

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste do Brasil¹

Sofia Galvão Baptista

Foi utilizada a abordagem do comprometimento organizacional para comparar o comportamento organizacional do bibliotecário autônomo com o do bibliotecário institucionalizado. A comparação dos graus de comprometimento (afetivo) dos dois grupos mostrou ser eficaz. Verificou-se que os bibliotecários autônomos são mais comprometidos com a organização para qual trabalham do que os institucionalizados. As diferenças existentes entre os dois grupos de profissionais puderam ser comparadas, também, sob outros aspectos, tais como: nos motivos de opção pela organização; no relacionamento com a organização e na preferência pela organização ideal.

Palavras-chave: *Bibliotecário Autônomo; Mercado de trabalho; Comprometimento organizacional.*

1 INTRODUÇÃO

O conhecimento humano é um componente fundamental na agregação de valor aos demais ativos de produção de uma empresa: tecnologia, matéria-prima, recursos humanos, informações e capital financeiro. Presta-se a potencializar competências e sustentar a competitividade de pessoas, grupos e nações. De maneira geral, toda e qualquer organização social transaciona com informação, conhecimento e saber para impulsionar suas atividades características. Algumas

2 ABORDAGEM DA PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL: COMPROMETIMENTO ORGANIZACIONAL

Os bibliotecários brasileiros têm sido objeto de alguns estudos dentro da área da psicologia organizacional. A seguir, são comentados os estudos mais recentes e também as críticas existentes a esse tipo de estudo.

2.1 Estudos brasileiros com bibliotecários, utilizando a psicologia organizacional

A relação bibliotecário *versus* organização tem sido pouco estudada no Brasil. Mostafa *et al.* (1992) fazem uma análise desse tipo de estudo, procurando mostrar as influências do funcionalismo (Sociologia) e do behaviorismo (Psicologia) absorvidas pela Biblioteconomia e pela Ciência da Informação. Os autores comentam que os estudos feitos com bibliotecário sobre conceituação, satisfação no trabalho, hábitos de leitura, definição de alvos entre pesquisadores e auto-imagem do bibliotecário são exemplos do uso do referencial teórico do behaviorismo. Fazem, ainda, várias críticas a esse tipo de estudo e afirmam que a falha está nos resultados. Na área de estudos sobre satisfação no trabalho Mostafa *et al.* apontam Oliveira (1983) como iniciadora do tema no Brasil, e o trabalho de Campos *et al.* (1992), que utilizou a “*Multidimensional scale of job satisfaction*”. São ainda relacionadas outras áreas de estudo, tais como: oportunidades de ascensão; relacionamento entre pessoas; relacionamento entre chefias e ambiência.

Moreno (1991) também utilizou a escala sobre satisfação no trabalho em sua pesquisa sobre “qualidade de vida e trabalho” de bibliotecários que atuam em bibliotecas universitárias do Paraná. A autora verificou as seguintes variáveis: autonomia, variedade de habilidade, identidade da tarefa, significado da tarefa, *feedback* extrínseco e intrínseco, percepção da significância do trabalho, percepção da responsabilidade pelo resultado, satisfação geral, motivação interna com o trabalho, satisfação com a possibilidade de crescimento, supervisão, segurança, compensação e ambiente social. O estudo de Moreno aferiu o potencial motivacional da tarefa e a necessidade individual de crescimento. A autora utilizou o “modelo das características das tarefas” desenvolvido por Hackman; Oldham (1975) e, como instrumento operacionalizante, usou o JDS (*Job Diagnostic Survey*). A população investigada foi constituída de 51 bibliotecários das universidades estaduais do Paraná. O perfil da amostra encontrado é o seguinte: 100% feminina, 54,9% casada, 53,8% com bacharelado e curso de atualização (mínimo de 30 horas). Não foi encontrado o nível de doutorado. As tarefas realizadas são mostradas por setor. 24,1% da amostra está no setor de processos técnicos; 20,7% no setor de referência, 17,2% em unidades de bibliotecas setoriais; 12,1% no setor de aquisição; 5,2% na direção das unidades, 1,7% no setor de multimeios, 1,7% em serviços administrativos de modo geral e 60,8% não ocupavam posição de chefia. Quanto ao tempo de serviço, a amostra se encontra dividida entre as seguintes faixas: até dois anos (21.6%); 2 anos a 6 (25.5%); 6 anos a 10; e de 11 a 15

(21,8%). Tomando por base o salário mínimo de 1991, que equivalia a 62,48 dólares (Conjuntura Econômica” v.48, n.10 out. 1994}, a autora encontrou uma concentração de 54,9% percebendo menos de 8 salários mínimos (499,84 dólares) e 41,2 % na faixa entre 8 sm a 16 sm (499,84 dólares a 999,68 dólares). Os resultados indicaram que a qualidade de vida no trabalho dos informantes é insatisfatória. A variável “significado da tarefa” foi a única com resultado positivo. A autora verificou que a “qualidade de vida e trabalho” do bibliotecário é mais deficiente quanto a resultados pessoais e de trabalho, onde estão inseridos os resultados emocionais e as satisfações contextuais.

2.2 O enfoque do comprometimento organizacional para os bibliotecários

Esse enfoque faz parte das abordagens utilizadas, dentro da psicologia organizacional, para o estudo do comprometimento, procurando identificar os antecedentes e os conseqüentes do comprometimento com a organização. De acordo com Borges-Andrade *et al.* (1990), os estudos sobre comportamento organizacional vêm recebendo considerável atenção de gerentes e cientistas comportamentais, destacando-se dentre os estudos que se preocupam em examinar os vínculos desenvolvidos entre empregado e organização. Os resultados desses estudos estão sendo empregados em programas para introdução de mudanças na organização ou em programas de controle de qualidade.

Mowday *et al.* (1982) sugerem que o entendimento do processo de comprometimento organizacional tem implicações para a organização e para a sociedade como um todo. O grau de comprometimento de um empregado pode torná-lo elegível para receber benefícios extrínsecos, por exemplo, “salário”, ou intrínsecos: “satisfação no trabalho”. Essas recompensas podem reduzir problemas de atraso, ausência ou rotatividade. Os autores assinalam que empregados comprometidos com a organização podem estar mais ligados com a atuação em papéis extra, tais como criatividade e produtividade, o que seria benéfico ao empregado, à organização e à sociedade como um todo.

O comprometimento organizacional, como atitude, preocupa-se, especificamente, com o vínculo do indivíduo com a organização, sob os aspectos da tarefa exercida, do relacionamento interpessoal e do relacionamento com a organização. Os estudos dessa área baseiam-se no pressuposto de que *“altos graus de comprometimento do indivíduo com a organização são benéficos para ambos”*.

Mais especificamente, pode-se dizer que:

“quanto mais o indivíduo estiver comprometido com a organização para a qual trabalha, mais se esforçará para que a organização alcance seus objetivos. Com isso terá melhor atuação, realização profissional e intenção de permanecer na organização”.

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

Bastos (1993) explica o porquê da preocupação com a relação empregado/organização, mostrando que a necessidade das organizações em garantir a produtividade e qualidade tem sido o seu motivo central. As organizações têm investido nesses estudos para controlar a introdução de novas tecnologias e outras mudanças ambientais que podem afetar a produção.

A preocupação com a produção vem desde a administração científica de Taylor e Fayol. Ao relatar a trajetória das teorias organizacionais, Bastos (1993) aponta a ruptura com as explicações tayloristas sobre produção e as explicações dos teóricos da área das relações humanas como o marco dos estudos sobre a relação indivíduo e organização que, mais tarde, originaram os estudos sobre comprometimento organizacional.

Dias (1993) e Moraes; Dias (sd) mostram o comprometimento organizacional sob a perspectiva da evolução das teorias administrativas, no estudo da relação indivíduo/organização. Os estudos sobre essa relação começam com a Escola da Administração Científica, passam pela abordagem mecanicista e se estendem até à Escola de Relações Humanas, com abordagens sobre satisfação e motivação.

O comprometimento organizacional recebeu contribuições do movimento behaviorista; das teorias motivacionais; da proposta da hierarquia das necessidades humanas, de Maslow; dos dois grupos de teorias, de Herzberg (fatores higiênicos e motivacionais); da teoria das expectativas, de Vroom; da teoria da necessidade de realização, da teoria de afiliação e poder e motivos sociais básicos, de McClelland.

Bastos (1993), em seu artigo sobre a base teórica do comprometimento organizacional, mostra as contribuições da Sociologia, da Teoria Organizacional e da Psicologia Social, que resultaram nos seguintes enfoques:

- afetivo (identificação e envolvimento com a organização);
- instrumental calculativo (avaliação de investimentos e recompensa);
- sociológico (relação de autoridade e recompensa);
- normativo (internacionalização de pressões normativas de comportamento); e
- comportamental (manutenção de determinadas condutas e de consistência entre elas e certas crenças).

O autor destaca a contribuição de Etzioni, que forneceu a base para três das cinco vertentes das pesquisas identificadas sobre comprometimento organizacional. Para Etzioni (*apud* Bastos, 1994), “a atuação dos papéis prescritos para o trabalho (obediência) e possíveis conflitos são decorrências do nível de envolvimento ou de identificação do indivíduo com a organização”.

Mathieu; Zjajac (1990) explicam que essa multiplicidade de focos, tipos, definições e medidas de constructos está no fato de o estudo do comprometimento organizacional ter sido muito pesquisado. Citando Morrow, os autores mostram que o estudo pode partir de “valores pessoais”, por exemplo: a ética protestante

do trabalho, ou pode partir do estudo das características do trabalho em si: o envolvimento com o trabalho, o envolvimento com o sindicato e outras características.

Os enfoques mais usados são o afetivo e o instrumental. Mathieu; Zjajac (1990) afirmam que, apesar dos diferentes focos, definições e medidas, as várias definições de comprometimento organizacional compartilham um tema comum: o vínculo ou a ligação com a organização. As definições diferem em termos de como o vínculo foi desenvolvido. O mais comum tem sido o atitudinal, que é frequentemente medido pela escala de Mowday *et al.*

Bastos (1994) diferencia os enfoques atitudinais/afetivos e o instrumental calculativo, utilizando a seguinte afirmação de Meyer *et al.* (1990): *“empregados com forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque desejam, enquanto aqueles com forte comprometimento instrumental (“continuação”) permanecem porque dele necessitam”*.

O trabalho de Mowday *et al.* (1982) foi significativo para a consolidação dos conceitos relacionados com a abordagem atitudinal/afetiva dos estudos de comprometimento organizacional. Autores de uma ampla revisão fornecem uma definição para o comprometimento organizacional: *“processo afetivo de identificação e envolvimento do indivíduo com a organização”*. Segundo os autores, essa definição se baseia nas seguintes características conceituais: crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; disposição para defender a organização e desejo de manter vínculo com a organização.

No Brasil, Borges-Andrade *et al.* (1989) foram responsáveis por pesquisas que validaram a escala de atitudes (OCQ) de Mowday *et al.* Esses estudos envolveram empregados de uma instituição pública de pesquisa e outra da administração direta federal.

A escala de quinze itens, utilizada para medir o comprometimento, foi consolidada a partir do trabalho de Mathieu; Zajac (1990), que comprovaram a confiabilidade da mesma. Segundo Bastos (1993), muitos estudos têm atestado que as propriedades psicométricas são adequadas (confiabilidade de .88 para a versão completa e .85 para versão reduzida de 9 itens, conforme meta análise de Mathieu e Zajac).

Os resultados das pesquisas realizadas no Brasil mostram diferenças em relação aos encontrados por Mathieu; Zajac, principalmente quanto aos preditores de comprometimento organizacional. Borges-Andrade (1994) assim comenta os resultados:

“No Brasil, aproximadamente uma dezena de artigos empíricos foram realizados e publicados, entre 1989 e 1993, totalizando 3684 indivíduos, em 41 organizações. Os resultados de alguns desses estudos e sínteses de outros foram divulgados por Bastos, Borges-Andrade, Dias (1993), Gama (1993) e Siqueira (1993).

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

Todos esses estudos basearam-se no enfoque afetivo. Um breve resumo do conjunto desses achados será descrito a seguir, eliminando-se achados repetidos em mais de um estudo. Infelizmente, o número de pesquisas disponíveis no Brasil ainda não . permite a realização de uma metaanálise, como a de Mathieu; Zajac".

O autor prossegue, mostrando, primeiro, os antecedentes mais importantes encontrados em cenário nacional (percepções de):

Antecedentes:

- oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional;
- sistema justo de promoções;
- influência da instituição no país.

Antecedentes importantes, porém com menor poder preditivo:

- ter menor escolaridade;
- estar casado;
- ser mais velho;
- perceber mais dificuldades para ingressar como empregado da instituição;
- ter mais tempo de serviço;
- ter maior experiência gerencial;
- existir relação entre o trabalho realizado e a educação anteriormente recebida;
- percepção de equidade salarial interna (à organização);
- percepção de equidade salarial externa (à organização);
- clareza na definição das atividades;
- maior escopo do trabalho;
- maior autonomia para realizar o trabalho;
- trabalho ser provedor de mais retroalimentação;
- mais cooperação nos grupos de trabalho e
- colegas serem provedores de mais retroalimentação.

Correlatas (ordem decrescente de importância):

- satisfação com a supervisão recebida;
- satisfação com o salário e com o sistema de benefícios (salário indireto);
- interesse pelas atividades de trabalho e satisfação com o mesmo;
- satisfação com as tarefas que realiza e maneira como elas são distribuídas;
- satisfação geral com a empresa.

Conseqüentes:

- pouca intenção de procurar novo emprego;
- baixa intenção de rotatividade;
- pouca intenção de trocar de empresa;
- menor mobilidade interna (rotatividade entre setores, dentro da empresa).

2.2 Estudos realizados sobre comprometimento organizacional do bibliotecário

Foram encontrados três estudos envolvendo bibliotecários. O de Hovekamp (1994) verificou a relação entre a presença do sindicato e as atitudes dos bibliotecários para com a biblioteca; o de Rubin; Buttlar (1992), que estudou o comprometimento organizacional de profissionais especializados de bibliotecas escolares de 2º. grau da região de Ohio (Estados Unidos); e o de Lee (1981), que verificou a relação entre valores pessoais e comprometimento com o trabalho.

Hovekamp (1994) realizou sua tese de doutorado com o objetivo de investigar as associações entre a presença do sindicato e as atitudes no trabalho, especificamente quanto aos seguintes itens: satisfação no trabalho; valores e comprometimento em bibliotecas universitárias e de pesquisa.

A autora utilizou os seguintes instrumentos de coleta de dados: "*Minnesota Satisfactions Questionnaire (MSQ)*" para medir satisfação, *ALPER'S survey instrument* para valores do trabalho e "*Porter's Organizational Commitment Questionnaire*" além de uma adaptação de Porter para comprometimento com o sindicato, complementando com outras questões sobre idade, sexo, trabalho parcial ou tempo integral, salário anual e, no final, um espaço para comentários. Hovekamp trabalhou com três hipóteses principais que afirmavam:

- 1) Existe um relacionamento significativo entre a presença do sindicato e o comprometimento dos bibliotecários para com a sua biblioteca;
- 2) Existe um relacionamento significativo entre o *status* de membro do sindicato e o comprometimento dos bibliotecários para com a sua biblioteca;
- 3) Existe um relacionamento significativo entre o comprometimento do bibliotecário para com o sindicato e seu comprometimento para com a sua biblioteca e os desdobramento de cada um.

Foram pesquisados 400 bibliotecários, sendo 200 em ambientes sindicalizados e 200 sem a presença de sindicato. Foram obtidos 91% de respostas. Foi estudada a relação entre a presença do sindicato e as atitudes no trabalho, e testada a possibilidade de diferenças entre bibliotecários de ambiente sindicalizado *versus* bibliotecários de ambientes não sindicalizados.

O perfil da amostra estudada foi o seguinte: maioria do sexo feminino (63%), idade entre 41 a 50 anos, tempo de serviço assim distribuído: 16 a 20 anos (20.2%), 11 a 15 anos (18.7%) e 6 a 10 anos (18.2%). Trabalhavam em tempo integral: 93.9%. Os resultados indicaram que a presença do sindicato, trabalho em tempo parcial e salário são fatores que contribuem para o comprometimento como um todo. Especificamente, em relação às três hipóteses, os resultados foram os seguintes:

- a) No teste da primeira hipótese, a presença do sindicato, isoladamente, apresentou relação negativa para com o comprometimento organizacional. No teste, as variáveis demográficas de controle (tempo parcial e salário) obtiveram uma relação positiva com o comprometimento.

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

b) Quanto a “*status* de membro de sindicato”, esse fator também não apresentou relação significativa com o comprometimento para com a biblioteca. No entanto, mais uma vez, a variável de controle “salário” provou ter relação positiva com o comprometimento, representando a explicação de 11.6% das variações entre os sindicalizados.

c) A relação entre comprometimento para com o sindicato e comprometimento para com a biblioteca foi significativa estatisticamente. Os profissionais mais comprometidos com o sindicato tendem a ter um alto grau de comprometimento para com a biblioteca empregadora. Nesse teste, o comprometimento com sindicato e salário são as variáveis que explicam 14.8% das variações de comprometimento organizacional.

Na discussão sobre os resultados considerados conflitantes, a autora concluiu: “bibliotecários comprometidos com o sindicato são também comprometidos com a biblioteca, porém não são influenciados pela presença do sindicato”. A autora procura explicá-los por meio dos estudos existentes sobre dupla lealdade.

Apesar de não ter obtido resultados positivos sobre a influência da presença do sindicato, a autora cita os comentários voluntários recebidos na pesquisa. Foram 65 observações de bibliotecários de ambientes sindicalizados e 54 de não sindicalizados. Nas respostas dos provenientes de ambientes sindicalizados foram observadas críticas à administração da biblioteca ou da universidade, enquanto que nos comentários dos não-sindicalizados a preocupação maior era com o trabalho individual, e esses comentários foram mais positivos, mostrando que a presença do sindicato cria um ambiente de questionamento.

A autora considera que todos os fatores pesquisados por ela simultaneamente deveriam ser investigados isoladamente em outros estudos. Sugere os seguintes itens: (1) estudo sobre o comportamento encontrado nos bibliotecários, a dupla lealdade e a indiferença em relação à presença do sindicato, para determinar se são específicos desse tipo de profissional, e (2) análise mais sistemática das variáveis demográficas “salário” e “trabalhar em tempo parcial”.

Rubin; Buttler (1992) desenvolveram um estudo que teve o propósito de determinar o grau de comprometimento de profissionais especializados de biblioteca escolar de 2º grau e determinar os fatores que impedem ou promovem o seu desenvolvimento. Foram enviados 420 questionários e devolvidos 371 (80%).

Os autores utilizaram o *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) desenvolvido por Mowday *et al.* (1982) na primeira parte, e desenvolveram o *Media Specialist Questionnaire* (MSQ) para estudar as particularidades dos profissionais pesquisados na segunda parte. Para a terceira parte foram coletados dados demográficos (carreira, características do trabalho, tamanho da escola, salário, características pessoais).

As características da amostra foram as seguintes: a maioria é estável, ativa, está no meio de carreira e com um modesto salário; tem entre 9 e 14 anos

de experiência; mais da metade (54%) está envolvida com supervisão de 0-1 empregado; 81% são mulheres, casadas (74%), brancas, idade 35-45 (50%) e com boa escolaridade (bacharelado, mestrado e pós mestrado).

A aplicação do OCQ revelou que os pesquisados se encaixaram na proposta tripartite de Mowday *et al.* (1982), isto é, crença nos valores da organização, disposição de se esforçar e desejo de manter o vínculo. A aplicação do MSQ revelou atitudes positivas em relação ao trabalho (mediana = 6.0 ou mais), que foram encontradas numa variedade de aspectos, a saber: autonomia, segurança, salário, respeito recebido por parte dos administradores e professores, e desafio intelectual. Ficou evidente que seu atual trabalho vai ao encontro de suas perspectivas de carreira e que preferem o trabalho da biblioteca ao ensino na mesma escola. Os autores ressaltam:

“interessantemente, nesta parte, apareceram duas áreas com atitude positiva moderada esbarrando numa atitude negativa. Essas áreas são “reconhecimento” e “feedback”, apesar do significado de reconhecimento ser positivo (afirmação 16, média = 4.48), 25 % dos respondentes apresentaram um escore de 3 ou menos e 10 % com escore de 2 ou menos. Isto parece indicar que os profissionais estão quase satisfeitos com todos os aspectos de seu trabalho e que o grau de reconhecimento poderia ser aumentado. O mesmo acontece com feedback regular (afirmação 30, média = 3.88) Um quarto dos respondentes apresentaram um escore de 2 ou menos e 10% marcou o mais baixo escore possível”.

Segundo os autores, esses resultados indicam que o reconhecimento e a comunicação poderiam ser incrementados, apesar de os bibliotecários gostarem de suas tarefas, do ambiente de trabalho e dos colegas. Para verificar o poder discriminante do MSQ os autores relatam o seguinte:

“uma análise posterior foi conduzida para determinar a capacidade do MSQ e para discriminar os vários graus de comprometimento, como o revelado pelo OCQ. Para realizar isso, análises discriminantes do tipo stepwise e canônica foram feitas com as afirmações do MSQ.”

Nessa análise foram identificadas cinco variáveis com grande poder discriminante, a saber: (a) desejo de permanecer na posição (.66); (b) reconhecimento (.48); (c) respeito dos administradores (.41) (d) desafio (.26); e (e) variedade de tarefas (.19). Os autores concluíram que os pesquisados têm um alto grau de comprometimento relacionado com o apego pelo seu trabalho. Esse resultado tem relação com os seguintes fatores: reconhecimento pelo sistema, respeito da administração, desafio e variedade de tarefas. Eles concluem que o resultado encontrado é pertinente aos estudos prévios que identificaram baixo *turnover* entre bibliotecários.

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

Rubin; Buttlar (1992) apontaram, ainda, os fatores adicionais que contribuíram para o grau de comprometimento entre os pesquisados: capacidade de alcançar seus objetivos quanto ao desenvolvimento na carreira; estabilidade, rede social e fatores de satisfação relacionados com o trabalho e/ou tarefas (autonomia e variedade de tarefas). Eles procuram explicar a alta porcentagem de indivíduos que se sentem bem em relação às suas expectativas na carreira, mostrando que esta é uma característica própria da carreira dos bibliotecários de uma instituição escolar e destacam dois pontos: (1) antes de optarem pela profissão de bibliotecário escolar os pesquisados eram professores e (2) estavam familiarizados com os fatores de promoção ou discriminação dentro da escola. Sendo assim, ao fazer em sua opção, eles tinham conhecimento prévio da carreira de professor e da carreira de bibliotecário, suas perspectivas, portanto, foram mais realísticas.

Lee (1981), em sua tese de doutorado, realizou um estudo exploratório sobre o relacionamento entre comprometimento com o trabalho e valores pessoais de bibliotecários de bibliotecas universitárias do sul dos Estados Unidos. Segundo o autor, os estudos anteriores foram limitados, em razão da adequação do ferramental conceitual empregado. Esses estudos falharam em não reconhecerem a importância das variações entre os valores pessoais e o comprometimento com o trabalho. Antes, o comprometimento organizacional era entendido como uma expressão individual funcional dentro do contexto, desligado de outras influências do mesmo (preditores, antecedentes). Os valores pessoais, em tais estudos, foram assinalados como determinantes únicos e independentes do comprometimento com o trabalho. Esses estudos partiam da crença de que o indivíduo integrava seus objetivos pessoais com o objetivo da organização por meio das manifestações de lealdade, envolvimento, identificação e consciência das normas.

Na pesquisa do autor foram consideradas as teorias pertinentes, os achados na literatura sobre o referencial teórico de interconectabilidade entre valor e atitude, sintetizadas através da relação critério / preditor de comprometimento com o trabalho e valores pessoais, pelo qual a hipótese foi testada. Foram verificados, também, os efeitos das variáveis demográficas: idade, sexo, salário e outros, tipo de instituição em relação a comprometimento e valores pessoais.

Foram investigados 208 bibliotecários de instituições universitárias, pertencentes à associação de escolas do sul dos Estados Unidos, representando 37% do total da população.

Os índices encontrados nas análises de regressão apoiaram as afirmações feitas sobre a interconectabilidade entre valores e atitudes. Apesar de os efeitos das variáveis demográficas terem sido cumulativos para a correlação entre comprometimento e valores pessoais, não se mostraram estatisticamente significativos como moderadores (não interferem) no grau de relacionamento existente entre comprometimento e valores pessoais.

Foram encontrados os seguintes resultados:

- a) Valores pessoais são fortes preditores de comprometimento;
- b) Apesar de as variáveis demográficas, individualmente, ou em combinação, não interferirem no significado dos preditores, na relação comprometimento e valores pessoais elas cumulativamente explicam as variações existentes entre comprometimento e valores pessoais;
- c) Cinco variáveis (sexo, idade, salário, tempo de serviço e tipo de instituição) contribuíram em 18,91% no total do critério de variação do comprometimento. Especificamente, o autor encontrou os seguintes resultados: (1) a diferença na média nos escores de comprometimento entre homens e mulheres foi zero; (2) a média dos escores de comprometimento de cinco faixas de idade sugere que os mais velhos têm um grau maior de comprometimento. O mesmo ocorre em relação ao pagamento e tempo de serviço, ou seja, o indivíduo mais bem pago e com maior tempo de serviço 'é mais comprometido com a organização, e (3) as diferenças da média entre bibliotecários de bibliotecas universitárias, públicas ou privadas, foram insignificantes.

O autor conclui que (1) o comprometimento é unicamente individual, independente da função do "valor expresso" que caracteriza avaliação positiva entre o trabalho e o ambiente de trabalho; (2) o comprometimento é uma meta do mecanismo de integração individual, manifestado por meio de atitudes tais como lealdade, envolvimento, identificação, consciência das normas relevantes para o contexto organizacional; (3) ao contrário dos achados na literatura, o comprometimento não é discriminado por meio de sexo e tipo de instituição; (4) apesar de sexo, idade, tempo de serviço e salário estarem relacionados positivamente com o comprometimento, nenhum deles pode ser considerado preditor significativo de comprometimento e (5) o quadro teórico e o projeto da pesquisa foram confiáveis.

2.4 Estudos realizados sobre comprometimento envolvendo autônomos

Os autores que fizeram estudos comparativos envolvendo autônomos e empregados de uma organização afirmam que o segmento autônomo tem recebido pouca atenção dos pesquisadores da área da psicologia organizacional. Thompson *et al.* (1992) comentam a opinião de Carrol; Mosakowisk. Esses autores apontavam para o fato de que os autônomos formavam um amplo e crescente segmento na força de trabalho dos Estados Unidos, e, mesmo assim, não estavam sendo estudados por pesquisadores organizacionais. Eden (1973), desde a década de 70, sugeria que esse segmento deveria estar presente nas pesquisas de comportamento organizacional como grupo de comparação para a investigação dos efeitos em variáveis organizacionais.

Dentro da perspectiva do comprometimento organizacional, Thompson *et al.* (1992) fizeram um estudo comparando autônomos e empregados de uma organização. Os autores basearam-se em achados anteriores, especificamente quan-

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

to aos seguintes aspectos: satisfação com a vida e trabalho, partindo da premissa de que é difícil separar os sentimentos em relação ao trabalho e à vida pessoal; o trabalho do autônomo se caracteriza por ter mais riscos, tanto em tomo de salários e seus bens como por fazer maiores investimentos na área emocional, física e financeira.

O estudo teve como hipóteses as seguintes afirmações: (1) o autônomo, em razão do grande esforço físico, emocional e financeiro, é altamente comprometido com seu trabalho e destaca-se mais do que empregados de uma organização; (2) existe uma forte relação entre trabalho, vida, família e auto-satisfação para os autônomos como indivíduos.

A amostra foi composta por ex-alunos de mestrado de uma grande universidade do leste dos Estados Unidos. Foram excluídos da amostra as mulheres (foram encontradas apenas três (4%) autônomas) desempregados, aposentados e empregados de tempo parcial. A amostra foi assim representada: 115 empregados e 62 autônomos.

Os autores utilizaram a escala "General Job Satisfaction (GJS)", de Hackman; Oldham (1975), para medir satisfação no trabalho. A auto-satisfação e satisfação com a família foram medidas com itens adaptados do GJS. O comprometimento organizacional foi medido com a escala de 15 itens do OCQ (Mowday, 1982).

Os resultados são os seguintes: (hipótese 1) a predição de que o autônomo (em oposição aos empregados de uma organização) mostraria altos graus de comprometimento, em razão do esforço feito por esse profissional, foi sustentada, porém, quanto aos outros fatores, "envolvimento com o trabalho" e "projeção no trabalho", os resultados da análise ANCOVA não foram significativos. Assim sendo, esta hipótese foi só parcialmente sustentada; (hipótese 2): como foi predito, foi observado nos autônomos um forte relacionamento entre: (1) satisfação com o trabalho e satisfação com a vida; (2) satisfação com o trabalho e auto-satisfação e (3) satisfação com o trabalho e satisfação com a família, comparando-se com o que foi encontrado entre indivíduos empregados de uma organização.

Entre as recomendações para estudos futuros, necessários, e para o aumento do conhecimento sobre o trabalho dos autônomos, os autores sugerem estudos longitudinais e estudos em que se controlassem as tarefas/responsabilidade, tipos de empresa e variáveis demográficas. Eles consideram necessário um estudo que examine as mulheres como autônomas, uma vez que existem estudos mostrando o crescimento desse segmento entre 1980 e 1986.

Outro trabalho envolvendo autônomos e empregados de uma organização é o estudo de Lachman; Aranya (1986). O estudo procurou determinar diferenças entre três grupos, a saber: contadores autônomos, contadores vinculados a uma organização especializada em contabilidade e contadores empregados em outras organizações.

Segundo os autores, “o modelo teórico deste estudo partiu de um conjunto de suposições a respeito das direções e efeitos do comprometimento profissional para com a organização, realização das expectativas e intenção de sair.” As relações poderiam ser diretas ou indiretas ou ambas.

Essas suposições foram examinadas por meio da análise de trajetória (*path analysis*) que permite a avaliação dos efeitos diretos (positivos) e indiretos (negativos) entre os fatores mencionados acima. Cada ambiente de trabalho (organização especializada em contabilidade, organização não-especializada e autônomos) foi analisado separadamente.

Os resultados foram diferentes para os três grupos. Eles mostram que o pressuposto sobre comprometimento e atitudes no trabalho prevalece para os contadores de organizações não especializadas em contabilidade, mas não prevalece para os profissionais dos outros ambientes (organização especializada e autônomos).

Os autores concluíram que os diferentes ambientes de trabalho (organizações especializadas em contabilidade, organizações não profissionais e autônomos) explicam as diferenças encontradas, sugerindo que o profissional muda seu referencial a respeito do grupo externo, grupo profissional e dentro da organização, de acordo com o ambiente onde trabalha (específico da área de contabilidade ou não). Eles sugerem o exame dessas diferenças de ambiente de trabalho através de pesquisas futuras, por serem variáveis importantes para o estudo de contadores ou outro grupo profissional. Essas diferenças podem ter implicações para o conflito de comprometimento, ou seja, o comprometimento pode acontecer sob algumas condições e em outras, não.

O terceiro trabalho encontrado sobre autônomos *versus* empregados é de Eden (1973). O autor explicava, naquela época, os motivos pelos quais a psicologia organizacional tinha negligenciado o segmento dos autônomos. Em primeiro lugar estava o fato de que esses trabalhadores eram vistos, por muitos, como um segmento que estava encolhendo continuamente dentro da força de trabalho; em segundo lugar, os autônomos não são tão acessíveis quanto os empregados de uma organização, e, em terceiro lugar, a tendência de estudar a satisfação no trabalho dentro do contexto das relações de trabalho, ou seja, relação entre o empregado e seu superior, o que exclui o autônomo.

Eden (op. cit.) afirmava, na época de sua revisão da literatura, que não encontrou nenhum relato sobre satisfação no trabalho envolvendo autônomos. O autor, em 1975, fez um outro estudo, dentro da perspectiva da psicologia organizacional, envolvendo 1902 empregados de uma organização e 183 autônomos. Utilizou, como hipótese, a suposição de que os autônomos teriam maiores benefícios psicológicos, tais como: a auto realização e a autonomia maiores do que as dos empregados de uma organização, porém, em sua análise, não conseguiu comprovar a existência de diferença significativa entre os dois grupos em

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

relação aos benefícios psicológicos. Sua análise demonstrou uma ligeira margem a favor dos autônomos quanto à satisfação no trabalho, e, também, quanto à tensão do papel (*role strain*). Não encontrou, ainda, diferenças quanto à saúde mental. O autor conclui que, apesar de haver vantagens para o autônomo, sua situação não fornece grandes efeitos psicológicos, como o prometido no “sonho americano”.

As pesquisas envolvendo autônomos e não-autônomos mostram que há diferença na relação com o trabalho. Thompson *et al.* (1992) verificaram que os autônomos pesquisados se mostraram mais comprometidos, em razão de o esforço despendido por eles ser maior, comparado com o esforço de empregados de uma organização. Lachman; Aranya (1986) não identificaram um forte relacionamento entre atitudes no trabalho e intenção de sair, ou seja, de deixar seu próprio negócio, mas encontraram diferenças de atitudes entre os três grupos estudados. Em sua análise, Eden (1975) encontrou uma ligeira margem a favor dos autônomos em relação a satisfação e tensão do papel desempenhado. Esses resultados mostram que existem diferenças entre os autônomos e empregados de uma organização, embora, às vezes, a diferença seja representada por uma pequena margem, porém, para se ter dados confiáveis sobre a atuação deste tipo de profissional, seria necessário um maior número de estudos, como foi apontado pelos autores que pesquisaram o assunto.

3 METODOLOGIA

Para o estudo dos autônomos brasileiros foi utilizado o ferramental teórico do comprometimento organizacional. Buscaram-se no estudo do grau de comprometimento os parâmetros para comparara atuação desse profissional com a atuação do profissional pertencente a uma organização

São muitas as comparações que podem ser feitas sobre o trabalho, os conhecimentos necessários e as oportunidades entre os bibliotecários que atuam independentemente e os que são institucionalizados. Dentre as comparações possíveis, o fator risco pode ser um dos elementos de diferenciação entre os dois grupos, uma vez que o autônomo enfrenta riscos na prestação de serviço, o que não acontece com o institucionalizado. Dessa maneira, afirma a literatura, eles têm que mostrar uma eficiência maior para manter os clientes. O desejo de ser independente, de enfrentar desafios, de ter habilidade para os negócios faz com que o bibliotecário independente tenha comportamento diferenciado do do bibliotecário institucionalizado.

A atuação do bibliotecário dono de empresa ou *free-lancer*, na área da indústria da informação e a do bibliotecário institucionalizado da região Sul e Sudeste, foi objeto de estudo quanto aos seguintes aspectos: o profissional, as

atividades exercidas, o contexto tecnológico, econômico e social e o mercado para essa atividade.

Foram enviados 10.736 questionários aos bibliotecários registrados nos Conselhos Regionais de Biblioteconomia das regiões Sul e Sudeste, e recebidas 1.477(14,56%) respostas de bibliotecários institucionalizados, autônomos, desempregados, aposentados e bibliotecários que estavam atuando fora da área. Para a análise foram consideradas as respostas de 1.272 bibliotecários institucionalizados e 89 autônomos. Foram identificados 95 autônomos, porém, seis tinham emprego nas duas modalidades

Para medir e comparar o grau de comprometimento organizacional foram utilizadas as seguintes variáveis: demográficas, atitudes em relação às tarefas exercidas, atitudes em relação ao grupo e atitudes para com a organização. O conjunto de variáveis foi comparado com o grau de comprometimento encontrado na análise da variável comprometimento. A partir dessa comparação foram estabelecidas as diferenças existentes entre os dois grupos.

Para a parte que se refere à variável "comprometimento organizacional" foi utilizado o enfoque afetivo, no qual se baseiam as afirmações utilizadas por Mowday *et al.* (1982) no seu *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ). As afirmações utilizadas nesse instrumento de coleta de dados estão baseadas em três características conceituais: (1) crença e aceitação dos objetivos e valores organizacionais; (2) disposição para defender a organização; e (3) desejo de manter o vínculo com a organização.

Para medir a relação dos dois grupos com a organização para qual trabalhavam, no momento da coleta de dados, foi utilizada uma escala de nove itens. Sendo assim, houve uma redução em relação à proposta de Mowday *et al.* (1982) de 15 itens, conforme estudo apresentado por Bastos (1992).

As variáveis demográficas e as atitudes no trabalho foram baseadas no estudo de Borges-Andrade, Afanasieff e Silva (1989). Essas variáveis refletem a experiência brasileira desses autores em diversas pesquisas e totalizando 3684 indivíduos em 41 organizações pesquisadas. (Borges-Andrade, 1994).

Para análise consideram-se três etapas, descritas a seguir: numa primeira etapa foram verificadas experiências, tipo de instituição, tamanho, tempo de serviço, função exercida e salário; o relacionamento com o trabalho e com a instituição, e, por fim, a indicação da organização ideal. Numa segunda etapa foi verificado o relacionamento com a organização. Ao final, foram estabelecidas as diferenças por meio da comparação dos dados da primeira etapa com a segunda.

Esquematicamente, a comparação se processou da seguinte forma, para os dois grupos:

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

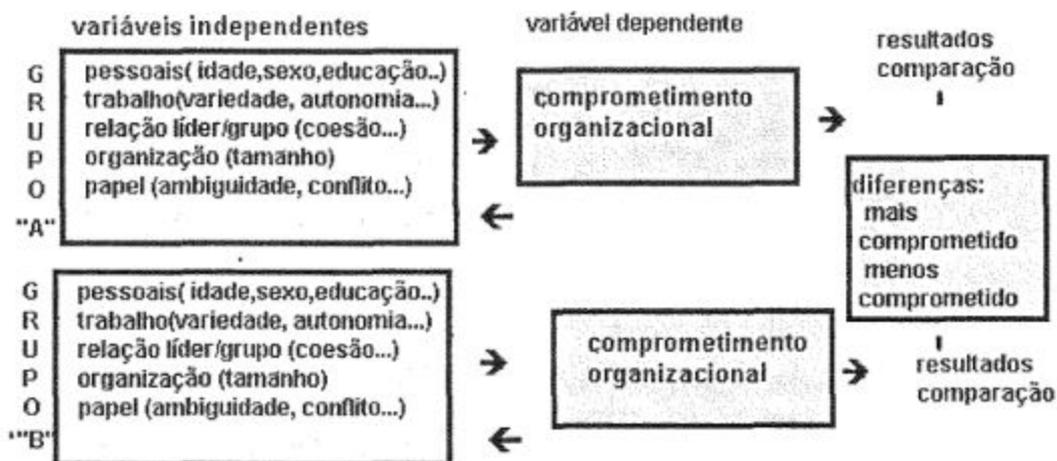


Figura 1 Comparação dos grupos

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Em geral, os bibliotecários mostraram-se bem ajustados em relação ao trabalho e à organização. Notou-se uma reação negativa quanto ao “sistema justo de valorização e reconhecimento” e ao “sistema justo de pagamento” praticados pela organização para a qual trabalham. A amostra ficou dividida entre reações negativas e positivas quanto aos itens: atividades rotineiras; satisfação com a qualidade de supervisão; solicitação da cooperação de outros; *feedback* positivo e *feedback* negativo; salubridade e alternativas de emprego.

Quanto à organização ideal, foi difícil perceber um consenso. A preferência e a rejeição apareceram, de maneira mais clara, em torno dos itens: “organização que oferecesse oportunidade de crescimento na carreira e progresso profissional” (preferência) e “salubridade” (rejeição).

Especificamente em relação às atividades praticadas, pode-se dizer que elas apresentaram, em alguns pontos, um alto grau de concordância, considerando-se sempre a soma das respostas positivas. Para medir a reação do respondente, foi utilizada a escala de Likert, que apresenta três pontos negativos, três positivos e um médio: nunca, raramente, muito raramente, algumas vezes, frequentemente, muito frequentemente e sempre.

Eis alguns exemplos das questões apresentadas: “As atividades que você executa estão claramente definidas” (91.12%); “você decide o quê e como fazer o trabalho” (85%); “está satisfeito com o relacionamento que mantém dentro do ambiente de trabalho” (83.1 %); “as atividades sob sua responsabilidade despertam em você interesse pessoal” (85.3%); “você tem conhecimento dos objetivos e razões relativas às atividades que executa” (85%).

Em outros pontos, em menor grau, observou-se, também, uma concentração elevada em torno de 60% ou mais. São eles: *“existem oportunidades de desenvolvimento e aprendizagem no trabalho que executa”* (66.7%); *“as pessoas que trabalham com você solicitam sua cooperação para realização da tarefa delas”* (70%); *“você está satisfeito com a distribuição de tarefas feita pelo seu supervisor (ou cliente)”* (64.4%); *“as sugestões que você oferece sobre o trabalho são bem aceitas”* (74.1%) e *“você participa da tomada de decisões administrativas ou técnicas do seu trabalho”* (69.5%).

Reações mais equilibradas, um pouco acima de 50%, surgiram nos seguintes itens: solicitações de atividades incompatíveis e realização de uma parte da tarefa.

Em alguns itens sobre o relacionamento com a organização a opinião dos respondentes se mostrou dividida. Eles utilizaram com bastante frequência a opção “algumas vezes”. Os itens assinalados foram os seguintes: atividades rotineiras; satisfação com a supervisão; cooperação de outros; *feedback* positivo; *feedback* negativo; competição no trabalho; salubridade e alternativas de emprego.

Sobre o relacionamento com a instituição para a qual trabalha, os bibliotecários desta amostra manifestaram-se mais significativamente (somando as respostas positivas e/ ou as negativas) em torno dos seguintes itens: interesse pelo destino da instituição (87.8%); discordância sobre ter sido um erro a escolha pela instituição (70.9%). Em menor grau, mas com alguma relevância, os bibliotecários discordam de que sentem pouca lealdade (72.9%), concordam com que têm orgulho da instituição (75.3%), concordam com que a instituição inspira o melhor neles (64.1%), concordam com que estão contentes em terem escolhido a instituição (69.7%); concordam com que o contrato garante a estabilidade (65.4%) e também concordam com que a instituição exerce influência no país (61.8%). Um pouco mais da metade concorda com que é ótimo trabalhar para instituição (57.1 %); concorda que tem os mesmos valores (56.5%), concorda que a organização é a melhor de todas (51.6%) e concorda que foi difícil ingressar na organização (50.7%), porém, apareceu uma reação negativa, para um pouco mais da metade dos respondentes, quanto à existência de um sistema de valorização justo por parte da organização (54.5% discordam). Esta reação negativa também foi observada quanto à existência de um sistema justo de pagamento (52.3% discordam).

Quanto à organização ideal, em geral, os números se distribuíram de maneira dispersa, e muitos respondentes deixaram a questão em branco. Algum consenso emergiu quanto à organização que oferecesse oportunidade de realização profissional e à organização que oferecesse oportunidades de crescimento na carreira e progresso profissional. Nesse último item, a preferência dos bibliotecários da amostra evidenciou-se de maneira mais clara. Os itens mais rejeitados foram salubridade e bom conceito no país.

Comprometimento organizacional do bibliotecário da região Sul e Sudeste

Quanto às diferenças entre dois grupos profissionais observados, os autônomos, de maneira geral, concordaram ou discordaram em graus ligeiramente diferentes em relação aos institucionalizados, com variações para mais ou menos. As maiores diferenças, quando notou-se uma reação inversa entre os dois grupos, estão nos itens quanto à afirmação de que o contrato garante a estabilidade (60.71% dos autônomos discordam, enquanto que 69.4% dos institucionalizados concordam), e, também, quanto, à “a existência de um sistema justo de pagamento” (60.24% dos autônomos concordam, enquanto que 56.94% dos institucionalizados discordam).

Sobre a organização ideal, o grupo de autônomos se mostrou um pouco diferente quanto à “oportunidade de inovação”. As respostas indicaram uma concentração entre a 1ª preferência (moda) a 3ª, enquanto que para o institucionalizado, a concentração se dá a partir da 4ª preferência (moda) até à 6ª. Em menor grau, as diferenças apareceram em relação à “remuneração”, colocada na segunda (moda), primeira e terceira posições (nessa ordem) pelos institucionalizados, e sétima (moda), segunda, terceira e primeira posições (nessa ordem) pelos autônomos, e “crescimento e progresso profissional” colocada em primeiro lugar por 35.84% dos institucionalizados e por 25.93% dos autônomos.

A pesquisa confirmou o grau de comprometimento para esse grupo profissional, resultado similar ao encontrado por Hovekamp (1993), Rubin; Buttlar (1992) e Lee (1981). A variável “tempo de serviço”, como preditora de comprometimento, aparece frequentemente na literatura, assim como as variáveis relacionadas com o “sistema de reconhecimento pela organização”. A visão clara das tarefas que estão sendo realizadas e as finalidades da mesma aparecem em Oliveira (1983), em seu trabalho sobre auto-imagem. Para o bibliotecário, está suficientemente claro o que faz, porque faz e para que faz, porém, para esse segmento profissional, o problema maior é a visão que os outros grupos profissionais têm sobre sua atuação, suas tarefas e seu posicionamento profissional. O problema maior acontece quando a chefia não é da área.

Os melhores preditores de comprometimento do grupo analisado foram estabelecidos por meio de uma análise de regressão múltipla (método *stepwise*). Para os autônomos, foram identificados as seguintes variáveis preditoras de comprometimento, e que, portanto, explicam o comprometimento do grupo: satisfação com a política organizacional e tempo de serviço. As duas variáveis estão relacionadas positivamente com comprometimento. A variável “estar trabalhando na função de operacionalização dentro da organização” foi relacionada negativamente e explica os que não estão comprometidos nesse grupo.

Quanto aos institucionalizados, as variáveis que explicam o comprometimento (relacionadas positivamente) são as seguintes: posto de trabalho/papéis organizacionais e satisfação com a política organizacional. Para esse grupo de profissionais foi encontrada a variável “biblioteca universitária” relacionada negati-

vamente, significando que os bibliotecários que trabalham neste tipo de unidade de informação são os menos comprometidos, ou não comprometidos da amostra.

A média de comprometimento entre os dois grupos foi verificada com a aplicação do teste *t*, utilizado para verificar as diferenças de médias em amostras independentes. Apesar da desproporção entre eles (93.5% da amostra são institucionalizados e 6.5% são autônomos), os testes evidenciaram que os resultados eram confiáveis.

Os resultados mostraram que o autônomo é mais comprometido com a organização para a qual trabalha. Resultado semelhante foi encontrado na pesquisa de Thompson *et al* (1992), que comprovava a hipótese dos autores de que o autônomo, em razão do esforço físico, emocional e financeiro, é altamente comprometido com o trabalho que realiza.

5 CONCLUSÃO

As questões sobre a organização ideal, relacionamento com o trabalho e com a organização, apesar da reação de alguns respondentes, mostraram-se eficientes para descrever a amostra. A opinião que os profissionais têm sobre as tarefas realizadas, a rejeição para com a política organizacional, principalmente sobre valorização/ reconhecimento e o sistema de pagamento apareceram consistentemente nos resultados.

A comparação dos graus de comprometimento (afetivo) dos dois grupos mostrou ser eficaz. O modelo empregado foi interessante para mostrar que os bibliotecários autônomos são mais comprometidos com a organização do que os institucionalizados. Esses resultados foram encontrados em estudos anteriores e justificado pelo esforço físico, emocional e financeiro que o autônomo despende em suas atividades.

As diferenças existentes entre os dois grupos de profissionais puderam ser comparadas, também, em outras análises isoladas, tais como: nos motivos de opção pela organização, no relacionamento com a organização e na preferência pela organização ideal. Foi possível observar a visão dos autônomos diferenciada dos institucionalizados. Eles estão conscientes da falta de estabilidade, consideram que a empresa para a qual prestam serviço tem um sistema justo de pagamento e, na escolha da organização ideal, demonstraram interesse pela que oferecesse oportunidades de inovação.

Em relação ao trabalho executado, a pesquisa revelou que os bibliotecários têm atitudes semelhantes às de outros grupos profissionais. Eles valorizam o reconhecimento de seu trabalho por parte da empresa mais do que o sistema de pagamento. Conhecem bem os objetivos de suas tarefas e se ressentem quando não obtêm o reconhecimento de seus superiores. Os resultados obtidos com os autônomos também revelam um comportamento semelhante do de outros profissionais que trabalham sob essa condição.

6 BIBLIOGRAFIA

- BASTOS, Antônio Virgílio B. *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Brasília: Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 1994, 294p.
- BASTOS, Antônio Virgílio B. Comprometimento organizacional: um balanço de resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. *Revista de Administração de Empresas (FGV)*, v.33, n.3. p.52-64, 1993.
- BASTOS, Antônio Virgílio B. Medidas de comprometimento no contexto do trabalho: um estudo de validade discriminante. *Psico*. v.24, n.2 p.29-48,1992.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E.; CAMESHI, Carlos E XAVIER, Odiva S. Comportamento organizacional em instituição de pesquisa. *Revista de Administração (USP)*, v.25, n.4, p.29-43, 1990.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Comprometimento organizacional: antecedentes e consequentes. In: Reunião Anual da Sociedade Brasileira de Psicologia, 23, Ribeirão Preto, 1993. *Palestras*. Ribeirão Preto, 1993.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Conceituação e mensuração de comprometimento organizacional. *Temas em Psicologia* n. 1, p.37-47,1994.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. Mensuração de comprometimento organizacional em instituições públicas . In: Reunião Anual de Psicologia, 19., 1989, Ribeirão Preto. *Palestras*. Ribeirão Preto, 1989.
- BRANDAO, Margarida G. A; BASTOS, Antônio Virgílio B. Comprometimento organizacional em uma instituição universitária. *Revista de Administração (USP)*, v. 28, n.3, p.50-61, 1993.
- CAMPOS, C.M.C. *et al.* *Satisfação no trabalho: perspectivas de bibliotecários de uma universidade estadual*. Campinas: PUCCAMP, 1992 (trabalho realizado como parte dos requisitos da disciplina Metodologia Científica no curso de mestrado em Biblioteconomia da PUCCAMP).
- DIAS, José Mauro Gonçalves. *Preditores do comprometimento organizacional: um estudo de caso na EMATER - MG*. Belo Horizonte: UFMG, 1993, 142p. (tese de mestrado).
- EDEN, Dov. Organizational membership vs self-employment: another blow to the American dream. *Organizational Behavior and Human Performance*, v.13, p.79-94,1975.
- EDEN, Dov. Self-employed works: a comparison group for organizational psychology. *Organizational Behavior and Human Performance*, v.9, p.186-214,1973.
- ETZIONI, A . *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press. 1975. *apud* BASTOS, Antônio Virgílio B. *Comprometimento no trabalho: a estrutura dos vínculos do trabalhador com a organização, a carreira e o sindicato*. Brasília: Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, 1994, 294p.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G.R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v.60, n. 12, p. 159-170,1975.

Sofia Galvão Baptista

- HOVEKAMP, Tina M. Organizational commitment of employees in union and non union research libraries. *College and Research Libraries*, v.55, n.4, p.297-307, 1994.
- LACKMAN, Ran; ARANYA, Nissim. Job attitudes and turnover intentions among professionals in different work settings. *Organization Studies*, v.7, n.3, p.279-293, 1986.
- LEE, Yong Shik. *An exploratory study on relationship between job commitment and personal values of academic librarians*. University of Southern Mississippi, 1981, 174 p. (tese de doutorado).
- MATHIEU, Jonh E.; ZAJAC, Dennis M. A review and meta-analysis of antecedents, correlates, and consequents of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, v.108, n.2, 1990.
- MEYER, J.R *et al.* Affective and continuance commitment to organization: evaluation of measure and analysis of concurrent and time lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, v.75, n.6, 1990, p.710-720.
- MORAES, Lúcio Flávio R.; DIAS, José Mauro Gonçalves. *Preditores do comportamento organizacional: um estudo de caso na EMATER, MG*. Belo Horizonte, CEPEAD, (sd) (palestra simpósio).
- MORENO, Nádina Aparecida. *Qualidade de vida no trabalho: uma análise das características da tarefa de profissionais bibliotecários atuantes em bibliotecas universitárias*. Belo Horizonte: Escola de Biblioteconomia da UFMG, 1991, 200 p. (dissertação de mestrado).
- MOSTAFA, Solange; LIMA, Ademir B. A., MARANON, E. I. M Paradigmas teóricos de Biblioteconomia e Ciência da Informação. *Ci. Inf*, v.21, n.3, set./dez, 1992, p.216-222.
- MOWDAY, R.T.; PORTER, L.W.; STEERS, R.M. *Employee organization linkages*. New York: Academic Press, 1982.
- O'REILLY, Charles A. Organizational behavior: where we've been, where we're going. *Annual Review on Psychology*, v.42, p.427-429, 1991.
- OLIVEIRA, Sônia M Marques. Atitudes de planejamento em bibliotecários de instituições universitárias brasileiras. *Trasinformação*, v.7, n. 1,2,3, p.51-74 jan./dez 1995.
- OLIVEIRA, Zita Catarina Prates. *O bibliotecário e sua auto-imagem*. São Paulo: Pioneira, Brasília: INL, 1983, 98p.
- RUBIN, Richard; BUTTLAR, Lois. A study of the organization commitment of high school library media specialist on Ohio. *Library Quarterly*, v.62, n.3, p.306-324, 1992.
- THOMPSON, Cynthia A.; KOPELMAN, Richard E., SCHRIESHEIM, Chester A. Putting all one's eggs in the same basket: a comparison of commitment among self- and organizationally employed man. *Journal of Applied Psychology*, v.77, p.738-43, oct, 1992.

7 NOTAS

¹ A aplicação do estudo do comprometimento organizacional foi orientada pelo Prof. Dr Jairo Borges de Andrade

² BAPTISTA, Sofia Galvão Profissional da informação: autônomo ou empresário, novas perspectivas de mercado de trabalho. *Perspectivas em Ciência da Informação*, v.5, n.1 p. 91-98, jan./jun. 2000;

BAPTISTA, Sofia Galvão As oportunidades da terceirização na área de serviços de informação: a globalização e desemprego. *Revista de Biblioteconomia de Brasília* v.22, n.2, p. 139-150, 1998

BAPTISTA, Sofia Galvão. Empresário da informação: uma carreira alternativa. *Revista de Biblioteconomia de Brasília*. V. 19, n.2, p. 219-230 jul./dez. 1995

Organizational commitment of librarians from the South and Southeast Brazil

The organizational commitment behavior approach was used to compare the institutionalized librarian, to the autonomous organizational behavior. The results showed higher organizational commitment by autonomous. Other results demonstrated the differences between the two groups, such as: motivation of the organization options, organization relationship, and ideal organization.

Keywords: *Autonomous librarian; Job market; Commitment behaviors.*

Sofia Galvão Baptista

Professora adjunto 2 do Departamento de Ciência da Informação e Documentação (CID) da Universidade de Brasília.

Doutora em Ciência da Informação.

Líder do grupo de pesquisa sobre formação e mercado de trabalho para o profissional da informação da Universidade de Brasília, com trabalhos publicados e pesquisas em andamento sobre o tema.

Universidade de Brasília

Departamento de Ciência da Informação e Documentação
