



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

Faculdade de Ciências

Departamento de Matemática e Informática

Trabalho de Licenciatura em Estatística

**FACTORES DETERMINANTES NA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO DOS TRABALHADORES DAS
ORGANIZAÇÕES PELEMBE NA CIDADE DE
MAPUTO**

Autor: Alfredo José Manjate

Maputo, Setembro de 2015



UNIVERSIDADE EDUARDO MONDLANE

Faculdade de Ciências

Departamento de Matemática e Informática

Trabalho de Licenciatura em Estatística

**FACTORES DETERMINANTES NA QUALIDADE DE
VIDA NO TRABALHO DOS TRABALHADORES DAS
ORGANIZAÇÕES PELEMBE NA CIDADE DE
MAPUTO**

Autor: Alfredo José Manjate

Supervisor: dr. Jonas Gonçalves Nassabe

Maputo, Setembro de 2015

DECLARAÇÃO DE HONRA

Declaro por minha honra que este trabalho é resultado da minha própria investigação, que não foi submetido para outro grau que não seja o indicado – Licenciatura em Estatística, da Universidade Eduardo Mondlane.

Maputo, Setembro de 2015

(Alfredo José Manjate)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à toda a minha família (famílias **Manjate e Monjane**), especialmente aos meus pais **Afonso Buvane Manjate e Celina Monjane**, aos meus irmãos e aos meus amigos que fortemente contribuíram para que este trabalho fosse possível.

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a **Deus** por assegurar os meus pais, a minha mãe e fazer-se presente em todos momentos da minha vida.

Vai um especial agradecimento ao meu orientador **dr. Jonas Gonsalves Nassabe**, por ter aceitado o desafio de me fazer acompanhamento durante a realização deste trabalho, pela parceria, paciência, dedicação, profissionalismo e pelos ensinamentos como docente e desta vez como supervisor.

Aos meus pais, **Afonso Buvane Manjate** e **Celina Monjane**, agradeço por me terem criado com muito carinho, pelos ensinamentos constantes, amor e confiança. Vocês são a minha fonte de inspiração.

A todo corpo docente do DMI, em particular os docentes do curso de Estatística, pelo conhecimento transmitido durante o curso.

A direcção das Organizações Pelembe assim como aos funcionários, que possibilitaram a recolha de dados para o estudo.

Aos meus irmãos **Ernesto, Lucía, Lazaro, Fernando, Sebastião** (em parte incerta), **Paulo e Afonso** (em memória) pelo companheirismo e amizade. Vocês sempre foram o motivo da minha luta. Eu vos amo, vocês são a minha luz.

Vai um caloroso abraço aos meus especialíssimos amigos **Vasco Arlindo Sabela, Neves Ismael Bila** e **António Massango** pela força e amizade constantes desde a nossa infância até aos dias de hoje. Sou eternamente grato meus amigos!

A todos os colegas do curso de Estatística em especial a **Valodia Rafael, Vasco Chipanga, Siquela Zavale, Dercio Macamo, Samuel Mapandzene** e **Jorge Here**, pela paciência, amizade e colaboração durante todo o curso.

A todos que directa ou indirectamente me ajudaram, o meu muito obrigado. **Que Deus abençoe e vos dê o dobro do que fizeram por mim!**

RESUMO

Avaliar o ambiente do trabalho dentro de uma organização tem sido um dos factores primordiais para a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), isto é, a QVT proporciona uma maior participação por parte dos trabalhadores criando um ambiente de integração com superiores, colegas, bem como o próprio ambiente institucional, preocupando-se com o bem-estar dos trabalhadores e a eficácia organizacional. O presente trabalho tem como objectivo principal avaliar os factores determinantes no nível de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho dos trabalhadores. A recolha de dados foi realizada por meio de um questionário, onde foram inquiridos 157 trabalhadores da empresa Organizações Pelembe no período de 22 a 30 de Setembro de 2014.

Utilizou-se a análise factorial de modo a identificar os factores que mais influenciam no nível de satisfação dos trabalhadores em relação ao ambiente de trabalho. No entanto, foram identificados 8 factores e, aplicou-se igualmente o método de rotação Varimax e foram considerados como determinantes da Qualidade de Vida no Trabalho dos Trabalhadores das Organizações Pelembe na Cidade de Maputo os seguintes factores: horário de trabalho, suporte organizacional, higiene e segurança no trabalho, valorização de novas ideias e comunicação, trabalho em equipa, incentivos institucionais, plano de carreira e condições de trabalho.

Palavras-chave: Qualidade de Vida no Trabalho, Satisfação, Análise Factorial.

ÍNDICE

I	INTRODUÇÃO	1
1.1	Descrição do Problema	2
1.2	Justificação	2
1.3	Objectivos	3
1.3.1	Objectivo Geral	3
1.3.2	Objectivos específicos	3
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	3
II	REVISÃO DA LITERATURA	5
2.1	A Qualidade de Vida no Trabalho	5
2.2	O poder do trabalho no meio social	6
2.3	A motivação no trabalho	7
2.4	Satisfação no trabalho	8
2.5	Factores determinantes da satisfação no trabalho	9
2.6	Estudos e Análises sobre a Qualidade de Vida no Trabalho	10
	Estudos e Análises feitos a nível Internacional sobre a Qualidade	
2.6.1	de Vida no Trabalho	10
	Estudos e Análises feitos em Moçambique sobre a Qualidade de	
2.6.2	Vida no Trabalho	11
2.7	Análise Factorial	13
III	MATERIAL E MÉTODOS	19
3.1	MATERIAL	19
3.2	MÉTODOS	20
3.3	Análise Factorial	21
IV	RESULTADOS E DISCUSSÕES	25
4.1	Descrição do Perfil Sócio-Demográfico	25
4.2	Análise Factorial	29
4.2.1	Verificação das suposições para aplicação da análise factorial	29
4.2.2	Extração dos factores e atribuição dos nomes	30
4.2.3	Análise de consistência interna	33

V	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES -----	36
5.1	CONCLUSÕES -----	36
5.2	RECOMENDAÇÕES -----	37
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS -----	38
	ANEXOS -----	41

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 3.1	Valores de KMO para a classificação da Análise Factorial -----	22
Tabela 3.2	Valores de Alpha de Cronbach para análise da consistência interna dos factores	24
Tabela 4.1	Nível de satisfação da QVT -----	28
Tabela 4.2	Nível de satisfação e Anos de trabalho na instituição -----	28
Tabela 4.3	Nível de satisfação e Nível de escolaridade -----	28
Tabela 4.3	Teste de Esfericidade de Bartlett e estatística KMO -----	29
Tabela 4.4	Valores próprios e variância explicada -----	30
Tabela 4.5	Consistência interna dos factores -----	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 4.1:	Distribuição percentual dos trabalhadores por sexo	25
Gráfico 4.2:	Distribuição dos trabalhadores por estado civil	25
Gráfico 4.3:	Distribuição dos trabalhadores por idade	26
Gráfico 4.4:	Distribuição dos trabalhadores por secção ou sector	26
Gráfico 4.5:	Distribuição dos trabalhadores por tempo de serviço	27
Gráfico 4.6:	Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade	27
Gráfico 4.7:	Scree Plot	29

ACRÓNIMOS

ACP	Análise de Componentes Principais
AF	Análise Factorial
CMP	Conselho Municipal de Maputo
H₀	Hipótese nula
H₁	Hipótese alternativa
INAS	Instituto Nacional de Acção Social
ISPU	Instituto Superior Politécnico e Universitário
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
LAM	Linhas Aéreas de Moçambique
OP	Organizações Pelembe
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
RH	Recursos Humanos

I. INTRODUÇÃO

As empresas constantemente procuram melhorar o relacionamento com os seus colaboradores e os níveis de satisfação com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), devido a necessidade de atrair e manter bons funcionários, os quais satisfeitos proporcionarão a empresa benefícios tais como redução de custos, aumento de produtividade e qualidade, diminuição do absentismo, melhoria na comunicação e imagem da empresa no mercado. Para os trabalhadores pode-se mencionar benefícios como a motivação, alegria, disposição e energia, comprometimento, segurança, admiração e orgulho, desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Os funcionários passam a maior parte de suas vidas dentro das organizações, produzindo serviços e produtos indispensáveis às sociedades, o ideal seria que transformassem as mesmas em lugares agradáveis e saudáveis para a execução do seu trabalho.

Para atender o cliente, não se deve esquecer o trabalhador, as organizações precisam antes satisfazer os seus trabalhadores responsáveis pelo produto ou serviços oferecidos, pois, a gestão da qualidade total em uma organização depende de quão bem se sentem as pessoas que nela trabalham (Chiavenato, 2009).

A QVT, mais do que uma forma de garantir a permanência do ser humano no ambiente de trabalho, é a forma pela qual se estuda e busca aplicar melhores condições para o desenvolvimento do ser humano seja esta evolução social, mental ou emocional.

O estudo da QVT tem sido cada vez mais pertinente para os gestores, seja de pequenas, médias e grandes empresas entre outras organizações. É pertinente e muito relevante o desenvolvimento de factores que favoreçam o atendimento e o desenvolvimento do ser humano. O mundo actual é caracterizado pela constante transformação, inovação em todos aspectos da vida. Tais mudanças podem causar várias situações entre elas a falta de motivação que pode por sua vez causar a redução da eficácia das organizações. No entanto, são desenvolvidos métodos, técnicas e processos destinados a mudar as organizações e tornar as pessoas que nela trabalham mais flexíveis e adaptáveis a rapidez das mudanças tecnológicas e sociais.

Segundo Stefano et al. (2006), um dos aspectos não menos importantes ao nível da administração é a QVT. A inserção de um indivíduo numa organização tem tido suas

expectativas entre as quais, condições favoráveis para execução das suas tarefas de forma digna.

De acordo com Araújo (2000), a satisfação por parte dos funcionários vem se tornando um aspecto fundamental das organizações bem-sucedidas. Porém, desenvolver estudos que identifiquem o grau de satisfação dos clientes internos de uma organização é muito importante no sentido de identificar os principais factores determinantes da satisfação quanto a qualidade de vida no trabalho, como para identificar outras oportunidades de melhoria de condições gerais de trabalho, que conduzam a um maior e melhor nível de satisfação e, consequentemente, a uma maior produtividade.

1.1 Descrição do Problema

As instituições, em Moçambique, nas suas diversas áreas, vivem o momento de repensar suas missões, definir utilidades, desenhar processos e reavaliar resultados, cujo objectivo é o de oferecer respostas mais eficazes às necessidades dos funcionários e dos cidadãos. É neste âmbito que surgiu o interesse para a realização desse trabalho, em aprofundar conhecimentos sobre essa temática, **qualidade de vida no trabalho**, e a escolha recaiu sobre as Organizações Pelembe (OP), pela sua posição na venda de produtos alimentares, para além de empregar um número significativo de pessoas, desempenhando as mais diversas funções.

As OP, é uma empresa privada, que tem como principal actividade a venda de produtos alimentares, empregando trabalhadores maioritariamente jovens em ascensão profissional. A OP adaptou políticas e estratégias que visam o desenvolvimento da sua actividade, bem como da situação social e económica dos seus trabalhadores, quer através do treino profissional, quer através de incentivos à formação individual, de modo a acompanhar a globalização que se vive no mercado.

Dada a situação descrita, e às exigências físicas, mentais e sociais que se colocam aos funcionários, é pertinente questionar: quais os factores determinantes para a melhoria do nível satisfação da QVT dos funcionários das Organizações Pelembe na Cidade de Maputo?

1.2 Justificação

De acordo com Fernandes (1996), verifica-se uma preocupação com a área de Recursos Humanos (RH) o que tem provocado um movimento crescente, por parte das empresas, em identificar novas formas de gerir estrategicamente os seus RH para aumentar a sua

rentabilidade. Este movimento é resultante, por um lado, da necessidade de se atender a um mercado cada vez maior e exigente, fomentado pela concorrência, e, por outro lado, pela tentativa de satisfazer os empregados que reivindicam cada vez mais, condições de trabalho satisfatório e adequadas.

Verifica-se, que as empresas somente vão atingir os seus consumidores via trabalhadores, ou seja, há que se proporcionar uma melhor qualidade de vida na situação de trabalho para que se possa obter por parte dos RH dessas empresas uma melhoria na produtividade e uma rentabilidade que garanta o sucesso da empresa perante o mercado consumidor.

Justifica-se a escolha deste tema, pelo facto de ser de extrema importância avaliar a qualidade de vida no trabalho como uma determinante para a satisfação dos colaboradores dentro da organização, pois as organizações não são apenas um lugar onde os homens passam a maior parte da sua vida diante de máquinas ou sentados numa secretaria, mas também onde interagem com os diferentes sujeitos numa relação que abarca diferentes sensibilidades. Desta forma, averiguar o clima que lhes rodeia justifica-se em qualquer organização, sendo ela pública ou privada.

1.3 Objectivos

1.3.1 Objectivo Geral

Avaliar os factores determinantes no nível de satisfação da Qualidade de Vida no Trabalho dos funcionários.

1.3.2 Objectivos específicos

- Descrever o perfil sócio-demográfico dos funcionários;
- Conhecer a opinião dos funcionários em relação ao nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho;
- Identificar os factores que mais influenciam no nível de satisfação dos funcionários em relação ao ambiente de trabalho.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente trabalho, para além da introdução (capítulo I), está dividido em quatro partes: a primeira parte compreende a revisão bibliográfica de matérias como qualidade de vida no trabalho, o poder do trabalho no meio social, a satisfação no trabalho e a motivação no

trabalho, apresenta-se ainda alguns conceitos sobre a análise factorial e de componentes principais (capítulo II); na segunda parte é apresentado o material e os métodos aplicados para a elaboração do trabalho, este capítulo aborda especificamente: tipo de investigação, população em estudo e instrumento de recolha de dados (capítulo III); a terceira parte apresenta resultados e discussões do estudo baseando-se na informação apresentada na revisão bibliográfica e a informação colhida na recolha de dados (capítulo IV) e; a última parte apresenta as conclusões, recomendações aos gestores da empresa em estudo e a referência bibliográfica (capítulo V).

II. REVISÃO DA LITERATURA

2.1. A Qualidade de Vida no Trabalho

De acordo com França (1996), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) representa uma necessidade de se actuar mais profundamente na valorização das condições de trabalho, no que se refere aos procedimentos da tarefa em si, ao ambiente físico e aos padrões de relacionamento.

A QVT hoje pode ser entendida como algo psicológico envolvendo pessoas, trabalho e organizações, onde se destacam dois aspectos importantes: a preocupação com o bem-estar no trabalho e com a eficácia organizacional; e como os trabalhadores participam na resolução de problemas e tomada de decisões dentro das organizações.

O propósito da QVT pode ser compreendido pelas organizações como sendo, as formas de organizarem os trabalhos internos dentro destas de modo que, se eleve o nível de satisfação do pessoal, e a produtividade das empresas como resultado da maior participação dos empregados nos processos relacionados com o seu trabalho.

Segundo Fernandes (1996), a participação no trabalho é um sistema que permite aos trabalhadores tomar parte na propriedade, nos lucros e, eventualmente, nas decisões da empresa, podendo-se, a partir dessa definição, compreender a participação no trabalho como forma e meio pelos quais os funcionários ou participantes de uma empresa influenciam o rumo dessa empresa.

De acordo com Fernandes (1996), é fundamental que as empresas ofereçam oportunidades para que os funcionários possam se expressar e também participar nas decisões. Esta participação do funcionário é importante para a melhoria dos métodos de trabalho, dos produtos e da racionalização dos custos, mas trata-se ainda do reconhecimento da inteligência e capacidade da pessoa, o que reflecte na qualidade de vida no trabalho e na produtividade, o que acaba contribuindo desta maneira tanto para o funcionário como para a empresa.

Não há QVT com políticas de benefícios, embora essas sejam importantes em uma estratégia global. A qualidade tem haver, essencialmente com a cultura da organização. São fundamentalmente os valores, a filosofia da empresa, sua missão, o clima participativo, o gosto por pertencer a ela e as perspectivas de desenvolvimento do pessoal que cria a identificação empregado-empresa.

De acordo com Rodrigues (1994), a qualidade de vida no trabalho tem sido uma preocupação do homem desde o início da sua existência com o bem-estar do trabalhador na execução de sua tarefa.

Várias atenções têm sido dadas às necessidades de renda das pessoas, cuidados médicos e outros serviços. Porém, a qualidade de vida no trabalho é definida não só pelo que é feito para as pessoas, mas também pelo que elas fazem por si próprias e pelas outras (Rodrigues, 1994).

Para Chiavenato (2009), a QVT implica criar, manter e melhorar o ambiente de trabalho seja em suas condições físicas – higiene e segurança ou em suas condições psicológicas e sociais.

Em torno de QVT, várias ideias têm sido apresentadas por diversos autores; em conformidade com Fernandes (1996), a QVT deve ser considerada como uma gestão dinâmica porque as organizações e as pessoas mudam constantemente; e é contingencial porque depende da realidade de cada empresa no contexto em que está inserida. Sendo assim, a QVT deve ser estudada dentro de cada empresa ouvindo a opinião dos trabalhadores, devendo-se tomar atenção não só os factores físicos, mas também os aspectos sociológicos e psicológicos do indivíduo.

Segundo Fernandes (1996), a qualidade é antes de tudo uma questão de atitude. Quem faz e garante a qualidade são as pessoas, muito mais do que o sistema, as ferramentas e os métodos de trabalho.

França (1996), considera a QVT o conjunto das acções de uma empresa que envolvem a implementação de melhorias e inovações de gestão, tecnológicas e estruturais no ambiente de trabalho.

A QVT constitui um conjunto de factores que, quando presentes numa situação de trabalho, tornam os cargos mais satisfatórios e produtivos, incluindo o atendimento de necessidades e aspirações humanas (Fernandes, 1996).

2.2. O poder do trabalho no meio social

O trabalho é um dos elementos mais importantes da produção social, sendo uma das formas do ser humano se manter no meio social. Todo trabalho exige uma certa quantidade de

energia física e mental que nesse processo é chamado de força de trabalho. O trabalho é assim, o resultado que se pode medir da força do trabalho.

De acordo com Rodrigues (1994), os empregados que possuem uma vida familiar insatisfatória têm o trabalho como o único ou maior meio para obter a satisfação de muitas das suas necessidades, principalmente as sociais. Porém, o trabalho assume um papel muito importante na vida do ser humano. Devido aos avanços tecnológicos e a competitividade do mercado, exige-se o desenvolvimento de capacidades e habilidades ao trabalhador para lidar com a complexidade que o mundo enfrenta.

2.3. A motivação no trabalho

Para que os trabalhadores dêem o melhor de si, é preciso que estes estejam motivados e capazes de alcançarem altos padrões sobre os quais concordam. Segundo Davis e Newstrom (1991), o resultado de um sistema eficaz de comportamento organizacional é a motivação que quando combinada com as habilidades e capacidades do empregado, resulta na produtividade no trabalho.

De acordo com Lopes (1980), um factor muito importante nas organizações humanas é a motivação que está relacionada com a personalidade do ser humano e com o seu desenvolvimento físico, profissional, como psico-social, que incita as pessoas a se superarem e persistirem nos seus objectivos. Para o êxito de qualquer empreendimento colectivo humano é preciso promover essa motivação.

Todas as organizações diferem nos seus objectivos, nos seus propósitos, mas não essencialmente na área de administração. As pessoas, que fazem parte da organização, devem actuar em conjunto de modo a que possam integrar num empreendimento comum. Porém, as organizações têm os mesmos problemas de equilibrar os objectivos das instituições com as necessidades de flexibilidade e de liberdade individual (Lopes, 1980).

De acordo com Weiss (1991), as pessoas trabalham por recompensas, estas podem ser tangíveis (como dinheiro), também podem ser intangíveis (como no caso de deixar um funcionário ser líder de um grupo). A vontade de trabalhar bem diminui e as pessoas ficam desmotivadas, à medida que vão encontrando obstáculos em seu caminho, ou quando não entendem o processo produtivo, ou como o seu trabalho será avaliado. Sendo os obstáculos mais difíceis causados pelos supervisores.

De acordo com Matos (1997), os factores que influenciam, decisivamente, sobre a motivação humana são: o Trabalho em grupo; Reconhecimento; Segurança e integração ao grupo; Necessidade de segurança material; Necessidade do ego; Necessidade de auto-realização; Necessidades fisiológicas e Necessidades sociais.

A motivação é algo que não se consegue observar directamente. Infere-se motivação ou processos motivacionais a partir do que pode se observar, que não é mais que um conjunto de comportamentos e o resultado dos mesmos (Gomes e Borba, 2011).

É extremamente importante conseguir que os trabalhadores de uma empresa estejam empenhados, dispostos a dar o seu melhor pela empresa, alinhados com os objectivos organizacionais e motivados, e para que tal suceda estes deverão estar satisfeitos com o trabalho, pois, somente assim irão conseguir dar o seu melhor em benefício da empresa. A gestão estratégica das organizações e dos seus recursos humanos aumenta a vantagem que representa poder contar com pessoas envolvidas, empenhadas e dedicadas, conhecedoras dos objectivos organizacionais e com eles comprometidas, capazes de inovar, não se limitando, a obedecer, cumprir ou repetir, que estejam dispostas a dar o seu melhor e a fazer uso dos seus conhecimentos e das suas competências, contribuindo assim para o êxito e por esse mesmo êxito sendo reconhecidas e recompensadas (Gomes e Borba, 2011).

Segundo Lopes (1980), na área da administração, é de extrema importância a planificação, implementação, o controle e a contínua avaliação de planos de pagamento, que levem em conta as variáveis envolvidas, a fim de possibilitar á organização o recrutamento e a manutenção de pessoal capaz e permanentemente motivado”.

A motivação não é a única influência no nível de desempenho de um trabalhador. Existem dois outros factores envolvidos que são: as habilidades e as capacidades dos funcionários. A motivação, as habilidades e as capacidades estão inter-relacionadas. Assim, se qualquer factor for baixo, o nível de desempenho provavelmente será baixo, mesmo que os outros factores sejam de nível elevado.

2.4. Satisfação no trabalho

Segundo Neves et al (2001), a satisfação no trabalho é um conjunto de sentimentos e emoções favoráveis ou desfavoráveis resultantes da forma como os empregados consideram o seu trabalho.

De acordo com Muchinsky (2004), a satisfação no trabalho indica o grau de prazer que um trabalhador sente com o trabalho que desenvolve. Segundo ele, as pessoas desenvolvem sentimentos gerais sobre o seu trabalho, bem como sobre determinadas dimensões ou áreas do seu trabalho, como os seus colegas, os seus superiores hierárquicos, oportunidades de promoção, remuneração, entre outras.

O nível de sentimento e as condições objectivas de trabalho que incluem as horas de trabalho, a remuneração, as condições físicas, entre outras variáveis do contexto do trabalho. Juntos, estas componentes originam uma avaliação ou interpretação das condições do trabalho produzindo uma sensação de aprovação ou desaprovação, que contribui na satisfação com relação ao trabalho (Muchinsky, 2004).

2.5. Factores determinantes da satisfação no trabalho

Segundo Fernandes (1996), os factores determinantes da satisfação no trabalho são:

Benefícios oferecidos pela instituição: consideram-se os incentivos internos que a instituição oferece aos funcionários com o objectivo de satisfazer às necessidades pessoais destes, proporcionando um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Condições de infra-estruturas: entende-se como sendo as condições do espaço físico desde edifício, todos materiais e equipamento disponibilizado para o desempenho das actividades que são proporcionados aos trabalhadores.

Capacidade técnica: entende-se como sendo a contribuição do trabalhador para o melhoramento da qualidade, eficiência e eficácia das actividades a serem desenvolvidas por este.

Oportunidade de crescimento e segurança: refere-se as oportunidades oferecidas pela instituição no que concerne a progressão na carreira e segurança no emprego.

Relação inter-pessoal entre os funcionários: dentro das instituições ou organizações a confiança e o respeito entre colegas é fundamental para um bom desempenho das actividades.

Relação entre o superior hierárquico e o subordinado: o superior hierárquico deve criar possibilidades de modo que os subordinados expressem as suas ideias ou sugestões em relação ao trabalho e as suas preocupações pessoais.

Relação entre a produtividade e a remuneração: a remuneração deve ser em conformidade com a produtividade¹ do trabalhador, isto é, quanto maior for a produtividade maior será a remuneração.

2.6. Estudos e Análises sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

2.6.1. Estudos e Análises feitos a nível Internacional sobre a Qualidade de Vida no Trabalho

Nos últimos anos, vários estudos foram desenvolvidos por vários autores sobre a QVT, procurando-se enfatizar, cada vez mais, a vertente humana no trabalho e no bem-estar dos trabalhadores, por um lado, e da saúde organizacional, por outro.

França (1996), estudou os indicadores empresariais de QVT no Brasil, e, constatou que a satisfação dos empregados localiza-se mais na imagem da empresa e em programas de atendimento a saúde e benefícios, do que no tipo de gestão.

Marques e Paiva (1999) realizaram uma investigação com o objectivo principal de identificar diferenças entre professores de duas instituições de ensino superior: uma pública federal, e outra, privada ambas localizadas no Estado de Minas Gerais no Brasil, nas quais verificou variáveis stress e situação de trabalho, tendo em vista os desgastes físico e o mental ocasionadas pelas exigências da profissão.

O estudo foi feito com uma amostra de 85 docentes de cursos superiores de engenharia civil, eléctrica e mecânica, tendo se chegado á conclusão de que os professores da instituição pública apresentavam um nível de stress normal e baixo pela maioria dos entrevistados. Quanto á situação de trabalho, foram identificadas diferenças entre tipos de dedicação á carreira académica (inteiro ou parcial).

¹ Relação entre o resultado útil de um processo produtivo e a utilização dos factores de produção, ou seja, a quantidade do produto por unidade de factor produtivo, geralmente o factor trabalho.

Silva (2001), realizou um estudo qualitativo sobre a satisfação no trabalho, com vinte (20) gestores de escolas secundárias públicas, em Portugal. Os resultados do estudo apontaram que os gestores demonstraram satisfação com os factores resultados, reconhecimento e relação interpessoais, porém, revelaram estarem insatisfeitos com os factores autonomia, remuneração e gestão de pessoas.

Souza (2001), realizou um estudo com 200 professores universitários no Brasil que visava identificar o nível da QVT dos professores na fase de mestrado, tendo concluído que 100% da população não possuía qualidade de vida ideal, demonstrando várias falhas em vários aspectos, deixando claro um desequilíbrio entre as necessidades psico-fisiológicas, assim como 88% mostraram níveis de stress elevado e 12% níveis de stress tolerável. O que evidencia de que a competitividade organizacional das universidades gera alta pressão temporal, visando a qualificação do seu quadro de docentes, para obtenção da qualidade de ensino.

Marques et al (2003), conduziram um estudo sobre a Qualidade de vida e Stress no trabalho numa agremiação da Polícia Militar, no Brasil. Os resultados obtidos foram para a existência de stress entre membros da agremiação, devido a elevada insatisfação com a estrutura da instituição, elevado nível de insatisfação com o trabalho em si, com consequências significativas sobre a QVT. A pesquisa apontou ainda a necessidade de modernização da cultura da instituição, bem como de suas políticas e estratégias de Gestão de Recursos Humanos.

Neto et al (2007), procuraram verificar até que medida a introdução de um software de gestão melhora a eficiência e os processos internos de trabalho, contribui para melhorar a QVT dos seus trabalhadores. Os resultados do estudo revelaram que a introdução do referido software gerou melhorias na QVT dos trabalhadores nos aspectos oportunidades de uso e desenvolvimento de habilidades, oportunidade de progresso no emprego, maior segurança no trabalho, maior integração social na organização, melhoria do significado social da actividade e melhoria na sobrecarga de trabalho.

2.6.2. Estudos e Análises feitos em Moçambique sobre a Qualidade da Vida no Trabalho

Em Moçambique, alguns estudos tem sido efectuados com sub-populações de diversos sectores de actividades, em áreas que se enquadram no sistema de gestão da QVT,

nomeadamente: stress ocupacional, comprometimento organizacional, higiene e segurança no trabalho, satisfação no trabalho, clima organizacional, entre outras.

Parruque (2006), analisou o clima organizacional numa amostra de 300 funcionários do Conselho Municipal de Maputo (CMP) tendo o seu estudo concluído que havia a prevalência de um clima não satisfatório, segundo a percepção da amostra de funcionários pesquisada, particularmente para os factores: liderança, plano de carreira e comunicação que necessariamente devem ser potenciados. O estudo apurou ainda as variáveis organizacionais mais importantes para os funcionários pesquisados, nomeadamente: melhores oportunidades de inovação (38,7%), melhores condições de estabilidade de emprego (30,3%), melhores salários (30,3%), melhores condições de segurança (27,3%) e planos de saúde (25,3%).

Quechá (2006), estudou o impacto das condições de higiene e segurança no trabalho sobre o nível de satisfação dos trabalhadores nas Linhas Aéreas de Moçambique (LAM). Os resultados do estudo apontaram que, de forma geral os 90 trabalhadores da amostra pesquisada sentiram-se satisfeitos com as condições de higiene e segurança no trabalho, mas, fizeram uma avaliação negativa de alguns factores como: o ruído, a insuficiência de meios de trabalho e o défice de informação sobre medidas de prevenção de doenças profissionais.

Serra (2006), analisou a QVT numa amostra de 255 professores de 13 instituições de Ensino Superior localizadas na Província de Maputo e nas Cidades de Maputo, Quelimane e Nampula, em Moçambique. Os resultados do estudo revelaram que os professores associaram o conceito QVT a factores de dimensão organizacional, com maior destaque para a remuneração e benefícios, valorização do indivíduo, condições e recursos de trabalho. O estudo apurou que a maior parte dos professores discordou da existência de acções de QVT promovidas pelas suas instituições, tendo evocado, em maior percentagem, razões, como a falta de recursos financeiros por parte das instituições, a fraca gestão dos recursos humanos e a falta de sensibilização dos gestores para o assunto. O estudo apurou também que os professores revelaram, em termos globais, um grau médio de satisfação moderada com a QVT, tendo a dimensão compensação justa e adequada sido o ponto crítico de insatisfação para os mesmos. O estudo revelou ainda existirem diferenças significativas entre o nível de satisfação com a QVT dos professores das instituições de Ensino Superior públicas e privadas, tendo esta sido superior para as das privadas.

Costa (2007), analisou a QVT do Corpo Técnico-Administrativo e Auxiliar do Instituto Superior Politécnico e Universitário (ISPU). Os resultados revelaram que os colaboradores do ISPU associam o conceito de QVT mais a aspectos de ordem organizacional com maior ênfase para as condições de trabalho e a remuneração Justa e Adequada. Na percepção da maioria destes colaboradores a instituição não promove acções de QVT, e atribuem este facto a má gestão dos recursos humanos e a fraca percepção da relação QVT e a qualidade de trabalho. Na sua opinião a instituição deveria introduzir o sistema de benefícios (seguro de saúde, transporte e apoio na habitação) e o planeamento de carreiras profissionais como acções de QVT.

Melo (2007), desenvolveu um estudo que teve como principal objectivo analisar a QVT no Instituto Nacional de Acção Social (INAS) sob a perspectiva dos funcionários. A pesquisa abrangeu o universo de funcionários do INAS Central em Maputo. Os resultados do estudo revelaram que para os funcionários da INAS o termo QVT está associado a aspectos de ordem organizacional e menos a dimensões biológicas, psicológicas e sociais. Por outro lado, o estudo apurou também, no global que os funcionários manifestaram estar moderadamente satisfeitos com a QVT mas insatisfeitos com a dimensão Compensação Justa e Adequada, comparativamente às restantes dimensões analisadas.

2.7. Análise Factorial

Segundo Pestana e Gageiro (2005), a Análise Factorial (AF) é um conjunto de técnicas estatísticas que procura explicar a correlação entre as variáveis observáveis, simplificando os dados através da redução do número de variáveis necessárias para os descrever.

A análise factorial de componentes principais (ACP) é um método estatístico multivariado que permite transformar um conjunto de variáveis iniciais correlacionadas entre si, num outro conjunto de variáveis não correlacionadas (ortogonais), as chamadas componentes principais, que resultam de combinações lineares do conjunto inicial de dados. As componentes principais são calculadas por ordem decrescente de importância, isto é, a primeira componente explica o máximo possível da variância dos dados originais, a segunda o máximo possível da variância não explicada, e assim por diante. (Reis, 2001).

De acordo com Hill, M. (2005), a AF e AFPC reduzem a dimensão dos dados originais com a perda mínima de informação e facilitam a interpretação das análises realizadas. Embora estas técnicas pareçam semelhantes, elas tem objectivos diferentes. A AFPC tem como objectivo a

análise da variância total de cada uma das variáveis num conjunto de variáveis. Enquanto o objectivo da AF é analisar a variância comum num conjunto de variáveis para entender, ou explicar, as correlações entre essas variáveis.

Segundo Hair et al. (2005), existem dois modelos básicos para a análise factorial, a **análise factorial de factores comuns (AFFC)** usada para identificar factores ou dimensões latentes que reflectam o que as variáveis têm em comum e a **análise factorial de componentes principais (AFCP)**, esta é usada quando o objectivo é resumir a maior parte da informação original a um número mínimo de factores para propósitos de previsão. Devido aos objectivos desta investigação, será usada esta última (AFCP), pois, segundo Reis (2001), na AFCP não é necessário testar a existência de factores subjacentes, o seu objectivo é apenas encontrar funções matemáticas entre as variáveis iniciais que expliquem o máximo possível da variação existente nos dados e os permitam descrever e reduzir.

Como uma técnica de análise multivariada, importa mostrar como se situa a análise factorial em relação às outras técnicas. Segundo Fachel (1976), as técnicas de análise multivariada podem ser distinguidas em **análise de dependência**, quando se pretende estudar a dependência de uma ou mais variáveis em relação às outras. Considera-se, então, dois subconjuntos, um em que as variáveis são designadas independentes e outro no qual trata-se de variáveis dependentes e **análise de interdependência**, quando o objectivo é estudar as relações de um conjunto de variáveis entre si, sem seleccionar nenhuma delas como variável dependente. No primeiro tipo de análise enquadram-se entre outras a Análise de Regressão e Análise de Variância Multivariada, enquanto que pela interdependência das variáveis, as técnicas de Análise Factorial e de Componentes Principais enquadram-se no segundo tipo de classificação.

Segundo Systat (1992) citado por Maroco (2007) a ênfase da análise factorial é a explicação da covariância ou correlação entre as variáveis e o seu modelo matemático é o seguinte:

$$Z_i = \lambda_{i1}f_1 + \lambda_{i2}f_2 + \dots + \lambda_{im}f_m + \eta_i \quad (i = 1, \dots, p) \quad (2.1)$$

Onde:

f_m - representa os factores comuns

η_i - são os factores específicos

Sendo f_m e η_i independentes

Para Hair et al. (2005), a discussão da análise factorial sobre o paradigma da construção de modelo está centralizada num processo que compreende seis etapas, nomeadamente: (i) identificação do problema de investigação, (ii) planeamento da investigação, (iii) verificação das suposições da ACP, (iv) aplicação da ACP e retenção dos factores, (v) rotação dos factores e (vi) validação dos resultados.

Identificação do Problema em Investigação

O ponto de partida em análise factorial (ACP), assim como em outras técnicas estatísticas, é o problema de investigação. O propósito geral da ACP é encontrar um modo de condensar (resumir) a informação contida em diversas variáveis originais em um conjunto menor de novas dimensões compostas ou variáveis estatísticas (factores) com uma perda mínima de informação, isto é, buscar e definir os constructos fundamentais ou dimensões assumidas como inerentes às variáveis originais.

Planeamento da Investigação

No que concerne a esta etapa, refere-se que o planeamento da ACP envolve três decisões básicas: (1) cálculo dos dados de entrada (uma matriz de correlações) para atender os objectivos especificados de agrupamento de variáveis ou respondentes, (2) o planeamento do estudo em termos de número de variáveis, propriedades de medida das variáveis e tipos de variáveis admissíveis e (3) o tamanho necessário para a amostra em termos absolutos e como função do número de variáveis na análise.

Verificação das Suposições da ACP

As suposições críticas na ACP são mais conceituais do que as estatísticas. Sob ponto de vista estatístico, os desvios da normalidade, homoscedasticidade e da linearidade aplicam-se apenas no nível em que elas diminuem as correlações observadas. A normalidade é necessária somente se um teste estatístico é aplicado para a significância dos factores, mas esse teste raramente é usado. Um pouco de multicolinearidade é, de facto, desejável, visto que o objectivo é identificar conjuntos de variáveis inter-relacionadas, (Hair et al. 2005).

i. Critérios para a retenção de factores

Segundo Hair et al. (2005), há consequências negativas quando é seleccionado com défice ou com excesso o número de factores para representarem os dados, ou seja, quando poucos factores são seleccionados, a estrutura correcta não é revelada e dimensões importantes podem ser omissas e, quando muitos factores são mantidos, a interpretação torna-se mais difícil após a retenção dos factores. Ainda não foi desenvolvida uma base quantitativa exacta para decidir quantos factores a extrair, no entanto, tem sido utilizadas para este propósito os seguintes critérios:

- a) **Critério da raiz latente:** Neste critério, qualquer factor individual deve explicar a variância de pelo menos uma variável se o mesmo há-de ser mantida para interpretação, e que cada factor contribui com um autovalor total. Apenas os factores que apresentam raízes latentes ou autovalores maiores que 1 são considerados significativos e todos os factores com raízes latentes menores do que 1 são considerados não significativos;
- b) **Critério da percentagem da variância:** É baseada na percentagem da variância total extraída por factores sucessivos. O objectivo é de garantir a significância prática dos factores, explicando pelo menos 60% da variância;
- c) **Critério a prior:** Este critério é quando o investigador já sabe quantos factores a extrair antes de aplicar a análise factorial. O investigador instrui o computador a parar a análise quando o número desejado de factores é extraído. Segundo Hair et al. (2005), este tratamento é útil se testa a hipótese sobre o número de factores a serem extraídos;
- d) **Critério gráfico ou scree plot:** Por este critério, procura-se no gráfico um “ponto de salto”, que estaria representando um decréscimo de importância em relação à variância total. Começa-se com o primeiro factor, onde os ângulos de inclinação rapidamente decrescem no início e então lentamente se aproximam da recta horizontal, logo, este ponto onde começa a ter este comportamento é considerado indicativo do número máximo de factores a serem extraídos.

Hair et al (2005) recomenda o uso conjugado de alguns critérios e a escolha de uma solução parcimoniosa quanto ao número de factores.

ii. Pesos Factoriais

A interpretação dos factores de uma AF é feita por meio dos pesos ou cargas factoriais, que expressam as co-variâncias entre cada factor e as variáveis originais. No caso de se utilizar variáveis padronizadas (matriz das correlações), esses valores correspondem às variáveis originais. Os pesos ou carregamentos são estimados pelo método dos componentes principais. Para a determinação do nome para um factor, as variáveis com maiores cargas devem influenciar mais na nomeação (Hair et al, 2005).

iii. Rotação dos factores

Segundo Maroco (2007) a solução encontrada para o modelo da AF nem sempre é interpretável, isto é, os pesos factoriais das variáveis nos factores comuns podem ser tais que não seja possível atribuir um significado empírico aos factores extraídos. Especialmente os eixos de referência dos factores em rotação em torno da origem até que alguma outra posição seja alcançada. O efeito final da rotação da matriz factorial é redistribuir a variância dos primeiros factores para os últimos com o objectivo de atingir um padrão factorial mais simples e teoricamente mais significativo (Hair et al, 2005).

Maroco (2007) e Reis (2001) abordam os seguintes métodos de rotação:

- a) Métodos Ortogonais: *Varimax*, *Quartimax* e *Equimax*;
- b) Métodos Oblíquos: *Oblimin*, *Promax*, *Dquart*, *Doblimin* e *Orthoblique*.

Para Reis (2001), a rotação ortogonal produz factores que não estão correlacionados entre si, os quais são interpretados a partir dos seus pesos que se aproximam de 0 (zero) ou de ± 1 e, por sua vez, a rotação oblíqua produz factores correlacionados, e para a interpretação da solução torna-se necessário considerar simultaneamente a matriz das correlações e os pesos. Para Hair et al (2005), nenhuma regra específica foi desenvolvida para seguir na escolha de uma técnica rotacional ou oblíqua em particular.

Entretanto, como pode-se notar, nenhuma regra específica foi desenvolvida para guiar quanto à tomada de decisão sobre qual o método de rotação a usar. Porém, os autores acima citados sugerem a escolha de um determinado método rotacional com base nas necessidades particulares de um problema de investigação e, para Reis (2001), quando se pretende reduzir um número maior de variáveis para um conjunto menor de variáveis não-correlacionadas para o posterior uso em outras técnicas, o método ortogonal é o ideal. Portanto, restringir-se-à a

abordagem para o **Método Varimax**, este método de rotação ortogonal foi proposto por Kaiser (1958) e, consiste no facto de que cada rotação dos factores que ocorre, há o aparecimento de altas cargas para poucas variáveis, enquanto que as demais cargas ficarão próximas de zero.

Validação dos Resultados

Quanto a esta etapa, o método mais directo para a validação dos resultados é se mover para uma perspectiva confirmatória e avaliar a repetitividade dos resultados, seja como uma amostra particionada no conjunto de dados originais, seja com uma amostra separada, (Hair et al. 2005).

III MATERIAL E MÉTODOS

3.1 MATERIAL

A empresa aqui estudada, foi fundada na década 90, está localizada no Bairro Hulene “B”, no distrito Kamavota do município de Maputo e, dedica-se a venda de produtos alimentares. Trata-se de uma empresa familiar (amigos e alguns membros familiares).

Tipo de investigação

Rodrigues (2007) classifica investigação quanto à modalidades de pesquisa, objetivos e forma de abordagem. O presente trabalho é constituído por uma investigação que classifica-se em: Quanto à modalidades de investigação: por um lado é **exploratória**, porque caracteriza, classifica e define o problema em investigação e por outro lado **bibliográfica**, dado que recupera o conhecimento científico acumulado sobre o problema em investigação; quanto aos objectivos, é **explicativa**, visto que identifica factores determinantes para a ocorrência de um fenómeno e; quanto à forma de abordagem, é **quantitativa**, porque traduz em números as opiniões e informações para serem classificadas e analisadas e utiliza técnicas estatísticas.

Para a recolha dos dados foi administrado um questionário, dividido em duas partes sendo a primeira composta por variáveis com características sócio-demográficas dos funcionários e a segunda por atributos determinantes na satisfação destes em relação a qualidade de vida no trabalho. Para facilitar a compreensão, as variáveis relacionadas com atributos determinantes na satisfação dos funcionários das Organizações Pelembe em relação a qualidade de vida no trabalho foi usada a escala de Likert de 1 a 5 pontos, considerando: 1 – Discordo plenamente, 2 – Discordo, 3 – Não discordo e nem concordo, 4 - Concordo e 5 – Concordo plenamente. De salientar que estes atributos foram formulados a partir de uma análise profunda de publicações literárias existentes, procurando sempre manter a sintonia com a realidade moçambicana.

Validade e Fiabilidade do questionário

Segundo Silveria e Moreira (2006), o questionário é a ‘pedra fundamental’ para o sucesso de qualquer projeto de pesquisas de mercado e de opinião, deste modo, a elaboração das perguntas que o compõe deve ser feita de forma criteriosa, visando garantir que os resultados obtidos respondam aos objetivos da pesquisa.

De acordo com Petroski (2007), para garantir que o questionário responda aos objectivos da pesquisa é necessário garantir a validade e fiabilidade do mesmo. Este autor refere que para garantir validade e fiabilidade de um questionário é preciso **entender o problema**, pois, toda pesquisa começa com a necessidade de resolver um problema. Com o problema definindo correctamente, pode-se agir de forma consciente e eficaz, evitando desperdício de recursos; **usar o questionário uma e única vez**, onde deve-se evitar reaproveitar questionários de projetos anteriores, ou seja, cada caso deve ser analisado de forma a gerar um questionário exclusivo; **criar condições para uma boa análise**, deve-se pensar na viabilidade de sua análise, caso contrário, ela pode ser de difícil interpretação ou não retornar uma resposta útil; **validar as questões**, deve-se criar regras de validação do questionário para que sirvam de parâmetros na aplicação e na análise; **fazer um pré-teste**, para além da validação lógica que se deve fazer ao se finalizar o questionário, deve-se fazer um pré-teste, ou seja, aplicar o questionário a uma pequena parte da amostra para se obter uma validação em campo. Esse procedimento ajudará a verificar se as perguntas estão adequadas e de fácil compreensão para os entrevistados.

O questionário aplicado neste estudo é único e antes da sua elaboração foi definido o problema, as questões que o compõem foram elaboradas com vista à resolução do problema, foi verificada a aplicabilidade das questões e foi feito um pré-teste do questionário para verificar se os respondentes sentiam-se confortáveis com o mesmo. Portanto, podemos afirmar que o questionário aplicado no presente trabalho é válido e fiável.

Antes da recolha dos dados foi feito um estudo piloto entre 15 a 18 de Setembro de 2014, onde foram realizadas 15 entrevistas aos funcionários das OP seleccionadas convencionalmente, com o propósito de detectar alguns erros relacionados, entre outros, a maneira como as questões foram colocadas e como os funcionários as entendem, depois da correcção de algumas perguntas, o questionário final foi aplicado no período de 22 a 30 de Setembro de 2014.

Resultaram do pré-teste as seguintes acções: eliminação de algumas variáveis que criavam redundância; acréscimo de algumas variáveis para garantir a eficácia do questionário e explicação de alguns termos para facilitar a sua compreensão.

3.2 MÉTODOS

Segundo Pestana e Gageiro (2005), a estatística descritiva resume-se no estudo de características não uniformes das unidades observadas. Para Kazmier (2007), a estatística descritiva leva em consideração as técnicas utilizadas para sintetizar e descrever os dados com o propósito de facilitar sua interpretação.

Neste estudo foi usada esta análise para se perceber a caracterização sócio-demográfica dos funcionários das Organizações Pelembe afectos na Cidade de Maputo.

3.2.1 Análise Factorial

A Análise Factorial (AF) foi aplicada para identificar as estruturas das inter-correlações existentes nas 27 variáveis da segunda parte do questionário, também devido a sua capacidade de determinar o grau de influência de determinada variável na explicação de um factor e, a mobilidade em acomodar múltiplas variáveis em uma tentativa de compreender as relações complexas não possíveis com métodos univariados e bivariados.

a) Matriz das correlações

A análise factorial tem como procedimento analítico que se baseia na matriz das correlações entre as variáveis, isto é, para que a AF seja apropriada, as variáveis em causa devem ser correlacionadas. Segundo Hair et al (2005), para que a AF seja razoável recomenda-se que uma boa percentagem das correlações tenham valores superiores a 0.3 em módulo.

b) Matriz anti-imagem

De acordo com Pestana e Gageiro (2005), a matriz anti-imagem forma-se com os simétricos dos coeficientes de correlações parciais. A matriz anti-imagem contém na sua diagonal principal as medidas de adequação amostral para cada variável. Quanto maior forem essas medidas e menor as que se situam fora da diagonal principal, mais sugerem a não exclusão dessa variável da análise factorial.

c) Teste Kaiser-Meyer-Olkin

O teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) é um procedimento que permite aferir a qualidade das correlações entre as variáveis de forma a prosseguir com a análise factorial. Esta estatística que varia entre zero e um, e compara as correlações parciais observadas entre as variáveis.

O valor de KMO próximo de 1 indica coeficientes de correlações parciais baixos, enquanto valores próximos de zero indicam que a análise factorial pode não ser uma boa ideia, porque existe uma correlação fraca entre as variáveis e, calcula-se através da expressão (3.1).

$$KMO = \frac{\sum_i \sum_j r_{ij}^2}{\sum_i \sum_j r_{ij}^2 + \sum_i \sum_j a_{ij}^2} \quad (3.1)$$

Onde:

r_{ij} é o coeficiente de correlação observado entre as variáveis i e j.

a_{ij} é o coeficiente de correlação parcial entre as mesmas variáveis e, é uma estimativa das correlações entre factores.

A tabela 3.1 mostra os valores do teste KMO para a aplicação da análise factorial.

Tabela 3.1: Valores de KMO para a classificação da análise factorial

KMO	Análise factorial
1 - 0.9	Muito boa
0.8 - 0.9	Boa
0.7 - 0.8	Média
0.6 - 0.7	Razoável
0.5 - 0.6	Má
< 0.5	Inaceitável

Fonte: Pestana e Gageiro (2005)

d) Teste de Esfericidade de Bartlet

O teste de Esfericidade de Bartlet testa a hipótese de a matriz de correlações ser uma matriz identidade, isto é, tem determinante é igual a 1. Portanto, testa a hipótese de as variáveis não estarem correlacionadas entre si:

As hipóteses do teste são:

H_0 : A matriz das correlações entre as variáveis é identidade.

H_1 : A matriz das correlações entre as variáveis não é identidade.

Regra de decisão:

A hipótese nula poderá ser rejeitada caso o valor encontrado do teste for superior ao valor crítico consultado na tabela dos valores da distribuição de Qui - Quadrado. Em relação ao valor do P- value, a hipótese nula é rejeitada, caso este seja menor que 0.05.

Segundo Maroco (2007), a estatística do teste é:

$$\chi^2 = -(N - 2 - \frac{2P + 5}{6}) \log|R| \quad (3.2)$$

Sob a H_0 esta característica tem distribuição Qui-quadrado com $\frac{P(P-1)}{2}$ graus de liberdade, pelo que se rejeita a H_0 quando $\chi^2 \geq \chi^2_{1-\alpha; [P(P-1)/2]}$. Porém, este teste é pouco utilizado uma vez que é muito sensível à dimensão da amostra: Para amostras de grande dimensão, rejeita-se a H_0 mesmo quando as correlações são muito reduzidas.

e) Comunalidade

Comunalidade é a quantia total da variância que uma variável original compartilha com todas as outras variáveis incluídas na análise. Tem que se reter variáveis na análise que compartilham no mínimo 50% da variância (Hair et al, 2005).

f) Consistência interna

Pestana e Gageiro (2005) definem a consistência interna dos factores como a proporção da variabilidade das respostas, que resulta de diferenças nos inquiridos. Isto é, as respostas diferem não porque o inquirido esteja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diferentes opiniões.

O Alpha de Cronbach é uma das medidas mais usadas para a verificação da consistência interna de um grupo de variáveis, podendo definir-se como correlações que se esperam obter a escala usada e as outras escalas hipotéticas do mesmo universo, com igual número de variáveis, que medem a mesma característica e ele varia de zero (0) a um (1). Esta medida é possível obter a partir da substituição dos devidos parâmetros em valores segundo a expressão (3.3):

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k s_i^2}{s_{total}^2} \right) \quad (3.3)$$

Onde:

s_i^2 é a variância da população da i-ésima medida,

s_{total}^2 é a variância da população de contagens totais nas k medidas,

k é o numero de medidas.

Considera-se a consistência interna:

Tabela 3.2: Valores de Alpha de Cronbach para análise da consistência interna dos factores

Alpha de Cronbach	Consistência interna dos factores
alpha superior a 0.9	Muito boa
alpha entre 0.8 e 0.9	Boa
alpha entre 0.7 e 0.8	Razoável
alpha entre 0.6 e 0.7	Fraca
alpha < 0.6	Inadmissível

Fonte: Pestana e Gageiro (2005)

No entanto, segundo os mesmos autores, para analisar a consistência interna é necessário verificar a característica de cada item quanto à sua média e desvio padrão; a média, desvio padrão e correlação dos itens que integram o factor; e a relação entre cada item e o factor, em termos do coeficiente de correlação, do coeficiente de determinação de cada item com os restantes, e do efeito que cada item produz na média, na variância e no Alpha de Cronbach do factor.

IV RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Descrição do Perfil Sócio – Demográfico

Para a realização deste trabalho fez-se um estudo com 157 trabalhadores, abrangendo 6 secções das Organizações Pelembe na cidade de Maputo.

A seguir vai se fazer uma análise do perfil dos trabalhadores da empresa Organizações Pelembe (OP).

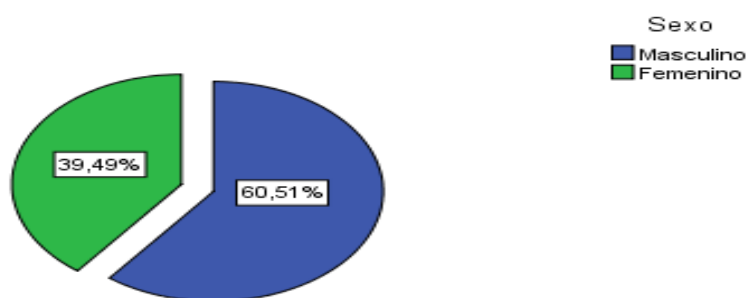


Gráfico 4.1: Distribuição percentual dos trabalhadores por sexo

O gráfico 4.1 apresenta a distribuição da população por sexo, mostrando que a grande maioria dos respondentes (60.51%) pertence ao sexo masculino e, 39.49% pertence ao sexo feminino.

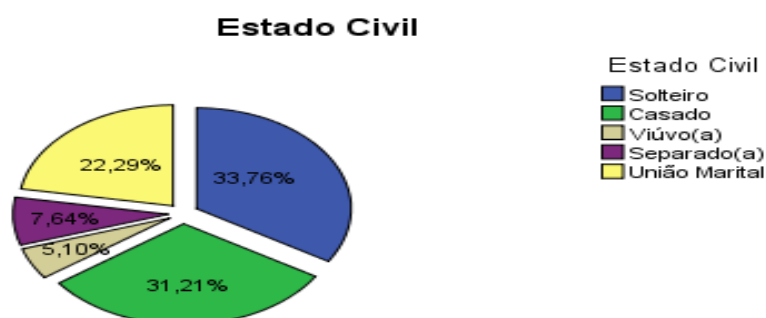


Gráfico 4.2: Distribuição dos trabalhadores por estado civil

Um dos factores considerados pertinentes para a análise é o estado civil dos trabalhadores da OP. Assim, de acordo com as análises baseadas nos dados recolhidos pode se observar que do gráfico 4.2, constatou-se que 33.76% dos inquiridos são solteiros, 31.21% são casados, 22.29% estão vivendo em união marital, 7.64% são separados e 5.10% são viúvos.

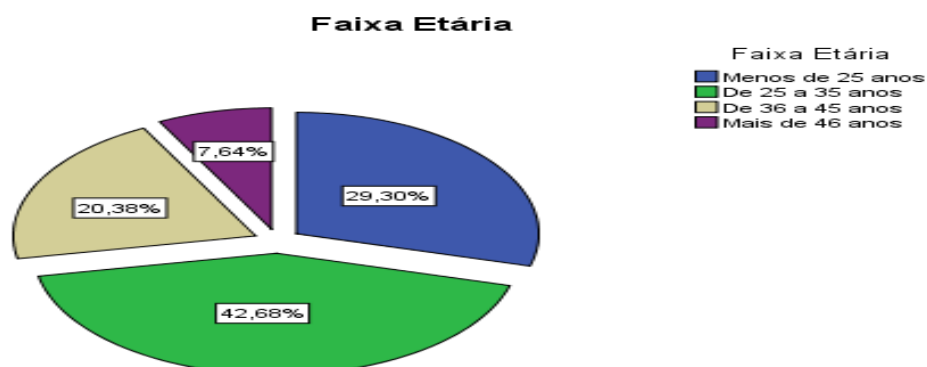


Gráfico 4.3: Distribuição dos trabalhadores por idade

A idade é importante ao analisar a QVT, e mereceu destaque neste estudo. Assim fazendo-se a sua descrição, constatou-se que a faixa etária 25 a 35 anos é a que têm maior representação em cerca de 42.68%, 29.30% têm menos de 25 anos, 20.38% têm 36 a 45 anos e apenas 7.64% pertence a faixa etária mais de 46 anos (gráfico 4.3).

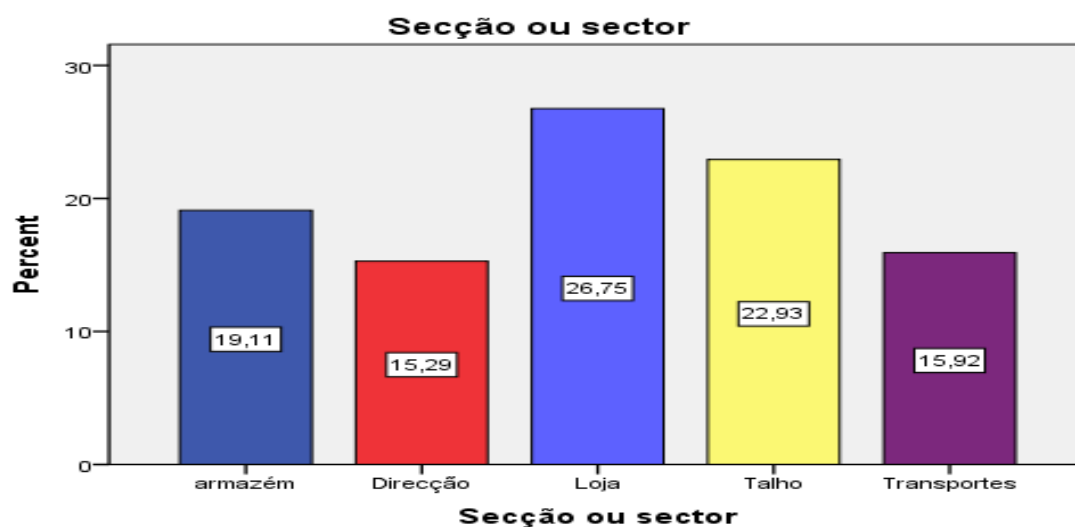


Gráfico 4.4: Distribuição dos trabalhadores por Secção ou Sector

Do gráfico 4.4, pode se observar que grande número dos inquiridos pertence a secção da Loja (26.75%), seguido da secção do Talho (22.93%), Armazem (19.11%). As secções que têm menor representatividade são Transportes e Direcção com 15.92% e 15.29% respectivamente.

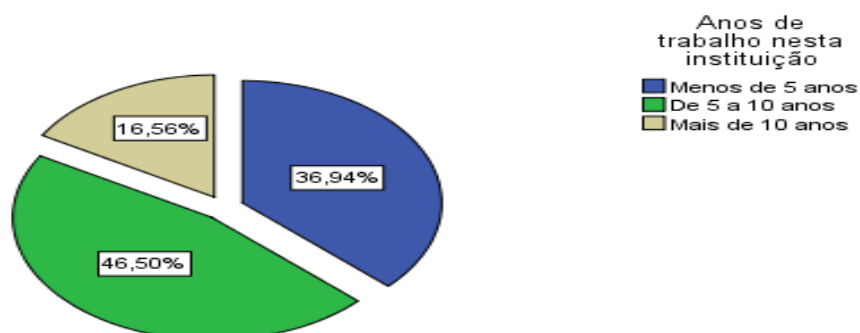


Gráfico 4.5: Distribuição dos trabalhadores por tempo de serviço

De acordo com o gráfico 4.5, a maior parte dos trabalhadores tem entre 5 a 10 anos de serviço (46.50%), 36.94% tem menos de 5 anos de serviço e os restantes 16.56% tem mais de 10 anos de serviço.

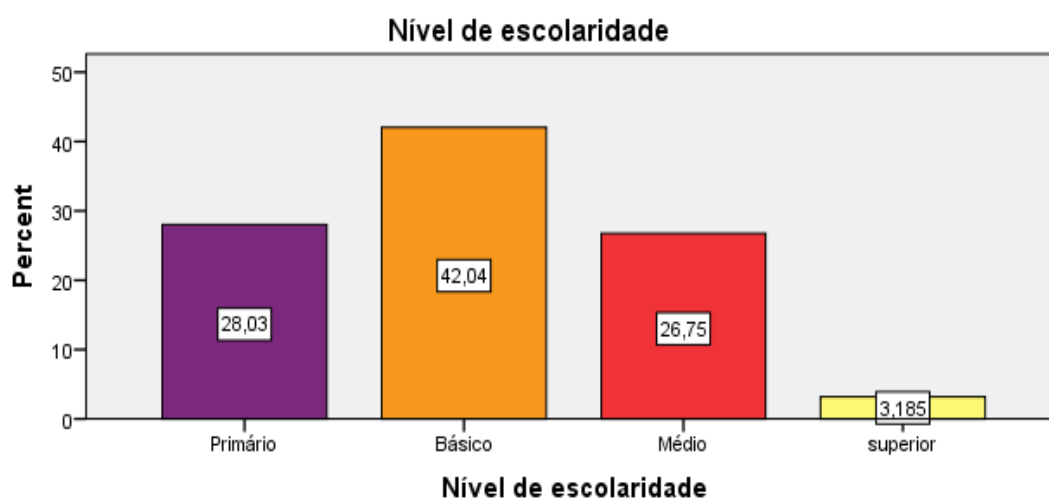


Gráfico 4.6: Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade

Quanto ao nível de escolaridade, do gráfico 4.6 constatou-se que 42.04% dos trabalhadores têm o nível básico, 28.03% têm nível primário, 26.75% têm nível medio e os restantes 3.185% têm nível superior.

Satisfação da qualidade de vida no trabalho.

Tabela 4.1: Nível de satisfação da QVT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Boa	92	58,6	58,6	58,6
	Mau	65	41,4	41,4	100,0
	Total	157	100,0	100,0	

Sendo o nível de satisfação da QVT um dos factores pertinentes para a análise, mereceu destaque neste estudo. Assim de acordo com o tabala 4.1, constatou-se que 58.60% dos inquiridos afirmaram que o nível de satisfação da QVT das OP é boa e os restantes 41.40% dos inquiridos afirmaram um nível de satisfação da QVT mau, num total de 157 trabalhadores.

Tabela 4.2: Nível de satisfação da QVT e Anos de trabalho na instituição

		Anos de trabalho nesta instituição			Total
		Menos de 5 anos	De 5 a 10 anos	Mais de 10 anos	
O nível de satisfação da QVT	Boa	32	44	16	92
	Mau	26	29	10	65
Total		58	73	26	157

Um dos factores relevantes é a relação entre o nível de satisfação da QVT com os anos de trabalho na instituição. Observando a tabala 4.2, constatou-se que 44 trabalhadores estão satisfeitos com o nível da QVT num total de 73 trabalhadores com 5 a 10 anos de trabalho e, 10 trabalhadores não estão satisfeitos com o nível da QVT num total de 26 trabalhadores com mais de 10 anos de trabalho.

Tabela 4.3: Nível de satisfação da QVT e Nível de escolaridade

		Nível de escolaridade				Total
		Primário	Básico	Médio	superior	
O nível de satisfação da QVT	Boa	31	35	21	5	92
	Mau	13	31	21	0	65
Total		44	66	42	5	157

De acordo com Marques e Paiva (1999), quanto maior for o nível de escolaridade maior é a probabilidade de ter o nível de satisfação da QVT boa. De acordo com a tabela 4.3, pode se

observar que 31 trabalhadores estão satisfeitos com a QVT da empresa de um total de 44 trabalhadores e os 5 trabalhadores com nível superior também estão satisfeitos com o nível de QVT.

4.2 ANÁLISE FACTORIAL

De forma a identificar os factores que determinam o nível de satisfação da qualidade de vida no trabalho dos funcionários das Organizações Pelembe na Cidade de Maputo, foi aplicada a análise factorial com o objectivo de reduzir a informação contida nos dados originais, ou seja, as variáveis originais são representadas por um número menor de variáveis, os factores, mas com a perda mínima de informação das variáveis originais. Isto quer dizer que apesar de haver uma redução de variáveis na dimensão dos dados, não há uma perda significativa de informação.

4.2.1 Verificação das suposições para a aplicação da análise factorial

Para se poder aplicar a análise factorial deve haver correlação entre as variáveis. O teste de KMO que identifica o grau de inter-correlações entre as variáveis, apresentou um resultado satisfatório de 0.716, o que mostra que existe uma correlação média entre as variáveis. O teste de esfericidade de Bartlett tem associado um nível de significância de 0.000, o que leva a concluir que existe correlação entre algumas variáveis a um nível de significância de 0.05 (ver tabela 4.4), pois com este nível de significância rejeita-se a hipótese da matriz das correlações na população ser a identidade.

Ambos os testes permitem o procedimento da análise factorial.

Tabela 4.4: Teste de Esfericidade de Bartlett e a estatística KMO

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1158,256
	df	351
	Sig.	,000

Nas comunalidades (ver tabela 1A, ANEXO I) pode-se observar que os factores retidos explicam acima de 50% da variância de cada variável, apenas as variáveis “As condições

físicas (moveis, salas e outros) são adequadas”, “Sou informado sobre as principais decisões que afectam o meu trabalho” e “O sistema de turnos permite programar a minha vida particular” são as que apresentam baixas comunicações (0.472, 0.426 e 0.494 respectivamente), mostrando uma baixa relação entre estas variáveis e factores retidos.

4.2.2 Extracção dos factores e atribuição dos nomes

De acordo com Zwick e Vlier (1986), a determinação do numero de componentes ou factores a extrair é provavelmente a decisão mais importante que um investigador, executando análise factorial, tomará.

Tabela 4.5: Valores próprios e variância explicada

Compon ent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Varianc e	Cumulativ e %	Total	% of Varianc e	Cumulativ e %	Total	% of Varian ce	Cumulativ e %
1	4,811	17,817	17,817	4,811	17,817	17,817	3,154	11,681	11,681
2	2,515	9,314	27,131	2,515	9,314	27,131	2,482	9,191	20,873
3	1,815	6,722	33,853	1,815	6,722	33,853	2,340	8,668	29,541
4	1,707	6,322	40,175	1,707	6,322	40,175	1,981	7,336	36,877
5	1,524	5,644	45,819	1,524	5,644	45,819	1,868	6,918	43,795
6	1,327	4,913	51,733	1,327	4,913	51,733	1,478	5,472	51,267
7	1,236	4,579	55,312	1,236	4,579	55,312	1,425	5,279	58,547
8	1,204	4,461	66,772	1,204	4,461	66,772	1,411	5,226	64,572

Adaptada da tabela 3A do anexo I.

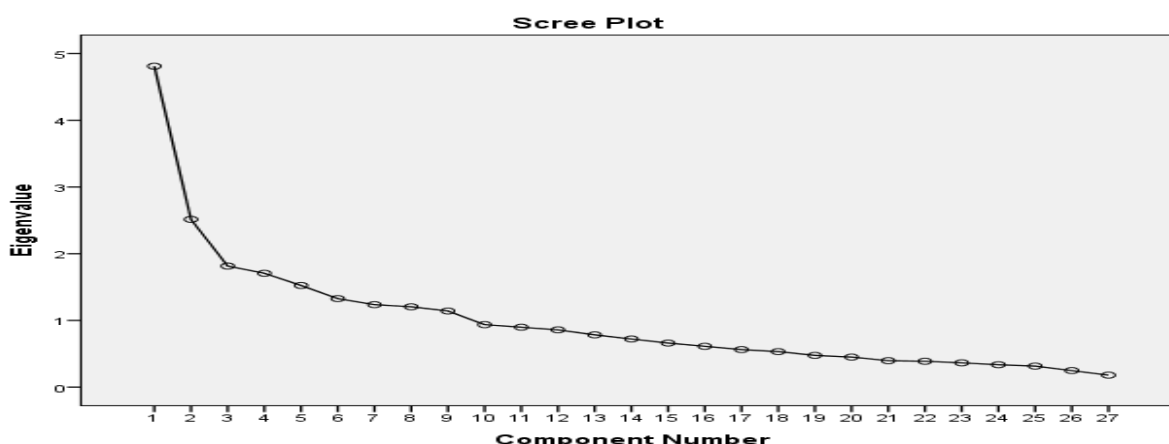


Gráfico 4.7: Scree Plot

Quanto ao número de factores, o critério do valor próprio, o qual seleciona apenas os factores cujos autos valores (valores próprios) são superiores a 1 sugere uma solução com 8 factores (ver tabela 3A, ANEXO I); critério do Scree Plot sugere uma solução com 8 factores (ver gráfico 4.7); e o critério da variância mínima também sugere uma solução de 8 factores, optou-se por estes critérios, uma vez que os 8 factores têm uma variância total explicada de 66.772% da variância das variáveis originais (ver tabela 4.5).

Tendo-se extraído os factores, aplicou-se o método varimax e agrupou-se as variáveis correspondes a cada factor, com o objectivo de reduzir as variáveis originais e identificar as variáveis que são bem explicadas pelos factores, isto é, variáveis que apresentam maior variância explicada pelo factor. As variáveis foram agrupadas de forma decrescente, de acordo com as suas cargas factoriais (ver tabela 2A, ANEXO I).

O **factor 1** apresenta as seguintes variáveis:

- Os colegas que me substituem no final do período de trabalho são pontuais (0.784);
- Eu considero justo o meu salario em relação as funções que desempenho na instituição (0.705);
- Na organização há espaço para novas ideias, sugestões e criticas (0.701);
- Na organização os funcionários trabalham cooperando com colegas (0.604);
- A organização faculta materiais de trabalho (esferográfica, papeis, uniforme e outros) (0.521).

Como referenciado no capítulo 2, secção 2.7, para a determinação do nome para um factor, as variáveis com maiores cargas devem influenciar mais na nomeação No **factor 1**, a variável com maior carga factorial é “Os colegas que me substituem no final do período de trabalho são pontuais” e as subsequentes descrevem sobre a remuneração ou suporte organizacional, logo este factor passa a ser designado por: “**Horário de trabalho**”.

O **factor 2** apresenta as seguintes variáveis:

- A organização toma providências para resolver dificuldades inerentes ao desempenho (0.760);
- Os funcionários competentes são promovidos na organização (0.743);
- Na organização, a informação é clara e precisa sobre as tarefas a efectuar (0.678);
- A organização cumpre as suas promessas (0.503).

No **factor 2** a variável “ A organização toma providências para resolver dificuldades inerentes ao desempenho” é a mais importante para a nomeação deste, daí que este factor é designado por: **“Suporte Organizacional”**.

O **factor 3** apresenta as seguintes variáveis:

- A organização preocupa-se com higiene e segurança no trabalho (0.785);
- As pessoas na organização são avaliadas de forma justa (0.746);
- A organização dinamiza e moderniza os processos de trabalho (0.578);
- Na organização as minhas preocupações pessoais são bem acolhidas (0.564).

O terceiro factor toma a designação de **“Higiene e Segurança no Trabalho”**.

O **factor 4** apresenta as seguintes variáveis:

- A organização valoriza novas ideias (0.721);
- Sou informado sobre as principais decisões que afectam o meu trabalho (0.582).

As duas variáveis que compõem este factor, mostram uma maior importância á novas ideias, assim como a comunicação, pelo que o nome que foi atribuído é: **“Valorização de novas ideias e Comunicação”**.

O **factor 5** apresenta as seguintes variáveis:

- Existe muito respeito e confiança entre colegas (0.717);
- A avaliação do desempenho na organização contribui para orientar a minha carreira (0.614);
- No processo de admissão, a organização informa de maneira realista as condições de trabalho, de carreira na organização (0.530).

No **factor 5**, destaca-se a confiança entre colegas (0.717), pois o factor passa a chamar-se de **“Trabalho de Equipa”**.

O **factor 6** apresenta as seguintes variáveis:

- Eu considero que o meu salário é adequado comparado com os dos outros colegas com nível de escolaridade equivalente ao meu (0.772);
- O meu salário, tendo em consideração as actividades que desenvolvo no meu cargo está acima da média paga por outras organizações (0.675);
- O sistema de turnos permite programar a minha vida particular (0.258).

Considerando as primeiras duas variáveis que compõem este factor e as suas respectivas cargas factoriais, o **factor 6** toma a seguinte designação: **“Incentivos Institucionais”**.

O **factor 7** apresenta as seguintes variáveis:

- A avaliação do desempenho revela a minha real produtividade (0.696);
- As normas da organização são comunicadas de forma clara a todos os funcionários (0.512).

Neste factor, a variável “A avaliação do desempenho revela a minha real produtividade” apresenta a maior carga factorial (0.696), daí que este factor passa a designar-se por: **“Plano de Carreira”**.

O **factor 8** apresenta as seguintes variáveis:

- As condições físicas (moveis, salas e outros) são adequados (0.605);
- Os critérios de promoção usados na organização são justas (0.599);
- Eu conheço as metas da organização (0.484);
- O meu salário, quando comparado com outras pessoas com formação equivalente a minha, está acima da média paga por outras organizações (0.432).

No ultimo factor, a primeira variável “As condições físicas (moveis, salas e outros) são adequados (0.605)” apresenta elevado valor da carga factorial, daí que passa a ser chamado **“Condições de Trabalho”**.

4.2.3 Análise de consistência interna dos factores

Testados os pressupostos, retidos e interpretados os factores, é em seguida analisada a consistência interna dos factores para devida validação. Para esse efeito foi calculado o coeficiente Alpha de Cronbach para cada factor.

Observando a tabela 4.6, verifica-se que os 8 factores apresentam coeficientes acima de 0.6, deste modo, são todos consistentes. Onde o factor 1 (Horário de Trabalho), factor 3 (Higiene e Segurança no Trabalho) apresentam boa consistência interna com o alpha de cronbach de 0.833 e 0.815 respectivamente; os factores 2 (Suporte Organizacional), factor 4 (Valorização de novas ideias e Comunicação), factor 5 (Trabalho de Equipe) e factor 7 (Plano de Carreira) apresentam uma consistência razoável com o alpha de cronbach de 0.715, 0.704, 0.729 e 0,704 respectivamente e, os factores 6 (Incentivos Institucionais) e factor 8 (Condições de Trabalho) apresentam fraca consistência interna com alpa de cronbach 0.629 e 0.615 respectivamente.

Tabela 4.6: Consistência interna dos factores

Componente	Alfa de Cronbach	Consistência Interna
1. Horário de Trabalho	0.833	Boa
2. Suporte Organizacional	0.715	Razoável
3. Higiene e Segurança no Trabalho	0.815	Boa
4. Valorização de novas ideias e Comunicação	0.714	Razoável
5. Trabalho de Equipa	0.729	Razoável
6. Incentivos Institucionais	0.629	Fraca
7. Plano de Carreira	0.704	Razoável
8. Condições de Trabalho	0.615	Fraca

O coeficiente Alpha de Cronbach, é influenciado pela correlação entre as variáveis e pelo seu número podendo acontecer que embora a correlação entre as variáveis seja fraca, o Alpha de Cronbach ser elevado e ao mesmo tempo indicar erradamente a consistência interna, por isso para saber o efeito de cada variável na consistência do factor avalia-se supondo a sua retirada no factor.

Assim, uma vez eliminada a variável “A organização faculta materiais de trabalho (esferográfica, papeis, uniforme e outros) ” no **factor 1**, o Alpha de Cronbach diminui de 0.833 para 0.729, devendo manter-se esta variável pelo que conclui-se que a consistência interna deste factor depende muito da variável “Organização faculta materiais de trabalho”.

Contudo, caso o Alpha aumentasse com a diminuição de uma variável, essa variável teria uma fraca correlação com os restantes dentro do factor, pelo que diminuindo-a aumentar-se-ia a consistência interna do factor que é o caso **factor 6** que removendo a variável “O sistema de turnos permite programar a minha vida particular” aumenta de 0.629 para 0.829.

Analogamente pode avaliar a consistência interna dos seis últimos factores, para o **2º factor** (Suporte Organizacional) com Alpha de Cronbach de 0.715 que é razoável, sugerindo assim a manutenção da variável “ A organização cumpre com as suas promessas” no factor a diminui a consistência interna razoavelmente para 0.704. O **3º factor** (Higiene e segurança no trabalho) associa um Alpha de Cronbach de 0.815 o que indica correlações razoáveis dentro do factor sugerindo assim a manutenção dessa variável, o **5º factor** (Trabalho de equipe) associa um Alpha de Cronbach de 0.729 que é

razoavel,sugerindo assim a manunção da variável “No processo de admissão, a organização informa de maneira realista as condições de trabalho, de carreira na organização” o que eleva a consistência interna boa para 0.835 enquanto o **8º factor** (Condições de trabalho) apresenta um Alpha de Cronbach fraca de 0.689.

V CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

5.1 CONCLUSÕES

As organizações estão buscando cada vez mais serem flexíveis, ágeis, eficazes e, visando agregar valor aos produtos ou serviços que oferecem aos clientes e à sociedade. Tal procedimento tem levado a uma série de medidas, entre as quais está a valorização do elemento humano neste sistema produtivo. Entende-se que cada organização tem como espelho para o mundo o seu quadro de funcionários, antes mesmo de seu produto ou serviço, onde a excelência de uma empresa é feita em grande parte pelo seu capital intelectual, sendo este seu principal ativo. Portanto, o modo como às pessoas são tratadas fazem com que elas ampliem ou limitem as forças e as fraquezas de uma organização.

Ao analisar os dados sócios demográficos, verificou-se que o sexo masculino superou o feminino, sendo 60.51% masculinos, de um total de 157 trabalhadores. Quanto ao estado civil, pode-se concluir que a maior parte dos trabalhadores são solteiros (33.76%) e 5.10% dos trabalhadores são viúvo(a); grande parte dos trabalhadores pertencem à secção da Loja com 22.9%, a secção de Direcção é que apresenta menor percentagem com 15.3% profissionais. Quanto ao tempo de serviço, pode-se concluir que cerca de 46.5% dos trabalhadores tem entre 5 a 10 anos de trabalho e 16.56% dos trabalhadores tem mais de 10 anos de serviços. Quanto à escolaridade, o ensino Basico sobressaiu aos demais, com 42.04% respondentes, seguido do ensino Primario, com 28.03% respondentes quanto a idade, a faixa etária mais predominante foi dos 25 a 35 anos idades com 45.65% e a menos predominante foi a dos que possuíam idades superiores a 46 anos com 7.64% concluindo-se deste modo que a maior parte dos trabalhadores das OP é jovem.

Quanto ao nível de satisfação da QVT dos trabalhadores das OP, 58.60% dos trabalhadores afirmaram sendo boa e 41.40% sendo mau, concluindo-se deste modo que o nível de satisfação da QVT dos trabalhadores das OP é boa. Quanto a relação nível de satisfação da QVT e anos de trabalho na instituição pode-se concluir que quanto maior for os anos de trabalho na instituição o nível de satisfação da QVT é boa e, quanto a relação nível de satisfação da QVT e nível de escolaridade pode-se concluir que quanto maior for o nível de escolaridade satisfeitos com o nível da QVT estão os trabalhadores.

As variáveis opinadas pelos funcionários como as que concorrem para o melhoramento do nível de satisfação da QVT por parte dos funcionários são várias, deste modo, a aplicação da

análise factorial e de componentes principais permitiu identificar entre vários os factores que influenciam para Qualidade de Vida no Trabalho no seio dos funcionários nomeadamente: Horário no trabalho, Suporte organizacional, Higiene e segurança no trabalho, Valorização de novas ideias e Comunicação, Trabalho de equipa, Incentivos institucionais, Plano de carreira e Condições de trabalho.

5.2 RECOMENDAÇÕES

Em função das constatações que foram feitas durante a realização deste estudo, recomenda-se:

- Desenvolver um programa de plano de carreira, para deixar claro aos funcionários as oportunidades de crescimento profissional.
- Incentivar os superiores a estimularem seus subordinados para trabalharem em equipa, objectivando criar um ambiente agradável entre todos os funcionários.
- Levantar em cada sector quais os equipamentos ou recursos não estão sendo adequados e propor melhorias, também rever o programa de acções educativas referentes a riscos de doenças e acidentes de trabalho, conscientizando os funcionários e evitando assim problemas futuros. Após revisto o programa, elaborar uma cartilha com as orientações básicas sobre cuidados para evitar acidentes de trabalho e riscos de doenças.
- Recomenda-se aos gestores das empresas que utilizem o método aqui apresentado para conhecer e monitorar o ambiente interno das instituições (ambiente laboral em todos os aspectos).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araújo, M. (2000). **Saúde da Família: Cuidados no Domicílio**. Revista Brasileira de Enfermagem, v53, Edição Especial, p.117 – 122.
- Chiavenato, I. (2009). **Recursos Humanos – O Capital Humano das Organizações**. 9ª Edição. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Costa, M. (2007). **Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Exploratório Junto dos Colaboradores do ISPU em Maputo** (Monografia de Licenciatura). Maputo: ISPU.
- Davis, K. e Newstrom, J. (1991). **Comportamento Humano no Trabalho**. México. McGram Hill.
- Fachel, J. M. G. (1976). **Manual de Formação de Facilitadores**. Educação e Aconselhamento em Sexualidade, Saúde, Direitos Reprodutivos e HIV/SIDA para Adolescentes e Jovens. Maputo
- Fernandes, E. (1996). **Qualidade de Vida no Trabalho – Como Medir para Melhorar**. Bahia: Casa da Qualidade.
- França, A. C. L. (1996). **Indicadores Empresariais de Qualidade de Vida no Trabalho: Esforço Empresarial e Satisfação dos Empregados no Ambiente de Manufaturas com Certificação ISSO 9000**. (Tese de Doutorado). São Paulo: Universidade de São Paulo.
- Gomes, D. e Borba, D. (2011). **Motivação no Trabalho**. In D. Gomes (cood.) Psicologia das Organizações, do Trabalho e dos Recursos Humanos (pp.241 – 319). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Gujarati, D. N. (2005). **Econometria Básica**. 3ª Edição, Editora Filanda, Markon Book. São Paulo. Brasil.
- Hair et al. (2005). **Análise Multivariado de Dados**. 5ª Edição, Porto Alegre. Brasil.
- Hill, M. (2005). **Investigação por Questionário**. 2ª Edição. Lisboa. Portugal
- Kazmier, L. (2007). **Estatística Aplicada á Administração e Economia**. 4ª Edição. Porto Alegre: Bookman.
- Kaiser, H. F. (1958). **Little Jiffy Mark IV**. Educational and Psychological Measuremet

- Lopes, T. V. M. (1980). **Motivação no Trabalho**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.
- Maroco, J. (2007). **Análise Estatística com a Utilização do SPSS**. 3ª Edição. Lisboa.
- Marques, A. e Paiva, K. (1999). Público X Privado: **Qualidade de Vida, Stress e Situação de Trabalho de Professores de Instituições de Ensino Superior** (Dissertação de Mestrado).
- Marques, et al. (2003). **Qualidade de Vida e Estresse no Trabalho em um Grande Cooperação de Polícia Militar**. São Paulo. Brasil.
- Matos, F. G. (1997). **Fator QF – Ciclo de Felicidade no Trabalho**. São Paulo: Markon Book.
- Melo, S. M. (2007). **Qualidade de Vida no Trabalho no Instituto Nacional de Acção Social – Órgão Central** (Monografia de Licenciatura). Maputo: ESCJS/ISPU.
- Muchinsky, P. M. (2004). **Psicologia Organizacional**. 7ª Edição. São Paulo: Pioneira. Thomson Learning.
- Neto et al. (2007). **Avaliação da Melhoria de Vida no Trabalho com a Implementação do Nível 2 do Modelo SW-CMM**. Brasília: Universidade Católica de Brasília.
- Neves et al. (2001). **Manual de Psicossociologia das Organizações**. Lisboa: McGraw – Hill.
- Parruque, P. L. (2006). **A Liderança e o seu Impacto no Clima Organizacional**: Conselho Municipal de Maputo (Monografia de Licenciatura). Maputo: ESCJS/ISPU.
- Pestana, M. H. e Gageiro, J. N. (2005). **Análise de Dados para Ciências Sociais: A Complementaridade do SPSS**. 5ª Edição, 687pp. Lisboa, Editora Silabo.
- Petroski, E. D. (2007). **Antropometria Técnicas e Padronizações**. Blumenau: Nova Letra.
- Quechá, M. E. (2006). **Impacto das Condições de Higiene e Segurança do Trabalho sobre a Satisfação dos Trabalhadores: O Caso da LAM – Linhas Aéreas de Moçambique** (Monografia de Licenciatura). Maputo: ESCJS/ISPU.
- Reis, E. (2001). **Estatística Multivariada Aplicada à Gestão**. 6ª Edição. Lisboa. Portugal.

Rodrigues, M. V. C. (1994). **Qualidade de Vida no Trabalho – Evolução e Análise no Nível Gerencial**. Rio de Janeiro: Vozes.

Rodrigues, A. (2007). **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6ª Edição. São Paulo.

Serra, A. C. F. (2006). **Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho: Um Estudo Comparativo entre o Corpo Docente de Instituições Públicas e Privadas de Moçambique** (Dissertação de Mestrado). Maputo: CEPPA/ISPU.

Souza, S. D. (2001). **Qualidade de Vida de Professores Universitários em fase de Mestrado** (Dissertação de Mestrado). Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina.

Silva, J. J. (2001). **Satisfação no Trabalho: Percepção dos Gestores e Gestoras de Escolas Secundárias Públicas no Norte de Portugal**. Gestão em Acção.

Silveria, D. X e Moreira, F. G. (2006). **Panora Actual de Drogas e Dependencias**. São Paulo

Stefano et al (2006). **Satisfação da Qualidade de Vida com Relação aos Factores Biopsicossociais e Organizacionais: Um Estudo Comparativo entre Docentes das Universidades Públicas e Privadas**. FEA-USP/Unicentro, Guarapuava.

Weiss, D. (1991). **Motivação e Resultado – Como Obter o Melhor de sua Equipe**. São Paulo: Nobel.

Zwick, F, W. e Velier, W. F. (1986). **Comparison of five rules for determining the number of components to retain**. *Psychological Bulletin*

ANEXOS

ANEXO I

Tabela 1A: Comunalidades

Communalities		
	Initial	Extraction
Eu considero justo o meu salário em relação as funções que desempenho na instituição	1,000	,730
Eu considero que o meu salário é adequado comparado com os dos outros colegas com nível de escolaridade equivalente ao meu	1,000	,637
O meu salário, tendo em consideração as actividades que desenvolvo no meu cargo está acima da média paga por outras organizações	1,000	,621
O meu salário, quando comparado com outras pessoas com formação escolar equivalente á minha, está acima da média paga por outras organizações	1,000	,612
A avaliação do desempenho revela a minha real produtividade	1,000	,674
Os critérios de promoção usados na organização são justos	1,000	,587
As pessoas na organização são avaliadas de forma justa	1,000	,719
A avaliação do desempenho na organização contribui para orientar a minha carreira	1,000	,622
Os funcionários competentes são promovidos na organização	1,000	,696
A organização toma providências para resolver dificuldades inerentes ao desempenho	1,000	,679
A organização valoriza novas ideias	1,000	,590
A organização cumpre as suas promessas	1,000	,678
A organização dinamiza e moderniza os processos de trabalho	1,000	,716
A organização preocupa-se com higiene e segurança no trabalho	1,000	,708
A organização faculta materiais de trabalho (esferográficas, papeis, uniforme e outros)	1,000	,780
As condições físicas (móveis, salas e outros) são adequadas	1,000	,472
No processo de admissão, a organização informa de maneira realista as condições de trabalho, de carreira na organização	1,000	,565
As normas da organização são comunicadas de forma clara a todos os funcionários	1,000	,686
Eu conheço as metas da organização	1,000	,645
Na organização, a informação é clara e precisa sobre as tarefas a efectuar	1,000	,746
Sou informado sobre as principais decisões que afectam o meu trabalho	1,000	,426
Na organização há espaço para novas ideias, sugestões e críticas	1,000	,608
Na organização as minhas preocupações pessoais são bem acolhidas	1,000	,581
Na organização os funcionários trabalham cooperando com os colegas	1,000	,668
Existe muito respeito e confiança entre colegas	1,000	,649
O sistema de turnos permite programar a minha vida particular	1,000	,494
Os colegas que me substituem no final do meu período de trabalho são pontuais	1,000	,692

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabela 2A: Matriz das componentes depois da rotação

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Eu considero justo o meu salário em relação as funções que desempenho na instituição	,705							
Eu considero que o meu salário é adequado comparado com os dos outros colegas com nível de escolaridade equivalente ao meu						,772		
O meu salário, tendo em consideração as actividades que desenvolvo no meu cargo está acima da média paga por outras organizações						,675		
O meu salário, quando comparado com outras pessoas com formação escolar equivalente á minha, está acima da média paga por outras								,432
A avaliação do desempenho revela a minha real produtividade							,696	
Os critérios de promoção usados na organização são justos								,599
As pessoas na organização são avaliadas de forma justa			,746					
A avaliação do desempenho na organização contribui para orientar a minha carreira					,614			
Os funcionários competentes são promovidos na organização		,743						
A organização toma providências para resolver dificuldades inerentes ao desempenho		,760						
A organização valoriza novas ideias				,721				
A organização cumpre as suas promessas		,503						
A organização dinamiza e moderniza os processos de trabalho			,578					
A organização preocupa-se com higiene e segurança no trabalho			,785					
A organização faculta materiais de trabalho (esferográficas, papeis, uniforme e outros)	,521							
As condições físicas (móveis, salas e outros) são adequadas								,605
No processo de admissão, a organização informa de maneira realista as condições de trabalho, de carreira na organização					,530			
As normas da organização são comunicadas de forma clara a todos os funcionários							,512	
Eu conheço as metas da organização								,484
Na organização, a informação é clara e precisa sobre as tarefas a efectuar		,678						
Sou informado sobre as principais decisões que afectam o meu trabalho				,582				
Na organização há espaço para novas ideias, sugestões e críticas	,701							
Na organização as minhas preocupações pessoais são bem acolhidas			,564					
Na organização os funcionários trabalham cooperando com os colegas	,604							
Existe muito respeito e confiança entre colegas					,717			
O sistema de turnos permite programar a minha vida particular						,258		
Os colegas que me substituem no final do meu período de trabalho são pontuais	,784							
Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.								
a. Rotation converged in 10 iterations.								

Tabela 3A: Valores próprios e variância explicada

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,811	17,817	17,817	4,811	17,817	17,817	3,154	11,681	11,681
2	2,515	9,314	27,131	2,515	9,314	27,131	2,482	9,191	20,873
3	1,815	6,722	33,853	1,815	6,722	33,853	2,340	8,668	29,541
4	1,707	6,322	40,175	1,707	6,322	40,175	1,981	7,336	36,877
5	1,524	5,644	45,819	1,524	5,644	45,819	1,868	6,918	43,795
6	1,327	4,913	51,733	1,327	4,913	51,733	1,478	5,472	51,267
7	1,236	4,579	55,312	1,236	4,579	55,312	1,425	5,279	58,547
8	1,204	4,461	66,772	1,204	4,461	66,772	1,411	5,226	64,572
9	0,943	3,427	68,999						
10	0,936	3,468	67,467						
11	0,898	3,326	70,794						
12	0,858	3,179	73,972						
13	0,783	2,902	76,874						
14	0,722	2,673	79,547						
15	0,660	2,446	81,993						
16	0,612	2,266	84,259						
17	0,563	2,085	86,344						
18	0,532	1,971	88,315						
19	0,476	1,763	90,078						
20	0,451	1,669	91,747						
21	0,397	1,469	93,216						
22	0,388	1,437	94,653						
23	0,364	1,348	96,001						
24	0,336	1,246	97,246						
25	0,315	1,168	98,415						
26	0,248	0,919	99,334						
27	0,180	0,666	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

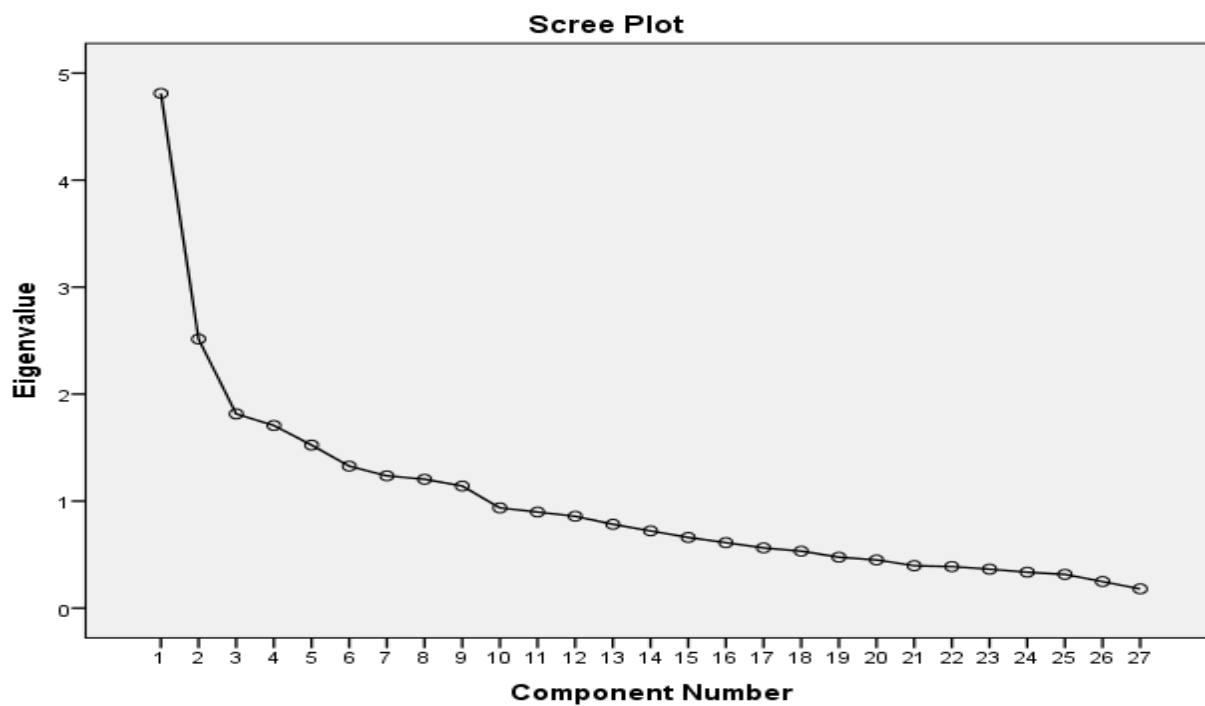


Gráfico 1: Scree Plot

ANEXO II

QUESTIONÁRIO SOBRE ESTUDO DA QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO DOS FUNCIONÁRIOS DAS ORGANIZAÇÕES PELEMBE NA CIDADE DE MAPUTO

O presente questionário pretende recolher informações sobre a qualidade de vida no trabalho dos funcionários das Organizações Pelembe na Cidade de Maputo. Este trabalho é de carácter académico para a culminação do curso no grau de Licenciatura em Estatística na UEM. A sua opinião é de extrema importância para a realização deste trabalho, desde já agradecer a sua disponibilidade e a sua opinião. Como forma de respeitar os padrões de ética e assegurar a confiabilidade, os funcionários não serão identificados no questionário, assim como não serão identificados no relatório final da investigação.

IDENTIFICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO E DO INQUIRIDOR

DATA ___/___/___

Nº DO

QUESTIONÁRIO _____

I SECÇÃO

1.DADOS SOCIOS-DEMOGRÁFICOS DOS FUNCIONÁRIOS

1.1. Sexo do funcionário

A – Masculino ____

B – Feminino ____

1.2. Estado Civil

A – Solteiro ____ B – Casado (a) ____

C – Viúvo(a) ____ D – Divorciado(a) ____

E – Separado (a) ____

1.3. Faixa Etária

A – Menos de 25 anos ____

B - De 25 a 35 anos ____

C – De 36 a 45 anos ____

D – Mais de 46 anos ____

1.4. Nível de escolaridade

A – Primário ____

B – Básico ____

C – Médio ____

D – Superior ____

1.5. Anos de trabalho nesta instituição

A – Menos de 5 anos ____

B – De 5 a 10 anos ____

C – Mais de 10 anos ____

1.6. Secção ou sector

A – Armazém ____

B – Direcção ____

C – Loja ____

D – Talho ____

E – Transportes ____

II SECÇÃO

Avalie o seu grau de concordância com as questões abaixo assinalando com “X” apenas o número que corresponde a sua opção, utilizando a seguinte escala de avaliação, **1.Discordo plenamente, 2.Discordo, 3.Nao discordo e nem concordo, 4.Concordo, 5.Concordo plenamente.**

1.Qual é o seu grau de concordância em relação a remuneração?

1.1	Eu considero justo o meu salário em relação as funções que desempenho na instituição.	1	2	3	4	5
1.2	Eu considero que o meu salário é adequado quando comparado com os dos outros colegas com o nível de escolaridade equivalente ao meu.	1	2	3	4	5
1.3	O meu salário, tendo em consideração as actividades que desenvolvo no meu cargo está acima da média paga por outras organizações.	1	2	3	4	5
1.4	O meu salário, quando comparado com outras pessoas com formação escolar equivalente á minha, está acima da média paga por outras organizações.	1	2	3	4	5

2.Qual é o seu cargo de concordância em relação ao plano de carreira?

2.1	A avaliação do desempenho revela a minha real produtividade.	1	2	3	4	5
2.2	Os critérios de promoção usados na organização são justos.	1	2	3	4	5
2.3	As pessoas na organização são avaliadas de forma justa.	1	2	3	4	5
2.4	A avaliação do desempenho na organização contribui para orientar a minha carreira.	1	2	3	4	5
2.5	Os funcionários competentes são promovidos na organização.	1	2	3	4	5

3.Qual é o seu grau de concordância em relação ao suporte organizacional?

3.1	A organização toma providências para resolver dificuldades inerentes ao desempenho.	1	2	3	4	5
3.2	A organização valoriza novas ideias.	1	2	3	4	5
3.3	A organização cumpre as suas promessas.	1	2	3	4	5
3.4	A organização dinamiza e moderniza os processos de trabalho.	1	2	3	4	5

4.Qual é o seu grau de concordância em relação as condições de trabalho?

4.1	A organização preocupa-se com a higiene e segurança no trabalho.	1	2	3	4	5
4.2	A organização fornece materiais de trabalho (esferográficas, uniforme, papéis e outros).	1	2	3	4	5
4.3	As condições físicas (móveis, salas e outros) são adequadas.	1	2	3	4	5

5.Qual é o seu grau de concordância em relação a comunicação?

5.1	No processo de admissão, a organização informa de maneira realista as condições de trabalho, de carreira na organização.	1	2	3	4	5
5.2	As normas da organização são comunicadas de forma clara a todos os funcionários.	1	2	3	4	5
5.3	Eu conheço as metas da organização.	1	2	3	4	5
5.4	Na organização, a informação é clara e precisa sobre as tarefas a efectuar.	1	2	3	4	5
5.5	Sou informado sobre as principais decisões que afectam o meu trabalho.	1	2	3	4	5
5.6	Na organização há espaço para novas ideias, sugestões e críticas.	1	2	3	4	5
5.7	Na organização as minhas preocupações pessoais são bem acolhidas.	1	2	3	4	5

6.Qua é o seu grau de concordância em relação ao trabalho de equipa?

6.1	Na organização os funcionários trabalham cooperando com os colegas.	1	2	3	4	5
6.2	Existe muito respeito e confiança entre colegas.	1	2	3	4	5

7.Qual o seu grau de concordância em relação ao horário de trabalho?

7.1	O sistema de turnos permite programar a minha vida particular.	1	2	3	4	5
7.2	Os colegas que me substituem no final do meu período de trabalho são pontuais.	1	2	3	4	5

Muito obrigado pela atenção dispensada!