

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA
AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

**Comprometimento Organizacional dos Trabalhadores da
Biblioteca Central da Universidade de Brasília**

**Celia Regina Silva
Lina Yamaguti**

RESUMO

O presente trabalho pretendeu identificar o nível de comprometimento dos trabalhadores da biblioteca Central da UnB, O instrumento de pesquisa foi uma versão reduzida do questionário de “Comprometimento Organizacional”; Foram envolvidos todos os servidores, prestadores de serviço, e estagiários que trabalham na biblioteca, perfazendo um total de 178 sujeitos, obtendo um total de 103 questionários respondidos. Investigamos também a presença de correlações significativas entre o fator “Comprometimento” e as variáveis demográficas dos participantes da pesquisa. Os resultados encontrados nesta pesquisa não podem ser generalizados, entretanto, espera-se que eles possam contribuir para o aumento do conhecimento na área.

Palavras-chave: Comprometimento. Biblioteca Central.

1 INTRODUÇÃO

O termo comprometimento, segundo Siqueira e Gomide Júnior (2004), é largamente usado de modo popular quando alguém se refere ao relacionamento de uma pessoa com outra, com um grupo ou organização. Na língua portuguesa, a palavra expressa uma ação ou ato de comprometer-se, sendo que o próprio ato de comprometer revela a idéia de obrigar por compromisso. Um relacionamento no qual existe comprometimento representa uma interação social com base em uma obrigação ou promessas mais ou menos solenes entre partes. As instituições públicas de pesquisa, de acordo com Borges-Andrade, Guimarães instituição, poderiam defendê-la com mais disposição contra ameaças externas e internas e colaborar fortemente para o alcance de seus objetivos e a manutenção de seus valores, incluindo-se nestes a defesa da crença na importância da ciência e da tecnologia.

Para Borges-Andrade, Guimarães e Afanasieff, estudar o comprometimento nas instituições públicas é relevante, pois as mesmas são financiadas com recursos públicos e suas atividades visam a benefícios para o bem comum. Assim, é interessante identificar quais são as condições que favorecem o comprometimento dos servidores de tais instituições e implementá-las para que os investimentos feitos nas mesmas retornem para a sociedade.

Com base nessa constatação, o presente trabalho propôs estudar o seguinte problema de pesquisa: “Qual o nível de comprometimento organizacional dos servidores e contratados da biblioteca de uma instituição federal de ensino?”

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

Visando responder a essa questão formulou-se os seguintes objetivos de pesquisa: Identificar o nível de comprometimento dos servidores da biblioteca de uma instituição federal de ensino superior.

- Analisar as bases conceituais do comprometimento no trabalho.
- Identificar o nível de comprometimento organizacional das pessoas que trabalham na biblioteca.
- Investigar possíveis relações existentes entre comprometimento organizacional e as variáveis demográficas dos sujeitos que trabalham na biblioteca.

Diante do exposto, a relevância da pesquisa conduzida neste trabalho está na oportunidade de fornecer aos gestores da biblioteca central de uma instituição federal de ensino, subsídios importantes sobre o nível de comprometimento das pessoas que trabalham na instituição. Esses subsídios poderão contribuir para a melhoria dos serviços oferecidos.

O trabalho está organizado em três capítulos. O primeiro capítulo fará uma breve revisão de literatura sobre comprometimento organizacional, discorrendo sobre as bases conceituais do fenômeno e apresentando algumas pesquisas brasileiras realizadas sobre o tema. Os aspectos metodológicos da pesquisa serão descritos no segundo capítulo. No terceiro, será feita a apresentação e discussão dos resultados encontrados. Por último, será feita uma conclusão do trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Neste Capítulo será feita uma breve revisão da literatura sobre comprometimento no trabalho, apresentando-se as bases conceituais, bem como algumas pesquisas na área.

1.1 COMPROMETIMENTO NO TRABALHO: BASES CONCEITUAIS

1.1.1 Origem

Bastos (1994) afirma que, a partir dos anos 80, assume relevância no campo a pesquisa sobre comprometimento do indivíduo com o seu trabalho, tema que sempre esteve presente por meio de múltiplos conceitos e termos. O conceito de comprometimento insere-se na longa tradição dos estudos que buscam identificar e compreender fatores pessoais que determinam o comportamento humano no trabalho, integrando uma subárea denominada de atitudes ante o trabalho. Bastos salienta ainda que o construto comprometimento organizacional supera temas clássicos como satisfação e motivação no trabalho. Esses dois construtos caracterizam-se por serem mais instáveis, terem menor poder preditivo, serem centrados no trabalho e com foco somente no indivíduo.

1.1.2 Definição de Comprometimento

Bastos (1994) faz uma análise conceitual do termo comprometimento. Segundo o autor, múltiplos significados estão associados ao uso do conceito comprometimento na linguagem

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

cotidiana. No caso da língua portuguesa, dois principais eixos de significados podem ser encontrados. O primeiro eixo associa o conceito de comprometimento à idéia de ocorrência de ações que impedem ou dificultam a consecução de um determinado objetivo, por exemplo, ao afirmar que o comportamento de um indivíduo comprometeu o clima do grupo de trabalho. O segundo eixo de significado refere-se às noções de engajamento, colocar-se junto, agregamento, envolvimento. Nesse caso, afirma Bastos, a idéia de comprometimento como “adesão” ou “forte vinculação” a algo aparece em sentenças como: “ele é bastante comprometido com as suas tarefas”.

De acordo com a literatura, o comprometimento organizacional é definido como a identificação e o envolvimento do empregado com uma determinada organização, englobando três conceitos básicos:

1. desejo de permanecer como membro da organização;
2. vontade de despender altos níveis de esforços em nome da organização e
3. crença e aceitação dos valores e objetivos da organização.

1.1.3 Os Focos e as Bases do Comprometimento

Bastos (1994) esclarece que o estudo do comprometimento tem sido feito com base em duas dimensões que, na literatura, vêm sendo discriminadas como: os focos e as bases do comprometimento. Com relação aos focos, Bastos aponta que há múltiplos focos, como por exemplo: a organização, a carreira e o sindicato, todos se constituindo em linhas de investigação próprias. Dentro de cada foco, especialmente a organização e o sindicato, existem abordagens diferenciadas quanto às bases, à natureza ou aos motivos que levam ao comprometimento.

Bastos define “foco” como partes do ambiente social, ou seja, qualquer porção do espaço vital da pessoa com a qual ela interage (uma instituição, o grupo de trabalho, o equipamento, o local, sindicato, tarefas etc.). “Base” seria a reação do indivíduo em múltiplas dimensões: intelectuais (avaliação, julgamento), emocionais e comportamentais.

Com relação ao comprometimento com a carreira, Bastos (1992) explica que ele está associado a uma perspectiva de ajustamento do indivíduo à ocupação escolhida ou à imagem que dela possui. Esse processo de ajustamento implica critérios, dos quais nascem as noções de hierarquia, de escada ou de seqüências de papéis com maiores responsabilidades dentro de uma ocupação.

O comprometimento com o trabalho e com a profissão envolve dedicação ao trabalho e aspirações na carreira. Na visão de Siqueira e Gomide Júnior (2004), a percepção de demandas conflitantes e de orientações ambíguas para executar tarefas são dois elementos do ambiente organizacional capaz de comprometer o envolvimento com o trabalho. Como consequência dessas divergências, surgiu na literatura diversas concepções de comprometimento organizacional, sendo três as mais aceitas e investigadas: afetiva, calculativa e normativa. O comprometimento organizacional afetivo é quando o indivíduo internaliza os valores da organização, identifica-se com seus objetivos, se envolve com os papéis de trabalho, desempenhando-os de forma a facilitar a consecução dos objetivos do sistema, e deseja permanecer trabalhando para ela, considerase que foi desenvolvida uma ligação psicológica, de natureza afetiva, com a organização. O comprometimento

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

organizacional calculativo seria suscitado pela avaliação positiva de resultados (posição alcançada na organização, acesso a certos privilégios ocupacionais, benefícios oferecidos a empregados antigos, planos específico de aposentadoria) conseqüentes aos investimentos e, concomitantemente, pela possibilidade percebida de perder, ou de não ter como repor, vantagens decorrentes dos investimentos, caso se desligasse da organização. Comprometimento organizacional normativo se constitui num conjunto de crenças mantidas por empregados sobre obrigação e deveres de reciprocidade para com a empresa empregadora. Trata-se de um conceito de cognição social, pois nele estão envolvidas crenças relativas a regras que normalizam o convívio social e que são compartilhadas. Ao se reposicionar mentalmente como devedor, o empregado também reelabora o papel social da organização nesta relação e a ela atribui o papel de credora. Tomando também nesse contexto de troca social a norma de reciprocidade como um esquema mental matricial, que preconiza a obrigatoriedade de retribuir um favor, o empregado receptor, ao se identificar como devedor fortalece suas crenças de débito moral para com a organização.

1.2 PESQUISAS BRASILEIRAS SOBRE COMPROMETIMENTO NO TRABALHO

Nesta seção serão apresentadas algumas pesquisas, conduzidas no Brasil, sobre comprometimento no trabalho. Foram selecionados exemplos de pesquisas representativas dos múltiplos focos do comprometimento: organização, carreira e sindicato.

1.2.1 Comprometimento com a organização

Brandão e Bastos (1993) desenvolveram uma pesquisa junto à servidores técnico-administrativo de uma universidade pública, buscando compreender fatores associados ao nível de comprometimento com a instituição. A pesquisa abrangeu uma amostra de 313 servidores de distintos cargos e segmentos da administração, sendo os dados coletados através de entrevistas. Os resultados revelaram níveis moderadamente elevados de comprometimento e os produtos das análises de regressão mostraram com antecedentes mais significativos para explicá-los a oportunidade de crescimento profissional, a centralidade do trabalho na vida do servidor e a qualidade da supervisão recebida.

1.2.2 – Comprometimento com a carreira e com a organização

Oliveira, Lima e Borges-Andrade (1999) conduziram uma pesquisa com o objetivo de investigar a existência de relações entre os seguintes construtos psicológicos: comprometimento organizacional, comprometimento com a carreira e a produtividade científica de pesquisadores brasileiros. Participaram do estudo 1.079 pesquisadores-doutores pertencentes a seis áreas distintas do conhecimento. A investigação utilizou um modelo teórico formado por três grupos de variáveis antecedentes (psicológicas, pessoais e funcionais) e pela variável critério produção científica. Dentre os resultados destacam-se o maior comprometimento com a carreira escolhida e a verificação de existência de relações entre o comprometimento organizacional e a publicação de artigo no Brasil e a formação de mestres. A pesquisa constatou também que os pesquisadores mais comprometidos com a carreira foram aqueles que, no período analisado (1992/1996), se dedicaram a publicações

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

de livros como editores. Os melhores preditos de produtividade científica foram as variáveis associadas à senioridade do pesquisador, incluindo-se, entre outros, a idade, o tempo de serviço, e o tempo de titulação.

1.2.3 Comprometimento com o sindicato

Vargas (1997) conduziu uma pesquisa para investigar o nível de comprometimento dos empregados com o sindicato da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária (EMBRAPA). Participaram da pesquisa uma amostra de 1.013 funcionários, selecionados aleatoriamente. Os resultados apontaram uma posição de neutralidade quanto à existência de um comprometimento sindical por parte dos empregados. Segundo a autora, um dos motivos para essa posição de neutralidade seria o fato de que, embora registrando altos índices de filiação, o sindicato dos funcionários da Embrapa ainda não havia conseguido consolidar o seu papel de grande agente representativo dos interesses de todos os empregados da organização.

2 MÉTODO

2.1 TIPO DE PESQUISA

Segundo Vergara (2000), existem vários tipos de pesquisa, de acordo com os critérios utilizados pelos autores que tratam do assunto. No presente estudo, serão utilizados os critérios básicos propostos por Vergara (2000), que classifica os tipos de pesquisa quanto aos fins a que se destina e quanto aos meios de investigação.

Quanto aos fins a que se destina, a pesquisa a ser realizada é do tipo descritiva e aplicada. Descritiva porque expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Aplicada porque é motivada pela necessidade de resolver problemas reais, portanto, com finalidade prática. Quanto aos meios, a pesquisa será bibliográfica e de campo. Bibliográfica porque para a fundamentação teórico-metodológica do trabalho serão realizadas pesquisas sobre o assunto em material científico publicado em livros, revistas, meios eletrônicos. A pesquisa será também de campo, porque será aplicado um questionário para a coleta de dados.

2.2 CONTEXTO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada na Biblioteca Central da Universidade de Brasília (UnB). Em 15/12/1961, a Lei nº 3.998 autorizou a instituição da Fundação Universidade de Brasília (FUB). Em 1962 foi autorizado o início do funcionamento dos primeiros cursos oferecidos pela UnB, que estavam organizados em três troncos básicos de estudos: Direito, Administração e Economia, Letras Brasileiras, Arquitetura e Urbanismo (MARCELINO, 2004).

A Biblioteca Central da Universidade de Brasília, fundada em 1962, tem como missão atender aos diversos órgãos da instituição. Com o objetivo de melhor atender a comunidade acadêmica, conta com uma infra-estrutura necessária às atividades de ensino, pesquisa e extensão dos alunos de graduação, pós-graduação, professores e servidores.

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

Até meados de 1998, a Biblioteca funcionava por 24 horas, porém com os pedidos de aposentadorias e exonerações, e a não reposição da força de trabalho, o horário foi alterado para: Segunda a Sexta-feira das 7:00 às 23:45 h., sábados, domingos e feriados de 8:00 às 18:00h., permanecendo até a presente data. A Biblioteca é reconhecida por esta característica peculiar que a difere de todas as bibliotecas públicas e privadas do Brasil.

Para a recuperação do acervo de 1.322.504 exemplares, a BCE participa do Sistema Integrado de Bibliotecas – PERGAMUM, desenvolvido pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), cujo objetivo é a racionalização de informações entre as bibliotecas cooperantes da rede.

A BCE atualmente trabalha com um quadro muito defasado de bibliotecários e pessoal de apoio. Para minimizar a situação, utiliza-se de mão-de-obra terceirizada e funcionários bolsistas, para que todas as demandas possam ser viabilizadas. Porém, este não é o quadro almejado, porque a cada dia, observa-se a alta rotatividade dos profissionais contratados, principalmente os que atuam na área de Informática que, após agregarem conhecimentos, demitem-se para obterem melhores salários oferecidos no mercado e trabalho.

2.3 - PARTICIPANTES DA PESQUISA

A pesquisa envolveu todos os servidores, prestadores de serviço e estagiários que trabalham na Biblioteca Central (BCE), perfazendo um total de 178 sujeitos. Desse quantitativo 98 são do quadro efetivo da UnB; 39 são prestadores de serviços e 41 são estagiários. Dessa população, um total de 107 sujeitos respondeu ao questionário de pesquisa. Dos 107 respondentes foram considerados somente 103, uma vez que quatro questionários foram respondidos de forma inadequada. Assim, o quantitativo final dos sujeitos da pesquisa foi 103. Os dados mostram (gênero dos participantes da pesquisa) que a maior parte dos participantes (57,3%) pertence ao sexo feminino. Os homens formaram 42,7% do quantitativo geral. O nível de escolaridade dos 103 participantes da pesquisa varia de fundamental incompleto até mestrado completo. Do quantitativo 10 de sujeitos, o maior percentual (30,1%) foi de pessoas que têm o superior incompleto. Os níveis fundamental incompleto e mestrado incompleto apresentaram o menor percentual de respondentes (1,0%). Os dados do mostram que o maior percentual (30,1%) de respondentes está na faixa etária compreendida entre 41 a 50 anos. O menor percentual (5,8%) é de pessoas mais jovens, com menos de 20 anos. A pesquisa demonstrou que o maior percentual (60%) foi de empregados do quadro efetivo da Universidade de Brasília. O menor percentual (17%) dos respondentes refere-se aos prestados de serviços. De acordo com a pesquisa, mais da metade dos participantes da pesquisa (52%) possui mais de 10 anos de serviço na Universidade de Brasília. O menor percentual (9%) refere-se às pessoas que possuem entre 6 e 10 anos. Esses dados mostram que a Biblioteca Central conta com funcionários mais antigos, com vários anos de trabalho dedicados à Instituição.

Com relação à ocupação de cargos de chefia, aponta que, dos 103 participantes da pesquisa, 10 (9,7%) exercem essa função na Biblioteca Central.

2.4 INSTRUMENTO

O instrumento utilizado na pesquisa foi uma versão reduzida do questionário de “Comprometimento no Trabalho”, adaptado e validado por Bastos (1992). O questionário de Bastos tomou por base a versão original Organizational Commitment Questionnaire da autoria de um grupo de pesquisadores norte-americanos. Na presente pesquisa optou-se usar apenas a parte do questionário que mensura o fator “Comprometimento Organizacional”, formado por nove itens. Os itens foram respondidos com base em uma escala do tipo “Likert”, de sete pontos, variando de “discordo plenamente” a “concordo plenamente” com as afirmações feitas. Aos nove itens do instrumento foram acrescentadas mais algumas questões para se levantar os dados demográficos dos sujeitos participantes da pesquisa.

Os instrumentos foram entregues pessoalmente pelas pesquisadoras, a todos os participantes da pesquisa, com a orientação de que fossem respondido num prazo máximo de 24 horas e colocados em uma urna disponibilizada na Secretaria da Biblioteca Central, situada no subsolo 1 do edifício. Os dados coletados foram analisados utilizando-se o Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Foram feitas análises estatísticas descritivas dos dados (média, desvio padrão e frequência), bem como análises de correlação.

3 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste Capítulo serão apresentados e discutidos os resultados encontrados na pesquisa, cujo objetivo geral foi identificar o nível de comprometimento dos servidores da Biblioteca Central (BCE) da Universidade de Brasília.

Para atender esse objetivo geral, conforme explicitado na parte introdutória deste trabalho, foram estabelecidos três objetivos específicos: Analisar as bases conceituais do comprometimento no trabalho; Identificar o nível de comprometimento organizacional das pessoas que trabalham na biblioteca central; Investigar possíveis relações existentes entre comprometimento organizacional e as variáveis demográficas dos sujeitos que trabalham na biblioteca central.

3.1 – Nível de comprometimento organizacional dos trabalhadores da BCE

A validação estatística feita por Bastos, mostrou que os nove itens do instrumento formam uma estrutura unifatorial denominada “Comprometimento Organizacional”. O instrumento usou uma escala “Lickert”. Para a adequada compreensão dos dados apresentados serão utilizados, para caracterizá-los, os escores médios da medida de comprometimento organizacional, cuja escala varia de 1 a 7 pontos. Será utilizada, também, para facilitar a descrição dos resultados, a convenção usada por Pereira e Oliveira (2000).

Com relação ao desvio padrão, serão adotados os seguintes valores considerados pela literatura: Desvio Padrão alto $>0,99$, Desvio Padrão baixo $< 1,00$.

Os dados mostram que a média das respostas dadas pelos participantes da pesquisa aos itens que formavam o fator “Comprometimento Organizacional” foi de 5,05. Essa média corresponde ao ponto 5 da escala do instrumento, indicando concordância com as afirmativas feitas com relação ao fator comprometimento organizacional. De acordo com a convenção adotada por Pereira e Oliveira (2000), esse resultado sinaliza que os trabalhadores da Biblioteca Central da Universidade de Brasília apresentam um nível de comprometimento elevado. O desvio padrão de 1,03, considerado alto, mostra que houve

pouca homogeneidade com relação às respostas dadas pelos participantes da pesquisa aos itens do instrumento.

Os dados coletados mostram que o item com média mais alta, 5,86, foi o que se referia à questão de “considerar um erro trabalhar na Instituição”. Esse item expressava uma posição negativa, portanto, ele precisou ser invertido na análise estatística para acompanhar a positividade dos outros itens da escala. Assim, a média encontrada, que se posicionou entre os pontos 5 (concordo) e 6 (concordo muito) da escala, significa, na realidade, que as pessoas não consideraram um erro ter escolhido a Instituição para trabalhar. Observa-se, contudo, que houve discordância entre as respostas dadas pelos sujeitos a esse item, em função do alto valor encontrado para o desvio padrão que foi 1,29.

A menor média encontrada, 3,85, foi para o item que assinalava ser a Instituição a melhor de todas para se trabalhar. Esse resultado ficou entre os pontos 3 (discordo) e 4 (nem concordo, nem discordo) da escala. O desvio padrão bastante alto, 1,64, demonstra que houve uma grande discordância com relação às respostas dadas a esse item. Na realidade, os desvios padrões de todos os itens foram altos, demonstrando pouca homogeneidade das respostas dadas pelos sujeitos aos nove itens do instrumento.

3.2 – RELACIONAMENTO ENTRE AS VARIÁVEIS

Foi realizado o teste de correlações de Pearson para verificar a existência de correlações bivariadas significativas entre as variáveis demográficas e a variável “Comprometimento Organizacional”, visando atender ao terceiro objetivo específico estabelecido para a pesquisa. Percebemos que houve correlação significativa apenas entre o fator “Comprometimento Organizacional” e a variável demográfica “chefia”. A correlação foi negativa, $-0,253^{**}$, indicando que os indivíduos que ocupam cargos de chefia na Biblioteca Central são os que se mostraram mais comprometidos com a organização. Esse resultado guarda certa coerência uma vez que é esperado dos indivíduos que exercem cargos de chefia tenha um nível maior de comprometimento com a organização em que trabalham.

4 CONCLUSÃO

O presente trabalho pretendeu identificar o nível de comprometimento dos trabalhadores da Biblioteca Central (BCE) da UnB, utilizando o instrumento denominado “Comprometimento no Trabalho” adaptado por Bastos (1994). Primeiramente, buscou-se apresentar as bases conceituais do “Comprometimento no Trabalho”, por intermédio de uma breve revisão da literatura sobre o tema. Nessa revisão, foram mostrados a origem dos estudos sobre Comprometimento, a definição do termo, os diferentes focos e bases e, por último algumas pesquisas brasileiras realizadas sobre o tema nos últimos anos.

Os resultados encontrados com a aplicação do instrumento de Bastos (1994) apontaram que, na percepção dos participantes da pesquisa, as pessoas que trabalham na BCE mostraram-se comprometidas com a organização, entretanto, esse nível de comprometimento poderia ser ainda maior. Numa escala de sete pontos, a média encontrada foi de 5,05. Por último, foi investigada a presença de correlações significativas entre o fator “Comprometimento Organizacional” e as variáveis demográficas dos participantes da

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA
AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

pesquisa. Os resultados mostraram que houve correlação apenas entre “Comprometimento Organizacional” e a variável “chefia”.

Ressalta-se que os resultados encontrados nesta pesquisa não podem ser generalizados. Entretanto, espera-se que eles possam contribuir para o aumento do conhecimento na área, acrescentando aos diversos estudos existentes na literatura, uma pesquisa empírica mensurando o comprometimento dos trabalhadores da biblioteca de uma instituição federal de ensino superior.

REFERÊNCIAS

BASTOS, A. V. B. Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato. Brasília, 1994. 294 f. Tese (Doutorado) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, 1994.

_____. Medidas de comprometimento no contexto de trabalho: um estudo preliminar de validade discriminante. *Psico*, v.24, n.2, p. 29-48, jul./dez., 1992.

BORGES-ANDRADE, J. E.; CAMESCHI, C. E.; XAVIER, O.S. Comprometimento organizacional em instituição de pesquisa: diferenças entre meio e fim. *Revista de Administração*. São Paulo, v.25, n.4.p. 29-43, out./dez. 1990.

BORGES-ANDRADE, J. E.; GUIMARÃES, T. A. ; AFANASIEFF, R. S. Qualidade da pesquisa e ambiente organizacional. *Revista de Administração*. São Paulo,

v.25,n.1,p.61-69, jan./mar., 1990.

BORGES-ANDRADE, J. E.; PILATI, R. Comprometimento atitudinal e comportamental: relações com suporte e imagem nas organizações. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISA E PÓSGRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 23, 1999, Foz de Iguaçu. Anais...Foz de Iguaçu, 1999.

BRANDÃO, M.G.A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração*. São Paulo, v.28,n. 3,p. 50-61, jul/set.1993.

MARCELINO, G. F. (Org.). *Gestão estratégica de universidade: a construção da FACE/UnB*. Brasília: UnB/FACE. 256 p.

OLIVEIRA, M. A P.S. Comprometimento organizacional e com a carreira: influência sobre a produção científica de pesquisadores brasileiros. Brasília, 1998. Dissertação (Mestrado)- Universidade de Brasília, 1998.

OLIVEIRA, M.A.P.S. ; LIMA, S. M. V.: BORGES-ANDRADE, J. E. Comprometimento no trabalho e produção científica entre pesquisadores

VI COLÓQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTÃO UNIVERSITÁRIA NA
AMÉRICA DO SUL, Blumenau, SC, 15 a 17 de novembro de 2006.

brasileiros. Revista de Administração, v.34, n.3,p.12-20, 1999.

PEREIRA, L.Z.; OLIVEIRA, R.C.M. Comprometimento organizacional: um estudo na área de administração pública municipal. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 24, 2000, Florianópolis. Anais...Florianópolis, 2000.

SIQUEIRA, M.M.M. Comprometimento organizacional afetivo, calculativo e normativo: evidências acerca da validade discriminante de três medidas brasileiras. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 25, 2001, Campinas. Anais... Campinas, 2001.

SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE JUNIOR. Vínculos do indivíduo com o trabalho e com a organização. In: ZANELLI, J.C. et al. Psicologia, organização e trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2004. p.301-328.

VARGAS, M.R.M. O poder nas organizações: um estudo das configurações de poder em uma instituição de pesquisa. Brasília, 1997. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Brasília, 1997.

VERGARA, S.C. Começando a definir a metodologia. In:_____. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3.ed., São Paulo: Atlas, 2000. Cap. 4, p.46-53.