

FACTOR

```
/VARIABLES StdZ01 StdZ02 StdZ03 StdZ04 StdZ05 StdZ06 StdZ07 StdZ08 StdZ09
StdZ10 StdZ11 StdZ12 StdZ13 StdZ14 StdZ15 StdZ16 StdZ17 StdZ18 StdZ19 StdZ
20 StdZ21 StdZ22 StdZ23
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS StdZ01 StdZ02 StdZ03 StdZ04 StdZ05 StdZ06 StdZ07 StdZ08 StdZ09
StdZ10 StdZ11 StdZ12 StdZ13 StdZ14 StdZ15 StdZ16 StdZ17 StdZ18 StdZ19 StdZ2
0 StdZ21 StdZ22 StdZ23
/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG KMO REPR AIC EXTRACTION ROTATIO
N FSCORE
/FORMAT SORT
/PLOT EIGEN ROTATION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/CRITERIA ITERATE(25)
/ROTATION VARIMAX
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
```

## Factor Analysis

[DataSet1] C:\Users\user\Documents\Teses\Marina\DADOS\_QUEST\_Z\_marta.sav

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,0000000	1,00000000	110
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,0000000	1,00000000	110
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,0000000	1,00000000	110
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,0000000	1,00000000	110
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,0000000	1,00000000	110
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,0000000	1,00000000	110
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,0000000	1,00000000	110
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,0000000	1,00000000	110
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,0000000	1,00000000	110
Processo de definição de objectivos individuais.	,0000000	1,00000000	110
Processo de auto-avaliação.	,0000000	1,00000000	110
Classificação atribuída.	,0000000	1,00000000	110
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,0000000	1,00000000	110
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,0000000	1,00000000	110
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,0000000	1,00000000	110
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,0000000	1,00000000	110
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,0000000	1,00000000	110

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	Analysis N
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,0000000	1,00000000	110
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,0000000	1,00000000	110
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,0000000	1,00000000	110
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,0000000	1,00000000	110
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,0000000	1,00000000	110
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,0000000	1,00000000	110

### Correlation Matrix

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	1,000	,297	,635
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,297	1,000	,494
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,635	,494	1,000
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,011	,210	,070
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,105	,320	,095
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,045	,052	-,129
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,354	,271	,318
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,208	,271	,227
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,280	,296	,265
	Processo de definição de objectivos individuais.	,275	,475	,360
	Processo de auto-avaliação.	,351	,417	,337
	Classificação atribuída.	,127	,455	,223
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,314	,556	,316
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,245	,364	,258
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,204	,249	,194

Correlation Matrix

		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.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,011	,105	,045
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,210	,320	,052
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,070	,095	-,129
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	1,000	,731	,172
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,731	1,000	,201
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,172	,201	1,000
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,214	,406	,015
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,232	,349	,306
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,375	,582	,178
	Processo de definição de objectivos individuais.	,347	,485	,284
	Processo de auto-avaliação.	,175	,324	,190
	Classificação atribuída.	,240	,304	,262
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,224	,297	,266
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,421	,568	,229
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,448	,590	,324

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,354	,208	,280
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,271	,271	,296
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,318	,227	,265
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,214	,232	,375
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,406	,349	,582
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,015	,306	,178
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	1,000	,562	,525
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,562	1,000	,444
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,525	,444	1,000
	Processo de definição de objetivos individuais.	,545	,593	,593
	Processo de auto-avaliação.	,468	,476	,414
	Classificação atribuída.	,365	,430	,400
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,220	,373	,332
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,385	,315	,655
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,268	,412	,551

### Correlation Matrix

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,275	,351	,127
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,475	,417	,455
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,360	,337	,223
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,347	,175	,240
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,485	,324	,304
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,284	,190	,262
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,545	,468	,365
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,593	,476	,430
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,593	,414	,400
	Processo de definição de objectivos individuais.	1,000	,525	,568
	Processo de auto-avaliação.	,525	1,000	,454
	Classificação atribuída.	,568	,454	1,000
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,437	,404	,520
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,489	,379	,469
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,428	,341	,302

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,314	,245	,204
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,556	,364	,249
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,316	,258	,194
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,224	,421	,448
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,297	,568	,590
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,266	,229	,324
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,220	,385	,268
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,373	,315	,412
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,332	,655	,551
	Processo de definição de objectivos individuais.	,437	,489	,428
	Processo de auto- avaliação.	,404	,379	,341
	Classificação atribuída.	,520	,469	,302
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	1,000	,461	,256
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,461	1,000	,642
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,256	,642	1,000



### Correlation Matrix

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,239	,290	,365
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,329	,429	,397
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,168	,351	,348
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,249	,354	,303
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,328	,545	,520
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,255	,119	,244
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,331	,392	,433
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,277	,259	,536
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,292	,539	,565
	Processo de definição de objectivos individuais.	,377	,456	,558
	Processo de auto-avaliação.	,295	,300	,503
	Classificação atribuída.	,421	,272	,446
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,311	,302	,548
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,389	,574	,581
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,396	,630	,531

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,196	,257	,022
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,277	,193	,115
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,152	,086	-,024
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,300	,172	,147
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,556	,361	,268
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,282	,369	,360
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,333	,292	,194
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,419	,356	,477
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,452	,379	,243
	Processo de definição de objectivos individuais.	,461	,333	,333
	Processo de auto-avaliação.	,436	,502	,323
	Classificação atribuída.	,427	,349	,269
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,424	,387	,316
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,549	,473	,262
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,585	,518	,177

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,066	,211
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,136	,251
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,164	,144
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,235	,352
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,211	,370
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,201	,231
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,183	,227
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,351	,486
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,157	,360
	Processo de definição de objectivos individuais.	,258	,404
	Processo de auto-avaliação.	,154	,461
	Classificação atribuída.	,207	,388
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,107	,427
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,239	,357
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,229	,343

### Correlation Matrix

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,239	,329	,168
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,290	,429	,351
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,365	,397	,348
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,196	,277	,152
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,257	,193	,086
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,022	,115	-,024
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,066	,136	,164
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,211	,251	,144
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.		,001	,000

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,249	,328	,255
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,354	,545	,119
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,303	,520	,244
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,300	,556	,282
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,172	,361	,369
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,147	,268	,360
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,235	,211	,201
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,352	,370	,231
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,455	,137	,322

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,331	,277	,292
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,392	,259	,539
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,433	,536	,565
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,333	,419	,452
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,292	,356	,379
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,194	,477	,243
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,183	,351	,157
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,227	,486	,360
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,000	,015	,002

### Correlation Matrix

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,377	,295	,421
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,456	,300	,272
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,558	,503	,446
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,461	,436	,427
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,333	,502	,349
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,333	,323	,269
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,258	,154	,207
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,404	,461	,388
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,002	,000	,094

### Correlation Matrix

		Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	As oportunidades de formação e desenvolvime nto resultantes do processo de avaliação.	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,311	,389	,396
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,302	,574	,630
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,548	,581	,531
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,424	,549	,585
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,387	,473	,518
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,316	,262	,177
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,107	,239	,229
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,427	,357	,343
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,000	,005	,016



### Correlation Matrix

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	1,000	,391	,295
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,391	1,000	,499
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,295	,499	1,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,384	,439	,627
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,311	,251	,558
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,163	,094	,403
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,152	,202	,147
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,118	,128	,429
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,006	,001	,000

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,384	,311	,163
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,439	,251	,094
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,627	,558	,403
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	1,000	,711	,150
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,711	1,000	,270
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,150	,270	1,000
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,127	,148	,388
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,355	,434	,525
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,020	,003	,412

### Correlation Matrix

		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.
Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,152	,118
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,202	,128
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,147	,429
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,127	,355
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,148	,434
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,388	,525
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	1,000	,451
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,451	1,000
Sig. (1-tailed)	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,245	,013

### Correlation Matrix

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,001		,000
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,000	,000	
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,455	,014	,234
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,137	,000	,161
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,322	,295	,090
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,000	,002	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,015	,002	,009
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,002	,001	,003
	Processo de definição de objectivos individuais.	,002	,000	,000
	Processo de auto- avaliação.	,000	,000	,000
	Classificação atribuída.	,094	,000	,010
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,005	,000	,003
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,016	,004	,021

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,014	,000	,295
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,234	,161	,090
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.		,000	,036
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,000		,017
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,036	,017	
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,012	,000	,438
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,007	,000	,001
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,000	,000	,031
	Processo de definição de objectivos individuais.	,000	,000	,001
	Processo de auto-avaliação.	,033	,000	,024
	Classificação atribuída.	,006	,001	,003
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,009	,001	,002
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000	,000	,008
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,000	,000	,000

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,002	,002	,001
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,000	,009	,003
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,012	,007	,000
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,000	,000	,000
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,438	,001	,031
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.		,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,000		,000
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,000	,000	
	Processo de definição de objectivos individuais.	,000	,000	,000
	Processo de auto-avaliação.	,000	,000	,000
	Classificação atribuída.	,000	,000	,000
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,010	,000	,000
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000	,000	,000
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,002	,000	,000

### Correlation Matrix

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,000	,000	,000
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,000	,000	,010
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,000	,033	,006
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,000	,000	,001
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,001	,024	,003
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,000	,000	,000
	Processo de definição de objectivos individuais.		,000	,000
	Processo de auto- avaliação.	,000		,000
	Classificação atribuída.	,000	,000	
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000	,000	,000
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,000	,000	,001

### Correlation Matrix

		Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	As oportunidades de formação e desenvolvime nto resultantes do processo de avaliação.	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,000	,000	,004
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,000	,003	,021
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,009	,000	,000
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,001	,000	,000
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,002	,008	,000
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,010	,000	,002
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,000	,000	,000
	Processo de definição de objectivos individuais.	,000	,000	,000
	Processo de auto- avaliação.	,000	,000	,000
	Classificação atribuída.	,000	,000	,001
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.		,000	,003
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000		,000
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,003	,000	



### Correlation Matrix

	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionament o interpessoal .
Sig. (1-tailed)			
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,000	,000	,000
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,040	,000	,000
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,004	,000	,001
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,000	,000	,000
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,004	,109	,005
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,002	,003	,000
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,001	,000	,000
Processo de definição de objectivos individuais.	,000	,000	,000
Processo de auto-avaliação.	,001	,001	,000
Classificação atribuída.	,000	,002	,000
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,000	,001	,000
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000	,000	,000
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,000	,000	,000

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,002	,022	,117
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,057	,186	,403
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,001	,036	,063
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,000	,000	,002
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,001	,000	,000
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,000	,001	,021
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,000	,000	,005
	Processo de definição de objectivos individuais.	,000	,000	,000
	Processo de auto-avaliação.	,000	,000	,000
	Classificação atribuída.	,000	,000	,002
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,000	,000	,003
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,000	,000	,032

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,078	,004
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,044	,066
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,007	,000
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,013	,000
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,018	,008
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,028	,009
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,051	,000
	Processo de definição de objectivos individuais.	,003	,000
	Processo de auto-avaliação.	,054	,000
	Classificação atribuída.	,015	,000
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,133	,000
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,006	,000
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,008	,000

### Correlation Matrix

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,006	,000	,040
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,001	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,020	,002	,057
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,003	,022	,186
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,412	,117	,403
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,245	,078	,044
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,013	,004	,066

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,004	,000	,004
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,000	,000	,109
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,001	,000	,005
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,001	,000	,001
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,036	,000	,000
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,063	,002	,000
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,007	,013	,018
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,008

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,002	,001
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,000	,003	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,000	,000	,000
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,001	,000	,000
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,021	,000	,005
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,028	,000	,051
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,009	,000	,000

### Correlation Matrix

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,001	,000
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,000	,001	,002
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,000	,000	,000
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,000	,000	,002
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,003	,054	,015
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,000

### Correlation Matrix

		Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	As oportunidades de formação e desenvolvime nto resultantes do processo de avaliação.	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,000
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,001	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,000	,000	,000
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,000	,000	,000
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,000	,003	,032
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,133	,006	,008
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,000



### Correlation Matrix

	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Sig. (1-tailed)		,000	,001
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.			
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,000		,000
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,001	,000	
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,000	,000	,000
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,000	,004	,000
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,044	,164	,000
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,057	,017	,063
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,109	,092	,000

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,044
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,000	,004	,164
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,000	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.		,000	,058
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,000		,002
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,058	,002	
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,092	,062	,000
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,000	,000	,000

### Correlation Matrix

		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.
Sig. (1-tailed)	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,057	,109
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,017	,092
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,063	,000
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,092	,000
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,062	,000
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,000	,000
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.		,000
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,000	

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1379,194
	df	253
	Sig.	,000

### Anti-image Matrices

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,445	,051	-,227
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,051	,452	-,121
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,227	-,121	,390
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,071	,048	-,046
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,014	-,066	,059
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,086	,034	,115
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,075	,043	,005
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,031	-,005	-,006
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,011	,046	-,004
	Processo de definição de objectivos individuais.	,016	-,058	-,044
	Processo de auto-avaliação.	-,022	-,070	-,040
	Classificação atribuída.	,091	-,062	-,007
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,050	-,146	-,007
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,004	-,001	-,004
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,011	,027	-,026

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,071	-,014	-,086
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,048	-,066	,034
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,046	,059	,115
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,372	-,191	-,038
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,191	,235	,015
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,038	,015	,615
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,019	-,059	,109
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,004	,040	-,054
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,036	-,059	7,242E-5
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,019	-,006	-,083
	Processo de auto-avaliação.	,010	,007	,003
	Classificação atribuída.	-,004	,038	-,045
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,033	,025	-,063
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,028	,005	,020
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,020	-,030	-,058

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,075	,031	-,011
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,043	-,005	,046
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,005	-,006	-,004
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,019	-,004	,036
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,059	,040	-,059
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,109	-,054	7,242E-5
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,397	-,166	-,054
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,166	,348	-,025
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,054	-,025	,378
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,052	-,058	-,080
	Processo de auto-avaliação.	-,066	-,018	,001
	Classificação atribuída.	-,036	-,002	-,015
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,057	-,043	,017
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,042	,091	-,116
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,099	-,101	-,018

### Anti-image Matrices

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,016	-,022	,091
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,058	-,070	-,062
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,044	-,040	-,007
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,019	,010	-,004
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,006	,007	,038
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,083	,003	-,045
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,052	-,066	-,036
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,058	-,018	-,002
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,080	,001	-,015
	Processo de definição de objectivos individuais.	,367	-,045	-,084
	Processo de auto-avaliação.	-,045	,485	-,045
	Classificação atribuída.	-,084	-,045	,470
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,016	,029	-,074
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,011	,015	-,063
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,013	,005	,022

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,050	,004	,011
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,146	-,001	,027
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,007	-,004	-,026
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,033	-,028	-,020
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,025	,005	-,030
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,063	,020	-,058
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,057	-,042	,099
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,043	,091	-,101
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,017	-,116	-,018
	Processo de definição de objectivos individuais.	,016	,011	,013
	Processo de auto-avaliação.	,029	,015	,005
	Classificação atribuída.	-,074	-,063	,022
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,420	-,075	,082
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,075	,338	-,093
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,082	-,093	,296



### Anti-image Matrices

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,101	-,017	-,042
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,060	-,076	,005
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,052	-,009	-,041
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,054	,018	-,003
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,019	-,029	-,017
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,032	,010	,032
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,060	-,057	,007
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,013	,069	-,053
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,033	-,044	-,025
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,010	-,018	-,014
	Processo de auto-avaliação.	-,002	-,010	,002
	Classificação atribuída.	-,121	,041	-,017
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,021	-,025	-,059
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,004	-,018	-,022
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,063	-,133	-,009

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,044	-,038	,069
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,051	-,007	,055
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,010	,046	,026
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,068	,018	,094
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,090	,031	-,072
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,009	-,082	-,101
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,040	-,057	,038
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,052	,061	-,086
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,041	-,007	,028
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,030	,043	-,016
	Processo de auto-avaliação.	-,002	-,093	-,045
	Classificação atribuída.	-,031	,020	,033
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,030	-,015	-,032
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,026	-,013	-,047
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,003	-,073	,062

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,043	-,090
	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,000	-,013
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,098	,048
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,025	-,082
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,008	,004
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,064	,090
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,013	,052
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,070	-,034
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,063	-,042
	Processo de definição de objectivos individuais.	,001	-,009
	Processo de auto-avaliação.	,078	-,078
	Classificação atribuída.	-,013	-,051
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,092	-,068
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,058	,021
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,025	-,042

### Anti-image Matrices

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,101	-,060	,052
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,017	-,076	-,009
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,042	,005	-,041
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,044	,051	-,010
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,038	-,007	,046
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,069	,055	,026
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,043	,000	-,098
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,090	-,013	,048
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,719 <sup>a</sup>	,113	-,546

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,054	,019	-,032
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,018	-,029	,010
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,003	-,017	,032
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,068	-,090	,009
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,018	,031	-,082
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,094	-,072	-,101
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,025	,008	-,064
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,082	,004	,090
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,175	-,044	-,165

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,060	,013	,033
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,057	,069	-,044
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,007	-,053	-,025
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,040	-,052	,041
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,057	,061	-,007
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,038	-,086	,028
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,013	-,070	,063
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,052	-,034	-,042
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,178	,079	-,026

### Anti-image Matrices

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,010	-,002	-,121
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,018	-,010	,041
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,014	,002	-,017
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,030	-,002	-,031
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,043	-,093	,020
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,016	-,045	,033
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,001	,078	-,013
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,009	-,078	-,051
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,040	-,047	,199

### Anti-image Matrices

		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 relativos à minha unidade orgânica.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,021	-,004	-,063
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,025	-,018	-,133
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,059	-,022	-,009
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,030	-,026	-,003
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,015	-,013	-,073
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,032	-,047	,062
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,092	-,058	,025
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,068	,021	-,042
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,116	,010	,031



### Anti-image Matrices

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,612	-,034	,069
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,034	,368	-,049
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,069	-,049	,322
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,051	-,027	-,062
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,009	,073	-,047
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,074	-,002	-,107
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,024	-,088	,077
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,106	,078	,018
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,194	-,042	-,111

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,051	-,009	-,074
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,027	,073	-,002
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,062	-,047	-,107
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,286	-,150	,114
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,150	,331	-,019
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,114	-,019	,448
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,006	-,016	-,097
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,013	-,044	-,119
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,122	-,100	,154

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Covariance	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,024	,106
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,088	,078
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,077	,018
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,006	-,013
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,016	-,044
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,097	-,119
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,609	-,164
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,164	,389
Anti-image Correlation	Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,082	-,216

### Anti-image Matrices

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,113	,850 <sup>a</sup>	-,289
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,546	-,289	,738 <sup>a</sup>
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,175	,117	-,119
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,044	-,201	,194
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,165	,064	,234
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,178	,102	,012
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,079	-,012	-,018
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,026	,111	-,010
	Processo de definição de objectivos individuais.	,040	-,143	-,115
	Processo de auto-avaliação.	-,047	-,149	-,091
	Classificação atribuída.	,199	-,134	-,016
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,116	-,334	-,017
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,010	-,002	-,010
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,031	,074	-,077

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,117	-,201	,064
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,119	,194	,234
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,755 <sup>a</sup>	-,645	-,080
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,645	,825 <sup>a</sup>	,041
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,080	,041	,774 <sup>a</sup>
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,049	-,194	,221
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,011	,139	-,117
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,096	-,197	,000
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,051	-,019	-,176
	Processo de auto-avaliação.	,023	,019	,006
	Classificação atribuída.	-,008	,115	-,084
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,084	,078	-,125
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,080	,019	,045
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,062	-,115	-,135

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,102	-,012	,111
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,012	-,018	-,010
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,049	-,011	,096
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,194	,139	-,197
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,221	-,117	,000
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,819 <sup>a</sup>	-,448	-,138
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,448	,840 <sup>a</sup>	-,068
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,138	-,068	,926 <sup>a</sup>
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,136	-,161	-,216
	Processo de auto-avaliação.	-,151	-,043	,002
	Classificação atribuída.	-,084	-,006	-,036
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,141	-,112	,044
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,114	,266	-,325
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,289	-,315	-,055

### Anti-image Matrices

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,143	-,149	-,134
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,115	-,091	-,016
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,051	,023	-,008
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,019	,019	,115
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,176	,006	-,084
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,136	-,151	-,084
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,161	-,043	-,006
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	-,216	,002	-,036
	Processo de definição de objectivos individuais.	,947 <sup>a</sup>	-,106	-,202
	Processo de auto-avaliação.	-,106	,943 <sup>a</sup>	-,095
	Classificação atribuída.	-,202	-,095	,916 <sup>a</sup>
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,041	,063	-,166
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,032	,037	-,158
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,039	,014	,059

### Anti-image Matrices

		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 relativos à minha unidade orgânica.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,334	-,002	,074
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,017	-,010	-,077
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,084	-,080	-,062
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,078	,019	-,115
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,125	,045	-,135
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,141	-,114	,289
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,112	,266	-,315
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,044	-,325	-,055
	Processo de definição de objectivos individuais.	,041	,032	,039
	Processo de auto-avaliação.	,063	,037	,014
	Classificação atribuída.	-,166	-,158	,059
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,877 <sup>a</sup>	-,199	,233
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,199	,915 <sup>a</sup>	-,295
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativos à minha unidade orgânica.	,233	-,295	,853 <sup>a</sup>



### Anti-image Matrices

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	-,113	-,187	,012
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,107	-,025	-,116
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,113	,049	-,009
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,049	-,097	-,060
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,052	,022	,072
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,123	-,150	,021
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,028	,193	-,157
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,069	-,118	-,073
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,022	-,049	-,042
	Processo de auto-avaliação.	-,004	-,024	,006
	Classificação atribuída.	-,226	,099	-,045
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,041	-,065	-,161
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,010	-,051	-,066
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,147	-,404	-,029

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,142	-,019	,123
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,030	,129	,061
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,209	,052	,230
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	-,348	,112	-,222
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,021	-,181	-,193
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,117	-,157	,090
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,165	,180	-,217
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,126	-,020	,068
	Processo de definição de objectivos individuais.	-,094	,124	-,040
	Processo de auto-avaliação.	-,005	-,231	-,098
	Classificação atribuída.	-,083	,051	,072
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,088	-,039	-,073
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,085	-,038	-,121
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	-,010	-,233	,169

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,001	-,032
	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	-,202	,124
	A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	-,052	-,215
	As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,022	,014
	Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,104	,184
	Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,027	,132
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,152	-,092
	Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,131	-,108
	Processo de definição de objectivos individuais.	,003	-,024
	Processo de auto-avaliação.	,144	-,180
	Classificação atribuída.	-,024	-,118
	Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,181	-,168
	As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	-,127	,058
	Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,059	-,123

### Anti-image Matrices

		Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,194	-,113	,107
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,042	-,187	-,025
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,111	,012	-,116
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,122	,142	-,030
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,100	-,019	,129
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,154	,123	,061
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,082	,001	-,202
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,216	-,032	,124

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,113	,049	-,052
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,049	-,097	,022
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,009	-,060	,072
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,209	-,348	,021
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,052	,112	-,181
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,230	-,222	-,193
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,052	,022	-,104
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,215	,014	,184

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,123	,028	,069
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,150	,193	-,118
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,021	-,157	-,073
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,117	-,165	,126
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,157	,180	-,020
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,090	-,217	,068
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,027	-,152	,131
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,132	-,092	-,108

### Anti-image Matrices

		Processo de definição de objectivos individuais.	Processo de auto- avaliação.	Classificação atribuída.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,022	-,004	-,226
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,049	-,024	,099
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,042	,006	-,045
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,094	-,005	-,083
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,124	-,231	,051
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,040	-,098	,072
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,003	,144	-,024
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,024	-,180	-,118

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,041	-,010	-,147
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,065	-,051	-,404
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,161	-,066	-,029
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,088	-,085	-,010
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,039	-,038	-,233
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,073	-,121	,169
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,181	-,127	,059
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,168	,058	-,123



### Anti-image Matrices

		O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,877 <sup>a</sup>	-,071	,156
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,071	,876 <sup>a</sup>	-,142
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,156	-,142	,937 <sup>a</sup>
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	-,122	-,083	-,204
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,019	,209	-,145
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,142	-,006	-,281
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	-,039	-,187	,173
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,218	,206	,051

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,122	-,019	-,142
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,083	,209	-,006
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	-,204	-,145	-,281
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,850 <sup>a</sup>	-,488	,320
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,488	,844 <sup>a</sup>	-,049
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,320	-,049	,738 <sup>a</sup>
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,014	-,037	-,187
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,039	-,123	-,286

### Anti-image Matrices

		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.
Anti-image Correlation	O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	-,039	,218
	A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	-,187	,206
	Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,173	,051
	Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,014	-,039
	Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,037	-,123
	O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,187	-,286
	As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,738 <sup>a</sup>	-,336
	Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,336	,830 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### Communalities

	Initial	Extraction
Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	1,000	,734
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	1,000	,751
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	1,000	,812
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	1,000	,702
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	1,000	,781
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	1,000	,500
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	1,000	,814
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	1,000	,725
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	1,000	,661
Processo de definição de objectivos individuais.	1,000	,716
Processo de auto-avaliação.	1,000	,591
Classificação atribuída.	1,000	,704
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	1,000	,722
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	1,000	,667
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	1,000	,740
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	1,000	,451
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	1,000	,677

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Communalities

	Initial	Extraction
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	1,000	,681
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	1,000	,740
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	1,000	,804
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	1,000	,660
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	1,000	,623
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	1,000	,721

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

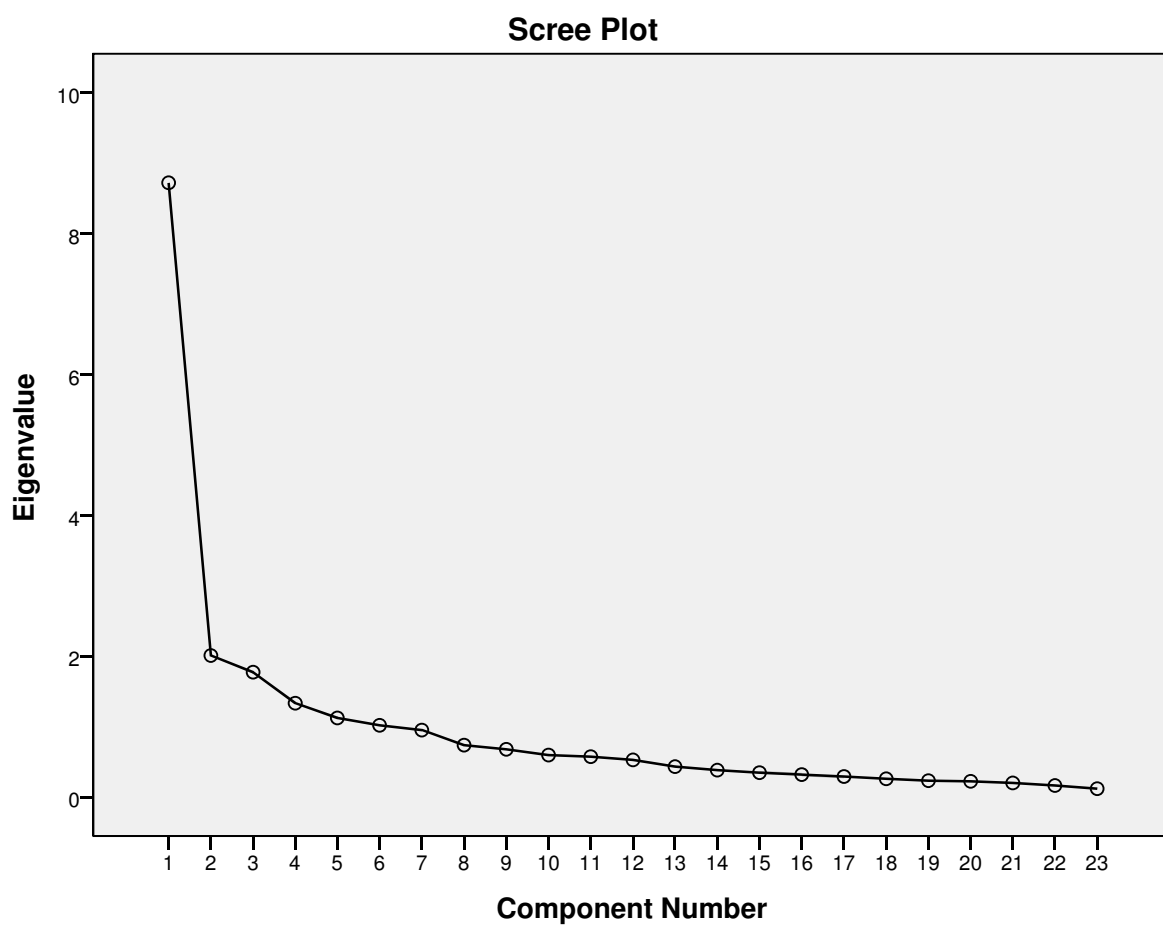
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	8,720	37,914	37,914	8,720
2	2,010	8,740	46,654	2,010
3	1,772	7,706	54,359	1,772
4	1,333	5,795	60,154	1,333
5	1,123	4,881	65,035	1,123
6	1,019	4,429	69,464	1,019
7	,951	4,134	73,598	
8	,737	3,205	76,803	
9	,678	2,948	79,751	
10	,597	2,594	82,344	
11	,573	2,491	84,835	
12	,526	2,286	87,121	
13	,430	1,870	88,991	
14	,380	1,653	90,645	
15	,347	1,509	92,154	
16	,320	1,390	93,543	
17	,291	1,267	94,810	
18	,257	1,119	95,929	
19	,233	1,013	96,942	
20	,224	,975	97,917	
21	,198	,861	98,779	
22	,162	,705	99,484	
23	,119	,516	100,000	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Total Variance Explained**

Component	Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings		
	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	37,914	37,914	3,725	16,196	16,196
2	8,740	46,654	2,765	12,024	28,219
3	7,706	54,359	2,546	11,069	39,288
4	5,795	60,154	2,475	10,760	50,048
5	4,881	65,035	2,330	10,132	60,181
6	4,429	69,464	2,135	9,283	69,464
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					

Extraction Method: Principal Component Analysis.





**Component Matrix <sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,795	,040	,030	-,158	-,126	,075
Processo de definição de objectivos individuais.	,768	,081	,105	,155	,048	-,288
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,757	-,028	-,280	-,038	,052	,101
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,731	,036	-,225	,125	-,203	-,132
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,716	-,124	-,190	-,401	-,117	,028
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,706	-,159	-,398	-,079	-,123	,190
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,700	-,221	-,440	,219	,026	,013
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,670	-,131	,344	,162	-,225	-,252
Processo de auto-avaliação.	,666	,133	,292	-,118	-,142	-,103
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,644	,211	-,444	,117	,026	,076
Classificação atribuída.	,644	,009	,210	-,093	,372	-,315
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,636	-,204	,047	-,521	-,247	,154
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,630	,124	,259	-,228	,419	,125
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,603	,240	,041	,230	-,367	-,452
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,595	-,299	,392	,171	-,035	,306
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,558	,421	,094	,049	,500	,034

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,529	,063	-,129	-,154	,254	-,250
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,502	-,280	-,414	,378	,217	,105
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,414	,718	,140	,170	-,018	,277
Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,413	,594	,171	-,084	-,264	,322
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,371	-,479	,155	-,300	,133	,030
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	,445	-,444	,482	,177	-,016	,035
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,359	-,270	,268	,508	,007	,303

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 6 components extracted.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

a. Reproduced communalities

b. Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 85 (33,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.



**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,809	,172	,131	,211	,181	-,050
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,768	-,058	,143	,000	,269	-,128
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,705	,116	,200	,181	-,068	,300
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,696	,467	,048	,114	,102	,108
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,629	,359	,276	,163	,113	,163
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,563	,235	,113	,491	,093	,162
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	,176	,843	,095	,151	,136	,104
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,415	,691	,207	,207	-,001	,068
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,353	,510	,260	,322	,203	,289
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	,064	,507	,244	-,028	,306	-,292
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,232	-,048	,727	,059	,074	,398
Classificação atribuída.	,137	,195	,709	,338	,167	-,042
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	,105	,332	,694	-,005	,235	,253
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,306	,207	,500	,235	-,095	-,025
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	,240	,040	,087	,837	,039	,212

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Rotated Component Matrix<sup>a</sup>**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	,115	,237	,183	,645	,452	,047
Processo de definição de objectivos individuais.	,332	,128	,444	,568	,233	,127
Processo de auto-avaliação.	,059	,380	,304	,467	,222	,287
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	,161	,295	,142	,113	,745	,142
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,231	-,097	-,005	,047	,741	,097
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,007	,215	,148	,230	,722	-,135
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,119	-,093	,242	,145	,053	,841
Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	,021	,220	,061	,166	,024	,808

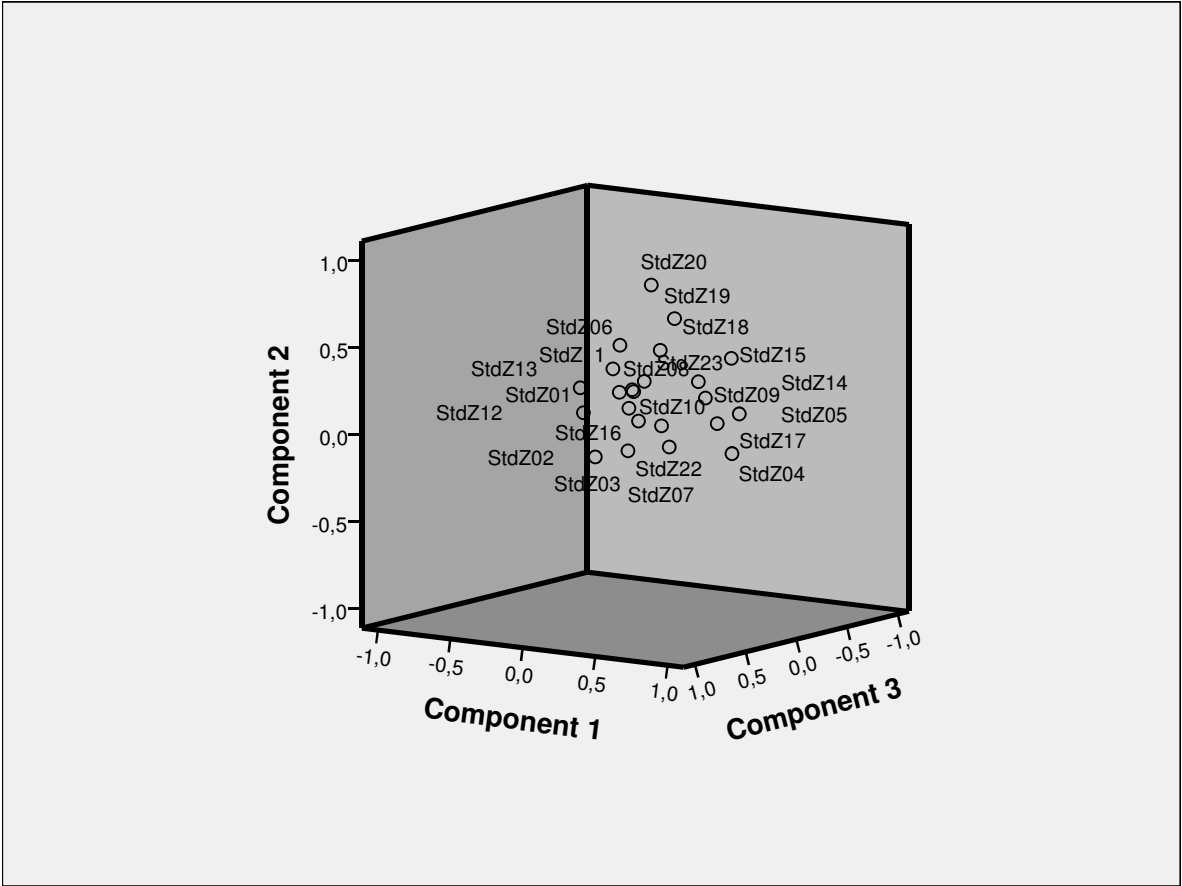
Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
a. Rotation converged in 7 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3	4	5	6
1	,538	,436	,422	,423	,317	,250
2	-,128	-,284	,208	,138	-,472	,786
3	-,754	,045	,219	,176	,574	,149
4	,313	-,781	-,180	,204	,464	,059
5	,071	-,288	,800	-,475	,013	-,213
6	,151	,185	-,242	-,710	,364	,498

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

Component Plot in Rotated Space





**Component Score Coefficient Matrix**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Com as pessoas que me relaciono e que convivo.	-,074	,116	-,151	-,048	,014	,463
O respeito e tratamento que recebo do meu superior hierárquico.	,016	-,180	,424	-,162	-,013	,112
O respeito e tratamento por parte dos meus colegas.	,000	-,122	,010	-,076	,050	,451
A remuneração que recebo tendo em conta as minhas funções.	,343	-,204	,023	-,143	,121	-,103
As recompensas e benefícios que recebo da organização onde trabalho.	,299	-,078	-,058	-,011	,016	-,092
Conciliação da vida profissional com a vida social/familiar.	-,070	,238	,116	-,123	,084	-,187
Existência de um sistema de avaliação do desempenho.	-,032	-,125	-,127	,555	-,107	-,027
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do trabalho.	-,110	-,022	-,061	,353	,130	-,077
Impacte da avaliação do desempenho na progressão na carreira.	,136	-,019	-,119	,213	-,061	-,005
Processo de definição de objectivos individuais.	-,006	-,126	,140	,257	-,005	-,080
Processo de auto-avaliação.	-,144	,109	,021	,184	,008	,067
Classificação atribuída.	-,095	-,062	,410	,100	-,051	-,189
Atitude das pessoas envolvidas no processo de avaliação do desempenho.	-,088	,069	,375	-,234	,047	,060
As oportunidades de formação e desenvolvimento resultantes do processo de avaliação.	,177	,062	,017	-,091	-,033	,025
Os níveis de participação e envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão relativas à minha unidade orgânica.	,225	,160	-,153	-,109	-,027	,037
O reconhecimento da importância da minha unidade orgânica na concretização da missão e dos objectivos estratégicos da Instituição.	,026	-,007	,278	,060	-,177	-,148
A transparência e agilidade do sistema de comunicação interna.	,256	-,070	-,017	-,044	-,102	,101

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
Component Scores



**Component Score Coefficient Matrix**

	Component					
	1	2	3	4	5	6
Impacte da avaliação do desempenho na qualidade do relacionamento interpessoal.	,000	,173	-,040	,022	,000	,094
Impacte da avaliação do desempenho na imagem da Instituição no exterior.	,036	,318	-,037	-,024	-,137	-,026
Sistemas de Informação e Comunicação directamente ligados ao processo de avaliação do desempenho.	-,083	,458	-,127	-,061	-,043	,042
O número de trabalhadores que estão afectos à minha unidade orgânica neste momento.	-,103	,004	-,009	,048	,350	-,092
As condições de trabalho que me são oferecidas em termos de espaço físico e equipamentos disponíveis.	,090	-,181	-,113	-,111	,448	,097
Alinhamento dos objectivos individuais com os objectivos estratégicos da Instituição.	-,027	,046	-,074	-,125	,387	,097

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
Component Scores.

**Component Score Covariance Matrix**

Component	1	2	3	4	5	6
1	1,000	,000	,000	,000	,000	,000
2	,000	1,000	,000	,000	,000	,000
3	,000	,000	1,000	,000	,000	,000
4	,000	,000	,000	1,000	,000	,000
5	,000	,000	,000	,000	1,000	,000
6	,000	,000	,000	,000	,000	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
Component Scores.