

## 6

### Referências bibliográficas

BASTOS, A. V. B.; ANDRADE, J. E. B. Comprometimento com o Trabalho: padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresa**, v. 42, p. 31-41, 2002.

BECKER, H. S. Notes on the Concept of Commitment. **American Journal of Sociology**, n. 66, p. 32-42, 1960.

BESSER, T. L. **The Commitment of Japanese Workers and U.S Workers: A Reassessment of the Literature**. *American Sociological Review*, v. 58, p. 873-881, December 1993.

BONAVIDES, R. O. P.; OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento Organizacional: Um Estudo de Conseqüentes do Comprometimento para os Trabalhadores**. EnANPAD, 2006.

COIMBRA, R. G. C.; SCHIKMANN, R. A Geração Net. **Anais do Enanpad**. Campinas: Anpad, 2001.

CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos Qualitativo, Quantitativo e Misto**. 2a ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

DUNLIN, L. Leadership Preferences of a Generation Y Cohort. A Mixed-Methods Investigation. **Journal of Leadership Studies**, v. 2, n. 1, p. 43-59, 2008.

DUNZER, G. A.; MELO, E. M. P.; MELO, J. S. C. **Desafios de Atração e Retenção de Talentos – Estudo de Caso da Petrobrás**. XXXII Encontro da EnANPAD, 2008.

ETZIONI, A. **A Comparative Analysis of Complex Organizations**. New York: Free Press, 1961.

FERREIRA, A. B. H. **O Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 3ª Ed. Regis, 2004.

GLASS, A. **Understanding Generational Differences for Competitive Success**. *Industrial and Commercial Training*, v. 39, n. 2, p. 98-103, 2007.

GOULDNER, A. W. **Cosmopolitans and locals: toward an analysis of latent social roles – I**. *Administrative Science Quarterly*, n. 2, p. 281-306, 1958.

GOULDNER, H. P. **Dimensions of Organizational Commitment**. *Administrative Quarterly*, n. 4, p. 468-490, 1960.

GRUSKY, O. **Career Mobility and Organizational Commitment.** Administrative Science Quarterly, n. 4, p. 468-490.

HEWLETT, S.; SHERBIN, L.; SUMBERG, K. **How Gen Y & Boomers Will Reshape Your Agenda.** Harvard Business Review, p. 71- 76, July-August 2009.

HILL, R. P. Managing Across Generations in the 21st Century. Important Lessons From the Ivory Trenches. **Journal of Management Inquiry**, v. 11, n. 1, p. 60-66, March 2002.

KANTER, R. M. **Commitment and Social Organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities.** American Sociological Review, n. 33, p. 499-517.

MALDONADO, M. T. **A Geração Y no Trabalho: Um Desafio para os Gestores.** Publicado em 4 de julho de 2005. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4142>>. Acesso em: 28 de julho de 2009.

MATHIEU, J. E.; ZAJAC, D. M. **A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment.** Psychological Bulletin, v. 108, n. 2, p. 171-194, 1990.

MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento Organizacional, Características Pessoais e Performance no Trabalho:** Um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. UFRN, Dissertação de Mestrado, 1997.

\_\_\_\_\_. **Comprometimento Organizacional: Um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras.** USP, São Paulo: 2003.

\_\_\_\_\_. et al. **Comprometimento Organizacional: O Estado da Arte da Pesquisa no Brasil.** RAC, v. 7, n. 4, p. 187-209, out-dez 2003.

\_\_\_\_\_. et al. **Um estudo exploratório dos múltiplos componentes do comprometimento organizacional.** REAd, edição 43, v. 11, n. 1, jan-fev 2005.

\_\_\_\_\_. et al. **Três (ou Quatro) Componentes do Comprometimento Organizacional.** EnANPAD, 1999.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. **A three-component conceptualization of organizational commitment.** Human Resource Management Review, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. **Commitment in the Workplace: Theory, research and application.** Sage, Thousand Oaks, California, 1997.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_.; GELLATLY, I. R. Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time-Lagged Relations. **Journal of Applied Psychology**, v. 75, n. 6, p. 710-720, 1990.

MOTTA, P. C. **Are marketing management decisions shaped during one's coming of age?** Marketing Management Decisions, v. 46, n. 7, p. 1096-1110, 2008.

MOWDAY, R. T. **Reflections on the Study and Relevance of Organizational Commitment.** Human Resource Management Review, v. 8, n. 4, p. 387-401, 1998.

\_\_\_\_\_.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. **Employee-organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover.** New York: Academic Press, 1982.

\_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_.; \_\_\_\_\_. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, issue 2, v. 14, p. 224-247, April 1979.

NAS Recruitment Communications. **Generation Y: The Millennials. Ready or Not, Here They Come.** NAS Insights, 2006.

O'REILLY III, C.; CHATMAN, J. Organizational commitment and psychological attachment: the effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. **Journal of Applied Psychological**, issue 3, v. 71, p. 492-99, 1986.

PORTER, L. W.; STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T. Do employee attitudes towards organizations matter? The study of employee commitment to organizations. In: SMITH, K. G.; HITT, M. A. (Eds.). **“Great Minds In Management: The Process Of Theory Development”.** Oxford: Oxford University Press, p. 171-189, 2005.

SALANCIK, G. R. Commitment and the Control of Organizational Behavior and Belief. In: STAW, B. M.; SALANCIK, G. R. (Ed.). **“New Directions in Organizational Behavior”.** Chicago: St. Clair, p. 1-54, 1977.

SIQUEIRA, M. M. M.(org.) **Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2008.

TAPSCOTT, D. **Growing Up Digital: The Rise of the Net Generation.** McGraw-Hill, p. 1-225, 1998.

TERJESEN, S.; VINNICOMBE, S.; FREEMAN, C. **Attracting generation y graduates. Organizational attributes, likelihood to apply and sex differences.** Career Development Internacional, v. 12, n. 6, p. 504-522, 2007.

VELOSO, E. F. R.; DUTRA, J. S.; NAKATA, L. E. **Percepção sobre Carreiras Inteligentes: Diferenças entre as gerações Y, X e baby boomers.** EnANPAD, 2008.

VERGARA, S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração.** São Paulo, Editora Atlas, 2006.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos.** 3ª edição, Porto Alegre: Bookman, 2005.

## Apêndice A: Questionário

Este questionário destina-se a uma pesquisa para o Mestrado em Administração de Empresas IAG/PUC-Rio. Sua resposta contribuirá para um estudo que visa entender o comprometimento dos indivíduos nascidos de 1978 em diante (Geração Y) em relação às empresas. Pedimos **que responda a todas as perguntas**, para que seja possível extrair o melhor nível de informação.

Obrigada pela colaboração.

*Levando em conta o seu sentimento, responda as afirmativas abaixo de acordo com a escala a seguir:*

Discordo totalmente	Discordo muito	Discordo pouco	Concordo pouco	Concordo muito	Concordo totalmente
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**1. Desde que me juntei a esta organização, meus valores pessoais e os da organização têm se tornado mais similares.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**2. A razão de eu preferir esta organização em relação a outras é por causa do que ela simboliza, de seus valores.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**3. Eu me identifico com a filosofia desta organização.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**4. Eu acredito nos valores e objetivos desta organização.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**5. Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.**

1	2	3	4	5	6

**6. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.**

1	2	3	4	5	6

**7. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.**

1	2	3	4	5	6

**8. Acredito que não seria certo deixar minha organização porque tenho uma obrigação moral em permanecer aqui.**

1	2	3	4	5	6

**9. Todo empregado deve buscar atingir os objetivos da empresa.**

1	2	3	4	5	6

**10. Eu tenho obrigação em desempenhar bem minha função na empresa.**

1	2	3	4	5	6

**11. O bom empregado deve se esforçar para que a empresa tenha os melhores resultados possíveis.**

1	2	3	4	5	6

**12. O empregado tem a obrigação de sempre cumprir suas tarefas.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**13. Nesta empresa, eu sinto que faço parte do grupo.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**14. Sou reconhecido por todos na empresa como um membro do grupo.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**15. Sinto que meus colegas me consideram como membro da equipe de trabalho.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**16. Fazer parte do grupo é o que me leva a lutar por esta empresa.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**17. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**18. A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despendar esforços extras em benefício desta organização.**

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

**19. Minha visão pessoal sobre esta organização é diferente daquela que eu expressei publicamente.**

1	2	3	4	5	6

**20. Apesar dos esforços que já realizei, não vejo oportunidades para mim nesta empresa.**

1	2	3	4	5	6

**21. Procuro não transgredir as regras aqui, pois sempre mantereí meu emprego.**

1	2	3	4	5	6

**22. Na situação atual, ficar com minha organização é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.**

1	2	3	4	5	6

**23. Para conseguir ser recompensado aqui é necessário expressar a atitude certa.**

1	2	3	4	5	6

**24. Farei sempre o possível em meu trabalho para me manter neste emprego.**

1	2	3	4	5	6

**25. Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.**

1	2	3	4	5	6

**26. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.**

1	2	3	4	5	6

**27. Uma das conseqüências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas de trabalho.**

1	2	3	4	5	6

**28. Não deixaria este emprego agora devido à falta de oportunidades de trabalho.**

1	2	3	4	5	6