

Referências bibliográficas

- ADLER, N. J. Cross-cultural management: issues to be faced. **International Studies of Management & Organization** Vol. 13, No. 1/2, 1983. Disponível em: < <http://www.jstor.org/pss/40396952>>. Acesso em 10 fevereiro 2010.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era**. Nova York: Oxford University Press, 1996.
- BAKAN, D. **The duality of human existence: isolation and communion in western man**. Boston: Beacon Press, 1966.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: an agentic perspective. **Annual Review of Psychology**. Heinz School of Public Policy and Management and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, Pennsylvania, v. 52, 2001. Disponível em: < <http://des.emory.edu/mfp/Bandura2001ARPr.pdf>>. Acesso em: 07 março 2010.
- BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v.33, n.3, p.52-64, 1993.
- _____. **Comprometimento no Trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato**. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília. 1994.
- BASTOS, A. V. B.; GRANGEIRO., R. R. **Modelo de Gestão de Pessoas Agency-Community**. In: SIQUEIRA, M. M. M.(org.) Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e Gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008.
- BARBOSA, L. **Cultura e empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editora, 2002.
- _____. **Igualdade e meritocracia: a ética do desempenho nas sociedades modernas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2003.
- BIRD, A.; OSLAND, J. S. Making sense of intercultural collaboration. **International Studies of Management and Organization**, v. 35, n. 4, 2005. Disponível em:<<http://mesharpe.metapress.com/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backto=issue,7,7;journal,21,36;linkingpublicationresults,1:110657,1>>. Acesso em: 14 maio 2010.
- CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa: método qualitativo, quantitativo e misto**. Porto Alegre: Artmed, 2007.
- FLEURY, M. T. L.; FISHER., R. M. (org). **Cultura e poder nas organizações**. São Paulo, Atlas, 1990.
- GALLAGHER, R. S. **Os segredos da cultura empresarial: como entender a alma das culturas organizacional bem sucedidas**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- GEERTZ, C. **A interpretação das culturas**. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1989.
- _____. **Nova luz sobre a antropologia**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2001.

- HELGESON, V.S. Relation of agency and communion to well-being: evidence and potential explanations. **Psychological Bulletin**. Psychology Department, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, Pennsylvania, v. 116, n. 3, 1994. Disponível em: <<http://www.sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&udi=B6WY546SGJV9P&user=10&coverDate=11/30/1994&rdoc=1&fmt=high&orig=search&origin=search&sort=d&docanchor=&view=c&searchStrId=1575816462&rerunOrigin=google&acct=C000050221&version=1&urlVersion=0&userid=10md5=b867ff1c37d7b17d83a9322ee31c57b3&searchtype=a>>. Acesso em: 05 janeiro 2010.
- HOFSTEDE, G., HOFSTEDE. G. J. **Cultures and organizations**: software of the mind. Nova York: Mc Graw Hill, 2005.
- HOFSTEDE, G., et. al. Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. **Administrative Science Quarterly**, v. 35, n. 2, 1990. Disponível em: <http://findarticles.com/p/articles/mi_m4035/is_n2_v35/ai_8620940/>. Acesso em: 03 março 2010.
- HOFSTEDE, G. **Culture's Consequences**. Beverly Hills, CA: Sage Publications, 1980.
- _____. The usefulness of organizational culture concept. **Journal of Management Studies**, vol 23, nº 3, maio, 1986.
- _____. National cultures in four dimensions: a research-based theory of cultural differences among nations. **International Studies of Management**, v. 13, n. 1-2, 1983. Disponível em: <<http://leeds-faculty.colorado.edu/selto/CURISES%202009%20Cost%20Mgt/CURISES%20Readings/hofstede%201983.pdf>>. Acesso em 07 abril 2010.
- HOLLANDA, S. B. **Raízes do Brasil**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.
- KUPER, A. **Cultura**: a visão dos antropólogos. São Paulo: EDUSC, 2000.
- LARAIA, R. B. **Cultura**: um conceito antropológico. 10 ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1995.
- LEMOES, A. H. C. **Empreendedorismo no Brasil**: uma atividade sem “espírito”? Rio de Janeiro: ENANPAD, 2005.
- _____. **Empregabilidade e individualização da conquista do emprego**. In: Balassiano, M. e Costa, Isabel. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.
- LEONARD, R. **Theorizing the relationship between agency and communion**. Theory & Psychology, 1997. Disponível em: <<http://sptap.highwire.org/citmgr?gca=sptap;7/6/823>>. Acesso 14 abril 2010.
- MACEDO, I. I. et. al. **Aspectos comportamentais da gestão de pessoas**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.
- MEDEIROS, C. A. F. **Comprometimento organizacional, características pessoais e performance no trabalho**: um estudo dos padrões de comprometimento organizacional. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 1997.
- MOTTA, F. C. P.; CALDAS M. P. (org). **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo, Atlas, 2007.
- NIELSEN, C.S.; GANNON, M. J. Cultural metaphors, paradoxes, and cross-cultural dimensions. **International Studies of Management and Organization**, v. 35, n. 4, 2005. Disponível em: <<http://mesharpe.metapress.com/app/home/contribution.asp?referrer=parent&backt>

o=issue,1,7;journal,21,36;linkingpublicationresults,1:110657,1>. Acesso em: 09 abril 2010.

ROCHA, E.. **O que é etnocentrismo**. São Paulo: Brasiliense, 1994.

ROS, M.; SCHWARTZ, S. H. Jerarquía de valores en países de la Europa Occidental: una comparación transcultural. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas**, v.69, 1995.

ROUSSEAU, D. M. Organizational behavior in the new organizational era. **Annual Review of Psychology**. Heinz School of Public Policy and Management and Graduate School of Industrial Administration, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, Pennsylvania, v. 48, 1997. Disponível em: <<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.48.1.515?journalCode=psych>>. Acesso em: 20 março 2010.

_____. **The boundaryless human resource function: building agency and community in the new economic era**. Springer Netherlands, 1999.

SCHEIN, E. H. Coming to a new awareness of organizational culture. **Sloan Management Review**, 1984.

_____. **Organizational culture and leadership**. São Francisco: Jossey-Bass, 2004.

SCHIRATO, M. A. R.. **O feitiço das organizações**. São Paulo, Atlas, 2000.

SCHWARTZ, S. H. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. **Applied Psychology: An International Review**, v.8, n.1, 1999.

SCHWARTZ, S., R., M. Values in the West. A Theoretical and Empirical Challenge to the Individualism-Collectivism Cultural Dimension. **World Psychology**. v. I, n. 2, 1995.

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v.10, n.2, 1994.

_____. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. **Revista de Administração**, São Paulo, vol. 33, p. 56-63, julho/setembro, 1998.

TOMEI, P. A.; BRAUSNTEIN M. L. **Cultura, organização e privatização: a dimensão humana**. São Paulo: Makron Books, 1993.

VIEIRA, G. A. **Cultura de valores organizacionais**. São Paulo: Ed. Annablume, 2004.

VROOM, V. H. **Work and Motivation**. New York: Wiley. 1995.

7

Apêndices

Apêndice I

Pesquisa Expectativa dos Trabalhadores com Relação às Organizações

De acordo com a escala mencionada abaixo, avalie cada um dos itens que descrevem formas de relação entre organizações e trabalhadores. Na coluna ao lado de cada item indique o nível em que você considera que a respectiva característica **deveria** estar presente na organização em que você gostaria de trabalhar. Note que as perguntas se referem aquilo que você considera **relevante ou não, em termos ideais**, e não às suas condições de trabalho atuais. Para responder, utilize a seguinte escala:

1. Discordo totalmente
2. Discordo fortemente
3. Discordo parcialmente
4. Não discordo, nem concordo
5. Concordo parcialmente
6. Concordo fortemente
7. Concordo totalmente

1. Fomentar a ajuda mútua entre os trabalhadores.	
2. Reconhecer de forma diferenciada o trabalhador pelo seu desempenho individual.	
3. Preocupar-se com o trabalhador em todos os aspectos.	
4. Dar prioridade às ações de recrutamento e seleção tendo em vista a atual transitoriedade dos contratos de trabalho.	
5. Disponibilizar ao trabalhador oportunidades internas de crescimento na carreira.	
6. Incentivar o trabalho em equipe com troca de experiências e aprendizagens.	
7. Considerar que o vínculo com o trabalhador possa ser rompido a qualquer instante.	
8. Dar apoio para a recolocação dos indivíduos que deixam a organização.	
9. Recompensar o colaborador pelo desempenho coletivo.	

10. Considerar normal que os trabalhadores defendam seus interesses individuais.	
11. Enriquecer o comprometimento do empregado com a empresa.	
12. Proporcionar elevado nível de liberdade para o colaborador, permitindo-o expressar sua maneira individual de realizar o trabalho.	
13. Garantir recursos para o bem estar pessoal e familiar do empregado.	
14. Priorizar os treinamentos relacionados ao desempenho das tarefas do trabalho.	
15. Valorizar o empregado que trata o seu emprego como se fosse um negócio próprio.	
16. Preocupar-se em manter os seus colaboradores.	
17. Atribuir ao empregado a responsabilidade pela manutenção da sua empregabilidade.	
18. Estimular a socialização para fortalecer a identificação do indivíduo com a cultura da organização.	
19. Assumir somente as exigências legais por ocasião do término do contrato.	
20. Valorizar a criação de redes interpessoais dentro da organização.	
21. Estabelecer formas de integração dos colaboradores à organização.	
22. Fomentar algum grau de competição para aumentar o desempenho dos trabalhadores.	
23. Estimular a troca de conhecimentos e aprendizagem entre os colaboradores.	
24. Remunerar de forma diferenciada os trabalhadores que sejam mais empreendedores.	
25. Valorizar a ajuda mútua entre os colaboradores.	
26. Estimular que o trabalhador construa redes fora da organização para assegurar novas oportunidades de trabalho.	
27. Considerar natural que os trabalhadores atuem de forma a afirmar os seus interesses pessoais.	
28. Estabelecer vínculos duradouros com o empregado.	

29. Priorizar as ações de qualificação e preparo do trabalhador para desempenhar as tarefas a ele designadas.	
30. Valorizar a congruência entre valores pessoais e organizacionais nos processos de seleção.	
31. Dar suporte para que os indivíduos melhorem sua capacidade de responder às transformações no trabalho.	
32. Fomentar a comunicação entre os colaboradores, aumentando as trocas de experiências e aprendizagens.	
33. Encorajar o trabalhador a participar da elaboração do desenho do seu cargo.	
34. Disponibilizar aos trabalhadores oportunidades de construir competências necessárias para o desenvolvimento de carreiras futuras mesmo fora da organização.	

Apêndice II

Workers' Expected Value to Organizations

According to the below scale, rate each of the items that describe forms of relationships between organizations and employees. In the column next to each item, indicate the level at which you think these characteristics **should be** present in the organization in which you would like to work. Note that the questions are about what you consider important or not, and *not* necessarily what is occurring in your current working conditions.

1. Totally disagree
2. Strongly disagree
3. Partially disagree
4. I do not disagree, nor agree
5. Partially agree
6. Strongly agree
7. Totally agree

1. Employer should foster <i>personal</i> concern, compassion, and support among workers.	
2. Employer should recognize employees for their individual performance vs. team performance.	
3. Employer should show concern for employees in all respects (personal, professional, etc.).	
4. Employer should recruit and select people based on skills <i>and</i> culture fit; ensure company is a good match for the employee and vice versa so that employee is less likely to leave during difficult times.	
5. Employer should provide workers with internal opportunities for career development.	
6. Employer should encourage teamwork among employees with mutual exchange of experiences and learning.	
7. Employee should understand that the link between employer and employee can be broken at any time.	
8. Employer should provide support for individuals who leave the organization (e.g., outplacement services, moral support, etc.).	
9. Employer should reward employees for collective (e.g., team or department) performance vs. individual performance.	

10. Employer should consider it normal for workers to defend their individual interests.	
11. Employer should try to enrich the commitment of the employee with the company.	
12. Employer should provide a high level of freedom for the worker, allowing him/her to express his/her individual way of doing work.	
13. Employer should ensure resources are available for employee's personal and family well being.	
14. Employer should prioritize training that is related to performance of employee's job tasks.	
15. Employer should reward the employee who treats his job like his/her own business.	
16. Employer should show concern for keeping its employees.	
17. Employer should assign the employee responsibility for maintaining his/her employability.	
18. Employer should encourage socialization to strengthen employees' identification with the culture of the organization.	
19. When terminating employment, employer should apply only the basic legal requirements at time of termination (e.g., employer should not feel obligated to voluntarily extend benefits, provide outplacement services, etc.).	
20. Employer should value employees' interpersonal networking within the organization.	
21. Employer should establish ways of involving employees in the organization.	
22. Employer should encourage some degree of competition to increase the performance of employees.	
23. Employer should stimulate knowledge exchange and learning among employees.	
24. Employer should remunerate differently employees who are more entrepreneurial.	
25. Employer should encourage mutual support among employees (e.g., employees help one another with skills that need development, managers	

defend their employees, etc.).	
26. Employees should be encouraged to build networks outside the organization to secure new job opportunities if/when needed.	
27. Employer should consider it natural that workers act to assert their personal interests.	
28. Employees and managers should establish lasting links with one another.	
29. Employers should prioritize preparing workers to perform the tasks assigned to them (e.g., if employee is not prepared/skilled in making presentations, manager helps facilitate the development of this skill through training).	
30. Employers should seek congruence between personal and organizational values in the hiring process (e.g., identify not only what employee can bring to the company, but what the company can offer to employee to ensure lasting employment relationship).	
31. Employer should provide support for individuals to improve their ability to respond to changes at work.	
32. Employer should foster communication among employees, increasing the exchange of experiences and learning.	
33. Employer should encourage workers to participate in the development of the design of their role.	
34. Employer should provide opportunities for workers to build skills needed to develop future careers even outside the organization.	