

ABBAD, Gardênia; TORRES, Claudio Vaz. Regressão múltipla stepwise e hierárquica em psicologia organizacional: aplicações, problemas e soluções. **Estudos de Psicologia**, n.7, p.19-29, 2002.

ALLEN, Natalie J.; MEYER, John P. Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. **Journal of Vocational Behavior**, v.49, n.3, p. 252-276, dez. 1996.

_____; MEYER, John P. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, v.63, p. 1-18, 1990.

ARMENAKIS, Achilles A.; BEDEIAN, Arthur G. Organizational Change: A Review of Theory and Research in the 1990s. **Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 293-315, 1999.

BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo. Comprometimento com o trabalho: Padrões em diferentes contextos organizacionais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 42, n. 2, p.31-41, abr. 2002

BATEMAN, Thomas S.; SNELL, Scott A. **Administração: novo cenário competitivo**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009. 673 p.

BECKER, Howard S. Notes on the concept of commitment. **American Journal of Sociology**, p. 32-40, jul. 1960.

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; PILATI, Ronaldo. Comprometimento Atitudinal e Comportamental: Relações com suporte e imagem nas organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. 3, p.85-106, set. 2001.

COHEN, Aaron. Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 17, p.336-354, mai. 2007.

CONWAY, Edel; MONKS, Kathy. HR practices and commitment to change: an employee-level analysis. **Human Resource Management Journal**, p. 72-89, 2008.

COUPER, Mick P. Web surveys: A review of issues and approaches. **Public Opinion Quarterly**, v. 64, n. 4, p.464-494, 2000.

CUNNINGHAM, George B.. The relationships among commitment to change, coping with change, and turn over intentions. **European Journal of Work And Organizational Psychology**, p. 29-45, 2006.

EISENBERGER, Robert; FASOLO, Peter; MASTRO, Valerie Davis-la. Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. **Journal Of Applied Psychology**, p. 51-59, mar. 1990.

GELLATY, Ian R.; MEYER, John P.; A LUCHAK, Andrew. Combined effects of the three commitment components on focal and discricionary behaviors: a test of Meyer and Herscovitch's propositions. **Journal Of Vocational Behavior**, p. 331-345. 07 fev. 2006.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

HERSCOVITCH, Lynne; MEYER, John P. Commitment to organizational change: extension of a three-component model. **Journal of Applied Psychology**, p. 474-487, 2002.

JAROS, Stephen; MONKS, Kathy. Commitment to organizational change: A critical review. **Journal of Change Management**, p. 79-108, mar. 2010.

KOTTER, Jhon P.; SCHLESINGER, Leonard A.. Choosing strategies for change. **Harvard Business Review**, v. 57, n. 2, p.106-114, mar. 1979.

KRAIMER, Maria L.; WAYNE, Sandy J.. An examination of perceived organizational support as a multidimensional construct in the context of an expatriate assignment. **Journal Of Management**, p. 209-237, 2004.

LINES, Rune. The structure and function os attitudes toward organizational change. **Human Resource Development Review**, v. 8, n. 4, p.8-31, jan. 2005.

MEDEIROS, Carlos Alberto Freire et al. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no brasil. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p.1-14, out. 2003. Trimestral.

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

_____.; HERSCOVITCH, Lynne. Commitment in the workplace toward a general model. **Human Resource Management Review**, v. 11, p.299-326, 2001.

MODWAY, Richards T.; STEER, Richard M.; PORTER, Lyman W.. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocational Behavior**, p. 224-247, 1979.

MOTA, Márcio de Oliveira et al. Uma reflexão Crítica sobre o Sofrimento dos Empregados durante a implementação de Mudanças organizacionais. In: ENCONTRO DA ANPAD, 31, 2007, Rio de Janeiro. **Artigo**. Rio de Janeiro: Anpad, 2007. p. 1 - 15.

OLIVEIRA-CASTRO, Gardênia Abbad de; PILATI, Ronaldo; BORGES-ANDRADE, Jairo E.. Percepção de suporte organizacional: desenvolvimento e validação de um questionário. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 3, n. 2, p.29-51, 1999.

PARISH, Janet Turner; CADWALLADER, Susan; BUSCH, Paul. Wan to, need to, ought to: employee commitment to organizational change. **Journal of Organizational Change Management**, p. 32-52, 2008.

PITTS, Jennifer P. **THE EFFECTS OF MANAGERIAL COMMUNICATION AND JUSTICE PERCEPTIONS ON EMPLOYEE COMMITMENT TO ORGANIZATIONAL CHANGE: A MIXED METHOD FIELD STUDY**. 2006. 181 f. Dissertação (Doutorado) - Auburn University, Auburn, 2006.

REGO, Arménio. Comprometimento organizacional e ausência psicológica - afinal, quantas dimensões? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 43, n. 4, p.25-35, out. 2003.

ROBBINS, Stephen Paul. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2002. 524 p.

_____. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. 536 p.

SEIJTS, Gerard H.; O'FARRELL, Grace. Engage the heart: Appealing to the emotions facilitate change. **Ivey Bussines Journal**, p. 1-5, jan. 2003.

SHORE, Lynn Mcfarlane; TETRICK, Lois e. A construct validity of the survey of perceived organizational support. **Journal Of Applied Psychology**, p. 637-643, 1991.

SILVA, Reinaldo O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2001. 523 p.

STEVENSON, William B. Introduction: Planned Organizational change and organizational networks. **Journal of Applied Behavioral Science**, p. 238-242, set. 2003.

_____. **Estatística aplicada à administração**. São Paulo: Harper & Row do Brasil, 1981.

THURLOW, Amy; MILLS, Jean Helms. Change, talk and sensemaking. **Journal of Organizational Change Management**, p. 459-479, 2009.

WOOD JR., Thomaz. Mudança Organizacional: Uma abordagem preliminar. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 32, n. 3, p.74-87, ago. 1992.

8 Anexos

8.1. Anexo I – Questionário eletrônico aplicado

Marque a opção que mais se aproxime de sua opinião a respeito de sua organização.

	Discordo fortemente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo fortemente
A organização valoriza a minha contribuição.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização considera fortemente meus objetivos e valores.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Quando tenho um problema, a organização está disposta a ajudar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização realmente se preocupa com meu bem-estar.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização está disposta a se adaptar para me ajudar a realizar meu trabalho da melhor maneira possível.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização está disposta a me ajudar quando preciso de um favor.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização ignora meus interesses quando toma decisões que me afetam.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização possui políticas de promoção e ascensão compatíveis com as aspirações pessoais dos funcionários.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização não valorizaria qualquer esforço extra da minha parte.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização procura adquirir equipamentos modernos de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização tenta tomar o trabalho tão interessante quanto possível.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização ignoraria qualquer queixa minha.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
No geral, a organização se preocupa com minha satisfação no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização se importa com minhas opiniões.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se pudesse contratar alguém com um salário menor para me substituir a organização contrataria.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização promove o funcionário para cargos de melhor remuneração.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização fornece os equipamentos necessários ao desempenho eficaz.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mesmo se eu fizesse o melhor trabalho possível, a organização não notaria.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização se orgulha de minhas realizações no trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Se tivesse a oportunidade, a organização se aproveitaria de mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização valoriza novas ideias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização sobrecarrega de trabalho os melhores funcionários.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização propicia salários que reduzem o impacto da inflação.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização mostra pouco interesse por mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização efetua constantemente a manutenção de máquinas e equipamentos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Anexo I – Questionário eletrônico aplicado (continuação)

A organização atualiza o funcionário quanto às novas tecnologias.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização submete os funcionários a uma carga excessiva de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização proporciona salários compatíveis com os melhores do mercado.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização fornece equipamentos de má qualidade.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização oferece raras oportunidades de promoção.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização fornece materiais em quantidade suficiente.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização obriga o funcionário a cumprir horas extras.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização melhora constantemente as condições físicas dos locais de trabalho.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização suga a energia do funcionário.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
A organização proporciona um final de carreira com salários baixos.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Marque a opção que mais se aproxime de sua opinião a respeito de uma mudança em sua empresa, que ocorreu ou que esteja ocorrendo, e que tenha gerado algum impacto em sua rotina de trabalho.

	Discordo fortemente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo fortemente
Eu acredito no valor desta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu não acho que seria certo me opor a esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu não tenho escolha, além de apoiar esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esta mudança é uma boa estratégia para esta organização.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu acho que a administração está cometendo um erro ao introduzir esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seria muito dispendioso resistir a esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esta mudança atende a um propósito importante.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu não sinto qualquer obrigação em apoiar esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu me sentiria culpado em me opor a esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
As coisas seriam melhores sem esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu me sinto pressionado a apoiar esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seria arriscado se manifestar contra esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Resistir a esta mudança não é uma opção viável para mim.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu sinto um senso de obrigação em trabalhar em favor desta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Esta mudança não é necessária.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu tenho muito a perder caso resista a esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Eu não me sentiria mal em me opor a esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Seria irresponsabilidade resistir à esta mudança.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

>>

Anexo I – Questionário eletrônico aplicado (continuação)

Tipo de organização

☐ Privada ☐ Pública ☐ Economia mista ☐ Sem fins lucrativos

Sexo:

☐ Feminino ☐ Masculino

Idade:

☐ Menos de 25 anos ☐ 26-35 anos ☐ 36-45 anos ☐ 46-55 anos ☐ Mais de 56 anos

Escolaridade:

☐ Ensino Médio/Técnico ☐ Superior incompleto ☐ Superior ☐ Pós-graduação

Tempo de empresa:

☐ Menos de um ano ☐ 1-5 anos ☐ 6-10 anos ☐ 11-20 anos ☐ Mais de 20 anos

Cargo na organização:

☐ contratado (terceirizado) ☐ empregado em cargos não gerencial ☐ supervisor/ coordenador ☐ gerente

Tempo no cargo atual:

☐ Menos de um ano ☐ 1-5 anos ☐ 6-10 anos ☐ 11-20 anos ☐ Mais de 20 anos

<< >>

8.2. Anexo II – Resultados do questionário (numeração das questões conforme ordem de aparição no questionário).

1º Bloco de questões relativas à percepção de suporte organizacional.

Unifatorial

Nº	Questão	Média	DP
1	A organização valoriza a minha contribuição.	4.72	1.60
7	A organização ignora meus interesses quando toma decisões que me afetam.	4.46	1.62
3	Quando tenho um problema, a organização está disposta a ajudar.	4.44	1.63
13	No geral, a organização se preocupa com minha satisfação no trabalho.	4.24	1.70
14	A organização se importa com minhas opiniões.	4.21	1.62
4	A organização realmente se preocupa com meu bem-estar.	4.21	1.62
19	A organização se orgulha de minhas realizações no trabalho.	4.05	1.54
6	A organização está disposta a me ajudar quando preciso de um favor.	4.00	1.62
20	Se tivesse a oportunidade, a organização se aproveitaria de mim.	3.97	1.59
24	A organização mostra pouco interesse por mim.	3.85	1.67
2	A organização considera fortemente meus objetivos e valores.	3.77	1.76
9	A organização não valorizaria qualquer esforço extra da minha parte.	3.76	1.64
15	Se pudesse contratar alguém com um salário menor para me substituir a organização contrataria.	3.73	1.90
11	A organização tenta tornar o trabalho tão interessante quanto possível.	3.70	1.52
18	Mesmo se eu fizesse o melhor trabalho possível, a organização não notaria.	3.55	1.72
12	A organização ignoraria qualquer queixa minha.	3.52	1.53
5	A organização está disposta a se adaptar para me ajudar a realizar meu trabalho da melhor maneira possível.	3.26	1.63

Fator: Gestão de desempenho.

Nº	Questões	Média	DP
21	A organização valoriza novas ideias.	4.71	1.62

Fator: Carga de trabalho.

Nº	Questões	Média	DP
22	A organização sobrecarrega de trabalho os melhores funcionários.	5.69	1.35
27	A organização submete os funcionários a uma carga excessiva de trabalho.	4.58	1.65
34	A organização suga a energia do funcionário.	4.33	1.86
32	A organização obriga o funcionário a cumprir horas extras.	2.53	1.69

Fator: Suporte material.

Nº	Questões	Média	DP
31	A organização fornece materiais em quantidade suficiente.	5.51	1.29
25	A organização efetua constantemente a manutenção de máquinas e equipamentos.	5.33	1.55
17	A organização fornece os equipamentos necessários ao desempenho eficaz.	5.32	1.41
10	A organização procura adquirir equipamentos modernos de trabalho.	5.26	1.46
26	A organização atualiza o funcionário quanto às novas tecnologias.	4.98	1.61
33	A organização melhora constantemente as condições físicas dos locais de trabalho.	4.82	1.69
29	A organização fornece equipamentos de má qualidade.	2.22	1.25

Fator: ascensão, promoção e salário.

Nº	Questões	Média	DP
23	A organização propicia salários que reduzem o impacto da inflação.	4.84	1.63
16	A organização promove o funcionário para cargos de melhor remuneração.	4.62	1.55
30	A organização oferece raras oportunidades de promoção.	4.05	1.75
28	A organização proporciona salários compatíveis com os melhores do mercado.	3.95	1.80
8	A organização possui políticas de promoção e ascensão compatíveis com as aspirações pessoais dos funcionários.	3.72	1.72
35	A organização proporciona um final de carreira com salários baixos.	3.52	1.70

2º Bloco de questões relativas o comprometimento com a mudança.

Fator: comprometimento afetivo com a mudança.

Nº	Questões	Média	DP
7	Esta mudança atende a um propósito importante.	5.23	1.33
4	Esta mudança é uma boa estratégia para esta organização.	4.91	1.42
1	Eu acredito no valor desta mudança.	4.80	1.57
15	Esta mudança não é necessária.	3.08	1.48
5	Eu acho que a administração está cometendo um erro ao introduzir esta mudança.	3.07	1.43
10	As coisas seriam melhores sem esta mudança.	2.95	1.41

Fator: comprometimento instrumental com a mudança.

Nº	Questões	Média	DP
3	Eu não tenho escolha, além de apoiar esta mudança.	4.60	1.49
6	Seria muito dispendioso resistir a esta mudança.	4.48	1.52
13	Resistir a esta mudança não é uma opção viável para mim.	4.44	1.66
16	Eu tenho muito a perder caso resista a esta mudança.	4.27	1.62
12	Seria arriscado se manifestar contra esta mudança.	3.95	1.63
11	Eu me sinto pressionado a apoiar esta mudança.	3.61	1.52

Fator: comprometimento normativa com a mudança.

Nº	Questões	Média	DP
14	Eu sinto um senso de obrigação em trabalhar em favor desta mudança.	4.74	1.42
2	Eu não acho que seria certo me opor a esta mudança.	4.62	1.60
18	Seria irresponsabilidade resistir à esta mudança.	4.50	1.52
9	Eu me sentiria culpado em me opor a esta mudança.	3.87	1.65
17	Eu não me sentiria mal em me opor a esta mudança.	3.71	1.69
8	Eu não sinto qualquer obrigação em apoiar esta mudança.	3.09	1.54