

6. Referências bibliográficas

- ALVESSON, M.; WILLMOTT, H. Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. **Journal of Management Studies**, v. 39, n. 5, p. 619-644, 2002.
- ASHFORTH, B. E.; MAEL, F. Social Identity Theory and the Organization. **Academy of Management Review**, v. 14, n. 1, p. 20-39, 1989.
- ATKINSON, J. W. **An introduction to motivation**. New York: Van Nostrand Reinhold, 1964.
- BATEMAN, T. S.; SNELL, S. A. **Administração: construindo vantagem competitiva**. São Paulo: Atlas, 1998.
- CREPEAU, R. G.; CROOK, C. W.; GOSLAR, M. D.; MCMURTREY, M. E. Career Anchors of Information Systems Personnel. **Journal of Management Information Systems**, v. 9, n. 2, p. 145-160. Fall 1992.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de Pesquisa: Métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.
- _____. **Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches**. 2. ed. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.
- DELONG, T. J. Reexamining the career anchor model. **Personnel**, v. 59, n. 3 May-June, p. 50-61, 1982.
- DIROMUALDO, A.; GURBAXANI, V. Strategic intent of IT outsourcing. **Sloan Management Review**, Summer98, v. 39 n. 4, p. 67-80, 1998.
- FERREIRA, A. B. H. **Novo Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**. 4. ed. Curitiba: Positivo, 2009.
- FOURNIER, V. The Appeal to 'Professionalism' as a Disciplinary Mechanism. **Sociological Review**, v. 47, n. 2, p. 280-307, 1999.
- FRANCESCHINI, F.; GALETTO, M.; VARETTO, M; PIGNATELLI A. Um Modelo para a Terceirização. **HSM Management**, janeiro-fevereiro, 2004.
- FREEDMAN, R. The Five Fundamentals of IT Consulting. **Techrepublic**. October, 2008. Disponível em: <http://downloads.techrepublic.com.com/abstract.aspx?kw=The+Five+Fundamentals+of+IT+Consulting&docid=392574>>. Acesso em: 20 out. 2009.

- _____. Holistic Management: The Seven S Model. **ZDNet**. September, 2009. Disponível em: <http://www.zdnetasia.com/techguide/printfriendly.htm?AT=62058189>. Acesso em: 20 out. 2009.
- FRIEDMAN, T. L. **O mundo é plano: uma breve história do Século XXI**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2007.
- GELLERMAN, S. W. **Motivação e Produtividade**. São Paulo: Melhoramento, 1976.
- GROVER, V.; CHEON, M. J.; TENG, J. T. C. The Effect of Service Quality and Partnership on the Outsourcing of Information Systems Functions. **Journal of Management Information Systems**, v. 12, n. 4, p. 89-116, Spring 1996.
- HATCH, M. J; SCHULTZ, M. The Dynamics of Organizational Identity. **Human Relations**, v. 55, p. 989-1018, 2002.
- HEFLER, W. E.; LOESCHE, E. A. **The eSCM-CL v1.1: Model Overview – The eSourcing Capability Model for Client Organization – Part 1 and Part 2**. Information Technology Services Qualification Center. Pittsburg, Pennsylvania, USA: Carnegie Mellon University, 2006.
- HERZBERG, F. One more time: How do you motivate employees? **Harvard Business**, v. 65, n. 5, p. 109-120, September-October 1987.
- HOGG, M. A.; TERRY, D. J. Social Identity and Self-categorization Processes in Organizational Context. **Academy of Management Review**, v. 25, n. 1, p. 121-140, 2000.
- HYDER, E. B.; HESTON, K. M.; PAULK, M. C. **The eSCM-SP v2.01: Practice Details – The eSourcing Capability Model for Client Organization – Part1 and Part 2**. Information Technology Services Qualification Center. Pittsburg, Pennsylvania, USA: Carnegie Mellon University, 2006.
- KAPLAN, R. S.; NORTON, D. P. **Mapas estratégicos – Balanced Scorecard: convertendo ativos intangíveis em resultados tangíveis**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- LACITY, M. C.; WILLCOCKS, L. P.; FEENY, D. IT Outsourcing: Maximize Flexibility and Control. **Harvard Business Review**, Mai-Jun, p. 84-93, 1995.
- LAWLER, E. J. Role of Status in Group Processes. **Research on Managing Groups and Teams**, v. 7, p. 315-325, 2005.
- LOH, L.; VENKATRAMAN, N. Determinants of Information Technology Outsourcing: A Cross-Sectional Analysis. **Journal of Management Information Systems**, v. 9, n. 1, p. 7-24, 1992.

- MARIOTTO, F. L. **Estratégia Internacional da Empresa**. São Paulo: Thomson Learning, 2007.
- MARTON, F. Phenomenography – A research approach investigating different understandings of reality. **Journal of Thought**, 21(2), p. 28-49, 1986.
- MASLOW, A. H. A Theory of Human Motivation. **Psychological Review**, v. 50, p. 370-396, 1943.
- MCCLELLAND, D. C. **The Achieving Society**. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961.
- _____. **Assessing Human Motivation**. New York: General Learning Press, 1971.
- 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.
- MEYER, J. P.; HERSCOVITCH, L. Commitment in the workplace: Toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, n. 3, p. 229-326, 2001.
- MOUSTAKAS, C. **Phenomenological research methods**. Thousand Oaks, CA: Sage, 1994.
- O'BRYEN, B. B.; PICK, R. A. Keeping information systems staff (happy). **International Journal of Career Management**, v. 7, n. 2, p. 17-20, 1995.
- PORTER, L. W.; LAWLER, E. E. **Managerial attitudes and performance**. Homewood, IL: Irwin, 196
- SCHEIN, E. H. The individual, the organization, and the career: a conceptual Scheme. **Journal of Applied Behavioral Science**, v. 7, n. 4 (July/August), p. 401-426, 1971.
- _____. Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. **Organization Studies Group – Sloan School of Management, M.I.T.**, Technical Report No. 1, May, 1974.
- STEERS, R. M.; MOWDAY, R. T.; SHAPIRO, D. L. The Future of Work Motivation Theory. **Academy of Management Review**, v. 29, n. 3, p. 379-387, 2004.
- TAJFEL, H.; BILLIG, M.; BUNDY, R. P.; FLAMENT, C. Social categorization and intergroup behaviour. **European Journal of Social Psychology**, v. 1, p. 149-177, 1971.
- TAYLOR, C. **The explanation of behaviour**. London: Routledge & K. Paul, 1970.

TESCH, R. **Qualitative research**: analysis types and software tools. S.I.: Taylor & Francis, Inc., 1990.

THATCHER, S. M. B.; DOUCET, L.; TUNCEL, E. Subjective Identities and Identity Communication Processes in Information Technology Teams. **Research on Managing Groups and Teams**, v. 5, p. 53-89, 2003.

TURNER, J. C. Social comparison and social identity: Some prospects for intergroup behaviour. **European Journal of Social Psychology**, v. 5, n. 1, p. 5-34, 1975.

VAN DICK, R. Identification in Organizational Contexts: Linking theory and research from social and organizational psychology. **International Journal of Management Reviews**, v. 3, n. 4, p. 265-283, December 2001.

ZEITHAML, V. A.; BITNER, M. J. **Marketing de serviços: a empresa com foco no cliente**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2003.

7. Apêndices

7.1. Roteiro de Entrevista

I - Proposta do Estudo

A proposta do estudo é a realização de uma pesquisa fenomenográfica cujo principal objetivo é descrever a essência do significado da experiência consultiva para profissionais de TI que prestam de serviços de consultoria na área de TI.

O levantamento de dados será feito por meio de entrevistas semi-estruturadas e em profundidade com profissionais que atuam na área de prestação de serviços de consultoria de TI. As entrevistas serão gravadas e transcritas para permitir a análise posterior do conteúdo.

Nenhum participante do processo terá sua identidade revelada e as informações coletadas, de forma conjunta, serão analisadas para elaborar as conclusões gerais do estudo.

II - Dados Demográficos

Data da Entrevista:	
Duração da Entrevista:	
Sexo do Entrevistado:	
Formação Acadêmica Básica:	
Formação Acadêmica Complementar (Extensão, MBA, Mestrado, Doutorado):	
Domínio de Línguas Estrangeiras:	
Tempo de Experiência Profissional:	

Tempo de Experiência Consultoria de TI:	
Área de Especialização em TI:	
Principal Área de Conhecimento em TI:	
Certificações Obtidas:	
Relação Contratual com a Empresa:	

III - Questão Central de Pesquisa

O que significa ser um profissional de TI que presta serviços de consultoria na área de TI?

IV - Questões Secundárias de Pesquisa

1. Em sua opinião, quais são as principais características de um consultor de TI?
2. Em sua opinião, o que significa excelência na prestação serviços de consultoria de TI? Ela pode ser identificada? Representa um diferencial para a carreira?
3. É comum você se deparar com situações em que o limite de sua missão é extrapolado? Como você lida com essa situação?
4. O que facilita ou dificulta a atuação do profissional de TI que presta serviços de consultoria de TI a empresas de diversos portes e áreas de atuação?
5. Você considera que a motivação e o comprometimento de um profissional afetam o seu desempenho?
6. O que permitiu que você, efetivamente, atuasse como um consultor de TI?