



**UNIVERSIDADE
E D U A R D O
MONDLANE**

FACULDADE DE EDUCAÇÃO

CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**Análise da Influência do Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho
dos Colaboradores: Caso da Direcção Distrital de Educação, Juventude e
Tecnologia do Distrito KaMavota**

Jessica Laura Alberto Mutisse

Maputo, Novembro de 2023

UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
CURSO DE LICENCIATURA EM PSICOLOGIA DAS ORGANIZAÇÕES

MONOGRAFIA

**Análise da Influência do Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho
dos Colaboradores: Caso da Direcção Distrital de Educação, Juventude e
Tecnologia do Distrito KaMavota**

Jéssica Laura Alberto Mutisse

Supervisor

Doutor Octávio José Zimbico

Maputo, Novembro de 2023

Jéssica Laura Alberto Mutisse

Análise da Influência do Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores: *Caso da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota*

Monografia apresentada ao Departamento de Psicologia, como requisito parcial para a obtenção do grau de Licenciatura em Psicologia das Organizações, sob supervisão do Doutor Octávio José Zimbico.

Maputo, Novembro de 2023.

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE

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

A Candidata

(Jéssica Laura Alberto Mutisse)

O Presidente

O Supervisor

O Oponente

Maputo, Novembro de 2023

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me protegeu de tudo e me concedeu o privilégio de viver este momento;

Agradeço especialmente ao meu supervisor, Doutor Octávio José Zimbico pela dedicação, pela sábia instrução, encorajamento, paciência, críticas, correções, sugestões, feitas durante a elaboração deste trabalho e por todo apoio concedido, sem o qual não seria possível a realização deste trabalho;

Aos meus pais, Alberto e Aida, pelo amor, força e dedicação que tiveram ao longo da minha formação;

Aos meus irmãos Elsa, Édipo, Anatólia, Júnior e Francisco, pelo incentivo e motivação. Vocês são os melhores!

À família Mutisse, por tudo o que fez por mim;

Aos meus colegas da turma de Psicologia Organizacional e amigos com quem estive nesta batalha, onde aprendemos, nos motivámos e juntos crescemos;

À Faculdade de Educação, em especial a todos os docentes incríveis e dedicados;

À dona Célia, funcionária do CEAP- Centro de Estudos e Aconselhamento Psicológico, por sempre me ajudar e incentivar.

DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, Alberto Francisco Mutisse e Aida Fumo
Mutisse, pelo exemplo de fé, luta, garra, força,
foco e determinação.*

EPÍGRAFE

*No momento certo, Eu Senhor
Farei isso acontecer (Isaías 60:22).*

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 indicadas no texto e nas referências bibliográficas, as fontes que utilizei para a sua elaboração.

Assinatura

(Jéssica Laura Alberto Mutisse)

Maputo, Novembro de 2023.

Índice

DECLARAÇÃO DE ORIGINALIDADE	i
AGRADECIMENTOS	ii
EPÍGRAFE	iv
DECLARAÇÃO DE HONRA	v
LISTA DE ABREVIATURAS/ SÍMBOLOS E UNIDADES	vii
CAPITULO I : INTRODUÇÃO:	11
1.1. Introdução:	11
1.2. Problema de pesquisa	12
1.4. Objectivos do estudo	14
1.4. Objectivo geral:	14
1.4.2. Objectivos específicos:	14
1.5. Perguntas de pesquisa	14
CAPITULO II : REVISÃO DA LITERATURA	15
2.1 Clima organizacional	15
2.1.1 Indicadores do clima organizacional	16
2.3. Qualidade de vida no trabalho (QVT)	19
2.3.1. Factores que influenciam a qualidade de vida dos colaboradores	20
2.4. Satisfação no trabalho	21
2.6. Enquadramento teórico	22
2.6.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1950)	22
2.4.2. Necessidades primárias	23
2.4.2.1. Necessidades fisiológicas	24
2.4.2.2. Necessidade de segurança	24
2.4.3. Necessidades Secundárias	24
2.4.3.1. Necessidade social	24
2.4.3.2. Necessidades de estima	24
2.4.3.3. Necessidade de auto-realização	24
2.5. Influência do clima organizacional na qualidade de vida dos colaboradores	25
CAPÍTULO III: METODOLOGIA	27
3. Metodologia	27
3.1.2. Quanto aos objectivos propostos	27
3.1.3. Quanto ao procedimento	27
3.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos utilizados	28

3.1.4.1. Pesquisa bibliográfica	28
3.2 População e amostra	28
3.2.2 Amostra	28
3.3. Instrumentos de recolha de dados	29
3.3.1 Entrevista semi-estruturada.....	29
3.3.2 Questionário.....	29
3.4. Métodos de análise de dados	29
3.5 Considerações éticas.....	30
CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	31
4.1 Localização e características da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.....	31
Figura 2: Organograma.....	32
4.3 Características do clima organizacional da DDEJTDK	36
4.4 . Grau de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK.....	41
4.5. Importância das acções de QVT da DDEJTDK	43
CAPITULO IV: CONLUSAÕES E SUGESTÕES	45
5.1. Conclusões:	45
5.2. Sugestões:	46
Referências bibliográficas.....	47
Apêndices:	50

LISTA DE ABREVIATURAS/ SÍMBOLOS E UNIDADES

CEAP – Centro de Estudos e Aconselhamento Psicológico

DDEJTDK – Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito de
KaMavota

QVT – Qualidade de Vida no Trabalho

RH- Recursos Humanos

LISTA DE FIGURAS GRÁFICOS E TABELAS

Figuras		
	Conteúdo	Página
Figura 1	Pirâmide de Maslow	13
Figura 2	Organograma	23

Gráficos		
	Conteúdo	Página
Gráfico 1	Gênero dos funcionários da DDEJTDK	24
Gráfico 2	Níveis de escolaridade dos funcionários da DDEJTDK	25
Gráfico 3	Idade dos funcionários da DDEJTDK	26
Gráfico 4	Caracterização do clima organizacional da DDEJTDK	27
Gráfico 5	Caracterização do clima organizacional da DDEJTDK	28
Gráfico 6	Caracterização do clima organizacional da DDEJTDK	28
Gráfico 7	Caracterização do clima organizacional da DDEJTDK	29
Gráfico 8	Caracterização do clima organizacional da DDEJTDK	30
Gráfico 9	Níveis de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK	32
Gráfico 10	Importância das ações de QVT	34

RESUMO

O presente estudo, intitulado *Análise da Influência do Clima Organizacional na Qualidade de Vida no Trabalho dos Colaboradores: Caso da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota*, busca analisar a influência do clima organizacional na qualidade de vida dos colaboradores. A metodologia adoptada para a sua realização é a pesquisa bibliográfica, com uma abordagem qualitativa. Utiliza-se, para a colecta de dados, o questionário com perguntas fechadas e a entrevista semi-estruturada. A colecta decorreu com uma amostra de 29 funcionários da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota. Os resultados obtidos revelam que o clima organizacional influencia positivamente a qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota, porque os colaboradores trabalham num ambiente de tranquilidade, ajuda mútua, harmonia e cordialidade, buscando executar as suas funções com mestria e dedicação. Face a esta conclusão sugeriu-se que se busquem estratégias para poder clarificar aos seus funcionários todo o processo da TSU, de como ela funciona efectivamente; que a instituição disponibilize material adequado para o trabalho a todos os funcionários para o exercício das suas funções; uma melhoria nas políticas de treinamento e aperfeiçoamento da organização.

Palavras-chaves: Clima organizacional; Qualidade de vida; Satisfação no trabalho

CAPITULO I : INTRODUÇÃO:

1.1.Introdução:

O presente trabalho de investigação pretende *analisar a influência do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Direção Distrital de Educação Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.*

O clima organizacional pode ser percebido em diferentes opiniões, no ambiente do trabalho, através da forma como os colaboradores buscam melhorias na execução das suas actividades e como eles agem. Essas mudanças precisam de políticas de coordenação de pessoas e a influência do clima organizacional.

Segundo Onze (2020), muitos profissionais sonham em conseguir um emprego em organizações que são consideradas as melhores para nelas se trabalhar, de acordo com pesquisas e *feedbacks* de funcionários. Um dos factores que costuma render essa reputação às organizações é ter um bom clima organizacional e variante que impacte directamente na produção e satisfação dos colaboradores. Para este autor, as pessoas querem trabalhar em empresas que proporcionam qualidade de vida no trabalho (QVT), pois eles se esforçam para ter boas qualificações e para trabalharem em organizações qualificadas.

Com base neste autor supracitado, boas empresas empenham-se constantemente para oferecer boas condições de trabalho, seja em aspectos físicos, ergonómicos, estruturas ou os que tratam do relacionamento interno; um desses recursos que determina a qualidade de vida no trabalho é o investimento em técnicas para influenciar o clima organizacional. É por meio do clima organizacional que se percebe o que está bom ou não, pois ele reflecte o andamento de diversos factores dentro da organização. Assim se conseguirá distinguir a raiz de problemas que, muitas vezes, não são vistos num primeiro momento. A boa qualidade de vida no trabalho (QVT) possibilita aos funcionários ter melhores condições de trabalho e um ambiente que favoreça o seu desenvolvimento profissional. Para isso, é necessário que as organizações busquem o aperfeiçoamento dos processos tecnológicos, estratégicos, operacionais e humanos de uma organização.

De acordo com Costa (2012), identificar os problemas que afectam os colaboradores e as suas relações é uma alternativa inteligente para aumentar a motivação e, conseqüentemente, a produtividade e qualidade dos produtos e serviços de uma

organização. Nesse viés, o clima organizacional expressa, por meio de vários factores, a satisfação dos colaboradores.

1.2.Problema de pesquisa

É imprescindível debruçar-se sobre satisfação sem referenciar o clima organizacional como uma das melhores formas de alcançar no trabalho e de manter os colaboradores na organização. Porque colaboradores satisfeitos tendem a lutar para alcançar a missão da organização com eficiência e eficácia. Porém, nem todos os líderes compreendem a sua utilidade, fazendo com que haja insatisfação e falta de motivação.

Segundo Freitas (2018) o bem-estar dos servidores públicos, a satisfação, a eficiência e a eficácia dos serviços prestados, constituem desafios inseparáveis às práticas de gestão voltadas para a qualidade de vida no trabalho.

Propomo-nos, portanto, desenvolver este estudo, por acharmos pertinente compreender como se manifesta o clima organizacional na Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota, como forma de sugerir soluções para questões que afectem o clima organizacional, tais como a alta rotatividade, a insatisfação em relação as condições de trabalho, a falta de motivação, o absentismo, entre outros. Contribuindo assim, para a sua satisfação no trabalho; ajudar na compreensão da complexidade do ambiente de trabalho; e importância de se sentirem motivados no exercício das suas actividades.

O clima organizacional faz parte da vida da organização. É necessário, pois é um elemento fundamental para garantir o sucesso da organização e a qualidade de vida do colaborador no trabalho (QVT) porque fazer o que gosta, estar feliz com o trabalho que realiza, estar num ambiente livre do estresse e de conflitos com a chefia e com os colegas é o sonho de qualquer colaborador.

Aliado a isso, de acordo com Nhamua (2022), diversas pesquisas como de Chiavento (2010); Luz (2003) e Soares (2014) demonstram que o clima organizacional é um dos indicadores do grau de satisfação dos membros de uma organização em relação a diferentes aspectos da realidade aparente da organização e, conseqüentemente, no desempenho individual e organizacional. Estes autores são unânimes ao afirmar que quanto melhor for o clima organizacional, maior será a produtividade e o desempenho

dos funcionários nas suas funções dentro da organização e, conseqüentemente, maior o sucesso das organizações.

Pode-se observar na Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota, a existência de um bom atendimento, o local de trabalho encontrava-se limpo e arejado.

Assim, a presente pesquisa pretende responder à seguinte pergunta: *De que forma o clima organizacional influencia na qualidade de vida no Trabalho dos colaboradores da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota?*

1.3. Justificativa

Várias pessoas continuam na mesma empresa não pelo bem-estar que esta proporciona ao indivíduo, mas porque não têm como abandonar o emprego, pois necessitam de sustento, contanto que encontrar um emprego hoje em dia é difícil. Este cenário vive-se em diversas organizações moçambicanas: um ambiente de trabalho inapropriado, com grandes cargas físicas e mentais, o que pode promover a redução da capacidade para o trabalho.

Em Moçambique, existem organizações que já tiveram a oportunidade ou preocupação em pesquisar sobre clima organizacional e qualidade de vida (QVT). Porém ainda há que se trabalhar mais, dar-se oportunidade, abertura a estudantes das diversas universidades que buscam uma oportunidade para poderem fazer pesquisas do género.

De acordo com Martins (2008), em Moçambique, ainda que de forma embrionária, alguns estudos têm sido efectuados com sub-populações de diversos sectores de actividades, em áreas que se enquadram no sistema de gestão da QVT, nomeadamente: estresse, ansiedade e depressão.

Assim, a escolha deste tema deve-se ao facto, de haver necessidade e desejo de contribuir com mais uma pesquisa sobre o clima organizacional e a sua influência na qualidade de vida no trabalho, para que se possa implementar mais em nosso país e de forma a auxiliar futuras pesquisas; pelo que se espera, com esta abordagem, compreender de que forma o clima organizacional influencia na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.

1.4. Objectivos do estudo

1.4. Objectivo geral:

- Analisar a influência do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da DDEJTDK.

1.4.2. Objectivos específicos:

- Descrever as características do clima organizacional da DDEJTDK;
- Compreender o grau de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK;
- Aferir as práticas organizacionais conducentes à qualidade de vida dos colaboradores da DDEJTDK.

1.5. Perguntas de pesquisa

1. Quais são as características do clima organizacional da DDEJTDK?
2. De acordo com o cargo e as condições de trabalho, será que existe satisfação entre os colaboradores da DDEJTDK?
3. Qual é a importância das práticas de qualidade de vida para os colaboradores da DDEJTDK?

A presente pesquisa encontra-se organizada em 5 (cinco) capítulos. No **capítulo I** encontra-se a introdução que contém, a formulação do problema, a justificativa, os objetivos da pesquisa, e as perguntas de pesquisa. No **capítulo II** apresenta-se a revisão da literatura que consiste numa reflexão bibliográfica, onde é abordada a conceptualização e a caracterização do clima organizacional, cultura organizacional, a qualidade de vida, a satisfação no trabalho, motivação no trabalho e o enquadramento teórico. O **capítulo III** é destinado a metodologia. Deste modo, apresenta-se a abordagem metodológica feita para a elaboração do trabalho, técnicas de recolha de dados, a população, a caracterização da amostra, e análise, e o tratamento dos dados. No **capítulo IV** são apresentados e discutidos os resultados obtidos no estudo. No **capítulo V** são apresentados as conclusões e sugestões, onde são feitas as reflexões e constatações do estudo. E por fim, apresentam-se as referências bibliográficas citadas ao longo do trabalho.

CAPITULO II : REVISÃO DA LITERATURA

No presente capítulo, apresentam-se os principais conceitos que caracterizam a pesquisa, com destaque para: organizações, clima organizacional, cultura organizacional, qualidade de vida no trabalho (QVT), satisfação no trabalho, motivação no trabalho, entre outros que permitem compreender de que forma o clima organizacional influencia na qualidade de vida dos colaboradores da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.

2.1 Clima organizacional

Clima organizacional diz respeito à vida interna ou externa da organização, porque o clima organizacional reflecte tanto ao nível interno e externo da organização, as relações interpessoais com chefes e colegas, como os indivíduos se sentem em trabalhar em uma determinada organização, a sua paixão, o seu respeito e comprometimento com a organização, principalmente a sua satisfação por trabalhar nela.

Para Chiavenato (2015), *apud* Freitas (2018) o clima organizacional é a ligação entre a organização e o indivíduo por meio de interesses semelhantes, valores e expectativas individuais e valores e diretrizes organizacionais. Toda essa interação representa o ambiente interno de maneira a estimular o desempenho, a satisfação e a motivação no trabalhador.

De acordo com Opaloski (2014), numa empresa, a pesquisa do clima organizacional é uma ferramenta importante para avaliar todos os problemas em um determinado momento, analisando os vários pontos que ocasionam resultados negativos dentro de um ambiente de trabalho, ajuda a melhorar o desempenho e a produtividade da empresa. De acordo com a autora, para uma empresa alcançar o crescimento e o desenvolvimento, o clima organizacional é um factor essencial, de modo que os colaboradores tenham um clima bom e, conseqüentemente, passem a valorizar cada vez mais o seu trabalho, gerando um bom investimento para a empresa e uma melhor produtividade e lucratividade no negócio.

Quando se tem um clima organizacional que propicie a satisfação das necessidades de seus participantes e que canalize os seus comportamentos motivados para a realização dos objectivos da organização, consegue-se um clima que propicia o aumento da eficácia

(Kanaane,1994, p. 32, *apud* Truylio, 2013). Um clima organizacional satisfatório aumenta a motivação e confiança dos funcionários pela empresa fazendo com que eles produzam mais.

Tal como aponta Chiavenato (2010), *apud* IX Simpósio. (2012), as pessoas permanecem no seu local de trabalho durante a maior parte do tempo e, portanto, formam ali o seu habitual.

Coda (1997), *apud* Kachba (2007), afirma que o clima organizacional é o indicador de grau de satisfação dos membros de uma empresa, em relação a diferentes aspectos da cultura e realidade aparentes da organização, tais como: política do RH, modelo de gestão, missão da empresa, processo de comunicação, valorização profissional e identificação com a empresa.

Dentre vários indicadores de ocorrência de problemas com o clima organizacional, a rotatividade pessoal é um importante indicador do clima organizacional (Luz, 2003, *apud* Opaloski, 2014). Que nos faz perceber a percentagem da saídas dos colaboradores e/ou entradas de novos colaboradores.

De acordo com Abreu *et al.* (2013), *apud* Freitas (2018), o clima, quando entendido como favorável, corresponde a acções positivas e satisfatórias. Os funcionários avaliam-se como motivados e engajados e, para os gestores, esse resultado é vantajoso, pois indica baixa rotatividade e absentéismo.

Por sua vez, quando o clima é caracterizado como negativo, os colaboradores são afectados pela falta de reconhecimento, baixa remuneração e, como consequência, temos tensão, competição, desinteresse, falta de comprometimento, seguidos ou não da rotatividade e /ou absentéismo (Abreu *et al.*, 2013, *apud* Freitas, 2018).

Para Moreira (2008), o clima da organização é um importante conceito para um gestor, porque é através do estabelecimento de um clima organizacional adequado que o gerente pode estabelecer as condições motivadoras no ambiente de trabalho. A eficácia da organização pode ser aumentada, criando-se um clima organizacional que satisfaça as necessidades dos membros da organização.

2.1.1 Indicadores do clima organizacional

Guiotti, (2014) classifica os indicadores de clima organizacional de duas maneiras:

Positivos

- ❖ **Programas de sugestões** - prática que consiste no treinamento e incentivo aos funcionários para que sugiram maneiras de melhorar processos para aumentar a qualidade e reduzir os custos da empresa.

- ❖ **Avaliação de desempenho** - identificação das ações que os colaboradores de uma organização realizam durante um determinado período. Tem como objetivo diagnosticar e analisar o desempenho individual e grupal dos funcionários, podendo assim promover o crescimento pessoal e profissional. Além disso, fornece informações para as tomadas de decisões de salários, bonificações, promoções, demissões, treinamento e planejamento de carreira, proporcionando o crescimento e o desenvolvimento da pessoa avaliada.

Negativos

- ❖ **Turnover** - refere-se à relação entre admissões e demissões ou à taxa de substituição de trabalhadores antigos por novos de uma organização. Também pode ser um indicador de saúde organizacional. Tem a função de determinar a percentagem de substituições de funcionários antigos por novos e, conseqüentemente, analisar a capacidade da empresa em manter os seus colaboradores.

- ❖ **Absenteísmo** - ato de não fazer alguma atividade ou função. O absenteísmo aumenta os custos para a empresa, e dificulta a concretização dos seus objetivos, afetando a sua eficácia e eficiência. Pode ser causado por doenças, motivos familiares, motivos pessoais, dificuldades financeiras, falta de motivação. Revela aos responsáveis pela empresa que o clima existente é desfavorável, que os membros da empresa têm necessidade de um tratamento mais humano;

- ❖ **Pichações nos banheiros** - são sinais de revolta dos funcionários em relação a outras pessoas dentro da empresa, colegas de trabalho ou também à políticas que a empresa adota;

- ❖ **Greves** - os funcionários acabam aderindo as greves para reivindicar melhorias no ambiente de trabalho, onde não conseguem, na maioria das vezes, em uma conversa ou até mesmo em reunião com seus supervisores;
- ❖ **Conflitos interpessoais e Interdepartamentais** - os conflitos entre as pessoas num departamento, ou até as “guerras” entre departamentos indicam um clima de tensão, muitas vezes ligado ao aspecto pessoal não somente profissional.
- ❖ **Desperdício de materiais** - fator em que todos os funcionários devem estar conscientes, evitando o desperdício, pensando no futuro da organização e no meio ambiente, contribuindo assim para a redução dos gastos e na diminuição dos custos.
- ❖ **Queixas no serviço médico** - maneira encontrada pelos funcionários de manifestarem sua insatisfação, expondo problemas de natureza psicológica ou física. Esses indícios revelam também o reflexo da cultura estabelecida da organização. Os indicadores de clima organizacional alertam de alguns fatores importantes, onde a empresa terá que utilizar mais algumas estratégias para realmente avaliar o clima de uma empresa e saber qual sua atual situação.

2.2.Cultura organizacional

Cultura organizacional é um conjunto de regras, costumes, hábitos, valores, crenças, normas e conduta ética e moral que determinam a forma de ser e de conviver dentro de uma organização.

Segundo Freitas (2018), somente na década de 50 o conceito de *cultura organizacional* foi firmado, ocasião esta em que um bom número de investigadores começou a defender as vantagens das análises culturais nas organizações. Estes estudos proporcionaram novas pesquisas, levando em conta os elementos intangíveis nas análises do desempenho organizacional. Ocorreram, assim, significativas mudanças nas comunidades acadêmicas e nas organizações estudadas.

Para este autor, no final da década de 60, a cultura era apresentada como melhor forma de conduzir a performance organizacional e, nos anos 70, já era comum o termo sobre o desenvolvimento organizacional. As pesquisas da época buscavam demonstrar que os grupos de trabalho tinham cultura e que esse elemento apresentava implicações no bom andamento dos negócios. No início dos anos 80, o conceito de cultura organizacional disseminou, nos médios, por meio de revistas de negócio ou em livros que se tornaram muito populares como: *A Teoria Z*, de Ouchi (1981); *In search for Excellence*, de Peters Waterman (1982) e *Corporate Culture*, de Deal e Kennedy (1982).

Cultura organizacional refere-se à maneira pela qual os funcionários percebem as características da cultura da empresa e não ao facto de gostarem ou não delas. Trata-se de um termo descritivo (Robbins, 2008, p. 499, *apud* Costa, 2012).

De acordo com Opaloski (2014), cultura organizacional é um conjunto de hábitos, valores, regras de conduta morais, éticas, crenças e políticas, estabelecidas por meio de normas e atitudes de todas as pessoas da organização. Compõe, assim, a maneira de pensar e agir que existe numa organização. Estas acções estabelecem a importância da cultura organizacional de uma empresa com base nas suas acções e práticas de gestão de pessoas e resultados.

Para Chiavento (2009, p. 12), *apud* Costa (2012), cultura organizacional é uma maneira de pensar e fazer as coisas, compartilhada em grande extensão por todos os membros da organização e que os novos membros devem aprender a aceitar para serem aceites ao serviço da organização.

Segundo Luz (2003, p. 14), *apud* Opaloski (2014), a cultura organizacional influencia o comportamento de todos os indivíduos e grupos dentro da organização. Ela impacta o quotidiano da organização: as suas decisões, as atribuições dos seus funcionários, as formas de recompensa e punições, as formas de relacionamento com os seus parceiros comerciais, o seu mobiliário, o estilo de liderança adoptado, o processo de comunicação e as formas como os seus funcionários vestem e se portam no ambiente de trabalho.

2.3. Qualidade de vida no trabalho (QVT)

Segundo Macuácuca (2010), a qualidade de vida no trabalho (QVT) tem sido uma das preocupações do homem nos últimos tempos. As organizações procuram cada vez mais

proporcionar aos seus trabalhadores mais satisfação, facto que se comprova com diversas pesquisas na área da motivação da pessoa.

Karpinski & Stefano (2008), *apud* Machava (2012), destacam que QVT é uma compreensão abrangente e comprometida das condições de vida do trabalho, que inclui aspectos de bem-estar, garantia da saúde e segurança física, mental e social e capacitação para realizar tarefas com segurança e bom uso de energia pessoal. No conceito por eles proposto, fica implícito que a QVT é uma função dependente doutras variáveis.

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é uma nova visão que também abrange qualidade pessoal, mas trata especificamente da qualidade oferecida para o colaborador na organização, e que factores externos e internos da organização influenciam nessa qualidade (Kachba, 2007).

No nosso dia-a-dia, é notório que funcionários de diversas empresas moçambicanas trabalham sem o devido uniforme, equipamentos para o ofício como também para a sua protecção.

Para Walton (1973), *apud* Macuácuá (2010), um programa de QVT tem como meta gerar uma organização mais humanizada, relativo grau de responsabilidade e de autonomia a nível do cargo, recebimento de recursos de *feedback* sobre o desempenho, com tarefas adequadas, variáveis que enriquecem o trabalho, com ênfase no desenvolvimento pessoal do indivíduo.

2.3.1. Factores que influenciam a qualidade de vida dos colaboradores

De acordo com Conexa (2022), são factores que influenciam a qualidade de vida dos colaboradores: (i) o ambiente psicológico e físico de trabalho; (ii) a satisfação com a função executada; (iii) a motivação para o exercício da actividade; (iv) oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal; (v) o clima organizacional; (vi) a remuneração justa e adequada; (vii) os benefícios concedidos; (viii) a segurança na função exercida; (ix) o reconhecimento pelo trabalho; (x) o *feedback* das actividades; (xi) o relacionamento com colegas e superiores; (xii) a liberdade de decisão; e (xiii) participação e igualdade de oportunidades.

2.4. Satisfação no trabalho

A satisfação humana com o trabalho é um tema muito estudado desde a década de 30, principalmente no nível de comportamento organizacional, desempenhando uma posição central nesse âmbito (Cunha *et al.*, 2016, *apud* Freitas, 2018).

A satisfação no trabalho apresenta sentimentos e sensações favoráveis do trabalhador no que se refere à sua actividade, envolvendo, nesse contexto, o seu comportamento, a sua actuação profissional, as relações de poder, o ambiente, a organização, as políticas e programas de gestão da empresa, as suas tecnologias, metas, objectivos e interesse, o seu ambiente económico, a historia e os desejos dos colaboradores (Guiotti, 2014).

Em contrapartida, de acordo com Robbins *et al.* (2010, p.66), *apud* Silva (2020), a satisfação ou insatisfação dos funcionários com o seu trabalho influencia o ambiente da empresa. Porque em um caso de insatisfação no trabalho, a motivação para o trabalho ira reduzir fazendo com que haja baixa produtividade.

Desta forma, considera-se que o clima organizacional está directamente ligado à satisfação dos colaboradores da organização. Se estes estiverem satisfeitos, o clima apresenta bons resultados, caso haja insatisfação, o clima organizacional poderá ser susceptível a resultados improdutivos. Define-se, assim, satisfação no trabalho como sendo um sentimento positivo resultante de uma avaliação de suas características.

Ribeiro e Santana (2015) *apud* Freitas (2018) afirmam que o capital humano é fundamental para o desenvolvimento das organizações. A partir do momento em que a empresa reconhece os factores que contribuem para a satisfação e desenvolvimento pessoal dos seus colaboradores, pode utilizá-los para alcançar os objectivos do mercado. Frisam ainda que há importância de manter um ambiente organizacional inovador, onde os colaboradores tenham liberdade de participação.

2.5. Motivação no trabalho

A motivação é um factor que varia de um indivíduo para o outro dentro de um determinado grupo. É através da motivação que os colaboradores demostram as suas capacidades, habilidades, o seu talento, exercendo da melhor forma as suas funções.

Há muito, a motivação humana vem sendo pesquisada devido à constante indagação a respeito do porquê, para o trabalho, as pessoas fazem aquilo que fazem. A motivação, então, tem sido considerada, por executivos e administradores, um problema. As pessoas,

por sua vez, também não chegam a perceber o significado daquilo que lhes é solícito fazer no desenrolar das suas actividades profissionais (Sartor, 2019).

É preciso ter compreensão do que significa a palavra “motivação, para então entender o que é motivação. Sendo caracterizado como necessidade essencial, levando uma pessoa a ter determinados comportamentos para atender as necessidades básicas provenientes da fisiologia e relacionadas à sobrevivência, tais como: fome, sede, sono, oxigénio, entre outros. Podemos dizer que motivo é o que dá origem a uma conduta típica do ser humano, fazendo com que uma pessoa se comporte de maneira específica, (Cintra, 2016 *apud* Revista Farol, 2022).

Silveira *et al.* (2019), *apud* Silva (2020), afirmam que a motivação humana está ligada à sua sobrevivência, desde os primórdios da humanidade e, a partir do processo evolutivo da sociedade, surgem as teorias motivacionais, trazendo uma nova interpretação sobre a realidade humana dentro da organização. Para estes autores, o conceito de motivação trouxe luz às teorias de administração.

Cintra e Dalbem (2016) *apud* Leite (2022) explicam que a ligação existente entre o clima e a motivação e o clima organizacional é de conhecimento geral, visto que uma pessoa motivada num ambiente de trabalho que lhe oferte boas condições, certamente que os colaboradores serão mais produtivos no desenvolvimento das suas actividades e assim ocorre o aumento do desempenho organizacional num contexto geral.

2.6. Enquadramento teórico

2.6.1. Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow (1950)

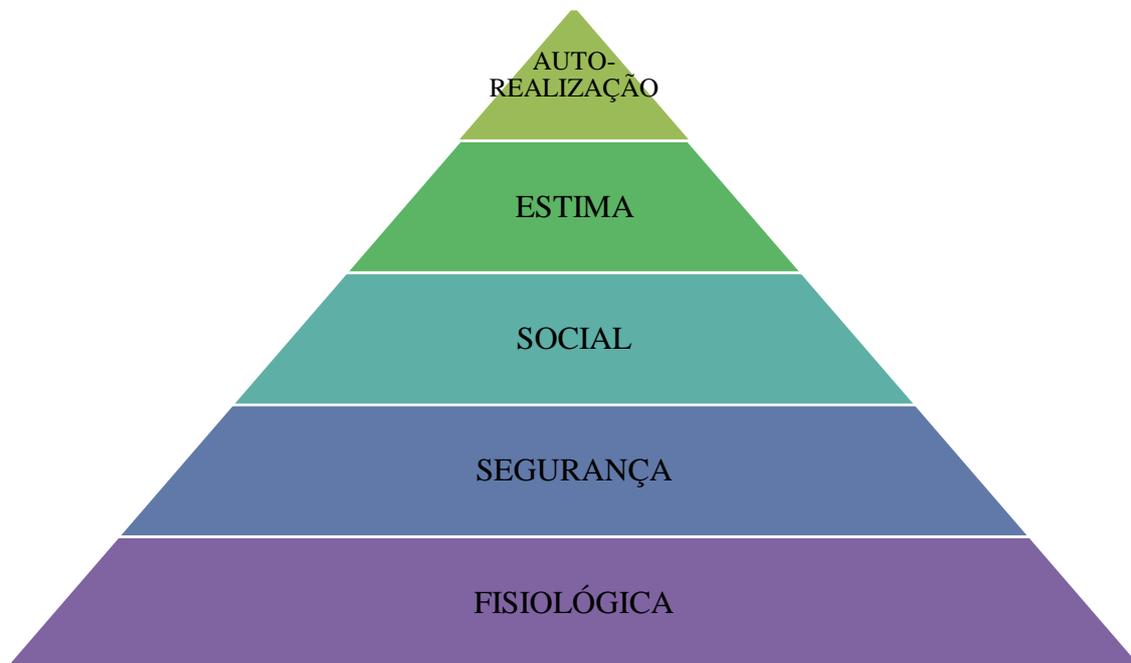
Ao buscar as teorias da motivação no trabalho, uma das principais abordagens está relacionada com a Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow. De acordo com essa teoria, as necessidades humanas são distribuídas em níveis, definidas como necessidades primárias e secundárias.

De acordo com Schermann (2022), a Teoria das necessidades foi desenvolvida pelo norte-americano Abraham Maslow. Ele nasceu no início do século passado, em 1908, e faleceu em 1970. No campo da psicologia, dedicou-se à psicologia humanista. E foi dentro desses estudos que criou a sua famosa pirâmide.

Viana (2023), enfatiza que a pirâmide de Maslow é um conceito difundido pela psicologia que nos últimos tempos passou a ser aplicado como forma de gestão de conhecimento e de Recursos Humanos, muito utilizado para definir estratégias dentro e fora das empresas. Surge como um lembrete aos líderes: colaboradores são pessoas com necessidades e diferentes níveis de satisfação.

A Teoria de Maslow é uma das Teorias que tratam da motivação e do engajamento mais conhecidas. Para os teóricos que tratam do tema, isso pode ser atribuído á lógica intuitiva da teoria e á sua facilidade de compreensão. Maslow analisava a experiencia das pessoas investigando o amor, a esperança, a fé, a espiritualidade, a individualidade e a existência. (*Idem*).

Figura 1- Pirâmide de Maslow



Fonte: Adaptado de Rodrigues *et al* (2016).

2.4.2. Necessidades primárias

As necessidades primárias garantem que um ser humano se mantenha vivo, por serem as necessidades básicas. Antes destas serem atendidas, não se tem como pensar ou solucionar as subseqüentes. Fazem parte das necessidades primárias as necessidades fisiológicas e de segurança.

2.4.2.1. Necessidades fisiológicas

Para Periard (2018), trata-se daquelas necessidades que se relacionam com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes necessidades de manter-se vivo, respirar, comer, descansar, beber, dormir, ter relações sexuais, etc. No trabalho, trata-se da necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho, etc.

2.4.2.2. Necessidade de segurança

De acordo com Periard (2018), trata-se daquelas que estão vinculadas a: sentir-se seguro, sem perigo, em ordem, com segurança, conservar o emprego, etc. No que diz respeito ao trabalho, trata-se de emprego estável, plano de saúde, seguros de vida, etc.

2.4.3. Necessidades Secundárias

Depois de supridas as necessidades primárias, o indivíduo começa a se preocupar com outros factores que são representados nas necessidades: social, estima e de auto-realização.

2.4.3.1. Necessidade social

São necessidades de manter relações humanas com harmonia, sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afecto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto. No trabalho, trata-se da necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis, etc. (*Idem*).

2.4.3.2. Necessidades de estima

Trata-se do reconhecimento das nossas capacidades, ou seja, da forma como nos vemos e do reconhecimento da forma como os outros nos enxergam. Em geral, é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho, etc. Incluem-se também as necessidades de auto-estima. No trabalho, diz respeito à responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, *feedback*, etc. (*Ibid*)

2.4.3.3. Necessidade de auto-realização

Também conhecidas como necessidades de crescimento, incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz

de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o auto-controle. No trabalho, corresponde a desafios, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia, etc.¹

De acordo com Periard (2018), para alcançar uma nova etapa, a anterior deve estar satisfeita, ao menos parcialmente. Isto se sucede, uma vez que, quando uma etapa está satisfeita, ela deixa de ser o elemento motivador do comportamento do ser, fazendo com que outra necessidade tenha destaque como motivação. A necessidade de auto-realização nunca é saciada, ou seja, quanto mais se sacia, mais a necessidade aumenta.

Assim, a Teoria de Maslow evidencia a necessidade de se olhar primeiramente para as necessidades do próprio colaborador. Deste modo, esta funciona como base teórica deste trabalho, porque nos parece pertinente olhar a motivação como um marco importantíssimo que rege o funcionamento da própria organização. Não há como falar do clima organizacional sem mencionar a motivação, de igual forma que não existe a QVT sem a motivação.

2.5. Influência do clima organizacional na qualidade de vida dos colaboradores

Muitas organizações estão engajadas na busca por ganhos, investem em grandes tecnologias, em mais mão-de-obra, para que a produtividade seja maior e, conseqüentemente, a organização saia a ganhar mais. Porém, essas organizações, ou melhor, os líderes estão despreocupados com a satisfação dos seus funcionários, cometendo grandes negligências quanto a essa questão, isso faz com que haja grande desmotivação na massa laboral, destruindo, aos poucos, o que os líderes querem tanto criar, mas de um jeito errado.

Segundo Guimarães (2020), o clima está directamente ligado à maneira como o colaborador percebe a organização como sua cultura, suas normas, seus usos e costumes, como ele interpreta tudo isso e como ele reage, positiva ou negativamente. Ao se integrar num sistema organizacional produtivo, o indivíduo busca, de modo geral, satisfazer tanto as suas necessidades de pertencer a um grupo social quanto de se auto-realizar.

No entanto, para este autor, sabe-se que estes objectivos nem sempre são alcançados, visto que existem inúmeros factores que permeiam as relações de trabalho e influenciam

¹ Op. cit.

a satisfação dessas necessidades: a motivação, interesses, valores, histórias de vida, modo de relacionar-se. Cada um tem a sua singularidade que influencia o grupo como um todo. As pessoas têm objectivos e interesses diferenciados dentro da organização, uma mesma situação real ou decisão gerencial poderá atingir os funcionários de maneiras diferentes, pois uns poderão considerar a situação por uns aspectos positivos e outros não, conforme forem as aspirações e motivações individuais.

Segundo a UP Brasil (2020), é impossível uma empresa em que há desavença e conflitos internos prosperar da maneira esperada. Um ambiente de harmonia e cooperação, por sua vez, motiva os colaboradores, recebendo ajuda deles para aumentar a produtividade e potenciar os resultados da organização.

Os colaboradores não têm medo de trabalhar, de dar o seu máximo pela organização, mas eles querem lutar pelo que realmente vale a pena, pelo que lhes motiva, lhes faz acreditar em suas habilidades e no que lhes permite o crescimento.

O colaborador que chega à empresa diariamente, quando lida com um ambiente leve e de assistência mútua, sente-se como parte do processo de produção. Esse factor é optimizado quando ele percebe que tal ambiente foi construído com o auxílio dos gestores da empresa, que adequaram comportamentos, promoveram incentivos e adoptaram práticas que visam a felicidade dos trabalhadores, portanto, é fundamental investir em medidas para melhorar o clima organizacional da instituição, considerando seriamente o aperfeiçoamento do comportamento dos líderes, não permitir desavenças e promover incentivos (UP Brasil, 2020).

Assim, deste modo pude perceber que o clima organizacional faz parte dos factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho. Mostrando a forte ligação existente entre os factores que influenciam a qualidade de vida no trabalho e próprio clima, exemplos disso são a satisfação no trabalho, a motivação, oportunidades de crescimento e desenvolvimento pessoal, o ambiente físico e psicológico do trabalho, entre outros. Que são elementos que precisam de um trabalho conjunto para trazer o bem-estar ao trabalhador.

CAPÍTULO III: METODOLOGIA

3. Metodologia

Segundo D'Artagnan (2021), a metodologia consiste na explicitação de todo o método utilizado no trabalho, por meio da descrição, a fim de apresentar todos os elementos que forma necessária para a execução da pesquisa.

3.1. Classificação da pesquisa

3.1.1. Quanto à natureza

Em consonância com os objectivos propostos, a presente pesquisa é mista.

A pesquisa com métodos mistos é uma abordagem de investigação que combina ou associa as formas qualitativas e quantitativas. Como são duas abordagens com características antagónicas, elas se combinam de forma que uma prevaleça sobre a outra ao mesmo tempo em que pode se completar na apresentação dos resultados. (Creswell, 2007)

Para Creswell (2009, p.26), *apud* Freitas (2018), a pesquisa qualitativa é um meio para explorar e entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano.

3.1.2. Quanto aos objectivos propostos

Para a elaboração da presente monografia, adoptámos, quanto aos objectivos, a perspectiva descritiva que, segundo Gil (2002, p.42), tem como objectivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenómeno, ou então, o estabelecimento de relações entre variáveis.

3.1.3. Quanto ao procedimento

A pesquisa sobre a influência do clima na qualidade de vida do colaborador adoptou como método o método Monográfico ou estudo de caso. Que segundo 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. Assim pautou-se por situações da vida real da instituição, possibilitando assim a descrição do problema no contexto em que está sendo feita a pesquisa. Através deste método podemos observar e vivenciar a realidade no terreno estudado.

3.1.4 Quanto aos procedimentos técnicos utilizados

3.1.4.1. Pesquisa bibliográfica

De acordo com Gil (2002, p.44), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base no material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos nos quais se exija algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas.

Já para Bello (2009), *apud* D'Artagnan (2021), a pesquisa bibliográfica consiste em materiais já publicados, como livros, revistas, panfletos, monografias, artigos científicos, dissertações, teses, material cartográfico, publicações em periódicos, *internet*, onde o pesquisador vai entrar em contacto com materiais que contenham informações sobre um determinado conteúdo de sua pesquisa.

3.2 População e amostra

3.2.1. População

Este estudo teve como população 38 funcionários da Direcção Distrital de Educação Juventude e Tecnologia, desse universo 14 são funcionários docentes e 24 funcionários não docentes que ocupam diversos cargos na organização. Dos quais 2 serventes, 22 funcionários administrativos.

3.2.2 Amostra

Segundo Marconi & Lakatos (2003), amostra é uma parcela convenientemente selecionada do universo (população); é um subconjunto do universo.

Deste modo, de uma população de 38 funcionários docentes, e não docentes da DDEJTDK, foi selecionada uma amostra de 29 funcionários, de acordo com a disponibilidade dos participantes. Estes participantes equivalem a 74% do universo da população dos funcionários da Direcção Distrital de Educação Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.

Para seleccionar a nossa entrevistada recorreremos ao método “intencional”, (Marconi & Lakatos (2002) referência que o pesquisador não contacta qualquer indivíduo, mas àquele que, segundo seu entender (pela função desempenhada, cargo ocupado, prestígio social), exerce as funções de líder de opinião na comunidade. Assim, através do método “intencional” seleccionamos a gestora de recursos humanos da DDEJTDK para a entrevista.

3.3. Instrumentos de recolha de dados

3.3.1 Entrevista semi-estruturada

A entrevista semi-estruturada é o momento em que o entrevistador realiza uma série de questionamentos ao entrevistado, sem a necessidade de seguir rigorosamente uma lista de perguntas previamente estruturadas (Solides, 2022). Assim, privilegiámos a entrevista semi-estruturada para obter algumas informações importantes sobre a constituição da organização, entre outros aspectos primordiais para o sucesso da pesquisa.

Segundo Mazucato (2018), a entrevista semi-estruturada oferece mais flexibilidade ao pesquisador. Esse formato de pesquisa viabiliza tanto a obtenção de dados quantitativos de modo estatístico, quanto em viés qualitativo, no formato de relatórios, falas e observações ou pontuações do pesquisador.

A entrevista, para esta pesquisa, foi extremamente importante para a recolha de dados específicos da organização, onde pudemos nos familiarizar com a organização.

3.3.2 Questionário

Para o levantamento de dados, servimo-nos do questionário, que é uma série de questões ou perguntas sequenciadas, feitas para servir de guia para uma investigação ou entrevista.

De acordo com Mazucato (2018), trata-se de uma das partes importantíssimas da pesquisa, onde iremos recolher opiniões de diversos colaboradores sobre aspectos de interesse para a pesquisa assim como para eles. Cada questionário teve um código específico, uma numeração para a identificação, sem espaço para a colocação de nomes, de forma a garantir o sigilo de todos os participantes. Este questionário é adaptado do questionário da Opaloski (2014).

3.4. Métodos de análise de dados

Para permitir a compreensão dos dados, aplicámos o método de análise de conteúdo e estatístico. Análise de conteúdo é, de acordo com Reis (2010, p. 81), *apud* Nhamua (2022), uma metodologia usada para descrever e interpretar o conteúdo de toda a classe

de documentos e textos, conduzir a descrições sistemáticas qualitativas e/ou quantitativas, permitindo a compreensão dos seus significados.

Segundo Coelho (2021), a análise de conteúdo é um método para analisar os dados de uma pesquisa qualitativa, ou seja, é um método para analisar dados que descrevam e ilustrem a realidade, mas que não podem ser quantificados, isso significa que a análise de conteúdo serve para analisar documentos como entrevistas, diários e vídeos.

Já o método estatístico é uma representação simplificada de algum processo complexo, criado para decodificar a análise quantitativa de todas as variantes que estão envolvidas num processo; a função deste método é, basicamente, utilizar dados para estudar um problema (Neogrido, 2023).

3.5 Considerações éticas

A pesquisa sobre clima organizacional e sua influência na qualidade de vida dos colaboradores foi abordada de forma a garantir o sigilo, de um modo agradável e aberto, para garantir a confidencialidade das informações, do sentimento dos entrevistados, o respeito à personalidade e à integridade dos mesmos. Portanto, para se observarem as questões éticas, adoptámos o método de consentimento informado, em escrito e/ou oral, com uma linguagem clara e adequada, pelo que acreditamos que o nosso alvo de estudo é capaz de compreender os termos da nossa pesquisa. Para codificação da entrevista usamos as siglas FND- que significa funcionários não docentes e FD- que significa funcionários docentes.

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Tendo em consideração a questão levantada pela pesquisa, procede-se, nesta secção, à apresentação e discussão de dados. Neste estudo, a população foi constituída por 38 funcionários da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota, dos quais 29 fizeram parte da pesquisa.

4.1 Localização e características da Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota

A Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota (DDEJTDK) localiza-se no bairro de Laulane, próximo da Escola Primária de Laulane e também dos Serviços de Representação do Estado. Trata-se de uma instituição pública de tutela do Ministério da Educação e Desenvolvimento Humano, responsável pela gestão da administração e execução do plano estratégico de educação, e a sua vocação é coordenar o funcionamento das actividades de ensino e aprendizagem nos estabelecimentos escolares. Funciona há 17 anos, desde 2006, agregando 38 funcionários.

4.1.1. Características dos DDEJTDK

A Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito Kamavota funciona com um total de 5 (cinco) secções, nomeadamente: Secção de Recursos Humanos, Secção da Secretaria, Secção de Património e Logística, Secção de Administração e Finanças e Secção de Apoio Pedagógico. Em termos de funcionamento, essas secções funcionam num horário único: das 7h30 às 15h30 minutos.

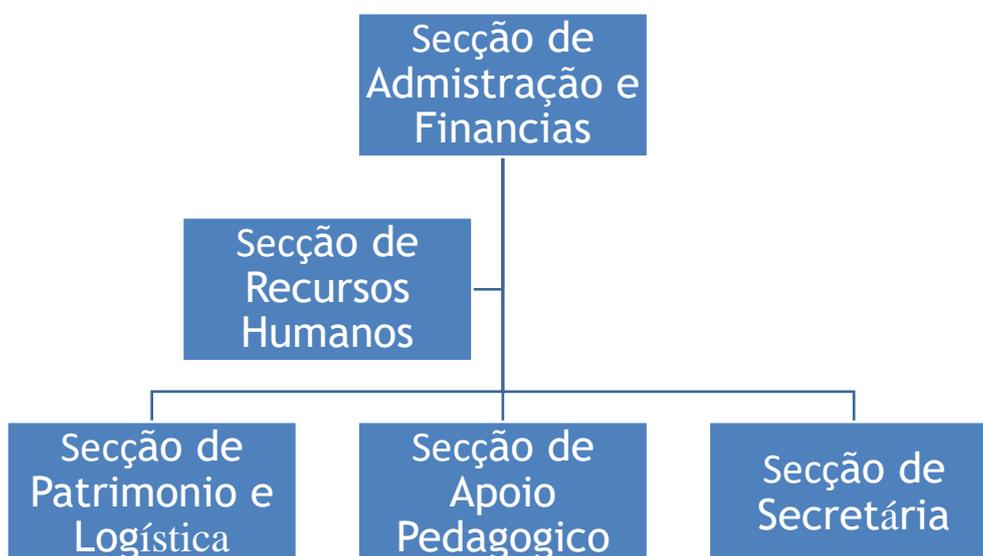
Funciona em consonância com um total de 34 escolas, das quais 22 são primárias, 1 técnica e 11 secundárias. A DDEJTDK Tem um universo de 1397 funcionários. 1121 são professores, dos quais 565 são homens e 556, mulheres; 276 não docentes, dos quais 36 são homens e 240, mulheres.

Visão – Tornar o processo de ensino e aprendizagem numa realidade presente e dinâmica; garantir a educação baseada nos valores familiares; promover e garantir uma educação para todos, erradicando o analfabetismo na comunidade; formar cidadãos preparados para a vida social, económica e político do país, capazes de influenciar mudanças positivas para a progressão de Moçambique.

Missão – Promover um ensino inclusivo e abrangente; e garantir educação de qualidade, como agente catalisador da comunidade, elevando a sua consciência e liberdade; garantir uma gestão sustentável dos recursos patrimoniais, humanos e financeiros do sector de educação.

Valores – Comprometimento e excelência, amor ao serviço, cultura de cidadania, eficiência, responsabilidade, transparência, imparcialidade e integridade.

Figura 2: Organograma

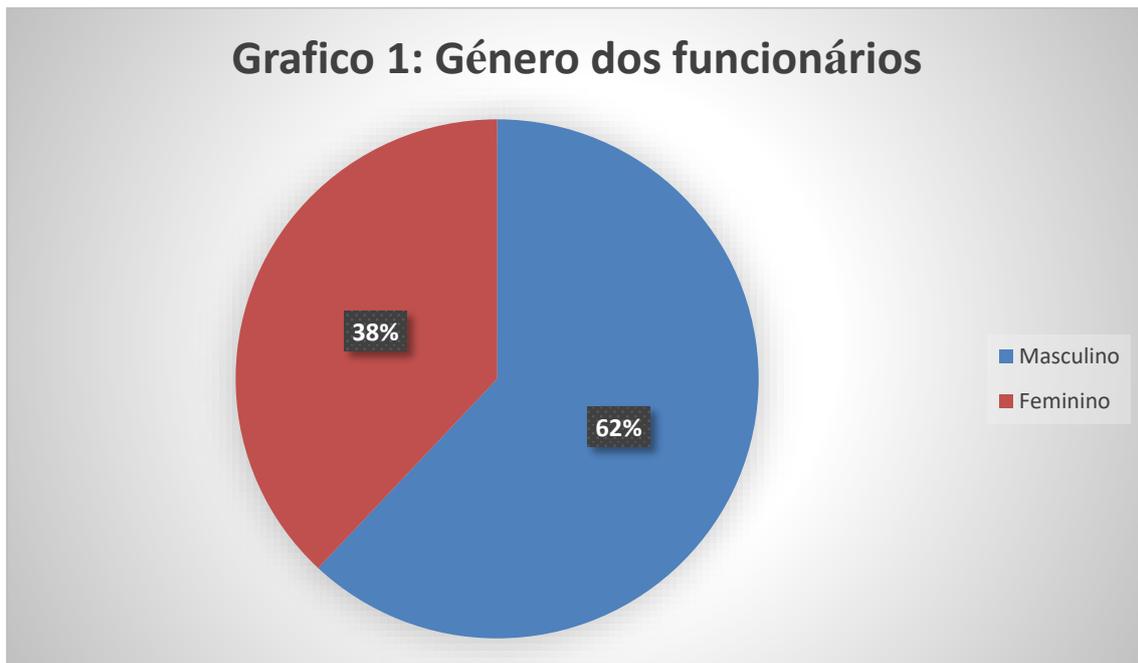


Fonte: Direcção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota

4.2. Perfil sociodemográfico dos funcionários

Serão apresentados gráficos que dizem respeito aos aspectos sociodemográficos dos funcionários da DDEJTDK, de onde pudemos obter os resultados que o gráfico abaixo ilustra:

Gráfico 1: Género dos funcionários

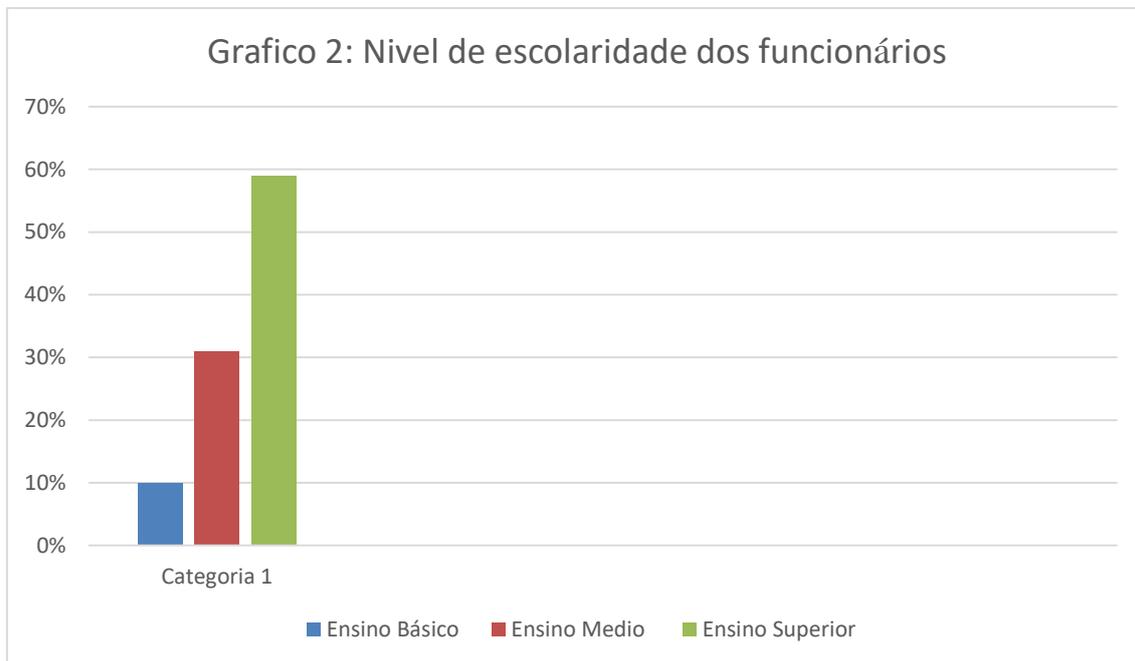


Fonte: A autora

Conforme ilustra o gráfico acima, no que diz respeito ao género, dos 100% dos funcionários inquiridos, constatou-se que 62% são do sexo masculino e 38% do sexo feminino. Ou seja, nesta organização, há mais homens do que mulheres. Em contrapartida, há mais mulheres ocupando os cargos de chefia do que homens.

No que diz respeito ao nível de escolaridade dos funcionários, o gráfico 2 ilustra-o, se trata de um aspecto importantíssimo, porque a formação dos funcionários contribui de sobremaneira na forma como as tarefas são executadas, pois, pela natureza do trabalho, a sua eficácia depende e parte do conhecimento teórico.

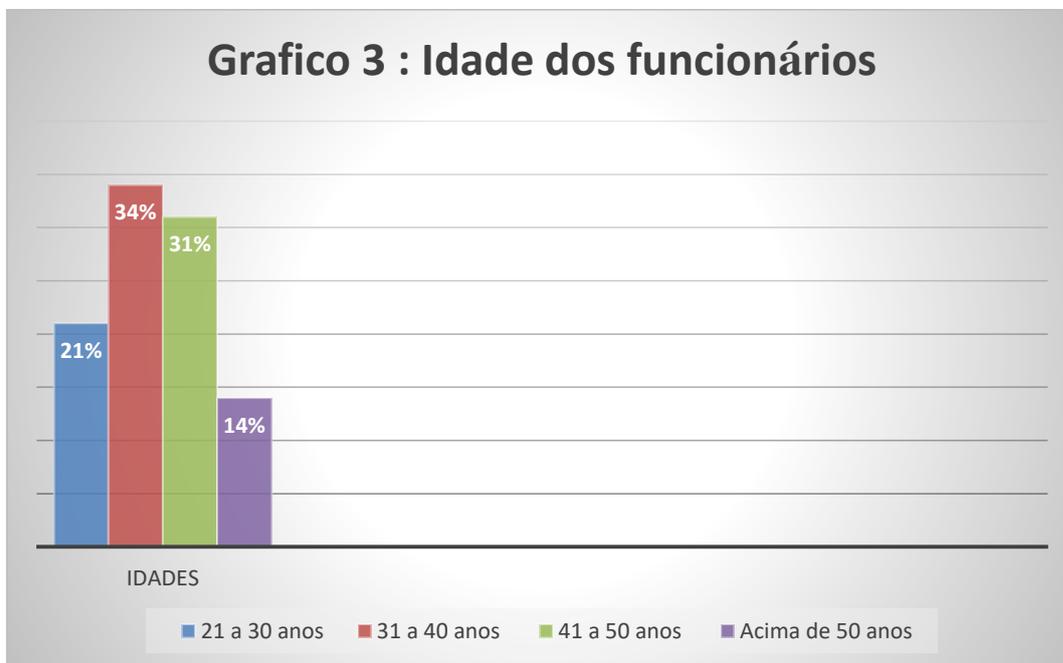
Gráfico 2: Níveis de escolaridade dos funcionários



Fonte: A autora

Através do gráfico 2, pode-se depreender que 10% dos funcionários possui o nível básico; 31%, o nível médio e, a maioria, 59%, o nível superior. Assim, em termos de formação dos funcionários. Verifica-se que a DDEJTDK trabalha com maior número de colaboradores de nível superior e ensino médio completo, apresentando um ponto positivo para a empresa que conta com um quadro de pessoal mais qualificado e preparado para assumir as respectivas funções.

Gráfico 3: Idade dos funcionários da DDEJTDK



Fonte: A autora.

É visível a variedade de idades no gráfico 3, onde, dos 100% dos inquiridos, se pode verificar que 21% estão na faixa etária dos 21 aos 30 anos; o intervalo dos 31 aos 40 anos, corresponde a 34%; dos 41 aos 50 anos, a 31% e, por fim, os 14% correspondem aos funcionários acima de 50 anos.

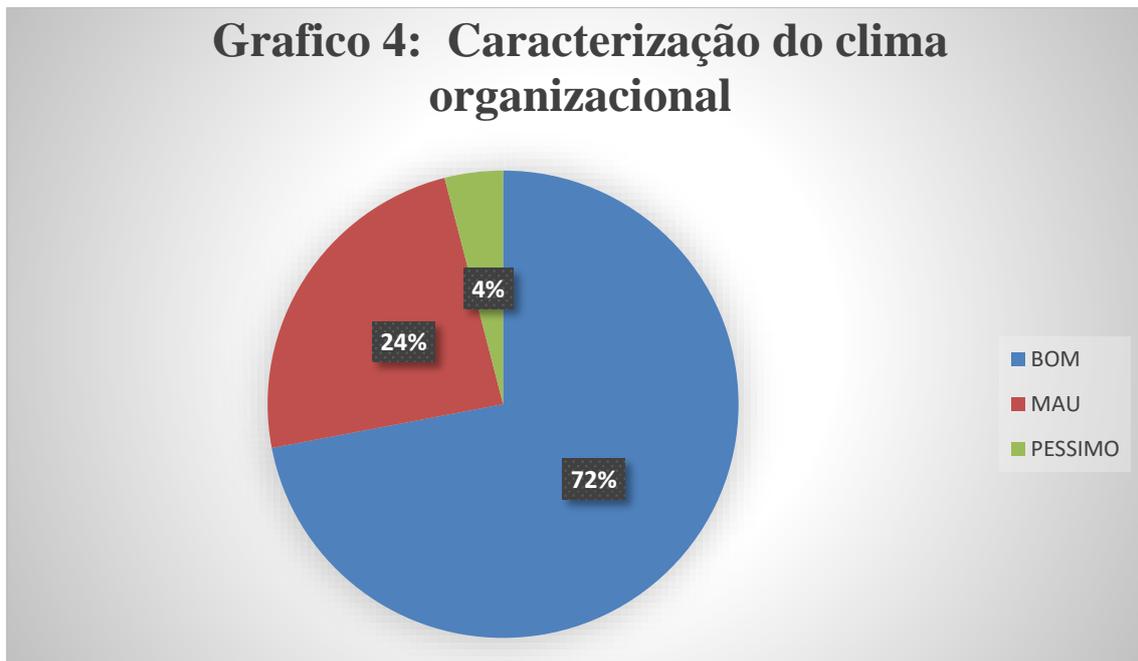
Assim, no que toca aos aspectos sociodemográficos, o gráfico 3 demonstra que a idade constitui um aspecto importante não só pelo desgaste mental, mas, também físico, que pode, de algum modo, atrapalhar a execução das tarefas.

4.3 Características do clima organizacional da DDEJTDK

Nesta secção, temos como objectivo apresentar gráficos que respondem ao primeiro objectivo específico: *Analisar a influência do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores da DDEJTDK*, na qual buscamos cinco (5) questões que o satisfaçam:

11. Como caracteriza o clima organizacional da instituição.

Gráfico 4: Caracterização do clima organizacional

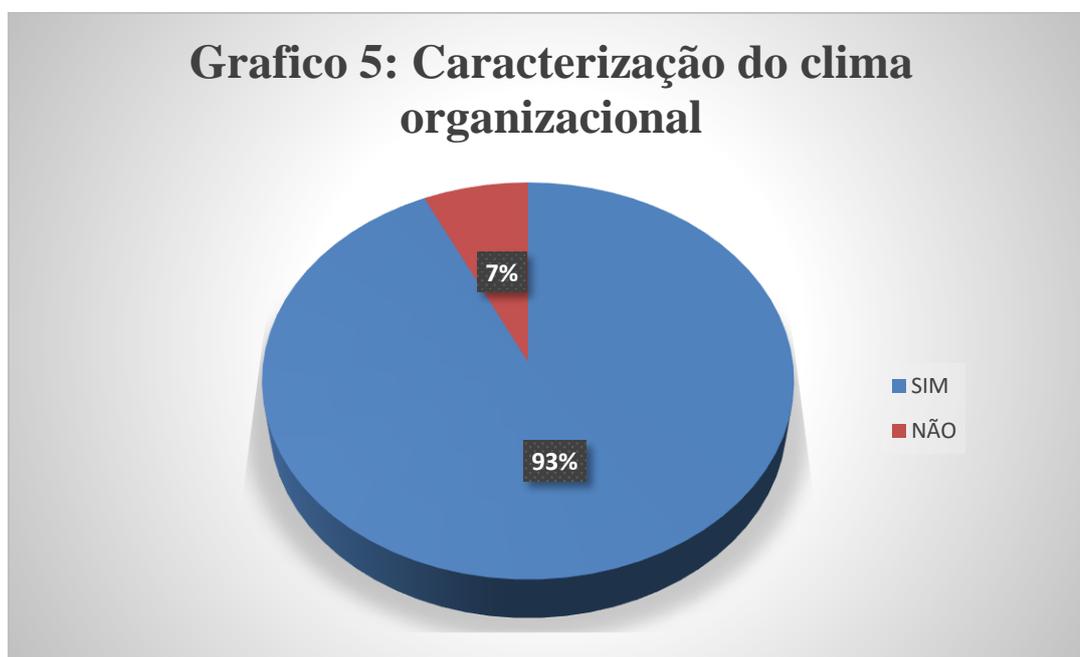


Fonte: A autora

No que diz respeito à caracterização do clima da DDEJTDK, 72% dos inquiridos afirmaram que existe um bom clima organizacional, 24%, que o clima é mau e, por fim, 4%, que o clima organizacional é péssimo.

6. Considera esta instituição um bom lugar para trabalhar?

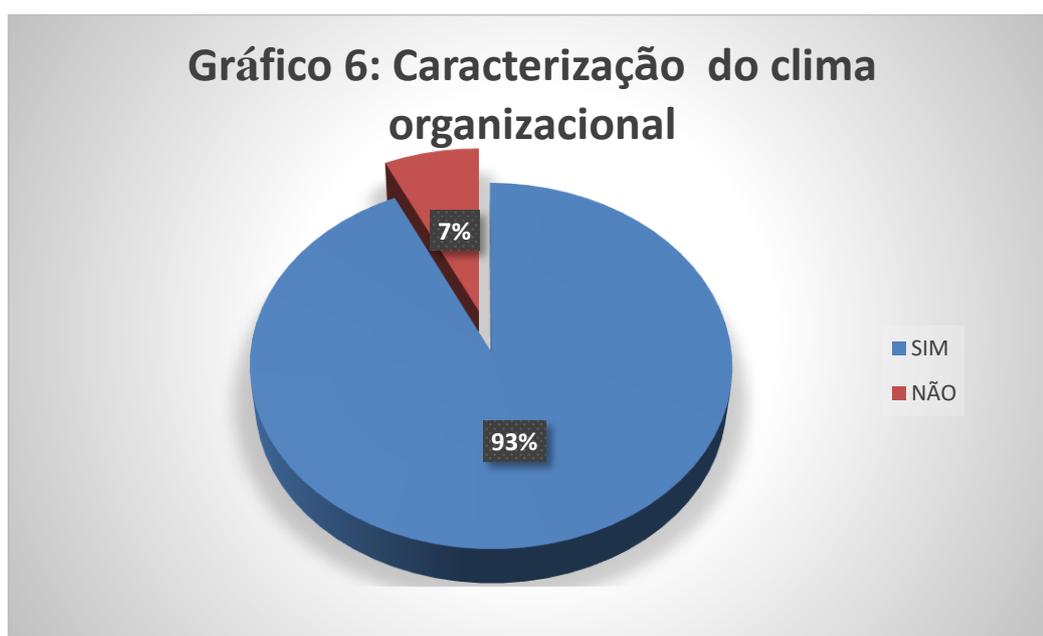
Gráfico 5: caracterização do clima organizacional



No que concerne à consideração da DDJTDK como um lugar ideal para trabalhar, constatou-se que 93% dos entrevistados consideram-na um bom lugar para trabalhar; em contrapartida, 7% alega o contrário: que a instituição não é um bom lugar para nela se trabalhar.

7. Acha que o serviço que realiza é importante?

Gráfico 6: caracterização do clima organizacional

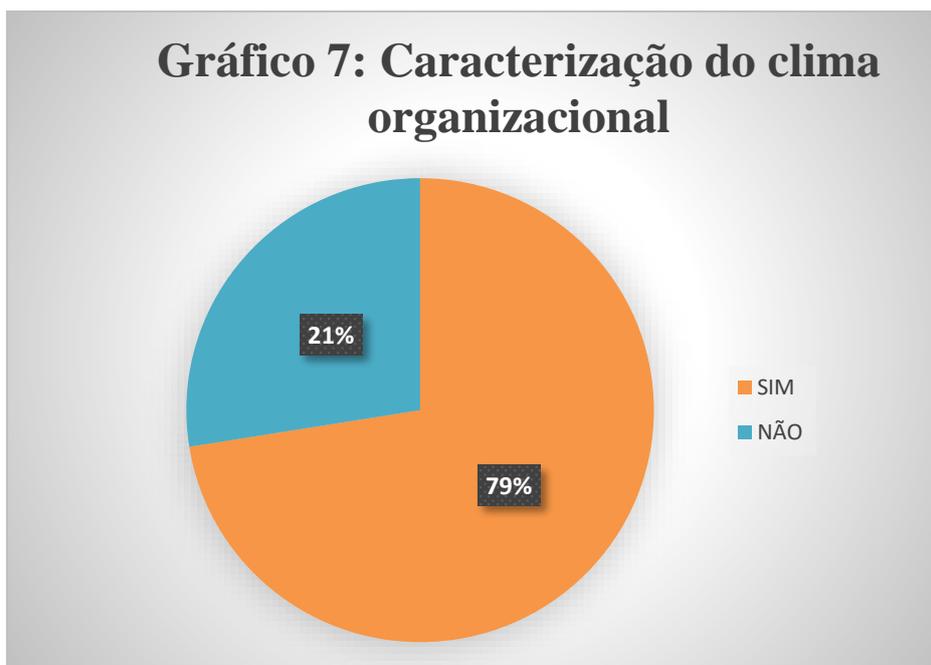


Fonte: A autora

De acordo com o gráfico 93% dos inqueridos acham o trabalho que realizam é importante, e 7% acham que o trabalho que realizam não é importante.

8.Sente-se satisfeito com o trabalho que realiza?

Gráfico 7: Caracterização do clima organizacional

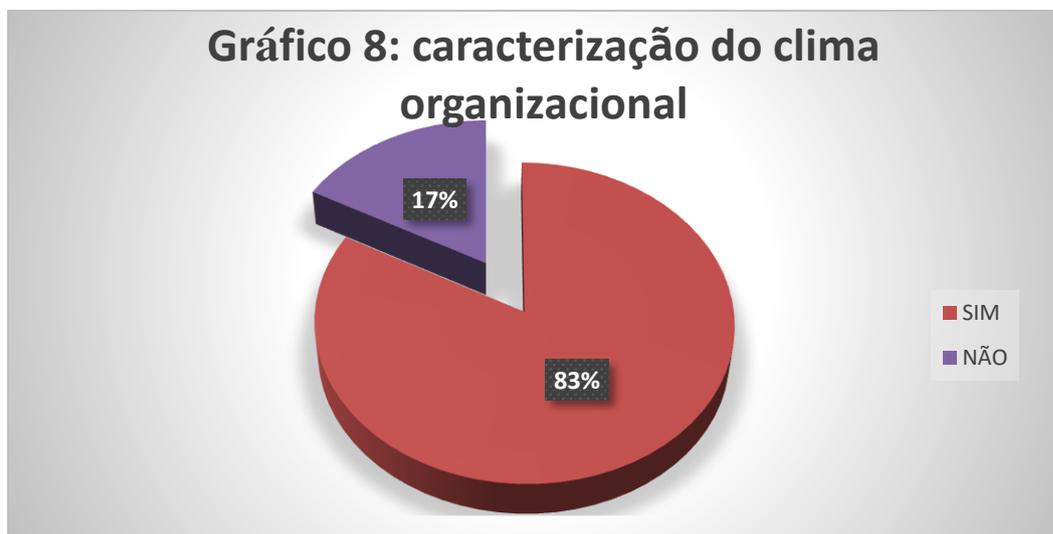


Fonte: A autora

O gráfico 6, onde estão representados os sentimentos dos funcionários quanto à satisfação com o trabalho, demonstra que 79% dos funcionários estão satisfeitos com o trabalho que realizam, e 21% estão insatisfeitos.

10. Considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa?

Gráfico 8: Caracterização do clima organizacional.



Fonte: A autora

Através do gráfico acima pode se verificar que dos 100% dos inqueridos 83% diz que o superior avalia o seu trabalho de forma justa, e 17% diz que o seu trabalho não é avaliado de forma justa.

De acordo com os gráficos que caracterizam o clima organizacional da DDEJTDK, obtivemos informações primordiais relativas ao clima proporcionado por esta instituição.

Para Luz (2003), *apud* Nhamua (2022), o clima organizacional pode ser bom, prejudicial ou mau. O clima bom pode ser identificado através do orgulho que as pessoas sentem em trabalhar na empresa, da baixa rotatividade; sendo assim, elas trabalham com alegria, dispostas, participam e são comprometidas com o que fazem, enquanto o clima mau ou prejudicial existe quando algumas variáveis afectam negativamente os colaboradores, gerando tensão, discórdia, rivalidades e desinteresse pelo trabalho, dentre outras consequências. A intensidade com que acontecem é que define quão ruim ou prejudicado está o clima na organização.

E de acordo com Flannery (1997), *apud* Nhamua (2022), num clima considerado bom, os funcionários costumam a ter a percepção de que tem a disposição de tudo o que precisam, inclusive no que se refere aos meios para o alcance de seus próprios objetivos. Nestas situações, o trabalho é visto como algo prazeroso e não simplesmente como uma obrigação, uma forma de garantir a subsistência. Mais motivado e mais engajado, o funcionário atinge níveis superiores de desempenho para os ganhos de produtividade da organização.

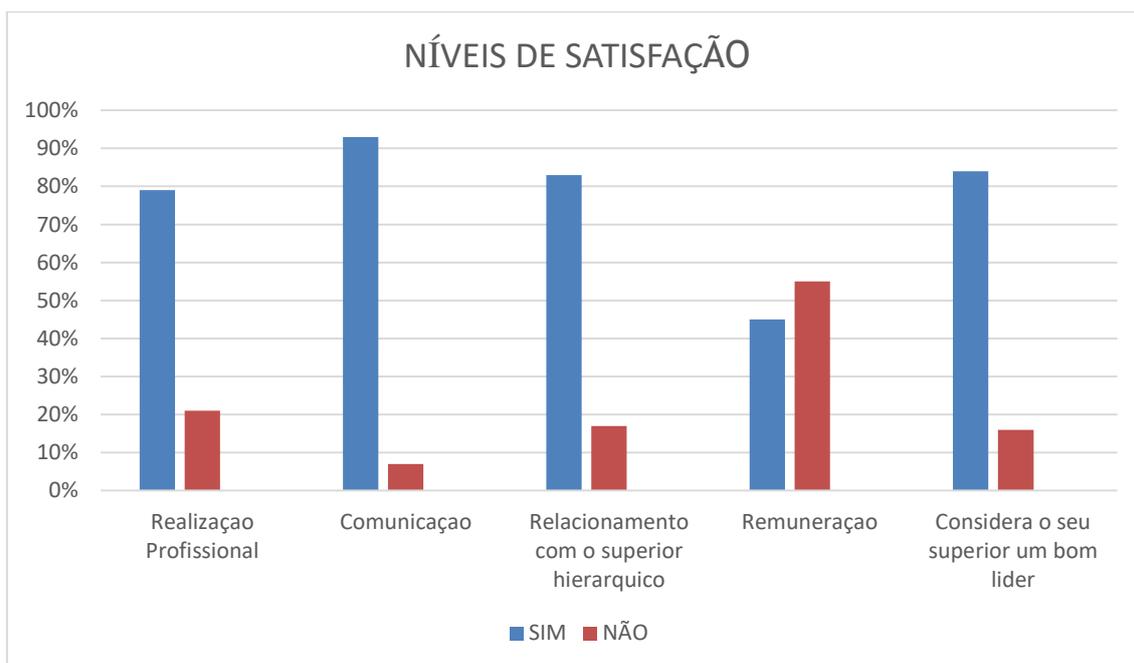
Com base nesses autores e do observado nos gráficos, podemos perceber que na DDEJTDK existe um clima organizacional satisfatório, que impulsiona a motivação dos colaboradores, e o desejo de permanecerem na empresa, existe ajuda mútua e harmonia no seio dos colaboradores. Porém, há que se olhar também para a percentagem relativa à insatisfação, como um marcador de chamada de atenção para a busca de melhorias neste aspecto.

4.4 . Grau de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK

Para satisfazer o segundo objectivo específico, agrupámos 5 (cinco) questões num gráfico que, da melhor maneira, nos auxiliará a aferir o grau de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK, nomeadamente:

9. O seu trabalho dá-lhe realização profissional?
12. Existe comunicação entre todos os membros da equipa?
13. Considera bom o relacionamento com seu superior hierárquico?
14. Considera o seu superior um bom líder?
15. Considera a sua remuneração adequada ao trabalho que realiza?

Gráfico 9: Níveis de satisfação



Fonte: A autora

O gráfico 7 representa os níveis de satisfação dos colaboradores em relação à realização profissional, comunicação, relacionamento com o superior, remuneração e quanto a liderança:

1 Aspectos positivos

Neste prisma, 79% dos indivíduos inqueridos afirmam estar satisfeitos com a sua realização profissional; 93% afirmam ter boa comunicação entre os membros da equipa, representando a maior categoria em termos de satisfação; 83% dos colaboradores afirmam ter um bom relacionamento com o seu superior hierárquico; em relação à remuneração, 45% dos inquiridos estão satisfeitos; e, quanto a consideração do superior como um bom líder 84% dos inqueridos estão satisfeitos com a liderança.

2 Aspectos negativos

Neste prisma, 21% dos inquiridos não estão realizados profissionalmente; 7% dos inquiridos afirmaram que estão insatisfeitos com a comunicação existente na organização; 17% afirmaram não ter um bom relacionamento com o superior hierárquico; 55% dos inquiridos afirmaram estar insatisfeitos com a remuneração recebida, e, 16% esta insatisfeita com a liderança.

De acordo com o gráfico que aborda sobre o nível de satisfação dos colaboradores da DDEJTDK, obtivemos informações essenciais relativas a satisfação dos colaboradores em relação ao seu trabalho e a sua instituição.

Para Siqueira (2008, p.259), *apud* Freitas (2018), satisfação com o trabalho representa o somatório do quanto a pessoa que trabalha vivencia experiências prazerosas no contexto da organização.

E Serrão (2013), citado pelo mesmo autor, destaca que a satisfação com o trabalho resulta da equalização entre as expectativas do profissional em relação ao trabalho e a resposta que a organização oferece a essa mesma expectativa.

Deste modo, com base nos autores e do observado no gráfico, podemos perceber, nesta secção, que os colaboradores desta instituição estão num bom nível de satisfação, na medida em que a maioria se encontra satisfeita e realizada; a motivação também está evidente, pois podemos observar que existe amizade entre os colegas que trabalham num ambiente agradável. Quanto os aspectos de insatisfação também chamara-nos a atenção principalmente no que diz respeito a remuneração. Esses aspectos em muitas pesquisas tem apresentado resultados baixos, demonstrando que constitui um elemento de grande desafeio para as empresas.

4.5. Importância das acções de QVT da DDEJTDK

Nesta secção, agrupamos 3 (três) questões, representadas no gráfico 8, com o objectivo de avaliar a importância das acções de QVT da organização, norteados pelas seguintes questões:

16. A organização disponibiliza material adequado para a realização do seu trabalho?
17. Existem políticas de treinamento e aperfeiçoamento na organização onde trabalha?
18. A organização oferece oportunidade para o seu desenvolvimento e crescimento profissional?

Gráfico 10: Importância das acções da QVT



Fonte: A autora

Nesta secção, temos 3 perguntas representadas no gráfico, das quais obtivemos os seguintes resultados: (i) 65% dos inquiridos dizem que a organização disponibiliza material adequado para a realização do trabalho; 35% afirmam que não há disponibilização desses materiais; (ii) 52% dos funcionários afirmam existirem políticas

de aperfeiçoamento; 48% afirmam que não existem; e, (iii) na última questão, 69% dos funcionários afirmam que, na organização, há oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional, e 31% dizem que não há oportunidade de crescimento.

De acordo com o último gráfico que aborda sobre a importância das ações de qualidade de vida no trabalho, obtivemos informações primordiais relativas a importância dessas ações para os colaboradores.

Para Costa (2012), nota-se a importância dos programas de qualidade de vida que, além de se aplicarem à melhoria da saúde física dos trabalhadores, desenvolvem o emocional, incentivando a vontade e o ânimo, transformando o ambiente em agradável e instigador e, por fim, desfortalecendo a imagem de trabalho associada unicamente à obrigação e à forma de sustento.

Bergamini (2008, p.65), *apud* Costa (2012), afirma que a motivação é um processo que leva o indivíduo a mobilizar sinergias ou forças já existentes em seu interior. Portanto, uma organização que abre espaço para a QVT é uma organização preocupada com a motivação e a satisfação do colaborador, pois o ambiente de trabalho contribui de sobremaneira para que haja motivação de um funcionário.

Com base nos autores e do observado no gráfico, podemos perceber que na DDEJTDK quando a importância das ações de QVT apresenta um estado relativamente baixa, pois de acordo com o observado não é dada a real e devida importância as práticas de qualidade de vida, demonstrando insuficiência quando a sua aplicabilidade.

CAPITULO IV: CONLUSAÕES E SUGESTÕES

5.1. Conclusões:

Procurou-se, nesta pesquisa, analisar a influência do clima organizacional na qualidade de vida no trabalho dos colaboradores: Caso Direção Distrital de Educação, Juventude e Tecnologia do Distrito KaMavota.

Com base na metodologia deste trabalho e de acordo com o primeiro objectivo específico, constatou-se. Que na DDEJTDK existe um clima organizacional satisfatório, que impulsiona a motivação dos colaboradores, e o desejo de permanecerem na empresa, existe ajuda mútua e harmonia no seio dos colaboradores. Porém, há que se olhar também para a percentagem relativa à insatisfação, como um marcador de chamada de atenção para a busca de melhorias neste aspecto.

De acordo com o segundo objectivo específico, constatou-se que há um nível bom de satisfação nos colaboradores da DDEJTDK. Na medida em que a maioria se encontra satisfeita e realizada; a motivação também está evidente, pois podemos observar que existe amizade entre os colegas que trabalham num ambiente agradável. Quanto os aspectos de insatisfação também chamaram-nos a atenção principalmente no que diz respeito a remuneração. Esses aspectos em muitas pesquisas tem apresentado resultados baixos, demonstrando que constitui um elemento de grande desafio para as empresas.

Os aspectos como comunicação, bom relacionamento com os chefes, satisfação no trabalho, realização profissional, comunicação, e a consideração do superior como um bom líder foram avaliados como positivos, demonstrando, assim, que existe satisfação no seio dos colaboradores. Porém, o aspecto remuneração apresentou-se relativamente baixo em relação a todos os aspectos avaliados, demonstrando, assim, que existe uma insatisfação quanto ao salário auferido pelos funcionários, podendo ter sido causado pelo facto de que dificilmente a remuneração satisfaça um colaborador.

Através do último objectivo específico, que é avaliar a importância das práticas de QVT da instituição, pôde-se constatar que a organização não tem dado a devida importância às práticas de QVT, no entanto fornece-as (algumas) aos seus colaboradores.

Desta forma, concluímos que o clima organizacional influencia positivamente a qualidade de vida no trabalho dos funcionários da DDEJTDK, na medida em que o mesmo proporciona um bem-estar físico e mental nos mesmos, impulsionando a satisfação e

motivação dos mesmos, o que se reflecte na eficácia na execução das suas tarefas ao longo do seu trabalho.

Nos chamou também atenção os aspectos que causam insatisfação no seio dos colaboradores, trazendo deste modo um desconforto para um certo grupo de trabalhadores. Deste modo apelamos que se busque melhorias nos aspectos que constituem insatisfação no seio destes colaboradores, o trabalho conjunto da instituição com os trabalhadores ajudara em muito para a descodificação desses elementos e posterior mudança e resolução.

5.2. Sugestões:

Do constatado no estudo de caso, sugerimos:

- ✓ Que se busquem estratégias para a descodificação de mais elementos de insatisfação no seio dos colaboradores e posterior mudança;
- ✓ Que a instituição disponibilize material adequado para o trabalho a todos os funcionários para o exercício das suas funções (matérias de limpeza, tintas, folhas tecnologia, e etc.);
- ✓ Uma melhoria nas políticas de treinamento e aperfeiçoamento da organização.
- ✓ Busque aplicar mais acções que visão a melhoria da qualidade de vida no trabalho do colaborador (palestras de saúde, iyoga, dia livre, celebração de datas comemorativas, visitas a um profissional de saúde mental, e etc.).

Referências bibliográficas

- Barros, P. L. (2016). *Motivação e Clima Organizacional: Um Estudo de Caso em Uma Instituição Pública Federal de Ensino Superior do DF*.
- Campos, C.J. (2004). *Método de Análise de Conteúdo: Ferramenta para a Análise de dados Qualitativos no Campo de Saúde*.
- Costa, A. C. (2012). *A Importância do Clima Organizacional no Ambiente de Trabalho*. Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Coelho, B. (2021). *Análise de Conteúdo*. [www.https://Mettzer.com](https://Mettzer.com)
- Conexa, S. (2022). *Qualidade de Vida no Trabalho: Entenda a Importância e como Promover*: www.conexasaude.com.br
- Creswell, J.W. (2007). *Métodos Mistos*. Porto alegre. Artmed.
- D'artagnan, A. I. (2021). *Metodologia do Trabalho Científico*. ed. UFPE, (Coleção Geográfica).
- Fasformat. (2018). *O Que é e Quais São os Métodos Científicos*: www.https://blog.fastformat.co
- Freitas, D. M. (2018). *Clima Organizacional e qualidade de Vida no Trabalho: Estudo de Caso de uma Reitoria de um Instituto Federal de Ensino*. Politécnic do Porto.
- Gil, A. C. (2002). *Como Elaborar Projecto de Pesquisa*. 4ª ed. Editora Altas S.A.
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. 6ª ed. Editoras Altas S.A.
- Guiotti, A. C. (2014). *Clima e Cultura organizacional*. Fundação Estudantil do Município de Assis : Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis.
- Guimarães, B. (2020). *A Influencia do Clima Organizacional na Produtividade das Organizações*: <https://pt.linkedin.com>
- Kachba, Y. R. (2007). *Pesquisa do Clima Organizacional e sua Contribuição na Qualidade de Vida no Trabalho e Produtividade: Estudo de Caso em Industria de Confeccção*. Universidade Estadual de Maringá.
- Lakatos, E. M; Marconi, M A. (2002). *Técnicas de Pesquisa*. 5ª ed. São Paulo, Altas.

Lakatos, E. M; Marconi, M. A. (2003). *Fundamentos de Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo. Altas.

Macuácuá, E. A. (2010). *Impacto de Estilo de Liderança Empresarial na Melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho: O Caso do Banco Procreditit, SA*. Universidade Eduardo Mondlane.

Machava, L. (2012). *Qualidade de Vida no Trabalho*. Universidade Católica De Moçambique.

Maia, M. P. (2020). *Clima Organizacional: A Importância para a Melhoria da Satisfação e Qualidade de Vida no Trabalho*. Centro Universitário Atenas.

Martins, B. B. (2008). *Qualidade de Vida no Trabalho na Manica Moçambique Terminais LDA*. Instituto Superior Politécnico e Universitário.

Mazucato, T. (2018). *Metodologia da Pesquisa e do Trabalho Científico*. ed. Funepe.

Mininel, C. (2023). *Amostragem Probabilística: Tipos e Vantagens*. <https://www.questionpro.com>

Moreira, E. G. (2008). *Clima Organizacional*. ed. Editora IESDE.

Neogrid,A. (2023). *Método estatístico : o que é e como se Aplica a Cadeia de Suprimentos*. www.https://neogrid.com

Nhamua, E. I. (2022). *Análise do Clima Organizacional no Desempenho Profissional dos Funcionários Públicos*. Universidade Eduardo Mondlane.

Opaloski, D. J. (2014). *Análise do Clima Organizacional de uma Clínica Médica da Região do Extremo Sul de Santa Catarina*. Universidade Do Extremo Sul De Catarina.

Onze, R. (2020). *O Impacto do Clima Organizacional na Produtividade dos Colaboradores*: <https://www.onze.com.br>

Periard,G. (2018). *A Hierarquia de Necessidades de Maslow: O Que é e Como Funciona*: www.gov.br

Rodrigues, L., Manhães, P.T., & Coube, F.M. (2016). A Teoria da Pirâmide das Necessidades de Maslow – Refletindo sobre a Gestão Escolar Democrática na Perspectiva da Motivação dos Professores. V.7 (sete). www.conexaoacademica.net

- Schermann, D. (2022). *Pirâmide de Maslow*. <https://blog.opinionbox.com>
- Silva, F. M. (2020). *Os Desafios da Motivação no Trabalho: Análise na Empresa D'loba Moda Intima em Rubiataba/GO*. Faculdade Evangélica de Rubiataba.
- Silva, M. N. (2020). *Clima Organizacional: Um Estudo de Caso a Partir das Percepções dos Colaboradores*. Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia da Paraíba.
- Solides. (2022). Entenda o que pode Influenciar no Clima Organizacional da sua Empresa. <https://solides.com.br>
- Truylio, D. (2013). *Clima Organizacional: Estudo de Caso em uma Instituição Pública de Ensino*. Universidade Federal de Santa Maria.
- Up, B. (2020). *Como o Clima Organizacional Influencia na Motivação dos Colaboradores*: <https://upbrasil.com>
- Viana, J. (2023). *Pirâmide de Maslow*. <https://keeps.com.br>
- IX Simpósio. E. G. (2012). Gestão, Inovação, e Tecnologia para Sustentabilidade: Clima Organizacional; factores de Satisfação no Trabalho e Resultado Eficazes na organização. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/47716553>.

Apêndices:

a) GUIÃO DE ENTREVISTA

Entrevista dirigida a Diretora de Recursos Humanos.

1. Quais são as actividades que essa organização realiza?
2. Em que ano foi fundada?
3. Como esta constituída a organização?
4. Quais são os valores, a missão e visão desta instituição?
5. Quais são as estratégias que a organização tem buscado para motivar seus colaboradores?
6. A cultura organizacional é favorável a todos, ou já houveram casos de insatisfação com o mesmo?
7. A organização acha que o seu relacionamento com os colaboradores influencia de que maneira positiva ou negativa na produtividade?
8. Os gestores do RH tem desenvolvido práticas de qualidade de vida no trabalho?
9. A liderança tem realizado praticas que visam aferir a opinião dos seus membros no que diz respeito as mudanças organizacionais?
10. Como lidam com a falta de motivação e consequentemente fraco desempenho do colaborador?

b) **Universidade Eduardo Mondlane**

**Inquérito dirigido aos Funcionários Direção Distritais de Educação Juventude e
Tecnologia do Distrito KaMavota**

O presente inquérito, dirigido por **Jessica Laura Alberto Mutisse**, tem como objectivo recolher informações para sustentar o estudo de Trabalho de Final do Curso de licenciatura em Psicologia das Organizações, subordinado ao tema “**Análise da Influência do Clima Organizacional na Qualidade de Vida dos Colaboradores**”. Então, pede-se a sua colaboração através de respostas às questões estabelecidas, que serão usadas apenas para fins estritamente académicos, garantindo- se o seu anonimato.

CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRAFICAS DOS FUNCIONÁRIOS “FD”

1. **Gênero:** () Masculino () Feminino
2. **Estado Civil :** () Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo
3. **Faixa Etária:** () Até 20 anos () de 21 a 30 anos () de 31 a 40 anos () de 41 a 50 anos () Acima de 50 anos
4. **Nível de Escolaridade:** () Ensino Básico () Ensino Medio () Ensino Superior
5. **Tempo de Trabalho?** () De 0 a 2 anos () de 3 a 5 anos () acima de 6 anos

QUESTÕES MOTIVACIONAIS

6. **Considera essa instituição um bom lugar para trabalhar?** () Sim () Não () Indiferente
7. **Acha que o serviço que você realiza é importante?** () Sim () Não () Indiferente
8. **Está satisfeito com o trabalho que realiza?** () Sim () Não () Indiferente
9. **Seu trabalho lhe dá um sentimento de realização profissional?** () Sim () Não () Indiferente

10. Considera que seu trabalho é avaliado pelos seus superiores de forma justa? ()
Sim () Não () Indiferente

QUESTÕES DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

11. Como se caracteriza o clima organizacional desta instituição? () Bom () Mau () Péssimo

12. Existe comunicação entre todos os membros da equipe? () Sim () Não () Indiferente

13. Considera bom o relacionamento com seu superior? () Sim () Não () Indiferente

14. Considera o seu superior um bom líder? () Sim () Não () Indiferente

QUESTÕES DE GESTÃO DE PESSOAS

15. Considera sua remuneração adequada ao trabalho que realiza? () Sim () Não () Indiferente

16. A organização disponibiliza material adequado à realização do seu trabalho? () Sim () Não () Indiferente

17. Existe política de treinamento e aperfeiçoamento na organização? () Sempre () Não () Indiferente

18. A organização oferece oportunidade para o seu desenvolvimento e crescimento profissional? () Sim () Não () Indiferente

]Fim do inquérito.

Obrigada pela atenção.

Anexo:

