e demais membros da comunidade escolar é fundamental, a gestão da cultura e do clima organizacional assume uma relevância ainda maior. A empatia e o suporte proporcionados por uma cultura organizacional sólida e um clima favorável não apenas melhoram a qualidade de vida dos docentes, mas também impactam positivamente a qualidade do ensino, refletindo-se no desempenho dos alunos e no alcance dos objetivos educacionais (HEES; PIMENTEL, 2021).

Diante deste contexto, esta pesquisa se propôs a aprofundar a compreensão das implicações da gestão da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho docente. O estudo adotou uma abordagem qualitativa por meio de uma pesquisa exploratória, focalizando especificamente no trabalho dos professores do ensino médio de uma escola pública brasileira. O objetivo central foi investigar as percepções dos professores em relação aos impactos que a gestão da cultura e do clima organizacional exerce sobre a qualidade de vida no ambiente profissional.

II. Materiais e métodos

Quanto ao tipo de pesquisa, trata-se de uma pesquisa exploratória, tendo em vista a necessidade de aprofundar o entendimento sobre as implicações da gestão da cultura e do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho docente. A escolha pela abordagem exploratória se justificou pela natureza ainda pouco explorada desse campo específico, permitindo a identificação de variáveis, padrões e tendências que podem não ser evidentes em estágios iniciais de investigação.

Em relação à abordagem, o estudo caracterizou-se como qualitativo, concentrando-se na compreensão aprofundada das percepções e experiências dos professores em relação à gestão da cultura e do clima organizacional. A abordagem qualitativa permitiu uma análise contextualizada, explorando nuances, significados e interpretações subjacentes que não seriam adequadamente capturados por métodos quantitativos, corroborando com o que sugere Godoy (1995). Ao adotar essa perspectiva, a pesquisa buscou ir além dos números e estatísticas, proporcionando uma compreensão holística e detalhada dos fenômenos em estudo.

Devido à abordagem qualitativa, o método de coleta de dados empregado consistiu em entrevistas semi estruturadas com os professores do ensino médio da escola pública selecionada. A amostra foi composta por doze professores, escolhidos por conveniência, levando em consideração a acessibilidade e a disponibilidade dos participantes. A seleção por conveniência foi adotada devido à praticidade e à viabilidade logística, considerando as limitações de tempo e recursos inerentes à pesquisa.

A aplicação das entrevistas permitiu uma interação mais direta e aberta, possibilitando aos participantes expressarem suas opiniões, percepções e experiências de maneira mais livre. As entrevistas semi estruturadas oferecem flexibilidade para explorar tópicos específicos, ao mesmo tempo em que garantem uma estrutura que orienta a pesquisa de acordo com os objetivos predefinidos, contribuindo para a obtenção de dados qualitativos detalhados e relevantes.

Além disso, a escolha por entrevistas semiestruturadas alinhou-se à natureza exploratória da pesquisa, permitindo a descoberta de novos temas durante o processo de coleta de dados. Ressalta-se que a interação dinâmica entre entrevistador e entrevistado proporcionou uma oportunidade de aprofundar a compreensão dos fatores que influenciam a qualidade de vida no trabalho docente, gerando dados ricos e contextualmente embasados.

Procedendo-se à coleta de dados, os dados foram analisados por meio da técnica da análise de conteúdo, conforme sugere Bardin (2011). A análise de conteúdo permitiu identificar padrões, temas recorrentes e categorias emergentes nas respostas dos professores, possibilitando uma interpretação rica e contextualizada das percepções sobre a gestão da cultura e do clima organizacional. O processo envolveu a organização e categorização dos dados, buscando compreender as nuances e a complexidade das experiências dos participantes.

III. Resultados e discussões

Após a coleta de dados, foi possível compreender as percepções dos professores sobre as implicações da gestão da cultura e do clima organizacional sobre a qualidade de vida no trabalho. Inicialmente, buscou-se analisar as percepções dos docentes sobre a cultura e clima organizacional na escola. Como resultado, foi possível constatar que os professores apontam a cultura e o clima organizacional como positivos, tendo a maioria mencionado que atuam em ambiente de trabalho saudável e motivador.

O respondente E2 mencionou que “a cultura e o clima na escola é bom, então há uma maior motivação para trabalhar”. De forma complementar, os respondentes E7 e E11 destacaram, respectivamente, que “a cultura e o clima são bons, e isso torna a rotina de trabalho bem melhor” e que “a escola tem um ambiente organizacional favorável a todos os professores. Aqui, todos trabalham em harmonia”.

Observa-se, assim, uma menção positiva dos professores em relação à cultura e ao clima organizacional na escola. Os relatos dos professores indicam que a cultura e o clima organizacional são vistos como fatores positivos. A menção do ambiente de trabalho saudável e motivador sugere que esses elementos são percebidos não apenas como aspectos neutros, mas como impulsionadores positivos da experiência profissional.

Assim, a ênfase na motivação para o trabalho é particularmente significativa, indicando que a gestão da cultura e do clima organizacional estabelecem um ambiente positivo e também influenciam o engajamento e a dedicação dos professores em suas atividades. Isto porque, a boa cultura e clima tornam a rotina de trabalho mais agradável e contribuem para um ambiente organizacional favorável.

Tratando-se especificamente da cultura organizacional, a maioria dos professores percebe a cultura organizacional como fundamentada em valores de colaboração, respeito e apoio mútuo. Esses elementos culturais são frequentemente destacados como promotores de uma atmosfera positiva na escola, criando um ambiente propício para o desenvolvimento profissional e a satisfação no trabalho. Conforme ressaltado pelo respondente E8, “a cultura que predomina na escola é a cultura da colaboração docente”. Já o respondente E4, por sua vez, mencionou que “valores como respeito e ética predominam na escola”.

Assim, verifica-se a importância da colaboração como uma cultura predominante na escola. Essa observação sugere que a cultura organizacional não é apenas um conjunto de valores, mas uma prática incorporada no dia a dia, influenciando as interações entre os professores. A conexão entre a cultura organizacional e o desenvolvimento profissional dos professores é mencionada, indicando que esses valores não apenas contribuem para um ambiente positivo, mas também têm implicações tangíveis no crescimento profissional dos educadores.

Logo, a associação entre a cultura organizacional e o desenvolvimento profissional é crucial, pois destaca que uma cultura organizacional construtiva não é apenas benéfica para o ambiente de trabalho imediato, mas também para o aprimoramento contínuo dos profissionais da educação. Como apontado pelo respondente E10, “a cultura impacta também a forma pela qual trabalhamos aqui. Como a cultura da escola é uma cultura de trabalho em equipe, sinergia e compromisso com a educação, isso faz com que possamos trabalhar melhor”.

Quanto ao clima organizacional, os professores indicaram que o ambiente na escola é geralmente favorável, caracterizado por relações interpessoais positivas e uma comunicação aberta entre os membros da equipe. Muitos destacaram a importância da liderança no estabelecimento desse clima positivo, ressaltando a influência direta que a gestão exerce sobre as relações no ambiente escolar, como pode ser evidenciado nas fala do respondente E3, que enfatizou que “o clima organizacional é saudável, aqui prevalece a boa relação interpessoal com os demais colegas de trabalho. A gente chega e tem a satisfação de lecionar”.

Consubstanciando a referida prerrogativa, o respondente E5 destacou que “o clima é bom e contribui para um ambiente de trabalho mais descontraído e produtivo”. Segundo o respondente E12, “acredito que isso se deve, em grande parte, à liderança comprometida e ao estímulo à colaboração entre os membros da equipe. Essa abertura para a comunicação e o respeito mútuo tornam o ambiente propício para a troca de ideias e experiências”.

A abordagem ao clima organizacional revela uma continuidade na tendência positiva percebida pelos professores em relação à cultura da escola. Os relatos sugerem que o ambiente é, em sua maioria, favorável, caracterizado por relações interpessoais positivas e comunicação aberta entre os membros da equipe. Essa percepção é fundamental, uma vez que o clima organizacional desempenha um papel crucial na experiência diária dos professores. Os professores percebem o ambiente como predominantemente favorável, caracterizado por relações interpessoais positivas e uma comunicação aberta entre os membros da equipe.

A continuidade na tendência positiva reforça a ideia de que as percepções dos professores não são pontuais, mas sim parte de uma visão mais ampla e constante sobre a gestão da cultura e do clima organizacional na instituição educacional. Essa consistência indica uma estabilidade e confiança nas práticas da administração,

contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável. Além disso, a ênfase na comunicação aberta e nas relações interpessoais positivas sugere que a cultura organizacional valoriza a colaboração e o respeito mútuo, propiciando a troca de ideias e experiências, fundamentais para o desenvolvimento profissional dos professores.

Nas entrevistas, a gestão foi mencionada como um elemento essencial que permeia a experiência dos entrevistados. Os relatos apontam para a importância atribuída às práticas e decisões da administração, sugerindo que a gestão desempenha um papel significativo na configuração do ambiente organizacional e, por conseguinte, na qualidade de vida no trabalho.

Entre as principais implicações da gestão da cultura e do clima organizacional sobre a qualidade de vida dos professores entrevistados, destacam-se a satisfação pessoal, motivação, redução de estresse e sentimento de felicidade. De acordo com o respondente E1, “a gestão do clima favorece o ambiente e, ao mesmo tempo, faz com que a gente se sinta mais motivado e feliz para lecionar”. Sob a mesma ótica, os respondentes E9 e E6 relataram que “o nosso gestor, ao fazer uma gestão da cultura e do clima organizacional para tornar o ambiente mais saudável, faz com que haja uma redução do estresse” e que “me sinto mais motivado a trabalhar. Isso se deve à gestão, que prioriza um bom clima organizacional”.

A análise dos relatos evidencia uma interconexão direta entre a gestão da cultura e do clima organizacional e aspectos para a qualidade de vida dos professores entrevistados. A satisfação pessoal surge como uma consequência positiva, indicando que a forma como a gestão aborda esses elementos impacta diretamente o contentamento individual dos educadores no ambiente de trabalho.

A motivação, um fator essencial para a eficácia e engajamento dos professores, também é ressaltada. O ambiente favorável gerado pela gestão da cultura e do clima contribui para que os professores se sintam mais motivados em suas atividades pedagógicas. A relação direta entre a gestão eficiente desses aspectos e a motivação destaca a importância de um ambiente propício para o desenvolvimento profissional.

Cabe ressaltar, ainda, que a redução de estresse é outra implicação destacada nos relatos. A ênfase na gestão do clima como um elemento que favorece um ambiente saudável revela a percepção dos professores de que práticas específicas da administração podem atuar na mitigação do estresse no cotidiano profissional. Isso ressalta a importância da gestão na promoção de um ambiente que contribua para o bem-estar emocional dos professores.

O sentimento de felicidade sugere que a gestão da cultura e do clima organizacional não apenas influencia aspectos profissionais, mas também contribui para o bem-estar emocional dos professores. O reconhecimento da conexão entre uma gestão eficaz e a felicidade no trabalho destaca a relevância de estratégias organizacionais que promovam um ambiente positivo. A gestão, ao priorizar um bom clima organizacional, emerge como um agente chave na construção de um ambiente propício para o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida dos professores.

IV. Conclusão

Diante das análises realizadas, observa-se a relevância da gestão do clima e da cultura organizacional na criação de um ambiente propício ao engajamento e dedicação dos professores. A consistência nas menções sobre a cultura organizacional, fundamentada em valores de colaboração, respeito e apoio mútuo, destaca não apenas a importância desses valores, mas a prática contínua e incorporada no cotidiano escolar.

Assim, a relação estabelecida entre a cultura organizacional e o desenvolvimento profissional dos professores reforça a ideia de que uma cultura construtiva não é apenas benéfica para o ambiente de trabalho imediato, mas também para o aprimoramento contínuo dos educadores. A colaboração, identificada como uma característica central, indica que a cultura organizacional não é apenas um conjunto de valores, mas uma prática enraizada no dia a dia, influenciando positivamente as interações entre os professores.

No que diz respeito ao clima organizacional, a continuidade na tendência positiva reforça a confiança dos professores nas práticas da administração, contribuindo para um ambiente de trabalho mais saudável. A valorização da comunicação aberta e das relações interpessoais positivas sugere que a cultura organizacional preza pela colaboração e respeito mútuo, fundamentais para o desenvolvimento profissional dos docentes.

As implicações da gestão da cultura e do clima organizacional sobre a qualidade de vida dos professores destaca a interconexão direta entre a administração eficiente desses elementos e a satisfação pessoal, motivação, redução de estresse e sentimento de felicidade. Esses resultados apontam não apenas para a importância da gestão na esfera profissional, mas também para seu impacto no bem-estar emocional dos educadores.

Portanto, as percepções dos professores refletem a importância crucial da gestão da cultura e do clima organizacional na construção de um ambiente educacional positivo e propício ao desenvolvimento profissional e à qualidade de vida no trabalho docente. Esses achados reforçam a relevância de estratégias organizacionais que promovam uma gestão eficiente, contribuindo não apenas para o crescimento profissional, mas também para o bem-estar geral dos educadores.

Referências

- [1]. Bardin, L. *Análise De Conteúdo*. São Paulo: Edições 70, 2011.
- [2]. Carro-Suárez, J.; Sarmiento-Paredes, S.; Rosano-Ortega, G. A Cultura Organizacional E Sua Influência Na Sustentabilidade Empresarial. A Importância Da Cultura Na Sustentabilidade Empresarial. *Estud.Gerenc.* [On-Line]., Vol. 33, N. 145, 2017.
- [3]. Godoy, A. S. *Pesquisa Qualitativa: Tipos Fundamentais*. Revista De Administração De Empresas, São Paulo, V. 35, N. 3, P. 20-29, 1995.
- [4]. Hees, L. W. B.; Pimentel, M. R. *Gestão Escolar: Estilos De Liderança E Os Reflexos No Clima Organizacional*. Brazilian Journal Of Development, Curitiba, V. 7, N. 5, P. 47810-47819, May, 2021.
- [5]. Lins, F. J. P. Et Al. *Cultura E Clima Organizacional: Influência Na Qualidade De Vida No Trabalho*. *Revistavox Metropolitana*, V. 3, N. 5, 2021.
- [6]. Souza, T. A.; Campos Júnior, D. J.; Magalhães, S. R. A Importância Do Clima Organizacional. *Revista Da Universidade Vale Do Rio Verde, Três Corações*, V. 13, N. 1, P. 3