

6

Referências bibliográficas

AAPOLA, S. Exploring dimensions of age in young people's lives. **Time and Society**, v. 11, n. 2-3, p. 294-314, 2002.

ADAMS, L. et al. Research Guidelines. West Lothian Council. **Education & Cultural Services**, p. 1-19, 2009. Disponível em: <<http://www.westlothian.gov.uk/media/downloadoc/1799471/1854867/Psychologicalresearch>> Acesso 31/08/2009.

ALAVI, M; LEIDNER, D. E. Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. **MIS Quartely**, v. 25, n.1, p. 107-136, mar. 2001.

ALÉM, A. C. O desempenho do BNDES no período recente e as meta da política econômica. **Texto para discussão nº 65**. Rio de Janeiro: BNDES, 1998. Disponível em: <www.bndes.gov.br>. Acesso em: 10/01/2009.

ANTONACOPOULOU, E. The Relationship between Individual and Organizational Learning: New Evidence. **Management Learning**, p. 455-473, 2006.

ARGYRIS, C. Teaching Smart People How to Learn. **Harvard Business Review**, v. 69, n. 3, p. 99-109, 1991.

ARROWSMITH, J.; MCGOLDRICK, A. E. A flexible future for older workers? **Personnel Review**, v. 26, n. 4, p. 258-273, 1997

ASHWORTH, P. D. Presuppose nothing! The suspension of assumptions in phenomenological psychological. methodology. **Journal of Phenomenological Psychology**. v. 27, p.1-25, 1996.

BARAK, B.; SCHIFMAN, L. G. Cognitive Age: A Nonchronological Age Variable. **Advances in Consumer Research**, v. 8, n. 1, p. 602-606, 1981.

BARRIO, C. D. **The Use of Semi structured Interviews and Qualitative Methods for the Study of Peer bullying**. Report of the working party. Universidad Autónoma de Madrid, Spain, 1999. Disponível em: <http://old.gold.ac.uk/tmr/reports/aim2_madrid1.html>. Acesso em: 20/10/2008.

BATISTA, F. F. Conhecimento Desperdiçado. **Revista (virtual) Desafios do Desenvolvimento** IPEA. Disponível em: <<http://desafios2.ipea.gov.br/desafios/edicoes/13/artigo13110-1.php>>. Acesso em: 08/10/2008.

BEAUVOUR, S. **A velhice**. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1990.

BEZERRA-FERNANDEZ, I.; SABHERWAL, R. Organizational knowledge management: a contingency perspective. **Journal of Management Information System**, v. 18, n. 1, p.23-55, 2001.

BOHN, R. Measuring and Managing Technological. Knowledge. **Sloan Management Review**, p. 61-73, 1994.

BOZEMAN, B; FREENEY, M. Mentor Matching A "Goodness of Fit" Model. **Administration & Society**, v. 40, n. 5, p. 465-482, 2008.

BYTHEWAY, B. Ageism and Age Categorization. **Journal of Social Issues**, v.61, n.2, 2005

CAMARANO, A. A. **O idoso brasileiro no mercado de trabalho**. Documento de trabalho. Rio de Janeiro: IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2001.

CARVALHO, A. Gestão do conhecimento: Uma visão transdisciplinar no contexto empresarial. In: CONGRESSO MUNDIAL DE TRANSDISCIPLINARIDADE, 2., 2009. VILA VELHA. [Resumo...] VILA VELHA, 2005.

CASE, D. D. The community's toolbox: The idea, methods and tools for participatory assessment, monitoring and evaluation in community forestry. **Food and Agriculture Organization of the United Nations**. Rome, 1990

CASEY, A. Enhancing Individual and Organizational Learning: A Sociological Model. **Management Learning**, p. 131-147, 2005

CHUDACOFF, H. **How old are you? Age consciousness in American culture**. Princeton: Princeton University Press, 1989

COACH FEDERATION, 2008. **(What is coaching?)** Disponível em: <<http://www.coachfederation.org/ICF/>>. Acesso em: 29/11/2008.

COUPLAND, N., COUPLAND, J., & GILES, H. **Language, society and the elderly**. Oxford: Blackwell, 1991

COMEAU, T. D.; KEMP, C. L. Intersections of age and masculinities in the information technology industry. **Ageing & Society**, v. 27, p. 215–232, 2007.

CRESWELL, J. W. **Qualitative Inquiry and Research Design. Choosing Among Five Traditions**. London: Sage, 1998.

DAVENPORT, T.; PRUSAK, L. **Conhecimento Empresarial: como as organizações gerenciam seu capital intelectual**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

- DENNING, S. Telling Tales. **Harvard Business Review**, p. 122-129, 2004.
- DENZIN, N. & LINCOLN, Y. The discipline and practice of qualitative research. In: DENZIN, N. & LINCOLN, Y. **Handbook of Qualitative Research**. Thousand Oaks/ London/ New Delhi: Sage Publications, 2000.
- DRUCKER, P. F. The Coming of The New Organization. **Harvard Business Review**. v. 66, n. 1, p. 45-53, 1998.
- _____. O advento da nova organização. In: **Gestão do Conhecimento Harvard Business Review**. Rio de Janeiro: Campus, 2000
- _____. **Uma era de descontinuidade**. São Paulo: Círculo do Livro, 1969.
- FELDMAN, D. C, LANKAU, M. J, Executive Coaching: A Review and Agenda for Future Research. **Journal of Management**, v. 31, p. 829-848, 2005.
- FIOL, M. C; LYLES, M. A, Organizational Learning. **Academy of Management Review**, v.10, n. 4, 1985
- FINEP. (A Empresa) Disponível em:
<http://www.finep.gov.br/o_que_e_a_finep/formas_atuacao.asp?codSessaoOqueeFINEP=3>. Acesso em: 04/05/2009.
- GARVIN, D. A. Building a learning organization. **Harvard Business Review**, v. 71, n. 4, p. 78-91, 1993.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001.
- _____. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2007.
- GLOVER, I.; BRANINE, M. Ageism and the labour process: towards a research agenda. **Personnel Review**, v. 26, n. 4, p. 274-292, 1997.
- GUPTA, A. K.; GOVINDARAJAN, Vijay. Knowledge Flows within Multinational Corporations. **Strategic Management Journal**, v. 21, p. 473-496, 2000.
- HAGUETTE, T. M. F. **Metodologias qualitativas em sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1992.
- HUBER, G. Organizational Learning: The Contributing Processes and the literature. **Organization Science**, v. 2, n. 1, p. 88-115, 1991.
- IBGE, 2008. **Pme Trabalho aos 50 anos**. Disponível em:
<http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_impresao.php?id_noticia=648>. Acesso em: 27/10/2008.
- JOÃO, B. Estratégias De Criação De Conhecimento Tecnológico em LCDs Na Sharp Japonesa. In: SEMEAD, 7, 2004. SÃO PAULO. **Anais...** SÃO PAULO, 2004, v. 1. p. 1-12.

HOLSAPPLE, C. W.; WHINSTON, A.B. Knowledge Based Organizations. **The Information Society**. v. 5, p. 77-90, 1987.

KAMPA-KOKESCH, S.; ANDERSON, M. Executive coaching: a comprehensive review of the literature. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, v. 53, n. 4, p. 205-228, 2001.

KILBURG, R. Towards a conceptual understanding and definition of executive coaching. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**, v. 48, n. 2, p. 134-144, 1996.

KRAM, K. E. **Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life**. Glenview: Scott Foresman, 1985.

LAUDON, K. C.; LAUDON, P. L. (2001) **Management Information Systems**. Englewood Cliffs: Prentice-Hall

LIEBOWITZ, J. **Knowledge management handbook**. New York: CRC Press, 1999. Disponível em <<http://books.google.com/books?hl=pt-BR&lr=&id=34bu-X6YKAEC&oi=fnd&pg=PT4&dq=leibowitz+knowledge+management+handbook&ots=wniAaRX9he&sig=PxlheUlgdzm2mauOV6P-MyfxVRc#PPT11,M1>>. Acesso em: 17/11/2008

LIMAS, C. E. A, SCANDELARI, L. Gestão do Conhecimento em pequenas empresas: um estudo de caso de implantação de sistema KBS em uma empresa produtora de software. IN: CONGRESSO INTERNACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO, 19., 2006. PONTA GROSSA. **Anais...** PONTA GROSSA, 2006.

LOPES, A; FERNANDES, A. Delimitação do conceito de aprendizagem organizacional: sua relação com a aprendizagem individual. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, p. 70-75. 2002

LYON, P.; POLLARD, D. Perceptions of the older employee: is anything really changing? **Personnel Review**, v.26, n.4, p. 245-257, 1997.

MARSIK, V. J.; WATKINS, K. **Informal and Incidental Learning in the Workplace**. New York: Routledge, 1990

_____. Demonstrating the Value of an Organization's Learning Culture: The Dimensions of the Learning Organization Questionnaire **Advances in Developing Human Resources**. p. 132-150, 2003

MARTENS, A.; GOLDENBERG, J. L.; GREENBERG, J. A Terror Management Perspective on Ageism. **Journal of Social Issues**, v. 61, n. 2, p. 223-239, 2005.

McNAUGHT, W.; BARTH, M. C. Are older workers 'good buys'? - a case study of Days Inns of America. **Sloan Management Review**, v.33, n.3, p.53-63, 1992.

MOTTA, F. C.; VASCONCELOS, I. G, **Teoria Geral da Administração**. 3 ed. rev. São Paulo: Thomson Learning, 2006.

NERI, A. L. **Envelhecer num país de jovens: significados de velho e velhice segundo brasileiros não idosos.** Campinas: Editora da Unicamp, 1991.

NONAKA, I. A Dynamic Theory in Knowledge Creation. **Organizational Science**, v. 5, n. 1, p. 14-37, 1994.

_____. A empresa criadora do conhecimento. **In: Gestão do Conhecimento.** Harvard Business Review. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____.; TOYAMA, R.; KONNO, N. SECI, Ba, and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation. In: NONAKA, I.; TEECE, D. (Ed.). **Managing Industrial Knowledge.** London: Sage, 2001.

_____.; TAKEUCHI, H. **Criação do Conhecimento na Empresa – Como as Empresas Japonesas geram a dinâmica da inovação.** Rio de Janeiro: Editora Campus, 1997.

_____.; KONNO, N., The Concept of “Ba”: Building a Foundation for Knowledge Creation. **California Management Review**, v. 40, n. 3, 1998

OLIVEIRA, F. Memory system in organizations: an empirical investigation of mechanisms for knowledge collection, storage, and access. **Journal of Management Studies**, v. 37, n. 6, p. 811-832, 2000.

OLIVEIRA, V. P, ARAUJO, F. RODRIGUES, V. M. Gestão do Conhecimento. In: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 7., 2008. NITERÓI. **Resumo...**NITERÓI, 2008.

ORESTEIN, R. L. Executive coaching: It’s not just about the executive. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 38, p. 355-374, 2002.

ORTOLANI, L. F. B. **Produtividade e tecnologia da Informação - Evidências e indicadores da administração pública no Paraná.** Dissertação de Mestrado em Administração de Empresas, Fundação Getúlio Vargas, São Paulo: 1997B.

PLATMAN, K. The self-designed career in later life: a study of older portfolio workers in the United Kingdom. **Ageing & Society**, v.23, p.281–302, 2003.

_____.; TINKER, A. Getting on in the BBC: a case study of older workers. **Ageing and Society**, n.18, p.513-535, 1998.

POLYANI, M. **The Tacit Dimension.** London: Routledge & Kegan Paul, 1966.

PRANGE, C. Aprendizagem Organizacional – Desesperadamente em busca de teorias? In: EASTERBY- SMITH. M.; BURGOYNE. J.; ARAUJO, L. **Aprendizagem organizacional e organização de aprendizagem: desenvolvimento na teoria e na prática.** São Paulo: Atlas, 2001. cap. 2, p. 41-60.

PRUSAK, L. **Knowledge in Organizations.** Newton: Butterworth-Heinemann, 1997.

ROCHA, C. B, **Profissão recomeço - o que faz um funcionário se identificar com uma empresa pública de estrutura mutante.** Dissertação de Mestrado em

Administração de Empresas, Pontífice Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro: 2004

RONALD E. P.; WILLIAM A. P.; RAMKRISHNAN, V. T. The influence of deliberations on learning in new product development teams **Journal of Engineering and Technology Management**, v. 9, p. 1-28, 1992.

ROSCIGNO, V; MONG, S; BYRON, R. Age discrimination, social closure and employment. **Social Forces**. v. 86, n. 1, p. 313-334, 2007.

RUAS, R; ANTONELLO, C. S; BOFF, L. H. **Aprendizagem Organizacional e Competências**. Bookman: Porto Alegre, 2005.

RUSSELL, J. E. A; ADAMS, D. M. The Changing nature of mentoring in organizations: An introduction to the special issue on mentoring in organizations. **Journal of Vocational Behavior**, v. 51, p. 1-14, 1997.

SANDERS, P. Phenomenology: A new way of viewing organizational research. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 353-360, 1982.

SATTER, A.M; RUSS, D. E; Why Don't More Senior Leaders Mentor? And How They Are Mortgaging Their Company's Future in the Process. **Journal of Management Inquiry**, v. 16, n. 4, p. 382-390, 2007.

SCALZO, N. Memory loss? Corporate knowledge and radical change. **Journal of Business Strategy**, v. 27, n. 4, p. 60-69, 2004.

SCHANK, R.C. **Tell Me a Story: Narrative and Intelligence**. Evanston: Northwestern, University Press, 1990.

SCHATZ, B.R, Building an electronic community system. **Journal of Management Information Systems**, v. 8, n. 3, p. 87-107, 1991.

SENGE, P. **A Quinta Disciplina – Arte e prática da organização que aprende**. São Paulo: Editora Best Seller, 1990

_____. **A dança das mudanças: o desafio de manter o crescimento e o sucesso em organizações que aprendem**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

SERRAT, O. Knowledge Workers. Knowledge Solutions, **Asian Development Bank**, 2008.

SILVA, J. R. G; WETZEL, U; LOPES, A. L. S. V. **A visão dos trabalhadores maduros com formação superior sobre sua condição no contexto das novas relações de trabalho no Brasil**. In: ENANPAD, 32., 2008. RIO DE JANEIRO. **Anais...** RIO DE JANEIRO, 2008.

SIQUEIRA, R. L, BOTELHO, M. I. V, COELHO, F. M. G. A velhice: algumas considerações teóricas e conceituais. **Ciência & Saúde Coletiva**, p. 899-906, 2002

STEIN, E. W. Organizational Memory. **International Journal of Management**, v. 15, n. 1, p. 17-27, 1995.

SWAP, W.; LEONARD, D.; SHIELDS, M.; ABRAMS L. Using Mentoring and Storytelling to Transfer Knowledge in the Workplace. **Journal of Management Information Systems**, v. 18, n. 1, p. 95-114, 2001.

TAIT, T. F. C, **Um Modelo de Arquitetura de Sistemas de Informação para o Setor Público: estudo em empresas estatais prestadoras de serviços de informática**. Tese de Doutorado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000

TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. Rio de Janeiro: Editora Negócios, 2000.

TESCH, R. **Qualitative Research: analysis types and Software tools**. New York: The Falmer Press, 1990.

TOFFLER, Alvin. **O choque do futuro**. Rio de Janeiro: Record, 2001.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2003.

WAJNMAN, S.; OLIVEIRA, A. M.; H. C., OLIVEIRA, E.L. A atividade econômica dos idosos no Brasil. In: CAMARANO, A. **Muito além dos 60: os novos idosos brasileiros**. Rio de Janeiro: IPEA, p. 181-220, 1999.

WALSH, J.P; UNGSON, R. Organizational Memory. **Academy of Management Review**. v. 16, n.1, p.57-91, 1991.

WITHERSPOON, R.; WHITE, R. P. Executive Coaching: A continuum of roles. **Consulting Psychology Journal: Practice and Research**. v. 48, n. 2, p. 124-133, 2001.

YIN, R.K. **Case Study Research: Design and Methods**, London: Sage, 2003.

7 Anexos

I) Roteiro utilizado com os trabalhadores maduros.

Idade:

Cargo:

Em relação ao processo de transferência de conhecimento.

1.a) Como você faz para passar o seu conhecimento para os mais jovens?

1.b) Como você faz para transmitir a parte tácita deste conhecimento?

2.a) Descreva quais são as maiores dificuldades encontradas neste processo.

2.b) Quais são os elementos facilitadores deste processo?

3) O que você acredita que possa ser modificado para que este processo seja facilitado?

4) A empresa possui políticas e mecanismos formais que ajudam nesse processo?
Quais?

Quanto ao relacionamento com o aprendiz

5) Qual papel você atribui a si mesmo e ao aprendiz – o que se espera de cada um.

6) Em relação aos receptores do aprendizado, você percebe que predomina uma postura que demonstra motivação e interesse no conhecimento que está sendo

transferido ou uma postura que demonstra desinteresse e participação no processo como cumprimento de regras?

7) Quais são as principais dificuldades do aprendiz neste processo?

Quanto à cultura da empresa.

8) Você acredita que a cultura existente na sua empresa valoriza e fomenta um ambiente de aprendizagem organizacional. Por quê?

9) A empresa utiliza planos e diretrizes operacionais bem como mecanismos de mensuração para incentivar e avaliar os níveis de aprendizagem? Quais?

Quanto à percepção dos demais funcionários da organização:

10.a) Como você percebe que os profissionais mais maduros/ experientes são vistos na empresa? Essa visão corresponde ao perfil real dessas pessoas?

10.b) Você acredita que tenha sido vítima de alguma forma de preconceito em função da sua idade? Como esse preconceito se manifestava?

10.c) O conhecimento e experiência acumulada te possibilitaram ou possibilitam desenvolver atividades não vinculadas a empresa como por exemplo consultorias? Pretende dar continuidade a tal atividade depois que se aposentar?

A relação entre o sucesso do processo de transferência de conhecimento do conhecimento e o desempenho da empresa e preservação da memória organizacional.

11) Até que ponto você acredita que sua capacidade de transferir conhecimento reflita no bom desempenho da empresa e na sua capacidade de preservar a memória organizacional?

12) Quais são os benefícios que isso traz para você?

13) Você se sente reconhecido por isso?

II) Roteiro utilizado com o profissional de RH do BNDES e da analista da área de planejamento da empresa F.

1) Qual a importância que o RH atribui (como o RH vê) a gestão do conhecimento?

2) Existe uma preocupação por parte do RH de preservar a memória organizacional? Esta questão é vista como um fator crítico para a empresa?

3) Existem ferramentas para fomentar a transferência de conhecimento? Quais?

4) Já foi elaborado um diagnóstico visando mapear algum tipo de conhecimento crítico que poucos detêm e que por isso precisa ser difundido?

5) O que predomina: o processo de transferência de conhecimento estruturado ou não estruturado?

6) As pessoas se mostram interessadas em participar deste processo?

7) Como o RH visualiza o papel dos trabalhadores maduros no processo de transferência de conhecimento e preservação da memória organizacional?

No caso da transferência de conhecimento dos mais maduros para os mais novos:

i) Identifica-se algum tipo de resistência de alguma das partes?

ii) De um modo geral, quem costuma se mostrar mais interessados: os mais novos, ou os mais velhos?

- 8) Quais são as maiores deficiências encontradas por parte do RH em relação ao processo de transferência de conhecimento (seja ele estruturado ou não)?
- 9)Quais são os elementos facilitadores deste processo?
- 10)O que poderia ser modificado neste processo para que ele seja otimizado?
- 11)A empresa oferece estímulo a aprendizagem organizacional?
- 12)O que poderia ser desenvolvido ou modificado para que a aprendizagem organizacional seja mais eficaz?
- 13) Acredita-se que os processos de transferência de conhecimento têm se mostrado bem sucedida?
- 14)Existem competências/habilidades possíveis de serem desenvolvidas por meio de treinamento para que o processo de transferência de conhecimento seja melhorado?