

```

FILTER OFF.
USE ALL.
EXECUTE.
FILTER OFF.
USE ALL.
EXECUTE.
FREQUENCIES VARIABLES=Q1_M Q2_M Q3_M Q4_M Q5_M Q6_M Q7_M Q8_M Q9_M Q10_M Q1
1_M Q12_M Q13_M Q14_M Q15_M Q16_M Q17_M Q18_M Q19_M Q20_M Q21_M Q22_M Q23_M
Q24_M Q1_S Q2_S Q3_S Q4_S Q5_S Q6_S Q7_S Q8_S Q9_S Q10_S Q11_S Q12_S Q13_S
Q14_S Q15_S Q16_S Q17_S Q18_S
Q19_S Q20_S Q21_S Q22_S Q23_S
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

[DataSet1] C:\Documents and Settings\-\Os meus documentos\MESTRADO\SPSS\Análise2\DADOS_QUEST.sav0.sav

Statistics

		Sinto-me motivado(a) no meu local de trabalho.	Sinto que os meus colegas estão motivados no local de trabalho.	Os meus superiores hierárquicos influenciam os meus níveis de motivação.	A minha motivação deriva directamente do relacionament o com os meus colegas .	O trabalho que realizo influencia os meus níveis de motivação.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Gosto do tipo de tarefas que me estão atribuídas.	Sinto-me motivado para realizar um trabalho de qualidade.	Se tivesse mais recompensas profissionais, sentir-me-ia mais motivado (a).	Os recursos físicos do meu local de trabalho são fonte de motivação.	A experiência profissional faz-me sentir motivado.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Com mais autonomia seria mais eficaz no meu trabalho.	Gosto de dar o meu melhor pela instituição, mesmo sem me ser solicitado.	A definição de objectivos leva-me a trabalhar com mais afinco.	O meu nível de motivação aumentou desde que foi implementado o sistema de avaliação SIADAP na Instituição.	Constato que os níveis de participação em termos de decisões operacionais aumentaram no que diz respeito à minha unidade orgânica, desde que foi implementado o SIADAP.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Sinto que o sistema de avaliação do desempenho tem, por vezes, desmotivado as dinâmicas de trabalho em equipa.	O sistema de comunicação interna tornou-se mais eficaz desde que a Instituição gere as suas actividades numa perspectiva de gestão por objectivos.	Acredito que desempenhos individuais de qualidade contribuirão para Instituições de qualidade e de excelência.	Por vezes sinto-me desmotivado (a) devido à pressão inerente ao cumprimento dos prazos de cada objectivo.	O sistema de avaliação do desempenho aumentou significativamente o grau de formalismo (burocracia) na organização.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Após a implementação do sistema de avaliação do desempenho aumentaram os níveis de compromisso com o serviço e com a Instituição.	O meu papel na Organização ficou muito mais claro desde a implementação do sistema de avaliação do desempenho.	Sinto que existe sentido de justiça e equilíbrio na atribuição das classificações.	Se estiver mais motivado produzo mais e com maior qualidade.	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto-avaliação.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		Classificação atribuída.	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.
N	Valid	110	110	110	110	110
	Missing	0	0	0	0	0

Statistics

		As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.
N	Valid	110	110
	Missing	0	0

Frequency Table

Sinto-me motivado(a) no meu local de trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	,9	,9	,9
	Discordo	3	2,7	2,7	3,6
	Discordo ligeiramente/um pouco	8	7,3	7,3	10,9
	Não sei/estou indeciso (a)	12	10,9	10,9	21,8
	Concordo ligeiramente/um pouco	29	26,4	26,4	48,2
	Concordo	48	43,6	43,6	91,8
	Concordo totalmente	9	8,2	8,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sinto que os meus colegas estão motivados no local de trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	,9	,9	,9
	Discordo	8	7,3	7,3	8,2
	Discordo ligeiramente/um pouco	17	15,5	15,5	23,6
	Não sei/estou indeciso (a)	28	25,5	25,5	49,1
	Concordo ligeiramente/um pouco	30	27,3	27,3	76,4
	Concordo	22	20,0	20,0	96,4
	Concordo totalmente	4	3,6	3,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Os meus superiores hierárquicos influenciam os meus níveis de motivação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	2	1,8	1,8	1,8
	Discordo	4	3,6	3,6	5,5
	Discordo ligeiramente/um pouco	7	6,4	6,4	11,8
	Não sei/estou indeciso (a)	9	8,2	8,2	20,0
	Concordo ligeiramente/um pouco	28	25,5	25,5	45,5
	Concordo	42	38,2	38,2	83,6
	Concordo totalmente	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

A minha motivação deriva directamente do relacionamento com os meus colegas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	8	7,3	7,3	7,3
	Discordo	8	7,3	7,3	14,5
	Discordo ligeiramente/um pouco	19	17,3	17,3	31,8
	Não sei/estou indeciso (a)	12	10,9	10,9	42,7
	Concordo ligeiramente/um pouco	21	19,1	19,1	61,8
	Concordo	35	31,8	31,8	93,6
	Concordo totalmente	7	6,4	6,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O trabalho que realizo influencia os meus níveis de motivação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	,9	,9	,9
	Discordo	3	2,7	2,7	3,6
	Discordo ligeiramente/um pouco	2	1,8	1,8	5,5
	Não sei/estou indeciso (a)	8	7,3	7,3	12,7
	Concordo ligeiramente/um pouco	14	12,7	12,7	25,5
	Concordo	61	55,5	55,5	80,9
	Concordo totalmente	21	19,1	19,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Gosto do tipo de tarefas que me estão atribuídas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	3	2,7	2,7	2,7
	Discordo ligeiramente/um pouco	3	2,7	2,7	5,5
	Não sei/estou indeciso (a)	6	5,5	5,5	10,9
	Concordo ligeiramente/um pouco	16	14,5	14,5	25,5
	Concordo	59	53,6	53,6	79,1
	Concordo totalmente	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sinto-me motivado para realizar um trabalho de qualidade.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	1	,9	,9	,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	7	6,4	6,4	7,3
	Não sei/estou indeciso (a)	8	7,3	7,3	14,5
	Concordo ligeiramente/um pouco	14	12,7	12,7	27,3
	Concordo	50	45,5	45,5	72,7
	Concordo totalmente	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Se tivesse mais recompensas profissionais, sentir-me-ia mais motivado(a).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	3	2,7	2,7	2,7
	Discordo	1	,9	,9	3,6
	Discordo ligeiramente/um pouco	4	3,6	3,6	7,3
	Não sei/estou indeciso (a)	6	5,5	5,5	12,7
	Concordo ligeiramente/um pouco	12	10,9	10,9	23,6
	Concordo	32	29,1	29,1	52,7
	Concordo totalmente	52	47,3	47,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Os recursos físicos do meu local de trabalho são fonte de motivação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	5	4,5	4,5	4,5
	Discordo	7	6,4	6,4	10,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	16	14,5	14,5	25,5
	Não sei/estou indeciso (a)	18	16,4	16,4	41,8
	Concordo ligeiramente/um pouco	31	28,2	28,2	70,0
	Concordo	27	24,5	24,5	94,5
	Concordo totalmente	6	5,5	5,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

A experiência profissional faz-me sentir motivado.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo ligeiramente/um pouco	4	3,6	3,6	3,6
	Não sei/estou indeciso (a)	5	4,5	4,5	8,2
	Concordo ligeiramente/um pouco	14	12,7	12,7	20,9
	Concordo	67	60,9	60,9	81,8
	Concordo totalmente	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Com mais autonomia seria mais eficaz no meu trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	,9	,9	,9
	Discordo	8	7,3	7,3	8,2
	Discordo ligeiramente/um pouco	8	7,3	7,3	15,5
	Não sei/estou indeciso (a)	11	10,0	10,0	25,5
	Concordo ligeiramente/um pouco	33	30,0	30,0	55,5
	Concordo	37	33,6	33,6	89,1
	Concordo totalmente	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Gosto de dar o meu melhor pela instituição, mesmo sem me ser solicitado.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo	1	,9	,9	,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	1	,9	,9	1,8
	Não sei/estou indeciso (a)	4	3,6	3,6	5,5
	Concordo ligeiramente/um pouco	5	4,5	4,5	10,0
	Concordo	42	38,2	38,2	48,2
	Concordo totalmente	57	51,8	51,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

A definição de objectivos leva-me a trabalhar com mais afinco.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	9	8,2	8,2	8,2
	Discordo	14	12,7	12,7	20,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	21	19,1	19,1	40,0
	Não sei/estou indeciso (a)	11	10,0	10,0	50,0
	Concordo ligeiramente/um pouco	30	27,3	27,3	77,3
	Concordo	20	18,2	18,2	95,5
	Concordo totalmente	5	4,5	4,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O meu nível de motivação aumentou desde que foi implementado o sistema de avaliação SIADAP na Instituição.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	23	20,9	20,9	20,9
	Discordo	22	20,0	20,0	40,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	27	24,5	24,5	65,5
	Não sei/estou indeciso (a)	15	13,6	13,6	79,1
	Concordo ligeiramente/um pouco	15	13,6	13,6	92,7
	Concordo	7	6,4	6,4	99,1
	Concordo totalmente	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Constato que os níveis de participação em termos de decisões operacionais aumentaram no que diz respeito à minha unidade orgânica, desde que foi implementado o SIADAP.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo totalmente	12	10,9	10,9	10,9
Discordo	18	16,4	16,4	27,3
Discordo ligeiramente/um pouco	16	14,5	14,5	41,8
Não sei/estou indeciso (a)	30	27,3	27,3	69,1
Concordo ligeiramente/um pouco	18	16,4	16,4	85,5
Concordo	15	13,6	13,6	99,1
Concordo totalmente	1	,9	,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Sinto que o sistema de avaliação do desempenho tem, por vezes, desmotivado as dinâmicas de trabalho em equipa.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo totalmente	4	3,6	3,6	3,6
Discordo	11	10,0	10,0	13,6
Discordo ligeiramente/um pouco	11	10,0	10,0	23,6
Não sei/estou indeciso (a)	14	12,7	12,7	36,4
Concordo ligeiramente/um pouco	21	19,1	19,1	55,5
Concordo	32	29,1	29,1	84,5
Concordo totalmente	17	15,5	15,5	100,0
Total	110	100,0	100,0	

O sistema de comunicação interna tornou-se mais eficaz desde que a Instituição gere as suas actividades numa perspectiva de gestão por objectivos.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Discordo totalmente	10	9,1	9,1	9,1
Discordo	15	13,6	13,6	22,7
Discordo ligeiramente/um pouco	10	9,1	9,1	31,8
Não sei/estou indeciso (a)	27	24,5	24,5	56,4
Concordo ligeiramente/um pouco	26	23,6	23,6	80,0
Concordo	20	18,2	18,2	98,2
Concordo totalmente	2	1,8	1,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Acredito que desempenhos individuais de qualidade contribuirão para Instituições de qualidade e de excelência.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	4	3,6	3,6	3,6
	Discordo	7	6,4	6,4	10,0
	Discordo ligeiramente/um pouco	6	5,5	5,5	15,5
	Não sei/estou indeciso (a)	19	17,3	17,3	32,7
	Concordo ligeiramente/um pouco	18	16,4	16,4	49,1
	Concordo	36	32,7	32,7	81,8
	Concordo totalmente	20	18,2	18,2	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Por vezes sinto-me desmotivado(a) devido à pressão inerente ao cumprimento dos prazos de cada objectivo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	3	2,7	2,7	2,7
	Discordo	27	24,5	24,5	27,3
	Discordo ligeiramente/um pouco	10	9,1	9,1	36,4
	Não sei/estou indeciso (a)	13	11,8	11,8	48,2
	Concordo ligeiramente/um pouco	27	24,5	24,5	72,7
	Concordo	22	20,0	20,0	92,7
	Concordo totalmente	8	7,3	7,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O sistema de avaliação do desempenho aumentou significativamente o grau de formalismo (burocracia) na organização.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	1	,9	,9	,9
	Discordo	11	10,0	10,0	10,9
	Discordo ligeiramente/um pouco	6	5,5	5,5	16,4
	Não sei/estou indeciso (a)	18	16,4	16,4	32,7
	Concordo ligeiramente/um pouco	25	22,7	22,7	55,5
	Concordo	36	32,7	32,7	88,2
	Concordo totalmente	13	11,8	11,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Após a implementação do sistema de avaliação do desempenho aumentaram os níveis de compromisso com o serviço e com a Instituição.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	11	10,0	10,0	10,0
	Discordo	16	14,5	14,5	24,5
	Discordo ligeiramente/um pouco	11	10,0	10,0	34,5
	Não sei/estou indeciso (a)	21	19,1	19,1	53,6
	Concordo ligeiramente/um pouco	23	20,9	20,9	74,5
	Concordo	27	24,5	24,5	99,1
	Concordo totalmente	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O meu papel na Organização ficou muito mais claro desde a implementação do sistema de avaliação do desempenho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	13	11,8	11,8	11,8
	Discordo	23	20,9	20,9	32,7
	Discordo ligeiramente/um pouco	20	18,2	18,2	50,9
	Não sei/estou indeciso (a)	20	18,2	18,2	69,1
	Concordo ligeiramente/um pouco	20	18,2	18,2	87,3
	Concordo	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Sinto que existe sentido de justiça e equilíbrio na atribuição das classificações.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	21	19,1	19,1	19,1
	Discordo	21	19,1	19,1	38,2
	Discordo ligeiramente/um pouco	19	17,3	17,3	55,5
	Não sei/estou indeciso (a)	18	16,4	16,4	71,8
	Concordo ligeiramente/um pouco	17	15,5	15,5	87,3
	Concordo	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Se estiver mais motivado produzo mais e com maior qualidade.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Discordo totalmente	2	1,8	1,8	1,8
	Discordo	4	3,6	3,6	5,5
	Discordo ligeiramente/um pouco	1	,9	,9	6,4
	Não sei/estou indeciso (a)	5	4,5	4,5	10,9
	Concordo ligeiramente/um pouco	8	7,3	7,3	18,2
	Concordo	36	32,7	32,7	50,9
	Concordo totalmente	54	49,1	49,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Com as pessoas que me relaciono e que convivo.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	1	,9	,9	,9
	Algo insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	10,9
	Não sei/estou indeciso (a)	7	6,4	6,4	17,3
	Algo satisfeito(a)	24	21,8	21,8	39,1
	Satisfeito	55	50,0	50,0	89,1
	Totalmente satisfeito(a)	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Insatisfeito(a)	5	4,5	4,5	4,5
	Algo insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	10,9
	Não sei/estou indeciso (a)	3	2,7	2,7	13,6
	Algo satisfeito(a)	16	14,5	14,5	28,2
	Satisfeito	49	44,5	44,5	72,7
	Totalmente satisfeito(a)	30	27,3	27,3	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Insatisfeito(a)	1	,9	,9	,9
	Algo insatisfeito(a)	12	10,9	10,9	11,8
	Não sei/estou indeciso (a)	7	6,4	6,4	18,2
	Algo satisfeito(a)	16	14,5	14,5	32,7
	Satisfeito	60	54,5	54,5	87,3
	Totalmente satisfeito(a)	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	22	20,0	20,0	20,0
	Insatisfeito(a)	22	20,0	20,0	40,0
	Algo insatisfeito(a)	25	22,7	22,7	62,7
	Não sei/estou indeciso (a)	8	7,3	7,3	70,0
	Algo satisfeito(a)	16	14,5	14,5	84,5
	Satisfeito	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	18	16,4	16,4	16,4
	Insatisfeito(a)	21	19,1	19,1	35,5
	Algo insatisfeito(a)	28	25,5	25,5	60,9
	Não sei/estou indeciso (a)	12	10,9	10,9	71,8
	Algo satisfeito(a)	16	14,5	14,5	86,4
	Satisfeito	15	13,6	13,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	1	,9	,9	,9
	Insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	6,4
	Algo insatisfeito(a)	16	14,5	14,5	20,9
	Não sei/estou indeciso (a)	7	6,4	6,4	27,3
	Algo satisfeito(a)	31	28,2	28,2	55,5
	Satisfeito	37	33,6	33,6	89,1
	Totalmente satisfeito(a)	12	10,9	10,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Existência de um sistema de avaliação do desempenho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	5	4,5	4,5	4,5
	Insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	14,5
	Algo insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	24,5
	Não sei/estou indeciso (a)	31	28,2	28,2	52,7
	Algo satisfeito(a)	28	25,5	25,5	78,2
	Satisfeito	24	21,8	21,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	5,5
	Insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	11,8
	Algo insatisfeito(a)	13	11,8	11,8	23,6
	Não sei/estou indeciso (a)	31	28,2	28,2	51,8
	Algo satisfeito(a)	29	26,4	26,4	78,2
	Satisfeito	23	20,9	20,9	99,1
	Totalmente satisfeito(a)	1	,9	,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	18	16,4	16,4	16,4
	Insatisfeito(a)	19	17,3	17,3	33,6
	Algo insatisfeito(a)	19	17,3	17,3	50,9
	Não sei/estou indeciso (a)	23	20,9	20,9	71,8
	Algo satisfeito(a)	13	11,8	11,8	83,6
	Satisfeito	18	16,4	16,4	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Processo de definição de objectivos individuais.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	5,5
	Insatisfeito(a)	8	7,3	7,3	12,7
	Algo insatisfeito(a)	14	12,7	12,7	25,5
	Não sei/estou indeciso (a)	27	24,5	24,5	50,0
	Algo satisfeito(a)	28	25,5	25,5	75,5
	Satisfeito	27	24,5	24,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Processo de auto-avaliação.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Totalmente insatisfeito(a)	4	3,6	3,6	3,6
	Insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	10,0
	Algo insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	20,0
	Não sei/estou indeciso (a)	24	21,8	21,8	41,8
	Algo satisfeito(a)	33	30,0	30,0	71,8
	Satisfeito	27	24,5	24,5	96,4
	Totalmente satisfeito(a)	4	3,6	3,6	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Classificação atribuída.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	8	7,3	7,3	7,3
Insatisfeito(a)	13	11,8	11,8	19,1
Algo insatisfeito(a)	15	13,6	13,6	32,7
Não sei/estou indeciso (a)	11	10,0	10,0	42,7
Algo satisfeito(a)	33	30,0	30,0	72,7
Satisfeito	23	20,9	20,9	93,6
Totalmente satisfeito(a)	7	6,4	6,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	5,5
Insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	11,8
Algo insatisfeito(a)	9	8,2	8,2	20,0
Não sei/estou indeciso (a)	23	20,9	20,9	40,9
Algo satisfeito(a)	26	23,6	23,6	64,5
Satisfeito	32	29,1	29,1	93,6
Totalmente satisfeito(a)	7	6,4	6,4	100,0
Total	110	100,0	100,0	

As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	13	11,8	11,8	11,8
Insatisfeito(a)	20	18,2	18,2	30,0
Algo insatisfeito(a)	21	19,1	19,1	49,1
Não sei/estou indeciso (a)	25	22,7	22,7	71,8
Algo satisfeito(a)	18	16,4	16,4	88,2
Satisfeito	12	10,9	10,9	99,1
Totalmente satisfeito(a)	1	,9	,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	4	3,6	3,6	3,6
Insatisfeito(a)	12	10,9	10,9	14,5
Algo insatisfeito(a)	21	19,1	19,1	33,6
Não sei/estou indeciso (a)	31	28,2	28,2	61,8
Algo satisfeito(a)	22	20,0	20,0	81,8
Satisfeito	20	18,2	18,2	100,0
Total	110	100,0	100,0	

O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	1	,9	,9	,9
Insatisfeito(a)	10	9,1	9,1	10,0
Algo insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	20,0
Não sei/estou indeciso (a)	20	18,2	18,2	38,2
Algo satisfeito(a)	30	27,3	27,3	65,5
Satisfeito	34	30,9	30,9	96,4
Totalmente satisfeito(a)	4	3,6	3,6	100,0
Total	110	100,0	100,0	

A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	6,4
Insatisfeito(a)	5	4,5	4,5	10,9
Algo insatisfeito(a)	13	11,8	11,8	22,7
Não sei/estou indeciso (a)	31	28,2	28,2	50,9
Algo satisfeito(a)	28	25,5	25,5	76,4
Satisfeito	23	20,9	20,9	97,3
Totalmente satisfeito(a)	3	2,7	2,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	6,4
Insatisfeito(a)	8	7,3	7,3	13,6
Algo insatisfeito(a)	19	17,3	17,3	30,9
Não sei/estou indeciso (a)	21	19,1	19,1	50,0
Algo satisfeito(a)	26	23,6	23,6	73,6
Satisfeito	27	24,5	24,5	98,2
Totalmente satisfeito(a)	2	1,8	1,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	3	2,7	2,7	2,7
Insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	9,1
Algo insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	14,5
Não sei/estou indeciso (a)	48	43,6	43,6	58,2
Algo satisfeito(a)	22	20,0	20,0	78,2
Satisfeito	23	20,9	20,9	99,1
Totalmente satisfeito(a)	1	,9	,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	3	2,7	2,7	2,7
Insatisfeito(a)	11	10,0	10,0	12,7
Algo insatisfeito(a)	10	9,1	9,1	21,8
Não sei/estou indeciso (a)	33	30,0	30,0	51,8
Algo satisfeito(a)	27	24,5	24,5	76,4
Satisfeito	24	21,8	21,8	98,2
Totalmente satisfeito(a)	2	1,8	1,8	100,0
Total	110	100,0	100,0	

O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	6,4
Insatisfeito(a)	15	13,6	13,6	20,0
Algo insatisfeito(a)	17	15,5	15,5	35,5
Não sei/estou indeciso (a)	19	17,3	17,3	52,7
Algo satisfeito(a)	25	22,7	22,7	75,5
Satisfeito	26	23,6	23,6	99,1
Totalmente satisfeito(a)	1	,9	,9	100,0
Total	110	100,0	100,0	

As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	3	2,7	2,7	2,7
Insatisfeito(a)	7	6,4	6,4	9,1
Algo insatisfeito(a)	8	7,3	7,3	16,4
Não sei/estou indeciso (a)	11	10,0	10,0	26,4
Algo satisfeito(a)	28	25,5	25,5	51,8
Satisfeito	43	39,1	39,1	90,9
Totalmente satisfeito(a)	10	9,1	9,1	100,0
Total	110	100,0	100,0	

Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Totalmente insatisfeito(a)	2	1,8	1,8	1,8
Insatisfeito(a)	6	5,5	5,5	7,3
Algo insatisfeito(a)	9	8,2	8,2	15,5
Não sei/estou indeciso (a)	30	27,3	27,3	42,7
Algo satisfeito(a)	29	26,4	26,4	69,1
Satisfeito	31	28,2	28,2	97,3
Totalmente satisfeito(a)	3	2,7	2,7	100,0
Total	110	100,0	100,0	