Guilherme Carneiro Felippe dos Santos

Impactos do processo de aculturação na fusão das empresas Y e Z: Uma análise quantitativa

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas

Orientadora: Profª. Patricia Amélia Tomei

Rio de Janeiro

Agosto de 2011

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA
DO RIO DE JANEIRO

Guilherme Carneiro Felippe dos Santos

Impactos do processo de aculturação na fusão das empresas Y e Z: Uma análise quantitativa

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Profª. Patrícia Amélia Tomei
Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Profª. Ana Heloisa da Costa Lemos
Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Profª. Mônica Herz
Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 01 de agosto de 2011

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, do autor e da orientadora.

Guilherme Carneiro F. dos Santos

Graduou-se em Administração de Empresas pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) em 2005. Pós Graduou-se em Gerenciamento de Projetos pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio).

Ficha Catalográfica

Santos, Guilherme Carneiro Felippe dos

Impactos do processo de aculturação na fusão das empresas Y e Z: uma análise quantitativa / Guilherme Carneiro Felippe dos Santos ; orientadora: Patricia Amélia Tomei. – 2011.
113 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2011.
Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Cultura organizacional. 3. Fusão. 4. Aculturação. 5. Teste de Mann-Whitney. I. Tomei, Patricia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Para minha esposa e família, pelo apoio,
confiança e paciência.

Agradecimentos

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

A minha orientadora Professora Patricia Amelia Tomei pelo estímulo e parceria para a realização deste trabalho.

Ao CNPq e à PUC-Rio, pelos auxílios concedidos, sem os quais este trabalho não poderia ter sido realizado.

Ao professor Giuseppe Maria Russo por suas importantes contribuições.

A todos os professores e funcionários do Departamento pelos ensinamentos e pela ajuda.

A todos os amigos e familiares que de uma forma ou de outra me estimularam ou me ajudaram.

Resumo

Santos, Guilherme Carneiro Felippe dos; Tomei, Patricia Amélia. **Impactos do processo de aculturação na fusão das empresas Y e Z: Uma análise quantitativa**. Rio de Janeiro, 2011. 113p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

A presente dissertação tem como principal objetivo analisar os efeitos do processo de integração da fusão entre as empresas Y e Z, ambas atuantes no setor de telecomunicações brasileiro, sob a ótica da cultura organizacional. O instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa consistiu de um questionário baseado no modelo conceitual de pesquisa desenvolvido por Liao e Yen (2003), composto de 42 questões, sendo 17 questões relativas à cultura organizacional e 18 questões relativas às atitudes de trabalho dos funcionários, perfazendo um total de 35 questões. As demais questões são relativas às características dos respondentes. O índice de resposta da pesquisa foi de 67% sendo composto por 16 respondentes originários da empresa Y e 14 respondentes originários da empresa Z. A análise dos dados com intuito de mapear diferenças entre as percepções dos funcionários originários das empresas Y e Z foi efetuada por intermédio do teste estatístico não paramétrico de Mann-Whitney (teste-U) em virtude da violação dos requisitos de normalidade para aplicação do teste t-Student. Os resultados estatísticos da pesquisa apontam para a existência atual de percepções culturais distintas entre os membros originários de cada empresa, sugerindo, portanto, que o processo de integração da fusão ainda está incompleto.

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Palavras-chave

Cultura organizacional; fusão, aculturação; Teste de Mann–Whitney

Abstract

Santos, Guilherme Carneiro Felippe dos; Tomei, Patricia Amélia (Advisor). **Impacts of the process of acculturation in the merger of Y and Z: A quantitative analysis.** Rio de Janeiro, 2011. 113p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

This dissertation has the purpose of examine the effects of the integration process between the merger of companies Y and Z, both active in the Brazilian telecommunications industry, from the perspective of organizational culture. The data collection instrument used in the study consisted of a questionnaire based on the conceptual research model developed by Liao and Yen (2003), composed of 42 questions, 17 questions relating to organizational culture and 18 questions relating to employee work attitudes, for a total of 35 questions. The remaining issues are related to the characteristics of respondents. The survey response rate was 67% and is composed of 16 respondents originating from company Y and 14 respondents originating from company Z. Data analysis with the aim of mapping differences between the perceptions of employees from the companies Y and Z was made through a non-parametric statistical test, Mann-Whitney (U-test), due to the violation of the requirements for normal application of the t-test. The statistical results of the research point to the existence of different cultural perceptions among the members from each previous company, thereby implying that the merger integration process is still incomplete.

Keywords

Organizational Culture; Merger; Mann-Whitney test

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Sumário

1. O Problema 12
1.1. Introdução 12
1.2. Objetivo Final 15
1.3. Objetivos Intermeditários 15
1.4. Relevência do Estudo 15
1.5. Delimitação do Estudo 16
1.6. Estrutura do Trabalho 17

2. Referencial Teórico 18
2.1. Cultura Organizacional 18
2.1.1. Contexto da Cultural Organizacional 18
2.1.2. Definição de Cultura Organizacional 21
2.2. Fusões e Aquisições 23
2.2.1. Formatos de Integração Estratégica 23
2.2.2. Contexto das fusões e Aquisições Organizacionais 24
2.2.3. Fusões nas Organizações 26
2.2.4. Objetivos e Tipologias das Fusões Organizacionais 27
2.3. A Influência da Cultura Organizacional nos Processos de Fusões e Aquisições 32
2.3.1. Processo de Aculturação 32
2.3.2. Planejamento para a Integração de Culturas 33
2.3.3. Cultura Organizacional e Integração em Processos de Fusão e Aquisição 35
2.3.4. Conflitos Culturais em Processos de Fusão e Aquisição 45
2.3.5. Reflexos da Incompatibilidade Cultural em Processos de Fusão 47

3. Metodologia da Pesquisa 50
3.1. Tipo de Pesquisa 50
3.2. Modelo Conceitual da Pesquisa 51
3.2.1. Variáveis do Modelo Conceitual 52
3.3. Universo e Amostra 55
3.4. Coleta de Dados 56
3.5. Tratamento dos Dados 59
3.5.1. Confiabilidade do Questionário 60
3.5.2. Análise de Correlação 61
3.5.3. Análise Estatística dos Dados 62
3.6. Limitações Metodológicas 64
3.6.1. Limitações do Questionário 64
3.6.2. Limitações da Amostra 65
3.6.3. Limitações da Análise dos Dados 65
3.6.4. Limitações da Aplicação do Estudo 65

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

4. Descrição do Setor de Telecomunicações e das Empresas do Estudo 67
4.1. O Setor de Telecomunicações 67
4.1.1. O Sistema de Telecomunicações no Brasil 67
4.1.2. A Telefonia Móvel no Brasil 68
4.2. As Empresas do Presente Estudo 70
4.2.1. Empresa Y 71
4.2.2. Empresa Z 71
4.2.3. Processo de Fusão das Empresas Y e Z 72

5. Apresentação dos Resultados Estatísticos 73
5.1. Características dos Respondentes 73
5.2. Confiabilidade do Questionário 74
5.3. Análise de Correlação 75
5.4. Verificação das Condições para Aplicação dos Testes Paramétricos 75
5.5. Teste não-paramétrico de Mann-Whitney para Amostras Independentes 81

6. Análise dos Resultados 88
6.1. Diferenças Culturais e o Processo de Integração da Fusão 88
6.2. Relação entre as Diferenças Culturais Observadas e as Teorias Acadêmicas 89

7. Conclusão 93
7.1. Considerações Finais 93
7.2. Recomendações para Estudos Futuros 94

8. Referências Bibliográficas 96
Anexo 1 109

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Lista de tabelas

Tabela 1 – Volume de Fusões e Aquisições envolvendo empresas norte-americanas, 2000-2006 13
Tabela 2 – Formas de tratamento da cultura 19
Tabela 3 – Formatos da fusão 30
Tabela 4 – Formatos e respectivos motivadores da fusão 31
Tabela 5 – Teorias e fontes de problemas nos diferentes estágios da integração da fusão e aquisição 39
Tabela 6 – Número de novas habilitações da telefonia celular desde o processo de privatização do sistema de telecomunicações no Brasil 69
Tabela 7 – Participações em (%) de habilitações por tecnologia dos celulares 70
Tabela 8 – Perfil dos respondentes por nível de escolaridade 73
Tabela 9 – Perfil dos respondentes por cargo ocupado na organização 73
Tabela 10 – Perfil dos respondentes por tempo de trabalho na organização englobando o período antes da fusão das duas emrpesas 74
Tabela 11 – Coeficiente de confiabilidade do questionário 74
Tabela 12 – Correlação das dimensões do questionário 75
Tabela 13 – Teste de homogeneidade da variança 76
Tabela 14 – Teste de normalidade Shapiro-Wilk 76
Tabela 15 – Testes de normalidade para cada variável 79
Tabela 16 – *Teste-U* dos funcionários originários da cada empresa 82
Tabela 17 – *Teste-U* dos funcionários originários de cada empresa com mais de 5 anos trabalhados nas empresas 83
Tabela 18 – *Teste-U* dos funcionários originários de cada empresa entre 3 e 4 anos trabalhados nas mesmas 84
Tabela 19 – *Teste-U* dos funcionários originários de cada empresa no nível de gerência 85
Tabela 20 – *Teste-U* dos funcionários originários de cada empresa com nível de Pós-Graduação 86
Tabela 21 – *Teste-U* dos funcionários originários de cada empresa com nível superior 87
Tabela 22 – Comparativo autores, constructos abordados e classificação de acordo com o presente estudo 91

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA

Lista de figuras

Figura 1 – Diferentes tipos de Combinação estratégica 23
Figura 2 – Movimentos de fusão e aquisição do séc XX ao XXI 25
Figura 3 – Formas assumidas pelas organizações após a fusão ou aquisição 36
Figura 4 – Estratégias de integração cultural em um processo de fusão ou aquisição 37
Figura 5 – Modelos das estratégias de aculturação 40
Figura 6 – Modelo conceitual de pesquisa 51
Figura 7 – Dimensões da cultura organizacional e do comportamento dos funcionários 52
Figura 8(a) – Gráfico QQ Plot para verificação da normalidade na empresa Y 77
Figura 8(b) – Gráfico QQ Plot para verificação da normalidade na empresa Z 77

PUC-Rio - Certificação Digital Nº 0913094/CA