

## **Anexo F**

### **Análise Factorial**

#### **Criação dos Factores (loadings das variáveis)**

## Análise Factorial - Criação dos Factores (loadings das variáveis)

			Factores							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1 - Inovação	SER_INOV	No meu departamento somos encorajados a identificar novas formas de realizar	0,77				0,49		0,48	
	SER_FUT	No meu departamento desenvolvem-se planos para o futuro	0,77				0,37		0,45	
	DES_COL	São proporcionados desafios interessantes aos colaboradores	0,69				0,51	0,37	0,43	
	GES_INOV	A gestão procura activamente novas ideias	0,67				0,66		0,57	
	OPTI_FUT	Sou optimista sobre o futuro do meu departamento	0,63	0,38	-0,36		0,46		0,59	
	IDEI_REC	Os colaboradores são recompensados quando desenvolvem novas ideias	0,63			0,36				
	EXP_INOV	A experimentação e a inovação são encorajadas	0,62		-0,42		0,42		0,48	
	SER_COMU	O meu departamento comunica bem com as outras equipas da organização	0,61		-0,48		0,38		0,44	-0,47
	PREF_NOV	Existe uma clara preferência por novos desafios	0,56	0,42	-0,45		0,59		0,55	
2 - Planeamento e Flexibilidade	CON_ACTV	Conhecemos bem a "concorrência" e o que eles fazem	0,41	0,69					0,45	
	CON_PFPF	Conhecemos a nossa "concorrência", os seus pontos fortes e fraquezas	0,38	0,67					0,50	
	PENS_PRZ	Pensa-se nos problemas com muita antecedência		0,67				0,39	0,36	-0,36
	OBJ_LNGP	Existem objectivos claros de longo prazo e os colaboradores estão empenhados nestes	0,52	0,60	-0,40		0,40		0,50	
	ADAP_MUD	Adaptamo-nos facilmente às mudanças do mercado / da conjuntura	0,43	0,56	-0,38					0,44
	PROC_RES	Os procedimentos são mais importantes do que os resultados		0,52						
	IMP_PROJ	Os projectos são sempre implementados na data planeada	0,36	0,50	-0,45		0,52		0,39	
	COL_MISS	Todos os colaboradores compreendem a missão		0,50	-0,60		0,42		0,38	
	AJUS_REQ	Os colaboradores consideram fácil o ajustamento a novos requisitos		0,45	-0,42		0,45			
	COL_MUD	Os colaboradores reconhecem a importância da mudança	0,40	0,36			0,37		0,46	
3 - Melhoria Contínua	SER_ENVL	No meu departamento todos estão envolvidos na melhoria contínua	0,48	0,47	-0,58		0,39		0,50	
	EMP_EXC	Existe empenhamento pela excelência do serviço ao cliente			-0,57				0,38	
	MELH_PRI	A melhoria contínua é uma prioridade			-0,51		0,35		0,53	
	PREF_MEL	Existe a preferência pela melhoria contínua	0,51	0,38	-0,48		0,65		0,53	
	QUAL_VOL	A qualidade de serviço é mais importante do que o seu volume			-0,36					-0,46
4 - Mudança	COL_REGR	Os colaboradores evitam "seguir regras apenas porque estas estão assim definidas"				0,46				
	MUD_RAPI	A mudança é rápida e imediata		0,51		0,43				
	COL_FLEX	Os colaboradores sentem-se confortáveis com situações pouco comuns				0,39				
	COOP_COM	Existe mais cooperação do que competição entre departamentos/serviços	0,47		-0,39	0,37				-0,42
5 - Orientação para o Cliente e Competências	FOC_CLI	A focalização principal dos gestores é o serviço ao cliente e a qualidade					0,76		0,37	
	SAT_LNGP	Ter clientes satisfeitos é importante para o sucesso a longo prazo					0,57			
	PLA_CLI	No planeamento, é dado um grande ênfase às necessidades dos clientes			-0,42		0,57		0,46	
	GES_COMP	Os gestores e chefias utilizam as competências de todos os colaboradores	0,41			0,44	0,54		0,37	-0,45
	ORG_SERI	Organização e função são temas discutidos com seriedade			-0,50		0,54			
	PLA_DESV	Os planos individuais de desenvolvimento são comuns	0,41				0,53		0,46	
	DES_COMP	Desenvolvem-se activamente novas competências para necessidades futuras	0,59	0,39			0,52		0,45	
	SUC_RETE	Os gestores de sucesso retem as pessoas com elevado desempenho no departamento					0,52	0,38		
	COL_COMP	Os colaboradores têm a oportunidade de utilizarem as suas competências	0,49				0,51		0,46	
	SER_INFO	O meu departamento tem muita influência na Organização	0,56				0,50		0,51	
	RESP_CLI	A organização auxilia os colaboradores a responderem às necessidades dos clientes	0,39		-0,35		0,48		0,37	-0,41
	GES_ESTR	O papel dos gestores seniores é, principalmente, estratégia e planeamento					0,47			
	COL_RPRO	Os colaboradores são treinados p/ utilizarem ferramentas de resolução de problemas					0,43		0,47	-0,40
SER_MISS	O meu departamento tem uma missão e uma visão clara do caminho a seguir	0,62	0,48			0,41		0,52		
EFL_REUN	As reuniões das equipas são eficazes	0,64		-0,44		0,41		0,45	-0,41	
6 - Comunicação	PROC_CHF	Os processos-chave tem como responsáveis as chefias sêniores dessa Operação					0,36	0,57		
	COMP_PRO	Eu compreendo os processos-chave da minha Organização	0,36					0,49	0,36	
	SER_PINT	No meu departamento conhecemos e compreendemos os processos internos		0,38	-0,47			0,46	0,51	
	CEL_EXI	São regularmente celebrados os êxitos que a Organização alcança	0,35					0,41		
	INF_NEGA	A informação "negativa" é transmitida por meios de comunicação formais	0,38					0,38		
	GES_INFO	Os gestores dedicam tempo para falar informalmente com os subordinados	0,44				0,50	0,38		
7 - Motivação e Envolvimento	SATI_CLI	Estou satisfeito com o meu departamento /serviço	0,48						0,80	
	ORG_SER	Sinto-me orgulhoso de trabalhar no meu departamento/serviço	0,54						0,78	
	SATI_FUN	Estou satisfeito com a minha função					0,45		0,67	
	SATI_SER	No meu departamento/serviço as pessoas sentem-se satisfeitas por irem trabalhar	0,55		-0,40				0,65	
	COL_ORG	Os colaboradores tem orgulho em trabalhar nesta Organização	0,44						0,64	
	SER_OBJ	No meu departamento conhecemos e compreendemos os nossos objectivos	0,50	0,44	-0,43		0,49		0,58	
	GES_LNGP	Os gestores consideram o longo prazo nas decisões diárias	0,41	0,40	-0,39		0,59		0,54	
	PROB_IDP	Os problemas inter-departamentais são resolvidos de forma satisfatória para todos	0,37			0,37	0,41	0,41	0,54	
	MUD_CONS	As mudanças importantes são objecto de discussão e consulta	0,48				0,59		0,51	
	COM_ABR	No meu departamento/serviço a comunicação é muito aberta	0,60			0,40			0,50	
	DECL_REU	As decisões importantes são sempre tomadas em reuniões				0,36	0,50		0,49	-0,49
	SER_COOP	No meu departamento/serviço existe uma clara cooperação entre colaboradores	0,62		-0,46				0,49	-0,47
	EQUIL_VPP	Permite-se um equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal							0,46	
PRAG_IMP	O pragmatismo é importante							0,42		
DEC_GRUP	As decisões importantes são realizadas por grupos e equipas		0,39			0,47		0,35	-0,42	
8 - Sistema Organizativo	CULT_REG	O alinhamento com a cultura existente é importante no momento do recrutamento								-0,60
	INF_FORM	A informação importante surge pelos canais formais							0,44	-0,44
	COL_TEMP	Os colaboradores têm tempo para analisar os problemas que os afectam		0,37	-0,37		0,45		0,46	-0,42
	RESP_COL	Demonstra-se respeito para com os colaboradores	0,40		-0,51				0,48	-0,39
	COL_RESE	Os colaboradores não actuam de forma reservada e com secretismo								-0,38
	COL_SOS	Os novos colaboradores são deixados "por sua conta"								0,37
COL_JUST	Os colaboradores são tratados com justiça e respeito	0,49		-0,41		0,58		0,43	-0,35	

Método de Extração: Principal Axis Factoring. Método de Rotação: Oblimin with Kaiser Normalization.