

8

Referências Bibliográficas

ADAMS, S. M.; ZANZI, A. The consulting career in transition: from partnership to corporate. **Career Development International**, v.10, n.4, p.325-338, 2005.

ARDTS, J.; JANSEN, P.; VELDE, M. V. D. The breaking in of new employees: effectiveness of socialization tactics and personnel instruments. **Journal of Management Development**, v.20, no.2, p.159-167, 2001.

BENNETT, H.; DURKIN, M. The effects of organisational change on employee psychological attachment. **Journal of Managerial Psychology**, v.15, n.2, p.126-147, 2000.

CHAN, S. H. Organizational identification and commitment of members of a human development organization. **Journal of Management Development**, v.25, n.3, p.249-268, 2006.

CHREIM, S. Influencing organizational identification during major change: A communication-based perspective. **Human Relations**, v.55, n.9, p.1117-1137, 2002.

CORLEY, K. G. Defined by our strategy or our culture? Hierarchical differences in perceptions of organizational identity and change. **Human Relations**, v.57, n.9, p.1147-1177, 2004.

CÔRTEZ, L. L.; SILVA, J. R. G. Construção do contrato psicológico de indivíduos que ingressam em organizações do setor público no atual contexto brasileiro. **Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**: Salvador, BA: ANPAD – Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2006.

CREMER, D. D. Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification. **Journal of Managerial Psychology**, v.20, n.1, p.4-13, 2005.

CURRY, B. K. Organizational flux and its destabilizing influence on employee identity. University of Delaware, USA. **Management Decision**, v.41, n.6, p.558-569, 2003.

FISCHER, R. M. B. **Foucault e a análise do discurso em educação**. Cad. Pesquisa, n.114, p.197-223, 2001.

GARRETY, K.; BADHAM, R.; MORRIGAN, V.; RIFKIN, W.; ZANKO, M. The use of personality typing in organizational change: Discourse, emotions and the reflexive subject. **Human Relations**, v.56, n.2, p.211-235, 2003.

HATCH, M. J.; SCHULTZ, M. The dynamics of organizational identity. **Human Relations**, v.55, n.8, p.989-1018, 2002.

_____. Relations between organizational culture, identity and image. **European Journal of Marketing**, v.31, n.5/6, p.356-365, 1997.

HOGG, M.; TERRY, D. Social Identity and Self Categorization Processes in Organizational Studies. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.121-140, 2000.

HURLEY, M. IT outsourcing – managing the key asset. **Information Management & Computer Security**, v.9, n.5, p.243-249, 2001.

KAKABADSE, N.; KAKABADSE, A. Critical Review – Outsourcing: a paradigm shift. **Journal of Management Development**, v.19, n.8, p.670-728, 2000.

KAKABADSE, N. K.; LOUCHART, E. Consultant's role: a qualitative inquiry from the consultant's perspective. **Journal of Management Development**, v.25, n.5, p.416-500, 2006.

KORVER, F.; RULER, B. V. The relationship between corporate identity structures and communication structures. **Journal of Communication Management**, v.7, n.3, p.197-208, 2003.

LEE, H. The role of competence-based trust and organizational identification in continuous improvement. **Journal of Managerial Psychology**, v.19, n.6, p.623-639, 2004.

LEITCH, S.; MOTION, J. Multiplicity in corporate identity strategy. **Corporate Communications: An International Journal**, v.4, n.4, p.193-199, 1999.

MARGOLIS, S. L.; HANSEN, C. D. A Model for Organizational Identity: Exploring the Path to Sustainability During Change. **Human Resource Development Review**, v.1, n.3, p.277-303, 2002.

MARKWICK, N.; FILL, C. Towards a framework for managing corporate identity. **European Journal of Marketing**, v.31, n.5/6, p.396-409, 1997.

MARTINS, G. Metodologias convencionais e não convencionais e a pesquisa em Administração. **Cadernos de Pesquisa e Administração**. São Paulo: FEA/USP, 1994.

MELEWAR, T. C.; KARAOSMANOGLU, E. Seven dimensions of corporate identity. A categorisation from the practitioners' perspectives. **European Journal of Marketing**, v.40, n.7/8, p.846-869, 2006.

MILLWARD, L.; KYRIAKIDOU, O. Linking pre- and post-merger identities through the concept of career. **Career Development International**, v.9, n.1, p.12-27, 2004.

MOINGEON, B.; RAMANANTSOA, B. Understanding corporate identity: the French school of thought. **European Journal of Marketing**, v.31, n.5/6, p.383-395, 1997.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento dentro na empresa: como as empresas japonesas geram a dinâmica da inovação**. 8.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1997.

NORDIN, F. Outsourcing services in turbulent contexts – Lessons from a multinational systems provider. **Leadership & Organization Development Journal**, v.27, n.4, p.295-315, 2006.

PENTEADO, A. S. **Identidades nas Organizações: Um Estudo de Caso sobre a Tentativa de Reforçar um Perfil Desejado de Funcionário**. Rio de Janeiro, 2004. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

_____, A. S.; SILVA, J. R. G. A Tentativa de Reforço de Um Perfil Desejado de Funcionário e Seus Efeitos Sobre a Orientação das Identidades nas Situações de Mudança Organizacional. **Anais do Encontro Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração**: Curitiba, PR: ANPAD – Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, 2004.

PRATT, M. G.; FOREMAN, P. O. Classifying Managerial Responses to Multiple Organizational Identities. **Academy of Management Review**, v.25, n.1, p.18-42, 2000.

RIEL C. B. M. V.; BALMER J. M. T. Corporate Identity: the concept, its measurement and management. **European Journal of Marketing**, v.31, n.5/6, p.340-355, 1997.

ROCHA, B. C.; SILVA, J. R. G. Identificação de funcionários com empresa pública no contexto de mudanças: o caso Finep. **RAP - Revista Brasileira de Administração Pública**, v.41, n.4, p.685-706, 2007.

ROUSSEAU, D. M. **Psychological Contracts in Organizations**. Thousand Oaks: Sage, 1995.

SANDBERG, R. Managing the dual identities of corporate consulting: a study of a CEO's rhetoric. **Leadership & Organization Development Journal**, v.24, n.4, p.215-225, 2003.

SIEGEL, P. H.; SISAYE, S. An analysis of the difference between organization identification and professional commitment: a study of certified public accountants. **Leadership & Organization Development Journal**, v.18, n.3, p.149-165, 1997.

SILVA, J. R. G. **Comunicação e Mudança em Organizações Brasileiras: Desvendando um quadro de referência sob a ótica do Sujeito e da Reconstrução de Identidades**. Rio de Janeiro, 2001. 469 p. Tese (Doutorado em Administração) – Departamento de Administração: Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

_____. Communication and the reconstruction of identities in the context of organizational change in Brazil. In: GOUVEIA, Carlos; SILVESTRE, Carminda; AZUAGA, Luísa. (Org.). **Discourse, Communication and Enterprise: Linguistic Perspectives**. 1.ed. Lisboa: ULICES - University of Lisbon Centre for English Studies, 2004, p.259-282.

TAJFEL, S. Social Psychology of Intergroup Relations. **Annual Review of Psychology**, v.33, p.1-39, 1982.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**, 7.ed. São Paulo: Atlas, 2006.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**, 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

9 Apêndices

Abaixo, encontra-se o roteiro das entrevistas realizadas no estudo de caso.

Grupo: Identidade Organizacional

Para você, quais são os valores, princípios, filosofias, missão e papéis da empresa em que você trabalha? Eles estão claros para você?

O que é ser integrante da empresa em que você trabalha?

Do que você mais gosta na organização? Do que você menos gosta?

Se você tivesse poder total de interferência para construir a organização ideal, na sua concepção, ela seria como ela é hoje ou totalmente diferente?

Você se sente identificado com a empresa? O que é ser identificado para você?

Perguntas realizadas somente para os executivos (sócios e gerentes experientes) e representantes de RH:

Como a companhia faz para criar, gerenciar, manter ou mudar a sua identidade organizacional? Existe um processo formal para isso?

Grupo: Cultura Organizacional

Você acredita que a organização possui uma cultura organizacional própria? Como você vê e percebe determinadas características da empresa, tais como a

forma de convivência entre as pessoas, comportamentos, comunicação, história, valores e princípios utilizados?

Como você vê e percebe a entrada e integração de um novo funcionário na firma?

Grupo: Imagem Organizacional

- **Imagem Externa:**

Como você vê e percebe a atuação da companhia em termos da imagem que ela constrói externamente? Ex. Socialmente responsável? Ambientalmente responsável? Vende qualidade? Vende compromisso?

- **Imagens dos outros em relação à companhia:**

Os membros da sua família aprovam e incentivam o seu trabalho e sua carreira na empresa? Seus amigos, colegas e companheiros de empresa aprovam o seu trabalho e a sua carreira na companhia?

Sua organização possui prestígio na comunidade empresarial?

Grupo: Perfil desejado de funcionário e tratamento da Diversidade

Se você pudesse representar a companhia sob a forma de uma pessoa, como ela seria?

Como você percebe que a empresa gerencia a multiplicidade de identidades, pessoas, pensamentos, visões, opções, dentre outros?

Grupo: Estilos de Lideranças

Descreva com suas próprias palavras a personalidade das suas lideranças e dos típicos gerentes e executivos de sua companhia? Qual é o grau de similaridade entre este perfil e o seu?

Grupo: Justiça Organizacional

Você considera a empresa justa em seus processos, decisões, promoções, valorização de empregados, etc.? Você considera que a companhia utiliza a meritocracia?

Os resultados e as recompensas de seu trabalho estão apropriados para o serviço realizado? As recompensas do seu trabalho refletem o que você contribui para a organização?

Grupo: Identificação Organizacional

A razão da existência da empresa e para que ela serve, seus valores e princípios são importantes para você? A razão pela qual você prefere trabalhar na companhia em relação às outras se baseia nos seus objetivos, valores, princípios e na sua razão de existência? Sua ligação com a organização é prioritariamente baseada na similaridade dos seus valores e aqueles presentes na firma?

Desde que você entrou na empresa, seus valores pessoais e os da organização se tornaram mais similares?

Você fala para as pessoas que a empresa é um excelente lugar para se trabalhar? Se os valores e princípios da organização fossem diferentes, você se manteria ligado à companhia?

Você se mantém bastante interessado no que as outras pessoas pensam a respeito da organização?

Os sucessos da organização são considerados seus sucessos também?

Se uma reportagem na mídia criticar a companhia, você ficará chateado?

Você possui um sentimento de fazer parte da empresa, de ser importante para a organização, em vez de somente pensar em trabalhar e produzir?

Você tem orgulho da organização em que você trabalha? Você sente orgulho de contar para os outros que faz parte desta firma?

Perguntas realizadas somente para os executivos (sócios e gerentes experientes) e representantes de RH:

Existe algum processo formal para o reforço da identificação dos funcionários com a empresa? Como a empresa lida com isto?

Grupo: Comprometimento Organizacional

O trabalho que você realiza faz sentido? Como você se sente com o seu trabalho de forma geral? Para você, seu trabalho possui valor e você está comprometido com ele?

Você está disposto a exercer um grande esforço (mais do que o normal) em desafios da empresa para ajudá-la a ser bem sucedida?

A menos que você seja recompensado de alguma forma, você não vê razão em exercer esforços extras em nome da organização?

A sua companhia realmente inspira o seu melhor no desempenho de seu trabalho? Você se sente motivado em termos de desafios dentro da sua carreira?

Você se considera em uma posição que lhe permita expressar seus talentos e habilidades? Você considera que os seus talentos casam com as necessidades desejadas pela empresa?

Seu futuro na organização é seguro? Você está otimista com a sua carreira dentro da organização?

Você acredita que a sua empresa possui futuro no mercado?

Você consegue realizar outras atividades fora da empresa e que você goste, de acordo com o tempo e energia consumidos pelo seu trabalho? Existem outras áreas fora da organização ou atividades em sua vida que fazem você não se prender muito ao seu trabalho dentro da companhia?

Você pensa em sair da sua empresa? Se outras opções e alternativas de trabalhos estiverem disponíveis para você, pensaria em analisá-las e, por ventura, aceitá-las?

Quanto tempo você pretende se manter na organização?

Quantas vezes e em que grau você já pensou seriamente em sair da firma desde quando você ingressou na mesma?

Se você tivesse condição de montar seu próprio negócio, você continuaria na empresa pelos próximos três anos?