



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
M O N D L A N E**

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

Percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho: estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop-Cidade de Maputo

Afonso Júlio Cuche

Maputo, Abril de 2024



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE
FACULDADE DE EDUCAÇÃO**

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho: estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop-Cidade de Maputo

Monografia apresentada a Faculdade de Educação, Departamento de Psicologia, como requisito final para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações

Afonso Júlio Cuche

Supervisor: Lic. Moisés Cassilote

Local de pesquisa: Escola Primária Completa da Coop

Maputo, Abril de 2024

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

Esta monografia foi julgada suficiente como um dos requisitos para a obtenção do grau de Licenciado em Psicologia das Organizações e aprovada na sua forma final pelo Curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação, Universidade Eduardo Mondlane.

Lic. Francisco Cumaio

(Director do Curso de Psicologia)

O Júri de Avaliação

O Presidente do Júri

O Examinador

O Supervisor

AGRADECIMENTO

Agradecer ao Senhor pela bênção e protecção durante a minha carreira estudantil, desde o ensino básico até ao nível superior (Licenciatura), pois sem a permissão do altíssimo Senhor seria impossível alcançar este patamar.

De igual forma endereçar o profundo agradecimento aos meus pais, Júlio Cuche e Laura Chihungule, por acreditarem em mim, pelo investimento e esforço feito para a minha formação. Vai também um profundo agradecimento para minha companheira, Shelsia Titosse, pelo suporte e encorajamento durante a minha formação para obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações.

Endereço o profundo agradecimento para minha irmã, Célia Cuche, pelo apoio disponibilizado durante a minha formação, e para toda a família Cuche e amigos em geral, que directamente ou indirectamente acreditou em mim, muito obrigado.

É endereçada de forma calorosa o profundo agradecimento ao supervisor, Lic. Moisés Cassilote, pelo apoio, conhecimento técnico, e paciência, disponibilizados durante a realização do presente estudo. E endereçar de igual maneira o agradecimento para o corpo docente do Departamento de Psicologia da Faculdade da Educação da Universidade Eduardo Mondlane, que contribuiu para minha formação.

E por fim agradecer a direcção e os professores da Escola Primária Completa da Coop, pela colaboração para concretização do presente estudo para obtenção de grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações.

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia aos meus pais, Júlio Cucho e Laura Chihungule, pois sem eles seria impossível alcançar este patamar. Foi graças ao empenho, a dedicação, ao apoio emocional e financeiro deles, que foi possível alcançar este grau de Licenciatura em Psicologia das organizações.

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro por minha honra que esta monografia nunca foi apresentada para a obtenção de qualquer grau académico e que a mesma constitui o resultado do meu labor individual, estando indicados ao longo do texto e nas referências bibliográficas todas as fontes utilizadas.

(Afonso Júlio Cuche)

Maputo, Abril de 2024

Índice

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	ii
AGRADECIMENTO	iii
DEDICATÓRIA	iv
DECLARAÇÃO DE HONRA	v
LISTA DE AREVIATURAS E SIGLAS	viii
LISTA DE GRÁFICOS	ix
CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO	1
1.1. Introdução	1
1.2. Problematização	2
1.3. Objectivos	3
1.3.1. Objectivo geral	3
1.3.2. Objectivos específicos	3
1.4. Questões de pesquisa	3
1.5. Justificação	4
CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA	5
2.1. Percepção	5
2.1.1. Conceito de percepção	5
2.2. Factores psicossociais	5
2.2.1. Conceito de factores psicossociais	5
2.2.2. Categorização dos factores psicossociais	6
2.3. Satisfação no trabalho	7
2.3.1. Conceito de satisfação no trabalho	7
2.3.2. Modelos teóricos sobre satisfação no trabalho	7
2.3.3. Factores que influenciam na satisfação no trabalho	10
2.4. Relação entre factores psicossociais e satisfação no trabalho	12
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	14
3.1. Descrição da organização	14
3.2. Abordagem metodológica	14

3.3.	População, amostra e amostragem	15
3.4.	Técnicas de recolha de dados	16
3.5.	Técnicas de análise de dados.....	17
3.6.	Questões éticas	18
3.7.	Limitações	19
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS		20
4.1.	Perfil dos professores da Escola Primária da Coop.....	20
4.2.	Factores psicossociais presentes na Escola Primária Completa da Coop.....	22
4.3.	Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho	24
4.4.	Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores extra organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho	32
4.5.	Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre factores psicológicos que influenciam na satisfação no trabalho	33
4.6.	Percepção dos professores sobre as estratégias para salvaguardar a satisfação no trabalho.....	35
CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES		38
5.1.	Conclusão.....	38
5.2.	Recomendações.....	39
Referências bibliográficas		40
Apêndice 1: Guião de entrevista		44
Apêndice 2: Questionário.....		45
Apêndice 3: Consentimento Informado		48
Anexo: Credencial.....		50

LISTA DE AREVIATURAS E SIGLAS

EPCC - Escola Primária Completa da Coop

D1 - Director pedagógico

D2 -Director pedagógico adjunto

Prof1 - Professor 1

Prof2 - Professor 2

Prof3 - Professor 3

Prof4 - Professor 4

Prof5 - Professor 5

Prof6 - Professor6

OIT - Organização Internacional do Trabalho

UEM - Universidade Eduardo Mondlane

FACED – Faculdade de Educação

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Sexo.....	20
Gráfico 2: Idade	21
Gráfico 3: Nível profissional.....	21
Gráfico 4: Experiencia profissional	22
Gráfico 5: Condições de trabalho.....	23
Gráfico 6: Relações sócio profissionais	24
Gráfico 7: Comunicação	25
Gráfico 8: Reconhecimento profissional.....	28
Gráfico 9: Salário justo consoante experiencia e habilidades.....	29
Gráfico 10: Oportunidade de promoção.....	30
Gráfico 11: Treinamento profissional.....	31
Gráfico 12: Horário de trabalho para conciliar ávida pessoal.....	32
Gráfico 13: Estabilidade no emprego	33
Gráfico14: Relevância social que é da para a profissão.....	34

RESUMO

O presente estudo debruça sobre Percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho tendo como o estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop-Cidade de Maputo. Teve como objectivo geral avaliar a percepção dos professores sobre os factores psicossociais que influenciam a satisfação no trabalho. Adoptou-se uma abordagem mista. A colecta de dados foi mediante o questionário e a entrevista semiestruturada. Foi seleccionada aleatoriamente uma amostra para responder o questionário. Para a entrevista semiestruturada amostra foi classificada por acessibilidade. A instituição adopta uma gestão tradicional e dispõe de condições de trabalho precárias para garantir a satisfação e a produtividade dos professores, e sob a percepção dos professores, as condições de trabalho, as relações sócio profissionais, a comunicação, o reconhecimento profissional o salário justo consoante a experiência e a formação, a oportunidade de promoção, o treinamento profissional, a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal, a estabilidade no trabalho, e a relevância social dada para a profissão, são os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho. Recomenda-se uma gestão estratégica, preocupada em propiciar ambiente de trabalho ergonómico, e melhorias na adopção de políticas de gestão do capital humano.

Palavras-chave: *Percepção, factores psicossociais, e satisfação no trabalho.*

ABSTRACT

The present study focuses on the perception of basic education teachers about the psychosocial factors that influence job satisfaction, taking as a case study the Primary School Complete in Coop-Maputo City. Its general objective was to evaluate the teachers' perception of the psychosocial factors that influence job satisfaction. Take a mixed approach. Data collection was through follow-up and semi-structured interviews. A sample was randomly selected to respond to the tester. For the semi-structured interview, the sample was classified by accessibility. The institution adopts a traditional management and has precarious working conditions to guarantee the satisfaction and productivity of the professors, and under the professors' perception, the working conditions, the socio-professional relations, the communication, the professional recognition, the fair wage awaits experience and education, opportunity for promotion, professional training, reconciling working time with personal life, stability at work, and social protection given to the profession, are the psychosocial factors that influenced job satisfaction . Strategic management is recommended, concerned with providing an ergonomic work environment, and improvements in the adoption of human capital management policies.

Keywords: *Perception, psychosocial factors, and work satisfaction.*

CAPÍTULO I: INTRODUÇÃO

1.1.Introdução

O presente trabalho consiste na realização de monografia para conclusão do curso de Licenciatura em Psicologia Das Organizações (PO), oferecido pelo Departamento de Psicologia da Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Eduardo Mondlane. O mesmo se propõe a avaliar sobre: “Percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho. Tratando-se de um estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop (EPCC), e foi realizado entre Novembro de 2022 à Junho de 2023.

Os factores psicossociais no trabalho representam o conjunto de percepções e experiências do trabalhador, alguns de carácter individual, outros atinentes às expectativas económicas ou de desenvolvimento pessoal e, além disso, às relações humanas e seus aspectos emocionais, (Camelo & Angerami, 2008).

O termo satisfação no trabalho refere-se, ao conjunto de atitudes e sentimentos que os indivíduos têm em relação ao seu trabalho: atitudes positivas indicam satisfação no trabalho, enquanto atitudes negativas indicam insatisfação no trabalho, (Armstrong, 2006).

Os factores psicossociais e a satisfação no trabalho são assuntos de grande interesse nas Ciências Sociais, sobretudo na Psicologia das Organizações. A literatura sobre o assunto argumenta que a análise dos factores psicossociais e satisfação no trabalho é importante na medida em que os mesmos contêm informações úteis sobre aspectos do comportamento individual no contexto de trabalho sobre o absentismo, a retenção dos trabalhadores na empresa e a produtividade, (Valentine *et al*, 2011).

Hampton (2005), argumenta que a relação das pessoas com as empresas é algo extremamente complexo, pois na prática ambos vislumbram o alcance de seus objectivos, assim quando se trata de factores psicossociais e satisfação no trabalho deve se entender, que colaboradores satisfeitos demonstram esforços na execução de suas tarefas para alcance de metas organizacionais, ao mesmo tempo em que há sincronização entre os factores psicossociais desejáveis para a realização das tarefas na organização.

Nestes termos o presente trabalho encontra-se estruturado em cinco capítulos a saber: no primeiro capítulo apresenta-se a introdução, na qual consta a delimitação do tema, a formulação do problema, os objectivos da pesquisa, questões de partida, bem como a justificativa do estudo. No segundo capítulo reflecte-se a revisão da literatura, onde constam as principais teorias sobre o tema em estudo. O terceiro capítulo apresenta a metodologia aplicada para a recolha de dados, no quarto capítulo temos a apresentação e discussão dos dados e o quinto capítulo remete-nos às conclusões e recomendações.

1.2.Problematização

As organizações são unidades sociais ou agrupadas de pessoas intencionalmente constituídas e reconstituídas para conseguir determinados objectivos específicos. As organizações são constituídas de pessoas que sobrepõem suas limitações individuais com as organizações, visando os objectivos humanos, não mais a capacidade intelectual ou de força, mas a habilidade de trabalhar eficientemente, pois elas são um organismo social vivo e dinâmico, (Chiavenato, 2002).

Segundo Barbosa (2012), refere que os trabalhadores postulam que uma boa empresa para trabalhar e alcançar a satisfação, tem que dispor de factores psicossociais que satisfaçam as necessidades humanas, como um bom ambiente de trabalho e valorização do empregado, possibilidade de progredir na carreira, remuneração e incentivos atractivos, flexibilidade do horário de trabalho.

Em outro cenário Esteve (1999), constatou que os factores psicossociais influenciam negativamente na satisfação no trabalho, pois quando a imagem pública de uma profissão se deteriora, diminui a satisfação no trabalho dos profissionais que a exercem. Constatou de igual modo, que os factores psicossociais de insatisfação no trabalho são os salários inadequados, o baixo *status* social da profissão (que inclui o mau comportamento dos utentes e as poucas oportunidades para progredir).

Portanto, não é apenas um único factor psicossocial que concorre para a satisfação ou insatisfação no trabalho, mas estes estão interdependentes da interacção do colaborador com o ambiente de trabalho.

A Escola Primária Completa da Coop (EPCC) é uma instituição pública de ensino primário localizada na cidade de Maputo, distrito municipal de Kampfumu no bairro da Coop. Fez-se visitas recorrentes na instituição em causa, onde observou-se, que a

organização não tem retribuído com benefícios de que os professores se julgam congruentes em função do esforço investido, das competências e dos resultados alcançados. E tem ocorrido atrasos recorrentes no processo de remuneração salarial, situação que coloca em causa a eficiência e eficácia da organização.

Outro fenómeno observado tem a ver com a degradação num estado avançado do piso das salas de aulas. E nestes termos, a preocupação por uma gestão voltada na resolução de situações similares, tem ganhado destaque nos desafios actuais nas organizações, e diante do cenário exposto coloca-se a seguinte questão de partida:

- *Que factores psicossociais influenciam na satisfação no trabalho sob a percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop?*

1.3. Objectivos

1.3.1. Objectivo geral

- Avaliar a percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho na Escola Primária Completa da Coop.

1.3.2. Objectivos específicos

- Descrever os factores psicossociais presentes na Escola Primária da Coop que visam estimular a satisfação no trabalho;
- Apontar os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho sob a percepção dos professores da Escola Primária da Coop;
- Identificar estratégias de satisfação no trabalho sob a percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop.

1.4. Questões de pesquisa

- Que factores psicossociais estão patentes na Escola Primária Completa da Coop?
- Quais são os factores psicossociais concorrem para a satisfação no trabalho sob a percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop?

- Que estratégias ligadas aos factores psicossociais podem ser adoptadas para proporcionar a satisfação no trabalho sob a percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop?

1.5. Justificação

O interesse pessoal nesta pesquisa justifica-se pela busca e compreensão minuciosa sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho sob a percepção dos professores, pois é através destes profissionais, que as instituições de ensino alcançam as metas propostas para cada ano lectivo. É relevante perceber que factores psicossociais favorecem a satisfação dos colaboradores em particulares dos professores, pois é através destas percepções que haverá uma melhor estruturação dos factores psicossociais para salvaguardar significativamente a satisfação no trabalho e de forma directa haverá impacto desejado para alcance dos objectivos e produtividade organizacional.

No cenário da académica tem registando-se aumento sobre estudos que envolvem os factores psicossociais e satisfação profissional no trabalho, e neste âmbito a pesquisa justifica-se com necessidade de contribuir na reflexão e construção do conhecimento sobre ambos conceitos, com vista a incentivar novas abordagens do género, uma vez que o assunto é complexo e inesgotável

E por fim, no âmbito social e organizacional, a presente pesquisa é de extrema relevância, pois contribuirá para disseminação de conhecimento, práticas de gestão, e estratégias voltadas para a satisfação no trabalho e melhorias nos factores psicossociais, pois nos dias actuais há uma grande preocupação e interesse por parte sociedade e das organizações em propiciar a satisfação no trabalho.

CAPÍTULO II: REVISÃO DA LITERATURA

Este capítulo apresenta as definições dos conceitos fundamentais empregues no estudo, bem como a discussão crítica dos tópicos em torno do tema pesquisado, na visão de vários autores que sustentam a pesquisa através de um suporte teórico.

2.1. Percepção

2.1.1. Conceito de percepção

Percepção é o processo que serve para reconhecer, organizar e entender o que nos rodeia mediante a informação que nos chega através dos sentidos, isto é, processo através do qual extraímos significação do meio ambiente (Oliveira, 2010).

Segundo Davidoff (2012), a percepção é um processo cognitivo através do qual se conhece o mundo; é o ponto em que a cognição e a realidade encontram-se. É a actividade mental mais básica a partir da qual surgem as outras.

Com base nos autores supra citados, a percepção pode ser entendida como um processo cognitivo que visa reconhecer os acontecimentos que circundam o Homem em todas dimensões da esfera sua vida e especialmente no seu ambiente laboral.

2.2. Factores psicossociais

2.2.1. Conceito de factores psicossociais

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (1984), os factores psicossociais do trabalho dizem respeito às interacções entre meio ambiente e condições de trabalho, condições organizacionais, funções e conteúdo do trabalho, esforços, características individuais e familiares dos trabalhadores. Deste modo, a natureza dos factores psicossociais é complexa, abrangendo questões associadas aos trabalhadores, meio ambiente geral e do trabalho.

Segundo Organização Internacional do Trabalho (OIT), (1984) salienta que este conceito é difícil de abarcar, já que ele representa experiências e percepções do trabalhador e reflecte aspectos relacionados ao trabalhador individual, às condições de trabalho, ao ambiente de trabalho e a influências económicas e sociais que estão fora do local de trabalho mas, que nele têm repercussões.

Segundo Coelho (2011), os factores psicossociais no trabalho são factores que influenciam a saúde e bem-estar do trabalhador e do grupo de trabalho, estão relacionados com a psicologia do trabalhador, a estrutura e organização do trabalho. Incluem factores sociais, culturais e psicológicos.

Nestes termos, os factores psicossociais são um conjunto de factores organizações, sociais e psicológicos, que interagem com o profissional durante a sua relação laboral que podem favorecer ou desfavorecer na satisfação e desempenho no trabalho.

2.2.2. Categorização dos factores psicossociais

Segundo Sutherland e Cooper (1988), factores psicossociais são agrupados em três amplos domínios: factores associados ao ambiente e organização do trabalho, factores extra-organizacionais e factores relacionados ao indivíduo.

Segundo Sutherland e Cooper (1988), os factores organizacionais estão distribuídos da seguinte forma: As demandas físicas (ou agentes físicos) que englobam os ruídos, a vibração, a temperatura, a ventilação, a humidade, a iluminação, as condições de higiene e clima. O conteúdo do trabalho que engloba a carga de trabalho, a repetitividade, o controle do trabalho, e as demandas mentais. Os Aspectos temporais do trabalho que englobam o trabalho em turnos, o trabalho nocturno, e o ciclo de tempo. O papel do indivíduo na organização que engloba os conflitos de papéis, a ambiguidade de papéis, e a responsabilidade.

Os relacionamentos e demandas interpessoais incorporam os relacionamentos no trabalho (relacionamentos sociais soporativos com pares, superiores e subordinados), as demandas interpessoais (incongruência de posição social, as personalidades abrasivas, e o estilo de liderança e pressão do grupo). O desenvolvimento da carreira incorpora a insegurança (instabilidade) no emprego, e possibilidades de promoção. A remuneração engloba o pagamento, os benefícios, e a questões de equidade. E o clima e estrutura organizacional que engloba a autonomia, o tipo de estrutura, as recompensas, o respeito, a participação no processo de tomada de decisão, a comunicação e a consulta efectiva, as restrições injustificadas de comportamento, e as políticas oficiais, (Sutherland & Cooper, 1988).

Os factores extra-organizacionais incluem os elementos concernentes à vida do colaborador que podem interagir com eventos do trabalho e com a organização, e desse modo exercer pressão sobre o indivíduo, (Sutherland & Cooper, 1988).

Os factores relacionados ao indivíduo englobam os factores genéticos, como o sexo, a etnia, e as condições de saúde ou inteligência. Aspectos adquiridos como a classe social, a cultura, o nível educacional, as habilidades e experiências. E os factores dispositivos que envolvem os traços de personalidade, necessidades e valores, estilo de comportamento. Em especial comportamento tipo A e locus de controlo (*locus of control*), (Sutherland & Cooper, 1988).

2.3. Satisfação no trabalho

2.3.1. Conceito de satisfação no trabalho

Segundo Graça (2005, p.5), poderíamos definir a satisfação no trabalho como o resultado da avaliação (periódica) que cada um de nós faz, em jeito de balanço relativamente ao grau de realização das suas necessidades, preferências e expectativas profissionais como é o caso sucesso, dinheiro, segurança, amizade, prestígio, autonomia no trabalho, oportunidade de trabalho em equipa, tarefas interessantes e estimulantes, reconhecimento profissional, desenvolvimento de carreira.

Segundo Coda (1990, p.213) afirma que satisfação no trabalho é um estado de prazer emocional resultante da avaliação que um profissional faz sobre até que ponto o seu trabalho apresenta a capacidade de facilitar ou permitir o atendimento de seus objectivos e valores.

Contudo, a satisfação pode ser entendida como um sentimento interno agradável, resultante através da relação desencadeada com ambiente sociotécnico e a avaliação perceptiva que cada profissional faz acordo com a interacção laboral.

2.3.2. Modelos teóricos sobre satisfação no trabalho

Existem diversas teorias sobre satisfação no trabalho, e todas as teorias são aplicáveis dependendo do contexto sócio técnico da organização, bem como de acordo com as

percepções e as características dos colaboradores, e para presente pesquisa apresentar-se à os seguintes modelos teóricos:

a) Teoria das necessidades humanas de Maslow

Na década de 1940 Maslow (1943), estruturou esta teoria, que propõe que as necessidades humanas são passíveis de serem hierarquizadas em cinco níveis ascendentes:

- **Necessidades fisiológicas**-relacionadas à sobrevivência e à hemóstase do organismo;
- **Necessidades de segurança**-relacionadas à segurança tanto física como emocional, familiar social;
- **Necessidades sociais**-representadas pelo desejo de interagir socialmente, ser estimado e aceito, de pertencer a um grupo, necessidades de amizade e de amor;
- **Necessidade de estima**- diz respeito à necessidade do indivíduo em manter a auto-estima e ter a estima de outros, de desenvolver sentimentos de confiança, valor, capacidade, poder, prestígio, de ser útil e necessário;
- **Necessidades de auto-realização**- dizem respeito ao autodesenvolvimento e à tendência dos indivíduos em tornar reais os seus potenciais.

b) Teoria dos dois factores de Herzberg

Segundo Ferreira (2009), a teoria dos dois factores de Herzberg surgiu na década de 50, em parceria com uma equipe de psicólogos do serviço psicológicos de Pittsburg (Estados Unidos), empreendeu um estudo com engenheiros e contadores da região, entrevistando-os com a finalidade de aprender sobre suas satisfações e insatisfações com o trabalho que exerciam. Após a análise dos resultados, o autor postulou sua teoria, estabelecendo dois conjuntos de factores:

- **Factores de higiene**

Explica que, quando esses factores estão presentes no ambiente de trabalho não são responsáveis por intensa satisfação, porém a ausência dessas variáveis provoca grande

insatisfação. O autor destacou o ambiente organizacional incluindo elementos administrativos e de política de pessoal. Classificou esses factores: condições de trabalho, salário, segurança, relacionamento interpessoal, política de supervisão e política e administração da empresa, (Ferreira, 2009).

- **Factores motivadores**

Uma vez presentes no ambiente esses factores são responsáveis por grande satisfação no trabalho. Segundo este autor, os factores motivacionais classificam-se em reconhecimento, realização, possibilidade de crescimento, promoção/progressão, responsabilidade e o trabalho em si, (Ferreira, 2009).

c) Teoria da expectativa de Vroom

Esta teoria, que tem Vroom como um de seus principais representantes, sustenta que desejos e expectativas conscientes do indivíduo são mais importantes do que seus impulsos ou necessidades inconscientes. Haveria um processo cognitivo com raciocínio lógico para tomar decisões onde o indivíduo pondera a soma das valências e a probabilidade de êxito e é este processo que determina a motivação (Steuer, 1989 citado por Martinez & Paraguay, 2003).

Vroom (1967) citado por Martinez e Paraguay (2003), considera que a valência é uma orientação afectiva em relação a um resultado específico, é a percepção da satisfação antecipada por um resultado. A valência de um trabalho é função do produto das valências de todos os outros resultados que possam ser obtidos e da concepção de instrumentalidade que este trabalho tem para o alcance desses resultados.

Assim, a extensão da satisfação no trabalho estaria directamente relacionada com a extensão pela qual o trabalho é instrumental para o alcance de objectivos considerados atractivos ou valiosos para o indivíduo (Vroom, 1967 citado por Martinez & Paraguay, 2003).

d) Teoria da equidade de Adams

Segundo Cunha *et al*, (2014,p.135), a teoria de Adams “tem na ideia de que os trabalhadores comparam os seus contributos para a organização com aquilo que dela recebem. O cerne da teoria é ocupado pela noção de que deve haver correspondência entre os investimentos e os ganhos de cada um, isto é: quem investe mais deve receber

mais”. No fundo, a teoria da equidade é fundamentada no facto de o indivíduo sentir algumas disparidades aquando a comparação dos seus ganhos com os de outros.

De acordo com Neves e Caetano (2001), existem quatro aspectos de grande relevância que devem ser tidos em consideração e que são de salientar nesta teoria: o indivíduo que se compara; o indivíduo com quem se está a comparar; os recursos do indivíduo (esforço, dedicação, nível de escolaridade, antiguidade, experiência, etc.); e por fim o que o indivíduo recebe (salário, benefícios, estatuto, privilégios etc.).

Apesar desta teoria se centrar predominantemente na compensação monetária (Neves & Caetano, 2001), comentam que os indivíduos são igualmente sensíveis à equidade da distribuição de outras compensações organizacionais (distribuição de espaços e equipamentos, estatuto, etc.).

e) Teoria da fixação dos objectivos

Segundo Cunha *et al* (2014), Edwin Locke e Gary Latham desenvolveram uma teoria que se centra na fixação de objectivos para obtenção de resultados e o efeito satisfatório da sua existência e cuja autoria é atribuída a Peter Drucker (1954). E para este modelo, quando as pessoas atingem os seus objectivos, elas não só se sentem satisfeitas como generalizam o seu efeito positivo para a tarefa.

A implementação de objectivos específicos, realistas, mensuráveis, alcançáveis, e enquadrados numa perspectiva temporal, é uma mais-valia no processo satisfatório (Cunha *et al*, 2014). Estes autores adiantam ainda que, para que a definição de objectivos obtenha sucesso e seja aceite pelos indivíduos, estes deverão ser parte integrante da criação dos mesmos, participando neste processo.

Também a transmissão de feedback é importante para o sucesso da definição dos objectivos, informando o indivíduo sobre o processo em curso. Outro factor relevante é a existência de recompensas que se encontrem associadas ao alcance dos objectivos estipulados funcionando como fonte de motivação intrínseca. Por fim, é pertinente referir que para que todo este processo funcione, é necessário existirem condições para o alcance dos objectivos definidos, (Cunha *et al*, 2014).

2.3.3. Factores que influenciam na satisfação no trabalho

As variações na satisfação no trabalho são resultados de diferenças na natureza de trabalho (Cavanagh, 1992 citado por Martinez & Paraguay, 2003), em que podem ser considerados todos os aspectos psicossociais do trabalho, tais como demandas da tarefa, papel do indivíduo na organização, relacionamentos interpessoais, possibilidades de desenvolvimento de carreira, clima e estrutura organizacional. Podemos identificar os factores causais da satisfação no trabalho relacionados ao ambiente de trabalho como eventos e condições, e agentes, categorizadas a seguir:

a) Eventos e condições

- **O trabalho:** diz respeito ao trabalho propriamente dito e ao conteúdo do trabalho, e inclui: um trabalho que seja pessoalmente interessante e significativo, sucesso e sentimento de realização, possibilidade de uso de habilidades e capacidades, possibilidade de crescimento, variedade de tarefas, responsabilidade, autonomia na tomada de decisões, clareza de papéis e ausência de conflito de papéis, avaliação positiva do desempenho no trabalho, harmonia e integração interpessoal, ausência de fadiga física e de monotonia;
- **O pagamento:** compreende equidade (em comparação ao que outros estão recebendo), quantidade (suficiente para suas despesas no contexto de seu estilo de vida preferido), forma de pagamento e benefícios (assistência médica, aposentadoria, férias, seguro desemprego e outros). Os autores também acrescentam a segurança (estabilidade) no emprego como um factor importante no pagamento porque significa uma segurança de recebimento de pagamentos;
- **A promoção:** inclui oportunidades, justiça e clareza (no sistema de promoções) e disponibilidade (nem todos os empregados querem promoção);
- **O reconhecimento:** inclui receber créditos pelas realizações, elogios, desde um anúncio público na empresa até comentários informais;
- **As condições e o ambiente de trabalho:** englobam recursos disponíveis (tempo, dinheiro, equipamentos, suporte) para realização do trabalho, jornada de trabalho, pausas, turnos de trabalho, condições físicas (ruído, ventilação, humidade, temperatura, arranjo físico e posto de trabalho) e segurança (ausência de riscos);

b) Agentes

- **Os colegas e os subordinados:** envolve relações de confiança, competência, colaboração e amizade, bem como o compartilhamento de valores;
- **A supervisão e o gerenciamento:** empregados esperam que seus supervisores sejam atenciosos (o que inclui facilitar o alcance de seus valores), justos, competentes, que reconheçam e recompensem o bom desenvolvimento dos empregados e permitam alguma participação no processo de tomada de decisões. Devem, também, demonstrar respeito aos empregados como seres humanos, incluindo comportamento pautado por valores éticos e adequada comunicação de informações;
- **A empresa/organização:** refere-se a como as empresas demonstram respeito pelos empregados e por seus valores, bem como à política de benefícios e pagamentos, e também à competência da organização (sentido de direcção, gerenciamento eficaz, geração de um bom produto).

2.4. Relação entre factores psicossociais e satisfação no trabalho

A satisfação no trabalho tem sido identificada como exercendo influência sobre o estado emocional do indivíduo, manifestando-se e na forma de alegria decorrente da satisfação, ou na forma de sofrimento decorrente da insatisfação (Locke, 1984 citado por Martinez *et al*, 2004).

Pode-se considerar que existem três elementos envolvidos no processo de avaliação que o indivíduo faz de seu trabalho: percepção de algum aspecto do trabalho; padrão de valores implícito ou explícito; julgamento consciente ou inconsciente entre percepções e valores do indivíduo (Locke, citado por Martinez, *et al* 2004).

Assim os factores psicossociais são centrais na determinação da satisfação no trabalho, pela maneira como o indivíduo percebe, valoriza e julga esses aspectos. Desta forma, pode-se entender que a satisfação com aspectos psicossociais no trabalho seja vista como um dos componentes da felicidade no trabalho e operacionalizada como um dos aspectos representativos do bem-estar do trabalhador (Warr, 1994 citado por Martinez, *et al* 2004).

Segundo a Organização Internacional de Trabalho (1984), quando as condições psicossociais do trabalho e os factores humanos estão em equilíbrio, o trabalho promove a satisfação, o aumento da capacidade para o trabalho.

Para Pohjonen, (1999) citado por citado por Martinez, *et al* (2004), a satisfação no trabalho com aspectos das relações psicossociais também pode afectar a capacidade para o trabalho, citando, entre outras, o planeamento e conteúdo do trabalho, utilização insuficiente das capacidades, variedade no trabalho, retorno (feedback), moral geral no local de trabalho, suporte social recebido dos colegas e capacidade de liderança dos gerenciaadores, onde esforços no sentido de corrigir as deficiências quanto a estes aspectos promoverão uma melhoria da capacidade para o trabalho.

O trabalho não é uma entidade, mas uma interacção complexa de tarefas, papéis, responsabilidades, incentivos e recompensas, em determinado contexto sociotécnico. E, por isso, o entendimento da satisfação no trabalho requer que essa actividade seja analisada em termos de seus elementos constituintes, em que satisfação geral no trabalho é o resultado da satisfação com os diversos elementos do trabalho (Locke,1976 citado por Martinez, *et al* 2004).

Peterson e Dunnagan (1998) citados por Martinez, *et al* (2004), ressaltam que as mudanças na organização do trabalho e melhoria do ambiente psicossocial incrementam substancialmente tanto os impactos sobre a satisfação no trabalho como os indicadores na produtividade organizacional.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

Neste capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos usados para materialização do trabalho, desde a abordagem metodológica, a amostragem, as técnicas de recolha e a análise de dados, as questões éticas e as limitações do estudo, com a finalidade de alcançar objectivos propostos nesta pesquisa.

3.1. Descrição da organização

A Escola Primária Completa Coop (EPCC) é um estabelecimento de ensino primário público, localizada na Cidade de Maputo no distrito municipal Kamfpumu. Possui um total de 821 alunos (450 são do género feminino e 371 são do género masculino) divididos em 2 períodos: manhã das (8h-12h) e tarde das (12h:20min-17h:20min).´

- **Recursos humanos**

A instituição possui um total de 28 colaboradores, distribuídos de seguinte forma: 1 Director Pedagógico, 1 Director Pedagógico Adjunto, 1 Chefe de Secretaria, 2 Técnicos de Secretaria, 18 professores (distribuídos em 9 professores para cada período), 3 funcionários ligados a serviços de higiene, 2 Guardas de Segurança contratados pela instituição, cujo salário deriva da contribuição dos encarregados de educação.

- **Apetrechamento escolar**

A EPCC dispõe de 18 salas, que correspondem a 18 turmas, com uma média de 50 alunos por turma, que no seu interior tem carteiras duplas. Em termos de equipamentos informáticos dispõe de 2 computadores, uma impressora, de igual modo possui um campo de futebol, 1 casa de banho para os professores, o mesmo para os alunos, e uma cantina.

3.2. Abordagem metodológica

Para materialização dos objectivos, o estudo foi de natureza mista, isto é, adoptou-se abordagem qualitativa e quantitativa simultaneamente.

Segundo Dos Santos (2017), a abordagem mista é quando dados qualitativos e quantitativos são colectados e analisados para estudar um fenómeno num único trabalho.

Segundo Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas sim com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, e de uma organização

Sob óptica da abordagem quantitativa pode ser entendida como aquela que facilita a compreensão das informações resultante da investigação de forma percentual, conforme (Marconi & Lakatos, 1991).

O estudo misto possibilita a realização da pesquisa com desenhos metodológicos diferentes, mas que produzem dados mutuamente complementares, favorecendo uma interpretação mais completa e abrangente do fenómeno investigado. Portanto, a identificação de convergências e divergências entre os dados é o principal benefício da adopção desta abordagem, (Dos Santos, 2017).

A pesquisa quanto ao objectivo foi classificada como descritiva. A pesquisa descritiva tem o propósito principal de descrever um fenómeno / população, ou estabelecimento de relações entre variáveis, (Gil, 2008).

Quanto ao procedimento foi classificada como estudo de caso. Este método de acordo com (Gil, 2002), consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objectos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento e para a realização da pesquisa.

3.3. População, amostra e amostragem

População é um conjunto de pessoas que apresentam pelo menos uma característica em comum. Trata-se de um grupo abrangente de pessoas pelo qual pretende representar com uma pesquisa e resultados (Marconi & Lakatos, 2007). O presente estudo teve como população, 18 professores.

Para Gil (2008), a amostra é uma parte do universo escolhida segundo algum critério de representatividade. Marconi e Lakatos (2007), definem amostra como uma porção, ou

parcela convenientemente seleccionada da população, de acordo com uma regra ou plano.

De uma população de 18 professores da Escola Primária Completa da Coop, foi seleccionada aleatoriamente uma amostra de 16 professores para responder o questionário, que corresponde cerca de 88% da amostra da população, considerada representativa, pois tem o peso de mais de 20% da população, e de acordo com (Goode & Hatt, 1969), acima de 20% constitui uma percentagem aceitável para estudo. A amostra da pesquisa foi apresentada com base no sexo, a idade, o nível de formação e o tempo de serviço dos participantes.

Ainda na amostra de 16 participantes que foram submetidos ao questionário, 6 dos participantes participaram de forma simultânea também na entrevista, entretanto para obter informações que permitiram uma confrontação significativa foram entrevistados 2 colaboradores afecto ao nível estratégico da instituição. A selecção de 6 professores e 2 gestores da instituição para as entrevistas foi realizada com recurso ao método “acessibilidade” tido como um método não aleatório.

Para Gil (2008), a acessibilidade é destituído de qualquer rigor estatístico, portanto, o pesquisador selecciona os elementos a que tem acesso admitindo que esses de alguma forma possam representar o universo, É um tipo de amostragem aplicado em estudos qualitativos.

3.4. Técnicas de recolha de dados

Em relação aos procedimentos técnicos de recolha de informações, no presente estudo recorreu-se as técnicas de entrevista semiestruturada e questionário. Na opinião de Markoni e Lakatos (2003), a entrevista consiste no desenvolvimento de precisão, focalização, fidedignidade e validade de um certo acto social como a conversação. Trata-se, pois, de uma conversação efetuada face a face, de maneira metódica, proporciona ao entrevistado, verbalmente, a informação necessária.

No estudo em causa foi adoptada a entrevista semi-estruturada. De acordo com Manzini (2003), este tipo de entrevista, está focalizada sobre um assunto no qual estrutura-se um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes as

circunstâncias momentâneas à entrevista. Entrevista semiestruturada faz emergir informações de forma mais livre e as respostas não estão condicionadas a uma padronização de alternativas. (Vide o guião de entrevista em apêndice).

Pode-se entender questionário como a técnica ou instrumento de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamentos presente ou passados, (Gil, 2008).

Segundo Gil (2008), o questionário possibilita atingir grande número de pessoas, mesmo que estejam dispersas numa área geográfica muito extensa, já que o questionário pode ser enviado pelo correio, garante o anonimato das respostas, permite que as pessoas o respondam no momento em que julgarem mais conveniente, não expõe os pesquisados à influência das opiniões e do aspecto pessoal do entrevistado. (Vide o questionário em apêndice).

3.5. Técnicas de análise de dados

Em relação a análise de dados, foi adoptada as técnicas de análise de conteúdo e análise estatística. Segundo Bardin (1994) citado por Gerhardt e Silveira (2009), a análise de conteúdos representa um conjunto de técnicas de análise das comunicações que visam obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção e recepção dessas mensagens.

A análise de conteúdos compreende três etapas fundamentais nomeadamente, pré-análise, exploração do material e interpretação dos resultados. A pré-análise é a fase em que se organiza o material a ser analisado com o objectivo de torná-lo operacional (Bardin, 2006). Nesta fase, fez-se a leitura, a organização e a sistematização do material recolhido nas entrevistas, bem como a selecção de material documental congruente com as informações verbalizadas.

A exploração do material consistiu em definição de categorias (sistemas de codificação) e a identificação das unidades de registo (unidade de significação a codificar corresponde ao segmento de conteúdo a considerar como unidade base) e das unidades

de contexto nos documentos (unidade de compreensão para codificar a unidade de registo que corresponde ao segmento da mensagem), (Manzini, 2003). Nesta etapa houve categorização do conteúdo com base nos objectivos propostos.

A última etapa, consistente análise dos resultados, (Bardin, 2006), e definidas as categorias e identificado o material constituinte de cada uma delas, esta etapa é caracterizada pela condensação e o destaque das informações para análise. Nesta etapa houve discussão das informações categorizadas e apresentação dos resultados, não envolvendo a visualização de percentagens entrevistados.

O método de análise estatístico consiste na determinação das quantidades em formas percentuais das respostas e a média das mesmas, (Gerhardt & Silveira, 2009). Os dados dos questionários foram analisados quantitativamente na base da estatística descritiva com auxílio do programa *Microsoft Excel* 2010, calculando os percentuais das respostas dos participantes.

3.6. Questões éticas

A produção das conclusões e análises das informações exigem do pesquisador, cuidado ético (Florentini & Lorenzato, 2009), do modo que a pesquisa tornar-se produtiva e que possa-se alcançar os objectivos propostos, mas não colocando em causa os direitos humanos fundamentais, e a ética na pesquisa atravessa diversas facetas, como o consentimento, a confidencialidade, e anonimato.

Segundo Clotet (2009), o consentimento informado consiste numa decisão voluntária realizada por pessoa autónoma e capaz, tomada após um processo informativo e deliberativo visando aceitação de um tratamento específico sabendo da natureza do mesmo, das suas consequências e dos riscos.

A confidencialidade é um procedimento que consiste, num pressuposto, a confiança que o indivíduo possui de que qualquer informação compartilhada será respeitada e utilizada somente para o propósito para a qual foi revelada. Na confidencialidade os dados ou informações individuais não podem ser partilhados sem a autorização expressa do sujeito (Nunes, 2013).

Nunes (2013), considera anonimato como um procedimento que permite aos membros, gerirem a divulgação e ocultação de sua informação pessoal, assumindo diferentes papéis e identidades consoante o contexto de interacção em que se encontram.

Os Professores participantes das entrevistas foram codificados da seguinte forma: Prof1, Prof2, Prof3, Prof4, Prof5, Prof6. Os colaboradores afectos a gestão da instituição que participaram das entrevistas foram codificados da seguinte forma: D1e D2. (vide o consentimento informado em apêndice).

3.7. Limitações

No processo da materialização da pesquisa teve como limitação, a morosidade da instituição na aceitação da credencial para recolha dados, o que prolongou período do término da pesquisa. Outra limitação enfrentada tem a ver com aderência receosa por parte dos participantes, e alguns recusaram-se a participar do estudo, e por outra, a abordagem quantitativa estipula um mínimo de 30 participantes na pesquisa, um número não alcançado nesta pesquisa, pelo facto de o número máximo da população do local de pesquisa ser somente de 18 colaboradores, este aspecto constituiu uma outra limitação. E por fim, constituiu-se como uma limitação o processo de adaptação do questionário para contexto moçambicano, pois não foram seguidos os procedimentos técnicos para avaliação do instrumento, devido falta de recursos para o efeito.

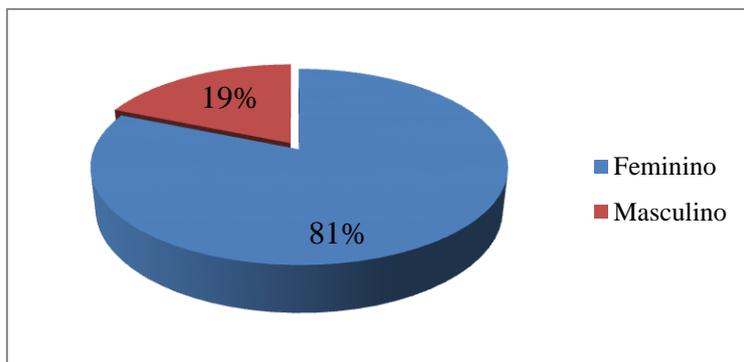
CAPÍTULO IV: APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo são apresentados e analisados os dados da pesquisa. Os dados foram obtidos através do questionário e a entrevista semiestruturada, instrumentos que foram usados para recolha de dados do presente estudo.

4.1. Perfil dos professores da Escola Primária Completa da Coop

Neste estudo, a população foi constituída por 18 professores da Escola Primária Completa da Coop (EPCC), dos quais foram seleccionados uma amostra 16 professores que foram submetidos ao questionário e dos quais 6 professores foram submetidos a entrevista simultaneamente. Julga-se que os números de respostas obtidas permitem responder ao problema em estudo.

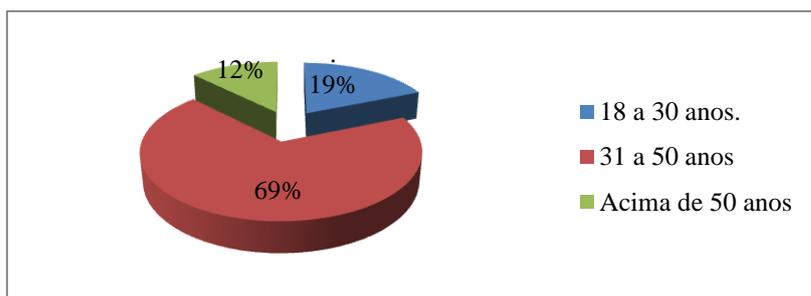
Gráfico 1: Sexo



Fonte: Autor, (2023)

De acordo com o gráfico 1, em termos de género dos 100% dos participantes, 81% foram do sexo feminino e 19% do sexo masculino.

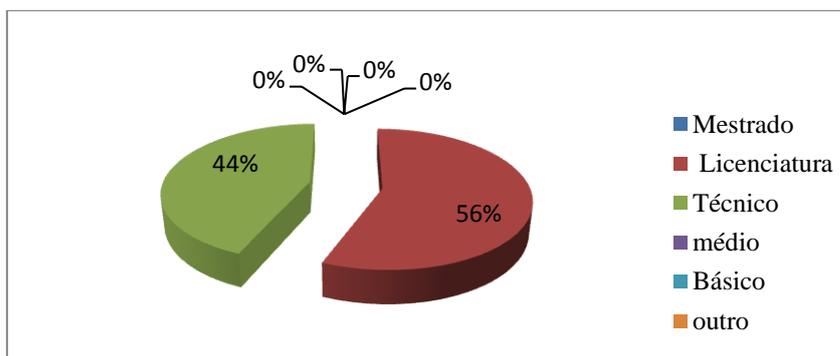
Gráfico 2: Idade



Fonte: Autor, (2023)

A partir do gráfico 2 pode-se identificar a idade, onde 69% dos professores têm acima de 31 anos a 50 anos, 19% dos professores têm entre 18 anos à 30 anos, e 12% dos professores têm acima de 50 anos.

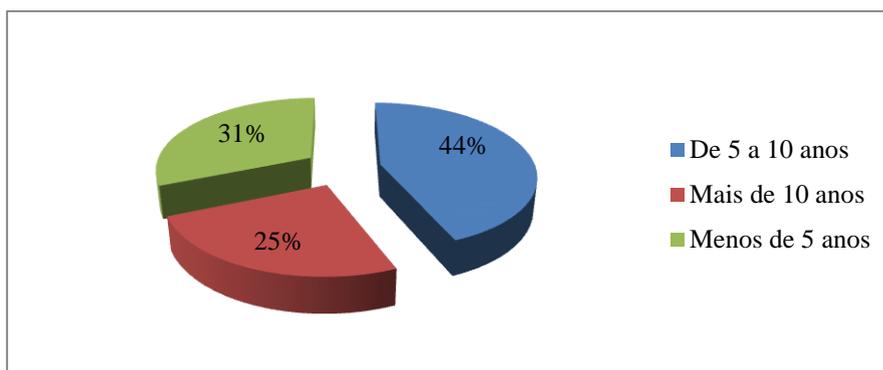
Gráfico 3: Nível profissional



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 3 acima, 56% dos professores possuem formação profissional superior em (Licenciatura), e 44% professores possuem formação profissional Técnico, e identificou-se que nenhum tinha o nível médio, básico, ou mestrado. Os dados revelam que em termos de formação, os professores estão num nível satisfatório, pois a maioria possui nível superior.

Gráfico 4: Experiência profissional



Fonte: Autor, (2023)

O gráfico 4 aponta, que quanto ao tempo de serviço na função pública verifica-se que a maioria (44%) está entre 5 a 10 anos a trabalhar. Dentre os demais (31%) está a menos 5 anos de trabalho, outro grupo menor (25%) enquadra-se no grupo de professores com mais experiência, com cerca de mais de 10 anos de trabalho.

4.2. Factores psicossociais presentes na Escola Primária Completa da Coop

Com base nos dados colectados através da entrevista, as estratégias ligados aos factores psicossociais para a salvaguardar a satisfação no trabalho dos professores da Escola Primária Completa da Coop (EPCC) são tradicionais, conforme demonstram os depoimentos:

O D1 declarou, que existe uma boa relação sócio profissional entre a direcção e os professores, há fornecimento do material didáctico, salas de aulas e secretarias apesar de não estarem em bom estado, bem como a remuneração salarial.

No mesmo sentido o D2 afirmou, que adopta-se a comunicação como estratégia para a propiciar a satisfação no trabalho, no sentido comunicar a classe dos professores acerca das incidências que ocorrem na instituição, daí a existência de boa relação da gestão da instituição com os professores.

O Prof1 afirmou, que a Direcção está disponível para comunicar abertamente com os professores e resolução dos problemas, disposição das salas de aulas,

entretanto verifica-se problemas no tecto, na iluminação, piso degradado, janelas sem vidros, isso deve ao facto das instalações serem antigas e em algumas situações nos dias de chuvas as actividades são interrompidas. Por outro lado existe uma relação estável entre os pares, pois há ajuda na resolução e dificuldades relacionado a leccionação de unidade temática, bem como cobrimento de horário caso o colega não esteja disponível devido a uma formação ou ausência por problemas de saúde.

Ainda nesta direcção os Prof² e Prof⁶ afirmaram que existe uma boa relação com a direcção, uma comunicação estável, remuneração salarial., embora boa não satisfatório, boa relação com os colegas, materiais didácticos precários, salas de aulas e secretarias, mas não estão em bom estado.

Os resultados revelaram, que apesar de existir um esforço da instituição em proporcionar os factores psicossociais para garantir a satisfação dos professores, verifica-se a predominância de factores organizacionais em que os mesmos são muito limitados para garantir a satisfação. Com base nos depoimentos pode destacar-se, a remuneração salarial, o material didáctico precário (equipamentos de trabalho), as salas de aulas degradadas (infra-estruturas), a boa relação profissional entre os superiores e subordinados, e a comunicação estável, como factores presentes na EPCC.

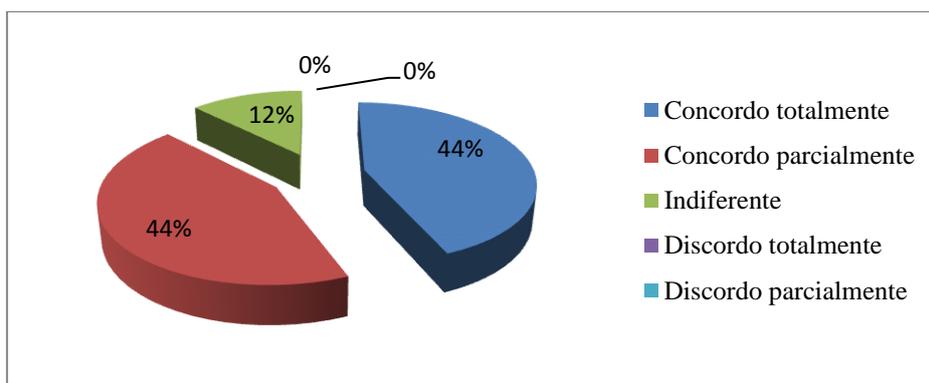
Os factores predominantes na EPCC corroboram com Herzberg citado por Chiavenato (2008, p.97-98), referindo-se aos factores higiénicos que são as condições ambientais que rodeiam o indivíduo enquanto trabalha. Envolvem as condições físicas e ambientais de trabalho, salário, políticas de empresa, tipo de supervisão, relação com a administração e com os colegas. Constituem os factores tradicionalmente utilizados pelas empresas para motivar e satisfazer as pessoas.

Todavia, os factores higiénicos são muito limitados em sua capacidade de satisfazer as pessoas. São chamados de higiénicos justamente porque têm apenas um carácter preventivo e profilático: evitam a insatisfação, mas não criam a satisfação das pessoas, mas quando são precárias provocam insatisfação, por isso são chamados factores insatisfacientes.

Pois para Hezerberb citado por Ferreira (2009), os factores responsáveis por grande satisfação no trabalho, são: o reconhecimento, a realização, a possibilidade de crescimento, promoção/progressão, responsabilidade e o trabalho em si.

4.3. Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho

Gráfico 5: Condições de trabalho



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 5 acima, 44% dos professores concordaram totalmente que as condições de trabalho influenciam na sua satisfação no trabalho, 44% concordaram parcialmente que as condições de trabalho influenciam na sua satisfação no trabalho, e a minoria, 12% ficaram indiferente sobre a questão. Para uma melhor compreensão do fenómeno foram entrevistados alguns professores.

O Prof1 afirmou, que sentir-se-ia satisfeito em trabalhar em salas de aulas adequadas, biblioteca para consulta de material bibliográfico, para auxiliar nas actividades de ensino aprendizagem.

No mesmo sentido o Prof4 afirmou, que sentir-se-ia satisfeito em trabalhar em um local com condições de trabalho adequados, material trabalho (didáctico) e equipamentos informáticos sofisticados, bem como salas de aulas e professores em boas condições.

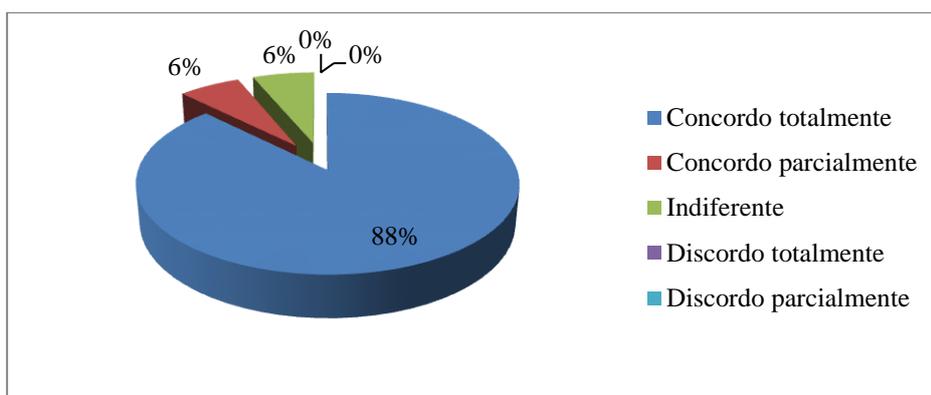
Com base nos depoimentos, as condições de trabalho, que sob a percepção dos professores tem influência na satisfação no trabalho, são as salas de aulas, a sala dos

professores (infra-estruturas), o material de trabalho (o material didático, e a biblioteca), e os equipamentos informáticos.

Este resultado corrobora com Guimarães (2003), pois as condições de trabalho referem-se ao conjunto de componentes ambientais interdependentes, como recursos materiais disponíveis, instalações e local de trabalho, que facilitam aos colaboradores o alcance de altos e duradouros níveis de produção e produtividade em segurança física dos mesmos, sem deixar de lado a possibilidade dos funcionários atenderem a algumas necessidades mais importante.

O mesmo autor acrescentar, que o mau aspecto higiénico, a inadequada condição de trabalho proporcionado pelas organizações podem contribuem para gerar insatisfação para além de poder prejudicar a saúde física e mental dos colaboradores.

Gráfico 6: Relações sócio profissionais



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 6 acima, 88% dos professores concordaram totalmente que as relações sócio profissionais influenciam na satisfação no trabalho, 6% concordaram parcialmente que as relações sócio profissionais influenciam na satisfação no trabalho, e 6% ficaram indiferente sobre a questão.

O Prof4 afirmou, que a boa relação profissional com os colegas, bem como os superiores hierárquicos são factores que influenciam na satisfação no trabalho, pois são catalisadores para trabalhar no ambiente de trabalho harmonioso, e

felizmente na esta instituição coabita uma boa relação entre os colegas, bem como a administração da instituição.

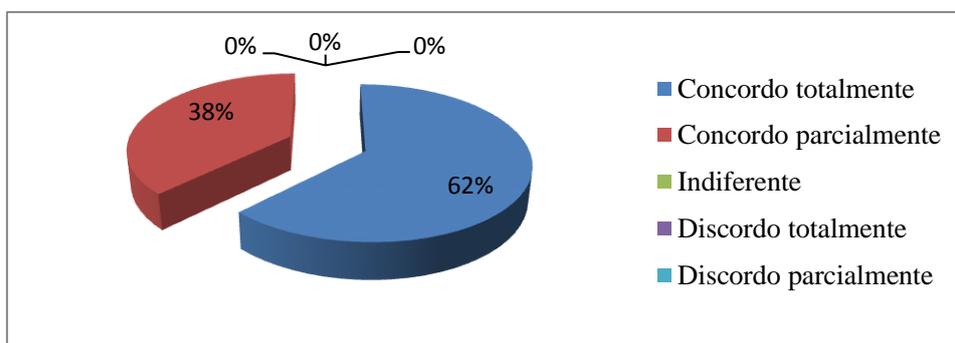
Ainda no mesmo sentido o Prof5, afirmou, que a saudação e a preocupação em saber da disposição dos professores são aspectos que influenciam na satisfação no trabalho, pois a direcção não pode apenas estar preocupada apenas com trabalho.

Sob a percepção dos professores da EPCC, sobre os factores organizacionais, no que diz as relações sócio profissionais, a relação com os colegas, e a relação com a chefia, são factores que influenciam na satisfação profissional.

De acordo com o estudo desenvolvido por Esteve (1999), a gestão e o desenvolvimento de relacionamentos saudáveis com a equipa contribuem para o nível de satisfação no trabalho.

Nesta perspectiva, quando as relações pessoais entre os funcionários, chefias e entre a empresa é de cooperação influenciará na satisfação positivamente. Mas se houver incidência de conflitos de grau elevado influenciará negativamente. Note-se que, falar de satisfação organizacional sem falar de relações interpessoais é quase impossível, pois, vários autores associam a satisfação ao relacionamento entre as pessoas, (Souza, 2006).

Gráfico 7: Comunicação



Fonte: Autor, (2023)

O gráfico 7 acima aponta, que 62% dos professores concordaram totalmente que a comunicação influencia na satisfação no trabalho, 38% concordaram parcialmente que a comunicação influencia na satisfação no trabalho.

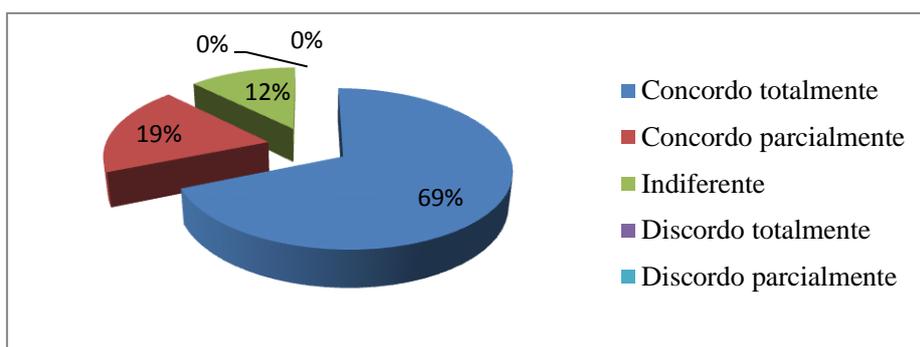
O Prof5 no processo das entrevistas afirmou, que a comunicação desempenha um papel extremamente importante na influência da satisfação no trabalho, pois é gratificante quando os profissionais têm conhecimento de informações sobre os fenômenos que ocorrem no local de trabalho, uma vez que influencia positivamente no sentimento de pertença na instituição.

E o Prof2 afirmou, que existe uma boa comunicação no seio da instituição, pois “dão-nos”, informações sobre algumas situações que ocorrem na instituição, no concerne aos problemas que a instituição enfrenta e por vezes há discussão conjunta sobre algumas soluções antes de serem implementadas.

Esteve (1999), argumenta que a interação entre os funcionários de uma empresa é crucial para o cumprimento dos objetivos organizacionais, pois, se houver um confronto entre colegas de trabalho, é difícil atingir os objetivos definidos.

As evidências existentes demonstram que uma das questões mais relevantes nesta matéria sobre a satisfação no trabalho é a relação do indivíduo com os restantes membros da organização, pois este, enquanto ser social (assim definido pelo filósofo Karl Marx), tem a necessidade natural de interagir e comunicar com outros. Neste contexto, diversos autores abordaram a importância da comunicação (vertical e horizontal) e das relações interpessoais no ambiente de trabalho, (Arnold & Feldman, 1996).

Gráfico 8: Reconhecimento profissional



Fonte: Autor, (2023)

De acordo com o gráfico 8 acima, 69% dos professores concordaram totalmente que o reconhecimento profissional influencia na satisfação no trabalho, 19% concordaram parcialmente que a comunicação influencia na satisfação no trabalho, 12% ficaram indiferentes a questão.

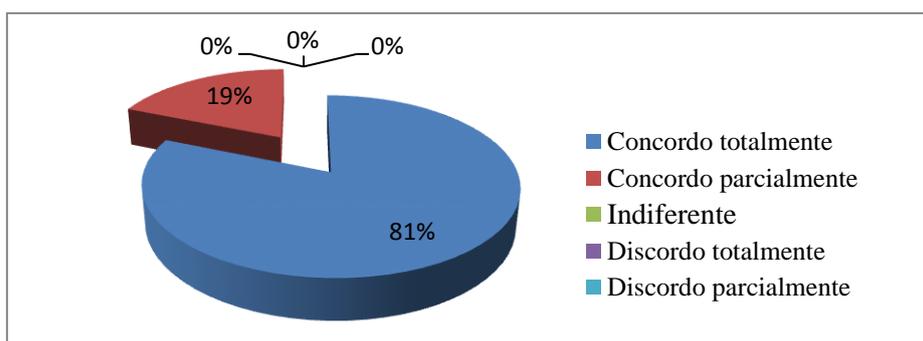
O Prof4 afirmou, que o reconhecimento pelo trabalho constitui um dos factores importante para satisfação no trabalho, pois estimula o engajamento no local do trabalho.

No mesmo sentido o Prof6 afirmou, que apesar de existir uma boa relação com direcção, são pouquíssimas situações em que ocorre elogios, destacamento do melhores professores, ou mesmo reconhecimento através de bonificação salarial, como forma de reconhecer o bom desempenho profissional, e de uma certa forma isto tem abalado a nossa satisfação.

Para Robbins (2007), manter empregados satisfeitos na organização se torna uma tarefa difícil, se os profissionais não foram reconhecidos pelo seu eficiente desempenho muito mais do que apenas conceder o salário, a liderança deve valorizar funcionários, elogiando-os pelos aspectos positivos, motivando-os pela melhoria constante.

Robbins (2007), acrescenta que quando essa relação de valor não existe, o funcionário pode perder o interesse pelo trabalho e ficar distante cair na rotina. Então para manter a insatisfação dos colaboradores longe, deve-se reconhecer os resultados que eles trazem para a organização e sem se esquecer dos comentários positivos acompanhados dos *feedbacks* constante.

Gráfico 9: Salário justo consoante a experiência e habilidades



Fonte: Autor, (2023)

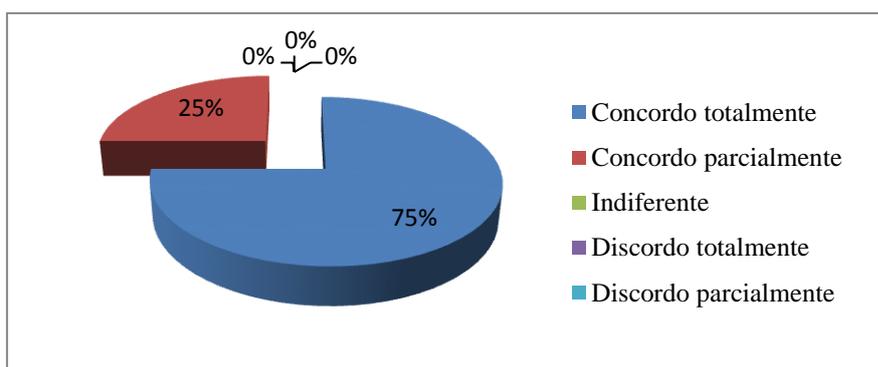
Segundo o gráfico 9 acima, 81% dos professores concordaram totalmente que o salário influencia na satisfação no trabalho, 19% concordaram parcialmente que o salário influencia na satisfação no trabalho.

E o Prof3 afirmou, que a remuneração salarial influencia na satisfação profissional, pois se todos saímos de casa para o trabalho e que no final do mês esperamos alguma recompensa monetária, e quando isso não acontece, tem abalado negativamente na nossa satisfação.

E ainda o Prof5 afirmou, que apesar do ajustamento da remuneração salarial na função pública, o salário continua a não ser justo consoante a experiência profissional e formação profissional de alguns colegas, e prevalece pagamentos de tempos extras pendentes, bem como atrasos recorrentes do próprio salário, e isso de uma certa forma tem influenciado na nossa satisfação.

De acordo com Chiavenato, (1999), a remuneração salarial para actuar a favor da melhoria da satisfação deve corresponder às necessidades e expectativas dos funcionários. O plano de benefício salarial oferecido por uma empresa deve conter benefícios que estejam adequados ao perfil dos funcionários e das suas actividades, visando atender seus objectivos individuais, económicos e sociais, de modo a manter o funcionário satisfeito.

Gráfico 10: Oportunidade de promoção



Fonte: Autor, (2023)

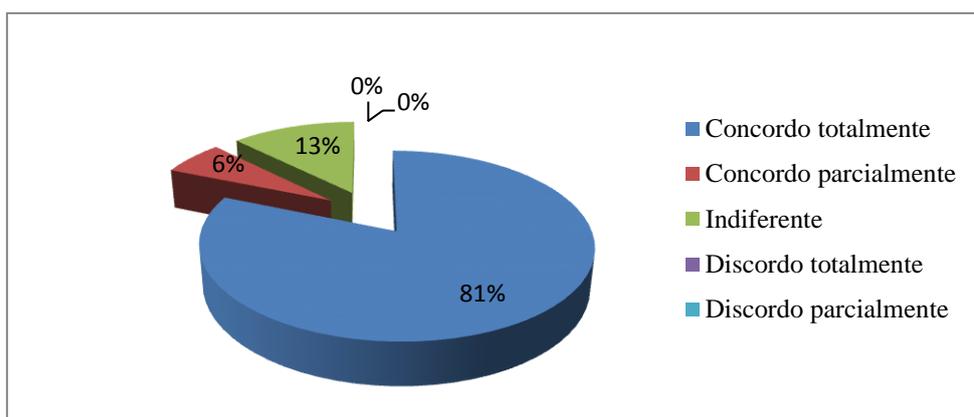
O gráfico 10 acima aponta, que 75% dos professores concordaram totalmente que a oportunidade de promoção influencia na satisfação no trabalho, e 25% concordaram parcialmente que a oportunidade de promoção influencia na satisfação no trabalho.

E o prof5 afirmou, que a questão da promoção é um fenómeno que tem mexido com a satisfação de toda classe dos professores, pois a maioria tem processos arquivados a anos sobre a ascensão profissional, entretanto sem resposta até os dias de hoje, e isso é frustrante pois, todo profissional sente-se satisfeito quando ocorre mudanças do género, pois isso também vai reflectir positivamente na remuneração salarial.

Nestes termos segundo Hampton (2005), a oportunidade de promoção é vista como uma oportunidade de crescimento, tanto pessoal como profissional, e de ter uma carreira estável e se sentir satisfeito nela. É dar oportunidade para que os empregados possam crescer profissionalmente, tendo assim um aumento de salário e sucessivamente aumento da na qualidade de vida, tendo também estabilidade financeira, e a possibilidade que esses profissionais têm adquirir novos conhecimentos.

As oportunidades de crescimento e de promoções oferecidas aos funcionários, de participação de projectos que aumentem a experiência profissional de seus membros, o aproveitamento correcto das potencialidades dos colaboradores actuam positivamente na satisfação no trabalho, (Robbins, 2007).

Gráfico 11: Treinamento profissional



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 11 acima, 81% dos professores concordaram totalmente que o treinamento profissional influencia na satisfação no trabalho, 6% concordaram parcialmente que o treinamento profissional influencia na satisfação no trabalho, e 13% ficaram indiferente sobre a questão.

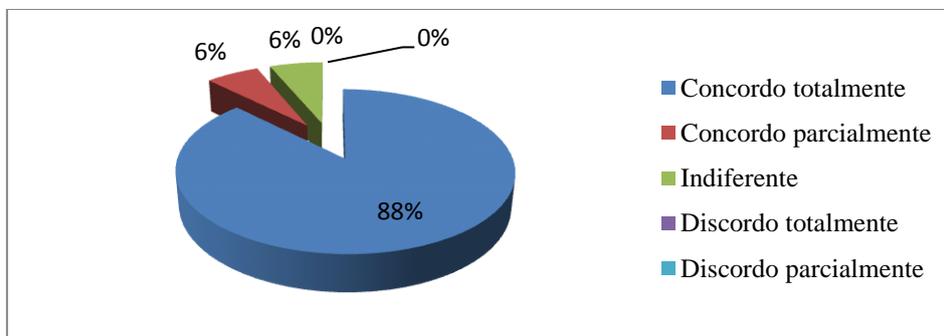
E na percepção do Prof1, o treinamento profissional tem influencia na satisfação profissional, por exemplo, consoante as mudanças feitas recentemente no sistema nacional de educação no que concerne ao ensino primário, muitos de nós não temos domínio para leccionação dos conteúdos face a introdução de novas mudanças, pois acredito, que ninguém pode sentir satisfeito em trabalhar em algo que não entende perfeitamente, sem nenhuma capacitação prévia, e obviamente isto tem mexido com a nossa satisfação no trabalho.

Estes resultados corroboram com Almeida *et al*, (2015), pois as oportunidades oferecidas aos membros da empresa para sua qualificação, actualização e desenvolvimento profissional colaborarão para a melhoria na satisfação no trabalho.

Segundo Robbins (2007, p. 75) “trabalhos interessantes que fornecem treinamento, variedade, independência e controle, satisfaz a maioria dos funcionários”. Desta forma, quanto mais a organização proporciona formas de crescimento e desenvolvimento, mais o empregado tende a ficar satisfeito com seu trabalho.

4.4. Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores extra organizacionais que influenciam na satisfação no trabalho

Gráfico 12: Horário de trabalho para conciliar com a vida pessoal



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 12 acima, 88% dos professores concordaram totalmente que a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal tem influência na satisfação no trabalho, 6% concordaram parcialmente que a conciliação do tempo de trabalho com a vida pessoal influencia na satisfação no trabalho, e 6% ficaram indiferente sobre a questão.

Na percepção do Prof5, a boa gestão entre a vida profissional e pessoal, como cuidar da família, ter tempo para resolução de problemas pessoais, são aspectos importantes para satisfação no trabalho, pois antes de sermos professores, fazemos parte de ciclo social fora do trabalho e temos obrigações a cumprir, então é importante ter tempo para continuar a zelar por isto.

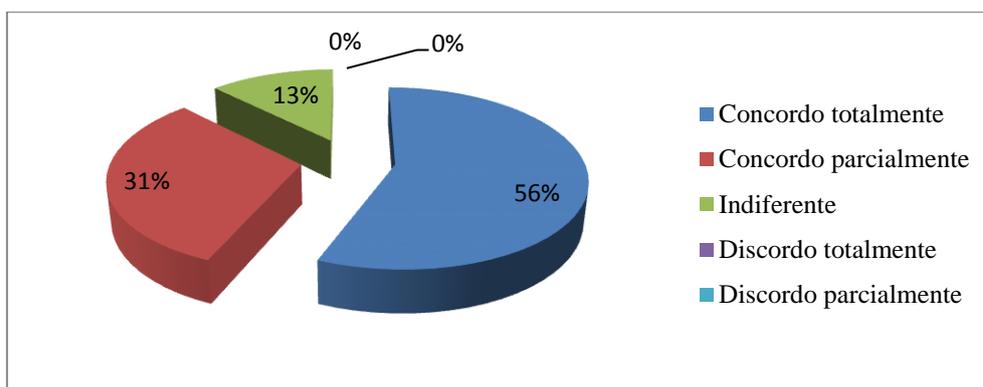
Ainda sobre a mesma questão, o Prof1 afirmou, que “felizmente vivo ao redor do local de trabalho, e isso afecta positivamente na satisfação, pois tenho tido mais tempo para cuidar da sua vida pessoal, porque não há desperdiço de tempo deslocando-se ao trabalho, e por conseguinte há tempo para melhor planificação das actividades laborais, ao contrario de outros colegas que não tem tido este privilegio”.

Para Almeida *et al*, (2015), muitas vezes o trabalho ocupa boa parte da vida extra organização dos funcionários, isso atrapalha muito o tempo que essas pessoas têm para aproveitar a família e o tempo para o lazer e convivência em sociedade.

Nenhuma pessoa consegue ter satisfação positiva no trabalho tendo a sua dedicação total só no trabalho, da mesma forma não é possível produzir bem tratando a todo tempo apenas de assuntos pessoais, esse balanceamento é necessário pois viver sem trabalhar significa viver sem recursos para garantir que sejam supridas as necessidades da família ou lazer, por outro lado viver dedicado somente ao trabalho significa viver para trabalhar, sem tirar nenhum tempo para as coisas que realmente dão prazer, coisas como estar em família, amigos ou em lazer, (Almeida *et al*, 2015).

4.5. Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre factores psicológicos que influenciam na satisfação no trabalho

Gráfico 13: Estabilidade no emprego



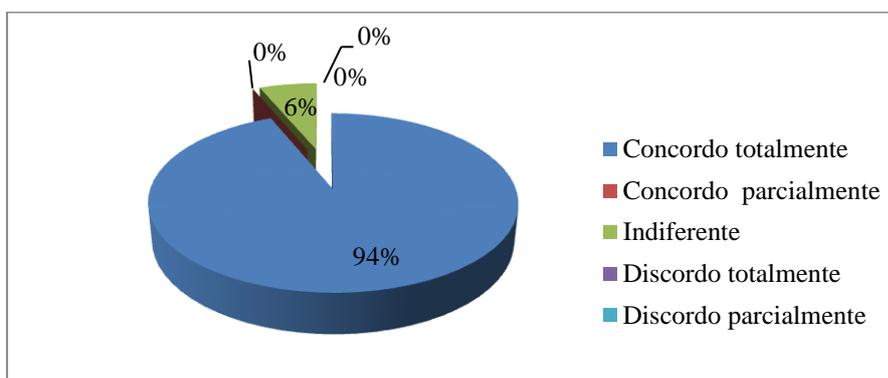
Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 13 acima, 56% dos professores concordaram totalmente que a estabilidade no trabalho influencia na satisfação no trabalho, 31% concordaram parcialmente que a estabilidade no trabalho influencia na satisfação no trabalho, e a minoria, 13% ficaram indiferente sobre a questão.

Onde o prof2 afirmou, que a estabilidade no emprego influencia na satisfação no trabalho, pois ninguém sente-se satisfeito, trabalhando sem segura de permeância por um período estável ou contrato duradouro numa determinada instituição. E felizmente a classe dos professores que trabalham nas instituições do ensino público tem ligações contratuais estáveis com o governo, e isso é gratificante para nós.

Segundo Barbosa (2012), a segurança no ambiente de empregabilidade é o interesse da organização em manter seu funcionário, dessa forma o empregado passa a ter mais estabilidade em seu emprego, assim o profissional trabalha com mais ímpeto sabendo da sua importância que a empresa o quer trabalhando nela, este é um dos motivos mais importantes que determinam se o funcionário vai ou não permanecer na empresa. Empregados que não possuem essa estabilidade, tendem a se sentir inseguros e conseqüentemente insatisfeitos, e possivelmente, acabam procurando outros empregos como segundo plano. Um exemplo bem claro disso é o fato de que muitas pessoas preferem cargos públicos

Gráfico 14: Relevância que é dada para a profissão



Fonte: Autor, (2023)

Segundo o gráfico 14 acima, 94% dos professores concordaram totalmente que a relevância social dada para a profissão influencia na satisfação no trabalho, 6% ficaram indiferente sobre a questão.

O Prof6 afirmou, que o grau de importância atribuído para a nossa profissão tem influenciando na satisfação no trabalho, uma vez que a maior parte da sociedade tem discriminado negativamente a nossa profissão por conta de uma média baixa remuneração salarial e poucos encarregados de educação encorajam os seus educandos a seguir essa profissão, e esses aspectos têm mexendo com a nossa satisfação como profissionais dessa área, pois estabelece status social baixo ao nosso trabalho comparativamente a outras profissões.

Este resultado corrobora com Esteve (1999), pois constatou que, quando a imagem pública de uma profissão se deteriora, diminui a satisfação no trabalho dos profissionais que a exercem.

Segundo Guimarães (2003), a relevância social tem relação com a imagem das organizações com a comunidade e como a comunidade vê os empregados, quando uma empresa não age em conformidade com padrões paralelos a outras empresas, faz com que a cada dia mais os seus empregados estejam insatisfeitos com o valor do seu trabalho e carreira, afectando assim a sua produtividade e auto-estima.

4.6. Percepção dos professores sobre as estratégias para salvaguardar a satisfação no trabalho

Nesta secção procurou-se colher percepção dos professores sobre as sugestões para salvaguardar a satisfação no trabalho, uma vez que a satisfação no trabalho não deriva apenas dos factores psicossociais que organização dispõe, mas também o alinhamento destes com as atitudes e crenças dos profissionais. E no processo das entrevistas os professores referenciaram alguns fenómenos, que devem ser melhorados para garantir a satisfação no trabalho.

Sob a percepção do Prof2 declarou, que tem que haver melhorias nas condições de trabalho. As infra-estruturas da EPCC devem ser remodeladas, reposição do tecto, do piso, da iluminação, climatização das salas, devido ao péssimo estado que elas encontram-se, pois essas remodelações podem impactar positivamente na satisfação dos professores.

Ainda no mesmo sentido Prof4 afirmou, que na instituição tem que haver mais disponibilização de material didáctico moderno, e tem que haver investimentos em equipamentos informáticos, pois são essências no auxílio nas actividades laborais do professor.

Estes resultados corroboram com Arnold e Feldman (1996), consideraram como parte das condições de trabalho factores como a temperatura, iluminação, ventilação, higiene, e recursos. Perante estas condições, o trabalhador irá preferir as que resultem em maior

conforto físico e conveniência. A ausência de tais condições de trabalho, pode afectar na satisfação do empregado.

E na percepção do Prof1, tem que haver investimento na capacitação dos professores pois nem todos têm o domínio dos conteúdos para a leccionação devido a revisão do sistema de educação feita recentemente.

O treinamento pode envolver a transmissão de conhecimentos específicos relativos ao trabalho, atitudes diante de aspectos da organização, da tarefa e do ambiente, assim é possível envolver o desenvolvimento de habilidades e competências, (Chiavenato, 2009).

O mesmo autor ainda relata que os principais objectivos de um treinamento são: Oferecer condições para que os funcionários possam estar sempre crescendo não só profissionalmente, mas pessoalmente também, para que eles possam exercer não só as funções do seu cargo, mas que possa futuramente exercer funções mais elevadas e complexas. Criar um ambiente de trabalho mais satisfatório, mudando pequenas atitudes, para que eles estejam prontos para novas mudanças nas técnicas de gestão (Chiavenato, 2009).

O Prof5 e o Prof6 afirmaram, que tem que haver um ajustamento mais assertivo e consistente da remuneração salarial com base na formação profissional e experiência profissional, e resolução de problemas relativo a atrasos em relação a remuneração salarial e tempos extras pendentes.

Segundo Souza (2006), o salário tem um impacto importante sobre o nível de satisfação dos colaboradores a todos níveis. Desta forma, para que o salário não actue como factor de insatisfação é necessário que esteja compatível com os praticados no mercado, que haja um equilíbrio entre os salários dos cargos que têm a mesma importância, que a organização possibilite o aumento dos salários e que estes sejam concebidos de modo justo, que os colaboradores consigam viver dignamente com o salário recebido, que a empresa apresente de forma clara os planos de cargos e salários, entre outros.

O Prof4 e o Prof2 corroboram que tem que haver mais flexibilidade na promoção/mudança de categorias profissionais, pois pode afectar positivamente na satisfação dos professores.

Este resultado corrobora com Yunos e Kamal (2017), pois concluíram que a produtividade e a satisfação dos funcionários geralmente aumentam quando ocorre promoções na organização, considerando o bom desempenho, as habilidades, o nível de formação, e o tempo do serviço dos funcionários.

E na mesma secção sob a percepção do Prof1 e Prof6 foram unânimes em afirmar que tem haver incrementação de reconhecimento profissional, certificações, premiações, e intensificação de atitudes simples, como elogios.

De acordo com Souza (2006), a organização que reconhece e valoriza o seu cliente interno terá mais colaboradores engajados e satisfeito com o sector de trabalho. É importante o líder fazer elogios, agradecimentos, oferecer certificados de mérito e confraternizar as equipe em cada sucesso obtido, o reconhecimento pelas conquistas de cada colaborador traz um excelente resultado no crescimento da organização.

Não é só o colaborador terá ganhado, com um bom desempenho recompensado, mas principalmente a empresa, pois além de elevar o nível de qualidade e desempenho, terá ao seu lado um profissional competente e comprometido (Davis & Newstrom, 1992).

CAPÍTULO V: CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O presente capítulo apresenta as conclusões e as recomendações produzidas através da análise e discussão dos dados colectados face às questões de pesquisa levantadas neste estudo.

5.1. Conclusão

Após a realização do estudo foi possível constatar que a Escola Primária Completa da Coop-EPCC, dispõe de factores psicossociais tradicionais e limitados para garantir a satisfação dos professores, como a remuneração salarial inadequada, o material didáctico precário (equipamentos de trabalho), salas de aulas degradadas (infra-estruturas), boa relação profissional entre os superiores e subordinados, e uma comunicação estável, entretanto não são factores suficientes para propiciar a satisfação e de uma forma indirecta isso tem afectando a produtividade dos professores daquela instituição.

Quanto a percepção dos professores da EPCC sobre os factores organizacionais que influenciam na satisfação, os resultados apontam que os professores sentir-se-iam satisfeitos em trabalhar em ambiente organizacional adequado, isto é, salas de aulas modernas com material didáctico melhorado, e equipamentos electrónicos para auxiliar nas actividades de ensino e aprendizagem. E no mesmo sentido os resultados apontam que a comunicação, as relações sócio profissionais, o treinamento profissional, a oportunidade de promoção, o reconhecimento profissional, e a remuneração salarial adequada são factores que influenciam na satisfação dos professores no ambiente de trabalho.

Na perspectiva dos factores extra organizacionais os resultados apontam a conciliação do trabalho com a vida pessoal como um factor que influencia na satisfação dos professores da EPCC, por lado a estabilidade no emprego e a relevância social da profissão são apontados como factores psicológicos que influenciam na satisfação sob a percepção dos professores da EPCC.

E por fim, o estudo aponta algumas acções sob a percepção dos professores que devem ser implantadas para salvaguardar satisfação e garantir a produtividade no seio da instituição, como a melhoria das infra-estruturas, investimento em material didáctico e equipamentos informáticos, treinamento do professores, melhorias no salário com base

na habilidades e experiência profissional, oportunidade de promoção consoante as habilidades e experiência profissional e acções que visam reconhecer o desempenho profissional dos professores.

5.2. Recomendações

Do constatado no estudo de caso, é de se sugerir o seguinte:

- Recomenda-se a Direcção da Escola da Primária Completa da Coop em colaboração com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, uma adopção de uma gestão estratégica dos recursos humanos, sobretudo dos professores, desdobrada em propiciar ambiente de trabalho ergonómico, com infra-estruturas adequadas dotadas de materiais didácticos e equipamentos de trabalho sofisticados;
- A Direcção da Escola da Primária Completa da Coop em colaboração com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, deve Implementar estratégias que visam reconhecer o desempenho dos professores, através de bolsas de estudo, certificações, prémios, elogios, e outras estratégias comprovadas como funcionais no processo de reconhecimento profissional;
- A Direcção da Escola da Primária Completa da Coop em colaboração com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, tem que criar programas de treinamento para os professores, como objectivo adaptar tecnicamente este recurso humano consoante as novas remodelações feitas no sistema de educação;
- A Direcção da Escola da Primária Completa da Coop em colaboração com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, tem que ser flexível no processo de promoção e crescimento profissional ou mudança de categoria profissional, que espelhe o desempenho, a experiência profissional e o nível dos professores;
- E por fim, recomenda-se a Direcção da Escola da Primária Completa da Coop em colaboração com o Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, melhoria no processo da renumeração salarial, mais sustentável caracterizada por uma padronização consistente, ajustável com a formação profissional, e ausência de atrasos, bem como compensações constantes de horas extras.

Referências bibliográficas

- Almeida, A. N., Silva, J. C., & Ângelo, H. (2015). *Satisfação em uma empresa ligada ao Agronegócio*. Brasília: Faculdade de Tecnologia-Universidade de Brasília FACEF.
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human resource Management Practice*. London: Kogan Page Publishing.
- Arnold & Feldman (1996). *Comportamento organizacional*. Nova Iorque: McGraw Hill.
- Bardin, L. (2006). *Análise de conteúdo*. 70ª Edição: Lisboa. Presença.
- Barbosa, O. (2012). O que é uma boa empresa para trabalhar? *Revista dirigir*, v.2, p.117. http://www.iefp.pt/iefp/publicacoes/Dirigir/Documents/2012/DIRIGIR_117.pdf. [29 de Março de 2023].
- Camelo, S. H., Angerami, E. L. S. (2008). *Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: Uma análise da literatura*.
- Coda, R. (1990). *Satisfação no trabalho e políticas de RH: Psicodinâmica da vida organizacional*.
- Chiavenato, I. (1999). *Introdução a teoria geral da administração*. 4ª Edição: São Paulo: Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Administração de recursos humanos*. 6ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Clotet J. (2009). *Consentimento informado nos comitês da ética em pesquisa e prática médica*. <https://revistabioetica.cfm.org.br>. [10 de Abril de 2023].
- Coelho, J. A. (2011). *Gestor hospitalar e prevenção de riscos psicossociais no trabalho*. 1ª Edição. Lisboa: Placebo, Editora LDA.
- Cunha, M, P., Rego, A., Rita C., Cabral C., & Neves, P. (2014). *Manual de comportamento organizacional e gestão*. 7ª Edição. Lisboa: Editora RH.

- Davidoff, L. L. (2012). *Introdução à Psicologia*. 3ª Edição. São Paulo: Pearson.
- Davis, K., & Nestrom, J. (1992). *Human Behavior at work: Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Dos Santos, J., Erdman, A. L., Meirelles, B. S., Lanzoni, G. M., Cunha, V. P., & Ross, R. *Integração entre dados quantitativos e qualitativos em uma pesquisa de métodos mistos*. Universidade Federal de Santa Catarina. <https://dx.doi.org/10.1590/0104-07072017001590016>. [15 Abril de 2023].
- Esteve, J. M. (1999). *O mal-estar docente: a sala de aula e a saúde dos professores*. Edusc.
- Ferreira, J. (2009). *Psicossociologia das organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Fiorentini, D., & Lorenzato, S. (2009). *Investigação em Educação Matemática: percursos teóricos e metodológicos*. 3ª Edição. Campinas. Lisboa: Silabo.
- Gerhardt, T.L., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de Pesquisa*. 1ª Edição. Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Gil, C.A, (2002). *Como elabora projectos de pesquisa*. 4ª. Edição. São Paulo: Atlas.
- Gil, C.A, (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª. Edição. São Paulo: Atlas.
- Goode, W. J., Hatt, P. K. (1969). *Métodos em pesquisa social*. São Paulo: Editora Nacional.
- Graça, M. (2005). *Satisfação profissional dos colaboradores*. São Paulo: Atlas.
- Guimarães, M. C. (2003). *Satisfação na empresa rural*. Brasília: Instituto de Ensino Superior Cenecista.
- Hampton, D. (2005). *Administração contemporânea*. São Paulo: Pearson Makron Books.
- Manzini, E. (2003). *Entrevista semiestruturada, análise de objectivos e de roteiros: Colóquios sobre pesquisa em educação especial*. São Paulo: Cortez.
- Marconi, M., & Lakatos, E. M (1991). *Fundamentos de metodologia científica*. 3ª Edição São Paulo: Atlas.

- Marconi, M., & Lakatos, E. M (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. 5ª Edição. São Paulo: Atlas.
- Marconi, M., & Lakatos E. M. (2007). *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas.
- Martinez, C. M., & Paraguay, A, I. (2003). Satisfação e saúde no trabalho - Aspectos conceituais e metodológicos. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, vol. 6, p. 59-78. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v6i0p59-78>. [25 de Fevereiro de 2023].
- Martinez, C.M., Paraguay, A, I., & Latorre, M.O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista Saúde Pública*, 38 (1):55-61. <http://www.fsp.usp.br/rsp>.
- Maslow. A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, vol. 50. nº 4.p. 370-396. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/h0054346>. [1 de Março de 2023].
- Neves, J., & Caetano, A. (2001). *Manual de Psicossociologia das Organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Nunes, L. (2013). *Considerações éticas a atender nos trabalhos de investigação académica*. Departamento de Enfermagem. Setúbal/Portugal. www.ess.isp.pt. [13 de Abril de 2023].
- Oliveira, M. M. G. (2010). *Processos Cognitivos Básicos Implicados nas Dificuldades de Aprendizagem Específica*. Porto: UFP.
- Organização Internacional do Trabalho. (1984). *Factores psicossociais no trabalho*. file:///C:/Users/edeil/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/8T74LN7G/ILO_WHO_1984_report_of_the_joint_committee.pdf. [01 de Maio de 2023].
- Robbins, S. P. (2007). *Comportamento Organizacional*. São Paulo. Pearson.
- Souza, F. A. (2006). *O impacto da satisfação organizacional na produtividade: Um Estudo de Caso numa Agência Bancária*. Brasília: UNI-BH.

Sutherland, V. J, Cooper C. L. (1988). *Factores psicossociais no trabalho: estresse ocupacional*. Questões e desenvolvimento em pesquisa.

Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, M. G. & Kidwel, R. (2011). Ética corporativa, criatividade em grupo, satisfação no trabalho e intenção de rotatividade: o impacto do contexto de trabalho na resposta ao trabalho. *Revista de ética empresarial*, 98 (3), 353-372. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-011-0739-7>. [1 de Março de 2023].

Yunos, N., & Kamal, N. (2017). Efeito moderador da satisfação no trabalho sobre determinantes da teoria de factores de Herzberg no desempenho no trabalho: No sector bancário- linha de atendimento. *Revista internacional de negócios*,3 (1),37-45.https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/29424/1/AJ_NORLAILA%20HJ%20YUNUS1%20ABRIJ%20B%2017.pdf. [10 de Março de 2023].

Apêndice 1: Guião de entrevista



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Prezado (a) Professor/ (a) Director da Escola Primária Completa da Coop.

A presente entrevista tem como objectivo colher dados para o estudo sobre a *Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho*: estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop, para o desenvolvimento de trabalho de conclusão de curso de Licenciatura em Psicologia das organizações, do graduando Afonso Cuche, estudante da Universidade Eduardo Mondlane-Faculdade de Educação, que é orientado pelo Lic. Moisés Cassilote.

Realça-se que por razões éticas, as respostas são confidenciais mantendo-se o sigilo e a privacidade dos colaboradores. Obrigado pela sua colaboração.

- 1.Quais são os factores psicossociais presentes na instituição para garantir a satisfação no trabalho?
- 2.Sob a sua percepção que factores organizacionais influenciam a satisfação no trabalho?
3. Que factores extra organizacionais influenciam na satisfação no trabalho?
4. Que factores psicológicos influenciam na satisfação no trabalho?
5. Que medidas a direcção da escola pode implantar para salvaguardar a satisfação no seu contexto laboral?

Apêndice 2: Questionário



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Prezado (a) professor da Escola Primária Completa da Coop.

O presente questionário tem como objectivo colher dados para o estudo sobre a *Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho*: estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop, para o desenvolvimento de trabalho de conclusão de curso de Licenciatura em Psicologia das organizações, do graduando Afonso Cuche, estudante da Universidade Eduardo Mondlane-Faculdade de Educação, que é orientado pelo Lic. Moisés Cassilote.

Realça-se que por razões éticas, as respostas são confidenciais mantendo-se o sigilo e a privacidade dos colaboradores. Obrigado pela sua colaboração.

Dados Demográficos

- **Sexo:**

()Feminino ()Masculino

- **Idade:**

()18 a 30 anos. ()31 a 50 anos. ()Acima de 50 anos.

- **Nível de escolaridade:**

() Mestrado () Licenciatura () Técnico () Médio () Básico () Outro:

- **Tempo de profissão na instituição:**

() Menos de 5 anos. () De 5 a 10 anos () Mais de 10 anos.

As seguintes questões abaixo referem-se aos vários factores psicossociais relacionados ao seu trabalho. Por favor Indique o quão concorda em relação os factores psicossociais que influenciam na sua satisfação no trabalho. Responda de acordo com a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Indiferente	Discordo totalmente	Discordo parcialmente

1.As condições de trabalho					
2.A liberdade para escolher o meu próprio método de trabalho					
3.As relações sócio profissionais					
4.O reconhecimento profissional					
5.A comunicação					
6.As responsabilidades desempenhadas compatíveis com as minhas habilidades					
7.O Salário justo consoante a minha experiência e habilidades					
8.A oportunidade para poder utilizar as minhas competências					
9. O tratamento igual					
10. A oportunidade de promoção					
11. A forma como a instituição é gerida					
12. O Treinamento profissional					
13.O meu horário de trabalho para conciliar com a minha vida pessoal					
14.A variabilidade de tarefas no meu					

trabalho					
15.A minha estabilidade no emprego					
16.A relevância social que é dada a minha profissão					
17.Trabalhar com colegas da mesma classe social					

Questionário sobre percepção de factores psicossociais versus satisfação no trabalho, adaptado de Warr, Cook & Wall (1979).

Apêndice 3: Consentimento Informado



FACULDADE DE EDUCAÇÃO

DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

Este documento tem o objectivo de dar-lhe informações sobre a pesquisa cujo tema é “:Percepção dos professores da Escola Primária Completa da Coop sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho: estudo de caso na Escola Primária Completa da Coop-cidade de Maputo”. De modo a ajudar-lhe a decidir sobre se quer ou não participar nela. Por favor, leia com toda a atenção e pergunte se tiver alguma dúvida sobre esta pesquisa. Uma cópia deste documento ficará consigo se aceitar participar na pesquisa. Contudo, saiba que a participação nesta pesquisa é voluntária e, por isso, se não estiver interessado em participar nela pode recusar sem qualquer consequência para si.

Investigador

Afonso Júlio Cuche

Contacto: +258 84130 7468

Objectivo da pesquisa

Avaliar a percepção dos professores do ensino básico sobre os factores psicossociais que influenciam na satisfação no trabalho na Escola Primária Completa da Coop.

Procedimentos

A entrevista/o questionário será individual. As perguntas abordarão sobre as experiências e percepções sobre os factores psicossociais no trabalho. Por favor, esteja à vontade para partilhar as suas experiências e percepções durante a entrevista/o questionário. Sempre que quiser interromper comunique-se.

Custos de participação no estudo

Não há nenhum custo para participar neste estudo.

Confidencialidade

Nesta pesquisa, em nenhum momento (desde a análise dos processos, as entrevistas/os questionários até a apresentação dos resultados) haverá referência aos nomes ou a qualquer informação identificatória do(a) participante. Desta forma, a informação identificatória será removida ou alterada para garantir questões de confidencialidade e tudo será feito, dentro do possível, para proteger toda informação pessoal e as respostas que fornecer durante a entrevista.

Participante

Confirmo que li ou foi-me lido todos os procedimentos acima apresentados relativos ao consentimento informado. Todas as minhas perguntas e dúvidas foram respondidas e eu livremente e voluntariamente aceito participar no estudo.

Sim, eu aceito participar nesta pesquisa _____

Não, eu não aceito participar nesta pesquisa _____

Assinatura: _____

Obrigado.

Anexo: Credencial



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

CIDADE DE MAPUTO

CONSELHO DOS SERVIÇOS DE REPRESENTAÇÃO DE ESTADO
SERVIÇO DE ASSUNTOS SOCIAIS
DIRECÇÃO DISTRICTAL DE EDUCAÇÃO E CULTURA DO DM- KAMPFUMU
AV. EDUARDO MONDLANE Nº1170 - TEL. 21400646 NUIT 500171286 -MAPUTO

À: Direcção da Escola
Primária Completa da Coop
-Maputo-

Nota nº 48/ DDEC KaMpfumu/Plan /2023

Maputo, 12/04/2023

Assunto: Credencial

Segue a apresentar-se na Escola acima indicada: **Afonso Júlio Cuche**
Estudante do curso de Licenciatura em Psicologia das Organizações, na
Universidade Eduardo Mondlane a fim de Recolha de Dados no âmbito das
suas actividades de aprendizagem do curso, sem prejuízo das actividades
laborais da instituição e respeitando as medidas do Protocolo Sanitário da
prevenção da Covid-19.

Cordiais Saudações!

"Por uma Educação inclusiva, patriótica e de qualidade"

O Director Distrital

- dr. José Frans Manhica
(Instrutor Técnico CEN 1)

*Anna B...
18. Abril 2023*

Plan-JC