

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

# O Papel da Nostalgia nas Mudanças Organizacionais

Sara Helena Moreira

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora,  
ISCTE-IUL

Co-orientadora:

Doutora Rita Guerra, Investigadora Auxiliar,  
ISCTE-IUL

Outubro, 2017



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

# O Papel da Nostalgia nas Mudanças Organizacionais

Sara Helena Moreira

Dissertação submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora:

Professora Doutora Miriam Rosa, Investigadora,  
ISCTE-IUL

Co-orientadora:

Doutora Rita Guerra, Investigadora Auxiliar,  
ISCTE-IUL

Outubro, 2017

### Resumo

Este estudo explorou o papel da nostalgia nas mudanças organizacionais, nomeadamente procurou-se saber se perante um cenário de mudança organizacional a nostalgia tinha um efeito protetor na identificação com a organização. Para tal realizaram-se 2 estudos, um experimental (Estudo 1) e outro correlacional (Estudo 2).

Devido ao número reduzido de participantes no Estudo 1, realizou-se um segundo estudo onde também se procurou encontrar diferenças nos níveis de nostalgia entre quem passou por mudanças organizacionais e quem não passou por mudanças organizacionais. Os resultados revelaram que não existem diferenças entre quem passou e quem não passou por mudanças organizacionais e também que não existe um efeito protetor da nostalgia na identificação com a organização. No entanto, verificou-se que quanto maior os níveis de nostalgia, maiores os níveis de perceção das consequências individuais, tendo a nostalgia um efeito protetor nesta variável.

Este trabalho quis mostrar, pela primeira vez, o papel da nostalgia organizacional em contextos concretos de mudança e perceber a relação entre a nostalgia e a identificação com a organização. Apesar dos resultados não permitirem mostrar o esperado, permitiram fornecer direções para estudos futuros.

*Palavras-chave:* Nostalgia, Identificação, Organização, Mudança

PsycINFO Codes:

3000 Psicologia Social

3020 Processos Grupais & Interpessoais

Abstract

The present study explored nostalgia's role at organizational changes, specifically, it explored if in a context of organizational change, nostalgia had a protective effect on organizational change. For this, 2 studies were made, an experimental study (Study 1) and a correlational study (Study 2).

Due to the lack of participants in Study 1, a second study was conducted, looking for differences in nostalgia levels between workers who went through an organizational change and those who did not. The results showed no differences in nostalgia between those who already experienced an organizational change and those who did not; and nostalgia did not have a protective effect on organizational identification. However, results showed that when nostalgia levels are high, the levels of individual and collective consequences are higher.

This work intended to show, for the first time, the role of nostalgia in concrete contexts of change and understand the effects of nostalgia in organizational identification. Although the results did not support our hypotheses, they allowed providing directions for future studies.

*Keywords:* Nostalgia, Identification, Organization, Change

PsycINFO Codes:

3000 Social Psychology

3020 Group & Interpersonal Processes

## Índice

Capítulo I – Introdução .....	1
Mudança e identidade .....	1
Nostalgia como coping da descontinuidade .....	2
Capítulo II – Método Estudo 1 .....	7
Participantes.....	7
Procedimento .....	7
Capítulo III– Resultados Estudo 1 .....	11
Capítulo IV – Método Estudo 2 .....	12
Participantes.....	13
Procedimento .....	13
Medidas .....	14
Capítulo V – Resultados Estudo 2.....	17
Quadro 1.1 .....	19
Capítulo VI – Discussão.....	20
Capítulo VI – Bibliografia.....	24
Apêndice A – Questionário Estudo 1 (Fase 1).....	35
Apêndice B – Condição Experimental (Fase 2).....	40
Apêndice C – Condição de Controlo (Fase 2).....	42
Apêndice D – Questionário Estudo 2.....	44

## Capítulo I – Introdução

A mudança organizacional é indispensável à evolução das empresas (Ferreira & Martinez, 2008). Num mercado global em constante crescimento e competitividade, as mudanças organizacionais são uma das estratégias primárias para as organizações assegurarem a sua posição, alcançar crescimento económico e diversificar a sua oferta (Giessner, Horton, & Humborstad, 2016).

Contudo, a evidência empírica indica que muitas mudanças organizacionais fracassam em atingir as metas intencionadas (Hamlin, 2016). Um exemplo claro são as fusões e aquisições, que cerca de 70% das vezes acabam por falhar antes da sua conclusão (Jacobs, Witteloostuijn, & Christe-Zeyse, 2013). Embora a generalidade das mudanças tenha um impacto menos ameaçador para a sobrevivência das organizações do que uma fusão/aquisição, todas as mudanças organizacionais poderão estar propensas a um fraco planeamento e resultados negativos para os funcionários e parceiros de negócio (Jacobs et al., 2013).

O objetivo deste trabalho é, portanto, contribuir para uma melhor compreensão dos fatores que levam ao sucesso de uma mudança organizacional. Com base em investigação recente que mostra que a percepção de descontinuidade identitária é um dos factores chave no insucesso das mudanças organizacionais (van Knippenberg, van Knippenberg, Monden, & DeLima, 2002; Cartwright, 2005), neste trabalho analisamos pela primeira vez o papel protector que a nostalgia organizacional pode ter face à ameaça de descontinuidade.

### **Mudança e identidade**

A literatura mostra que as mudanças organizacionais têm um grande impacto nos funcionários. Por exemplo, as fusões/aquisições podem resultar em níveis baixos de satisfação no trabalho, mais conflito e discriminação e maiores níveis de *turnover*, tudo isto devido a

uma baixa identificação com a organização que resulta da mudança (Giessner et al., 2016). Durante o processo de mudança, os funcionários sentem que uma parte importante do seu auto-conceito está em jogo, refletido na sua identidade organizacional (Tajfel & Turner, 1986; van Knippenberg, 2000; Haslam, 2004). As mudanças na identidade organizacional são usualmente experienciadas como ameaças à identidade individual dos funcionários (Fiol, 2002; Jacobs *et al.*, 2013). Com efeito, gerir uma mudança implica lidar com os funcionários e as suas reacções com a introdução da mudança, sendo a identificação pós-mudança uma variável chave para inferir o sucesso de uma mudança do ponto de vista dos trabalhadores (Amiot, Terry, Jimmieson, & Callan, 2006; Corley & Gioia, 2004; Haunschild, Moreland, & Murell, 1994; Maguire & Phillips, 2008).

Os trabalhadores valorizam um sentido de continuidade da identidade, em que no passado, presente e futuro projetado são essencialmente a mesma pessoa ou coletivo (i.e., organização; Ravasi & Schultz, 2006). Nas mudanças organizacionais, existe um estado de descontinuidade entre o passado e o presente, o antes e o depois da mudança, afetando assim este sentido de continuidade (Ravasi & Schultz, 2006; van Knippenberg, van Knippenberg, Monden, & DeLima, 2002). A literatura mostra que a descontinuidade está positivamente relacionada com emoções negativas e ansiedade (Milligan, 2003) e incapacidade de lidar com transições da vida (Sadeh & Karniol, 2012). No caso das fusões, por exemplo, as consequências da descontinuidade passam pela perda de propósito, baixa produtividade e baixo compromisso com as mudanças (Cartwright, 2005).

### **Nostalgia como *coping* da descontinuidade**

Sendo a descontinuidade um estado aversivo e de desconforto, os indivíduos procuram estratégias auto-reguladoras como forma de lidar com ela. A nostalgia é um recurso psicológico a que se tem acesso em tempos de desconforto psicológico, contribuindo para o equilíbrio do auto-sistema (Sedikides, Wildschut, Rouledge, & Arndt, 2015). O indivíduo traz

para o presente eventos passados que reduzem a distância entre estes dois tempos, facilitando a representação da trajetória da vida como uma jornada contínua em vez de eventos isolados (e.g., as memórias de um parente podem servir para nos lembrar que o amor e a confiança que nos inculcaram continuam a estar presentes nos dias de hoje) (Sedikides *et al.*, 2015). Desta forma, reestabelece-se o equilíbrio psicológico, sendo que a nostalgia recupera a ideia de continuidade entre o passado e o presente, necessária para alcançar o bem-estar psicológico (Wildshut, Robertson, Bruder, Tilburg, & Sedikides, 2014). Assim sendo, considera-se a nostalgia como uma reação emocional utilizada para reparar determinada descontinuidade na vida do indivíduo (Davis, 1979).

A literatura tem mostrado o efeito protetor da nostalgia, havendo evidência empírica que esta aumenta a auto-positividade (e.g., auto-estima), as percepções de um futuro positivo (e.g., optimismo), a conexão social (i.e., sentir-se amado, protegido, conectado com os outros), a empatia, os comportamentos pro-sociais e diminui a ansiedade e evitamento (Sedikides, Wildschut, Routledge, Arndt, Hepper, & Zhou, 2015.) Num estudo de Wildschut, Sedikides, Arndt, e Routledge (2006), os investigadores pediram a metade dos participantes para recordarem um evento nostálgico e à outra metade para recordarem um evento vulgar. Os participantes na condição nostálgica reportaram maior afeto positivo (Estudo 2) e maior auto-estima (Estudo 6) que os da condição de controlo. Num outro estudo (Sedikides, Wildschut, Arndt, & Routledge, 2008, Estudo 2), também utilizando a manipulação do estudo anterior, os participantes completaram adicionalmente uma escala para medir a percepção de continuidade entre o *self* passado e o *self* presente. Os resultados mostraram que a percepção de continuidade entre o *self* passado e o *self* presente era maior na condição do evento nostálgico. Uma investigação mais recente (Sedikides *et al.*, 2016) mostrou que a nostalgia promove um sentido de continuidade, aumentando a conexão social (i.e., sentimentos de pertença e

aceitação). Por sua vez, o sentido de continuidade, confere o bem-estar eudemónico<sup>1</sup>. Quando as pessoas percebem uma consistência entre o seu passado e presente sentem-se vivas e ativas.

Assim, existe uma sólida evidência empírica que a nostalgia individual tem efeitos positivos tanto individuais como relacionais. Mas qual será o papel da nostalgia a nível organizacional? Gabriel (1993), que introduziu o conceito de nostalgia organizacional, de uma “era de ouro” organizacional exerce uma influência considerável na forma como os eventos atuais são interpretados, agindo como uma fonte rica de simbolismo e significado. Após uma mudança, como já referido, o passado é frequentemente separado do presente, existindo uma descontinuidade.

Nas organizações, as mudanças podem incluir a realocação do local de trabalho, mudança de liderança, de departamento, redução de pessoal, saída de colegas, a introdução de novas tecnologias, fusões e aquisições e privatizações (Gabriel, 1993). Os funcionários que experienciam mudanças poderão ver-se como diferentes daqueles que entraram após a mudança, e poderão ver-se a si mesmos como os sobreviventes de uma época anterior. Os sobreviventes partilham uma herança que os une e que exclui aqueles que entraram após a mudança (Gabriel, 1993).

Mais recentemente, Leunissen, Sedikides, Wildschut, e Cohen (2016) testaram o efeito da nostalgia organizacional nas intenções de *turnover*, significado do trabalho e *burnout*. Os autores induziram a nostalgia organizacional, solicitando aos participantes para recordarem um evento nostálgico que experienciaram na sua organização, e a outros para recordarem um evento vulgar. Os resultados mostraram que na condição nostálgica, o significado do trabalho

---

<sup>1</sup> O bem-estar eudemónico por contraste ao bem-estar hedónico. A perspetiva do bem-estar eudemónico foca-se não no prazer (i.e., bem-estar hedónico) mas na realização do nosso potencial perante aspetos chave da vida, que nos permite sentir intensamente vivos e autênticos (Ryan & Deci, 2001).

era significativamente maior e as intenções de *turnover* significativamente inferiores comparativamente à condição de controlo. Para além disto, mostraram que a nostalgia organizacional serve como um recurso. Ao aumentar o significado do trabalho, a nostalgia organizacional ajuda os funcionários a lidar com a adversidade psicológica do *burnout*, adotando estes uma postura mais construtiva em relação à sua organização (i.e., expressar intenções de *turnover* mais baixas). Contudo, este estudo não contempla situações de mudança organizacional, não se sabendo assim qual o papel da nostalgia organizacional em contextos concretos de mudança.

A nível de mudança organizacional, Milligan (2003) investigou, através de entrevistas e observação dos participantes, como os funcionários lidavam com uma realocação geográfica do local de trabalho. Os resultados mostraram não só que os funcionários experienciaram descontinuidade, como também que recorreram à nostalgia para se reajustarem ao novo ambiente. Porém, este estudo, dado o seu carácter qualitativo, não permite perceber a força e o sentido da relação entre a nostalgia e a identificação com a organização, num contexto de mudança.

Assim, o presente trabalho, contribui para a compreensão da adaptação dos trabalhadores às mudanças organizacionais. Mais especificamente, pretende-se examinar o papel da nostalgia individual na identificação com a organização e o seu papel protetor num processo de mudança. Com base nos estudos que mostraram que a nostalgia individual serve de recurso psicológico quando as pessoas experienciam um sentido de descontinuidade entre o passado e o presente (Seidikides et al., 2015) e que, por sua vez, tem efeitos positivos no bem-estar das pessoas (Wildschut et al., 2006) é esperado que aquando da existência de uma mudança organizacional, a nostalgia atenua os seus efeitos negativos (i.e., baixa identificação com a organização). Especificamente, esperamos que numa situação de mudança organizacional, a nostalgia contribui para uma maior identificação com a organização. Foram

## O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONIAIS

realizados dois estudos, um primeiro experimental numa organização que passou por um processo de fusão e um segundo correlacional, para testar esta hipótese.

## Capítulo II – Método Estudo 1

No Estudo 1, induziu-se experimentalmente a nostalgia (vs. Controlo) em trabalhadores de duas fábricas que passaram por uma fusão organizacional e mediu-se o seu impacto na identificação com a organização. O objetivo principal deste estudo foi testar se a nostalgia aumentava a identificação com a organização pós-fusão.

Para tal, solicitou-se a colaboração de uma organização do sector alimentar que passou por uma fusão organizacional há 10 anos atrás. Esta organização é constituída por 2 fábricas, que distam cerca de 30Km uma da outra. Antes da fusão, as duas fábricas já pertenciam ao mesmo sector, o sector alimentar. Nesta fusão, a empresa de menor dimensão (i.e., fábrica A) adquiriu a empresa de maior dimensão (i.e., fábrica B), visto esta última ter perdido um grande cliente e ter ficado à beira da falência. Utilizou-se um desenho experimental pré-pós teste para avaliar o efeito da indução da nostalgia nos funcionários, sendo que este estudo teve duas fases. Na primeira fase não existia manipulação experimental e na segunda introduziu-se a manipulação.

### Participantes

Foi solicitada a participação dos 40 funcionários da fábrica A e dos 180 da fábrica B. Participaram neste estudo 40 participantes, 24 funcionários da fábrica A e 16 da fábrica B. Na primeira fase participaram 27 funcionários (32,5% do sexo feminino, 42,5% do sexo masculino) e na segunda fase participaram 13 funcionários (30,8% do sexo feminino, 69,2% do sexo masculino). Apenas 3 funcionários responderam a ambas as fases.

### Procedimento

Foi enviado um *e-mail* à Diretora Corporativa da organização a solicitar a participação num estudo relacionado com fusões organizacionais, explicitando a importância do estudo e objetivo do mesmo.

Era solicitado o auxílio dos funcionários da organização para preencherem um questionário, entregue fisicamente, sobre as memórias e emoções no trabalho. Utilizou-se um desenho experimental pré-pós teste para avaliar o efeito da indução da nostalgia nos funcionários. Como tal, existiram duas fases. Numa primeira fase (Apêndice A), o questionário foi entregue em papel nas instalações da fábrica A à Responsável de Recursos Humanos que procedeu à distribuição dos mesmos pelos funcionários. Uma semana depois foram recolhidos os questionários junto da Responsável de Recursos Humanos. Duas semanas depois foram entregues os questionários da segunda fase e distribuídos da mesma forma. Os participantes foram informados dos objetivos do estudo consentindo ou não a sua participação. No consentimento, havia a informação de que a sua participação era voluntária, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade dos dados. Foi também fornecido um *email* caso os participantes necessitassem de qualquer esclarecimento adicional. Desta forma, assegurou-se o cumprimento das normas da Comissão de Proteção de Dados e do código deontológico da APA, bem como do ISCTE-IUL.

Na segunda fase do questionário, os questionários manipulavam inicialmente a nostalgia. Apresentou-se aos participantes a Tarefa de Reflexão de Eventos (Sedikides et al., 2015). Os participantes na *condição nostálgica* (Apêndice B) leram “Nostalgia é definida como ‘saudades do seu passado’ ou como sentir-se sentimental devido a uma memória positiva apreciada e carinhosa do seu passado pessoal (e.g., infância, relações próximas, acontecimentos importantes). Por favor, pense num evento nostálgico na sua vida que envolva a fábrica A/fábrica B antes de ter passado pela fusão com a fábrica A/fábrica B. Especificamente, tente pensar num evento passado positivo que o faça sentir o mais nostálgico possível. Recorde essa experiência nostálgica. Mergulhe nessa experiência nostálgica por alguns minutos e pense em como o faz sentir”. Os participantes na *condição de controlo* (Apêndice C) leram “Por favor pense num evento vulgar na sua vida.

Especificamente, tente pensar num evento passado que é vulgar, normal, e do dia-a-dia.

Recorde essa experiência vulgar. Mergulhe nessa experiência vulgar por alguns minutos e pense em como o faz sentir”. Os participantes em ambas as condições escreveram 4 palavras-chave e posteriormente escreveram uma breve descrição do evento relevante

## **Medidas<sup>2</sup>**

**Verificação da Manipulação.** Foram utilizados 3 itens desenvolvidos por van Tilburg, Sedikides, & Wildschut (2015). Os participantes indicaram o seu grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 6 (*concordo fortemente*) (e.g., “Neste momento, estou a sentir-me bastante nostálgico”) ( $\alpha=.41$ )...

**Identificação pré-fusão.** Esta variável foi medida utilizando uma escala adaptada de Giessner, Ulrich, e van Dick (2011). A escala contém 3 itens (e.g., “Identificava-me com a fábrica A”). Os participantes indicaram o grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha_{\text{fase1}}=.94$ ;  $\alpha_{\text{fase2}}=.99$ ).

**Identificação pós-fusão** Esta variável foi medida utilizando a escala anterior, mas adaptada para o presente. A escala contém 3 itens (e.g., “Identifico-me com a organização pós-fusão”). Os participantes indicaram o grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha_{\text{fase1}}=.94$ ;  $\alpha_{\text{fase2}}=.95$ ).

**Continuidade.** Esta variável foi medida utilizando a escala adaptada desenvolvida por Boen, Vanbeselaere, Pandelaere, Schutters, e Rowe (2008). A escala contém 3 itens e mede até que ponto os funcionários sentem que continuam a trabalhar na mesma organização, após a fusão (e.g., “Não restou nada da fábrica A depois de acontecer a fusão”). Os participantes

---

<sup>2</sup> Este trabalho está inserido num projeto mais alargado sobre os efeitos da nostalgia em contexto organizacional e foram por isso incluídas outras variáveis no estudo que não serão objeto de análise porque não estão diretamente relacionadas com o objetivo: estados afetivos, comprometimento com a mudança, mudanças pessoais relacionadas com o trabalho, satisfação com o trabalho, justiça percebida, necessidade percebida, estatuto percebido, turnover, contacto intergruppal.

## O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONIAIS

indicaram o grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 7 (*concordo fortemente*) ( $\alpha_{\text{fase1}}=.94$ ;  $\alpha_{\text{fase2}}=.92$ ).

### **Capítulo III– Resultados Estudo 1**

#### **Resultados**

Devido ao baixo número de participantes em ambas as fases de pré e pós-teste, não foi possível realizar nenhuma análise estatística que conferisse validade científica ao estudo.

## Capítulo IV – Método Estudo 2

De forma a minimizar a falta de participantes e, conseqüentemente, a ausência de resultados do Estudo 1, realizámos um segundo estudo. O Estudo 2 não se focou apenas nas fusões organizacionais, mas em vários tipos de mudança organizacional. Como tal, a amostra deste estudo foi alargada a trabalhadores de qualquer organização. Contrariamente ao Estudo 1, este segundo estudo foi correlacional, tendo como objetivo perceber de que forma as mudanças organizacionais podem estar associadas a sentimentos nostálgicos e, por sua vez, de que forma estes se relacionam com a identificação com a empresa/organização. No geral, espera-se que os indivíduos que passaram por mudanças reportem maiores níveis de nostalgia relativamente aos que não passaram por mudanças. Esperamos ainda que nos indivíduos que passaram por mudanças, a nostalgia esteja positivamente associada à identificação com a organização.

Este estudo procurou ainda explorar a relação da nostalgia organizacional com outras variáveis que a literatura indica como impactantes no decorrer de uma mudança organizacional. As variáveis incluídas são: o comprometimento com a mudança (Herscovitch & Meyer 2002), a necessidade percebida da mudança (Boen, Vanbeselaere, Hollants, e Feys, 2005), percepção das conseqüências a nível individual e coletivo (Wisse, 2016), significado do trabalho (Reissner, 2010), satisfação com o trabalho (Akhtar & Rong, 2015); e turnover (Morrell, Clarke & Wilkinson, 2004). Assim, foram incluídas variáveis adicionais tendo em conta o contexto mais abrangente da mudança. No geral espera-se que a nostalgia tenha um efeito protetor também nestas variáveis, ou seja, quanto maior a percepção de nostalgia, maior o comprometimento com a mudança, maior a necessidade percebida da mudança, maior a percepção das conseqüências a nível individual e coletivo, maior o significado do trabalho, maior a satisfação com o trabalho e menores os níveis de turnover.

## **Participantes**

Participaram neste estudo 402 participantes (43,5% do sexo feminino, 51,2% do sexo masculino, e 0,7% preferiu não responder), com idades compreendidas entre os 18 e os 58 anos ( $M = 32.73$ ;  $DP = 8.45$ ). Apenas 354 participantes reportaram estar a trabalhar atualmente, pelo que apenas estes se encontravam elegíveis para o estudo, sendo os restantes 48 excluídos da amostra. Em relação às mudanças organizacionais, 289 participantes referiram já ter passado por uma mudança organizacional e 62 referiram nunca ter passado por uma mudança organizacional. No entanto, destes 289 foram excluídos os participantes cuja mudança organizacional ocorreu numa organização diferente daquela em que estavam atualmente a trabalhar (a medida de identificação organizacional seria impraticável para estes participantes). A mudança organizacional que os participantes consideraram que teve mais impacto para si foi a mudança de líder ( $n=75$ ), seguida da mudança de local de trabalho ( $n=66$ ), saída de colegas ( $n=43$ ), mudança de tecnologias ( $n=17$ ), redução de pessoal ( $n=17$ ), fusão ou aquisição ( $n=15$ ), outra ( $n=15$ ), mudança de departamento ( $n=14$ ) e privatização ( $n=1$ ). Relativamente ao grau de escolaridade, 46,4% eram licenciados, 25,4 % tinha mestrado ou doutoramento, 23,2% tinham o ensino secundário, 3,9 referiram outro, 0,6% referiram ensino preparatório ou equivalente e apenas outros 0,6% referiram o ensino primário.

## **Procedimento**

Os dados para o estudo foram recolhidos através de um questionário (Apêndice D) desenvolvido no *software* Qualtrics (Provo, UT) e o recrutamento de participantes foi realizado via email e através das redes sociais *Facebook* e *LinkedIn*.

O questionário foi dividido em três secções. A primeira secção incluiu as questões sociodemográficas mais relevantes para o estudo (sexo, idade e situação laboral). A segunda secção englobou questões acerca da mudança organizacional. Por fim, a terceira secção reuniu

questões relativas às variáveis dependentes. Por fim, uma secção foi dedicada a informação sociodemográfica complementar que não foi incluída na primeira secção.

Os participantes foram informados dos objetivos do estudo e consentiram ou não a sua participação. No consentimento, havia a informação de que a sua participação era voluntária, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade dos dados. No final do questionário existia um *debriefing* com o objetivo do estudo. Foi também fornecido um *email* caso os participantes tivessem qualquer esclarecimento pós investigação. Desta forma, assegurou-se o cumprimento das normas da Comissão de Proteção de Dados e do código deontológico da APA, bem como do ISCTE-IUL.

Como o estudo poderia incluir diferentes tipos de mudanças, o questionário foi programado para eleger a mudança com mais impacto para um dado participante, sendo usada essa mudança como referência para as medidas dependentes.

### **Medidas<sup>3</sup>**

Como o estudo podia incluir diferentes tipos de mudanças, foram incluídas medidas complementares para capturar perceções comuns a todos esses tipos de mudanças (ou que pudessem aplicar-se independentemente do tipo de mudança), sendo que estas questões só foram apresentadas aos participantes que passaram por mudanças organizacionais na organização em que trabalham atualmente.

**Nostalgia Organizacional.** Esta variável foi medida através de três itens previamente adaptados por Leunissen et al. (2016). Os três itens (e.g., “Senti-me bastante nostálgico em relação ao meu trabalho”) foram precedidos pelas seguintes instruções: “A nostalgia é definida como ‘saudades do passado’ ou como sentir-se sentimental em relação ao passado.” “Quão nostálgico(a) se sentiu acerca do seu trabalho e organização em que trabalha?”. Os três itens variam entre 1 (*discordo fortemente*) a 6 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.93$ ).

---

<sup>3</sup> Também foi medida a variável estados afetivos, mas não foi posteriormente analisada

**Identificação com a organização.** Esta variável foi medida utilizando a escala adaptada e desenvolvida por Leeuwen, van Knippenberg, e Ellemers (2003), que captura a identificação enquanto satisfação e solidariedade com o grupo (Leach et al., 2008). A escala é composta por 3 itens (e.g., “sinto fortes laços com a minha empresa”) e os participantes indicaram o seu grau de concordância com cada um numa escala de tipo *Likert* 1 (*discordo fortemente*) e 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.92$ ). Adicionalmente, também utilizámos a versão portuguesa da escala de identificação organizacional de Mael e Ashforth (1993), por Tavares, Caetano, e Silva (2007), que captura a identificação em termos de consequências práticas. A escala é composta por 6 itens (e.g., “Quando alguém critica a minha empresa, sinto isso como um insulto pessoal”) e os participantes indicaram o seu grau de concordância com cada um numa escala de *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.89$ ).

**Comprometimento com a Mudança.** Foram utilizados 4 itens adaptados da Escala de Comprometimento Afetivo à Mudança Organizacional (Herscovitch & Meyer 2002). Os participantes indicaram o seu grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) (e.g., “As coisas estariam melhores sem esta mudança”) ( $\alpha=.82$ ).

**Necessidade Percebida.** Foram utilizados 4 itens adaptados desenvolvidos por Boen et al., (2005). A escala mede a aceitação das razões para a fusão por parte dos funcionários. Os participantes indicaram o seu grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 7 (*concordo fortemente*) (e.g., “A mudança foi necessária para o crescimento da minha organização”) ( $\alpha=.75$ ).

**Perceção das consequências da mudança a nível individual.** Esta variável foi medida utilizando uma escala com o mesmo nome, utilizada por Wisse (2016). Esta variável foi incluída para medir a perceção que os indivíduos tiveram acerca das consequências da mudança organizacional a nível individual. Foi solicitado aos participantes para reportarem

em que medida concordam com as afirmações. A escala é composta por 4 itens (e.g., “por causa desta mudança, não vou ser mais a pessoa que era”) e varia de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.84$ ).

**Percepção das consequências da mudança a nível coletivo.** Esta variável foi medida utilizando uma escala com o mesmo nome, utilizada por Wisse (2016). Esta variável foi incluída para medir a percepção que os indivíduos tiveram acerca das consequências da mudança organizacional a nível coletivo. Foi solicitado aos participantes para reportarem em que medida concordam com as afirmações. A escala é composta por 4 itens (e.g., “por causa desta mudança, a minha equipa não vai ser mais aquilo que era”) e varia de 1 (*discordo fortemente*) a 5 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.93$ ).

**Significado do trabalho.** Esta variável foi medida utilizando uma escala com o mesmo nome, utilizada por Leunissen et al. (2016). Foi solicitado aos participantes para reportarem em que medida sentiam que cada uma das afirmações era verdadeira para si e para o seu trabalho. A escala é composta por 4 itens (e.g., “encontrei uma carreira com significado”) e varia de 1 (*nada*) a 5 (*muito*) ( $\alpha=.94$ ).

**Satisfação com o Trabalho.** Foram utilizados 3 itens desenvolvidos por Cammann, Fichman, Jenkins, e Klesh’s (1983). Os participantes indicaram o seu grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 7 (*concordo fortemente*) (e.g., “No geral, eu gosto de trabalhar aqui”) ( $\alpha=.80$ ).

**Turnover.** Esta variável de controlo foi medida utilizando a escala desenvolvida por Cho, Lee, e Kim (2014). A escala contém 3 itens (e.g., “Frequentemente penso em desistir do meu trabalho”). Os participantes indicaram o grau de concordância numa escala de tipo *Likert* de 1 (*discordo fortemente*) a 7 (*concordo fortemente*) ( $\alpha=.87$ ).

## Capítulo V – Resultados Estudo 2

De forma a testar as hipóteses apresentadas, foi realizada uma análise de variância para verificar se existem diferenças nas percepções de nostalgia entre quem passou por uma mudança organizacional e quem não passou por uma mudança organizacional nas percepções (hipótese apresentada no Estudo 2) e realizaram-se ainda correlações e regressões simples para verificar se a nostalgia tem um efeito protetor na identificação com a organização (hipótese inicial).

Ao contrário da hipótese proposta no Estudo 2, não existiram diferenças significativas nas percepções de nostalgia entre quem passou por uma mudança organizacional e quem não passou por qualquer mudança organizacional ( $F(1, 196) = 2.69, p=.10$ ). Também não existiram diferenças entre quem passou por mudanças e quem não passou por mudanças em nenhuma das outras variáveis que foram medidas (todos com  $p>.12$ ). Por este motivo, todas as análises subsequentes apresentadas contarão apenas com os indivíduos que já passaram por uma mudança organizacional.

O Quadro 1.1, apresenta as correlações entre as variáveis, bem como as respetivas médias e desvios-padrão de cada variável. Como é possível verificar, para os participantes que passaram por mudanças organizacionais, não existe correlação nem um efeito significativo entre a nostalgia e a identificação com a organização (satisfação com o grupo) ( $\beta=-.02, t(141)=-.26, p=.80$ ) e a nostalgia e a identificação com a organização (consequências práticas) ( $\beta=.04, t(141)=.43, p=.67$ ). Ou seja, os resultados mostram que não existe efeito protector da nostalgia na identificação com a organização, não sendo possível encontrar suporte para a hipótese inicial.

Face à ausência de resultados, procedemos a análises adicionais, meramente com o intuito de poder compreender melhor os dados e indicar direções para estudos futuros. Nesta fase, analisámos a relação da nostalgia com as medidas que se usaram adicionalmente, para

compreender melhor o papel da nostalgia numa situação de mudança organizacional. Estas análises mostraram que existe uma correlação positiva entre a nostalgia e a percepção das consequências individuais e a nostalgia e a percepção das consequências coletivas (ver Quadro 1.1). Ou seja, quanto maior forem as percepções de nostalgia, maior as percepções de consequências individuais e coletivas sentidas pelos funcionários, ou vice-versa.

Analisou-se também a relação destas duas variáveis com outras variáveis relacionadas com o trabalho e que foram medidas neste estudo. Apenas existiram correlações para as percepções das consequências coletivas, sendo que existe uma correlação negativa entre as consequências coletivas e o comprometimento com as mudanças, uma correlação positiva entre o comprometimento e a satisfação e uma correlação negativa entre a satisfação e as intenções de *turnover* (ver Quadro 1.1).

O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

Quadro 1.1

*Matriz de Correlações*

Variáveis	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 Nostalgia	2.93	1.532										
2 Identificação com a Organização (Satisfação com o grupo)	3.14	1.249	-.022									
3 Identificação com a Organização (Consequências Práticas)	4.50	1.478	.036	.750**								
4 Comprometimento	3.25	1.170	-.082	.408**	.446**							
5 Necessidade Percebida	3.16	1.604	.160	.439**	.465**	.584**						
6 Consequências Individuais	3.02	1.190	.227**	.028	.091	-.085	.107					
7 Consequências Colectivas	3.29	1.246	.194*	-.118	-.051	-.344**	-.047	.553**				
8 Satisfação	4.75	1.525	-.046	.719**	.702**	.429**	.302**	-.032	-.188*			
9 Significado do Trabalho	4.60	1.683	.037	.592**	.665**	.386**	.426**	.098	-.047	.656**		
10 Turnover	4.25	1.945	.042	-.607**	-.544**	-.418**	-.310**	.116	.288**	-.681**	-.582**	

\* $p < .05$  \*\*  $p < .01$

## Capítulo VI – Discussão

Este trabalho examinou o papel da nostalgia nas mudanças organizacionais. A descontinuidade entre o antes e o depois da mudança pode levar, em alguns casos, à perda de propósito, baixa produtividade e baixo comprometimento com as mudanças (Cartwright, 2005). A literatura mostra que a nostalgia funciona como *coping* da descontinuidade (Davis, 1979; Wildshut et al., 2014; Sedikides *et al.*, 2015; Sedikides et al., 2015). Assim sendo, hipotetizou-se que numa situação de mudança organizacional, a nostalgia teria um efeito protetor e contribuiria para uma maior identificação com a organização, e que as pessoas que passaram por mudanças organizacionais reportariam maiores níveis de nostalgia comparativamente a quem não passou por mudanças organizacionais (Estudo 2, H1).

O Estudo 1 testou esta hipótese numa empresa que passou por uma mudança estrutural (fusão) e manipulando experimentalmente a nostalgia. Contudo, devido ao tamanho muito reduzido da amostra, não foi possível analisar os dados sendo que, por este motivo, preparou-se um segundo estudo que pudesse trazer alguma resposta às questões de investigação.

Os resultados do Estudo 2 mostraram que não existiram diferenças significativas nas percepções de nostalgia entre os indivíduos que passaram por uma mudança organizacional e os indivíduos que não passaram por uma mudança organizacional, não sendo possível corroborar a hipótese proposta no Estudo 2. Em relação à hipótese geral, não se verificou um papel protetor da nostalgia em nenhuma das medidas de identificação com a organização.

Apesar dos resultados não suportarem as hipóteses, realizaram-se análises adicionais, de forma a interpretar melhor os dados para esta amostra em particular e indicar direções para estudos futuros. Estas análises mostraram a existência de uma relação positiva entre a nostalgia e a percepção das consequências individuais e uma relação positiva entre a nostalgia e a percepção das consequências coletivas. De facto, ao analisar os itens correspondentes à escala de consequências coletivas percebidas, verifica-se que podem ser vistos como itens

relacionados com uma descontinuidade na identidade coletiva (e.g., “por causa desta mudança a minha equipa não foi mais aquilo que era”). Isto pode explicar o porquê desta variável estar associada com a nostalgia.

Para além disso, verificou-se uma correlação negativa entre as consequências coletivas e o comprometimento, uma correlação positiva entre o comprometimento e a satisfação e uma correlação negativa entre a satisfação e as intenções de *turnover*. De facto, estudos mostram que o comprometimento com a mudança é um antecedente da satisfação, aumentando-a (Conner & Patterson, 1982; Herscovitch & Meyer, 2002). Por sua vez, a baixa satisfação leva a um aumento das intenções de *turnover* (Tnay, Othman, Siong, & Lim, 2013; Medina, 2012). Estes resultados podem sugerir a existência de uma mediação em cadeia, ou seja, a nostalgia pode influenciar o *turnover* através do aumento da percepção de consequências coletivas que por sua vez influenciam o comprometimento com a mudança, e este aumenta a satisfação. Esta ideia poderá ser explorada em estudos futuros.

Este estudo focou-se na nostalgia organizacional, contudo sabe-se que existe nostalgia coletiva, i.e., pensar em si mesmo a nível de uma identidade social partilhada ou como membro de um grupo (i.e., auto-categorização) sendo que as recordações baseiam-se em eventos relacionados com esta identidade/grupo (Wildschut, Bruder, Robertson, van Tilburg, & Sedikides, 2014). A nostalgia coletiva é originada através de experiências em grupo, associado com um passado partilhado com o grupo enquanto que a nostalgia individual é originada através da experiência passada direta e subjetivamente definida pelos indivíduos (Kao, 2012). No presente estudo a medida que se utilizou para medir a nostalgia organizacional remete para experiências individuais na organização e não para experiências coletivas. No entanto, no caso das mudanças organizacionais podemos falar tanto de nostalgia individual (do(a) colaborador(a) na organização) mas também de nostalgia coletiva.

O que se sabe hoje sobre a nostalgia coletiva, é que confere mais benefícios ao grupo de pertença (endogrupo) que a nostalgia individual (e.g., intenções comportamentais para apoiar o endogrupo e avaliações positivas do mesmo) (Wildschut et al., 2014). Smeekes (2015), num estudo com uma amostra de holandeses nativos, verificou que a nostalgia nacional (i.e., nostalgia de como o país era antes da presença de imigrantes) está relacionada com consequências positivas orientadas para o endogrupo, contudo com consequências negativas orientadas para o exogrupo (imigrantes), pois promove ao mesmo tempo um sentido de exclusão e identidade nacional que se baseia na ascendência e descendência comuns.

Apesar de atualmente não existir nenhuma escala que meça a nostalgia coletiva, é possível manipulá-la (ver Wildschut et al., 2014). Se neste estudo fosse possível manipular a nostalgia coletiva, será que iriam existir efeitos diretos da nostalgia nas variáveis em que se encontrou correlação com as percepções de consequências coletivas? Estudos futuros poderiam manipular este tipo de nostalgia.

Os motivos para os resultados não corroborarem as hipóteses são vários. Em primeiro lugar, existe uma diferença elevada entre o número de indivíduos que reportou ter passado por uma mudança organizacional e o número de indivíduos que reportou não ter passado por uma mudança organizacional. O baixo número deste último, pode ter levado a que não fosse possível encontrar diferenças significativas entre ambos. Em segundo lugar, existiu bastante ruído neste estudo. As pessoas referiram-se a mudanças de qualquer tipo e poderiam estar a trabalhar em qualquer empresa de setores bastantes diversos. Em terceiro lugar, o método de recolha de dados utilizado neste estudo, o questionário *online*, não garante determinados requisitos (e.g., impedem o esclarecimento de dúvidas quando o participante não entende determinada pergunta, resposta única por participante). Em quarto, tratou-se de um estudo correlacional, o que limita a inferência de causalidade entre as variáveis. Assim, estudos futuros podem explorar as mesmas hipóteses utilizando procedimentos experimentais que

induzam tanto a nostalgia individual como a nostalgia coletiva e explorar os seus efeitos nas variáveis e perceber se existem diferenças entre elas.

O ideal, em estudos futuros, seria estudar mudanças estruturais, como as fusões e aquisições, tal como se tentou fazer no primeiro estudo. Estudar apenas um tipo de mudança organizacional iria eliminar o ruído e perceber mais concretamente o papel da nostalgia em determinada mudança. As fusões organizacionais são interessantes ao nível da nostalgia coletiva pela existência de um endogrupo e exogrupo e a nível da nostalgia individual, pelo que já foi mencionado neste estudo.

Também será interessante a realização de um estudo qualitativo, através de entrevistas a funcionários, para perceber se as variáveis que estavam correlacionadas nesta amostra emergem naturalmente no discurso dos entrevistados. Desta forma, poderá ser possível ter condições para a criação de teorias que formulem melhor as hipóteses, permitindo que estas possam ser testadas com mais rigor científico.

## Capítulo VI – Bibliografia

- Akhtar, D., & Rong, M. (2015). The impact of organizational change on job satisfaction, and intention to quit: a mediating role of psychological contract violation. *European Scientific Journal*, 11(29), 1-10.
- Amiot, C. E., Terry, D. J., Jimmieson, N. L., & Callan, V. J. (2006). A Longitudinal Investigation of Coping Processes During a Merger: Implications for Job Satisfaction and Organizational Identification. *Journal of Management*, 32(4), 552-574.  
doi:10.1177/0149206306287542
- Boen, F., Vanbeselaere, N., Hollants, K., & Feys, J. (2005). Predictors of pupils' and teachers' identification with a merged school, *Journal of Applied Social Psychology*, 35, 2577-2605.
- Boen, F., Vanbeselaere, N., Pandelaere, M., Schutters, K., & Rowe, P. (2008). When Your Team is Not Really Your Team Anymore: Identification with a Merged Basketball Club. *Journal of Applied Sport Psychology*, 20(2), 165-183.  
doi:10.1080/10413200701805711
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., & Klesh, J. (1983). Michigan Organizational Assessment Questionnaire. In S. E. Seashore, E. E. Lawler, P. H. Mirvis, & C. Cammann (Eds.), *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices* (pp. 71–138). New York: Wiley-Interscience.
- Cartwright, S. (2005). Mergers and acquisitions: An update and appraisal. In G. Hodgkinson & J. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, (Vol. 20, pp. 1-38). Chichester: John Wiley.
- Cho, B., Lee, D., & Kim, K. (2014). How Does Relative Deprivation Influence Employee Intention to Leave a Merged Company? The Role of Organizational Identification. *Human Resource Management*, 53(3), 421-443. doi:10.1002/hrm.21580

- Conner, D., & Patterson, R. (1982). Building Commitment to Organizational Change. *Training and Development Journal*, 36, 18-30.
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49, 173–208
- Davis, F. (1979). *Yearning for yesterday: A Sociology of Nostalgia*. New York, NY: Free Press
- Edwards, M. R., & Edwards, T. (2011). Company and country effects in international mergers and acquisitions: Employee perceptions of a merger in three European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 33(3), 505-529.  
doi:10.1177/0143831x11421685
- Ferreira, A., & Martinez, L. (2008). Mudança Organizacional . In *Manual de Diagnóstico e Mudança Organizacional* (1st ed., pp. 223-246). Lisboa: Editora RH.
- Fiol, C. M. (2002). Capitalizing on Paradox: The Role of Language in Transforming Organizational Identities. *Organization Science*, 13(6), 653-666.  
doi:10.1287/orsc.13.6.653.502
- Gabriel, Y. (1993). Organizational nostalgia: Reflections on the golden age. In S. Fineman (Ed.), *Emotion in Organizations* (pp. 118-141). London: Sage.
- Giessner, S. R., Horton, K. E., & Humborstad, S. I. (2016). Identity Management during Organizational Mergers: Empirical Insights and Practical Advice. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 47-81. doi:10.1111/sipr.12018
- Giessner, S. R., Ullrich, J., & van Dick, R. (2011). Social Identity and Corporate Mergers. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 333-345. doi:10.1111/j.1751-9004.2011.00357.x

- Gleibs, I. H., Mummendey, A., & Noack, P. (2008). Predictors of changes in post- merger identification during a merger process: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*, 1095-1112.
- Hamlin, B. (2016). HRD and Organizational Change: Evidence-Based Practice . *International Journal of HRD Practice, Policy and Research*, *1*(1), 7-20.  
doi:10.22324/ijhrdppr.1.102
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organisations: The social identity approach* (2nd ed.). London: Sage.
- Haunschild, P. R., Moreland, R. L., & Murell, A. J. (1994). Sources of resistance to mergers between groups. *Journal of Applied Social Psychology*, *24*, 1150–78.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 474-487.  
doi:10.1037//0021-9010.87.3.474
- Jacobs, G., Witteloostuijn, A. V., & Christe-Zeyse, J. (2013). A theoretical framework of organizational change. *Journal of Organizational Change Management*, *26*(5), 772-792. doi:10.1108/jocm-09-2012-0137
- Kao, F. (2012). An Exploratory Study of Collective Nostalgia. *NA - Advances in Consumer Research* , *40*, 514-518. Retrieved from  
<http://www.acrwebsite.org/volumes/1012747/volumes/v40/NA-40>
- Leach, C. W., Zomeran, M. V., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., . . . Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, *95*(1), 144-165. doi:10.1037/0022-3514.95.1.144
- Leeuwen, E. V., Knippenberg, D. V., & Ellemers, N. (2003). Continuing and Changing Group Identities: The Effects of Merging on Social Identification and Ingroup Bias.

*Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 679-690.

doi:10.1177/0146167203029006001

Leunissen, J. M., Sedikides, C., Wildschut, T., & Cohen, T. R. (2016). Organizational Nostalgia Lowers Turnover Intentions by Increasing Work Meaning: The Moderating Role of Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*.

doi:10.1037/ocp0000059

Maguire, S., & Phillips, N. (2008). 'Citibankers' at Citigroup: A Study of the Loss of Institutional Trust after a Merger. *Journal of Management Studies*, 45(2), 372-401.

doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00760.x

Medina, E. (2012). *Job satisfaction and employee turnover intention: what does organizational culture have to do with it?* (Tese de mestrado). Columbia University, New York City, Manhattan.

Milligan, M. J. (2003). Displacement and Identity Discontinuity: The Role of Nostalgia in Establishing New Identity Categories. *Symbolic Interaction*, 26(3), 381-403.

doi:10.1525/si.2003.26.3.381

Morrell, K. M., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. J. (2004). Organisational change and employee turnover. *Personnel Review*, 33(2), 161-173.

doi:10.1108/00483480410518022

Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding To Organizational Identity Threats: Exploring The Role Of Organizational Culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458. doi:10.5465/amj.2006.21794663

Reissner, S. C. (2010). Change, meaning and identity at the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 23(3), 287-299.

doi:10.1108/09534811011049617

- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.141
- Sadeh, N., & Karniol, R. (2012). The sense of self-continuity as a resource in adaptive coping with job loss. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 93-99. doi:10.1016/j.jvb.2011.04.009
- Sedikides, C., Wildschut, T., Cheung, W., Routledge, C., Hepper, E. G., Arndt, J., . . . Vingerhoets, A. J. (2016). Nostalgia fosters self-continuity: Uncovering the mechanism (social connectedness) and consequence (eudaimonic well-being). *Emotion*, 16(4), 524-539. doi:10.1037/emo0000136
- Sedikides, C., Wildschut, T., Rouledge, C., & Arndt, J. (2015). Nostalgia counteracts self-discontinuity and restores self-continuity. *European Journal of Social Psychology*, 45, 52-61. doi:10.1002/ejsp.2073
- Sedikides, C., Wildschut, T., Routledge, C., Arndt, J., Hepper, E., & Zhou, X (2015). To nostalgize: mixing memory with affect and desire. *Advances in Experimental Social Psychology*, 51, 189-273. doi: 10.1016/bs.aesp.2014.10.001
- Sedikides, C., Wildschut, T., Arndt, J., & Routledge, C. (2008). *Nostalgia and discontinuity*. Manuscrito não publicado, University of Southampton.
- Smeeke, A. (2015). National nostalgia: A group-based emotion that benefits the in-group but hampers intergroup relations. *International Journal of Intercultural Relations*, 49, 54-67. doi:10.1016/j.ijintrel.2015.07.001
- Stephan, E., Sedikides, C., & Wildschut, T. (2012). Mental travel into the past: Differentiating recollections of nostalgic, ordinary, and positive events. *European Journal of Social Psychology*, 42(3), 290-298. doi:10.1002/ejsp.1865

Tajfel, H., & Turner, J.C. (1986) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior.

*Psychology of Intergroup Relations*, 5, 7-24.

Tavares, S., Caetano, A., & Silva, S. (2007). Não há bela sem senão: A identificação organizacional, os comportamentos de dedicação ao trabalho e o conflito trabalho-família, *Psicologia*, 21, 133-149

Terry, D. J., & O'Brien, A. T. (2001). Status, Legitimacy, and Ingroup Bias in the Context of an Organizational Merger. *Group Processes & Intergroup Relations*, 4(3), 271-289. doi:10.1177/1368430201004003007

Tnay, E., Othman, A., Siong, H., & Lim, S. (2013). The Influences of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.223

van Knippenberg, D. (2000). Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective. *Applied Psychology*, 49(3), 357-371. doi:10.1111/1464-0597.00020

van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., Monden, L., & Lima, F. (2002). Organizational identification after a merger: A social identity perspective. *British Journal of Social Psychology*, 41(2), 233-252. doi:10.1348/014466602760060228

van Tilburg, W. A., Sedikides, C., & Wildschut, T. (2015). The mnemonic muse: Nostalgia fosters creativity through openness to experience. *Journal of Experimental Social Psychology*, 59, 1-7. doi:10.1016/j.jesp.2015.02.002

Wildschut, T., Sedikides, C., Arndt, J., & Routledge, C. (2006). Nostalgia: Content, triggers, functions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 975-993. doi:10.1037/0022-3514.91.5.975

Wildschut, T., Bruder, M., Robertson, S., Tilburg, W. A., & Sedikides, C. (2014). Collective nostalgia: A group-level emotion that confers unique benefits on the group. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(5), 844-863. doi:10.1037/a0037760

& Sleebos, E. (2015). When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences. *Journal of Business and Psychology*, 31(2), 249-264.

doi:10.1007/s10869-015-9411-z

Wisse, B., & Sleebos, E. (2016). When Change Causes Stress: Effects of Self-construal and Change Consequences. *Journal of Business and Psychology*, 21, 249-264. doi:

10.1007/s10869-015-9411-z

## Apêndice A

### Questionário Estudo 1 (Fase 1)

## Questionário de Memórias e Emoções – Fase 1

Nesta pesquisa ser-lhe-á pedido para responder a um questionário sobre os seus sentimentos. Na maioria das perguntas vamos pedir-lhe que seleccione uma caixa de resposta, entre várias opções, para assinalar a sua resposta pessoal.

Depois, daqui a cerca de 2-3 semanas, será convidado(a) a participar na Fase 2.

Por favor lembre-se:

- Não existem respostas certas ou erradas. Queremos saber o que VOCÊ pensa e sente.
- As pessoas são diferentes e por isso irão responder aos questionários de formas diferentes – por favor dê a SUA resposta pessoal.
- Esta pesquisa é anónima (não é possível identificar quem respondeu o quê) e ninguém fora da equipa de investigação verá as suas respostas.

Deseja participar nesta investigação?

\_\_\_\_\_ **SIM** (nesse caso, prossiga para o questionário)

\_\_\_\_\_ **NÃO**

### Código de Identificação:

De forma a ligar este questionário coma segunda fase, mantendo a sua identidade anónima, necessitamos que crie um código.

**Código:** Primeira letra do apelido de solteira da sua mãe + primeira letra do apelido de solteiro do seu pai + número mês nascimento mãe + número mês nascimento pai

**Exemplo:** Silva + Antunes + 05 + 09. Código = SA0509

**Código:** \_\_\_\_\_

### Contexto

**Em 2007 aconteceu uma fusão entre duas empresas que atualmente fazem parte do Grupo Sugal. Ao longo do questionário vamos fazer referências a estas três empresas. Para facilitar a interpretação do questionário, pode-se ler em baixo o que pretendemos dizer com cada um dos termos.**

**Idal:** Fábrica de Benavente

**Sugal:** Fábrica de Azambuja antes de acontecer a fusão (antes de 2007)

**Grupo Sugal:** Depois de acontecer a fusão (depois de 2007)

### Como se sente agora?

De seguida estão algumas palavras que descrevem sentimentos ou emoções. Por favor assinale um número entre 1 e 6 para indicar quanto está a sentir cada um deles agora. Lembre-se, não há respostas certas ou erradas. Use a seguinte escala:

Nada	Um pouco	Mais ou menos	Moderadamente	Muito	Extremamente
1	2	3	4	5	6

Agora sinto-me...	Nada				Extremamente	
1. feliz	1	2	3	4	5	6
2. animado(a)	1	2	3	4	5	6
3. entusiástico(a)	1	2	3	4	5	6
4. calmo(a)	1	2	3	4	5	6
5. relaxado(a)	1	2	3	4	5	6
6. triste	1	2	3	4	5	6
7. ansioso(a)	1	2	3	4	5	6
8. temeroso(a)	1	2	3	4	5	6
9. aborrecido(a)	1	2	3	4	5	6
10. cansado(a)	1	2	3	4	5	6
11. arrependido(a)	1	2	3	4	5	6
12. saudoso(a)	1	2	3	4	5	6

**Por favor, responda às seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Discordo Totalmente) até 5 (Concordo Totalmente)**

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
1. Identificava-me com a Idal	1	2	3	4	5
2. Considerava que pertencia à Idal	1	2	3	4	5
3. Sentia fortes laços com a Idal	1	2	3	4	5

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
1. Identifico-me com o Grupo Sugal	1	2	3	4	5
2. Considero que pertenço ao Grupo Sugal	1	2	3	4	5
3. Sinto fortes laços com o Grupo Sugal	1	2	3	4	5

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
1. Esta mudança foi uma boa estratégia para a Idal	1	2	3	4	5
2. Acho que a gestão da Idal cometeu um erro ao introduzir esta mudança	1	2	3	4	5
3. Esta mudança tem um propósito importante	1	2	3	4	5
4. As coisas estariam melhores sem esta mudança	1	2	3	4	5

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
1. Até agora, a fusão entre a Sugal e a Idal teve muito poucas consequências para mim e para o meu trabalho	1	2	3	4	5
2. Desde a fusão entre a Sugal e a Idal nada mudou no meu trabalho	1	2	3	4	5

O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONIAIS

	Discordo Totalmente			Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5
3. Desde a fusão entre a Sugal e a Idal o meu trabalho teve alterações consideráveis					

**Por favor, responda às seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Discordo Totalmente) até 7 (Concordo Totalmente)**

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5	6	7
1. No geral, estou satisfeito com o meu trabalho							
2. No geral, eu não gosto do meu trabalho							
3. No geral, eu gosto de trabalhar aqui							

	Discordo Totalmente					Concordo Totalmente	
	1	2	3	4	5	6	7
1. A fusão foi necessária para assegurar a sobrevivência da Idal							
2. A fusão foi necessária para o crescimento da Idal							
3. Sem a fusão, a Idal teria atraído menos clientes no futuro							
4. Mesmo sem a fusão, a Idal teria sido perfeitamente capaz de continuar							

**Por favor, responda às seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Nada justa) até 7 (Extremamente justa)**

	Nada justa						Extremamente justa	
1. Quão justa foi administrada a questão da transferência?	1	2	3	4	5	6	7	
2. Quão justa foi a implementação da fusão?	1	2	3	4	5	6	7	

**Por favor, responda à seguinte afirmação, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Nada desfavorecida) até 7 (Extremamente desfavorecida)**

	Nada Desfavorecida						Extremamente Desfavorecida	
3. Em que medida sente que a Idal foi desfavorecida na fusão?	1	2	3	4	5	6	7	

**Por favor, responda às seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Muito mais baixo) até 5 (Muito mais elevado)**

Antes da fusão...

Comparando com a Sugal...	Muito mais baixo			Muito mais elevado	
1. O estatuto em geral da Idal era	1	2	3	4	5

O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONIAIS  
**Gostaríamos de saber mais sobre o que entende por estatuto:**

	Muito mais baixo			Muito mais elevado	
1. Comparando com a Sugal, o <u>prestígio</u> da Idal era...	1	2	3	4	5
2. Comparando com a Sugal, o <u>poder</u> da Idal era...	1	2	3	4	5
3. Comparando com a Sugal, a <u>dimensão</u> da Idal era...	1	2	3	4	5

**...e depois da fusão?**

	Muito mais baixo			Muito mais elevado	
1. Comparando com a Idal, o estatuto em geral do Grupo Sugal é	1	2	3	4	5
2. Comparando com a Sugal, o estatuto em geral do Grupo Sugal é	1	2	3	4	5

**Por favor, responda à seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Nunca/Nenhum) até 7 (Muito frequentemente/Muitos)**

	Nunca					Muito frequentemente	
1. Com que frequência tem contacto com membros da Sugal?	1	2	3	4	5	6	7

	Nenhum					Muitos	
2. Tem amigos ou conhecidos na Sugal?	1	2	3	4	5	6	7

**Por favor, responda às seguintes afirmações, marcando a opção que melhor corresponde à sua opinião, de 1 (Discordo Totalmente) até 7 (Concordo Totalmente)**

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1. Frequentemente penso em desistir do meu trabalho no Grupo Sugal	1	2	3	4	5	6	7
2. Se fosse possível, gostava de arranjar um novo trabalho	1	2	3	4	5	6	7
3. É provável que eu procure um trabalho fora do Grupo Sugal durante o próximo ano	1	2	3	4	5	6	7

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente
1. Não restou nada da Idal depois de acontecer a fusão	1	2	3	4	5	6	7
2. A Idal era completamente diferente do Grupo Sugal	1	2	3	4	5	6	7
3. A meu ver a Idal ainda está bastante presente no Grupo Sugal	1	2	3	4	5	6	7

**Dados Demográficos**

**Sexo:** Feminino |\_\_| Masculino |\_\_|

**Idade:** |\_\_\_\_|

**Anos em que trabalha na empresa até agora (incluindo anos em que só realizou as campanhas):** |\_\_\_\_|

Há mais alguma coisa que gostasse de expressar e que não tenhamos perguntado no questionário?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

Obrigada pela sua participação! Graças a ela, poderemos estudar factores que levam a fusões e aquisições bem sucedidas! Para algum esclarecimento adicional, pode contactar : [shmaa@iscte.pt](mailto:shmaa@iscte.pt)

## Apêndice B

Condição Experimental (Fase 2)

### Um Evento Nostálgico do Seu Passado

**Nostalgia é definida como “saudades do seu passado” ou como sentir-se sentimental devido a uma memória positiva apreciada e carinhosa do seu passado pessoal**

**(e.g., infância, relações próximas, acontecimentos importantes)**

Por favor, pense num evento nostálgico na sua vida que envolva a Idal antes de ter passado pela fusão com a Sugal. Especificamente, tente pensar num evento passado positivo que o faça sentir o mais nostálgico possível. Recorde essa experiência nostálgica. Mergulhe nessa experiência nostálgica por alguns minutos e pense em como o faz sentir.

Por favor escreva 4 palavras – chave relevantes para esse evento nostálgico (i.e., palavras que descrevam a experiência).

Palavras-chave que descrevem o meu evento nostálgico:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_



## Apêndice C

### Condição de Controlo (Fase 2)

#### **Um Evento Vulgar do Seu Passado**

Por favor pense num evento vulgar na sua vida. Especificamente, tente pensar num evento passado que é vulgar, normal, e do dia-a-dia. Recorde essa experiência vulgar. Mergulhe nessa experiência vulgar por alguns minutos e pense em como o faz sentir.

Por favor escreva 4 palavras – chave relevantes para esse evento vulgar (i.e., palavras que descrevam a experiência).

Palavras-chave que descrevem o meu evento vulgar:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

4. \_\_\_\_\_



## Apêndice D

### Questionário Estudo 2

#### Default Question Block

---

Este questionário está a ser realizado no âmbito de uma dissertação de Mestrado em Psicologia Social e das Organizações pelo ISCTE-IUL.

Trata-se de um estudo acerca das memórias e emoções de indivíduos empregados, pelo que é requisito obrigatório já ter exercido uma atividade profissional.

É importante saber que:

- Não existem respostas certas ou erradas. Queremos saber o que VOCÊ pensa e sente.
- As pessoas são diferentes e por isso irão responder aos questionários de formas diferentes por favor dê a SUA resposta pessoal.
- Esta pesquisa é anónima (não é possível identificar quem respondeu o quê) e ninguém fora da equipa de investigação verá as suas respostas.
- Não serão analisados dados de pessoas a título individual e esses dados conjuntos serão usados apenas para fins académicos ou eventual publicação em revistas da especialidade.
- A resposta a este questionário é totalmente voluntária, pelo que pode desistir a qualquer momento. No entanto, poderão existir questões de resposta obrigatória para garantir a fiabilidade do estudo.
- Peço-lhe que responda ao questionário de uma só vez, evitando interrupções. O mesmo não lhe tomará mais do que 10 minutos.

Ao completar as perguntas do questionário, habilita-se a ganhar um cupão do **Grupo Sonae** no valor de **50 euros**.

Agradeço, desde já, a sua colaboração!

Para quaisquer esclarecimentos adicionais, pode contactar:

Sara Moreira | [sara\\_helena\\_moreira@iscte.pt](mailto:sara_helena_moreira@iscte.pt)

---

Para participar neste estudo tem que ser maior de idade e ter ou já ter tido uma experiência profissional.

Deseja participar neste estudo?

- 
- Sim
- Não

Obrigado por participar!

Antes de prosseguirmos, queremos colocar duas questões demográficas para caracterizar a nossa amostra

---

Qual é o seu sexo?

- Masculino
- Feminino
- Prefiro não responder

Qual é a sua idade (em anos)?

---

Está a trabalhar atualmente?

- Sim   Não, ainda estou a estudar   Não, estou na reforma   Não, estou no desemprego
- 

Este questionário destina-se a pessoas que estejam neste momento a exercer uma atividade profissional remunerada. A sua resposta à questão anterior sugere que esse não é o seu caso e, como tal, não poderemos contar com a sua participação.

Será automaticamente reencaminhado(a) para o final do estudo.

No entanto, o seu feedback é muito importante e se nos quiser deixar algum comentário, pode fazê-lo para este e-mail:

[sara\\_helena\\_moreira@iscte-iul.pt](mailto:sara_helena_moreira@iscte-iul.pt)

De seguida, vamos colocar-lhe algumas questões. Lembramos que:

- Não existem respostas certas ou erradas. Queremos saber o que VOCÊ pensa e sente.
- As pessoas são diferentes e por isso irão responder aos questionários de formas diferentes por favor dê a SUA resposta pessoal.
- Esta pesquisa é anónima (não é possível identificar quem respondeu o quê) e ninguém fora da equipa de investigação verá as suas respostas.

**Ao longo da sua carreira profissional nos últimos 5 anos, já passou por alguma mudança significativa na sua empresa/organização?**

**Exemplos de mudanças:** Mudança de liderança (p.ex. chefe, gerente diretor(a), etc); de local de trabalho; Privatizações; Introdução ou mudança de tecnologias; Fusão ou aquisição; Saída de Colegas; Mudança de departamentos; Redução de pessoal; etc...

- Sim
- Não

Por favor, selecione todas as opções que se aplicam ao seu caso.

- Mudança de liderança (p.ex. chefe, gerente, diretor(a), etc)**
- Mudança de local de trabalho**
- Privatização**
- Introdução ou mudança de tecnologias**
- Fusão ou aquisição**
- Saída de colegas**
- Mudança de departamento**
- Redução de pessoal**
- Outra. Qual?**

Em relação a essas mudanças? Há quanto tempo ocorreram? Qual a significância que tiveram para si?

	Há quanto tempo isso aconteceu (em anos)?	Classifique o impacto dessa					Essa mudança aconteceu na empresa/organização onde trabalha atualmente	
		Nenhum		Muito			?	
		Sim, foi na	Não, foi					
Mudança de liderança (p.ex. chefe, gerente, diretor(a), etc)	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mudança de local de trabalho	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privatização	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Introdução ou mudança de tecnologias	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fusão ou aquisição	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saída de colegas Mudança de departamento	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Redução de pessoal	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Outra. Qual?	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
\$(q://QID71/ChoiceTextEntryValue/8}	<input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, faça uma ordenação/ranking do impacto que essas mudanças tiveram em si. (1= a mudança que teve mais impacto)

Tente, na medida do possível, dar prioridade a mudanças ocorridas na empresa/organização onde trabalha atualmente.

- Mudança de liderança (p.ex. chefe, gerente, diretor(a), etc)
- Mudança de local de trabalho
- Privatização
- Introdução ou mudança de tecnologias
- Fusão ou aquisição
- Saída de colegas
- Mudança de departamento
- Redução de pessoal
- Outra. Qual?\$(q://QID71/ChoiceTextEntryValue/8}

Este questionário destina-se a pessoas que tenham tido uma mudança na mesma empresa/organização onde trabalham atualmente. A sua resposta às questões anteriores sugere que a mudança mais impactante para si não ocorreu na empresa onde trabalha atualmente.

Como tal, infelizmente, não poderemos contar com a sua participação. Será automaticamente reencaminhado(a) para o final do estudo.

No entanto, o seu feedback é muito importante e se nos quiser deixar algum comentário, pode fazê-lo para este e-mail: sara\_helena\_moreira@iscte-iul.pt.

### Block 3

A nostalgia é definida como “saudades do passado” ou como sentir-se sentimental em relação ao passado.

Quão nostálgico(a) se sentiu acerca do seu trabalho e organização em que trabalha?

	1 Discordo Fortemente	2	3	4	5	6 Concordo Fortemente
Senti-me bastante nostálgico(a) em relação ao meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Senti-me nostálgico(a) acerca do meu trabalho e da minha organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho tido sentimentos nostálgicos acerca do meu trabalho e organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De seguida estão algumas palavras que descrevem sentimentos ou emoções. Por favor assinale um número entre 1 (Nada) e 6 (Extremamente) para indicar quanto está a sentir cada um deles agora. Lembre-se, não há respostas certas ou erradas.

	Nada 1	Mais ou Um pouco 2	menos 3	Moderadamente 4	Muito 5	Extremamente 6
Feliz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Animado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entusiasmado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Calmo(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relaxado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Triste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansioso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temeroso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aborrecido(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cansado(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arrependido(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saudoso(a)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Por favor, avalie cada uma das afirmações seguintes de acordo com a escala. Selecione o número que melhor descreve a sua opinião sobre o que considera ser geralmente verdadeiro para si. Não há respostas certas nem erradas, nem perguntas com rasteira. Por favor, responda a cada pergunta o mais honestamente possível.

	Discordo Fortemente 1	2	3	4	Concordo Fortemente 5
Identifico-me com a minha empresa/organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto que pertenço à minha empresa/organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto fortes laços com a minha empresa/organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



	Discordo						Concordo
	Fortemente	2	3	4	5	6	Fortemente
A mudança foi necessária para o crescimento da empresa/organização	<input type="radio"/>						
Sem a mudança, a empresa/organização teria atraído menos clientes no futuro	<input type="radio"/>						
Mesmo sem a mudança, a empresa/organização teria sido perfeitamente capaz de continuar	<input type="radio"/>						

Agora volte a pensar na organização onde ocorreu a mudança. Selecione a opção que mais corresponde à sua opinião.

	Discordo				Concordo
	Fortemente 1	2	3	4	Fortemente 5
Por causa desta mudança, não fui mais a pessoa que era	<input type="radio"/>				
Por causa desta mudança os meus objectivos pessoais no trabalho mudaram	<input type="radio"/>				
A mudança teve consequências no meu funcionamento pessoal	<input type="radio"/>				
Por causa desta mudança as metas e objectivos do meu trabalho mudaram	<input type="radio"/>				

Continue a pensar na organização onde sofreu a mudança. Selecione a opção que mais corresponde à sua opinião.

	Discordo				Concordo
	Fortemente 1	2	3	4	Fortemente 5
Por causa desta mudança a minha equipa não foi mais aquilo que era	<input type="radio"/>				
Por causa desta mudança a atmosfera na minha equipa mudou	<input type="radio"/>				
Por causa desta mudança as normas e valores dentro da minha equipa mudaram	<input type="radio"/>				
A mudança teve consequências para o funcionamento da minha equipa	<input type="radio"/>				
Por causa desta mudança, as metas e objectivos da minha equipa mudaram	<input type="radio"/>				



## O PAPEL DA NOSTALGIA NAS MUDANÇAS ORGANIZACIONAIS

O questionário está quase a terminar!

Gostaríamos de colocar só mais algumas questões para fazermos uma melhor caracterização dos participantes.

---

Quais as suas habilitações literárias?

---

- Ensino Primário
- Ensino Preparatório ou equivalente
- Ensino Secundário ou equivalente
- Ensino Superior - Licenciatura
- Ensino Superior - Mestrado ou Doutoramento
- Outro

Informações de localidade:

---

Qual a sua nacionalidade?

Qual o seu local de residência?  
(Distrito e concelho)

Em que setor trabalha/trabalhou? (p.ex. Financeiro, na Banca)

---

Qual é/foi a sua função (p.ex. secretário(a), director(a), etc)

---

Há quanto tempo trabalha em geral?

---

Menos de 3 meses	▲
3 a 6 meses	
7 meses a 1 ano	
1 a 3 anos	
3 a 5 anos	
6 a 10 anos	
Mais de 10 anos	▼

Há quanto tempo trabalha/trabalhou na empresa/organização?

---

Menos de 3 meses 3 ▲  
a 6 meses  
7 meses a 1 ano  
1 a 3 anos  
3 a 5 anos  
6 a 10 anos Mais  
de 10 anos ▼

Há quanto tempo existe essa empresa/organização?

---

Menos de 3 meses 3 ▲  
a 6 meses  
7 meses a 1 ano  
1 a 3 anos  
3 a 5 anos  
6 a 10 anos Mais  
de 10 anos ▼

Quantos trabalhadores tem essa empresa/organização?

---

Menos de 10 ▲  
10 a 25  
26 a 50  
51 a 100  
101 a 200  
201 a 500 ▼

### Esclarecimento do estudo

Este questionário tem como objetivo perceber de que forma as mudanças organizacionais (em comparação com não mudanças) podem levar a sentimentos nostálgicos e, por sua vez, de que forma estes influenciam a identificação com a empresa/organização e outros indicadores de bem-estar nas organizações.

Caso pretenda habilitar-se a ganhar um dos cupões de 50 euros da Sonae que temos para oferecer, avance para a próxima página.

Para qualquer esclarecimento adicional, deverá enviar um e-mail para

[sara\\_helena\\_moreira@iscte.pt](mailto:sara_helena_moreira@iscte.pt) Agradeço, desde já, a sua colaboração!

Deseja fazer algum comentário sobre este estudo? O seu feedback é muito importante para nós!

---