

ADKINS, C. L.; RAVLIN, E. C.; MEGLINO, B. M. **Value Congruence Between Co-workers and its Relationship to Work Outcomes.** Group & Organization Management, v.21, n.4, p.439-460, 1996.

AGLE, B. R.; CALDWELL, C. B. **Understanding Research on Values in Business: A level of analysis framework.** Business & Society, v.38, n.3, p.326-987, 1999.

ALTMAN, Y. **Towards a Cultural Typology of European Work Values and Work Organization.** Innovation in Social Sciences Research, v.5, n.1, 1992.

ANDERSON, J. C.; NARUS, J. A. A Model of Distributor Firm and Manufacturer Firm Working Partnerships. **Journal of Marketing.** v. 54, n. 1, p.42-58, 1990.

ANDERSON, E. **Two Firms, One Frontier: On Assessing Joint Venture Performance.** Sloan Management Review, v.31, n.2, p.19-30, 1990.
_____.; WEITZ, B. The use of pledges to build and sustain commitment in distribution channels. **Journal of Marketing Research.** v.29, p.18-34, 1992.

ANDERSON, N. R; WEST, M. A. Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory. **Journal of Organizational Behavior.** v.19, n.3, 1998.

ASKANSASY, N. M.; BROADFOOT, L. E.; FALKUS, S. **Questionnaire Measures of Organizational Culture.** Handbook of Organizational Culture and Climate. Thousand Oaks: Sage, p.1–18, 2000.

BABBIE, E. **The Practice of Social Research.** 10th Ed. Belmont California: Thomson/Wadsworth Learning, 2004.

BAROUDI, J.; OLSON, M.; IVES, B. **An Empirical Study of the Impact of User Involvement on System Usage and Information Satisfaction.** Communications of the ACM. v.29, n.3, p.232-238, 1986.

BARROS, B. T. de.; PRATES, M. A. S. **O Estilo Brasileiro de Administrar.** São Paulo: Atlas, 1996.

BATES, K. et al. **The Crucial Interrelationship Between Manufacturing Strategy and Organizational Culture.** Management Science, v.41, n.10, 1995.

BAUMAN, Z. **Culture and Management**. Parallax, v.10, n.2, p.63–72, 2004.

BENBASAT, I.; GOLDSTEIN, D. K.; MEAD, M. **The Case Research Strategy in Studies of Information Systems**. MIS Quarterly, v.11, n.3, p.369-386, 1987.

BEUGELSDIJK, S.; KOEN, C. I.; NOORDERHAVEN, N. G. **Organizational Culture and Relationship Skills**. Organization Studies, v.27, n.6, p.833-854, 2006.

BHARGAVA, S.; MATHUR, R. An empirical study on transforming 21st century organizations through values. In: 8th Bi-Annual Conference of the International Society for the Study of Work and Organizational Values, 2002. **Proceedings of the 8th Bi-Annual Conference of the International Society for the Study of Work and Organizational Values, 2002**.

BICKMAN, L.; ROG, D. J.; HEDRICK, T. E. **Applied Research Design: A Practical Approach**. In: Bickman, L.; Rog, D. J. (ed.) Handbook of applied social research methods. Thousand Oaks: Sage Publications, 1997.

BIRKINSHAW, J.; HOOD, N.; JONSSON, S. Building firm-specific advantages in multinational corporations: The role of subsidiary initiative. **Strategic Management Journal**, v.19, p.221-241, 1998.

BLOCK, J. **The Q-sort Method in Personality Assessment and Psychiatric Research**. Palo Alto: Consulting Psychologists Press, 1978.

BRETT, J. M.; OKOMURA, T. Inter-and Intracultural Negotiation: US and Japanese negotiators. **Academy of Management Journal**, v.41, n.5, 1998.

BRITTO, M.J.P. de; PORTO, J.B.; ANDRADE, J.E.B. Valores, Suporte Psicossocial e Impacto do Treinamento no Trabalho. In: ENANPAD, 2003, Atibaia (SP).

BROWN, S.R., Q-technique and method. In: W.D.A.L.-B. Berry, M.S. (Eds) **New tools for Social Scientists**. Beverly Hills, CA: Sage, 1986.

BUNDERSON, J. S.; LOFSTROM, S. M.; VAN DE VEN, A. H. **Conceptualizing and Measuring Professional and Administrative Models of Organizing**. Organizational Research Methods, v.3, n.4, p.366-391, 2000.

CABLE D. M.; JUDGE, T. A. **Person-organization Fit, Job Choice Decisions, and Organizational Entry**. Organizational Behavior and Human Decision Processes, v.67, n.3, p.294-311, 1996.

_____; PARSONS, C. K. **Socialization Tactics and Person-organization Fit**. Personnel Psychology, v.54, p.1-23, 2001.

CAMERON, K. S.; QUINN, R. E. **Diagnosing and Changing Organizational Culture**: based on the competing values framework. Addison-Wesley Publishing, 1999.

CARTER, J.; GHORBANI, A. A. **Towards a Formalization of Value-Centric Trust in Agent Societies**. Web Intelligence and Agent Systems: An international journal, v.2, p.167–183, 2004.

CATHARINO, J. M. **Neoliberalismo e Seqüela**. São Paulo: LTR, 1997.

CHATMAN, J. A. Improving International Organizational Research: A model of person-organization fit. **Academy of Management Review**, v.14, n.3, p.333-349, 1989.

_____. **Matching People and Organizations**: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, v.36, p.459-484, 1991.

_____.; JEHN, K. Assessing the Relationship between Industry Characteristics and Organizational Culture: How Different Can You Be? **Academy of Management Journal**, v.37, p.522-553, 1994.

COOPER-THOMAS, H. D.; VIANEN, A. V.; ANDERSON, N. Changes in Person-Organization Fit: The impact of socialization tactics on perceived and actual P-O fit. **European Journal of Work and Organizational Psychology**, v.13, n.1, p.52-78, 2004.

CURRY, A.; MOORE, C. Assessing Information Culture: An exploratory model. **International Journal of Information Management**, v.23, n.2, p.91-110, 2003.

DAFT, R. L. **Organizações: Teoria e Projetos**. São Paulo: Editora Pioneira, 2000.

DAS, T. K.; TENG, B. S. **Instabilities of Strategic Alliances: An international tensions perspective**. *Organization Science*, v.11, n.1, p.77-101, 2000.

_____. **Trust, Control, and Risk in Strategic Alliances**: An integrated framework. *Organization Studies*, v.22, n.2, p.251-283, 2001.

DATTA, P.; WALSH, K.; TERRELL, D. **The Impact of Demographics on Choice of Survey Modes**: Demographic distinctiveness between web-based and telephone-based survey respondents. *Communications of the Association for Information Systems*, v.9, p.223-240, 2002.

DELANEY, J. T.; HUSELID, M. A. The impact of human resource management practices on perceptions of organizational performance. **Academy Management Journal**, v.39, p.949-969, 1996.

DELERY, J.; DOTY, D. Modes of theorizing in strategic human resource management: Tests of universalistic, contingency, and configurational performance predictions. **Academy Management Journal**, v.39, n.4, p.802-835, 1996.

DENISON, D. R. **Corporate Culture and Organizational Culture and Effectiveness**. Organization Science, v.6, n.2, p.204-223, 1984.

_____. **What is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate?** A native's point of view on a decade of paradigm wars. Academy of Management Review, v.21, n.3, p.619-654, 1996.

_____.; MISHRA, A. K. **Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness**. Organization Science, v.6, n.2, p.204-223, 1995.

_____.; HAALAND, S.; GOELZER, P. **Corporate Culture and Organizational Effectiveness: Is Asia Different From the Rest of the World?** Organizational Dynamics, v.33, n.1, p.98-109, 2004.

DESHPANDE, R.; FARLEY, J. U. Executive Insights: Corporate culture and market orientation: Comparing Indian and Japanese firms. **Journal of International Marketing**, v.7, n.4, 1999.

DOBNİ, D.; RITCHIE, J. R. B.; ZERBE, W. Organizational Values: The inside view of service productivity. **Journal of Business Research**, v.47, p.91-107, 2000.

DOMMEYER, C.J.; MORIART, E. Comparing Two Forms of an E-mail Survey: Embedded vs. Attached. **International Journal of Market Research**, v.42, n.1, p.39-50, 2000.

DROGENDIJK, R.; SLANGEN, A. **Hofstede, Schwartz or Managerial Perceptions? A Comparative Analysis of the Effects of Various Cultural Distance Measures on an MNE's Establishment Mode Choice**. In: GEERTZ, C. The Interpretation of Cultures. Boston: Basic Books, 2000.

DUBÉ, L.; PARÉ, G. **Rigor in Information Systems Positivist Case Research: current practices, trends, and recommendations**. MIS Quarterly, v.27, n.4, p.597-635, 2003.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do Comportamento Organizacional**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

EISENHARDT, K. M. **Building Theories from Case Study Research**. Academy of Management Review, v.14, n.4, p.532-550, 1989.

ELDRIDGE, J.; CROMBIE, A. **Sociology of Organizations**. London: George Allen and Unwin, 1974.

ELMUTI, D. The Perceived Impact of Outsourcing on Organizational Performance. **Mid - American Journal of Business**, v.18, n.2, p.33-41, 2003.

ENZ, C. A. **The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power**. Administrative Science Quarterly, v.33, n.2, p.284-304, 1988.

FEY, C. F.; DENISON, D. R. **Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia?** Organization Science, v.14, n.6, p.686-706, 2003.

FLICK, U. **Uma Introdução à Pesquisa Qualitativa**. 2^{ed}, Porto Alegre: Bookman, 2004.

FOSTER, T. A. Lessons Learned. **Logistic Management and Distribution Journal**, v.38, n.4, p.67-72, 1999.

FREITAS, M. E. de. **Cultura Organizacional: Formação, tipologias e impactos**. São Paulo: Makron, 1991.

GAINEY, T. W. **Determinants of Satisfaction with External Training Providers**: an integration of transaction cost economics and social exchange theory. Tese de Doutorado. Universidade da Carolina do Sul, EUA, 2000.

GERINGER, J. M.; HERBERT, L. Control and performance of international joint ventures. **Journal of International Business Studies**, v.20, n.2, p.235-254, 1989.
_____. Measuring performance of international joint ventures. **Journal of International Business Studies**, v.22, p.249-264, 1991.

GIL, A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 2^a ed.. São Paulo: Atlas, 1989.

GIOSA, L.A. **Terceirização: Uma abordagem estratégica**. 5^aEd. São Paulo: Pioneira, 1997.

GLAISTER, K. W.; BUCKLEY, P. J. **Measures of Performance in UK International Alliances**. *Organization Studies*, v.19, n.1, p.89-118, 1998.

GLICK, W. H. et al. **Studying Changes in Organizational Design and Effectiveness**: Retrospective Event Histories and Periodic Assessments. *Organization Science*, v.1, n.3, p.293-312, 1990.

GORDON, G. G.; DITOMASO, N. Predicting Corporate Performance from Organizational Culture. **Journal of Management Studies**, v.29, n.6, p.783-797, 1992.

GROVER, V.; CHEON, M. J.; TENG, J. T. C. The Effect of Service Quality and Partnership on the Outsourcing of Information Systems Functions. **Journal of Management Information System**, v. 12, n. 4, p. 89-116, 1996.

GRUPO EXECUTIVO DE RECURSOS HUMANOS. Disponível em: <www.gerh.com.br>. Acesso em: 30 jan. 2007.

HAIR JR. J. F. et al. **Multivariate Data Analysis**. New Jersey: Prentice Hall, 1998.

HANDY, C. B. **Como Compreender as Organizações**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

HARRIGAN, K. R. **Strategic Alliances and Partner Asymmetries**. *Management International Review*, v.28, Edição Especial, p.53-72, 1988.

HAZARI, S. Perceptions of End-Users on the Requirements in Personal Firewall Software: An Exploratory Study. **Journal of Organizational and End User Computing**, v.17, n.3, p.47-65, 2005.

HENDERSON, J.C. **Plugging into Strategic Partnership**: The critical IS connection. *Sloan Management Review*, v.31, n.3, p.7-18, 1990.

HOFSTEDE, G. **Culturas e Organizações: Compreender a nossa programação mental**. Lisboa: Edições Silabo, 1991.

HOWARD, L.W. Validating the Competing Values Model as a Representation of Organizational Cultures. **The International Journal of Organizational Analysis**, v.6, n.3, p.231-250, 1998.

IGO, T.; SKITMORE, M. **Diagnosing the Organizational Culture of an Australian Engineering Consultancy Using the Competing Values Framework**. *Construction Innovation*, v.6, p.121-139, 2006.

INKPEN, A. C.; CURRALL, S. C. The nature, antecedents and consequences of joint venture trust. **Journal of International Management**, v.4, n.1, p.1-20, 1998.

IRELAND, R. D.; HITT, M. A.; VAIDYANATH, D. Alliance Management as a Source of Competitive Advantage. **Journal of Management**, v.28, n.2, p.413-446, 2002.

IVES, B.; OLSON, M.; BAROUDI, S. **The Measurement of User Information Satisfaction**. *Communications of the ACM*, v.26, n.10, p.785-793, 1983.

JEMINSON, D. B.; SITKIN, S. B. Corporate Acquisitions: A process perspective. **The Academy of Journal Review**, v.11, n.1, p.145-163, 1986.

JONES, R. W.; KIERZKOWSKI, H. International Fragmentation and the New Economic Geography. **The North American Journal of Economics and Finance**, v.16, n.1, p.1-10, 2005.

JUDGE, T. A.; CABLE, D. M. **Applicant Personality, Organizational Culture, and Organization Attraction**. *Personnel Psychology*, v.50, n.2, p.359-394, 1997.

KAARST-BROWN, M. L.; ROBEY, D. **More on Myth, Magic and Metaphor**: Cultural insights into the management of information technology in organizations. *Information Technology & People*, v.12, p.192-217, 1999.

KABANOFF, B.; DALY, J. Espoused values of organizations. **Australian Journal of Management**, v.27, p.89-97, 2002.

KALE, P.; DYER, J. H.; SINGH, H. Alliance capability, stock market response, and long-term alliance success: the role of the alliance function. **Strategic Management Journal**, v.23, n.8, p.747-767, 2002.

KARLSEN, J. T.; GOTTSCHALK, P. Project Manager Roles in IT Outsourcing. **Engineering Management Journal**, v.18, n.1, p.3-9, 2006.

KATZ, D.; KAHN, R. L. **Psicologia Social das Organizações**. 2ªed. São Paulo: Atlas, 1976.

KERN, T.; WILLCOCKS, L. Exploring information technology outsourcing relationships: theory and practice. **The Journal of Strategic Information Systems**, v.9, n.4, p.321-350, 2000.

_____. Exploring relationships in information technology outsourcing: The interaction approach. **European Journal of Information Systems**. v.11, n.1, 2002.

KILMANN, R. H.; SAXTON, M. J.; SERPA, R. **Five Key Issues in Understanding and Changing Culture**. In: _____ Gaining Control of the Corporate Culture. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

KIM, B.; PARK, K. Satisfying Different Customer Groups for IS Outsourcing: A Korean IS Company's Experience. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**. v.15, n.3, p.48-59, 2003.

KIM, S.; CHUNG, Y. Critical success factors for is outsourcing implementation from an interorganizational relationship perspective. **The Journal of Computer Information Systems**. v.43, n.4, 2003.

KLENKE, K. Corporate values as multi-level, multi-domain antecedents of leader behaviors. **International Journal of Manpower**. v.26, n.1, p.50-68, 2005.

KLEPPER, R. The Management of Partnering Development in I/S Outsourcing. **Journal of Information Technology**, n.10, p.249-258, 1995.

KOTTER, J. P.; HESKETT, J. L. **A Cultura Corporativa e o Desempenho Empresarial**. São Paulo: Makron Books, 1994.

KOZAN, M. K.; ERGIN, C. The influence of intra-cultural value differences on conflict management practices. **International Journal of Conflict Management**. v.10, n.3, p.249-267, 1999.

KWAN, P.; WALKER, A. **Validating the Competing Values Model as a Representation of Organizational Culture through Inter-Institutional Comparisons**. *Organizational Analysis*, v.12, n.1, p.21-37, 2004.

LACITY, M.; HIRSCHHEIM, R. **Realizing Outsourcing Expectations: Incredible expectations, credible outcomes**. *Information Systems Management*. v.11, n.4, 1994.

LAKATOS, E. M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 1991.

LARAIA, R. B. **Cultura: Um conceito antropológico**. 16^aed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

LAWLER, E. J.; THYE, S. R. **Bringing Emotions into Social Exchange Theory**. *Annual Review of Sociology*. v.25, n.1, p.217-244, 1999.

LEE, C.; BEAMISH, P. W. The characteristics of performance of Korean joint ventures in LDCs. **Journal International Business Studies**, v.26, p.637-654, 1995.

LEE, J. **The Impact of Knowledge Sharing, Organizational Capability and Partnership Quality on IS Outsourcing Success**. *Information & Management*, v.38, n.5, p.323-335, 2001.

_____; HUYNH, M. Q.; KWOK, R. C.; PI, S. **The Evolution of Outsourcing Research: What is the next issue?** In: **33rd Hawaii International Conference on System Sciences, 2000**. Proceedings of the 33rd Hawaii International Conference on System Sciences, 2000.

_____; KIM, Y. Information Systems Outsourcing Strategies for Affiliated Firms of the Korean Conglomerate Groups. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 6, p. 203-229, 1997.

_____; 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.

_____; KIM, Y. **Exploring a Causal Model for the Understanding of Outsourcing Partnership**. In: **36th Hawaii International Conference on System Sciences - IEEE, 2002**. Proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences - IEEE, 2002.

_____; HUYNH, M. Q.; KWOK, R. C.; PI, S. **IT Outsourcing Evolution: Past, present and future**. *Communications of the ACM*, v. 46, n.5, 2003.

_____; MIRANDA, S. M.; KIM Y. **IT Outsourcing Strategies: Universalistic, Contingency, and Configurational Explanations of Success**. *Information Systems Research*, v.15, n.2, 2004.

_____; KIM, Y. **Understanding Outsourcing Partnership: A comparison of three theoretical perspectives**. *IEEE Transactions on Engineering Management*, v.52, n.1, 2005.

LEE, S. K. J.; YU, K. Corporate Culture and Organizational Performance. **Journal of Managerial Psychology**, v.19, n.4, 2004.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: Uma alternativa de flexibilidade empresarial**. São Paulo: Gente, 1995.

LEISEN, B.; LILLY, B.; WINSOR, R. D. The effects of organizational culture and market orientation on the effectiveness of strategic marketing alliances. **Journal of Services Marketing**, v.16, n.3, p.201-222, 2002.

LINDEMAN, M.; VERKASALO, M. Measuring Values with the Short Schwartz's Value Survey. **Journal of Personality Assessment**, v.85, n.2, p.170-178, 2005.

LINTON, Ralph. **O Homem: Uma introdução à antropologia**. 12ªed. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

LUKÁSOVÁ, Ruzena; FRANKOVÁ, Emilie; SURYNEK, Alois. Organizational culture of Czech manufacturing companies: An empirical typology. **Journal for East European Management Studies**. v.11, n.4; p.349-472, 2006.

MALUFE, J. R.; GATTI, B. A. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. 2ªed. Volume 2: Medidas na Pesquisa Social. São Paulo: Editora Pedagógica e Universitária, 1987.

MAULL, R.; BROWN, P.; CLIFFE, R. Organizational Culture and Quality Improvement. **International Journal of Operations and Production Management**, v.21, p.302-26, 2001.

McFARLAN, F. W.; NOLAN, R. L. **How to Manage an IT Outsourcing Alliance**. Sloan Management Review, v.36, n.2, p.9-23, 1995.

MEGLINO, B. M.; RAVLIN, E. C. Individual values in organizations: concepts, controversies and research. **Journal of Management**. v.24, n.3, p.295-330, 1998.

MEHTA, R.; SIVADAS, E. Comparing Response Rates and Response Content in Mail versus Electronic Mail Surveys. **Journal of the Market Research Society**. v.37, n.4, p.429-439, 1995.

MICHAILOVA, S.; HUTCHINGS, K. National Cultural Influences on Knowledge Sharing: A Comparison of China and Russia. **Journal of Management Studies**. v.43, n.3, p.383-405, 2006.

MINTZBERG, H. **Ideologia e a Organização Missionária**. In: MINTZBERG, H.; QUINN, J.B. O Processo da Estratégia. 3ªed. Porto Alegre: Bookman, p.175-180, 2001.

_____; QUINN, J. **The Strategy Process: Concepts, Contexts, Cases**. 2ªed., Prentice-Hall, 1991.

MODESTO, N. Alinhar Valores e Formar Sucessores são Essenciais para o Crescimento. **Revista Carreira e Sucessão**, n.313 de 05.01.2007. Disponível em:< http://www.catho.com.br/jcs/inputs_view.phtml?id=8391>. Acesso em: 10 out. 2007.

MOHR, J. J.; SPEKMAN, R. E. Characteristics of partnership success: partnership attributes, communication, behavior, and conflict resolution techniques. **Strategic Management Journal**. v.15, n.2, p.135-152, 1994.

_____; **Perfecting Partnerships**. Marketing Management, v.4, n.4, p.34-43, 1996.

MORGAN, G. **Imagens da Organização**. São Paulo: Atlas, 1996.

MORGAN, R. M.; HUNT, S. D. The Commitment-trust Theory of Relationship Marketing. **Journal of Marketing**, v.58, n.3, p.20-38, 1994.

MOURÃO, L.; MOTTA, F. C. P.; VASCONCELOS, I. F. F. G. de. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MYERS, M. D.; NEWMAN, M. **The Qualitative Interview in Rresearch: Examining the Craft**. Information and Organization, v.7, p.2–26, 2007.

NARVER, J. C.; SLATER, S. F. The Effect of a Market Orientation on Business Profitability. **Journal of Marketing**. v.54, n4, p.20-35, 1990.

NAZIR, N. A. Person-Culture Fit and Employee Commitment in Banks. **The Journal for Decision Makers**. v.30, n.3, p.39-51, 2005.

NEIVA, E. R. **Percepção de Mudança Individual e Organizacional**: O papel das atitudes e das características organizacionais. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília: Brasília, 2004.

NOGUEIRA, E. E. S.; MACHADO-DA-SILVA, C. L. **Identidade Organizacional – a Importância dos Valores e Crenças**: Estudo de Caso em uma Organização Extinta por Incorporação. In: ENANPAD, 2003, Atibaia (SP).

NOOTEBOOM, B. Trust, **Opportunism and Governance: A Process and Control Model**. Organization Studies, v.17, n.6, p.985-1010, 1996.

OLIVEIRA, M. A. (Coord.). **Terceirização: Estruturas e processos em xequenas empresas**. São Paulo: Nobel, 1994.

OLIVEIRA, M.; MAÇADA, A. C. G.; GOLDONI, V. **Análise da Aplicação do Método Estudo de Caso na Área de Sistemas de Informação**. In: 30°. ENANPAD, 2006, Salvador (BA).

O'REILLY, C.; CHATMAN, J.; CALDWELL, D. People and Organizational Culture: a Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit. **Academy of Management Journal**, v.34, p. 487-516, 1991.

OUCHI, W. **Teoria Z**: como as empresas podem enfrentar o desafio japonês. 4ªed. São Paulo: Fundo Educativo Brasileiro, 1982.

OUTSOURCING INSTITUTE. Disponível em: <www.outsourcing.com/content.asp?page=01b/articles/intelligence/oi_top_ten_survey.html&nonav=true>. Acesso em: 25 maio 2005.

PAGNONCELLI, D. **Terceirização e Parceirização**: Estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: D.Pagnoncelli, 1993.

PARKHE, A. Strategic alliance structuring: a game theoretic and transaction cost examination of interfirm cooperation. **Academy of Management Journal**, v. 36, n.4, p.794-829, 1993.

PASCALE, R. T.; ATHOS, A. G. **As Artes Gerenciais Japonesas: Métodos e sistemas dos executivos japoneses adaptados à realidade ocidental.** Rio de Janeiro: Record, 1982.

PATTON R. **Robustness in Model-Based Fault Diagnosis: The 1995 Situation.** IFAC Workshop, On-line Fault Detection and Supervision in the Chemical Process Industries, Newcastle, p. 55-77, 1996.

PEARCE II, J. A; ROBBINS D. K; ROBINSON JR, R. B. The Impact of Grand Strategy and Planning Formality on Financial Performance. **Strategic Management Journal**, v.8, n.2, p.125-134, 1987.

PETERS, T. J.; WATERMAN Jr., R. H. **Vencendo a Crise.** São Paulo: Harbra, 1986.

PETTIGREW, A. M. **A Cultura das Organizações é Administrável?** In: FLEURY, M.T.L.; FISCHER, R.M. (org). *Cultura e Poder nas Organizações.* 2ªed. São Paulo: Atlas, 1996.

PINCHOT, G. **O Poder das Pessoas: Como usar a inteligência de todos dentro da empresa para conquista de mercado.** Rio de Janeiro: Campus, 1994.

POWELL, T. C. Organizational alignment as a competitive advantage. **Strategic Management Journal**, v.13, p.119-134, 1992.

QUINN, R. E.; CAMERON, K. **Organization Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness:** Some preliminary evidence. *Management Science*, v.29, n.1, p.33-51, 1983.

RAMASESHAN, B.; LOO, P. C. **Factors affecting a partner's perceived effectiveness of strategic business alliance:** some Singaporean evidence. *International Business Review*, v.7, n.4, p.443-458, 1998.

RASHID, M. Z. A.; SAMBASIVAN M.; RAHMAN A. A. The influence of organizational culture on attitudes toward organizational change. **Leadership and Organization Development Journal**, v.25, n.2, p.161-179, 2004.

REA, L. M; PARKER, R. A. **Designing and Conducting Survey Research: A Comprehensive Guide.** 2nd ed. Jossey-Bass, 1997.

RIEGE, A. M. **Validity and Reliability Tests in Case Study Research:** A literature review with 'hands-on' applications for each research phase. *Qualitative Market Research*, v.6, n.2, p.75-87, 2003.

ROSENBAUM, M. S.; OSTROM, A. L.; KUNTZE, R. Loyalty programs and a sense of community. **The Journal of Services Marketing**, v.19, n.4, p.222-233, 2005.

ROWE, F.; STRUCK, D. **Cultural values, media richness and telecommunication use in an organization.** Accounting Management and Information Technologies, v.9, p.161-192, 1999.

RUSSO, G.M. **Guia Prático de Terceirização:** Selecione o melhor prestador de serviços. Rio de Janeiro: Campus-Elsevier, 2007.

_____; MACEDO-SOARES, T. D. L. van A. de; VILLAS, M. V. de. **Importância da Hierarquização das Revistas Científicas:** Resultado de uma Pesquisa Empírica no Brasil e Proposta de um Método de Pesquisa Bibliográfica. In: ENANPAD, 2006, Salvador (BA). Disponível em CD-ROM.

SABHERWAL, R. **The Role of Trust in Outsourced IS Development Projects.** Communications of the ACM, v. 42, n. 2, p.80-86, 1999.

SAKO, M. **Does Trust Improve Business Performance?** In: LANE, C.; BACKMANN, R. Trust Wwithin and Bbetween Organizations. Oxford: Oxford University Press, p.88-117, 1998.

SANTOS, L. D. dos; 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: actas da 5ª conferência. Disponível em CD-ROM.

SANTOS, N. M. B. F. **Impacto da Cultura Organizacional no Desempenho das Empresas, Conforme Mensurado por Indicadores Contábeis:** Um estudo interdisciplinar. Tese de Doutorado. Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo: São Paulo, 1992.

_____. Cultura e desempenho organizacional: um estudo empírico em empresas brasileiras do setor têxtil. **Revista de Administração Contemporânea**, v.2, n.1, p.47-66, 1998.

SANZO, M. J. et al. **The Effect of Market Orientation on Buyer-seller Relationship Satisfaction.** Industrial Marketing Management. v.32, n.4, p. 327-345, 2003.

SARROS. J. C. et al. The Organizational Culture Profile Revisited and Revised: An Australian Perspective. **Australian Journal of Management**, v.30, n.1, p.159-182, 2005.

SAXTON, T. The effects of partner and relationship characteristics on alliance outcomes. **Academy of Management Journal**, v.40, n.2, p.443-460, 1997.

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

_____. **Three cultures of management:** The key to organizational learning. Sloan Management Review, v.38, n.1, p.9-20, 1996.

_____. **Guia de Sobrevivência da Cultura Corporativa.** Rio de Janeiro: José Olympio, 2001.

SCHNEIDER, W. E. **Uma Alternativa à Reengenharia**: Um plano para fazer a cultura atual da sua empresa funcionar. Rio de Janeiro: Record, 1996.

SCHWARTZ, S. H. **Universals in the Content and Structure of Values**: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. P. *Advances in Experimental Social Psychology*, v.25, p.1-66, 1992.

_____. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. **Applied Psychology: an International Review**, v.48, n.1, p.23-47, 1999.

_____. **Beyond Individualism/Collectivism**: New cultural dimensions of values. In: Kim, U. et al. **Individualism and Collectivism**: Theory, methods, and applications. Thousand Oaks: Sage, 1994.

SETHIA, N.; VON GLINOW, M. A. **Arriving at Four Cultures by Managing the Reward System**. In: KILMANN, R. H.; SAXTON, M. J.; SERPA, R. *Gaining Control of the Corporate Culture*. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

SHAW, J. et al. An organizational level analysis of voluntary and involuntary turnover. **Academy Management Journal**. v.41, n.5, p.511-525, 1998.

SILVA, S. C. L. C. **Empirical Test of the Trust-Performance Link in International Alliances Context**. In: 32nd Conference EIBA, Suwiss, 2006. Disponível em CD-ROM.

SITKIN, S. B.; ROTH, N. L. **Explaining the Limited Effectiveness of Legalistic 'Remedies' for Trust/Distrust**. *Organization Science*, v.4, n.3, p.367-392, 1993.

SMITH, J. B.; BARCLAY, D. W. The Effects of Organizational Differences and Trust on the Effectiveness of Selling Partner Relationships. **Journal of Marketing**, v.61, p.3-21, 1997.

SNOW, C. C.; THOMAS, J. B. Field Research Methods in Strategic Management Contributions to Theory Building and Testing. **Journal of Management Studies**, v.31, n.4, 1994.

SROUR, R. H. **Poder, Cultura e Ética nas Organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

STAKE, R. E. **Case Studies**. In N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage, 1994.

TAMAYO, A.; BORGES, L. **Valores del Trabajo e Valores de las Organizaciones**. In: ROS, M.; GOUVEIA, V.V. *Psicologia Social de los Valores Humanos: Desarrollos Teóricos, Metodológicos y Aplicados*. Madri: Biblioteca Nueva, 2000.

_____; MENDES, A. M.; PAZ, M. G. T. Inventário de Valores Organizacionais. **Estudos de Psicologia**, v.5, n.2, p.289-315, 2000.

TAN, M.; TEO, T. S. H. Factors influencing the adoption of Internet banking. **Journal of the Association for Information Systems**, v.1, n.5, p.1-42, 2000.

TEEGEN, H. J.; DOH, J. P. **US-Mexican Alliance Negotiations: Impact of culture on authority, trust, performance.** Thunderbird International Business Review, v.44, n.6, p.749-60, 2002.

THOMAS, D. M.; WATSON, R. T. **Q-Sorting and MIS Research: A Primer.** Communications of the Association for Information Systems, v.8, p.141-156, 2002.

TREACY, Michael. **A Disciplina dos Líderes de Mercado.** Rio de Janeiro: Rocco, 1995.

TRICE, H.; BEYER, J. **The Cultures of Work Organizations.** Englewood Cliffs: Prentice Hall, 1993.

TROMPENAARS, F. **Nas Ondas da Cultura:** como entender a diversidade cultural nos negócios. São Paulo: Educator, 1994.

VALENÇA, M. C.; BARBOSA, A. C. A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais. **Revista de Administração Contemporânea**, v.6, n.1, p.163-185, 2002.

VANDENBERGHE, C. Organizational culture, person-culture fit, and turnover: A replication in the health care industry. **Journal of Organizational Behavior**, v.20, n.2, p.175-184, 1999.

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

YIN, R. K. **Estudo de Caso:** Planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YOUNG-YBARRA, C.; WIERSMA, M. **Strategic Flexibility in Information Technology Alliances:** The influence of transaction cost economics and social exchange theory. *Organization Science*, v.10, n.4, p.439-459, 1999.

WEESE, W. J. Do Leadership and Organizational Culture Really Matter? **Journal of Sport Management.** v.10, p.197-206, 1996.

WILLCOCKS, L.; KERN, T. Exploring Information Technology Outsourcing Relationship: theory and practice. **The Journal of Strategic Information Systems.** v. 9, n. 4, p.321-350, 2000.

WILLCOCKS, L. P.; LACITY, M. C. IT Outsourcing in Insurance Services: Risk, Creative Contracting and Business Advantage. **Information Systems Journal.** v.9, n.3, p.163-180, 1999.

WINDSOR, C. A.; ASHKANASY, N. M. **Auditor Independence Decision Making:** The Role of Organization Culture Perceptions. *Behavioral Research in Accounting*, v.8, p.80-97, 1996.

8

Apêndices

8.1

Apêndice 1 – planejamento dos estudos de caso

Com base na metodologia apresentada por Oliveira et al. (2006) foi elaborado o planejamento para a aplicação do método de estudo de caso múltiplos.

A questão de pesquisa, a apresentação de teoria e especificação dos modelos encontram-se descritos nos Capítulos 1 e 2. Foram realizados três estudos de caso.

Sendo um estudo de caso múltiplo foi realizada uma replicação da metodologia e aplicação dos métodos para garantir a possibilidade de comparação.

A pesquisa não teve por objetivo garantir a validade externa devido ser um estudo de caso exploratório.

As unidades de análise foram três empresas contratantes e nove empresas contratadas, totalizando 12 empresas e 476 participantes. A seleção das unidades de análise está descrita no Capítulo 3.

Não foi realizado um caso piloto devido os modelos terem sido testados empiricamente por diversos autores e a complexidade e dificuldade de execução da pesquisa.

Descrição do contexto: os detalhes de como a pesquisa foi aplicada encontra-se no Capítulo 3. A aplicação da pesquisa e a coleta de dados ocorreram nos três primeiros trimestres do ano de 2007.

Apesar do auxílio dos gestores de Recursos Humanos das empresas contratantes, para realização desta pesquisa somente o autor desta pesquisa coletou e analisou os dados. Esta estratégia favoreceu a confiabilidade dos dados e a homogeneização da análise.

Protocolo: a pesquisa seguiu alguns procedimentos para sua execução. Inicialmente foram contatadas as empresas da amostra, contatados os gestores de Recursos Humanos, apresentado o projeto de pesquisa, obtida a autorização formal da empresa, em alguns casos assinado um termo de confidencialidade, preparados os questionários, distribuídos, coletados, transcritos e analisados. Os

recursos para realização da pesquisa foram todos aportados pelo pesquisador. Os detalhes destas fases encontram-se descritas no Capítulo 3.

Confiabilidade: o protocolo foi aplicado de forma semelhante em todos os estudos de casos.

8.2

Apêndice 2 – carta / E-mail convite

De: Giuseppe Russo

Enviada em: segunda-feira, 9 de abril de 2007 - 15:00

Para: diversos

Assunto: Pesquisa Cultura Organizacional

Prezado ...,

Sou ex-representante do CD e do GIT da Fundação Dom Cabral que colaborativamente disponibilizou-me seu e-mail. Atualmente estou realizando doutorado na PUC-Rio. Minha tese busca verificar a importância da cultura organizacional para o sucesso das terceirizações.

Devido à reconhecida importância econômica, social e da existência de múltiplos vínculos da Empresa, gostaria de solicitar sua autorização para realizar uma pesquisa acadêmica na Empresa.

Ao final da pesquisa, será possível disponibilizar para a Empresa, sem custos, um relatório executivo contendo informações sobre a cultura organizacional da empresa para serem utilizadas em projetos internos, como: seleção por valores, treinamento para internalização dos valores organizacionais, integração de valores, redução de barreiras em momentos de mudança, gestão por valores (reconhecimento, promoção, remuneração), confrontar os valores explícitos com os valores reais e etc.

A operacionalização da pesquisa é totalmente feita pela Internet. A pesquisa é muito rápida para ser realizada. Os pré-testes demonstraram que o tempo máximo para responder ao questionário é de 10 minutos. O público-alvo são

alguns dos funcionários, selecionados aleatoriamente, da Empresa e de três prestadores de serviços.

As informações coletadas serão utilizadas para compor a amostra da tese. Como informação complementar: 1) as empresas participantes da pesquisa não serão identificadas nominalmente na pesquisa; 2) todas as análises serão feitas sobre o conjunto das respostas; 3) a pesquisa eletrônica *online* não tem como identificar o respondente; 4) não existem valores certos ou errados nas respostas; cada organização tem seu conjunto de valores.

Antecipadamente agradeço sua atenção e fico à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessários.

Cordialmente,

Giuseppe Russo

Doutorando PUC-Rio

8.3

Apêndice 3 – questionário

Prezado(a) Respondente,

Esta pesquisa busca identificar sua percepção sobre a existência de cada uma das características descritas no questionário abaixo, na EMPRESA. Não são suas características pessoais, mas as da EMPRESA.

Para preencher o questionário basta você selecionar as características em categorias que variam de: máximo (+3), que mais se apresentam, até mínimo (-3), que menos se apresentam. Você deve marcar com um “X” as que mais se apresentam nas três colunas positivas (+3, +2 e +1). Da mesma forma, marque com “X” as que menos se apresentam na sua empresa nas três colunas negativas (-3, -2 e -1). As características neutras ou que não se apresentam devem ser colocadas na categoria zero.

Importante: no topo do questionário está descrito o número máximo de características que podem ser alocadas em cada coluna. Portanto, em cada coluna você não pode marcar com “X” mais do que o número indicado.

Antes de enviar seu questionário para a área de Recursos Humanos, reveja a sua seleção para certificar-se que as respostas representam com exatidão as características existentes na EMPRESA.

Pergunta: Em que grau as características abaixo se apresentam na EMPRESA.

Número máximo de itens em cada coluna→	1	3	6	8	6	3	1
Categorias - escala→	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
Foco na realização							
Ênfase em qualidade							
Distinção - ser diferente das outras empresas							
Ser competitiva							
Ser reflexiva / cautelosa sobre suas ações							
Boa reputação							
Ser socialmente responsável							
Clara filosofia de orientação							
Foco em equipes							
Compartilha informações livremente							
Foco em pessoas							
Colaboração							
Inovação							
Rapidez em obter vantagem das oportunidades							
Correr riscos / ousar							
Assumir responsabilidade individual							
Justiça							
Oportunidade para crescimento profissional							
Maior remuneração para alto desempenho							
Reconhecimento para alto desempenho							
Alta expectativa por desempenho							
Entusiasmo para o trabalho							
Foco em resultados							
Ser muito organizada							
Estabilidade / constância							
Ser calma							
Garantia de emprego							
Baixo conflito							

Fonte: Sarros, Gray, Densten & Cooper (2005)

8.4

Apêndice 4 – dados estatísticos

Tabela 1 – Estatística Descritiva – Empresa ALFA

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	82	4,2805	1,26953
Ênfase na Qualidade	82	4,0976	1,34816
Distinção	82	3,8415	1,31909
Ser Competitiva	82	4,4268	1,48266
Ser Reflexiva	82	3,7805	1,27681
Boa Reputação	82	5,0366	1,27119
Socialmente Responsável	82	5,1463	1,33446
Filosofia de Orientação	82	3,6585	1,33536
Foco em Equipe	82	4,1220	1,19040
Compartilha Informações	82	3,5000	1,16799
Foco em Pessoas	82	4,8049	1,36480
Colaboração	82	4,0976	1,15052
Inovação	82	4,3780	1,36662
Obter Vantagem	82	3,3293	1,38827
Correr Riscos	82	3,8293	1,26496
Responsabilidade Individual	82	3,9146	1,18843
Justiça	82	3,7439	1,41256
Crescimento Profissional	82	3,8415	1,26168
Remuneração por Desempenho	82	3,1585	1,43561
Reconhecimento por Desempenho	82	3,5976	1,23588
Expectativa por Desempenho	82	3,8049	1,21146
Entusiasmo para o Trabalho	82	4,5976	1,23588
Foco em Resultados	82	4,9756	1,36061
Ser Organizada	82	3,4634	1,11328
Estabilidade / Constância	82	3,8902	1,17595
Ser Calma	82	3,6829	1,35061
Garantia de Emprego	82	3,5976	1,35955
Baixo Conflito	82	3,4024	1,29443
Valid N (listwise)	82		

Tabela 2 – Estatística Descritiva – Empresa ALFA1

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	34	4,6176	1,15509
Ênfase na Qualidade	34	4,9412	1,09934
Distinção	34	4,4412	1,35269
Ser Competitiva	34	4,4118	1,41673
Ser Reflexiva	34	3,7647	1,28060
Boa Reputação	34	4,8824	1,27362
Socialmente Responsável	34	4,5588	1,13328
Filosofia de Orientação	34	4,2941	1,54781
Foco em Equipe	34	4,4706	1,05127
Compartilha Informações	34	3,4706	1,21194
Foco em Pessoas	34	4,3235	1,45061
Colaboração	34	4,1176	1,00799
Inovação	34	3,8529	1,15817

Obter Vantagem	34	3,4412	1,15971
Correr Riscos	34	3,4118	1,43796
Responsabilidade Individual	34	3,6471	1,09772
Justiça	34	4,0588	1,07142
Crescimento Profissional	34	4,4118	2,14783
Remuneração por Desempenho	34	3,1176	1,34310
Reconhecimento por Desempenho	34	3,9118	1,40060
Expectativa por Desempenho	34	3,9412	1,15316
Entusiasmo para o Trabalho	34	4,2353	1,12973
Foco em Resultados	34	4,8235	1,50697
Ser Organizada	34	3,5000	1,44075
Estabilidade / Constância	34	3,4706	1,37588
Ser Calma	34	3,1176	,97746
Garantia de Emprego	34	3,2941	1,38234
Baixo Conflito	34	3,4706	1,05127
Valid N (listwise)	34		

Tabela 3 – Estatística Descritiva – Empresa ALFA2

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	27	5,0741	1,41220
Ênfase na Qualidade	27	4,7037	1,51441
Distinção	27	3,6667	1,10940
Ser Competitiva	27	4,0000	1,14354
Ser Reflexiva	27	3,4074	1,50024
Boa Reputação	27	5,2593	1,31829
Socialmente Responsável	27	3,9630	1,15962
Filosofia de Orientação	27	3,7037	1,13730
Foco em Equipe	27	4,3333	1,17670
Compartilha Informações	27	4,0000	1,35873
Foco em Pessoas	27	4,5926	1,27880
Colaboração	27	4,4074	1,04731
Inovação	27	4,2222	1,12090
Obter Vantagem	27	3,2593	1,02254
Correr Riscos	27	3,1852	1,38778
Responsabilidade Individual	27	3,7778	1,21950
Justiça	27	4,4444	1,05003
Crescimento Profissional	27	4,8148	1,03912
Remuneração por Desempenho	27	3,0741	1,17427
Reconhecimento por Desempenho	27	3,8889	,69798
Expectativa por Desempenho	27	4,2593	1,31829
Entusiasmo para o Trabalho	27	4,6667	1,10940
Foco em Resultados	27	4,7778	1,45002
Ser Organizada	27	3,7407	2,03040
Estabilidade / Constância	27	3,3333	1,35873
Ser Calma	27	2,8519	1,16697
Garantia de Emprego	27	3,3704	1,24493
Baixo Conflito	27	3,2222	1,05003
Valid N (listwise)	27		

Tabela 4 – Estatística Descritiva – Empresa ALFA3

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	30	5,1333	1,45586
Ênfase na Qualidade	30	4,9667	,76489
Distinção	30	3,6667	1,09334
Ser Competitiva	30	4,6667	1,12444
Ser Reflexiva	30	3,2667	,98027
Boa Reputação	30	4,5000	1,45626
Socialmente Responsável	30	4,5000	1,22474
Filosofia de Orientação	30	3,7000	1,05536
Foco em Equipe	30	4,4000	1,03724
Compartilha Informações	30	3,6667	1,47001
Foco em Pessoas	30	4,0000	1,31306
Colaboração	30	4,1000	1,06188
Inovação	30	4,8000	1,03057
Obter Vantagem	30	3,1667	1,39168
Correr Riscos	30	3,2333	1,67504
Responsabilidade Individual	30	3,6333	1,62912
Justiça	30	3,8000	1,03057
Crescimento Profissional	30	4,0000	1,25945
Remuneração por Desempenho	30	2,7667	1,27802
Reconhecimento por Desempenho	30	3,5667	,81720
Expectativa por Desempenho	30	4,2667	1,01483
Entusiasmo para o Trabalho	30	4,2667	1,41259
Foco em Resultados	30	4,9333	1,38796
Ser Organizada	30	3,9333	1,52978
Estabilidade / Constância	30	4,0000	1,55364
Ser Calma	30	3,1667	1,41624
Garantia de Emprego	30	4,3667	1,58622
Baixo Conflito	30	3,5333	,93710
Valid N (listwise)	30		

Tabela 5 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA1 - Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	2,732	1	2,732	1,784	,184
	Within Groups	174,578	114	1,531		
	Total	177,310	115			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	17,105	1	17,105	10,422	,002
	Within Groups	187,102	114	1,641		
	Total	204,207	115			
Distinção	Between Groups	8,644	1	8,644	4,895	,029
	Within Groups	201,321	114	1,766		
	Total	209,966	115			
Ser Competitiva	Between Groups	,005	1	,005	,003	,960
	Within Groups	244,296	114	2,143		
	Total	244,302	115			
Ser Reflexiva	Between Groups	,006	1	,006	,004	,952
	Within Groups	186,166	114	1,633		
	Total	186,172	115			
Boa Reputação	Between Groups	,572	1	,572	,353	,553

	Within Groups	184,420	114	1,618		
	Total	184,991	115			
	Between Groups	8,296	1	8,296	5,068	,026
Socialmente Responsável	Within Groups	186,626	114	1,637		
	Total	194,922	115			
	Between Groups	9,709	1	9,709	4,952	,028
Filosofia de Orientação	Within Groups	223,498	114	1,961		
	Total	233,207	115			
	Between Groups	2,921	1	2,921	2,202	,141
Foco em Equipe	Within Groups	151,251	114	1,327		
	Total	154,172	115			
	Between Groups	,021	1	,021	,015	,903
Compartilha Informações	Within Groups	158,971	114	1,394		
	Total	158,991	115			
	Between Groups	5,569	1	5,569	2,881	,092
Foco em Pessoas	Within Groups	220,319	114	1,933		
	Total	225,888	115			
	Between Groups	,010	1	,010	,008	,930
Colaboração	Within Groups	140,749	114	1,235		
	Total	140,759	115			
	Between Groups	6,627	1	6,627	3,864	,052
Inovação	Within Groups	195,545	114	1,715		
	Total	202,172	115			
	Between Groups	,301	1	,301	,171	,680
Obter Vantagem	Within Groups	200,492	114	1,759		
	Total	200,793	115			
	Between Groups	4,189	1	4,189	2,414	,123
Correr Riscos	Within Groups	197,845	114	1,735		
	Total	202,034	115			
	Between Groups	1,721	1	1,721	1,272	,262
Responsabilidade Individual	Within Groups	154,167	114	1,352		
	Total	155,888	115			
	Between Groups	2,384	1	2,384	1,362	,246
Justiça	Within Groups	199,504	114	1,750		
	Total	201,888	115			
	Between Groups	7,817	1	7,817	3,169	,078
Crescimento Profissional	Within Groups	281,174	114	2,466		
	Total	288,991	115			
	Between Groups	,040	1	,040	,020	,887
Remuneração por Desempenho	Within Groups	226,468	114	1,987		
	Total	226,509	115			
	Between Groups	2,373	1	2,373	1,435	,233
Reconhecimento por Desempenho	Within Groups	188,455	114	1,653		
	Total	190,828	115			
	Between Groups	,446	1	,446	,313	,577
Expectativa por Desempenho	Within Groups	162,760	114	1,428		
	Total	163,207	115			
	Between Groups	3,154	1	3,154	2,168	,144
Entusiasmo para o Trabalho	Within Groups	165,837	114	1,455		

Foco em Resultados	Total	168,991	115			
	Between Groups	,556	1	,556	,282	,597
	Within Groups	224,892	114	1,973		
Ser Organizada	Total	225,448	115			
	Between Groups	,032	1	,032	,022	,883
	Within Groups	168,890	114	1,481		
Estabilidade / Constância	Total	168,922	115			
	Between Groups	4,233	1	4,233	2,765	,099
	Within Groups	174,483	114	1,531		
Ser Calma	Total	178,716	115			
	Between Groups	7,680	1	7,680	4,883	,029
	Within Groups	179,286	114	1,573		
Garantia de Emprego	Total	186,966	115			
	Between Groups	2,213	1	2,213	1,186	,278
	Within Groups	212,778	114	1,866		
Baixo Conflito	Total	214,991	115			
	Between Groups	,112	1	,112	,074	,786
	Within Groups	172,190	114	1,510		
	Total	172,302	115			

Tabela 6 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA2 - Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	12,792	1	12,792	7,504	,007
	Within Groups	182,401	107	1,705		
	Total	195,193	108			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	7,463	1	7,463	3,860	,052
	Within Groups	206,849	107	1,933		
	Total	214,312	108			
Distinção	Between Groups	,621	1	,621	,384	,537
	Within Groups	172,939	107	1,616		
	Total	173,560	108			
Ser Competitiva	Between Groups	3,700	1	3,700	1,867	,175
	Within Groups	212,061	107	1,982		
	Total	215,761	108			
Ser Reflexiva	Between Groups	2,827	1	2,827	1,587	,210
	Within Groups	190,567	107	1,781		
	Total	193,394	108			
Boa Reputação	Between Groups	1,007	1	1,007	,612	,436
	Within Groups	176,075	107	1,646		
	Total	177,083	108			
Socialmente Responsável	Between Groups	28,445	1	28,445	16,984	,000
	Within Groups	179,207	107	1,675		
	Total	207,651	108			
Filosofia de Orientação	Between Groups	,041	1	,041	,025	,875
	Within Groups	178,069	107	1,664		
	Total	178,110	108			
Foco em Equipe	Between Groups	,908	1	,908	,644	,424
	Within Groups	150,780	107	1,409		
	Total	151,688	108			

Compartilha Informações	Between Groups	5,078	1	5,078	3,428	,067
	Within Groups	158,500	107	1,481		
	Total	163,578	108			
Foco em Pessoas	Between Groups	,915	1	,915	,506	,478
	Within Groups	193,397	107	1,807		
	Total	194,312	108			
Colaboração	Between Groups	1,950	1	1,950	1,537	,218
	Within Groups	135,738	107	1,269		
	Total	137,688	108			
Inovação	Between Groups	,493	1	,493	,287	,593
	Within Groups	183,947	107	1,719		
	Total	184,440	108			
Obter Vantagem	Between Groups	,100	1	,100	,058	,810
	Within Groups	183,295	107	1,713		
	Total	183,394	108			
Correr Riscos	Between Groups	8,426	1	8,426	5,018	,027
	Within Groups	179,684	107	1,679		
	Total	188,110	108			
Responsabilidade Individual	Between Groups	,380	1	,380	,266	,607
	Within Groups	153,069	107	1,431		
	Total	153,450	108			
Justiça	Between Groups	9,968	1	9,968	5,605	,020
	Within Groups	190,289	107	1,778		
	Total	200,257	108			
Crescimento Profissional	Between Groups	19,244	1	19,244	13,114	,000
	Within Groups	157,013	107	1,467		
	Total	176,257	108			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	,145	1	,145	,076	,783
	Within Groups	202,791	107	1,895		
	Total	202,936	108			
Reconhecimento por Desempenho	Between Groups	1,724	1	1,724	1,352	,247
	Within Groups	136,386	107	1,275		
	Total	138,110	108			
Expectativa por Desempenho	Between Groups	4,194	1	4,194	2,735	,101
	Within Groups	164,063	107	1,533		
	Total	168,257	108			
Entusiasmo para o Trabalho	Between Groups	,097	1	,097	,067	,797
	Within Groups	155,720	107	1,455		
	Total	155,817	108			
Foco em Resultados	Between Groups	,795	1	,795	,416	,520
	Within Groups	204,618	107	1,912		
	Total	205,413	108			
Ser Organizada	Between Groups	1,562	1	1,562	,805	,372
	Within Groups	207,575	107	1,940		
	Total	209,138	108			
Estabilidade / Constância	Between Groups	6,300	1	6,300	4,213	,043
	Within Groups	160,012	107	1,495		
	Total	166,312	108			
Ser Calma	Between Groups	14,029	1	14,029	8,196	,005

Garantia de Emprego	Within Groups	183,164	107	1,712		
	Total	197,193	108			
	Between Groups	1,048	1	1,048	,590	,444
Baixo Conflito	Within Groups	190,016	107	1,776		
	Total	191,064	108			
	Between Groups	,660	1	,660	,429	,514
	Within Groups	164,386	107	1,536		
	Total	165,046	108			

Tabela 7 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA3 - Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	15,976	1	15,976	9,152	,003
	Within Groups	192,015	110	1,746		
	Total	207,991	111			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	16,591	1	16,591	11,115	,001
	Within Groups	164,186	110	1,493		
	Total	180,777	111			
Distinção	Between Groups	,671	1	,671	,420	,518
	Within Groups	175,606	110	1,596		
	Total	176,277	111			
Ser Competitiva	Between Groups	1,263	1	1,263	,647	,423
	Within Groups	214,728	110	1,952		
	Total	215,991	111			
Ser Reflexiva	Between Groups	5,799	1	5,799	3,989	,048
	Within Groups	159,915	110	1,454		
	Total	165,714	111			
Boa Reputação	Between Groups	6,324	1	6,324	3,616	,060
	Within Groups	192,390	110	1,749		
	Total	198,714	111			
Socialmente Responsável	Between Groups	9,176	1	9,176	5,376	,022
	Within Groups	187,744	110	1,707		
	Total	196,920	111			
Filosofia de Orientação	Between Groups	,038	1	,038	,024	,878
	Within Groups	176,739	110	1,607		
	Total	176,777	111			
Foco em Equipe	Between Groups	1,698	1	1,698	1,280	,260
	Within Groups	145,980	110	1,327		
	Total	147,679	111			
Compartilha Informações	Between Groups	,610	1	,610	,388	,535
	Within Groups	173,167	110	1,574		
	Total	173,777	111			
Foco em Pessoas	Between Groups	14,229	1	14,229	7,792	,006
	Within Groups	200,878	110	1,826		
	Total	215,107	111			
Colaboração	Between Groups	,000	1	,000	,000	,992
	Within Groups	139,920	110	1,272		
	Total	139,920	111			
Inovação	Between Groups	3,911	1	3,911	2,362	,127
	Within Groups	182,080	110	1,655		
	Total	185,991	111			

Obter Vantagem	Between Groups	,581	1	,581	,301	,584
	Within Groups	212,276	110	1,930		
	Total	212,857	111			
Correr Riscos	Between Groups	7,800	1	7,800	4,067	,046
	Within Groups	210,976	110	1,918		
	Total	218,777	111			
Responsabilidade Individual	Between Groups	1,738	1	1,738	,999	,320
	Within Groups	191,369	110	1,740		
	Total	193,107	111			
Justiça	Between Groups	,069	1	,069	,040	,843
	Within Groups	192,422	110	1,749		
	Total	192,491	111			
Crescimento Profissional	Between Groups	,552	1	,552	,347	,557
	Within Groups	174,939	110	1,590		
	Total	175,491	111			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	3,373	1	3,373	1,731	,191
	Within Groups	214,306	110	1,948		
	Total	217,679	111			
Reconhecimento por Desempenho	Between Groups	,021	1	,021	,016	,899
	Within Groups	143,086	110	1,301		
	Total	143,107	111			
Expectativa por Desempenho	Between Groups	4,684	1	4,684	3,464	,065
	Within Groups	148,745	110	1,352		
	Total	153,429	111			
Entusiasmo para o Trabalho	Between Groups	2,405	1	2,405	1,457	,230
	Within Groups	181,586	110	1,651		
	Total	183,991	111			
Foco em Resultados	Between Groups	,039	1	,039	,021	,885
	Within Groups	205,818	110	1,871		
	Total	205,857	111			
Ser Organizada	Between Groups	4,850	1	4,850	3,171	,078
	Within Groups	168,257	110	1,530		
	Total	173,107	111			
Estabilidade / Constância	Between Groups	,265	1	,265	,160	,690
	Within Groups	182,012	110	1,655		
	Total	182,277	111			
Ser Calma	Between Groups	5,854	1	5,854	3,127	,080
	Within Groups	205,923	110	1,872		
	Total	211,777	111			
Garantia de Emprego	Between Groups	12,992	1	12,992	6,418	,013
	Within Groups	222,686	110	2,024		
	Total	235,679	111			
Baixo Conflito	Between Groups	,376	1	,376	,257	,613
	Within Groups	161,186	110	1,465		
	Total	161,562	111			

Tabela 8 – Descritiva – Empresa ALFA – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	82	4,3171	,56389
Fator_Respons_Social	82	4,5488	,75609
Fator_Apoio	82	4,2073	,66179
Fator_Reconhecimento	82	3,7439	,76676
Fator_Estabilidade	82	3,7927	,76558
Fator_Competitividade	82	4,2805	,72477
Fator_Inovação	82	3,9878	,69378
Valid N (listwise)	82		

Tabela 9 – Descritiva – Empresa ALFA1 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	34	4,3235	,72699
Fator_Respons_Social	34	4,5000	,74874
Fator_Apoio	34	4,2353	,69887
Fator_Reconhecimento	34	3,9706	1,02942
Fator_Estabilidade	34	3,3824	1,01548
Fator_Competitividade	34	4,6765	,76755
Fator_Inovação	34	3,7059	,67552
Valid N (listwise)	34		

Tabela 10 – Descritiva – Empresa ALFA2 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	27	4,4444	,69798
Fator_Respons_Social	27	4,2963	,72403
Fator_Apoio	27	4,4074	,88835
Fator_Reconhecimento	27	4,1852	,62247
Fator_Estabilidade	27	3,2222	,89156
Fator_Competitividade	27	4,4444	,64051
Fator_Inovação	27	3,7407	,81300
Valid N (listwise)	27		

Tabela 11 – Descritiva – Empresa ALFA3 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	30	4,5000	,68229
Fator_Respons_Social	30	4,1333	,73030
Fator_Apoio	30	4,2000	,76112
Fator_Reconhecimento	30	3,6000	,62146
Fator_Estabilidade	30	3,8333	1,14721
Fator_Competitividade	30	4,7333	,73968
Fator_Inovação	30	3,7333	,82768
Valid N (listwise)	30		

Tabela 12 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA1 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,001	1	,001	,003	,959
	Within Groups	43,197	114	,379		
	Total	43,198	115			
Fator_Respons_Social	Between Groups	,057	1	,057	,101	,752
	Within Groups	64,805	114	,568		
	Total	64,862	115			
Fator_Apoio	Between Groups	,019	1	,019	,042	,839
	Within Groups	51,593	114	,453		
	Total	51,612	115			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	1,235	1	1,235	1,705	,194
	Within Groups	82,593	114	,724		
	Total	83,828	115			
Fator_Estabilidade	Between Groups	4,047	1	4,047	5,660	,019
	Within Groups	81,505	114	,715		
	Total	85,552	115			
Fator_Competitividade	Between Groups	3,769	1	3,769	6,931	,010
	Within Groups	61,990	114	,544		
	Total	65,759	115			
Fator_Inovação	Between Groups	1,910	1	1,910	4,029	,047
	Within Groups	54,047	114	,474		
	Total	55,957	115			

Tabela 13 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA2 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,330	1	,330	,918	,340
	Within Groups	38,423	107	,359		
	Total	38,752	108			
Fator_Respons_Social	Between Groups	1,295	1	1,295	2,312	,131
	Within Groups	59,935	107	,560		
	Total	61,229	108			
Fator_Apoio	Between Groups	,813	1	,813	1,554	,215
	Within Groups	55,994	107	,523		
	Total	56,807	108			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	3,955	1	3,955	7,335	,008
	Within Groups	57,696	107	,539		
	Total	61,651	108			
Fator_Estabilidade	Between Groups	6,610	1	6,610	10,379	,002
	Within Groups	68,142	107	,637		
	Total	74,752	108			
Fator_Competitividade	Between	,546	1	,546	1,098	,297

Fator_Inovação	Groups					
	Within Groups	53,215	107	,497		
	Total	53,761	108			
	Between Groups	1,240	1	1,240	2,362	,127
	Within Groups	56,173	107	,525		
	Total	57,413	108			

Tabela 14 – ANOVA – Empresas ALFA e ALFA3 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,735	1	,735	2,059	,154
	Within Groups	39,256	110	,357		
	Total	39,991	111			
Fator_Respons_Social	Between Groups	3,791	1	3,791	6,751	,011
	Within Groups	61,772	110	,562		
	Total	65,563	111			
Fator_Apoio	Between Groups	,001	1	,001	,002	,960
	Within Groups	52,276	110	,475		
	Total	52,277	111			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	,455	1	,455	,851	,358
	Within Groups	58,822	110	,535		
	Total	59,277	111			
Fator_Estabilidade	Between Groups	,036	1	,036	,047	,829
	Within Groups	85,642	110	,779		
	Total	85,679	111			
Fator_Competitividade	Between Groups	4,504	1	4,504	8,482	,004
	Within Groups	58,415	110	,531		
	Total	62,920	111			
Fator_Inovação	Between Groups	1,422	1	1,422	2,658	,106
	Within Groups	58,854	110	,535		
	Total	60,277	111			

Tabela 15 – Correlação de Pearson – Empresa ALFA – Fatores

		Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Recon	Fator Estabilid.	Fator Competit	Fator Inovação
Fator Desempenho	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
Fator Respons_Social	Pearson Correlation	-,210	1					
	Sig. (2-tailed)	,058	.					
Fator Apoio	Pearson Correlation	,053	-,156	1				
	Sig. (2-tailed)	,635	,161	.				
Fator Reconhecimento	Pearson Correlation	-,124	-,180	,033	1			
	Sig. (2-tailed)	,267	,105	,769	.			

Fator Estabilidade	Pearson Correlation	-,218(*)	-,121	-,109	-,155	1		
	Sig. (2-tailed)	,050	,279	,329	,165	.		
Fator Competitividade	Pearson Correlation	-,099	,239(*)	-,251(*)	-,202	-,139	1	
	Sig. (2-tailed)	,374	,030	,023	,068	,214	.	
Fator Inovação	Pearson Correlation	-,022	-,105	-,210	-,308(**)	-,214	,007	1
	Sig. (2-tailed)	,848	,349	,059	,005	,054	,951	.
	N	82	82	82	82	82	82	82

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 16 – Correlação de Pearson – Empresa ALFA1 – Fatores

		Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec.	Fator Estabilid	Fator Competit.	Fator Inovação
Fator Desempenho	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
Fator Respons_Social	Pearson Correlation	,028	1					
	Sig. (2-tailed)	,876	.					
Fator Apoio	Pearson Correlation	-,035	-,058	1				
	Sig. (2-tailed)	,844	,745	.				
Fator Reconhecimento	Pearson Correlation	-,392(*)	-,295	-,285	1			
	Sig. (2-tailed)	,022	,090	,102	.			
Fator Estabilidade	Pearson Correlation	,074	-,379(*)	,083	-,337	1		
	Sig. (2-tailed)	,679	,027	,641	,051	.		
Fator Competitividade	Pearson Correlation	-,458(**)	,079	-,136	,026	-,342(*)	1	
	Sig. (2-tailed)	,006	,657	,442	,884	,048	.	
Fator Inovação	Pearson Correlation	-,109	-,060	-,427(*)	-,144	-,096	,220	1
	Sig. (2-tailed)	,540	,736	,012	,418	,589	,211	.
	N	34	34	34	34	34	34	34

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 17 – Correlação de Pearson – Empresa ALFA2 – Fatores

		Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec	Fator Estabilid.	Fator Competit.	Fator Inovação
Fator Desempenho	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
Fator Respons_Social	Pearson Correlation	,034	1					
	Sig. (2-tailed)	,867	.					
Fator Apoio	Pearson Correlation	-,365	-,494(**)	1				
	Sig. (2-tailed)	,061	,009	.				
Fator Reconhecimento	Pearson Correlation	,069	-,212	,206	1			
	Sig. (2-tailed)	,733	,289	,302	.			
Fator Estabilidade	Pearson Correlation	-,165	,252	-,410(*)	-,493(**)	1		
	Sig. (2-tailed)	,411	,206	,034	,009	.		

Fator Competitividade	Pearson Correlation	-.115	-.295	-.195	-.311	,090	1	
	Sig. (2-tailed)	,569	,135	,329	,115	,656	.	
Fator Inovação	Pearson Correlation	-.264	-.518(**)	,152	,251	-.289	,156	1
	Sig. (2-tailed)	,184	,006	,450	,208	,144	,437	.
	N	27	27	27	27	27	27	27

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabela 18 – Correlação de Pearson – Empresa ALFA3 – Fatores

		Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec	Fator Estabilid.	Fator Competit.	Fator Inovação
Fator Desempenho	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
Fator Respons_Social	Pearson Correlation	-.208	1					
	Sig. (2-tailed)	,271	.					
Fator Apoio	Pearson Correlation	,000	,012	1				
	Sig. (2-tailed)	1,000	,948	.				
Fator Reconhecimento	Pearson Correlation	,081	-.334	-.044	1			
	Sig. (2-tailed)	,669	,071	,818	.			
Fator Estabilidade	Pearson Correlation	-.110	,192	,434(*)	-.145	1		
	Sig. (2-tailed)	,562	,309	,016	,444	.		
Fator Competitividade	Pearson Correlation	-.273	-.251	-.208	-.090	-.298	1	
	Sig. (2-tailed)	,144	,181	,269	,636	,110	.	
Fator Inovação	Pearson Correlation	-.244	-.396(*)	,088	-.282	-.484(**)	,387(*)	1
	Sig. (2-tailed)	,193	,031	,645	,132	,007	,035	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 19 – Análise de Fator – Empresa ALFA – Valores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Estabilidade / Constância	-0,72	0,03	-0,03	0,10	-0,13	0,17	0,05	-0,12	-0,05	0,01	0,02	-0,13
Ser Competitiva	0,68	-0,08	-0,16	0,04	-0,21	0,02	-0,06	-0,30	-0,02	0,07	-0,05	-0,15
Inovação	0,46	0,08	-0,10	0,39	0,30	0,24	-0,04	-0,22	-0,07	0,00	0,19	0,07
Ser Organizada	-0,09	-0,78	-0,05	-0,06	-0,32	-0,09	-0,12	0,01	0,00	0,01	0,04	0,15
Foco em Pessoas	-0,26	0,65	-0,15	-0,02	-0,14	-0,06	-0,05	0,04	-0,38	0,07	0,00	0,16
Ser Reflexiva	-0,06	-0,09	0,82	-0,04	0,05	0,03	0,07	-0,09	-0,09	-0,01	-0,01	0,05
Baixo Conflito	0,00	0,04	0,59	0,28	-0,20	0,06	-0,21	-0,12	0,20	-0,10	0,01	-0,40
Ênfase na Qualidade	0,05	-0,30	-0,48	0,42	0,01	-0,27	0,22	0,09	0,09	0,03	-0,13	-0,24
Reconhecimento por												
Desempenho	-0,04	-0,09	-0,06	-0,80	0,01	0,03	0,12	0,00	-0,14	-0,08	0,00	-0,20
Foco em Equipe	0,31	0,32	0,09	-0,53	-0,01	0,03	-0,23	0,22	0,28	0,14	-0,01	0,06
Expectativa por												
Desempenho	0,04	0,16	-0,02	0,03	0,80	0,03	0,04	0,03	-0,03	-0,04	-0,21	0,00
Ser Calma	0,04	0,04	-0,09	0,13	-0,51	0,41	-0,12	-0,20	0,07	-0,25	-0,18	0,05
Obter Vantagem	0,13	-0,04	-0,10	0,07	0,06	-0,84	-0,09	0,01	-0,04	0,01	-0,04	-0,02
Filosofia de Orientação	0,22	-0,36	0,01	0,08	0,28	0,40	-0,26	0,27	-0,36	-0,03	0,00	0,16
Compartilha Informações	-0,17	0,01	-0,03	0,03	0,09	-0,05	0,77	-0,04	0,00	-0,16	0,06	0,08
Foco em Realização	0,31	0,03	-0,16	-0,09	0,12	0,20	0,57	0,08	0,29	0,37	0,07	0,02
Justiça	-0,05	-0,16	-0,16	0,14	0,37	-0,22	-0,47	0,07	0,27	-0,13	-0,03	0,09
Crescimento Profissional	-0,19	0,00	-0,22	-0,11	-0,02	0,09	0,11	0,73	-0,07	-0,03	-0,11	-0,04
Socialmente Responsável	-0,11	0,00	0,00	-0,04	-0,14	0,16	0,18	-0,73	-0,11	-0,06	-0,27	0,04
Boa Reputação	-0,04	0,09	0,00	-0,10	0,06	0,01	-0,04	-0,05	-0,73	0,09	0,10	-0,04
Garantia de Emprego	-0,47	-0,07	-0,27	-0,21	0,08	0,20	-0,27	-0,12	0,52	0,12	0,14	0,12
Foco em Resultados	0,03	0,17	0,06	0,12	-0,16	-0,01	-0,05	0,19	0,03	0,83	-0,11	0,13
Distinção	0,02	0,17	0,15	0,08	-0,20	0,06	0,02	0,24	0,20	-0,68	0,01	0,16
Responsabilidade												
Individual	-0,06	-0,20	0,15	0,21	-0,10	0,12	0,17	0,04	-0,07	-0,10	0,64	0,18
Entusiasmo para o												
Trabalho	0,05	0,39	-0,02	-0,12	-0,10	-0,40	-0,04	0,07	0,07	-0,04	0,62	0,09
Correr Riscos	0,03	0,01	0,25	0,25	0,08	-0,15	-0,01	-0,09	0,21	0,00	-0,59	0,45
Remuneração por												
Desempenho	-0,02	0,03	0,03	-0,13	0,03	-0,06	-0,04	0,05	-0,04	0,01	-0,08	-0,84

Tabela 20 – Análise de Fator – Empresa ALFA1 – Valores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Estabilidade / Constância	0,72	0,33	-0,10	-0,21	0,08	0,24	-0,10	-0,01	-0,07
Baixo Conflito	0,70	0,02	-0,02	0,31	-0,10	0,40	0,13	0,13	0,05
Garantia de Emprego	0,69	-0,22	-0,15	-0,01	0,36	0,14	-0,17	-0,22	0,24
Foco em Realização	-0,65	-0,22	0,07	0,02	-0,16	0,24	-0,07	0,12	0,16
Ser Calma	0,60	0,06	-0,54	-0,12	-0,17	0,15	0,19	0,06	0,00
Filosofia de Orientação	-0,59	0,24	-0,18	0,08	-0,06	-0,08	0,31	0,01	-0,44
Socialmente Responsável	-0,02	0,86	0,15	0,21	-0,01	-0,05	-0,01	-0,09	-0,08
Remuneração por Desempenho	-0,11	-0,82	0,16	0,09	-0,13	0,01	0,02	-0,06	0,02
Ser Organizada	0,12	0,59	-0,35	0,06	-0,07	0,09	-0,35	0,03	0,11
Reconhecimento por Desempenho	-0,16	-0,49	0,22	0,22	-0,22	-0,04	-0,40	-0,42	-0,22
Compartilha Informações	0,05	0,01	-0,85	0,11	0,04	-0,05	0,23	-0,12	0,01
Ser Reflexiva	-0,22	-0,01	0,72	-0,25	0,34	-0,11	0,10	-0,02	0,15
Expectativa por Desempenho	0,10	-0,23	0,67	0,26	-0,20	0,09	0,21	-0,06	0,11
Entusiasmo para o Trabalho	-0,04	0,06	-0,12	0,89	0,25	0,16	-0,01	0,13	-0,12
Ênfase na Qualidade	0,24	-0,07	-0,07	-0,69	-0,04	0,35	0,00	0,15	-0,35
Ser Competitiva	-0,50	0,01	0,08	-0,59	0,02	0,15	0,20	-0,28	0,19
Correr Riscos	-0,02	-0,07	-0,11	-0,10	-0,85	0,03	0,10	0,10	0,04
Foco em Pessoas	0,14	0,17	-0,03	0,14	0,70	-0,27	0,17	0,42	0,02
Obter Vantagem	-0,26	0,35	0,39	-0,22	-0,46	-0,10	-0,03	-0,05	-0,23
Responsabilidade Individual	0,25	0,04	-0,02	-0,09	-0,02	0,80	-0,35	0,11	0,04
Boa Reputação	0,32	0,36	0,27	0,09	0,02	-0,65	-0,28	-0,29	0,18
Foco em Equipe	-0,33	-0,23	-0,19	-0,09	0,25	-0,57	-0,15	0,19	-0,02
Inovação	-0,06	-0,13	-0,05	-0,05	-0,03	-0,08	0,81	-0,12	0,14
Justiça	-0,16	-0,06	0,11	0,10	0,08	0,07	-0,13	0,80	-0,10
Distinção	-0,52	-0,07	0,12	-0,04	0,34	-0,14	0,14	-0,56	-0,09
Foco em Resultados	-0,01	-0,01	0,06	-0,01	0,01	-0,07	0,14	-0,02	0,86
Crescimento Profissional	-0,08	-0,46	-0,05	-0,01	0,06	-0,27	-0,43	0,12	-0,49

Tabela 21 – Análise de Fator – Empresa ALFA2 – Valores

	1	2	3	4	5	6	7	8
Correr Riscos	0,90	-0,11	-0,07	0,02	-0,11	0,17	0,00	0,03
Ser Organizada	-0,88	0,06	-0,07	-0,25	0,16	-0,03	0,05	0,01
Reconhecimento por Desempenho	0,00	0,71	-0,01	-0,01	-0,01	0,07	-0,41	-0,04
Compartilha Informações	0,46	-0,68	0,16	0,12	0,08	0,07	-0,03	-0,04
Inovação	0,30	0,64	0,05	0,37	0,01	0,20	0,32	0,02
Foco em Equipe	0,06	-0,55	-0,49	0,27	0,16	0,21	-0,06	-0,36
Foco em Pessoas	0,41	-0,52	-0,20	-0,41	0,19	0,16	0,15	-0,02
Baixo Conflito	0,08	-0,16	0,82	0,16	0,14	0,11	0,07	0,15
Justiça	-0,09	-0,12	-0,76	-0,06	0,39	0,29	0,20	0,20
Garantia de Emprego	-0,49	-0,01	0,58	-0,07	-0,11	-0,35	0,13	-0,03
Estabilidade / Constância	-0,47	0,20	0,52	0,03	-0,15	-0,22	0,30	-0,35
Distinção	0,00	0,05	0,06	0,82	-0,02	-0,18	0,07	0,14
Entusiasmo para o Trabalho	0,24	0,01	0,25	0,69	0,18	0,16	-0,26	0,19
Filosofia de Orientação	-0,46	0,00	0,07	-0,56	-0,19	0,07	-0,17	0,24
Socialmente Responsável	-0,08	0,26	0,29	-0,55	0,31	-0,33	0,13	-0,27
Ser Competitiva	0,26	0,06	0,02	0,00	-0,80	-0,21	-0,12	-0,02
Crescimento Profissional	0,26	-0,08	-0,21	0,02	0,76	-0,22	-0,27	-0,06
Foco em Realização	0,42	-0,15	-0,16	-0,02	-0,55	0,21	-0,19	-0,33
Remuneração por Desempenho	0,07	-0,01	-0,20	0,06	0,17	0,75	0,00	-0,04
Responsabilidade Individual	0,10	0,02	-0,04	-0,12	-0,18	0,60	-0,13	-0,13
Ser Reflexiva	-0,52	-0,20	-0,15	-0,02	-0,22	-0,54	0,25	-0,23
Ênfase na Qualidade	-0,47	0,45	-0,04	-0,05	0,19	-0,50	0,28	0,09
Ser Calma	-0,05	0,05	0,01	-0,18	0,05	-0,17	0,73	0,13
Foco em Resultados	0,24	0,40	-0,24	-0,13	0,21	0,24	-0,63	-0,06
Expectativa por Desempenho	-0,12	0,11	0,08	-0,26	-0,49	-0,12	-0,57	0,03

Boa Reputação	-0,11	0,02	0,04	0,22	-0,03	-0,21	0,16	0,79
Obter Vantagem	0,53	0,07	-0,06	0,07	0,12	0,09	0,02	0,63

Tabela 22 – Análise de Fator – Empresa ALFA3 – Valores

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ênfase na Qualidade	0,74	-0,02	0,29	-0,08	-0,14	0,02	0,14	0,25	0,05
Entusiasmo para o Trabalho	-0,71	0,20	-0,06	-0,09	-0,02	0,00	0,11	0,30	-0,2
Ser Organizada	0,69	0,09	-0,37	0,01	-0,29	-0,25	-0,03	-0,22	0,21
Obter Vantagem	-0,55	0,04	0,19	-0,05	0,07	0,28	0,31	-0,50	0,04
Justiça	-0,53	-0,04	-0,25	0,35	-0,23	-0,22	0,12	0,38	0,08
Baixo Conflito	-0,02	-0,81	-0,23	-0,03	-0,21	0,07	0,01	0,13	0,22
Ser Calma	0,33	-0,73	-0,13	0,40	-0,18	-0,06	-0,14	0,12	-0
Ser Reflexiva	0,13	-0,60	0,27	-0,14	-0,11	-0,32	0,41	-0,03	0,18
Remuneração por Desempenho	0,15	0,57	0,48	-0,03	0,19	-0,10	-0,32	0,17	0,15
Reconhecimento por Desempenho	0,09	0,24	0,79	-0,24	0,09	-0,25	-0,01	0,14	0,02
Inovação	0,05	0,12	0,74	0,11	0,01	0,25	-0,15	-0,23	-0
Foco em Equipe	0,02	0,24	-0,44	-0,40	0,17	0,15	0,31	-0,20	-0,3
Filosofia de Orientação	-0,06	0,00	-0,06	0,86	-0,02	0,05	0,01	0,02	-0
Correr Riscos	-0,52	0,06	-0,10	-0,54	0,09	0,06	-0,05	-0,22	0,02
Foco em Resultados	0,03	0,14	-0,01	-0,02	0,87	-0,04	0,06	0,01	0,2
Foco em Realização	-0,17	0,17	0,02	-0,03	0,77	0,00	-0,32	-0,16	0,01
Garantia de Emprego	0,25	-0,06	-0,19	0,40	-0,57	0,00	-0,36	-0,04	0,18
Ser Competitiva	-0,16	-0,21	-0,17	-0,14	0,02	0,84	-0,09	0,00	-0
Distinção	0,05	0,33	0,20	0,15	-0,11	0,75	0,08	0,00	0,14
Crescimento Profissional	0,14	0,05	0,16	0,04	0,06	-0,06	-0,79	0,10	-0,1
Socialmente Responsável	0,10	0,01	-0,10	0,40	-0,04	-0,44	0,67	0,15	-0,1
Boa Reputação	0,14	-0,36	-0,06	-0,32	0,11	0,23	0,48	0,41	-0,1
Responsabilidade Individual	0,09	0,04	-0,06	-0,11	0,07	-0,02	0,00	-0,87	0,02
Compartilha Informações	-0,23	0,26	-0,20	-0,11	-0,01	-0,11	-0,05	0,10	-0,8
Expectativa por Desempenho	-0,07	0,20	-0,07	-0,40	0,23	0,01	-0,09	0,08	0,65
Foco em Pessoas	-0,17	0,38	0,30	-0,06	-0,25	-0,40	-0,16	0,22	-0,5
Estabilidade / Constância	0,36	-0,30	-0,14	0,23	-0,37	-0,27	-0,11	0,33	0,44

Tabela 23 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa ALFA

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	h2
1	5	15	3	-8	40	5	4	-1	-35	32
2	7	13	6	34	-2	54*	21	-15	4	50
3	13	31	36	3	46*	44	0	-16	39	82
4	15	5	-23	40	-1	-1	23	-53*	6	57
5	16	6	2	21	-7	58*	-20	1	-22	49
6	17	-6	-15	4	14	-9	6	-59*	11	42
7	19	16	48*	-15	-40	8	6	-16	30	58
8	22	25	-7	-25	-6	-18	71*	4	-8	70
9	23	62*	3	15	5	8	37	-14	22	64
10	25	45*	3	-2	-37	23	-6	-29	12	51
11	26	-13	-4	52*	-13	-34	-19	-7	1	47
12	27	53*	29	19	7	4	-9	-3	-13	44
13	30	25	10	-16	-31	11	35	-40	-6	50
14	31	6	-12	-7	4	-17	-4	50*	35	44
15	33	22	38	-52*	-17	-8	-2	15	11	55

16	36	24	47*	-2	-20	15	40	12	-14	55
17	37	52*	0	-16	6	26	43	-13	21	64
18	38	46*	-9	-39	-2	-25	6	4	4	45
19	40	23	18	8	-35	52*	21	4	8	55
20	42	72*	17	16	-13	32	-6	-2	10	72
21	44	19	47*	32	24	18	-5	-7	24	53
22	47	22	53*	13	23	6	3	20	3	46
23	48	6	58*	-8	-8	6	-8	-19	-48*	64
24	49	6	66*	5	10	4	0	3	-10	47
25	52	17	68*	-1	-7	-10	27	2	0	59
26	53	18	37	30	15	-9	35	23	18	51
27	55	30	1	-7	-31	13	3	22	19	30
28	56	27	28	8	-38	-12	58*	14	10	70
29	58	-18	1	-20	-16	16	65*	-16	18	61
30	60	49*	41	5	-33	26	10	-26	15	71
31	61	7	15	-49*	0	-25	-13	-16	3	38
32	62	17	14	-40	-13	28	12	-9	41	51
33	63	57*	-4	-9	0	-11	6	28	6	44
34	66	35	20	3	-23	-19	22	18	8	34
35	69	62*	12	-18	2	7	39	-3	-24	65
36	70	25	32	35	17	-2	31	24	-9	49
37	72	24	23	1	7	-10	0	-50*	-11	40
38	74	23	28	-17	12	29	-11	-23	4	33
39	76	12	70*	-13	16	-3	27	-12	3	65
40	82	0	36	-4	36	27	49*	-18	6	63
41	83	1	33	3	22	66*	0	-9	14	63
42	88	45*	-16	-14	43	39	-15	5	0	62
43	90	41	-1	0	9	29	-10	-55*	0	58
44	97	2	19	80*	0	8	-20	0	4	73
45	99	-2	17	76*	1	7	-20	-6	6	67
46	101	10	2	-2	10	55*	27	-25	44	66
47	104	44	-2	-17	28	20	47*	-9	15	61
48	105	7	10	-16	-4	-5	-1	-13	-46*	28
49	106	36	-9	-21	-35	13	-3	20	-24	43
50	111	-18	55*	-27	-18	16	11	-6	-6	49
51	114	51*	-1	-9	-2	-13	8	-45*	48*	74
52	116	54*	-1	30	14	11	0	-5	3	42
53	118	1	16	-12	10	7	61*	-1	-18	47
54	119	8	-7	4	-51*	-2	-36	20	3	45
55	120	35	26	-19	-28	23	15	-16	36	56
56	121	29	15	0	13	30	46*	-18	23	52
57	122	6	18	11	46*	18	46*	17	7	55
58	127	1	11	-38	-2	-19	8	-6	57*	54
59	129	1	18	-10	69*	6	-13	-3	0	54
60	133	71*	26	-5	-9	-6	-7	-28	4	68
61	135	10	52*	-15	-8	12	11	-25	22	46
62	139	-8	55*	-2	11	20	52*	7	0	64
63	143	53*	2	-11	0	26	7	-3	-23	43
64	145	56*	18	-10	8	17	19	-10	-8	45
65	151	25	16	-4	-15	-6	0	-12	-28	21
66	152	-10	34	-18	-49*	42	16	-4	-4	62
67	158	26	0	-19	3	52*	24	28	-6	52

68	163	-3	24	11	28	55*	13	-18	-6	51
69	167	0	16	-29	13	12	-3	13	9	17
70	168	0	45*	-8	3	36	-2	30	-1	44
71	171	1	8	-12	18	-5	-7	6	23	12
72	172	41	-14	46*	0	19	30	-19	13	59
73	174	50*	40	-17	-9	45*	14	16	-3	70
74	176	-12	59*	14	-10	7	3	10	11	42
75	178	-2	58*	-7	10	26	10	-1	0	44
76	180	19	43	12	-12	46*	26	0	19	59
77	183	12	15	1	-7	17	0	-9	54*	38
78	184	15	53*	3	28	5	-16	-38	-1	56
79	185	6	12	16	-7	16	64*	-7	1	50
80	192	1	3	8	70*	18	12	-5	21	60
81	195	17	2	3	5	58*	18	15	12	45

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 24 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa ALFA1

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	h2
1	A	-46	-35	-34	10	-4	15	-10	-5	50
2	B	-17	-56*	-2	6	-6	17	-37	-8	53
3	C	17	-62*	7	-2	19	6	0	-2	47
4	D	3	-36	-5	-20	-6	23	-58*	21	62
5	E	-25	-35	0	-22	-56*	-18	-3	-9	60
6	F	4	-88*	0	-9	5	-8	3	-2	80
7	G	32	35	-25	-32	-37	-9	-49*	-39	95
8	H	5	-8	1	-24	-15	4	-64*	-4	51
9	I	0	-6	-33	-50*	-36	12	-23	-30	67
10	J	0	6	-51*	13	-14	3	-33	4	42
11	K	18	-14	-33	-23	-24	5	-27	-49*	61
12	L	13	-15	3	-65*	-8	35	-7	-9	62
13	M	51*	-1	-7	-26	-23	-22	-28	2	52
14	N	19	8	-30	-1	-66*	11	-11	-17	63
15	O	36	-29	-8	-33	-55*	22	-10	0	71
16	P	48	7	-18	12	-55*	-21	-42	6	84
17	Q	0	4	-3	-7	0	65*	-4	1	43
18	R	33	2	-29	-6	-7	0	-72*	-15	76
19	S	11	0	-4	-28	-69*	25	-17	-6	68
20	T	24	-4	7	-67*	-25	2	-25	-6	65
21	U	0	-44	-4	-7	-23	15	-42	-16	49
22	V	36	15	5	-7	-70*	-8	-28	-16	77
23	X	0	8	-12	0	15	4	-3	54*	35
24	CJ	-15	9	-65*	2	13	14	-6	5	50
25	CK	73*	1	-10	0	-32	19	-22	-3	74
26	CL	45	-11	-4	-22	-20	53*	-15	-3	62
27	CM	75*	-6	18	-28	5	14	2	-11	72
28	CN	19	-36	-63*	-35	-3	-8	6	-3	71
29	CO	0	6	-7	-8	37	32	-35	-47	60
30	CP	-18	-53*	-10	-13	-32	-4	10	-11	48
31	CQ	3	-51*	-7	-47	-2	-7	-15	15	55

32	CR	-29	-51*	-43	-18	-22	-23	-20	-14	74
33	CS	-2	0	-52*	-3	-38	-12	4	-5	45
34	CT	53*	-4	-60*	5	-16	5	-11	5	70

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 25 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa ALFA2

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	h2
1	N	-8	-78*	9	3	8	27	-6	10	73
2	O	15	-54*	0	9	19	-36	-6	-44*	71
3	P	-13	-61*	11	0	-20	9	-48*	-23	74
4	Q	8	-3	-4	17	69*	15	2	5	54
5	R	4	-31	10	-4	1	0	-54*	-2	41
6	S	21	-80*	-10	-4	26	-1	0	0	77
7	T	23	-45*	-13	3	9	-12	-26	-24	43
8	U	44*	-25	36	23	10	-27	-32	27	71
9	V	-14	-82*	0	-12	-6	-7	-21	-12	78
10	AB	41*	-34	38	6	40	7	-4	-19	65
11	AC	78*	-29	5	40	9	-13	12	-18	93
12	AD	-9	-9	-12	6	-3	-8	-4	-60*	41
13	AE	32	12	15	68*	0	-27	9	-22	75
14	AF	69*	-6	4	14	29	0	8	3	60
15	AG	74*	1	11	3	-27	-28	-27	10	81
16	AH	19	-1	37	68*	9	8	-25	-36	86
17	AI	64*	-4	47*	1	-18	-12	-2	-7	70
18	AJ	17	31	40	26	-48*	33	20	8	75
19	AK	71*	23	36	20	7	-6	-17	1	77
20	AL	39	36	46*	35	-37	17	16	1	81
21	AM	28	6	60*	6	-1	0	-4	10	46
22	AN	55*	11	33	-4	9	-25	19	12	57
23	AO	-3	-6	13	83*	17	7	10	9	77
24	AP	8	-14	58*	35	-5	-9	-12	12	53
25	AQ	17	2	3	-2	-8	-46*	0	-6	26
26	AR	41*	25	2	50*	-26	-52*	15	-24	92
27	AS	39	48*	-2	54*	2	24	-20	3	78

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 26 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa ALFA3

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	h2
1	AW	-10	-24	78*	-10	22	-6	-17	2	79
2	AX	13	9	15	13	12	-13	-3	73*	63
3	AY	37	-6	72*	-6	-14	-9	-10	-18	75
4	AZ	-5	-46	28	3	50*	-27	1	-9	64
5	BA	0	-24	11	-53*	-3	27	-20	14	50
6	BB	-5	-3	10	-3	-6	-7	-73*	-3	56
7	BC	52*	-19	31	-59*	9	3	24	5	83

8	BD	-21	9	18	-5	41	19	-57*	-21	68
9	BE	-13	-17	1	-27	2	15	-40	-39	46
10	BF	48*	-16	16	-20	-29	20	24	-37	66
11	BG	-19	0	9	-10	77*	-16	16	6	71
12	BH	12	-71*	12	-17	20	3	2	-8	62
13	BI	63*	-18	-1	-23	-6	26	-2	-8	57
14	BJ	27	7	25	-11	0	54*	-3	-18	49
15	BK	21	3	3	-12	68*	6	-33	-24	71
16	BL	-11	-14	68*	-15	14	25	-10	-14	64
17	BM	13	-3	38	-14	4	16	-48*	17	49
18	BN	8	-47	19	-26	-55*	13	-4	-28	74
19	BO	29	18	10	-24	-2	-23	-32	-34	46
20	BP	43	-54*	34	-19	-11	3	0	-6	66
21	BQ	0	-26	22	25	63*	-8	-24	-5	65
22	BR	78*	0	0	-3	-5	-9	4	-2	63
23	BS	0	32	38	13	14	-21	1	-15	35
24	BT	16	-1	-9	-75*	-26	-3	-3	12	70
25	BU	16	-12	57*	23	35	17	-30	-41	84
26	BV	3	-8	9	5	19	-63*	5	-19	50
27	BW	17	-22	8	-81*	24	-1	-3	-11	82
28	BX	-1	-61*	1	-12	0	-30	-10	29	58
29	BY	-36	-17	26	30	60*	0	26	-15	79
30	BZ	8	-6	11	-52*	-27	26	-22	-31	60

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = communalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 27 – Escores dos Valores – Empresa ALFA

Factors	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	1	0	1	1	2	0	0	-2
	32	8	22	28	71	3	-16	-19
Ênfase em qualidade	0	1	2	1	0	0	-2	-2
	16	25	50	33	4	0	-53	-35
Distinção	0	1	1	-1	-1	-2	-1	0
	-15	12	16	-26	-31	-41	-23	5
Ser competitiva	-1	2	0	2	1	1	1	1
	-78	132	-2	37	39	29	52	16
Ser reflexiva	-2	0	-1	-1	-1	1	0	2
	-130	-5	-33	-34	-39	32	-16	21
Boa reputação	2	1	0	0	1	3	0	1
	164	70	-2	-4	48	92	1	20
Ser socialmente responsável	2	3	0	0	0	2	1	-1
	191	159	-11	0	8	51	24	-7
Clara filosofia de orientação	-1	0	2	-2	1	-1	3	0
	-101	-6	45	-42	45	-27	64	4
Foco em equipes	0	-1	-1	2	1	-1	0	3
	-9	-25	-14	37	44	-12	9	30
Compartilha informações	-1	-1	1	-2	0	-1	-1	-3
	-75	-62	25	-37	-23	-11	-29	-37
Foco em pessoas	3	1	0	0	1	2	-2	2
	232	16	5	-3	44	49	-54	22

Colaboração	1	0	0	0	-2	0	0	-1
	80	0	5	0	-58	-7	0	-17
Inovação	0	2	1	0	2	1	1	0
	-38	97	16	-4	60	23	15	2
Rapidez em obter vantagem	-2	-1	0	3	-3	0	-2	0
	-147	-12	0	58	-76	-8	-57	-6
Correr riscos / ousar	-1	1	-1	0	0	-1	-1	-1
	-86	78	-28	3	-22	-35	-21	-11
Justiça	0	0	1	-3	0	-1	0	1
	-23	-9	19	-47	-8	-10	-6	11
Assumir responsabilidade individual	0	0	3	1	-1	-3	1	2
	13	-2	59	33	-44	-79	23	25
Oportunidade para crescimento profissional	1	-2	1	0	2	-1	-1	0
	39	-79	36	9	53	-32	-32	6
Maior remuneração para alto desempenho	-2	-3	-1	1	-1	2	2	-1
	-114	-153	-31	18	-40	42	53	-18
Reconhecimento para alto desempenho	0	-2	0	1	-1	0	2	0
	-21	-87	-5	13	-32	4	61	6
Expectativa por desempenho	-1	-1	2	0	1	0	-1	1
	-79	-51	45	-11	38	-8	-33	6
Entusiasmo para o trabalho	1	1	0	1	0	1	-3	1
	104	16	5	20	4	28	-67	14
Foco em resultados	2	2	-3	2	3	1	-1	-1
	120	81	-65	40	103	14	-29	-9
Ser muito organizada	-1	0	-1	-1	-2	-2	1	-2
	-41	-10	-14	-29	-53	-38	47	-35
Estabilidade / constância	1	-1	-1	-2	0	1	0	-1
	80	-78	-25	-37	-18	14	2	-10
Ser calma	0	0	-2	-1	-1	0	2	0
	-30	9	-38	-16	-30	-8	55	-1
Garantia de emprego	1	-2	-2	-1	0	-2	1	0
	67	-93	-36	-17	-26	-58	24	4
Baixo conflito	-3	-1	-2	-1	-2	0	0	1
	-151	-28	-46	-20	-60	-9	6	14

Tabela 28 – Escores dos Valores – Empresa ALFA1

Factors	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	-1	-2	-1	1	-1	-2	-1	-2
	-53	-135	-18	23	-11	-11	-34	-12
Ênfase em qualidade	3	0	-2	-3	-2	2	-3	0
	174	28	-48	-77	-65	21	-57	-3
Distinção	-1	-2	-1	-2	0	-2	0	-1
	-72	-107	-27	-36	1	-19	10	-4
Ser competitiva	-1	0	-2	0	1	-1	1	0
	-109	-40	-60	6	21	-9	24	-3
Ser reflexiva	0	1	-1	1	-2	-3	-2	-3
	30	48	-19	9	-61	-25	-54	-20
Boa reputação	1	-2	-2	-2	-2	2	0	-2
	83	-154	-39	-48	-90	13	6	-13
Ser socialmente responsável	1	0	-1	2	-1	1	-1	1

	83	45	-31	41	-26	9	-37	9
Clara filosofia de orientação	-2	1	0	0	-1	-1	1	3
	-162	48	-15	-6	-50	-5	30	24
Foco em equipes	0	-1	-1	-1	1	0	-1	0
	53	-90	-30	-35	24	-5	-19	0
Compartilha informações	0	-1	0	0	2	-1	0	2
	-30	-60	22	1	68	-11	7	19
Foco em pessoas	2	-3	0	2	0	0	1	0
	125	-188	-10	48	-2	-1	31	-1
Colaboração	1	0	0	-1	1	-1	-1	1
	79	-9	0	-24	22	-9	-20	9
Inovação	-1	0	-1	1	0	1	-1	2
	-106	-24	-29	28	12	7	-36	10
Rapidez em obter vantagem	-2	1	0	2	1	0	3	0
	-159	51	0	42	50	1	92	3
Correr riscos / ousar	-2	2	1	3	3	-2	2	2
	-140	100	26	90	120	-12	57	23
Justiça	0	0	1	1	1	0	0	1
	41	44	22	7	17	4	3	4
Assumir responsabilidade individual	1	-1	2	-1	0	1	2	0
	75	-56	48	-23	-9	5	31	-4
Oportunidade para crescimento profissional	0	-1	3	-1	0	3	-2	-2
	15	-102	83	-30	-4	23	-48	-14
Maior remuneração para alto desempenho	-3	1	1	1	2	-1	2	-1
	-185	93	34	36	73	-8	68	-10
Reconhecimento para alto desempenho	-1	0	1	0	0	0	0	-1
	-87	1	30	6	0	1	-6	-6
Expectativa por desempenho	-1	0	1	0	-1	-1	0	-1
	-87	-26	22	-6	-31	-9	-6	-5
Entusiasmo para o trabalho	0	-1	2	0	0	1	0	1
	56	-103	43	6	-9	5	0	4
Foco em resultados	0	-1	-3	-2	0	2	-2	-1
	-30	-41	-91	-54	15	19	-41	-9
Ser muito organizada	1	2	1	-1	-3	0	0	1
	87	147	30	-35	-111	4	-19	5
Estabilidade / constância	2	3	0	1	-1	1	-1	0
	102	214	-14	34	-18	8	-39	-4
Ser calma	0	2	2	0	2	0	1	1
	0	163	55	0	50	0	26	5
Garantia de emprego	2	1	0	0	-1	1	1	-1
	147	66	-3	4	-33	4	18	-5
Baixo conflito	1	1	0	-1	1	0	1	0
	68	87	19	-10	48	0	13	0

Tabela 29 – Escores dos Valores – Empresa ALFA2

Factors	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	2	0	3	1	-3	-2	-1	2
	161	3	34	12	-18	-12	-6	12
Ênfase em qualidade	0	-2	0	2	3	-1	-2	-1
	24	-147	-8	18	24	-6	-12	-6
Distinção	-1	1	-1	1	-2	3	0	0
	-49	44	-11	15	-12	18	0	0
Ser competitiva	-1	0	2	1	-2	0	0	2
	-62	25	22	6	-12	0	0	12

Ser reflexiva	-2	-2	-1	-1	-1	0	-2	0
	-145	-104	-13	-3	-12	0	-12	0
Boa reputação	1	-2	1	3	0	-1	1	-1
	85	-152	18	36	3	-6	6	-6
Ser socialmente responsável	-1	0	0	0	1	-1	-2	-1
	-58	-16	-3	-3	12	-6	-12	-6
Clara filosofia de orientação	0	-1	0	-2	-1	0	2	0
	-22	-100	1	-21	-6	0	12	0
Foco em equipes	1	1	0	-1	-1	-1	-1	0
	91	35	-2	-9	-6	-6	-6	0
Compartilha informações	0	2	0	1	-2	-1	1	-2
	-17	145	1	6	-18	-6	6	-12
Foco em pessoas	1	1	1	0	-1	-3	1	-3
	89	35	6	3	-9	-18	6	-18
Colaboração	1	1	1	-1	0	0	-1	0
	80	63	15	-9	-6	0	-6	0
Inovação	1	0	0	2	2	1	-1	0
	56	18	-4	18	12	6	-6	0
Rapidez em obter vantagem	-1	2	-1	0	1	1	3	1
	-87	113	-8	3	9	6	18	6
Correr riscos / ousar	-1	3	1	0	0	0	2	1
	-76	246	9	0	-3	0	12	6
Justiça	0	0	-2	0	-1	0	0	3
	11	9	-16	-3	-9	0	0	18
Assumir responsabilidade individual	2	-1	-1	0	1	-2	1	0
	127	-31	-9	3	9	-12	6	0
Oportunidade para crescimento profissional	2	0	1	1	2	0	-1	-2
	109	10	16	9	15	0	-6	-12
Maior remuneração para alto desempenho	0	2	-1	-2	0	-1	2	1
	13	110	-11	-15	3	-6	12	6
Reconhecimento para alto desempenho	0	0	1	0	1	1	0	1
	-6	3	6	3	9	6	0	6
Expectativa por desempenho	0	-1	2	0	-1	1	0	1
	33	-101	30	-3	-9	6	0	6
Entusiasmo para o trabalho	1	-1	0	2	0	2	0	-1
	89	-25	3	18	3	12	0	-6
Foco em resultados	3	0	2	1	2	1	-1	2
	163	25	24	6	12	6	-6	12
Ser muito organizada	0	-3	-3	-3	1	0	0	0
	29	-217	-40	-36	9	0	0	0
Estabilidade / constância	-2	-1	-1	-2	0	1	-3	-1
	-147	-44	-9	-15	0	6	-18	-6
Ser calma	-3	1	-2	-1	1	-2	1	1
	-215	70	-25	-15	3	-12	6	6
Garantia de emprego	-2	-1	0	-1	0	2	0	-1
	-172	-73	-3	-15	0	12	0	-6
Baixo conflito	-1	1	-2	-1	0	2	1	-2
	-105	56	-23	-9	-3	12	6	-12

Tabela 30 – Escores dos Valores – Empresa ALFA3

Factors	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	3	-1	1	0	-1	2	-3	-1
	172	-58	58	-46	-18	29	-92	-7
Ênfase em qualidade	1	0	2	-1	1	0	-1	-1

	47	-31	71	-58	37	-3	-21	-7
Distinção	-2	1	1	0	-2	0	1	1
	-143	81	16	-22	-27	0	27	7
Ser competitiva	-1	-2	1	-2	-1	-2	-1	0
	-86	-126	28	-121	-15	-41	-37	0
Ser reflexiva	-1	0	-1	1	0	1	0	1
	-100	38	-46	84	-1	24	7	7
Boa reputação	-1	-2	2	-2	1	-1	1	1
	-129	-118	76	-102	22	-8	30	7
Ser socialmente responsável	1	-2	1	0	2	2	0	2
	105	-118	35	18	49	25	19	15
Clara filosofia de orientação	0	1	0	2	0	-1	0	2
	33	48	11	113	0	-20	0	15
Foco em equipes	1	-1	0	-3	1	1	1	0
	47	-44	-6	-156	18	12	30	0
Compartilha informações	2	0	-2	-1	0	-2	2	0
	157	11	-60	-53	1	-41	75	0
Foco em pessoas	1	0	-1	0	0	-1	2	-1
	138	25	-43	31	0	-15	57	-7
Colaboração	0	0	-1	-1	1	0	1	0
	0	11	-18	-71	38	0	37	0
Inovação	1	0	3	-1	0	0	-2	-1
	62	36	93	-85	-3	5	-49	-7
Rapidez em obter vantagem	0	1	-2	-1	-2	0	-1	3
	-23	56	-71	-58	-56	3	-23	23
Correr riscos / ousar	1	0	-3	0	-3	0	1	2
	38	-42	-125	0	-66	0	34	15
Justiça	0	2	-2	-2	0	1	-2	1
	-4	157	-53	-103	0	24	-65	7
Assumir responsabilidade individual	0	-1	0	1	1	0	0	0
	23	-87	0	68	6	0	18	0
Oportunidade para crescimento profissional	0	1	1	1	0	-1	0	-3
	4	81	51	71	-14	-20	-3	-23
Maior remuneração para alto desempenho	-1	3	-1	2	-2	3	3	-1
	-47	205	-43	125	-59	44	87	-7
Reconhecimento para alto desempenho	0	2	0	1	-1	1	1	0
	0	87	-13	53	-20	20	30	0
Expectativa por desempenho	0	-1	0	0	-1	1	-1	0
	-9	-93	8	-30	-22	20	-29	0
Entusiasmo para o trabalho	2	-3	0	0	-1	-1	2	-2
	157	-205	-5	-13	-23	-8	44	-15
Foco em resultados	2	-1	2	-1	-1	2	-1	0
	148	-75	86	-68	-19	41	-45	0
Ser muito organizada	-2	2	-1	0	3	1	0	-1
	-133	89	-41	31	56	20	-13	-7
Estabilidade / constância	-1	0	1	2	2	0	-1	-2
	-133	-17	33	113	49	0	-37	-15
Ser calma	-2	1	0	3	1	-2	0	1
	-138	73	-11	178	28	-37	-11	7
Garantia de emprego	-1	1	0	1	2	-3	-2	-2
	-38	64	-8	50	40	-53	-68	-15
Baixo conflito	-3	-1	-1	1	0	-1	0	1
	-148	-50	-23	53	1	-20	0	7

Tabela 31 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas ALFA e ALFA1

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,846	0,286	0,219
DF_Respo	1,223	0,211	0,162
DF_Apoio	0,592	0,192	0,147
DF_Recon	1,207	0,385	0,295
DF_Estab	0,896	0,137	0,105
DF_Compe	1,162	0,304	0,233
DF_Inova	0,573	0,140	0,107
Redundancy within	0,063	0,063	0,063
Redundancy between	0,037	0,037	0,037
Set 2			
OF_Desem	1,303	0,438	0,336
OF_Respo	1,033	0,171	0,131
OF_Apoio	0,590	0,411	0,315
OF_Recon	1,497	0,012	0,009
OF_Estab	1,046	0,008	0,006
OF_Compe	0,523	0,142	0,109
OF_Inova	1,134	0,478	0,366
Redundancy within	0,091	0,091	0,091
Redundancy between	0,054	0,054	0,054
p-value	0,022	0,022	0,022
R ²	0,766	0,766	0,766

Tabela 32 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas ALFA e ALFA2

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,681	0,445	0,363
DF_Respo	0,202	0,565	0,460
DF_Apoio	0,995	0,418	0,341
DF_Recon	0,955	0,591	0,481
DF_Estab	0,720	0,075	0,061
DF_Compe	0,982	0,062	0,050
DF_Inova	0,316	0,172	0,140
Redundancy within	0,154	0,154	0,154
Redundancy between	0,102	0,102	0,102
Set 2			
OF_Desem	0,170	0,465	0,379
OF_Respo	0,298	0,324	0,264
OF_Apoio	0,611	0,364	0,297
OF_Recon	0,936	0,487	0,397
OF_Estab	0,407	0,096	0,078
OF_Compe	0,894	0,438	0,357
OF_Inova	0,087	0,152	0,124
Redundancy within	0,131	0,131	0,131
Redundancy between	0,087	0,087	0,087
p-value	0,156	0,156	0,156
R ²	0,815	0,815	0,815

Tabela 33 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas ALFA e ALFA3

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,590	0,101	0,083
DF_Respo	0,740	0,069	0,057
DF_Apoio	0,672	0,426	0,350
DF_Recon	0,879	0,074	0,060
DF_Estab	1,134	0,208	0,171
DF_Compe	1,105	0,503	0,413
DF_Inova	1,123	0,504	0,414
Redundancy within	0,108	0,108	0,108
Redundancy between	0,072	0,072	0,072
Set 2			
OF_Desem	1,000	0,711	0,584
OF_Respo	0,718	0,347	0,284
OF_Apoio	0,352	0,403	0,331
OF_Recon	0,695	0,051	0,042
OF_Estab	0,101	0,009	0,007
OF_Compe	0,395	0,075	0,062
OF_Inova	0,425	0,334	0,274
Redundancy within	0,130	0,130	0,130
Redundancy between	0,087	0,087	0,087
p-value	0,470	0,470	0,470
R ²	0,820	0,820	0,820

Tabela 34 – Estatística Descritiva – Empresa BETA

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	44	5,3636	,89159
Ênfase na Qualidade	44	5,0909	1,13748
Distinção	44	4,1364	1,26842
Ser Competitiva	44	4,9091	,93556
Ser Reflexiva	44	4,0909	1,09583
Boa Reputação	44	5,0000	1,18125
Socialmente Responsável	44	4,2727	1,38704
Filosofia de Orientação	44	3,8864	,94539
Foco em Equipe	44	4,5455	1,06650
Compartilha Informações	44	3,6818	1,02917
Foco em Pessoas	44	4,5000	1,37249
Colaboração	44	4,1136	,89484
Inovação	44	3,6818	1,23463
Obter Vantagem	44	3,3409	1,32846
Correr Riscos	44	3,5682	1,04320
Responsabilidade Individual	44	3,6591	1,09848
Justiça	44	3,6591	,98697
Crescimento Profissional	44	4,2500	1,68613
Remuneração por Desempenho	44	2,7955	1,24974
Reconhecimento por Desempenho	44	3,7500	1,25984

Expectativa por Desempenho	44	4,3409	1,11945
Entusiasmo para o Trabalho	44	4,7273	1,35310
Foco em Resultados	44	5,2955	1,23099
Ser Organizada	44	3,5000	1,19105
Estabilidade / Constância	44	3,1136	1,31566
Ser Calma	44	2,5000	1,21042
Garantia de Emprego	44	2,9773	1,21020
Baixo Conflito	44	3,2500	1,18371
Valid N (listwise)	44		

Tabela 35 – Estatística Descritiva – Empresa BETA1

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	37	5,0270	1,48111
Ênfase na Qualidade	37	4,8649	,97645
Distinção	37	3,6486	1,15989
Ser Competitiva	37	4,4054	1,36340
Ser Reflexiva	37	3,4054	1,09188
Boa Reputação	37	4,6486	1,39873
Socialmente Responsável	37	4,5135	1,23876
Filosofia de Orientação	37	3,8649	1,03178
Foco em Equipe	37	4,5405	1,06965
Compartilha Informações	37	3,9189	1,38199
Foco em Pessoas	37	4,0270	1,25801
Colaboração	37	4,1892	1,22106
Inovação	37	4,1081	1,44883
Obter Vantagem	37	3,1892	1,44986
Correr Riscos	37	3,3243	1,59955
Responsabilidade Individual	37	3,6757	1,47298
Justiça	37	3,9189	1,23330
Crescimento Profissional	37	4,0811	1,32032
Remuneração por Desempenho	37	2,8649	1,25083
Reconhecimento por Desempenho	37	3,5946	,86472
Expectativa por Desempenho	37	4,5405	1,06965
Entusiasmo para o Trabalho	37	4,1351	1,29448
Foco em Resultados	37	4,8378	1,34399
Ser Organizada	37	4,0000	1,50923
Estabilidade / Constância	37	3,8108	1,39120
Ser Calma	37	3,0541	1,37328
Garantia de Emprego	37	4,1351	1,56635
Baixo Conflito	37	3,6757	1,05552
Valid N (listwise)	37		

Tabela 36 – Estatística Descritiva – Empresa BETA2

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	34	5,5588	1,13328
Ênfase na Qualidade	34	4,2941	1,24388
Distinção	34	3,9706	1,19304
Ser Competitiva	34	4,6765	1,29616
Ser Reflexiva	34	3,1471	1,25848
Boa Reputação	34	4,9412	1,43424
Socialmente Responsável	34	4,1471	1,30575

Filosofia de Orientação	34	3,3824	1,07350
Foco em Equipe	34	4,3824	1,10137
Compartilha Informações	34	4,1765	1,11384
Foco em Pessoas	34	4,8235	1,35893
Colaboração	34	4,4118	,89163
Inovação	34	4,6176	1,15509
Obter Vantagem	34	3,3235	,94454
Correr Riscos	34	3,6471	1,20309
Responsabilidade Individual	34	3,5882	1,39518
Justiça	34	4,3235	1,14734
Crescimento Profissional	34	4,4706	1,10742
Remuneração por Desempenho	34	3,3824	1,25565
Reconhecimento por Desempenho	34	3,5882	,78306
Expectativa por Desempenho	34	3,8235	1,11384
Entusiasmo para o Trabalho	34	4,5882	1,28199
Foco em Resultados	34	4,9118	1,40060
Ser Organizada	34	3,0588	1,39134
Estabilidade / Constância	34	3,2941	1,24388
Ser Calma	34	2,6765	1,55155
Garantia de Emprego	34	3,4412	1,43951
Baixo Conflito	34	3,3529	1,20309
Valid N (listwise)	34		

Tabela 37 – Estatística Descritiva – Empresa BETA3

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	32	5,5625	1,21649
Ênfase na Qualidade	32	4,6563	1,18074
Distinção	32	4,0313	1,51305
Ser Competitiva	32	4,2812	,95830
Ser Reflexiva	32	3,4375	,94826
Boa Reputação	32	4,5937	1,26642
Socialmente Responsável	32	4,3438	1,35859
Filosofia de Orientação	32	3,4375	,84003
Foco em Equipe	32	4,5000	1,01600
Compartilha Informações	32	3,5313	1,48072
Foco em Pessoas	32	4,4062	1,45601
Colaboração	32	4,1562	1,22104
Inovação	32	5,0625	1,10534
Obter Vantagem	32	3,4063	1,16007
Correr Riscos	32	3,6250	1,56060
Responsabilidade Individual	32	3,4688	1,45877
Justiça	32	3,9375	1,10534
Crescimento Profissional	32	4,4063	1,24069
Remuneração por Desempenho	32	3,0000	1,31982
Reconhecimento por Desempenho	32	3,7188	,72887
Expectativa por Desempenho	32	4,0938	1,30407
Entusiasmo para o Trabalho	32	4,3125	1,44663
Foco em Resultados	32	4,7500	1,34404
Ser Organizada	32	3,8125	1,46876
Estabilidade / Constância	32	3,7187	1,41955
Ser Calma	32	3,1875	1,30600

Garantia de Emprego	32	3,5000	1,62640
Baixo Conflito	32	3,0625	,84003
Valid N (listwise)	32		

Tabela 38 – ANOVA – Empresas BETA e BETA1 - Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	2,277	1	2,277	1,590	,211
	Within Groups	113,155	79	1,432		
	Total	115,432	80			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	1,027	1	1,027	,902	,345
	Within Groups	89,961	79	1,139		
	Total	90,988	80			
Distinção	Between Groups	4,781	1	4,781	3,211	,077
	Within Groups	117,614	79	1,489		
	Total	122,395	80			
Ser Competitiva	Between Groups	5,099	1	5,099	3,853	,053
	Within Groups	104,555	79	1,323		
	Total	109,654	80			
Ser Reflexiva	Between Groups	9,445	1	9,445	7,891	,006
	Within Groups	94,555	79	1,197		
	Total	104,000	80			
Boa Reputação	Between Groups	2,481	1	2,481	1,503	,224
	Within Groups	130,432	79	1,651		
	Total	132,914	80			
Socialmente Responsável	Between Groups	1,165	1	1,165	,667	,416
	Within Groups	137,971	79	1,746		
	Total	139,136	80			
Filosofia de Orientação	Between Groups	,009	1	,009	,010	,922
	Within Groups	76,756	79	,972		
	Total	76,765	80			
Foco em Equipe	Between Groups	,000	1	,000	,000	,984
	Within Groups	90,098	79	1,140		
	Total	90,099	80			
Compartilha Informações	Between Groups	1,130	1	1,130	,781	,380
	Within Groups	114,302	79	1,447		
	Total	115,432	80			
Foco em Pessoas	Between Groups	4,496	1	4,496	2,574	,113
	Within Groups	137,973	79	1,746		
	Total	142,469	80			
Colaboração	Between Groups	,115	1	,115	,103	,749
	Within Groups	88,107	79	1,115		
	Total	88,222	80			
Inovação	Between Groups	3,652	1	3,652	2,045	,157
	Within Groups	141,113	79	1,786		
	Total	144,765	80			
Obter Vantagem	Between Groups	,463	1	,463	,241	,625
	Within Groups	151,562	79	1,919		
	Total	152,025	80			
Correr Riscos	Between Groups	1,195	1	1,195	,680	,412
	Within Groups	138,904	79	1,758		

Responsabilidade Individual	Total	140,099	80			
	Between Groups	,006	1	,006	,003	,954
	Within Groups	129,994	79	1,645		
Justiça	Total	130,000	80			
	Between Groups	1,357	1	1,357	1,109	,295
	Within Groups	96,643	79	1,223		
Crescimento Profissional	Total	98,000	80			
	Between Groups	,573	1	,573	,245	,622
	Within Groups	185,007	79	2,342		
Remuneração por Desempenho	Total	185,580	80			
	Between Groups	,097	1	,097	,062	,804
	Within Groups	123,483	79	1,563		
Reconhecimento por Desempenho	Total	123,580	80			
	Between Groups	,485	1	,485	,403	,527
	Within Groups	95,169	79	1,205		
Expectativa por Desempenho	Total	95,654	80			
	Between Groups	,801	1	,801	,666	,417
	Within Groups	95,076	79	1,203		
Entusiasmo para o Trabalho	Total	95,877	80			
	Between Groups	7,047	1	7,047	4,004	,049
	Within Groups	139,052	79	1,760		
Foco em Resultados	Total	146,099	80			
	Between Groups	4,209	1	4,209	2,554	,114
	Within Groups	130,186	79	1,648		
Ser Organizada	Total	134,395	80			
	Between Groups	5,025	1	5,025	2,776	,100
	Within Groups	143,000	79	1,810		
Estabilidade / Constância	Total	148,025	80			
	Between Groups	9,769	1	9,769	5,355	,023
	Within Groups	144,107	79	1,824		
Ser Calma	Total	153,877	80			
	Between Groups	6,170	1	6,170	3,724	,057
	Within Groups	130,892	79	1,657		
Garantia de Emprego	Total	137,062	80			
	Between Groups	26,945	1	26,945	14,069	,000
	Within Groups	151,302	79	1,915		
Baixo Conflito	Total	178,247	80			
	Between Groups	3,642	1	3,642	2,867	,094
	Within Groups	100,358	79	1,270		
	Total	104,000	80			

Tabela 39 – ANOVA – Empresas BETA e BETA2 – Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	,731	1	,731	,725	,397
	Within Groups	76,564	76	1,007		
	Total	77,295	77			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	12,177	1	12,177	8,674	,004
	Within Groups	106,695	76	1,404		
	Total	118,872	77			

Distinção	Between Groups	,527	1	,527	,345	,559
	Within Groups	116,152	76	1,528		
	Total	116,679	77			
Ser Competitiva	Between Groups	1,038	1	1,038	,847	,360
	Within Groups	93,078	76	1,225		
	Total	94,115	77			
Ser Reflexiva	Between Groups	17,086	1	17,086	12,498	,001
	Within Groups	103,901	76	1,367		
	Total	120,987	77			
Boa Reputação	Between Groups	,066	1	,066	,039	,843
	Within Groups	127,882	76	1,683		
	Total	127,949	77			
Socialmente Responsável	Between Groups	,303	1	,303	,166	,685
	Within Groups	138,992	76	1,829		
	Total	139,295	77			
Filosofia de Orientação	Between Groups	4,872	1	4,872	4,843	,031
	Within Groups	76,461	76	1,006		
	Total	81,333	77			
Foco em Equipe	Between Groups	,510	1	,510	,436	,511
	Within Groups	88,939	76	1,170		
	Total	89,449	77			
Compartilha Informações	Between Groups	4,693	1	4,693	4,124	,046
	Within Groups	86,487	76	1,138		
	Total	91,179	77			
Foco em Pessoas	Between Groups	2,008	1	2,008	1,075	,303
	Within Groups	141,941	76	1,868		
	Total	143,949	77			
Colaboração	Between Groups	1,705	1	1,705	2,136	,148
	Within Groups	60,667	76	,798		
	Total	62,372	77			
Inovação	Between Groups	16,797	1	16,797	11,650	,001
	Within Groups	109,575	76	1,442		
	Total	126,372	77			
Obter Vantagem	Between Groups	,006	1	,006	,004	,949
	Within Groups	105,328	76	1,386		
	Total	105,333	77			
Correr Riscos	Between Groups	,119	1	,119	,096	,758
	Within Groups	94,560	76	1,244		
	Total	94,679	77			
Responsabilidade Individual	Between Groups	,096	1	,096	,063	,802
	Within Groups	116,122	76	1,528		
	Total	116,218	77			
Justiça	Between Groups	8,467	1	8,467	7,542	,008
	Within Groups	85,328	76	1,123		
	Total	93,795	77			
Crescimento Profissional	Between Groups	,933	1	,933	,436	,511
	Within Groups	162,721	76	2,141		
	Total	163,654	77			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	6,606	1	6,606	4,213	,044
	Within Groups	119,189	76	1,568		

Reconhecimento por Desempenho	Total	125,795	77			
	Between Groups	,502	1	,502	,431	,513
	Within Groups	88,485	76	1,164		
Expectativa por Desempenho	Total	88,987	77			
	Between Groups	5,134	1	5,134	4,115	,046
	Within Groups	94,828	76	1,248		
Entusiasmo para o Trabalho	Total	99,962	77			
	Between Groups	,371	1	,371	,212	,647
	Within Groups	132,963	76	1,750		
Foco em Resultados	Total	133,333	77			
	Between Groups	2,824	1	2,824	1,652	,203
	Within Groups	129,894	76	1,709		
Ser Organizada	Total	132,718	77			
	Between Groups	3,733	1	3,733	2,272	,136
	Within Groups	124,882	76	1,643		
Estabilidade / Constância	Total	128,615	77			
	Between Groups	,625	1	,625	,378	,540
	Within Groups	125,491	76	1,651		
Ser Calma	Total	126,115	77			
	Between Groups	,597	1	,597	,319	,574
	Within Groups	142,441	76	1,874		
Garantia de Emprego	Total	143,038	77			
	Between Groups	4,128	1	4,128	2,388	,126
	Within Groups	131,360	76	1,728		
Baixo Conflito	Total	135,487	77			
	Between Groups	,203	1	,203	,143	,706
	Within Groups	108,015	76	1,421		
	Total	108,218	77			

Tabela 40 – ANOVA – Empresas BETA e BETA3 – Valores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	,733	1	,733	,677	,413
	Within Groups	80,057	74	1,082		
	Total	80,789	75			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	3,500	1	3,500	2,620	,110
	Within Groups	98,855	74	1,336		
	Total	102,355	75			
Distinção	Between Groups	,205	1	,205	,108	,743
	Within Groups	140,151	74	1,894		
	Total	140,355	75			
Ser Competitiva	Between Groups	7,303	1	7,303	8,175	,006
	Within Groups	66,105	74	,893		
	Total	73,408	75			
Ser Reflexiva	Between Groups	7,910	1	7,910	7,361	,008
	Within Groups	79,511	74	1,074		
	Total	87,421	75			
Boa Reputação	Between Groups	3,058	1	3,058	2,062	,155
	Within Groups	109,719	74	1,483		
	Total	112,776	75			

Socialmente Responsável	Between Groups	,093	1	,093	,049	,825
	Within Groups	139,946	74	1,891		
	Total	140,039	75			
Filosofia de Orientação	Between Groups	3,733	1	3,733	4,580	,036
	Within Groups	60,307	74	,815		
	Total	64,039	75			
Foco em Equipe	Between Groups	,038	1	,038	,035	,852
	Within Groups	80,909	74	1,093		
	Total	80,947	75			
Compartilha Informações	Between Groups	,420	1	,420	,274	,602
	Within Groups	113,514	74	1,534		
	Total	113,934	75			
Foco em Pessoas	Between Groups	,163	1	,163	,082	,775
	Within Groups	146,719	74	1,983		
	Total	146,882	75			
Colaboração	Between Groups	,034	1	,034	,031	,861
	Within Groups	80,651	74	1,090		
	Total	80,684	75			
Inovação	Between Groups	35,316	1	35,316	25,270	,000
	Within Groups	103,420	74	1,398		
	Total	138,737	75			
Obter Vantagem	Between Groups	,079	1	,079	,050	,824
	Within Groups	117,605	74	1,589		
	Total	117,684	75			
Correr Riscos	Between Groups	,060	1	,060	,036	,850
	Within Groups	122,295	74	1,653		
	Total	122,355	75			
Responsabilidade Individual	Between Groups	,671	1	,671	,421	,518
	Within Groups	117,855	74	1,593		
	Total	118,526	75			
Justiça	Between Groups	1,436	1	1,436	1,332	,252
	Within Groups	79,761	74	1,078		
	Total	81,197	75			
Crescimento Profissional	Between Groups	,452	1	,452	,197	,659
	Within Groups	169,969	74	2,297		
	Total	170,421	75			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	,775	1	,775	,473	,494
	Within Groups	121,159	74	1,637		
	Total	121,934	75			
Reconhecimento por Desempenho	Between Groups	,018	1	,018	,016	,900
	Within Groups	84,719	74	1,145		
	Total	84,737	75			
Expectativa por Desempenho	Between Groups	1,132	1	1,132	,786	,378
	Within Groups	106,605	74	1,441		
	Total	107,737	75			
Entusiasmo para o Trabalho	Between Groups	3,187	1	3,187	1,642	,204
	Within Groups	143,602	74	1,941		
	Total	146,789	75			
Foco em Resultados	Between Groups	5,512	1	5,512	3,367	,071
	Within Groups	121,159	74	1,637		

Ser Organizada	Total	126,671	75			
	Between Groups	1,809	1	1,809	1,047	,310
	Within Groups	127,875	74	1,728		
Estabilidade / Constância	Total	129,684	75			
	Between Groups	6,784	1	6,784	3,667	,059
	Within Groups	136,901	74	1,850		
Ser Calma	Total	143,684	75			
	Between Groups	8,757	1	8,757	5,592	,021
	Within Groups	115,875	74	1,566		
Garantia de Emprego	Total	124,632	75			
	Between Groups	5,062	1	5,062	2,584	,112
	Within Groups	144,977	74	1,959		
Baixo Conflito	Total	150,039	75			
	Between Groups	,651	1	,651	,587	,446
	Within Groups	82,125	74	1,110		
	Total	82,776	75			

Tabela 41 – Descritiva – Empresa BETA – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	44	4,4659	,56185
Fator_Respons_Social	44	4,3125	,58847
Fator_Apoio	44	4,2102	,71720
Fator_Reconhecimento	44	3,6136	,78031
Fator_Estabilidade	44	2,9602	,72124
Fator_Competitividade	44	4,8750	,57187
Fator_Inovação	44	3,5625	,63366
Valid N (listwise)	44		

Tabela 42 – Descritiva – Empresa BETA1 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	37	4,3784	,57015
Fator_Respons_Social	37	4,1081	,73725
Fator_Apoio	37	4,1689	,73138
Fator_Reconhecimento	37	3,6149	,60551
Fator_Estabilidade	37	3,6689	1,04425
Fator_Competitividade	37	4,4865	,60365
Fator_Inovação	37	3,5743	,84341
Valid N (listwise)	37		

Tabela 43 – Descritiva – Empresa BETA2 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	34	4,0956	,69907
Fator_Respons_Social	34	3,9044	,68262
Fator_Apoio	34	4,4485	,78039
Fator_Reconhecimento	34	3,9412	,66304
Fator_Estabilidade	34	3,1912	1,02258
Fator_Competitividade	34	4,6250	,67490
Fator_Inovação	34	3,7941	,66421
Valid N (listwise)	34		

Tabela 44 – Descritiva – Empresa BETA3 – Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	32	4,2422	,67943
Fator_Respons_Social	32	3,9531	,70550
Fator_Apoio	32	4,1484	,84686
Fator_Reconhecimento	32	3,7656	,62842
Fator_Estabilidade	32	3,3672	,94396
Fator_Competitividade	32	4,6328	,62212
Fator_Inovação	32	3,8906	,61872
Valid N (listwise)	32		

Tabela 45 – ANOVA – Empresas BETA e BETA1 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,154	1	,154	,481	,490
	Within Groups	25,277	79	,320		
	Total	25,431	80			
Fator_Respons_Social	Between Groups	,840	1	,840	1,925	,169
	Within Groups	34,458	79	,436		
	Total	35,298	80			
Fator_Apoio	Between Groups	,034	1	,034	,065	,799
	Within Groups	41,375	79	,524		
	Total	41,409	80			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	,000	1	,000	,000	,994
	Within Groups	39,381	79	,498		
	Total	39,381	80			
Fator_Estabilidade	Between Groups	10,094	1	10,094	12,941	,001
	Within Groups	61,625	79	,780		
	Total	71,719	80			
Fator_Competitividade	Between Groups	3,034	1	3,034	8,818	,004
	Within Groups	27,181	79	,344		
	Total	30,215	80			
Fator_Inovação	Between Groups	,003	1	,003	,005	,943
	Within Groups	42,874	79	,543		
	Total	42,877	80			

Tabela 46 – ANOVA – Empresas BETA e BETA2 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	2,630	1	2,630	6,730	,011
	Within Groups	29,701	76	,391		
	Total	32,331	77			
Fator_Respons_Social	Between Groups	3,194	1	3,194	8,020	,006
	Within Groups	30,267	76	,398		
	Total	33,462	77			
Fator_Apoio	Between Groups	1,089	1	1,089	1,961	,165
	Within Groups	42,215	76	,555		
	Total	43,304	77			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	2,058	1	2,058	3,843	,054
	Within Groups	40,689	76	,535		

Fator_Estabilidade	Total	42,747	77			
	Between Groups	1,023	1	1,023	1,367	,246
	Within Groups	56,875	76	,748		
Fator_Competitividade	Total	57,898	77			
	Between Groups	1,199	1	1,199	3,131	,081
	Within Groups	29,094	76	,383		
Fator_Inovação	Total	30,292	77			
	Between Groups	1,029	1	1,029	2,457	,121
	Within Groups	31,824	76	,419		
	Total	32,853	77			

Tabela 47 – ANOVA – Empresas BETA e BETA3 – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,927	1	,927	2,461	,121
	Within Groups	27,884	74	,377		
	Total	28,812	75			
Fator_Respons_Social	Between Groups	2,393	1	2,393	5,840	,018
	Within Groups	30,320	74	,410		
	Total	32,713	75			
Fator_Apoio	Between Groups	,071	1	,071	,118	,732
	Within Groups	44,350	74	,599		
	Total	44,421	75			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	,428	1	,428	,824	,367
	Within Groups	38,424	74	,519		
	Total	38,852	75			
Fator_Estabilidade	Between Groups	3,068	1	3,068	4,542	,036
	Within Groups	49,991	74	,676		
	Total	53,059	75			
Fator_Competitividade	Between Groups	1,087	1	1,087	3,086	,083
	Within Groups	26,061	74	,352		
	Total	27,147	75			
Fator_Inovação	Between Groups	1,995	1	1,995	5,067	,027
	Within Groups	29,133	74	,394		
	Total	31,127	75			

Tabela 48 – Correlação de Pearson – Empresa BETA – Fatores

		Desemp .	Respons Social	Apoio	Reconhe c	Estabili d.	Compet it	Inova ç
Desempenho	Pearson Correlation	1						
	Sig. (2-tailed)	.						
Respons_Social	Pearson Correlation	-,165	1					
	Sig. (2-tailed)	,285	.					
Apoio	Pearson Correlation	-,086	,404(**)	1				
	Sig. (2-tailed)	,577	,007	.				
Reconhecimento	Pearson Correlation	,075	-,298(*)	,110	1			
	Sig. (2-tailed)	,627	,050	,479	.			

Estabilidade	tailed)							
	Pearson							
Competitividade	Correlation	-,194	-,028	-,211	,498(**)	1		
	Sig. (2-tailed)	,208	,856	,169	,001	.		
Inovação	Pearson	-,294	,028	-,218	-,277	-,086	1	
	Correlation	,053	,856	,155	,069	,577	.	
	Sig. (2-tailed)	-,243	,048	,378(*)	-,329(*)	-,010	,018	1
	Pearson							
	Correlation	,112	,758	,011	,029	,947	,907	.
	Sig. (2-tailed)							
	N	44	44	44	44	44	44	44

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabela 49 – Correlação de Pearson – Empresa BETA1 – Fatores

		Desem p.	Respon s Social	Apoio	Reconh e	Estabili d.	Compet it	Inovaç
Desempenho	Pearson	1						
	Correlation	.						
	Sig. (2-tailed)	.						
Respons_Soci al	Pearson	-,286	1					
	Correlation	,086	.					
	Sig. (2-tailed)	.						
Apoio	Pearson	,374(*)	,017	1				
	Correlation	,023	,922	.				
	Sig. (2-tailed)	.						
Reconhecime nto	Pearson	,042	-,328(*)	,022	1			
	Correlation	,807	,047	,899	.			
	Sig. (2-tailed)	.						
Estabilidade	Pearson	,326(*)	,395(*)	,438(**)	-,218	1		
	Correlation	,049	,016	,007	,194	.		
	Sig. (2-tailed)	.						
Competitivida de	Pearson	,167	,558(**)	-,231	-,152	-,247	1	
	Correlation	,324	,000	,170	,368	,141	.	
	Sig. (2-tailed)	.						
Inovação	Pearson	,153	,549(**)	,064	-,099	,649(**)	,275	1
	Correlation	,366	,000	,709	,561	,000	,100	.
	Sig. (2-tailed)	.						
	N	37	37	37	37	37	37	37

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 50 – Correlação de Pearson – Empresa BETA2 – Fatores

		Desem p.	Respon s Social	Apoio	Reconh e	Estabili d.	Compet it	Inova ç
Desempenho	Pearson	1						
	Correlation	.						
	Sig. (2-tailed)	.						
Respons_Socia l	Pearson	-,214	1					
	Correlation	,223	.					
	Sig. (2-tailed)	.						
Apoio	Pearson	-,157	-,098	1				
	Correlation	,374	,580	.				
	Sig. (2-tailed)	.						

Reconheciment	Pearson	,213	,406(*)	,159	1			
o	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,227	,017	,370	.			
Estabilidade	Pearson	-,132	-,285	,384(*)	-,271	1		
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,456	,102	,025	,122	.		
Competitividad	Pearson	-,303	,380(*)	,354(*)	,470(**)	-,203	1	
e	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,081	,027	,040	,005	,249	.	
Inovação	Pearson							
	Correlation	,348(*)	-,229	-,116	-,097	-,180	,110	1
	Sig. (2-tailed)	,044	,194	,513	,585	,308	,536	.
	N	34	34	34	34	34	34	34

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 51 – Correlação de Pearson – Empresa BETA3 – Fatores

		Desemp	Respon		Reconh	Estabili	Compet	Inova
		.	s	Apoio	e	d.	it	ç
Desempenho	Pearson	1						
	Correlation	.						
	Sig. (2-tailed)	.						
Respons_Soci	Pearson	-,106	1					
al	Correlation		.					
	Sig. (2-tailed)	,564	.					
Apoio	Pearson		-,072	1				
	Correlation	,457(**)		.				
	Sig. (2-tailed)	,009	,694	.				
Reconhecimen	Pearson	-,165	,448(*)	,302	1			
to	Correlation				.			
	Sig. (2-tailed)	,367	,010	,093	.			
Estabilidade	Pearson	-,011	-,094	,388(*)	,377(*)	1		
	Correlation					.		
	Sig. (2-tailed)	,952	,607	,028	,033	.		
Competitivida	Pearson	-,241	-,137	-,314	-,093	-,086	1	
de	Correlation						.	
	Sig. (2-tailed)	,184	,455	,080	,612	,641	.	
Inovação	Pearson	,075	-,188	-,183	-,068	-,405(*)	,070	1
	Correlation							.
	Sig. (2-tailed)	,685	,304	,315	,711	,021	,702	.
	N	32	32	32	32	32	32	32

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabela 52 – Análise de Fator – Empresa BETA – Valores

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Foco em Equipe	-,688	,009	,023	,017	,344	,072	,220	,220	-,025	,211
Boa Reputação	,658	,005	,151	-,038	,094	,260	,186	-,157	,062	,247
Foco em Pessoas	-,594	-,077	,074	,216	,209	,167	,183	-,060	-,472	-,193
Ser Competitiva	,581	,098	-,022	,377	,131	,032	-,045	-,127	-,195	-,152
Inovação	,540	,169	,431	,268	-,120	-,009	,265	,143	,110	-,004

Estabilidade / Constância	,101	,854	,085	-,238	,087	,170	,049	,127	-,025	-,085
Garantia de Emprego	,056	,820	-,025	,039	-,319	-,066	,172	-,068	,042	-,061
Crescimento Profissional	-,227	-,428	-,371	,064	-,423	-,236	,205	-,015	-,316	-,079
Ênfase na Qualidade	,078	-,023	,862	-,129	-,088	-,005	-,047	-,003	,013	-,036
Remuneração por Desempenho	,367	-,426	-,532	,070	-,029	,052	,076	-,022	-,287	-,292
Reconhecimento por Desempenho	-,319	-,322	-,481	,037	-,228	-,343	,285	-,045	,086	-,045
Compartilha Informações	-,172	,055	,007	-,743	,108	,025	,003	-,055	-,220	-,074
Ser Reflexiva	,204	-,061	,295	-,685	,063	,040	,231	,056	,209	-,109
Ser Calma	-,031	,284	-,005	-,652	-,279	,002	-,021	-,041	,051	,157
Colaboração	-,182	-,168	-,149	-,004	,754	-,067	,277	-,189	,002	-,028
Justiça	-,004	-,027	,035	,074	,740	-,049	-,276	,380	-,080	,129
Ser Organizada	,049	,112	-,254	,157	-,117	,784	-,042	,131	,128	-,026
Expectativa por Desempenho	,024	-,075	-,254	,176	-,071	-,642	-,017	,071	-,133	,189
Responsabilidade Individual	-,029	,273	-,318	,123	,134	-,530	,108	,277	,412	-,193
Foco em Resultados	,144	-,103	-,063	-,082	-,037	,054	-,801	,053	,190	,110
Baixo Conflito	-,142	-,059	,188	,274	,033	-,007	-,731	-,140	-,105	-,002
Foco em Realização	-,116	,024	,018	,067	-,003	-,047	-,004	,861	-,019	,038
Socialmente Responsável	,265	,027	,063	,054	-,220	-,304	-,287	-,592	,223	-,056
Entusiasmo para o Trabalho	-,461	-,205	-,174	,160	,065	,265	,132	-,486	-,225	,240
Correr Riscos	,024	,009	,089	,046	-,017	,177	-,050	-,104	,837	,053
Obter Vantagem	,043	-,181	,181	,169	-,016	,001	-,072	,055	,056	,814
Distinção	,107	-,151	,311	,301	-,168	,213	,072	,029	-,034	-,684

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 22 iterations.

Tabela 53 – Análise de Fator – Empresa BETA1 – Valores

	Component								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Obter Vantagem	,766	,096	-,130	,153	-,107	-,132	,060	-,105	-,027
Ser Calma	-,764	-,039	,226	,073	,037	-,090	,262	-,088	,025
Garantia de Emprego	-,704	-,045	-,115	-,165	-,206	,002	,113	-,315	-,397
Estabilidade / Constância	-,628	,198	,274	,294	-,345	-,035	,318	-,054	-,099
Ser Organizada	-,591	,458	-,198	,279	-,240	-,061	-,175	-,033	-,043
Entusiasmo para o Trabalho	,546	-,503	,070	-,141	-,129	,054	-,058	,078	-,169
Correr Riscos	,501	-,055	-,043	,026	,206	-,389	-,066	,022	,319
Ênfase na Qualidade	-,185	,798	,132	-,149	-,111	,126	-,008	-,154	-,104
Justiça	-,131	-,758	,164	-,235	-,104	,073	,025	-,168	,070
Boa Reputação	-,018	,016	,866	,008	-,042	-,019	-,064	,023	,088
Ser Reflexiva	-,262	-,127	,622	,051	-,188	,054	,428	,022	,098
Inovação	,296	,407	-,459	-,123	,037	-,350	,041	-,082	-,114
Foco em Pessoas	,070	,096	-,075	-,875	-,095	,069	,238	,099	-,062
Compartilha Informações	,141	-,315	,067	-,677	,113	,051	-,356	-,079	,032
Expectativa por Desempenho	,282	,037	,075	,582	,410	-,001	-,009	,153	-,183
Socialmente Responsável	-,074	-,075	,031	-,095	-,860	,157	,131	,074	,164
Crescimento Profissional	-,220	-,242	-,433	,113	,605	,066	-,022	,185	,148
Ser Competitiva	,246	,140	-,097	,099	,216	-,798	,054	-,032	-,247
Reconhecimento por Desempenho	,204	,410	,052	-,098	,380	,570	,236	-,007	,068
Baixo Conflito	-,375	-,318	,406	,267	,119	-,518	,256	-,174	,084
Foco em Realização	,235	,010	-,250	,115	,188	,418	-,197	,357	-,391
Foco em Equipe	,169	,094	,028	-,018	,036	-,047	-,844	,103	,180
Responsabilidade Individual	,005	-,165	-,147	,212	,077	,359	-,509	-,215	-,086
Foco em Resultados	,326	-,022	-,189	,259	-,009	,157	-,034	,743	-,102
Distinção	,178	,081	-,306	,211	,027	,126	,017	-,730	,031
Remuneração por Desempenho	,130	,183	-,330	-,014	,402	,192	,324	,482	,021
Colaboração	,131	-,106	,116	-,044	-,111	,158	-,128	-,091	,837

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 25 iterations.

Tabela 54 – Análise de Fator – Empresa BETA2 – Valores

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Baixo Conflito	-,816	,030	,026	,066	-,115	,007	-,035	,056	-,277	-,262
Ser Calma	-,697	,114	-,278	-,047	,093	,188	-,046	-,232	,075	-,012
Garantia de Emprego	-,609	-,035	,073	-,186	,256	-,595	-,112	-,111	-,150	,109
Ser Competitiva	,066	-,703	,056	-,142	-,031	-,017	-,405	,239	-,025	,202
Filosofia de Orientação	,320	-,700	-,001	,097	,006	-,066	,237	-,061	,333	-,084
Entusiasmo para o Trabalho	-,067	,650	,243	,014	-,007	-,281	,338	,369	,170	-,141
Foco em Equipe	,216	,603	-,336	,440	,249	,205	-,170	-,104	,031	-,020

Remuneração por Desempenho	,395	,554	,134	-,072	,246	-,068	-,069	-,316	-,314	-,362
Expectativa por Desempenho	,082	-,075	,873	,103	,069	,024	,097	-,048	,112	-,041
Reconhecimento por Desempenho	,265	,296	,656	-,270	,087	,085	,172	-,057	,092	-,170
Justiça	,334	,088	-,579	-,106	,118	,041	,360	-,294	-,213	-,017
Inovação	,081	,031	-,160	-,890	,037	-,042	-,023	,169	-,059	,016
Compartilha Informações Colaboração	,090	,243	-,117	,607	,252	,025	,276	,379	-,231	,061
Foco em Pessoas	,126	,146	-,086	,567	,217	-,192	-,313	,055	,410	,257
Boa Reputação	,498	-,093	-,154	,513	-,023	-,047	,106	-,078	-,506	,103
Ênfase na Qualidade	,034	,079	,128	,008	-,828	,203	,078	,263	,014	,116
Foco em Realização	,030	-,267	-,193	-,239	-,734	-,229	-,096	-,069	,102	,006
Obter Vantagem	,299	,046	,237	-,088	,486	,323	-,470	,097	,274	-,214
Responsabilidade Individual	-,031	,099	,033	-,158	-,063	,829	-,036	,215	,021	,074
Crescimento Profissional	-,230	-,163	,034	,198	,345	,656	,038	-,098	-,056	-,099
Socialmente Responsável	,145	,030	,106	,037	-,021	,001	,829	-,046	,039	-,161
Ser Organizada	,018	-,294	-,174	,107	-,467	-,226	-,479	-,112	-,127	-,397
Distinção	-,131	,065	-,186	-,058	,057	-,259	,094	-,746	,068	-,115
Foco em Resultados	-,024	-,028	-,392	-,315	-,159	-,044	-,014	,690	,050	-,131
Ser Reflexiva	,209	-,166	,257	,050	-,053	,053	,051	-,053	,810	-,019
Correr Riscos	,146	-,171	-,183	,084	-,190	-,093	-,129	-,047	,001	,837
	,197	-,098	,238	,088	,250	,261	-,194	,325	-,351	,499

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
a. Rotation converged in 25 iterations.

Tabela 55 – Análise de Fator – Empresa BETA3 – Valores

	Component									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Estabilidade / Constância	,914	-,002	,102	,091	,047	-,100	-,077	-,138	,070	,181
Garantia de Emprego	,718	,252	,104	-,368	-,131	,120	,080	-,116	,067	-,110
Correr Riscos	-,605	,047	-,017	-,201	-,139	,106	-,417	-,016	-,096	,307
Justiça	-,034	-,838	-,002	-,141	-,081	,192	,117	,107	,118	-,092
Foco em Resultados	-,187	,669	-,133	-,022	,001	,282	-,167	,079	,064	-,353
Foco em Pessoas	-,370	-,637	-,399	,085	-,011	,100	,159	-,067	-,104	-,237
Compartilha Informações	-,316	-,565	,073	-,264	-,165	,254	,035	-,029	-,381	-,018

Remuneração por Desempenho	-,007	-,019	-,815	,192	-,119	,134	,008	-,091	,029	,076
Foco em Realização	-,089	,179	-,669	,117	-,200	,025	,089	,554	-,101	-,262
Baixo Conflito	,426	,428	,600	-,047	-,001	,159	-,055	,046	,115	-,162
Ser Calma	,201	-,143	,519	-,163	-,082	-,496	,432	-,028	,078	,020
Inovação	,024	,213	-,051	,862	-,160	-,099	-,102	-,042	,040	,186
Reconhecimento por Desempenho	,011	,005	-,301	,811	,135	,152	-,136	-,047	-,178	,082
Ser Organizada	,253	,120	,102	-,454	,141	-,441	-,308	-,415	,049	-,039
Crescimento Profissional	-,106	-,041	-,164	,178	-,793	-,030	,003	-,188	-,013	-,129
Socialmente Responsável	,079	,026	-,068	,015	,761	-,097	-,029	-,320	-,128	-,217
Ser Reflexiva	-,143	,101	,066	,121	,697	-,320	,151	,011	,144	-,048
Entusiasmo para o Trabalho	-,002	-,100	-,062	-,042	-,245	,842	-,038	,055	-,086	,011
Expectativa por Desempenho	-,001	,125	,124	,139	-,040	-,005	-,898	-,069	,006	,024
Colaboração	,047	-,171	,154	-,078	,092	-,055	,675	-,277	-,232	,250
Obter Vantagem	-,164	-,102	,049	-,030	,026	,019	-,176	,845	-,115	,107
Ser Competitiva	,144	,334	,078	-,363	,041	,070	,218	,556	,215	,375
Ênfase na Qualidade	,006	,090	,083	-,132	,135	-,262	,026	-,329	,792	,072
Foco em Equipe	-,241	,015	,012	,070	,133	-,043	,213	-,147	-,779	,216
Boa Reputação	-,308	-,039	,331	,068	,445	,396	,186	,007	,471	-,041
Distinção	-,117	,076	,055	,233	-,150	-,140	,129	,241	-,080	,763
Responsabilidade Individual	-,112	,108	,241	-,176	-,063	-,492	,055	,080	,120	-,691

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

a Rotation converged in 16 iterations.

Tabela 56 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa BETA

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	h2
1	AE	13	7	24	10	-21	-19	-2	62*	-11	58
2	AF	39	-3	1	17	-55*	15	-6	-6	5	54
3	AG	4	38	11	14	22	-45*	4	1	-27	52
4	AI	74*	-18	29	-17	-16	-14	12	-18	-21	84
5	AJ	8	6	54*	-36	-21	-31	-14	3	-7	61
6	AK	55*	-2	19	-24	-2	-23	29	20	-35	72
7	AL	45*	-46*	7	-6	-26	-9	-3	-17	-45*	75
8	AA	49*	-32	23	5	-24	-35	16	-24	-39	83
9	W	-14	-46*	3	38	4	44	5	1	-18	62
10	Z	-11	2	22	18	-68*	-11	30	22	-2	72
11	X	10	-19	39	58*	-14	-16	-6	6	10	61
12	V	-10	8	60*	1	-12	1	41	-12	-4	58

13	U	1	-6	62*	36	-13	-8	22	17	-14	65
14	T	15	-74*	2	3	5	-14	0	-19	4	64
15	S	0	-53*	49*	23	-29	-17	-10	17	-12	76
16	R	28	-27	14	48*	-15	-6	55*	-3	0	75
17	Q	12	-7	16	-3	-41	-10	37	7	-12	39
18	P	38	10	9	36	-24	12	31	24	0	54
19	O	-2	-59*	36	15	-33	22	-11	42	-11	87
20	M	26	-23	75*	5	-13	-1	5	22	-17	80
21	N	26	-23	75*	5	-13	-1	5	22	-17	80
22	L	47*	-11	33	4	-20	-20	15	19	-62*	89
23	K	7	-51*	38	6	-11	-25	27	28	-24	71
24	J	-2	-8	-5	60*	-15	6	-1	3	-20	44
25	I	33	0	-7	-15	11	-19	50*	3	-3	45
26	H	32	-41	5	11	-63*	-26	3	-8	-19	81
27	G	16	-48*	28	25	-29	2	23	-8	-2	56
28	F	9	-5	23	12	-63*	12	5	22	-15	58
29	E	2	-14	28	27	-15	-9	-1	12	-52*	49
30	D	11	-58*	30	18	-5	0	52*	-21	-6	81
31	C	3	-62*	0	6	-19	7	3	24	-43	69
32	B	17	-21	31	23	-51*	3	0	-12	-41	68
33	A	28	-6	13	6	-35	-46*	14	23	-31	63
34	AB	70*	5	27	5	-12	-29	10	35	9	82
35	AC	28	-19	24	-6	-71*	-7	-18	1	-11	75
36	AD	77*	-23	15	13	-3	-32	0	19	-1	85
37	AM	23	-6	59*	-3	-32	-31	-17	-15	-7	68
38	AN	50*	7	-10	5	-14	20	24	16	-11	43
39	AO	72*	-2	13	25	4	0	-23	14	-5	68
40	AP	87*	-6	5	1	-16	-10	11	-6	-18	86
41	AQ	85*	-12	20	2	-17	-3	14	-4	6	84
42	AR	34	-19	22	-9	1	-76*	15	10	-8	85
43	AS	59*	0	-10	-7	-18	-32	6	-33	6	63
44	AT	29	-25	40	23	-3	-37	12	6	-12	54

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 57 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa BETA1

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	h2
1	1	5	0	4	27	56*	-6	-22	0	12	47
2	2	52*	-5	-11	26	0	26	-1	-10	-13	46
3	3	14	5	-30	-6	3	-46	-16	4	-53*	65
4	4	29	-39	-45	1	17	23	-10	10	-21	60
5	5	0	21	61*	-10	-16	16	-36	23	6	68
6	BC	57*	17	0	-23	45	-2	-11	-30	-11	74
7	BD	-24	37	-42	-20	-10	-22	6	48*	-29	81
8	BE	2	7	-66*	-17	6	10	-5	33	-15	62
9	BF	77*	-17	-14	-10	8	-11	-1	-1	8	69
10	BG	-27	69*	2	-2	32	-2	8	-18	3	70
11	BH	27	34	-14	-4	15	-4	-69*	3	-4	72

12	BI	68*	-3	-8	-34	0	26	-12	-3	15	71
13	BJ	38	0	-57*	-12	-1	-4	2	-3	-16	52
14	BK	4	59*	-12	-49*	-4	-1	13	16	-10	67
15	BL	21	21	-9	-2	22	3	3	31	-49*	49
16	BM	1	5	-24	-14	-4	8	-14	-12	-63*	53
17	BN	48*	-31	-44	22	25	-14	-32	22	0	82
18	BO	13	-4	-6	-64*	0	-17	6	12	-13	50
19	BP	67*	7	0	-2	16	0	-27	0	-31	66
20	BQ	-6	77*	17	-8	-13	7	-20	13	-33	83
21	BR	46	-10	-4	-30	-15	0	0	-51*	-1	61
22	BS	-7	12	3	-4	-13	-55*	26	-18	-29	54
23	BT	5	-42	-27	-37	57*	12	-19	-16	4	81
24	BU	35	44	-3	-11	-26	-16	11	31	-54*	84
25	BV	0	17	42	-21	17	-43	-12	8	3	50
26	BW	28	14	-22	-32	71*	7	-10	-1	-21	82
27	BX	0	0	20	4	21	12	-71*	-6	-13	64
28	BY	-15	67*	20	30	4	-14	16	18	-13	72
29	BZ	38	-26	-32	-18	29	4	8	30	-15	57
30	CA	27	20	-2	-48*	10	36	-11	-9	-1	52
31	CB	50*	-18	-3	-50*	26	24	0	13	-21	73
32	CC	6	59*	-3	-21	3	-4	-3	-15	18	47
33	CD	-4	77*	-7	8	1	18	-15	-3	-29	76
34	CE	8	14	1	-6	-2	73*	0	-1	-8	58
35	CF	-1	-4	-4	-13	-12	6	-1	82*	0	71
36	CG	15	80*	8	10	-7	3	-16	4	-1	73
37	CH	50*	25	4	-22	-4	31	29	4	-18	60

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 58 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa BETA2

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	h2
1	A	41	-18	-20	29	-39	-16	48*	-14	-25	85
2	B	76*	-8	-34	-6	-20	4	-16	-19	-7	82
3	C	67*	-7	-30	-10	-16	-10	51*	8	2	88
4	D	13	-11	-21	4	-25	-3	8	-63*	-19	60
5	E	71*	-13	-10	-9	-13	-12	37	-1	-6	72
6	F	50*	3	-15	2	-1	9	-1	-20	-45	53
7	G	84*	-17	5	18	-9	0	9	7	1	80
8	AB	11	-23	-73*	1	-1	-1	30	2	-4	70
9	AC	9	-66*	-28	-13	-35	-36	4	13	-2	82
10	AD	7	9	0	-56*	-9	-48*	-9	-7	9	60
11	AE	42	-30	-7	-1	-69*	-22	1	15	-8	84
12	AF	-21	-68*	-35	4	-17	-8	5	-15	-30	80
13	AG	32	-72*	12	-21	-8	13	19	-1	-16	78
14	AH	16	2	-37	-2	-70*	-14	32	-20	-12	84
15	AI	12	-50*	-4	-5	-15	-7	69*	1	2	78
16	AJ	3	-2	11	3	-44	33	38	-11	5	49
17	AK	23	-60*	-7	3	-26	-4	39	-18	-32	79
18	AL	-10	-21	14	11	-59*	6	52*	-3	-20	77

19	AM	18	-19	-13	-6	-3	17	63*	5	-25	59
20	AN	16	-69*	0	27	-2	2	29	-1	13	68
21	AO	25	5	-28	20	-63*	4	-5	26	-23	72
22	AP	46*	-7	-22	14	-23	11	32	30	-26	63
23	AQ	31	-26	13	7	7	-16	3	-37	13	39
24	AR	27	-43	8	-2	-62*	-11	6	-30	27	85
25	AS	1	-23	-6	-14	-65*	26	10	-11	-13	61
26	AT	-28	9	20	-27	6	19	-11	-49*	5	51
27	AV	0	-14	-3	-17	-16	1	16	4	-61*	48
28	AU	29	-50*	23	-18	-36	9	14	-13	-33	72
29	AW	17	12	-87*	-13	-15	16	-10	2	-7	90
30	AX	-11	-18	-16	-66*	-2	7	8	3	-25	59
31	AY	29	-30	-46*	-14	-14	16	6	-11	-41	65
32	AZ	13	33	-33	-41	11	7	5	-12	-3	44
33	BA	28	-4	-32	41	-24	15	30	-6	19	58
34	BB	-1	8	-12	0	-2	58*	2	0	-3	37

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 59 – Valores Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa BETA3

Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	9	h2
1	TA	5	14	26	-9	-5	-61*	51	6	-8	75
2	TB	9	-10	-1	-18	-59*	-36	-7	4	-7	56
3	TC	60*	9	14	28	-5	-51	8	21	0	80
4	TD	1	0	72*	15	-4	-11	12	14	-4	60
5	TE	17	4	2	-5	9	-8	16	5	-63*	47
6	TF	14	20	-31	-10	13	-34	47	16	-8	57
7	TG	33	2	23	-13	-21	-68*	4	-10	-3	71
8	TH	16	13	-9	19	1	-67*	15	4	-17	60
9	AQ	-9	-22	4	-15	0	-12	63*	-23	-1	55
10	AR	35	-20	12	5	-16	12	64*	0	-35	76
11	AS	67*	5	10	23	1	0	9	13	-31	65
12	AT	61*	-13	-5	-23	-7	-7	-14	-10	0	50
13	AU	74*	-19	1	18	11	-23	37	10	4	85
14	AV	9	0	11	27	37	-36	-1	50	6	63
15	AW	-8	38	-19	-18	-12	-39	-9	24	-37	60
16	AX	14	9	-1	-15	70*	-17	-2	8	-30	67
17	AY	44	22	-20	5	5	-55*	23	17	-18	72
18	AZ	5	15	-44	-46	5	-1	-14	48	1	70
19	BA	9	40	5	-1	-58*	-11	28	18	-10	65
20	BB	4	65*	-1	2	0	-2	-4	-13	-12	47
21	BC	13	-1	3	3	-11	-26	65*	47	-17	78
22	BD	-35	60*	8	-19	5	-21	-26	1	0	65
23	BE	12	47	26	-11	1	-19	-19	20	11	46
24	BF	44	-12	40	20	26	-32	36	34	-13	86
25	BG	-11	-3	-17	-89*	-14	-1	2	9	-15	90
26	BH	2	1	13	-12	-4	-1	9	75*	-4	62
27	BI	13	19	50	7	7	-8	67*	16	13	82
28	BJ	-2	2	11	3	2	-69*	16	11	30	62
29	BK	-9	51	1	-57*	9	-6	27	-3	8	69

30	BL	-7	27	1	-18	-1	-59*	-5	11	-18	51
31	BM	-21	56*	-22	21	0	-18	11	20	4	55
32	BN	27	8	19	40	-17	-32	-8	46	-15	66

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 60 – Escores dos Valores – Empresa BETA

Factors	A	B	C	D	G
Foco na realização	2	0	0	-2	0
	153	7	0	-16	0
Ênfase em qualidade	2	-1	-2	-1	1
	144	-17	-16	-8	8
Distinção	0	1	0	2	-1
	22	18	0	16	-8
Ser competitiva	2	0	2	1	1
	118	8	16	8	8
Ser reflexiva	0	-2	-3	1	2
	5	-26	-24	8	16
Boa reputação	1	-3	2	-1	2
	116	-52	16	-8	16
Ser socialmente responsável	1	0	2	1	2
	50	-7	16	8	16
Clara filosofia de orientação	0	1	0	0	1
	3	17	0	0	8
Foco em equipes	1	0	-1	-2	-2
	65	0	-8	-16	-16
Compartilha informações livremente	-1	0	-1	-1	1
	-58	0	-8	-8	8
Foco em pessoas	1	2	-1	-1	-3
	54	34	-8	-8	-24
Colaboração	0	-1	1	1	-1
	37	-9	8	8	-8
Inovação	-1	-1	-1	1	-1
	-55	-25	-8	8	-8
Rapidez em obter vantagem das oportunidades	-1	-1	0	-3	-1
	-47	-16	0	-24	-8
Correr riscos	-1	-2	0	0	-1
	-55	-26	0	0	-8
Assumir responsabilidade individual	0	1	0	0	-1
	-45	9	0	0	-8
Justiça	0	0	-1	-1	-2
	-16	0	-8	-8	-16
Oportunidade para crescimento profissional	0	3	1	1	1
	35	35	8	8	8
Maior remuneração para alto desempenho	-2	2	1	2	0
	-151	18	8	16	0
Reconhecimento para alto desempenho	0	2	1	2	0
	-38	26	8	16	0
Expectativa por desempenho	1	1	0	0	0
	57	17	0	0	0

Entusiasmo para o trabalho	1	0	1	0	1
	101	7	8	0	8
Foco em resultados	3	1	3	-2	3
	192	16	24	-16	24
Ser muito organizada	-1	1	1	-1	-2
	-95	9	8	-8	-16
Estabilidade	-2	-2	-2	0	0
	-148	-26	-16	0	0
Ser calma	-3	-1	-1	0	0
	-209	-8	-8	0	0
Garantia de emprego	-2	-1	-2	3	0
	-154	-8	-16	24	0
Baixo conflito	-1	0	0	0	0
	-81	0	0	0	0

Tabela 61 – Escores dos Valores – Empresa BETA1

Factors	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Foco na realização	3	0	-2	-3	-1	2	0	2	-3
			-	-					-
	211	6	59	81	-22	37	0	19	105
Ênfase em qualidade	1	2	-2	0	1	-1	0	1	-1
			-			-			
	52	120	60	0	20	24	1	15	-43
Distinção	-1	-1	0	-2	0	0	1	0	1
			-	-					
	-87	-39	14	58	7	6	24	-4	37
Ser competitiva	0	-1	0	0	2	-2	-2	1	-2
			-	-		-	-		
	5	-67	-2	18	48	30	37	18	-51
Ser reflexiva	-1	1	2	2	-2	0	0	-1	1
	-								
	100	39	91	81	-32	0	0	-8	27
Boa reputação	2	3	1	2	2	2	-2	1	-1
							-		
	100	132	45	45	55	30	36	10	-35
Ser socialmente responsável	0	2	-1	0	0	0	-1	-3	-1
			-	-			-		
	2	110	39	-4	0	6	36	-41	-23
Clara filosofia de orientação	0	0	1	-1	-1	-1	0	-1	0
			-	-					
	-18	18	13	22	-20	-6	10	-15	0
Foco em equipes	1	1	-1	-2	3	0	-1	0	0
			-	-			-		
	50	27	50	49	60	0	12	4	-9
Compartilha informações livremente	1	0	3	0	1	1	1	-1	2
	95	-15	94	0	27	12	25	-25	75
Foco em pessoas	2	0	1	0	0	-2	1	-2	0
						-			
	148	5	22	13	-7	37	12	-30	25
Colaboração	0	1	-1	0	2	3	0	-2	2
			-	-					
	31	28	17	13	32	43	-1	-30	55
Inovação	0	-2	-2	-1	1	-3	0	-1	-2
			-	-		-			
	7	-91	56	22	27	49	11	-11	-65
Rapidez em obter vantagem das oportunidades	-1	-2	0	2	1	-1	0	-2	0
			-	-		-			
	-39	-134	13	72	22	12	11	-26	9
Correr riscos	0	-2	-1	1	0	-1	-1	0	3
			-	-		-	-		
	18	-122	50	36	10	-6	24	-3	127
Assumir responsabilidade individual	-2	-1	0	-1	1	2	2	0	1

	-		-						
	116	-67	0	36	20	30	36	3	27
Justiça	0	0	2	-2	0	0	-2	0	2
				-					
	10	20	79	62	-12	6	37	-3	61
Oportunidade para crescimento profissional	1	-1	0	-1	-1	1	1	2	0
				-					
	52	-84	10	26	-32	12	24	38	-1
Maior remuneração para alto desempenho	-1	-3	0	1	-2	-1	3	0	1
				-					
	-52	-144	10	26	-48	18	74	-6	37
Reconhecimento para alto desempenho	0	-1	0	1	-1	0	2	0	1
				-					
	-2	-30	10	36	-27	-6	37	-3	25
Expectativa por desempenho	1	0	-1	-1	1	1	-1	2	-1
				-					
	60	1	30	22	20	12	23	33	-35
Entusiasmo para o trabalho	1	-1	1	0	0	1	-3	-1	0
				-					
	71	-39	13	13	-7	12	74	-20	17
Foco em resultados	2	0	-1	0	0	1	-1	-1	-2
				-					
	193	-13	47	9	12	12	11	-11	101
Ser muito organizada	-1	1	-3	1	-1	-1	2	3	0
				-					
	108	91	95	13	-15	12	25	40	-3
Estabilidade	-2	2	0	1	-2	0	0	0	-1
				-					
	153	120	0	36	-35	0	11	6	-49
Ser calma	-3	1	2	3	-3	0	1	1	1
				-					
	193	27	72	85	-76	6	23	15	27
Garantia de emprego	-1	1	1	-1	-1	-2	1	1	-1
				-					
	113	98	56	45	-22	30	12	18	-29
Baixo conflito	-2	0	1	1	0	1	-1	1	0
				-					
	127	1	60	22	-5	6	25	18	0

Tabela 62 – Escores dos Valores – Empresa BETA2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Foco na realização	2	-3	-1	-1	-2	3	2	-2	-2
	100	171	-33	-5	37	16	20	22	-10
Ênfase em qualidade	1	0	-2	-1	-1	0	0	0	1
	86	26	113	-5	13	0	-2	-6	5
Distinção	1	1	0	1	-1	-1	-1	0	2
	55	40	-33	5	29	-5	-5	0	10
Ser competitiva	3	1	-1	0	0	1	1	-1	0
	208	60	-59	0	-5	5	8	-8	0
Ser reflexiva	1	2	2	1	1	0	-1	3	1
	72	132	98	5	25	0	-5	36	5
Boa reputação	1	0	-3	1	-3	-2	1	0	-1
	76	-33	145	5	69	10	6	2	-5
Ser socialmente responsável	1	1	-1	2	1	-1	1	-3	0
	65	58	-59	11	15	-5	8	25	0
Clara filosofia de orientação	0	0	-1	2	2	0	-1	2	2

	0	23	-38	11	49	0	-3	33	10
Foco em equipes	0	-2	1	0	0	-1	0	-2	0
	-6	118	70	0	13	-5	-2	22	0
Compartilha informações livremente	0	0	1	0	-1	-2	0	0	1
	-3	-20	75	0	25	10	0	3	5
Foco em pessoas	2	-1	2	-1	-1	-2	2	-1	0
	183	107	75	-5	23	10	11	-8	0
Colaboração	0	-1	0	0	0	0	1	0	1
	38	-72	5	0	-7	0	8	0	5
Inovação	2	-1	-2	-1	-2	2	-1	0	-3
	131	-56	-87	-5	37	10	-5	0	-15
Rapidez em obter vantagem das oportunidades	-1	1	1	3	0	1	-1	1	1
	-62	67	59	17	1	5	-10	5	5
Correr riscos	0	1	3	2	0	0	0	2	-1
	31	56	163	11	-5	0	0	22	-5
Assumir responsabilidade individual	-1	0	1	1	0	2	0	-1	2
	-65	-17	65	5	7	10	-3	13	10
Justiça	0	-2	-1	0	-1	0	-2	0	1
	48	133	-37	0	17	0	-11	-5	5
Oportunidade para crescimento profissional	0	-1	-1	-2	-1	1	1	1	0
	-38	101	-59	11	32	5	7	5	0
Maior remuneração para alto desempenho	-2	-1	2	-1	1	-3	0	-1	-2
	-107	-44	108	-5	38	16	-3	-8	-10
Reconhecimento para alto desempenho	-1	0	1	0	0	-1	1	1	-1
	-93	-5	37	0	7	-5	5	13	-5
Expectativa por desempenho	-2	0	0	0	1	0	2	1	-1
	-97	-12	5	0	29	0	10	13	-5
Entusiasmo para o trabalho	-1	-1	0	-3	-2	-1	0	0	-2
	-97	-63	-22	17	57	-5	3	0	-10
Foco em resultados	1	-2	-2	0	0	1	3	2	-1
	62	143	136	0	11	5	22	13	-5
Ser muito organizada	-1	0	1	-1	3	-1	-3	1	0
	-86	-2	27	-5	81	-5	-22	6	0
Estabilidade	-1	2	0	-2	2	1	0	1	0
	-76	134	-21	11	49	5	-3	3	0
Ser calma	-3	3	0	1	1	1	-2	-1	3
	-246	210	22	5	26	5	-17	-7	15
Garantia de emprego	0	2	0	-2	2	2	-1	-1	-1
	-62	168	22	11	38	10	-4	10	-5
Baixo conflito	-2	1	0	1	1	0	-2	-2	0
	-117	126	11	5	17	0	-14	19	0

Tabela 63 – Escores dos Valores – Empresa BETA3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Foco na realização	3	3	0	2	0	-2	2	0	-2
Ênfase em qualidade	208	135	0	103	-2	-135	47	0	-14
Distinção	-1	1	1	-2	-1	-1	0	1	-3
Ser competitiva	-89	36	21	-124	-10	-69	6	7	-21
Ser reflexiva	2	-1	-1	1	-3	-1	-2	-1	-1
Boa reputação	166	-38	-21	67	-37	-33	-41	-7	-7
Ser socialmente responsável	0	1	-1	1	-1	1	0	1	-1
Clara filosofia de orientação	35	57	-21	57	-19	39	0	7	-7
Foco em equipes	-2	0	-1	0	-1	0	0	0	2
Compartilha informações livremente	-137	-16	-21	10	-23	3	-7	0	14
Foco em pessoas	-1	0	1	-1	-2	0	2	2	-1
Colaboração	-65	-29	21	-57	-36	-17	39	14	-7
Inovação	-1	0	0	0	0	0	-1	-2	2
Rapidez em obter vantagem das oportunidades	-71	0	0	0	-7	8	-13	-14	14
Correr riscos	2	-1	0	-1	0	-1	1	0	2
Assumir responsabilidade individual	155	-41	0	-67	-6	-46	26	0	14
Justiça	1	-2	1	0	1	3	2	0	1
Oportunidade para crescimento profissional	119	-114	21	-10	7	115	34	0	7
Reconhecimento para alto desempenho	1	-2	0	0	1	-1	3	0	-2
Expectativa por desempenho	47	-80	0	0	16	-49	67	0	-14
Entusiasmo para o trabalho	1	-2	-2	-3	-1	0	0	-1	-1
Foco em resultados	53	-68	-43	-171	-13	7	6	-7	-7
Ser muito organizada	2	1	1	-1	0	-3	0	-1	0
Estabilidade	131	64	21	-57	-4	-149	0	-7	0
Baixo conflito	0	1	1	1	-2	1	-1	-1	0
	17	36	21	88	-30	79	-13	-7	0
	0	-1	2	2	-1	1	0	1	0
	5	-66	43	135	-27	53	0	7	0
	-3	2	0	0	0	1	1	-2	0
	-172	96	0	-21	-9	30	13	-14	0
	1	-1	0	0	1	1	1	1	-2
	59	-34	0	10	12	46	33	7	-14
	1	0	2	1	2	-1	1	-1	-1
	59	-9	43	46	51	-49	7	-7	-7
	0	-3	-2	3	1	0	-1	-3	1
	-47	-121	-43	192	29	17	-27	-21	7
	0	-1	-1	0	1	-1	0	-1	1
	0	-41	-21	21	6	-34	-13	-7	7
	0	1	3	1	1	0	-1	2	1
	-11	52	65	67	13	-23	-19	14	7
	1	-1	2	1	2	0	0	3	-1
	101	-61	43	67	41	17	6	21	-7
	0	2	0	2	-1	-2	1	1	1
	-11	73	0	103	-11	-72	15	7	7
	-2	0	1	-2	0	1	-1	0	0
	-143	32	21	-146	3	46	-27	0	0
	0	1	-2	-1	2	0	-3	1	0
	-35	57	-43	-57	38	21	-61	7	0
	-1	0	-1	-1	0	2	-1	-2	0
	-95	6	-21	-57	-10	80	-21	-14	0
	-1	2	-3	-1	3	2	-2	0	0
	-107	98	-65	-78	54	107	-33	0	0
	-2	0	-1	0	0	2	-2	0	1
	-125	0	-21	10	4	83	-40	0	7

Tabela 64 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas BETA e BETA1

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,553	0,040	0,161
DF_Respo	0,520	0,238	0,749
DF_Apoio	0,375	0,209	0,196
DF_Recon	1,093	0,598	0,264
DF_Estab	0,245	0,557	0,422
DF_Compe	0,920	0,476	0,298
DF_Inova	0,625	0,036	0,679
Redundancy within	0,142	0,142	0,142
Redundancy between	0,050	0,050	0,050
Set 2			
OF_Desem	0,155	0,161	0,095
OF_Respo	1,103	0,749	0,444
OF_Apoio	0,082	0,196	0,116
OF_Recon	0,718	0,264	0,156
OF_Estab	0,220	0,422	0,250
OF_Compe	0,454	0,298	0,177
OF_Inova	0,101	0,679	0,402
Redundancy within	0,203	0,203	0,203
Redundancy between	0,071	0,071	0,071
p-value	0,990	0,990	0,990
R ²	0,593	0,593	0,593

Tabela 65 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas BETA e BETA2

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,255	0,332	0,264
DF_Respo	0,324	0,568	0,452
DF_Apoio	0,660	0,585	0,465
DF_Recon	0,667	0,580	0,462
DF_Estab	0,106	0,231	0,184
DF_Compe	0,133	0,011	0,008
DF_Inova	0,090	0,173	0,137
Redundancy within	0,171	0,171	0,171
Redundancy between	0,108	0,108	0,108
Set 2			
OF_Desem	1,022	0,744	0,592
OF_Respo	0,758	0,009	0,007
OF_Apoio	0,612	0,218	0,173
OF_Recon	0,661	0,658	0,523
OF_Estab	0,496	0,300	0,238
OF_Compe	0,249	0,590	0,469
OF_Inova	0,462	0,086	0,068
Redundancy within	0,211	0,211	0,211
Redundancy between	0,134	0,134	0,134
p-value	0,069	0,069	0,069
R ²	0,795	0,795	0,795

Tabela 66 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas BETA e BETA3

Factor 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,183	0,006	0,488
DF_Respo	0,094	0,234	0,518
DF_Apoio	0,990	0,808	0,794
DF_Recon	0,160	0,174	0,170
DF_Estab	0,024	0,474	0,237
DF_Compe	0,248	0,118	0,059
DF_Inova	0,637	0,419	0,261
Redundancy within	0,165	0,165	0,165
Redundancy between	0,105	0,105	0,105
Set 2			
OF_Desem	0,460	0,488	0,390
OF_Respo	0,646	0,518	0,414
OF_Apoio	0,595	0,794	0,634
OF_Recon	0,364	0,170	0,136
OF_Estab	0,164	0,237	0,190
OF_Compe	0,034	0,059	0,047
OF_Inova	0,027	0,261	0,208
Redundancy within	0,185	0,185	0,185
Redundancy between	0,118	0,118	0,118
p-value	0,543	0,543	0,543
R ²	0,799	0,799	0,799

Tabela 67 – Empresa GAMA – Média e Desvio-Padrão das Variáveis

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	57	4,6140	1,16119
Ênfase na Qualidade	57	3,5614	1,21034
Distinção	57	3,9298	1,04982
Ser Competitiva	57	4,7018	1,13334
Ser Reflexiva	57	3,9649	1,05161
Boa Reputação	57	5,4561	,94624
Socialmente Responsável	57	4,9123	1,16926
Filosofia de Orientação	57	3,7719	1,05251
Foco em Equipe	57	4,1579	1,22167
Compartilha Informações	57	3,7895	1,44836
Foco em Pessoas	57	3,6491	1,09367
Colaboração	57	4,0175	1,06051
Inovação	57	3,4561	1,15062
Obter Vantagem	57	4,1754	1,25531
Correr Riscos	57	3,8246	1,44077
Responsabilidade Individual	57	4,2632	1,31647
Justiça	57	3,9123	1,29946
Crescimento Profissional	57	3,3860	1,43620
Remuneração por Desempenho	57	2,6491	1,02628
Reconhecimento por Desempenho	57	2,8596	1,32878
Expectativa por Desempenho	57	4,3333	1,25831
Entusiasmo para o Trabalho	57	3,5263	1,28321
Foco em Resultados	57	5,0702	1,33443
Ser Organizada	57	3,2281	1,41444

Estabilidade / Constância	57	4,1579	1,36001
Ser Calma	57	4,1404	1,31528
Garantia de Emprego	57	4,2807	1,70874
Baixo Conflito	57	4,2105	1,39817
Fator_Desempenho	57	4,0395	,61924
Fator_Respons_Social	57	4,5263	,59889
Valid N (listwise)	57		

Tabela 68 – Empresa GAMA1 – Média e Desvio-Padrão das Variáveis

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	33	4,5455	1,14812
Ênfase na Qualidade	33	5,1212	1,08275
Distinção	33	3,7576	1,19975
Ser Competitiva	33	4,2424	1,37000
Ser Reflexiva	33	3,7273	1,09752
Boa Reputação	33	5,1818	1,13067
Socialmente Responsável	33	4,5758	1,19975
Filosofia de Orientação	33	3,6970	1,31065
Foco em Equipe	33	4,8788	1,21854
Compartilha Informações	33	3,7273	1,09752
Foco em Pessoas	33	4,1515	1,27772
Colaboração	33	4,3030	1,10354
Inovação	33	3,8182	1,37964
Obter Vantagem	33	2,9394	1,53987
Correr Riscos	33	2,7576	1,39262
Responsabilidade Individual	33	3,7576	1,47966
Justiça	33	3,8485	1,22783
Crescimento Profissional	33	4,0909	1,56851
Remuneração por Desempenho	33	2,6970	1,18545
Reconhecimento por Desempenho	33	3,4848	,97215
Expectativa por Desempenho	33	4,1212	1,02340
Entusiasmo para o Trabalho	33	4,1515	1,12142
Foco em Resultados	33	4,9091	1,37758
Ser Organizada	33	3,9697	1,31065
Estabilidade / Constância	33	4,0303	1,57092
Ser Calma	33	3,4545	1,20133
Garantia de Emprego	33	4,3636	1,36515
Baixo Conflito	33	3,6970	1,13150
Fator_Desempenho	33	4,2879	,49656
Fator_Respons_Social	33	4,2955	,83023
Valid N (listwise)	33		

Tabela 69 – Empresa GAMA2 – Média e Desvio-Padrão das Variáveis

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	35	4,2571	1,26823
Ênfase na Qualidade	35	4,1429	1,41718
Distinção	35	4,1429	1,26358
Ser Competitiva	35	4,6571	1,28207
Ser Reflexiva	35	3,7714	1,28534
Boa Reputação	35	5,0857	1,35845

Socialmente Responsável	35	5,3143	1,32335
Filosofia de Orientação	35	3,4286	1,37810
Foco em Equipe	35	4,0286	1,12422
Compartilha Informações	35	3,5143	1,35845
Foco em Pessoas	35	5,0000	1,26025
Colaboração	35	4,1714	1,07062
Inovação	35	4,0000	1,62698
Obter Vantagem	35	3,4000	1,33284
Correr Riscos	35	3,9429	1,23533
Responsabilidade Individual	35	3,8000	1,02326
Justiça	35	3,6857	1,27813
Crescimento Profissional	35	4,0000	1,16316
Remuneração por Desempenho	35	2,8571	1,26358
Reconhecimento por Desempenho	35	3,5714	1,21959
Expectativa por Desempenho	35	3,6857	1,23125
Entusiasmo para o Trabalho	35	4,5143	1,26889
Foco em Resultados	35	4,8286	1,54322
Ser Organizada	35	3,5429	1,06668
Estabilidade / Constância	35	3,9714	1,22440
Ser Calma	35	3,6857	1,30094
Garantia de Emprego	35	3,6000	1,37627
Baixo Conflito	35	3,4000	1,31059
Fator_Desempenho	35	4,1429	,55996
Fator_Respons_Social	35	4,4000	,68653
Valid N (listwise)	35		

Tabela 70 – Empresa GAMA3 – Média e Desvio-Padrão das Variáveis

	N	Mean	Std. Deviation
Foco em Realização	31	4,7419	1,06357
Ênfase na Qualidade	31	5,1935	1,07763
Distinção	31	3,5484	1,20661
Ser Competitiva	31	3,9355	1,26321
Ser Reflexiva	31	3,7419	1,06357
Boa Reputação	31	5,4839	1,15097
Socialmente Responsável	31	4,4516	1,28682
Filosofia de Orientação	31	3,4194	1,31083
Foco em Equipe	31	4,7419	1,09446
Compartilha Informações	31	3,7419	,96498
Foco em Pessoas	31	3,8065	1,27591
Colaboração	31	4,2581	1,12451
Inovação	31	3,6774	1,42331
Obter Vantagem	31	2,5484	1,23393
Correr Riscos	31	2,6452	1,19857
Responsabilidade Individual	31	3,8065	1,53665
Justiça	31	3,9355	1,31493
Crescimento Profissional	31	4,5484	1,56714
Remuneração por Desempenho	31	2,7742	1,08657
Reconhecimento por Desempenho	31	3,6129	,88232
Expectativa por Desempenho	31	4,1290	1,08756

Entusiasmo para o Trabalho	31	4,1935	1,01388
Foco em Resultados	31	5,0323	1,19677
Ser Organizada	31	4,1613	1,24088
Estabilidade / Constância	31	4,5161	1,69058
Ser Calma	31	3,5484	1,05952
Garantia de Emprego	31	4,2581	1,23741
Baixo Conflito	31	3,5484	1,15004
Valid N (listwise)	31		

Tabela 71 – Empresas GAMA e GAMA1 – ANOVA – Variáveis

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	,002	1	,002	,002	,965
	Within Groups	111,009	87	1,276		
	Total	111,011	88			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	48,123	1	48,123	35,255	,000
	Within Groups	118,754	87	1,365		
	Total	166,876	88			
Distinção	Between Groups	,913	1	,913	,748	,389
	Within Groups	106,188	87	1,221		
	Total	107,101	88			
Ser Competitiva	Between Groups	4,781	1	4,781	3,166	,079
	Within Groups	131,399	87	1,510		
	Total	136,180	88			
Ser Reflexiva	Between Groups	1,242	1	1,242	1,076	,302
	Within Groups	100,399	87	1,154		
	Total	101,640	88			
Boa Reputação	Between Groups	,871	1	,871	,880	,351
	Within Groups	86,140	87	,990		
	Total	87,011	88			
Socialmente Responsável	Between Groups	2,507	1	2,507	1,782	,185
	Within Groups	122,436	87	1,407		
	Total	124,944	88			
Filosofia de Orientação	Between Groups	,274	1	,274	,207	,650
	Within Groups	115,254	87	1,325		
	Total	115,528	88			
Foco em Equipe	Between Groups	13,475	1	13,475	9,566	,003
	Within Groups	122,548	87	1,409		
	Total	136,022	88			
Compartilha Informações	Between Groups	,001	1	,001	,001	,978
	Within Groups	152,942	87	1,758		
	Total	152,944	88			
Foco em Pessoas	Between Groups	4,052	1	4,052	3,047	,084
	Within Groups	115,701	87	1,330		
	Total	119,753	88			
Colaboração	Between Groups	2,181	1	2,181	1,894	,172
	Within Groups	100,201	87	1,152		
	Total	102,382	88			
Inovação	Between Groups	1,770	1	1,770	1,183	,280
	Within Groups	130,140	87	1,496		
	Total	131,910	88			

Obter Vantagem	Between Groups	33,013	1	33,013	17,624	,000
	Within Groups	162,964	87	1,873		
	Total	195,978	88			
Correr Riscos	Between Groups	20,992	1	20,992	10,429	,002
	Within Groups	175,121	87	2,013		
	Total	196,112	88			
Responsabilidade Individual	Between Groups	4,760	1	4,760	2,487	,118
	Within Groups	166,521	87	1,914		
	Total	171,281	88			
Justiça	Between Groups	,028	1	,028	,017	,895
	Within Groups	142,061	87	1,633		
	Total	142,090	88			
Crescimento Profissional	Between Groups	10,267	1	10,267	4,599	,035
	Within Groups	194,228	87	2,233		
	Total	204,494	88			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	,012	1	,012	,011	,918
	Within Groups	98,482	87	1,132		
	Total	98,494	88			
Reconhecimento por Desempenho	Between Groups	6,843	1	6,843	4,697	,033
	Within Groups	126,752	87	1,457		
	Total	133,596	88			
Expectativa por Desempenho	Between Groups	,890	1	,890	,633	,428
	Within Groups	122,167	87	1,404		
	Total	123,056	88			
Entusiasmo para o Trabalho	Between Groups	8,133	1	8,133	5,343	,023
	Within Groups	132,429	87	1,522		
	Total	140,562	88			
Foco em Resultados	Between Groups	,361	1	,361	,197	,659
	Within Groups	159,594	87	1,834		
	Total	159,955	88			
Ser Organizada	Between Groups	11,243	1	11,243	5,857	,018
	Within Groups	167,004	87	1,920		
	Total	178,247	88			
Estabilidade / Constância	Between Groups	,329	1	,329	,157	,693
	Within Groups	182,548	87	2,098		
	Total	182,876	88			
Ser Calma	Between Groups	9,244	1	9,244	5,630	,020
	Within Groups	142,846	87	1,642		
	Total	152,090	88			
Garantia de Emprego	Between Groups	,000	1	,000	,000	,999
	Within Groups	215,978	87	2,483		
	Total	215,978	88			
Baixo Conflito	Between Groups	4,956	1	4,956	2,876	,093
	Within Groups	149,942	87	1,723		
	Total	154,899	88			

Tabela 72 – Empresas GAMA e GAMA2 – ANOVA – Variáveis

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	2,762	1	2,762	1,909	,170
	Within Groups	130,194	90	1,447		
	Total	132,957	91			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	7,331	1	7,331	4,389	,039
	Within Groups	150,321	90	1,670		
	Total	157,652	91			
Distinção	Between Groups	,984	1	,984	,764	,385
	Within Groups	116,005	90	1,289		
	Total	116,989	91			
Ser Competitiva	Between Groups	,043	1	,043	,030	,862
	Within Groups	127,816	90	1,420		
	Total	127,859	91			
Ser Reflexiva	Between Groups	,812	1	,812	,619	,434
	Within Groups	118,101	90	1,312		
	Total	118,913	91			
Boa Reputação	Between Groups	2,975	1	2,975	2,372	,127
	Within Groups	112,883	90	1,254		
	Total	115,859	91			
Socialmente Responsável	Between Groups	3,504	1	3,504	2,317	,131
	Within Groups	136,104	90	1,512		
	Total	139,609	91			
Filosofia de Orientação	Between Groups	2,557	1	2,557	1,817	,181
	Within Groups	126,607	90	1,407		
	Total	129,163	91			
Foco em Equipe	Between Groups	,363	1	,363	,258	,613
	Within Groups	126,550	90	1,406		
	Total	126,913	91			
Compartilha Informações	Between Groups	1,642	1	1,642	,820	,368
	Within Groups	180,217	90	2,002		
	Total	181,859	91			
Foco em Pessoas	Between Groups	39,572	1	39,572	29,438	,000
	Within Groups	120,982	90	1,344		
	Total	160,554	91			
Colaboração	Between Groups	,514	1	,514	,453	,502
	Within Groups	101,954	90	1,133		
	Total	102,467	91			
Inovação	Between Groups	6,414	1	6,414	3,517	,064
	Within Groups	164,140	90	1,824		
	Total	170,554	91			
Obter Vantagem	Between Groups	13,039	1	13,039	7,895	,006
	Within Groups	148,646	90	1,652		
	Total	161,685	91			
Correr Riscos	Between Groups	,303	1	,303	,162	,688
	Within Groups	168,131	90	1,868		
	Total	168,435	91			
Responsabilidade Individual	Between Groups	4,652	1	4,652	3,156	,079
	Within Groups	132,653	90	1,474		

Justiça	Total	137,304	91			
	Between Groups	1,113	1	1,113	,667	,416
	Within Groups	150,104	90	1,668		
Crescimento Profissional	Total	151,217	91			
	Between Groups	8,176	1	8,176	4,556	,036
	Within Groups	161,509	90	1,795		
Remuneração por Desempenho	Total	169,685	91			
	Between Groups	,938	1	,938	,746	,390
	Within Groups	113,268	90	1,259		
Reconhecimento por Desempenho	Total	114,207	91			
	Between Groups	10,986	1	10,986	6,616	,012
	Within Groups	149,449	90	1,661		
Expectativa por Desempenho	Total	160,435	91			
	Between Groups	9,095	1	9,095	5,838	,018
	Within Groups	140,210	90	1,558		
Entusiasmo para o Trabalho	Total	149,304	91			
	Between Groups	21,166	1	21,166	12,963	,001
	Within Groups	146,953	90	1,633		
Foco em Resultados	Total	168,120	91			
	Between Groups	1,266	1	1,266	,630	,429
	Within Groups	180,691	90	2,008		
Ser Organizada	Total	181,957	91			
	Between Groups	2,149	1	2,149	1,283	,260
	Within Groups	150,721	90	1,675		
Estabilidade / Constância	Total	152,870	91			
	Between Groups	,754	1	,754	,439	,509
	Within Groups	154,550	90	1,717		
Ser Calma	Total	155,304	91			
	Between Groups	4,482	1	4,482	2,612	,110
	Within Groups	154,420	90	1,716		
Garantia de Emprego	Total	158,902	91			
	Between Groups	10,048	1	10,048	3,968	,049
	Within Groups	227,909	90	2,532		
Baixo Conflito	Total	237,957	91			
	Between Groups	14,246	1	14,246	7,637	,007
	Within Groups	167,874	90	1,865		
	Total	182,120	91			

Tabela 73 – Empresas GAMA e GAMA3 – ANOVA – Variáveis

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Foco em Realização	Between Groups	,328	1	,328	,258	,613
	Within Groups	109,444	86	1,273		
	Total	109,773	87			
Ênfase na Qualidade	Between Groups	53,490	1	53,490	39,360	,000
	Within Groups	116,874	86	1,359		
	Total	170,364	87			
Distinção	Between Groups	2,921	1	2,921	2,384	,126

	Within Groups	105,397	86	1,226		
	Total	108,318	87			
Ser Competitiva	Between Groups	11,790	1	11,790	8,464	,005
	Within Groups	119,801	86	1,393		
	Total	131,591	87			
Ser Reflexiva	Between Groups	,998	1	,998	,896	,347
	Within Groups	95,865	86	1,115		
	Total	96,864	87			
Boa Reputação	Between Groups	,015	1	,015	,015	,904
	Within Groups	89,882	86	1,045		
	Total	89,898	87			
Socialmente Responsável	Between Groups	4,261	1	4,261	2,903	,092
	Within Groups	126,239	86	1,468		
	Total	130,500	87			
Filosofia de Orientação	Between Groups	2,496	1	2,496	1,890	,173
	Within Groups	113,583	86	1,321		
	Total	116,080	87			
Foco em Equipe	Between Groups	6,849	1	6,849	4,929	,029
	Within Groups	119,514	86	1,390		
	Total	126,364	87			
Compartilha Informações	Between Groups	,045	1	,045	,027	,870
	Within Groups	145,409	86	1,691		
	Total	145,455	87			
Foco em Pessoas	Between Groups	,497	1	,497	,369	,545
	Within Groups	115,821	86	1,347		
	Total	116,318	87			
Colaboração	Between Groups	1,162	1	1,162	,990	,323
	Within Groups	100,918	86	1,173		
	Total	102,080	87			
Inovação	Between Groups	,983	1	,983	,627	,431
	Within Groups	134,915	86	1,569		
	Total	135,898	87			
Obter Vantagem	Between Groups	53,157	1	53,157	34,135	,000
	Within Groups	133,923	86	1,557		
	Total	187,080	87			
Correr Riscos	Between Groups	27,930	1	27,930	15,075	,000
	Within Groups	159,342	86	1,853		
	Total	187,273	87			
Responsabilidade Individual	Between Groups	4,188	1	4,188	2,145	,147
	Within Groups	167,891	86	1,952		
	Total	172,080	87			
Justiça	Between Groups	,011	1	,011	,006	,937
	Within Groups	146,432	86	1,703		
	Total	146,443	87			
Crescimento Profissional	Between Groups	27,132	1	27,132	12,334	,001
	Within Groups	189,186	86	2,200		
	Total	216,318	87			
Remuneração por Desempenho	Between Groups	,314	1	,314	,286	,594
	Within Groups	94,402	86	1,098		
	Total	94,716	87			

Reconhecimento por Desempenho	Between Groups	11,393	1	11,393	8,016	,006
	Within Groups	122,232	86	1,421		
	Total	133,625	87			
Expectativa por Desempenho	Between Groups	,838	1	,838	,581	,448
	Within Groups	124,151	86	1,444		
	Total	124,989	87			
Entusiasmo para o Trabalho	Between Groups	8,939	1	8,939	6,248	,014
	Within Groups	123,049	86	1,431		
	Total	131,989	87			
Foco em Resultados	Between Groups	,029	1	,029	,017	,895
	Within Groups	142,687	86	1,659		
	Total	142,716	87			
Ser Organizada	Between Groups	17,487	1	17,487	9,505	,003
	Within Groups	158,229	86	1,840		
	Total	175,716	87			
Estabilidade / Constância	Between Groups	2,577	1	2,577	1,171	,282
	Within Groups	189,321	86	2,201		
	Total	191,898	87			
Ser Calma	Between Groups	7,036	1	7,036	4,635	,034
	Within Groups	130,555	86	1,518		
	Total	137,591	87			
Garantia de Emprego	Between Groups	,010	1	,010	,004	,948
	Within Groups	209,444	86	2,435		
	Total	209,455	87			
Baixo Conflito	Between Groups	8,803	1	8,803	5,076	,027
	Within Groups	149,151	86	1,734		
	Total	157,955	87			

Tabela 74 – Empresa GAMA – Média e Desvio-Padrão dos Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	57	4,0395	,61924
Fator_Respons_Social	57	4,5263	,59889
Fator_Apoio	57	3,9035	,61010
Fator_Reconhecimento	57	3,2018	,74468
Fator_Estabilidade	57	4,1974	,94696
Fator_Competitividade	57	4,2018	,58523
Fator_Inovação	57	3,9298	,72079
Valid N (listwise)	57		

Tabela 75 – Empresa GAMA1 – Média e Desvio-Padrão dos Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	32	4,2969	,50176
Fator_Respons_Social	32	4,2969	,84347
Fator_Apoio	32	4,2969	,62035
Fator_Reconhecimento	32	3,5078	,68534
Fator_Estabilidade	32	3,8750	1,00000
Fator_Competitividade	32	4,4141	,51825
Fator_Inovação	32	3,3125	,91361
Valid N (listwise)	32		

Tabela 76 – Empresa GAMA2 – Média e Desvio-Padrão dos Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	35	4,1429	,55996
Fator_Respons_Social	35	4,4000	,68653
Fator_Apoio	35	4,1786	,71376
Fator_Reconhecimento	35	3,5286	,58401
Fator_Estabilidade	35	3,6643	,71984
Fator_Competitividade	35	4,3000	,70659
Fator_Inovação	35	3,7857	,68369
Valid N (listwise)	35		

Tabela 77 – Empresa GAMA3 – Média e Desvio-Padrão dos Fatores

	N	Mean	Std. Deviation
Fator_Desempenho	31	4,3790	,45125
Fator_Respons_Social	31	4,2742	,85234
Fator_Apoio	31	4,1371	,65777
Fator_Reconhecimento	31	3,7177	,64789
Fator_Estabilidade	31	3,9677	,92813
Fator_Competitividade	31	4,3548	,59433
Fator_Inovação	31	3,1694	,67511
Valid N (listwise)	31		

Tabela 78 – Empresas GAMA e GAMA1 – ANOVA – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	1,358	1	1,358	4,035	,048
	Within Groups	29,278	87	,337		
	Total	30,636	88			
Fator_Respons_Social	Between Groups	1,079	1	1,079	2,227	,139
	Within Groups	42,140	87	,484		
	Total	43,219	88			
Fator_Apoio	Between Groups	3,171	1	3,171	8,418	,005
	Within Groups	32,774	87	,377		
	Total	35,945	88			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	1,920	1	1,920	3,661	,059
	Within Groups	45,615	87	,524		
	Total	47,535	88			
Fator_Estabilidade	Between Groups	2,130	1	2,130	2,281	,135
	Within Groups	81,217	87	,934		
	Total	83,347	88			
Fator_Competitividade	Between Groups	,924	1	,924	2,922	,091
	Within Groups	27,506	87	,316		
	Total	28,430	88			
Fator_Inovação	Between Groups	7,810	1	7,810	12,361	,001
	Within Groups	54,969	87	,632		
	Total	62,779	88			

Tabela 79 – Empresas GAMA e GAMA2 – ANOVA – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	,232	1	,232	,649	,423
	Within Groups	32,134	90	,357		
	Total	32,366	91			
Fator_Respons_Social	Between Groups	,346	1	,346	,862	,356
	Within Groups	36,111	90	,401		
	Total	36,457	91			
Fator_Apoio	Between Groups	1,641	1	1,641	3,869	,052
	Within Groups	38,166	90	,424		
	Total	39,806	91			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	2,316	1	2,316	4,887	,030
	Within Groups	42,651	90	,474		
	Total	44,967	91			
Fator_Estabilidade	Between Groups	6,162	1	6,162	8,176	,005
	Within Groups	67,835	90	,754		
	Total	73,997	91			
Fator_Competitividade	Between Groups	,209	1	,209	,521	,472
	Within Groups	36,155	90	,402		
	Total	36,364	91			
Fator_Inovação	Between Groups	,450	1	,450	,901	,345
	Within Groups	44,987	90	,500		
	Total	45,438	91			

Tabela 80 – Empresas GAMA e GAMA3 – ANOVA – Fatores

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fator_Desempenho	Between Groups	2,315	1	2,315	7,219	,009
	Within Groups	27,583	86	,321		
	Total	29,898	87			
Fator_Respons_Social	Between Groups	1,276	1	1,276	2,621	,109
	Within Groups	41,880	86	,487		
	Total	43,156	87			
Fator_Apoio	Between Groups	1,096	1	1,096	2,786	,099
	Within Groups	33,824	86	,393		
	Total	34,920	87			
Fator_Reconhecimento	Between Groups	5,346	1	5,346	10,533	,002
	Within Groups	43,648	86	,508		
	Total	48,994	87			
Fator_Estabilidade	Between Groups	1,059	1	1,059	1,197	,277
	Within Groups	76,060	86	,884		
	Total	77,119	87			
Fator_Competitividade	Between Groups	,471	1	,471	1,359	,247
	Within Groups	29,777	86	,346		
	Total	30,247	87			
Fator_Inovação	Between Groups	11,612	1	11,612	23,351	,000
	Within Groups	42,768	86	,497		
	Total	54,380	87			

Tabela 81 – Correlação de Pearson – Empresa GAMA - Fatores

	Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec.	Fator Estabilidade	Fator Competitiv.	Fator Inovação
Desempenho	1						
Respons_Social	,138	1					
Apoio	,305	,022	1				
Reconhecimento	,298	,869	,042	1			
Estabilidade	,068	,110	,754	,371(**)	1		
Competitividade	,613	,417	,147	,005	,250	1	
Inovação	-,322(*)	-,082	-,179	-,287(*)	,060	,111	1
N =	,536	,001	,023	,346	,103	,412	,536
	57	57	57	57	57	57	57

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 82 – Correlação de Pearson – Empresa GAMA1 - Fatores

	Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec.	Fator Estabilidade	Fator Competit.	Fator Inovação
Desempenho	1						
Respons. Social	,172	1					
Apoio	,346	,135	1				
Reconhecimento	,104	,460	,015	1			
Estabilidade	,569	,021	,935	,107	1		
Competitividade	-,427(*)	-,405(*)	-,364(*)	-,305	-,449(**)	1	
Inovação	,015	,093	,041	,559	,010	,476(**)	1
N =	-,281	,612	,025	-,310	-,444(*)	,006	,306
	,119	,234	,890	,090	,011	,006	32
	-,255	-,216	,025	-,305	-,449(**)	1	
	,158	,234	,890	,090	,010	,476(**)	1
	-,187	-,412(*)	-,101	-,310	-,444(*)	,476(**)	1
	,306	,019	,581	,084	,011	,006	,306
	32	32	32	32	32	32	32

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 83 – Correlação de Pearson – Empresa GAMA2 - Fatores

	Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec.	Fator Estabilidade	Fator Competit.	Fator Inovação
Desempenho	1						
Respons_Social	-,383(*)	1					
Apoio	,023		1				
Reconhecimento	-,034	-,120		1			
Estabilidade	,848	,492			1		
Competitividade	,128	-,071	,045			1	
Inovação	,465	,687	,799				1
N =	-,069	-,286	-,166	-,147			
	,693	,096	,340	,399			
	-,218	-,186	,430(**)	-,320	-,125		
	,208	,284	,010	,061	,474		
	-,211	-,012	-,315	-,449(**)	-,281	,186	
	,225	,947	,065	,007	,102	,284	
	35	35	35	35	35	35	35

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 84 – Correlação de Pearson – Empresa GAMA3 - Fatores

	Fator Desemp.	Fator Resp. Social	Fator Apoio	Fator Reconhec.	Fator Estabilidade	Fator Competit.	Fator Inovação
Desempenho	1						
Respons_Social	-,317	1					
Apoio	,082		1				
Reconhecimento	-,019	-,043		1			
Estabilidade	,917	,817			1		
Competitividade	,449(*)	-,493(**)	-,063			1	
Inovação	,011	,005	,738				1
	-,149	-,012	,371(*)	-,293			
	,424	,948	,040	,110			
	-,371(*)	-,067	-,129	-,207	-,386(*)		
	,040	,721	,491	,263	,032		
	-,149	-,460(**)	-,223	,008	-,277	,307	
	,423	,009	,228	,965	,132	,093	
	31	31	31	31	31	31	31

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabela 85 – Análise de Fator – Empresa GAMA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Garantia de Emprego	-0,82	0,04	0,19	0,06	0,17	0,05	0,17	0,11	0,14	0,01	0,05
Ser Calma	-0,76	0,14	0,01	0,16	0,12	0,08	0,07	0,31	0,11	0,18	0,11
Estabilidade / Constância	-0,50	0,24	0,13	0,01	0,39	0,10	0,05	0,08	0,41	0,39	0,15
Expectativa por Desempenho	0,44	0,34	0,35	0,26	0,10	0,13	0,35	0,13	0,09	0,19	0,01
Ênfase na Qualidade	0,09	0,73	0,00	0,02	0,14	0,01	0,04	0,03	0,19	0,09	0,03
Remuneração por Desemp.	0,17	0,67	0,01	0,03	0,16	0,00	0,20	0,21	0,10	0,11	0,37
Ser Organizada Socialmente	0,08	0,63	0,24	0,06	0,14	0,27	0,31	0,10	0,08	0,04	0,02
Responsável	0,11	0,01	0,80	0,11	0,09	0,13	0,31	0,07	0,00	0,14	0,01
Ser Reflexiva	0,16	0,16	0,71	0,06	0,21	0,20	0,09	0,18	0,13	0,02	0,09
Inovação	0,31	0,01	0,48	0,27	0,08	0,38	0,21	0,04	0,02	0,23	0,05
Foco em Resultados	-0,03	0,08	0,13	0,84	0,05	0,18	0,02	0,01	0,02	0,02	0,09
Foco em Realização	0,17	0,14	0,27	0,67	0,09	0,24	0,26	0,03	0,17	0,17	0,06
Foco em Equipe	0,12	0,28	0,03	0,02	0,75	0,19	0,04	0,06	0,08	0,02	0,09
Correr Riscos	0,05	0,17	0,31	0,10	0,62	0,16	0,05	0,07	0,32	0,13	0,04
Compartilha Informações	0,22	0,19	0,05	0,01	0,14	0,72	0,04	0,03	0,06	0,10	0,16
Obter Vantagem	0,28	0,05	0,03	0,11	0,10	0,71	0,14	0,15	0,28	0,15	0,17
Boa Reputação	-0,26	0,06	0,19	0,15	0,46	0,50	0,32	0,22	0,12	0,11	0,03
Filosofia de Orientação	0,10	0,11	0,09	0,08	0,06	0,00	0,83	0,03	0,04	0,06	0,11
Reconhec. por Desempenho	0,43	0,16	0,04	0,04	0,17	0,13	0,50	0,44	0,14	0,01	0,12
Crescimento Profissional	-0,01	0,09	0,01	0,28	0,18	0,10	0,07	0,85	0,09	0,09	0,03
Baixo Conflito	-0,11	0,05	0,07	0,36	0,19	0,13	0,15	0,70	0,13	0,04	0,07
Distinção	-0,12	0,10	0,06	0,09	0,11	0,04	0,11	0,05	0,76	0,09	0,23
Entusiasmo para o Trabalho	-0,09	0,12	0,04	0,36	0,04	0,01	0,02	0,01	0,62	0,15	0,23
Foco em Pessoas	0,10	0,03	0,01	0,14	0,16	0,01	0,02	0,08	0,09	0,86	0,06
Justiça	0,06	0,03	0,07	0,21	0,14	0,05	0,28	0,00	0,28	0,48	0,30
Responsabilidade Individual	-0,07	0,13	0,02	0,08	0,17	0,03	0,10	0,03	0,09	0,03	0,83
Ser Competitiva	0,26	0,30	0,30	0,12	0,31	0,08	0,17	0,06	0,18	0,29	0,47

Tabela 86 – Análise de Fator – Empresa GAMA1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Baixo Conflito	-0,82	0,02	-0,19	-0,06	-0,15	0,21	-0,16	0,12	0,01
Foco em Resultados	0,70	-0,03	0,06	-0,10	0,00	-0,16	-0,40	0,10	-0,37
Foco em Equipe	0,69	0,01	0,07	0,11	-0,21	0,44	0,03	0,03	0,11
Ser Calma	-0,65	0,25	0,05	0,26	0,20	-0,09	-0,37	-0,08	0,22
Estabilidade / Constância	-0,55	0,25	-0,22	0,07	0,23	-0,40	-0,45	0,15	0,02
Boa Reputação	0,07	0,84	-0,04	-0,01	0,14	-0,04	-0,02	0,07	-0,04
Ser Reflexiva	-0,22	0,72	-0,06	-0,05	-0,09	-0,15	0,22	0,13	-0,01
Responsabilidade Individual	0,22	-0,65	-0,17	-0,53	0,12	-0,14	0,02	0,02	0,18
Compartilha Informações	0,11	-0,57	0,11	0,41	-0,09	-0,08	0,42	0,30	-0,12
Reconhecimento por Desempenho	-0,01	0,09	0,82	-0,12	0,17	-0,09	0,07	0,03	-0,02
Remuneração por Desempenho	0,40	-0,05	0,73	0,02	-0,14	0,00	-0,39	0,06	-0,05
Socialmente Responsável	0,09	0,51	-0,63	0,10	0,38	-0,06	0,09	0,07	-0,09
Foco em Realização	0,30	-0,20	0,60	-0,23	0,36	-0,05	0,04	-0,07	-0,13
Foco em Pessoas	0,08	0,01	-0,16	0,85	-0,06	-0,06	0,04	0,15	0,11
Expectativa por Desempenho	0,13	0,01	0,40	-0,65	-0,12	0,14	0,16	0,02	0,13
Garantia de Emprego	-0,39	-0,29	0,05	0,43	0,37	-0,31	-0,22	-0,06	-0,09
Inovação	0,05	-0,06	-0,08	0,01	-0,88	-0,02	0,14	-0,03	-0,04
Ser Competitiva	0,15	-0,12	-0,08	-0,03	-0,72	-0,06	-0,15	-0,54	-0,10
Entusiasmo para o Trabalho	-0,08	-0,14	-0,16	-0,12	0,01	0,78	-0,05	0,31	-0,07
Ênfase na Qualidade	-0,10	-0,12	-0,14	0,13	0,03	-0,71	-0,01	0,15	0,33
Justiça	-0,01	-0,16	-0,28	0,22	0,39	0,62	0,20	-0,08	0,31
Distinção	0,12	0,15	-0,02	-0,03	0,03	0,05	0,81	-0,13	-0,14
Obter Vantagem	0,03	-0,01	-0,31	-0,43	-0,25	-0,12	0,55	-0,25	-0,14
Correr Riscos	-0,09	-0,23	0,08	-0,24	-0,17	0,01	0,20	-0,79	-0,02
Crescimento Profissional	-0,17	-0,34	0,27	-0,14	-0,04	0,36	-0,32	0,54	0,00
Ser Organizada	-0,08	0,10	-0,07	0,13	0,31	-0,11	-0,31	0,01	0,76
Filosofia de Orientação	0,12	0,36	-0,04	0,30	0,25	0,17	0,02	-0,06	-0,66

Tabela 87 – Análise de Fator – Empresa GAMA2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Socialmente Responsável	0,80	0,16	0,09	0,01	0,00	0,05	0,10	0,18	0,13	0,20	0,02	0,03
Entusiasmo no Trabalho	-0,71	0,05	0,40	0,17	0,07	0,05	0,23	0,11	0,15	0,06	0,06	0,13
Ser Organizada	0,54	0,23	0,29	0,21	0,23	0,17	0,05	0,05	0,16	0,43	0,17	0,00
Ser Calma	0,40	0,10	0,01	0,20	0,03	0,04	0,34	0,36	0,11	0,28	0,34	0,18
Ênfase na Qualidade	0,20	0,74	0,18	0,10	0,07	0,03	0,05	0,01	0,32	0,11	0,20	0,06
Reconhec. por Desemp.	0,30	0,73	0,09	0,29	0,04	0,01	0,01	0,10	0,13	0,16	0,04	0,34
Obter Vantagem	-0,15	0,59	0,10	0,32	0,34	0,07	0,16	0,03	0,20	0,12	0,17	0,22
Remuner. por Desemp.	-0,01	0,45	0,11	0,39	0,20	0,04	0,08	0,05	0,22	0,01	0,19	0,41
Correr Riscos	0,19	0,13	0,77	0,03	0,24	0,21	0,24	0,19	0,01	0,09	0,04	0,12
Ser Reflexiva	0,10	0,12	0,70	0,29	0,02	0,04	0,20	0,37	0,06	0,07	0,18	0,11
Ser Competitiva	0,06	0,28	0,54	0,02	0,22	0,48	0,09	0,17	0,16	0,29	0,14	0,08
Baixo Conflito	-0,01	0,02	0,17	0,86	0,05	0,01	0,08	0,09	0,09	0,02	0,01	0,09

Foco em Equipe	-0,40	0,45	0,01	-	0,57	0,03	0,15	0,19	0,12	0,04	0,12	0,04	0,10
Crescimento Profissional	-0,06	0,05	0,21	0,12	0,85	0,02	0,18	0,02	0,02	0,02	0,05	0,19	0,08
Boa Reputação	-0,01	0,10	0,18	0,27	0,67	0,05	0,41	0,09	0,16	0,00	0,04	0,25	-
Estabilidade / Constância	-0,02	0,05	0,10	0,11	0,06	0,92	0,05	0,04	0,07	0,08	0,02	0,01	-
Inovação	-0,07	0,07	0,19	0,43	0,33	0,55	0,13	0,12	0,16	0,18	0,03	0,35	-
Filosofia de Orientação	0,02	0,04	0,09	0,07	0,11	0,01	0,85	0,13	0,10	0,29	0,05	0,10	-
Garantia de Emprego	-0,06	0,23	0,12	0,20	0,13	0,40	0,62	0,08	0,29	0,25	0,05	0,03	-
Justiça	0,03	0,34	0,04	0,05	0,16	0,06	0,01	0,80	0,16	0,11	0,02	0,10	-
Expectativa por Desemp.	-0,09	0,27	0,06	0,04	0,19	0,00	0,13	0,70	0,31	0,06	0,06	0,06	-
Foco em Realização	-0,11	0,03	0,05	0,12	0,13	0,10	0,01	0,03	0,88	0,18	0,05	0,07	-
Foco em Pessoas	-0,48	0,20	0,01	0,01	0,38	0,13	0,03	0,20	0,49	0,16	0,10	0,00	-
Compartilha Informações	0,11	0,06	0,03	0,03	0,08	0,17	0,13	0,05	0,11	0,90	0,02	0,10	-
Distinção	-0,06	0,09	0,02	0,01	0,07	0,02	0,02	0,06	0,03	0,01	0,93	0,03	-
Foco em Resultados	-0,49	0,14	0,42	0,10	0,20	0,10	0,01	0,10	0,09	0,19	0,54	0,03	-
Responsabil. Individual	0,05	0,01	0,04	0,09	0,01	0,08	0,05	0,01	0,10	0,10	0,04	0,91	-

Tabela 88 – Análise de Fator – Empresa GAMA3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Responsabilidade Individual	-0,76	0,10	-0,17	-0,16	-0,17	0,21	0,01	0,06	0,31
Boa Reputação	0,74	0,05	-0,25	-0,04	-0,04	0,05	-0,20	0,12	-0,38
Filosofia de Orientação	0,66	-0,05	0,30	-0,15	-0,13	0,32	0,03	-0,01	0,20
Socialmente Responsável	0,64	-0,41	-0,15	-0,05	-0,10	0,07	-0,13	-0,32	0,21
Ser Reflexiva	0,63	-0,08	-0,09	0,15	0,19	-0,60	0,01	0,19	0,20
Expectativa por Desempenho	-0,08	0,71	0,00	-0,05	0,14	-0,11	0,02	-0,05	0,08
Reconhec. por Desempenho	-0,05	0,67	0,08	0,13	-0,06	0,02	-0,01	0,21	-0,15
Foco em Pessoas	0,12	-0,62	0,51	0,05	-0,08	-0,10	0,08	-0,12	-0,02
Foco em Realização	-0,07	0,55	0,07	0,30	-0,29	0,24	0,43	-0,13	-0,03
Ênfase na Qualidade	-0,14	-0,48	-0,33	0,35	0,03	-0,24	0,21	0,05	-0,05
Foco em Equipe	0,04	-0,01	0,88	-0,17	0,11	0,13	0,03	-0,01	-0,03
Estabilidade / Constância	-0,01	-0,34	-0,65	-0,06	-0,21	-0,10	-0,53	0,14	-0,04
Remuneração por Desemp.	-0,26	0,44	0,52	0,09	0,16	0,27	0,01	0,42	-0,13
Entusiasmo para o Trabalho	-0,16	0,06	0,30	-0,78	-0,08	-0,06	0,13	0,04	0,00
Correr Riscos	-0,20	0,28	0,07	0,76	-0,06	0,00	0,04	0,13	0,00
Crescimento Profissional	-0,45	0,19	-0,03	-0,65	0,14	0,09	-0,15	-0,10	-0,19
Inovação	-0,07	-0,10	0,04	0,05	0,92	0,02	-0,02	0,06	-0,10
Garantia de Emprego	-0,14	-0,21	-0,13	0,16	-0,75	-0,11	-0,11	0,12	-0,09
Ser Competitiva	-0,16	0,07	0,05	0,48	0,53	0,22	-0,06	0,31	-0,31
Foco em Resultados	-0,06	0,07	0,03	-0,05	0,17	0,83	0,05	0,24	0,08

Baixo Conflito	-0,19	0,10	-0,32	-0,32	-0,13	-0,64	-0,12	0,25	-0,06
Compartilha									
Informações	-0,26	-0,26	0,19	-0,11	-0,06	0,07	0,81	0,03	0,01
Obter Vantagem	0,31	0,27	-0,46	0,13	0,19	-0,07	0,55	0,14	-0,21
Ser Organizada	-0,21	-0,38	0,04	-0,01	-0,33	-0,25	-0,45	-0,28	-0,34
Justiça	-0,06	-0,14	0,11	-0,16	-0,03	-0,01	-0,07	-0,87	-0,01
Distinção	0,48	0,26	-0,05	0,20	0,18	-0,11	0,32	-0,49	0,20
Colaboração	-0,07	-0,05	-0,01	0,06	-0,05	0,05	-0,02	-0,04	0,90

Tabela 89 – Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa GAMA

Sort	Cod	Fatores									h ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	32	32	45*	-22	-6	-16	-4	34	39	77
2	2	-28	4	-20	13	-15	28	-66*	6	20	74
3	3	0	3	14	13	19	-7	9	69*	-7	57
4	4	20	66*	5	34	-19	4	-4	11	22	71
5	6	1	58*	16	-7	-3	5	-22	8	43	62
6	7	39	6	43	7	-24	30	-10	10	42	71
7	8	22	47*	29	-13	8	-1	-35	-10	11	53
8	9	-2	54*	3	35	32	17	-7	-18	14	62
9	10	25	24	32	17	24	0	-8	-12	43	52
10	11	4	25	59*	20	3	-14	-21	-38	-23	73
11	12	-7	81*	24	-4	2	0	-26	-5	12	82
12	13	-46*	21	32	16	3	-19	-23	-2	-12	50
13	14	-21	72*	8	-3	-18	-4	-33	-11	11	75
14	15	28	46*	-1	-18	-8	15	39	22	19	60
15	62	24	70*	-10	22	3	13	23	2	-3	69
16	17	2	16	-24	-14	-69*	2	-21	-9	-1	64
17	18	-4	-4	-7	6	4	56*	0	1	10	35
18	19	-39	30	37	10	21	31	-39	-19	-10	75
19	20	-37	7	11	-22	9	0	-2	17	5	25
20	21	-68*	15	-11	16	-2	9	-8	4	-4	55
21	22	11	21	-5	21	-4	24	-6	-17	48*	44
22	23	-14	28	77*	28	0	15	-5	-18	7	84
23	25	-21	20	27	29	1	47*	-12	-7	33	60
24	26	39	-3	10	22	-63*	-2	-3	-21	12	68
25	27	-6	14	18	20	-55*	-18	20	-4	26	55
26	28	27	51*	5	19	-35	3	12	9	11	54
27	29	-10	45*	42	-7	26	-5	-9	-12	50*	75
28	30	5	-4	61*	9	-14	-36	-6	16	17	62
29	31	-17	4	-15	46*	-13	-27	46*	-9	12	60
30	32	31	42	21	15	-7	-3	-2	8	11	37
31	61	46*	7	43	43	-3	24	1	5	18	69
32	64	13	14	-7	50*	2	6	13	9	22	38
33	35	13	30	-3	76*	-11	2	0	1	-1	70
34	36	-26	45*	-10	26	-26	-5	1	-15	6	46
35	37	46*	30	10	19	-3	-21	-8	-4	12	42
36	38	11	4	22	4	-14	6	-4	-3	70*	59
37	39	5	5	83*	8	-2	17	-11	-7	20	80
38	41	-21	58*	-19	6	-19	-29	-43	-15	11	78
39	42	-9	12	57*	-5	28	-26	-2	7	-2	52
40	43	17	-4	65*	-4	9	12	-38	19	25	74
41	44	-4	65*	34	23	1	-10	5	11	-1	63

42	45	3	0	57*	-9	6	13	23	18	31	54
43	46	6	20	25	-19	-22	-17	-46*	-3	-6	45
44	47	47*	48*	22	12	-5	-4	-8	-14	49*	79
45	48	-2	56*	38	9	38	-11	-27	14	10	74
46	49	-6	44*	35	39	31	-26	-14	9	23	73
47	50	-4	5	20	73*	0	8	-4	3	-11	61
48	51	31	15	53*	-2	12	9	4	-6	47*	66
49	53	-6	34	-2	32	-7	-45*	-1	-11	28	53
50	54	76*	27	15	9	-4	6	-6	17	18	76
51	55	33	38	18	-10	-8	20	7	-30	54*	74
52	56	0	17	5	4	-5	-7	-18	25	74*	69
53	57	-10	24	25	-19	5	31	-49*	33	37	77
54	58	3	14	8	0	6	-9	-66*	-13	26	57
55	60	-14	46*	-3	33	6	22	4	16	-46*	65
56	65	18	6	41	6	-20	44*	2	-15	-1	48
57	66	18	12	70*	-24	0	-8	0	24	2	66

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 90 – Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa GAMA1

Sort	Cod	Fatores									h^2
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	BT	-12	-87*	-1	0	-6	-4	-4	-24	7	85
2	BU	69*	12	-28	43	9	-8	-1	17	3	82
3	BV	15	5	22	-1	21	-4	-50*	13	-13	41
4	BW	-6	-66*	-21	34	5	-41	-4	18	-14	84
5	BX	-4	-16	18	3	-3	0	3	7	-54*	36
6	BY	31	42	-6	-5	25	10	-13	56*	-30	79
7	BZ	-6	-40	-62*	7	9	-18	5	-9	5	62
8	CA	1	-33	5	43	-54*	19	-16	12	-17	70
9	CB	1	-54*	-33	40	-16	14	-16	-17	-11	69
10	CC	-4	-6	18	10	-8	-9	-3	63*	12	48
11	CD	38	-1	13	3	-34	-18	26	63*	-27	87
12	CE	11	-1	-6	10	-70*	1	15	13	-5	56
13	CF	12	8	-47*	9	12	39	2	3	3	43
14	CG	27	21	8	31	0	-11	2	70*	-4	73
15	CH	16	5	-7	72*	-30	-8	-4	13	19	72
16	CI	6	-7	-35	57*	-18	-37	-13	13	6	68
17	CJ	2	-12	-18	6	12	-65*	17	4	5	53
18	CK	23	8	-14	0	-23	-4	-13	77*	-28	83
19	CL	56*	1	-19	25	-25	9	-31	37	0	73
20	CM	5	-1	-6	13	-2	18	-57*	55*	7	69
21	CN	15	-15	10	46*	-11	-60*	-7	14	-9	68
22	CO	12	-1	-69*	-4	-18	-11	3	0	9	56
23	CP	-13	-5	6	63*	-15	-7	38	10	-15	63
24	CQ	6	-8	2	68*	15	0	-25	-3	-33	69
25	CR	31	0	11	45*	3	-29	22	-25	-34	63
26	CS	28	-39	37	-1	18	-28	50*	28	-12	84
27	CT	29	-13	3	-10	18	-43	-13	49*	-36	73

28	CU	64*	15	1	5	-22	-7	-7	34	-26	70
29	1	0	-67*	0	-4	0	-12	17	13	-7	52
30	CV	31	-10	-14	73*	0	4	9	35	-4	80
31	CW	32	0	-13	21	-11	-3	-12	13	-61*	59
32	CX	9	-10	-46*	28	-2	1	-3	57*	-15	68

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Nota 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 91 – Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa GAMA2

Tabela 01		Carregamento dos Fatores com Rotações Varimax - Empresa O.M.A.S.								
		Fatores								
Sort	Cod	1	2	3	4	5	6	7	8	h ²
1	38	41	-6	25	-8	-5	-1	19	-25	35
2	40	-9	6	22	2	-26	-56*	-31	1	55
3	42	-18	6	-56*	21	-1	-19	-39	-13	61
4	44	-75*	18	-27	20	-7	-14	1	-1	75
5	47	-34	44*	-19	42	-6	11	-12	-11	58
6	48	-20	60*	10	-13	8	-8	-16	11	48
7	49	11	76*	2	27	-1	-5	-3	5	69
8	52	2	79*	-13	3	-8	-20	-7	-23	76
9	53	-55*	17	8	35	-19	-10	-17	-36	68
10	55	52*	2	-23	23	-15	-7	-19	-15	47
11	56	10	14	-13	18	-25	-27	-1	-60*	58
12	58	-2	2	5	-7	-55*	-6	2	-15	34
13	60	0	15	-26	5	-14	-86*	-10	-10	89
14	61	0	15	-26	5	-14	-86*	-10	-10	89
15	62	7	5	-24	-27	-48*	-13	-14	-9	42
16	63	-2	-3	-28	12	1	-12	-30	-25	27
17	66	-6	19	-26	-5	3	-7	-25	-54*	48
18	69	7	20	-18	8	-17	-25	-66*	-13	64
19	70	0	21	-1	69*	-5	3	-9	-16	57
20	72	-6	-1	-69*	-7	-14	-10	-8	-6	53
21	74	-13	24	-24	-3	19	-44*	-2	5	38
22	76	-3	24	-19	3	-5	-36	-5	41	41
23	82	-32	60*	-16	-16	-25	-29	10	-23	75
24	83	-12	30	-22	17	-58*	5	3	10	54
25	88	-38	13	-10	22	-30	-17	-22	48*	63
26	90	-17	-18	-35	-10	-6	2	-45*	36	54
27	97	4	14	-64*	-9	3	-30	1	40	70
28	99	-15	-1	10	46*	19	-16	6	6	32
29	101	-4	-9	-19	10	-68*	-18	-6	29	65
30	104	16	8	-60*	11	-43	0	-11	-7	62
31	105	6	23	0	-45*	8	8	-18	-11	33
32	106	37	1	-3	-20	15	-15	-59*	1	59
33	111	2	46*	19	-3	-31	-16	15	-3	41
34	114	9	-17	-72*	-4	-17	-24	2	-14	68
35	116	11	16	-51*	41	14	6	-30	7	60

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h^2 = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 92 – Carregamento dos Fatores com Rotação Varimax – Empresa GAMA3

Sort	Cod	Fatores								h ²
		1	2	3	4	5	6	7	8	
1	BY	79*	13	18	5	-7	24	5	13	76
2	BZ	-24	-17	-75*	-5	-12	7	11	10	70
3	CA	7	-24	-2	6	-10	-60*	-17	40	64
4	CB	-27	-22	-36	15	-17	-27	7	49*	64
5	CC	36	-10	13	-10	-62*	-16	-5	-9	60
6	CD	63*	-16	19	-17	-18	-43	40	0	89
7	CE	16	-15	-5	5	-4	-64*	15	-2	49
8	CF	17	-4	-35	60*	-2	12	18	-4	57
9	CG	74*	-38	6	-7	-17	3	-2	-3	75
10	CH	11	-77*	-8	9	3	-22	-6	21	73
11	CI	15	-64*	-38	-14	4	-18	-5	17	67
12	CJ	3	-20	-29	-60*	2	10	13	-12	54
13	CK	89*	1	-8	-5	-14	-26	-10	2	91
14	CL	65*	-18	-21	20	24	-26	-4	23	74
15	CM	50*	-4	-4	29	-26	-18	-38	11	61
16	CO	11	3	-76*	3	11	-8	5	-1	62
17	CP	-5	-71*	1	-12	-15	-9	22	7	61
18	CQ	9	-43	11	13	6	6	-8	59*	59
19	CR	-4	-35	17	-33	16	8	43	44*	69
20	CS	10	-5	14	-51*	-22	11	31	14	48
21	CT	59*	21	1	-51*	-28	1	3	22	78
22	CU	66*	-11	0	-1	19	-16	40	1	68
23	CV	37	-57*	-14	-8	-2	-4	-4	52*	78
24	CW	35	-3	-5	1	0	-15	16	55*	49
25	CX	61*	-23	-42	-3	-10	7	-26	29	78
26	CY	59*	-9	-23	-2	-15	-6	30	14	56
27	CZ	16	2	-40	-6	1	-13	72*	19	77
28	DA	49*	10	-29	8	29	-36	-12	35	71
29	DB	62*	-14	-36	1	14	-20	11	31	71
30	DC	19	-13	-3	-19	6	-2	11	66*	56
31	DD	26	-5	-57*	30	27	-8	-3	0	58

Nota: O decimal foi omitido (duas casas decimais).

Nota: * Carregamentos significantes.

Nota 3: h² = comunalidade (proporção da variância do Q-sort contido no fator).

Note 4: As cargas dos fatores expressam o quanto cada Q-sort está associado a cada fator. Carregamento de fator acima de 0,50 (positivo ou negativo) pode ser considerado significativo.

Tabela 93 – Escores dos Valores – Empresa GAMA

Fatores	A	B	C	D	E	F	H	I	J
Foco na realização	-2	1	1	1	0	0	0	-1	0
Ênfase em qualidade	-149	94	38	24	10	11	8	-8	-4
Distinção	0	0	-1	-1	-1	0	1	-2	0
	-26	-28	-61	-27	-43	-7	36	-17	6
	0	0	0	0	1	-2	-1	-1	-1

	41	-3	22	13	14	-39	-17	-8	-25
Ser competitiva	-1	1	1	1	-1	-1	-2	3	0
	-74	94	56	29	-23	-21	-79	25	0
Ser reflexiva	1	0	-2	2	1	1	0	-1	0
	97	15	-69	34	18	17	0	-8	5
Boa reputação	2	2	3	2	-1	1	-2	1	3
	146	111	109	64	-43	29	-71	8	55
Ser socialmente responsável	2	2	1	3	-1	1	-1	0	1
	146	105	32	68	-39	14	-51	0	8
Clara filosofia de orientação	0	0	0	0	0	-1	1	-1	-1
	-26	-9	-2	0	12	-25	44	-8	-17
Foco em equipes	-1	1	-1	0	-2	-1	-1	0	1
	-74	67	-59	12	-73	-26	-61	0	14
Compartilha informações	1	-2	1	2	2	2	2	1	-3
	59	-71	47	45	65	53	79	8	-42
Foco em pessoas	0	0	-1	0	1	0	0	2	-1
	33	-6	-64	-7	29	3	0	17	-23
Colaboração	-1	1	0	1	0	-1	2	0	1
	44	19	-2	23	-21	-28	78	0	8
Inovação	-1	-1	0	-2	1	-3	1	0	0
	-97	-41	-5	-40	14	-44	45	0	-8
Rapidez em obter vantagem	0	2	0	-1	0	-2	0	1	-1
	-7	108	5	-34	-4	-32	-17	8	-14
Correr riscos	0	-1	2	-2	2	-1	0	0	-2
	-22	-43	81	-50	62	-16	-9	0	-34
Assumir responsabilidade individual	0	0	-1	0	2	-1	-1	1	2
	-3	-1	-25	3	76	-14	-71	8	33
Justiça	-1	-1	0	0	-2	0	3	-2	0
	-97	-33	2	9	-47	0	115	-17	-3
Oportunidade para crescimento profissional	-2	-2	-1	1	-3	1	0	0	-1
	-112	-177	-7	16	-83	17	-17	0	-15
Maior remuneração para alto desempenho	-1	-3	-2	-1	3	0	0	1	-1
	-108	-183	-72	-17	120	-10	18	8	-15
Reconhecimento para alto desempenho	-3	-2	-2	0	1	1	1	1	-2
	-168	-170	-88	6	31	25	35	8	-36
Expectativa por desempenho	-2	1	0	0	1	1	-1	0	1
	-123	62	15	-12	58	13	-18	0	9
Entusiasmo para o trabalho	1	-1	-1	-1	-1	0	1	0	0
	63	-46	-35	-28	-29	4	60	0	6
Foco em resultados	-1	3	1	1	0	2	-2	-1	1
	-86	225	39	16	7	43	-80	-8	27
Ser muito organizada	0	0	-3	-1	-1	0	-1	-3	-2
	0	-12	-127	-27	-44	0	-60	-25	-30
Estabilidade	1	0	2	-3	0	3	1	2	0
	108	-6	60	-58	7	57	33	17	-5
Ser calma	2	-1	1	-1	0	0	0	-1	2
	112	-43	25	-23	-14	-14	8	-8	53
Garantia de emprego	1	-1	2	-2	-2	2	-3	-2	2
	101	-70	93	-58	-47	32	-97	-17	37
Baixo conflito	3	1	0	1	0	-2	2	2	1
	224	46	-7	17	-14	-43	88	17	9

Tabela 94 – Escores dos Valores – Empresa GAMA1

Fatores	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Foco na realização	1	0	-2	2	-2	-1	0	1	0
	68	-18	-55	39	-34	-7	7	11	8
Ênfase em qualidade	1	-1	-2	1	1	-2	-1	2	-2
	82	-52	-52	19	13	-14	-7	47	-20
Distinção	-2	-1	1	0	-1	0	1	0	1
	-137	-58	39	-3	-20	0	14	-9	15
Ser competitiva	0	-1	-1	0	3	-2	-1	-1	-1
	-48	-100	-52	3	41	-14	-7	-25	-13
Ser reflexiva	-1	1	1	-1	0	0	2	1	-2
	-75	80	39	-26	7	0	21	13	-17
Boa reputação	1	-1	0	2	-1	-1	2	3	-1
	130	-71	0	53	-26	-7	21	49	-15
Ser socialmente responsável	1	0	2	1	-2	-1	1	2	-1
	82	-14	86	13	-28	-7	14	40	-15
Clara filosofia de orientação	0	2	3	1	0	-1	-1	0	0
	0	119	101	26	0	-7	-14	-8	-6
Foco em equipes	0	-2	-1	3	0	0	1	0	-1
	27	-152	-21	71	-1	0	14	2	-15
Compartilha informações	-1	-1	1	0	0	0	-2	-1	1
	-61	-46	26	-5	0	0	-21	-16	13
Foco em pessoas	0	1	2	1	2	1	-2	1	1
	-6	58	52	29	34	7	-21	19	15
Colaboração	-1	0	-1	0	-3	0	0	1	-1
	-82	-27	-19	0	-47	0	0	11	-15
Inovação	0	-2	0	-1	2	-1	0	-2	0
	-13	-110	-4	-16	40	-7	0	-37	-8
Rapidez em obter vantagem	-1	-3	2	-3	1	1	2	-2	1
	-89	-175	65	-71	28	7	21	-44	17
Correr riscos	-3	0	0	-2	2	-2	-1	-2	2
	-247	-11	-13	-59	34	-14	-7	-28	20
Assumir responsabilidade individual	-2	-2	-3	-1	-2	0	0	-1	1
	-102	-140	-62	-39	-34	0	0	-13	15
Justiça	-1	0	1	0	-1	3	0	0	0
	-89	13	44	9	-22	22	0	0	-4
Oportunidade para crescim. profissional	2	0	-1	1	-1	2	-3	-1	-1
	157	23	-42	18	-28	14	-29	-26	-11
Maior remuneração para alto desemp.	-2	2	0	-1	1	0	0	-3	3
	-96	168	0	-13	28	0	7	-58	38
Reconhecimento para alto desempenho	-1	1	-1	0	0	1	1	-1	2
	-54	96	-49	2	7	7	7	-16	22
Expectativa por desempenho	0	-1	-1	0	0	1	1	-1	0
	-20	-55	-47	0	-13	7	7	-10	0
Entusiasmo para o trabalho	0	0	1	1	-1	2	-1	0	-3
	-6	-38	18	21	-20	14	-14	-2	-38
Foco em resultados	3	0	-2	2	-1	-3	3	0	0
	171	-37	-59	69	-20	-22	21	-4	0
Ser muito organizada	1	1	0	0	1	2	1	1	1
	54	38	14	-7	20	14	14	24	13
Estabilidade	2	2	0	-2	0	0	0	2	0
	157	158	-4	-46	7	0	0	45	0

Ser calma	0	3	1	-1	1	1	0	0	0
	0	205	18	-22	22	7	-7	7	0
Garantia de emprego	2	1	0	-1	1	-1	-2	1	2
	144	67	-13	-13	13	-7	-29	28	24
Baixo conflito	1	1	0	-2	0	1	-1	0	-2
	54	81	-8	-54	0	7	-14	-1	-22

Tabela 95 – Escores dos Valores – Empresa GAMA2

Fatores	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	1	1	-1	1	-1	0	-2	2
	63	34	-51	12	-36	-2	-23	20
Ênfase em qualidade	-1	2	1	1	2	1	-1	1
	-61	66	35	8	57	45	-13	15
Distinção	0	1	0	0	1	1	1	0
	39	40	-15	6	30	52	10	-1
Ser competitiva	-3	2	1	2	-1	0	0	-1
	-214	89	31	24	-23	-4	-4	-7
Ser reflexiva	1	0	0	-3	-1	0	1	0
	71	17	14	-36	-26	-6	10	-4
Boa reputação	-2	2	-3	2	-3	-1	-1	-2
	-143	73	-152	22	-102	-50	-6	-22
Ser socialmente responsável	1	3	-1	0	0	-2	-3	-3
	67	135	-48	6	-16	-115	-50	-33
Clara filosofia de orientação	-1	-1	1	0	0	1	2	0
	-71	-39	89	1	13	50	24	4
Foco em equipes	1	-1	-1	-1	0	0	1	1
	91	-34	-88	-5	-13	8	15	8
Compartilha informações	3	-1	-1	1	1	-1	0	-2
	234	-60	-30	8	50	-58	-2	-14
Foco em pessoas	-1	0	-2	0	-2	-3	-1	-1
	-51	8	-132	-1	-52	-195	-14	-11
Colaboração	0	0	-1	0	0	-1	0	-2
	39	-14	-89	-3	29	-52	0	-24
Inovação	0	1	2	3	-2	-1	2	1
	-43	57	139	27	-46	-62	30	6
Rapidez em obter vantagem	-1	0	0	-1	1	2	3	0
	-89	8	-21	-8	40	123	46	-4
Correr riscos	2	1	0	-1	0	1	2	0
	93	60	-3	-15	-7	67	28	2
Assumir responsabilidade individual	0	0	0	1	1	-2	1	-1
	-47	-13	30	6	36	-108	19	-11
Justiça	-2	0	1	1	1	-1	1	1
	-139	-1	56	18	30	-48	17	19
Oportunidade para crescimento profissional	0	-1	0	-1	0	0	-2	0
	-41	-37	-6	-13	0	-12	-21	5
Maior remuneração para alto desempenho	1	-3	2	-1	0	3	1	0
	61	-107	120	-6	-9	184	13	1
Reconhecimento para alto desempenho	2	-2	0	0	-1	2	0	-1
	159	-66	15	-3	-23	127	-6	-13
Expectativa por desempenho	0	-2	1	1	-1	0	0	2
	41	-71	44	15	-37	6	8	21
Entusiasmo para o trabalho	-1	-1	-2	2	-1	0	-1	1

	-93	-47	-139	18	-36	-4	-12	8
Foco em resultados	-2	1	-2	-2	-2	-2	-1	3
	-97	24	-118	-34	-84	-123	-21	23
Ser muito organizada	-1	0	1	-2	2	1	0	0
	-91	-13	88	-18	60	58	0	-1
Estabilidade	0	-2	-1	-1	1	-1	-2	-1
	-19	-79	-31	-6	42	-48	-26	-11
Ser calma	0	1	2	0	3	0	0	-1
	49	52	122	-3	77	-2	6	-9
Garantia de emprego	2	-1	0	0	2	2	-1	2
	113	-57	-22	0	62	125	-21	22
Baixo conflito	1	0	3	-2	0	1	0	1
	79	-24	165	-20	-12	43	-4	11

Tabela 96 – Escores dos Valores – Empresa GAMA3

Fatores	A	B	C	D	E	F	G	H
Foco na realização	0	-2	-1	0	-2	-2	2	0
	7	-132	-70	11	-22	-35	20	2
Ênfase em qualidade	2	-1	-2	0	-3	1	2	1
	133	-45	-71	-11	-33	12	20	37
Distinção	-1	1	1	-1	-2	-1	0	0
	-99	53	82	-26	-22	-23	0	5
Ser competitiva	-1	0	-1	-1	2	3	1	1
	-61	12	-71	-18	22	46	10	17
Ser reflexiva	0	1	1	-1	0	0	0	0
	0	45	71	-18	0	10	0	10
Boa reputação	2	-1	0	-2	0	-1	3	2
	184	-92	-23	-34	0	-25	31	49
Ser socialmente responsável	2	0	2	-3	-1	-2	-1	1
	120	8	107	-60	-11	-33	-10	16
Clara filosofia de orientação	-1	-2	3	-1	0	0	-2	0
	-74	-95	167	-14	0	0	-20	-4
Foco em equipes	1	-3	-1	0	0	0	-1	2
	28	-161	-35	3	0	-8	-10	55
Compartilha informações	-1	0	1	0	-1	0	-1	0
	-84	-24	12	-3	-11	0	-10	4
Foco em pessoas	1	-1	1	0	-1	2	-3	0
	46	-29	60	-3	-11	35	-31	3
Colaboração	0	-1	-1	-1	-1	-3	-1	0
	25	-32	-37	-22	-11	-48	-10	-2
Inovação	-2	2	0	-2	2	2	0	3
	-115	116	-23	-30	22	38	0	58
Rapidez em obter vantagem	-3	2	2	-1	1	1	1	-2
	-187	111	84	-26	11	33	10	-52
Correr riscos	-2	2	0	0	0	2	-2	-3
	-148	119	-11	-14	0	35	-20	-70
Assumir responsabilidade individual	0	1	-3	1	1	-2	-1	-2
	-17	42	-130	15	11	-35	-10	-42
Justiça	0	0	2	1	-1	-1	0	1
	-2	-4	94	33	-11	-31	0	10
Oportunidade para crescimento profissional	1	0	-1	3	2	-1	1	2
	30	-8	-47	79	22	-33	10	46
Maior remuneração para alto desempenho	-2	0	0	1	3	1	0	-1

	-187	0	0	15	33	33	0	-36
Reconhecimento para alto desempenho	-1	-1	-2	1	0	0	0	-1
	-71	-33	-84	11	0	10	0	-19
Expectativa por desempenho	-1	0	-1	2	1	0	1	0
	-43	-12	-36	33	11	-12	10	1
Entusiasmo para o trabalho	0	-1	0	2	1	-1	0	1
	25	-37	1	37	11	-23	0	34
Foco em resultados	1	-2	-2	-2	1	-1	2	1
	28	-127	-108	-52	11	-23	20	35
Ser muito organizada	1	1	1	2	-1	1	-1	-1
	107	37	36	36	-11	23	-10	-14
Estabilidade	3	1	0	0	0	0	1	-1
	212	92	-12	0	0	10	10	-25
Ser calma	0	1	1	1	0	1	-2	-1
	20	66	46	22	0	31	-20	-39
Garantia de emprego	1	0	0	0	-2	1	0	-2
	105	-16	-1	7	-22	12	0	-51
Baixo conflito	0	3	0	1	1	0	1	-1
	17	148	0	30	11	0	10	-32

Tabela 97 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas GAMA e GAMA1

Fator 1			
Variáveis	Coeficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,191	0,465	0,376
DF_Respo	0,003	0,057	0,046
DF_Apoio	0,021	0,283	0,229
DF_Recon	0,335	0,395	0,319
DF_Estab	0,173	0,158	0,128
DF_Compe	0,065	0,312	0,252
DF_Inova	0,876	0,842	0,681
Redundancy within	0,184	0,876	0,876
Redundancy between	0,120	0,184	0,184
Set 2			
OF_Desem	0,460	0,649	0,525
OF_Respo	0,399	0,433	0,350
OF_Apoio	0,022	0,124	0,100
OF_Recon	0,156	0,324	0,262
OF_Estab	0,401	0,127	0,103
OF_Compe	0,211	0,510	0,412
OF_Inova	0,460	0,700	0,566
Redundancy within	0,214	0,214	0,214
Redundancy between	0,140	0,140	0,140
p-value	0,165	0,165	0,165
R ²	0,808	0,808	0,808

Tabela 98 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas GAMA e GAMA2

Factor 1			
Variáveis	Coefficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,208	0,303	0,198
DF_Respo	0,023	0,341	0,223
DF_Apoio	0,366	0,605	0,396
DF_Recon	0,644	0,665	0,435
DF_Estab	0,140	0,139	0,091
DF_Compe	0,005	0,067	0,044
DF_Inova	0,426	0,702	0,459
Redundancy within	0,219	0,219	0,219
Redundancy between	0,094	0,094	0,094
Set 2			
OF_Desem	0,149	0,403	0,264
OF_Respo	0,193	0,160	0,104
OF_Apoio	0,707	0,526	0,344
OF_Recon	0,501	0,334	0,219
OF_Estab	0,764	0,566	0,370
OF_Compe	0,004	0,262	0,171
OF_Inova	0,000	0,000	0,000
Redundancy within	0,161	0,161	0,161
Redundancy between	0,069	0,069	0,069
p-value	0,628	0,628	0,628
R ²	0,654	0,654	0,654

Tabela 99 – Análise Correlação Canônica - Medida de Congruência – Empresas GAMA e GAMA3

Factor 1			
Variáveis	Coefficientes	Cargas	Carga Cruzada
Set 1			
DF_Desem	0,571	0,135	0,105
DF_Respo	0,096	0,156	0,122
DF_Apoio	0,131	0,109	0,086
DF_Recon	0,008	0,497	0,389
DF_Estab	0,966	0,707	0,554
DF_Compe	0,566	0,516	0,404
DF_Inova	0,111	0,236	0,185
Redundancy within	0,160	0,160	0,160
Redundancy between	0,098	0,098	0,098
Set 2			
OF_Desem	0,195	0,369	0,369
OF_Respo	0,250	0,220	0,220
OF_Apoio	0,445	0,592	0,592
OF_Recon	0,404	0,475	0,475
OF_Estab	0,554	0,403	0,403
OF_Compe	0,619	0,492	0,492

OF_Inova	0,000	0,000	0,000
Redundancy within	0,194	0,194	0,194
Redundancy between	0,119	0,119	0,119
p-value	0,323	0,323	0,323
R ²	0,783	0,783	0,783