

8

Referências bibliográficas

AGÊNCIA ESTADO, São Paulo, 2008. Disponível em:
<http://g1.globo.com/Noticias/Economia_Negocios/0,,MUL704142-9356,00-EM+DEZ+ANOS+TELEFONIA+DOBRA+PARTICIPACAO+NO+PIB.html>.
Acesso em: 29/01/2011

ALLEN, N. J.; MEYER, J. P. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. **Journal of Occupational Psychology**, Leicester, v. 63, issue 1, p.1-18, 1990.

ANATEL. Disponível em: <<http://www.anatel.gov.br>>. Acesso em: 02/04/2011.

BAIMA, C. Fusões movimentam US\$ 12,5 bi. **Jornal do Brasil**, 29 mar. 2004.
Disponível em:
<<http://clipping.planejamento.gov.br/Noticias.asp?NOTCod=113333>>. Acesso em: 17/10/2004.

BARNEY, J. B. **Organizational Culture: Can It Be a Source of Sustained Competitive Advantage?** The Academy of Management Review, v. 11, n. 3, p. 656-665, Julho 1986.

BARROS, B. et al. **Fusões e Aquisições no Brasil: Entendendo as razões dos sucessos e fracassos.** São Paulo: Atlas, 2003.

BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: Construindo Vantagem Competitiva.** São Paulo, Editora Atlas, 1998.

BERRY J. W. Social and Cultural Change. In: TRIANDIS, H.; BRISLIN R. (Eds). **Handbook of Cross Cultural Psychology**. Boston, Allyn and Bacon, 1980.

_____.; **Immigration, Acculturation, and Adaptation**. Applied psychology: An International Review, v. 46, p. 5-30, 1997.

_____.; KIM, U.; MINDE, T.; MOK, D. **Comparative Studies of Acculturative Stress**. International Migration Review, Special Issue: Migration and Health, v. 21(3), p. 491- 511, 1987.

BISQUERRA, R.; SARRIERA, J.; MARTINEZ, F. **Introdução à Estatística: Enfoque Informático com Pacote Estatístico SPSS**. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BLIGH, M. C. **Surviving Post-Merger 'Culture Clash': Can Cultural Leadership Lessen the Casualties?** Leadership, v. 2, n. 4, p. 395-426, 2006.

BNDES. **Fusões e Aquisições no Setor de Alimentos**. Informe Setorial abr. 1999. Disponível em:

<http://www.bndes.gov.br/SiteBNDES/bndes/bndes_pt/Institucional/Publicacoes/Consulta_Expressa/Tipo/Informes_Setoriais/index.html?start=6>.

BOLAÑO C.; MASSAE F. A situação das telecomunicações no Brasil ao final do processo de privatização. **Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**. v. XXIII, n. 1, janeiro/junho de 2000.

BONOMA, T. V. Case Research in Marketing: Opportunities, Problems, and Process. **Journal of Marketing Research**, v. XXII, 1985.

BOSTON CONSULTING GROUP. **The Brave New World of M&A: How to create value from Mergers and Acquisitions**, 2007.

BRECKLER, S. J. Empirical Validation of Affect, Behavior, and Cognition as Distinct Component of Attitude. **Journal of Personality and Social Psychology**. v. 47, p. 1191 – 1205, 1984.

BRIGHAM, E. F.; GAPENSKI, L. C.; ENRHARD, M. C. **Administração Financeira: Teoria e Prática**. São Paulo, Editora Atlas, 2008.

BRUNI, A. Ll. **SPSS Aplicado à Pesquisa Acadêmica**. Sao Paulo, Editora Atlas, 2009.

BUONO, A. F.; BOWDITCH, J. L. **The Human Side of Mergers and Acquisitions: Managing Collisions Between People, Cultures, and Organizations**. Jossey-Bass, San Francisco, CA. 1989.

CARTWRIGHT S.; COOPER C. L. **The Role of Culture Compatibility in Successful Organizational Marriage**. Academy of Management Executive, v. 7, n. 2, p. 57-70, 1993.

_____.; _____.; **Managing Mergers, Acquisitions, and Strategic Alliances: Integrating People and Cultures**. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1996.

COHEN, A.; FINK, S. **Comportamento Organizacional: Conceitos e Estudos de Caso**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

COHEN, J. **Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences**. Hillsdale, NJ, Erlbaum, 1988.

COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

CROSS, N.; CROSS, A .C. **Observations of Teamwork and Social Processes in Design**. Design Studies, v. 16, n. 2, p. 145-170, 1995.

CULTURA nas Fusões. São Paulo: **Valor Econômico**, 2006. 12 f. : il.

DANIEL, T. A.; METCALF, G. S. **The Management of People in Mergers and Acquisitions**. Westport, CT: Quorum, 2001.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L.; WILSON, J. H. **What's the Big Idea? Creating and capitalizing on the best management thinking**. Boston: Harvard Business School Press, 2003

DEZEM, V. Fusões na AL batem recorde. **Valor Econômico**, São Paulo, 21 out.2010. Disponível em:

<<http://www.valoronline.com.br/impresso/financas/104/325579/fusoes-na-al-batem-recorde>>. Acesso em: 29/01/2011

EVANS, J. R.; MATHUR, A. **The Value of Online Survey**. Internet Research, 2005.

EVANS, P.; PUCIK, V.; BARSOUX, J. L. **The Global Challenge: Frameworks for International Human Resource Management**. New York: Mc Graw-Hill, 2002.

FISCHER, D. **Apreciação Macroergonômica em uma Concessionária de Energia Elétrica**. Abergó, 2002.

FOLHA DE SÃO PAULO. São Paulo, 2010. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/792239-pais-atinge-patamar-historico-em-acesso-a-telefonica-e-internet.shtml>>. Acesso em: 25/03/2011.

_____. São Paulo, 2010 (b). Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/bbc/811084-impulsionada-pelo-brasil-america-latina-ultrapassa-europa-como-2-maior-mercado-de-celular-do-mundo.shtml>>. Acesso em: 25/03/2011.

_____. São Paulo, 2011. Disponível em: <<http://www1.folha.uol.com.br/tec/856620-mercado-de-celulares-deve-crescer-8-no-mundo-em-2011.shtml>>. Acesso em: 25/03/2011.

FRENSCH, F. **The Social Side of Mergers and Acquisitions: Cooperation relationships after mergers and acquisitions**. Berlin : Deutscher Universitäts, 2007.

GALBRAITH, C.S.; STILES, C. H. Merger Strategies as a Response to Bilateral Market Power. **The Academy of Management Journal**. v. 27, n. 3, p. 511-524, 1984.

GALPIN, T.; HERNDON, M. **The complete Guide to Mergers & Acquisitions: Process Tools to Support M&A Integration at Every Level**. San Francisco: Jossey Bass, 2. ed. 2007.

GARCIA, S. Fusões e aquisições movimentam mais de R\$ 100 bilhões no Brasil em 2009. Disponível em: <<http://www.clicrbs.com.br/canalrural/jsp/default.jsp?uf=1&local=1&id=2762153&action=noticias>>. Acesso em: 10/01/2010.

GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6ª ed São Paulo: Atlas, 2008.
_____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.
_____. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.

GITMAN, L. J. **Princípios de Administração Financeira**. 10. Ed.. São Paulo: Pearson Addison Wesley, 2004.

GORDON, G. **Industry Determinants of Organizational Culture**. The Academy of Management Review, v. 16, n. 2, p. 396-415, 1991.

GREENBERG, J. **A Taxonomy of Organizational Justice Theories**. The Academy of Management Review, v. 12, n. 1, p. 9-22, 1987.

GROTENHUIS, D. J.; WEGGEMAN, M. P. Knowledge management in mergers and acquisitions. **Journal of Knowledge and Process Management**, v. 9(2), p. 83-89, 2002.

HAIR, Jr. J. F.; BABIN, B.; MONEY, A. H.; SAMOUEL, P. **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

_____. et al. **Análise Multivariada de Dados**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HARRINGTON, D.; AKEHURST, G. **Service Quality and Business Performance in the UK Hotel Industry**. *Int. J. Hospitality Management*. v. 15, n. 3, p. 283-298, 1996.

HITT, M. A.; IRELAND, R. D.; HOSKISSON, R. E. **Administração Estratégia**. São Paulo: Thomson, 2005.

HOFSTEDE, G. **Culture and Organizations**. *International Studies of Management and Organizations*, v. 10, n. 4, p. 15-41, 1981.

_____. **Attitudes, Values and Organizational Culture, Disentangling the Concepts**. *Organization Studies*, v. 19, n. 3, p. 477-492, 1998.

HORA, MONTEIRO E ARICA. **Confiabilidade em Questionários para Qualidade: Um Estudo com o Coeficiente Alfa de Cronbach, Produto & Produção**, v. 11, n. 2, p. 85 - 103, jun 2010.

HOY, W. K. Organizational Climate and Culture: A Conceptual Analysis of the School Workplace. **Journal of Education and Psychological Consultation**, v. 1, n. 2, p. 149-168, 1990.

IGBARIA, M.; GUIMARAES, T. Antecedents and Consequences of Job Satisfaction among Information Center Employees. **Journal of Management Information Systems**. v. 9, n. 4, p. 145-174, 1993.

IVANCEVICH, J.; SCHWEIGER, D.; POWER, F. **Strategies for Managing Human Resources During Mergers and Acquisitions**. *Human Resource Planing*, v. 10, n. 1, p. 19-35, 1987.

JELINEK, M; SMIRCICH, L; HIRSCH, P. **Introduction: A Code of Many Colors.** Administrative Science Quarterly, Organizational Culture, v. 28, n. 3, p. 331-338, 1983.

KABANOFF, B; DALY, J. Espoused Values of Organizations. **Australian Journal of Management**, v. 27, p. 89-106, 2002.

KEY, S. L. **Guia da Ernest & Young para administração de fusões e aquisições.** São Paulo: Record, 1995.

KONGPICHAYANOND, P. Knowledge Management for Sustained Competitive Advantage in Mergers and Acquisitions, Advances in Developing Human Resources June 2009 11: 375-387, 2009.

KOTTER, J. P. **Liderando Mudança.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 1999.

KRISHNAN, H. A.; MILLER, A.; JUDGE, W. Q. Diversification and top management team complementarity: is performance improved by merging similar or dissimilar teams. **Strategic Management Journal**. John Wiley & Sons, Ltd. v. 18, n. 5, p. 361-374, 1997.

LAFAIX, F. The Pre-deal Stage. In: SCHMIDT, J. A. (Ed.), **Making Mergers Work: The Strategic Importance of People.** p. 49-76. Alexandria, VA: Tower Perrin/ SHRM, 2002.

LARSSON R.; LUBATKIN M. **Achieving Acculturation in Mergers and Acquisitions: A Case Survey Study.** Department of Business Administration School of Economics and Management. Institute of Economic Research Working Paper Series. Lund University, 2000.

LAUSER, B. Post-merger Integration and Change Processes from a Complexity Perspective, **Baltic Journal of Management**, v. 5, Iss: 1, p. 6–27, 2010.

LEE, J.; KIM, Y. Effect of Partnership Quality on IS Outsourcing Success: Conceptual framework and empirical validation. **Journal of Management Information System**, v. 15, n. 4, 1999.

LEEAMORNSIRI, J. N.; JACOBS, R. L. HRD involvement in mergers and acquisition: Consideration of cultural fit as a critical issue. In: AKARABORWARN, C. T.; OSMAN-GANI, A. M.; McLEAN, G. N. (Eds.), **Proceeding of the Second Asian Academy of Human Resource Development** (p. 79.1-79.7). Nida, Bangkok: Academy of Human Resource Development, 2003.

LIAO, N. N. H.; YEN, G. **On Acculturation in Business Mergers: Empirical Findings from a Commercial Bank's Opinion Survey in Taiwan**. Review of Pacific Basin Financial Markets and Policies, v. 6, n. 2, p. 141-166, 2003.

_____.; _____. On Acculturation of Business Acquisition: The Case of two Machine Tool Manufacturers in Taiwan, **Journal of American Academy of Business, Cambridge**. v. 4, Iss. 1/2, p. 233-243, 2004.

LOCKE, E. A. The Nature and Causes of Job Satisfaction. **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, Chicago: Randenally, p.1297-1349, 1976.

LODORFOS, G.; BOATENG, A. **The Role of Culture in the Merger and Acquisition Process: Evidence from the European Chemical Industry**. Management Decision, v. 44, n. 10, p.1405 – 1421, 2006.

LOU L. Cultural Fit: Individual and Societal Discrepancies in Values, Beliefs, and Subjective Well-Being. **The Journal of Social Psychology**, v. 146, n. 2, p. 209-221, 2006.

MAROCO, J. **Análise Estatística - Com utilização do SPSS**. ed. Silabo. Lisboa. 2003.

MARKS, M. L.; MIRVIS, P. H. **Joining Forces: Making One Plus One Equal Three in Mergers Acquisitions, and Alliances**. San Francisco: Jossey-Bass, 1998.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: Edição Compacta**. São Paulo: Atlas, 1996.

MCCLAVE, J. T.; BENSON, P. G.; SINCICH, T. **Estatística para Administração e Economia**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

MCDANIEL, C.; GATS, R. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Pioneira, 2003.

MCINTYRE, T. L. **A model of levels of involvement and strategic roles of human resource development (HRD) professionals as facilitators of due diligence and the integration process**. Human Resource Development Review, v. 3(2), p. 173-182.

MILLWARD, L.; KYRIAKIDOU, O. **Linking Pre- and Pos-merger Identities Through the Concept of Career**. Career Development International, Bradford, v. 9, n. 1, p. 12-27, Nov. 2003.

MITLETON-KELLY, E. **Co-evolutionary Integration: The Co-creation of a New Organizational Form Following M&A**. Emergence: Complexity & Organization, v. 8(2), p. 36-47, 2006.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Editora Atlas, 2.ed. 4 reimpressão, 2006.

NAHAVANDI A.; MALEKZADEH A. R. **Acculturation in Mergers and Acquisitions**. The Academy of Management Review. v. 13, n. 1, p. 79-90, 1988.

PETERSON, R. A. A Meta-analysis of Cronbach's Coefficient Alfa, **Journal of Consumer Research**; ABI/INFORM Global, 1994.

PETTIGREW, A. M. On Studying Organizational Cultures. **Administrative Science Quarterly**, v. 24, n. 4, p. 570-581, 1979.

PINEDA, A.; KUMMER, C. **Conflit-free Integration at T-Mobile: Mastering the Cultural Change of Post-merger Integration at T-Mobile Austria**. *Strategic Human Resource Review*. v. 6, n. 3, p. 16-19, 2007.

RIAD, S. **The Power of 'Organizational Culture' as a Discursive Formation in Merger Integration**. *Organization Studies*. v. 26, n. 10, p. 1529-1554. October 2005.

RIBEIRO F.; D'ERCOLE R. No Brasil Fusões vão crescer 20%. **O GLOBO**, Rio de Janeiro, 19 Jan. 2010. Disponível em:
<<http://oglobo.globo.com/economia/mat/2010/01/19/no-brasil-fusoes-vao-crescer-20-915572496.asp>>. Acesso em: 20/01/2010.

SALTER, M. S; WEINHOLD, W. A. **Diversification Through Acquisition: Strategies for Creating Economic Value**. New York: The Free Press, 1979.

SAMUELS, J. M.; WILKES, F. M. **Management of Company Finance**. 6ª ed. London, International Thomson Business, 1996.

SANTOS, L. D.; AMARAL, L. Estudos Delphi com Q-Sort sobre a Web: A sua utilização em sistemas de informação. In: **Conferência da Associação Portuguesa de Sistemas de Informação**, 5, Lisboa, 2004 - CAPSI 2004: Atas da 5ª conferência.

SAWLER, Js. **Managerial and Decision Economics**, v. 26, n. 4, p. 243-248, 2005.

SCHEIN, E. **Organizational Culture and Leadership**. 2 ed. San Francisco: Jossey Bass, 1992.

SCHRAEDER, M.; SELF, D. R. Enhancing the success of mergers and acquisitions: An organizational culture perspective. **Management Decision Journal**, v. 41(5), p. 511-522, 2003.

SEO, M. G. **Managing Merger and Acquisition Processes: An integrative framework**. Academy of Management Proceedings & Membership Directory, p. F1-F6, 2001.

_____.; HILL, N. S. Understanding the human side of merger and acquisition: An integrative framework. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 41(4), p. 422-443, 2005.

SHRIVASTAVA, P. Postmerger Integration. **Journal of Business Strategy**, v. 7(1), p. 65-76, 1986.

SILVA, J. R. G. **Comunicação e Mudança em Organizações Brasileiras: Desvendando um Quadro de Referência sob a Ótica do Sujeito e da Reconstrução de Identidades**. Tese de Doutorado em Administração de Empresas. Rio de Janeiro: Departamento de Administração, PUC-Rio, 2001.

SILVA, S. M. et al. **O Uso do Questionário Eletrônico na Pesquisa Acadêmica: Um Caso de Uso na Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, II Semead – Seminários em Administração do Programa de Pós-Graduação em Administração da FEA/USP**, p. 408-421, 1997.

SIMS, H. P.; SZILAGYI, A. D.; KELLER, R. T. The Measurement of Job Characteristics. **The Academy of Management Journal**, v. 19, n. 2, p. 195-212, 1976.

SIQUEIRA, R. P.; CARVALHO, J. L. Qualidade do Serviço Educacional Prestado por Escolas de Administração: Confronto Entre uma Universidade Pública e uma Faculdade Privada **Anais XXX Encontro da ANPAD**, Salvador, 2006.

SMIRCICH, L. Concepts of Culture and Organizational Analysis. **Administrative Science Quaterly**, v. 28, p. 339-358, 1983.

STAHL, G. K.; VOIGT, A. **The Performance Impact of Cultural Differences in Mergers and Acquisitions: A Critical Research Review and an Integrative Model**. *Advances in Mergers and Acquisitions*, v. 4, p. 51–82, 2005.

STANLEY, L. L.; WISNER, J. D. Service Quality Along the Supply Chain: Implications for Purchasing. **Journal of Operations Management**, v. 19, p. 287–306, 2001.

STYHRE, A.; BÖRJESSON, S.; WICKENBERG, J. Managed by the other: cultural anxieties in two Anglo-Americanized Swedish firms. **International Journal of Human Resource Management**, v. 17(7), p. 1293 – 1306, 2006.

SUBRAMANIAN, A. Innovativeness: Redefining the Concept. **Journal of Engineering and Technology Management**, v. 13, n. 3-4, p. 223-243, 1996.

TANSKANEN, T.; BUHANIST, P.; KOSTANA, H. Exploring the Diversity of Teams. **International Journal of Production Economics**, v. 56-57, p. 611-619, 1998.

TETENBAUM, T. J. (1999). **Beating the Odds of Merger and Acquisition Failure: Seven Key Practices That Improve the Chance for Expected Integration and Synergie**. *Organizational Dynamics*, v. 28, p. 22–36.

UNCTAD (United Nations Conference on Trade And Development). **World Investment Report 2000: Cross-border Mergers and Acquisitions and Development**. New York: United Nations, 2000.

VAARA, E. **Constructions of Cultural Differences in Post-Merger Change Processes: A Sensemaking Perspective on Finnish-Swedish Cases**. *Management*. v. 3, n. 3, p. 81-110, 2000.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 5.ed. São Paulo: Ed. Atlas, 2004.

WALTER, G. A. Culture collisions in mergers and acquisitions, In: FROST, J. P.; MOORE, L. F.; LOUIS, M. R.; LUNBERG, C. C.; MARTIN, J. (Eds.), **Organizational Culture**. Beverly Hills, CA: Sage Publications: p. 301-314, 1985.

WEBER, R. A.; CAMERER, C. F. **Cultural Conflict and Merger Failure: An Experimental Approach**. Management Science, v. 49, n. 4, p. 400-415, 2003.

WEBER, Y. **Corporate Cultural Fit and Performance in Mergers and Acquisitions**. Human Relations. v. 49, p. 1181-203, 1996.

WIENER Y. **Forms of Value Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Cultural**. The Academy of Management Review, v. 13, n. 4, p. 534-545, 1988.

WILKINS A.; DYER G. W. **Toward Culturally Sensitive Theories of Cultural Change**. Academy of Management Review. v. 13, n. 4, p. 522-533, 1998.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2003.

Anexo 1

Questionário Aplicado

Este questionário refere-se à dissertação de Mestrado de Guilherme Carneiro Felipe dos Santos, aluno da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

OBJETIVO

O objetivo deste estudo é desenvolver produtos para a indústria de cartões de crédito, além de segmentar o mercado para distribuição dos produtos de forma adequada.

INSTRUÇÕES:

Bem-vindo a este questionário de opinião, sua colaboração para responder todas as perguntas de acordo com as instruções a seguir será de extrema importância:

A. O objetivo deste questionário é adquirir as informações das características organizacionais da empresa.

B. Por favor, leia cada pergunta em velocidade normal e selecione a opção mais adequada entre as possíveis respostas:

- (1) discordo totalmente
- (2) discordo
- (3) não concordo nem discordo
- (4) concordo
- (5) concordo totalmente

C. Este é um questionário anônimo, e somente os dados agregados serão utilizados na análise estatística, portanto o sigilo das informações individuais estará assegurado.

SEÇÃO I: ENVOLVIMENTO NO TRABALHO

Para responder as questões abaixo, pense a respeito das suas decisões no dia a dia e como você se sente no seu emprego. As questões foram elaboradas intencionalmente na primeira pessoa. Para cada pergunta faça uma auto-avaliação e marque se CONCORDA ou DISCORDA de acordo com a escala numérica apresentada acima:

1. É extremamente difícil existir uma coordenação interdepartamental na empresa.
2. A cooperação em equipe é severamente afetada pelo regionalismo.
3. Todos os funcionários se apóiam mutuamente e cooperam uns com os outros.
4. Estou muito satisfeito com a comunicação entre os funcionários.
5. Todos os funcionários se comprometem fortemente em realizar os objetivos da empresa.
6. O trabalho duro e sempre em busca de melhorias são predominantes na empresa.
7. O espírito inovador e tomador de risco a tomar são predominantes na empresa.
8. Fazer o trabalho de uma maneira positiva é uma prática comum na empresa.
9. Eu gostaria de tentar uma nova tarefa difícil no meu trabalho.
10. Pessoas familiarizadas comigo me vêem como uma pessoa com atitude positiva no trabalho.
11. Eu vou me esforçar ao máximo para ajudar a empresa a atingir seus objetivos.
12. Vou tratar os objetivos da organização como os meus.
13. Eu me comprometo a me esforçar mais quando comparado aos meus colegas de trabalho.
14. Todos os funcionários entendem as normas exigidas em servir os clientes.
15. Os meus colegas prestam muita atenção às solicitações dos clientes.
16. A empresa fornece instalações internas suficientes para atender às necessidades dos clientes.
17. Meu trabalho atual significa muito para mim.
18. Eu consigo aprender novos conceitos e desenvolver competências ao realizar meu trabalho.
19. Ao realizar um trabalho na empresa, eu tenho um senso de realização.

20. Ao realizar um trabalho na empresa, eu tenho muitas oportunidades para o auto-crescimento.
21. Há uma série de oportunidades para o desenvolvimento pessoal no meu atual cargo.
22. Eu entendo claramente as oportunidades de promoção pessoal.
23. Eu entendo claramente os critérios para a promoção na empresa.
24. Eu entendo claramente os objetivos e planos da minha área.
25. Em minha opinião, o clima da organização é excelente.
26. O sistema de avaliação de desempenho realmente motiva todos os funcionários a trabalharem mais eficazmente.
27. O grau do relacionamento entre funcionários e a alta administração se refletem nas oportunidades de recrutamento ou promoção pessoal.
28. Há especificações claras de avaliações de desempenho que regem prêmios e / ou punições para os funcionários.
29. Compreendo perfeitamente a filosofia gerencial da empresa.
30. Todos os empregados compreendem plenamente as metas e objetivos de negócios da empresa, o que ajuda a construir um consenso entre eles.
31. Os objetivos da empresa são claros.
32. A imagem corporativa da empresa tem a confiança e aprovação dos parceiros e dos clientes.
33. A maioria dos funcionários sente que os objetivos da empresa são aceitáveis e alcançáveis.
34. Os objetivos do negócio da empresa estão alinhadas às expectativas dos clientes.
35. Eu vejo um futuro brilhante para a minha empresa.

SEÇÃO II: DADOS PESSOAIS

A seguir são apresentadas algumas questões relativas ao respondente:

36. Por favor, identifique a localização geográfica onde você está trabalhando:

- (1) Rio
- (2) SP
- (3) Campinas

37. Por favor, identifique o departamento a qual trabalha:

- (1) XXXXX
- (2) XXXXX
- (3) XXXXX
- (4) XXXXX
- (5) XXXXX

38. Há quanto tempo você trabalha na organização atual ?

- (1) mais de 2 anos, mas inferior a 3 anos
- (2) mais de 3 anos, mas menos de 4 anos
- (3) mais de 4 anos, mas menos de 5 anos
- (4) mais de 5 anos

39. Quantos anos de experiência de trabalho você tem no negócio da empresa?

- (1) mais de 1 ano, mas menos de 5 anos
- (2) mais de 5 anos, mas menos de 10 anos
- (3) mais de 10 anos, mas inferior a 15 anos
- (4) mais de 15 anos

40. Seu cargo é?

- (1) XXXXX
- (2) XXXXX
- (3) XXXXX
- (4) XXXXX

41. Qual o seu Nível de escolaridade?

- (1) Ensino Fundamental
- (2) Superior Incompleto
- (3) Superior Completo
- (4) Pós-graduação ou acima

42. Dentre as empresas que originaram a organização atual, de qual você fazia parte?

- (1) Empresa Y
- (2) Empresa Z

As informações referentes às opções das perguntas 37 e 40 não dizem respeito a característica da organização atual, e como o pesquisador não obteve autorização para sua divulgação, as mesmas foram ocultadas do presente Anexo.