

A ANÁLISE DO COMPROMETIMENTO NO TRABALHO DE SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER JUDICIÁRIO DE SÃO PAULO

THE ANALYSIS OF WORK COMMITMENT OF THE JUDICIARY'S WORKERS AT SÃO PAULO

Leonel Gois Lima Oliveira

Auditor-chefe de Controle Interno do Tribunal de Justiça do Ceará
Doutor em Administração pela Escola Brasileira de
Administração Pública e de Empresas da Fundação Getulio Vargas
(leonel.oliveira@fgv.br)

Clarice Tanaka

Especialista em Administração Geral pelo Uniseb –
Centro Universitário Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo
(clariceyt@gmail.com)

RESUMO: Buscou-se analisar o nível de comprometimento dos servidores do Poder Judiciário de São Paulo. A pesquisa foi realizada através da aplicação de questionários aos servidores e o método para apuração dos resultados foi através de análise estatística descritiva, correlações e a análise fatorial exploratória. Os resultados demonstraram que os servidores públicos sentem-se comprometidos com a instituição em alguns aspectos, mas ainda há algumas lacunas a serem preenchidas para aumentar o seu nível de comprometimento. Compreendeu-se melhor o significado do comprometimento para os servidores, como alguns fatores influenciam no seu trabalho e sua importância dentro do Tribunal de Justiça.

Palavras-chave: Comprometimento no trabalho; Conceito de comprometimento; Setor público.

THEMIS

ABSTRACT: It sought to analyze the commitment level of the public servers of the Judiciary Branch of São Paulo. The research was conducted through questionnaires and the method for calculation of results was descriptive statistical analysis with correlations and exploratory factor analysis. The results have shown that public worker feel committed to the institution in some aspects, but there are still some gaps to be filled to increase your level of commitment to the institution. The meaning of commitment to the servants was better understood, as some factors influence their work and its importance within the Court.

Keywords: *work commitment; concept of commitment; the public sector.*

1 INTRODUÇÃO

Vivemos um cenário atual onde o comprometimento no trabalho é hoje visto como uma vantagem competitiva e reflete o quanto os funcionários estão engajados, ligados ao trabalho e aos objetivos da sua empresa. Sá (1999) afirma que o comprometimento é traduzido e explicado através da relação entre a pessoa, seu trabalho e a empresa. Para Bastos, Brandão e Pinho (1997, p. 101) a definição de comprometimento organizacional significa “o desejo de permanecer, de continuar; o sentimento de orgulho por pertencer; a identificação, o apego, o envolvimento com os objetivos e valores”.

O trabalhador, no entanto, torna-se comprometido quando é estimulado ou obtém benefícios no seu emprego. Diante de tal realidade, um grande problema para as organizações está em conseguir selecionar e manter seus funcionários competentes, dedicados e principalmente, envolvidos com os problemas da sua empresa (MEDEIROS, 1998). No caso setor público, há diferença em relação aos serviços prestados por empresas públicas ou prestadores autônomos, pois o serviço público é subordinado ao coletivo, ou seja, o interesse é da população e não do indivíduo (BOTELHO; PAIVA, 2011). Nesse sentido, Botelho e Paiva (2011) ainda ressaltam que é dever do Estado visar à qualidade na prestação de serviços aos cidadãos, onde o desempenho das atividades deve almejar a perfeição e alcançar

resultados positivos e por isso os servidores precisam ser comprometidos no exercício de suas funções.

Tomando como base as três dimensões estabelecidas por Meyer e Allen (1991), este trabalho visa identificar entre servidores do Tribunal de Justiça, de um departamento localizado na cidade de São Paulo, qual o seu nível de comprometimento organizacional. A escolha do tema possui também a finalidade de explorar e compreender melhor o conceito de comprometimento em uma instituição pública, de forma a trazer novas reflexões, uma vez que o comprometimento organizacional ainda é um assunto recente no Brasil. Há uma grande escassez de trabalhos referentes ao Poder Judiciário na Administração brasileira (NOGUEIRA, 2011, COSTA; OLIVIERI; TEIXEIRA, 2016; OLIVEIRA; NOGUEIRA, 2016). Nogueira (2011) chega a enfatizar que este olhar intrínseco é importante para conhecer mais sobre o cotidiano do Tribunal, uma vez que a instituição prioriza mais a sua gestão externa em detrimento da gestão interna.

2 O PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO

Conforme a teoria da tripartição dos poderes de Estado de Montesquieu (1962), o Poder Judiciário é um dos três poderes do Estado, formado também pelo Poder Executivo e Legislativo, com um posicionamento ímpar. Em outras palavras, deveria ser politicamente passivo, com a prerrogativa de julgar de acordo com as regras constitucionais e leis criadas pelo Poder Legislativo. No contexto brasileiro, após 1988, passa-se a identificar um caráter ativo do Judiciário, como explica Sadek (1999, p. 296-297):

A constituição de 1988, seguindo essa tendência, redefiniu profundamente o papel do Judiciário no que diz respeito à sua posição e à sua identidade na organização tripartite de poderes e, conseqüentemente, ampliou seu papel político. Sua margem de atuação foi ainda alargada com a extensa constitucionalização de direitos e liberdades individuais e coletivos, em medida que não guarda proporção com os textos legais anteriores. Assistiu-se, pois, a dois

THEMIS

movimentos simultâneos: de um lado, a uma politização do Judiciário e, de outro, a uma judicialização da política. Dessa forma, a Carta de 1988 pode ser vista como um ponto de inflexão, representando uma mudança substancial no perfil do Poder Judiciário, alcançando-o para o centro da vida pública e conferindo-lhe um papel de protagonista de primeira grandeza.

A extensão da constitucionalização de direitos e liberdades individuais e coletivas resultou, após 1988, a um crescimento pelos serviços do Poder judiciário e colaboraram para a sua crise institucional e de gestão. No início da década de 90 começa a tramitar no Congresso Nacional uma proposta de Emenda Constitucional visando implementar a Reforma do Poder Judiciário e somente em dezembro de 2004 aprovou-se a EC n. 45, sendo uma das maiores realizações da Reforma a criação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ). A função do CNJ é controlar, em âmbito nacional, as atividades administrativas e financeiras das unidades do Poder Judiciário brasileiro (NOGUEIRA, 2011).

Sobre a questão da crise do Judiciário e as iniciativas de controle de sua gestão, Nogueira (2011) ressalta que esta área de conhecimento não acumula quantidade suficiente de trabalhos com ênfase no Poder Judiciário e sua gestão. Porém, destaca-se o estudo de Botelho e Paiva (2011) que procurou avaliar o nível de comprometimento organizacional de servidores do Tribunal de Justiça de Minas Gerais. Trata-se de uma experiência pioneira que serviu de inspiração para a realização do presente trabalho. Portanto, procura-se revisitar a literatura sobre o tema na seção posterior.

3 O CONCEITO DE COMPROMETIMENTO NO TRABALHO

As pesquisas sobre comprometimento são marcadas pela diversidade de modelos e definições teóricas, fragmentando sua conceituação. O grande interesse em vários pesquisadores em questões relacionadas ao vínculo do indivíduo com sua organização tem propiciado, conforme destaca Moraes (1995), um conjunto

significativo de definições, aumentando as dificuldades de entendimento e permitindo a aceitação de várias conceituações e mensurações diferentes. Nesse sentido, Bastos, Brandão e Pinho (1997, p. 99) definem pelo menos três usos do conceito de comprometimento, frequentes no cotidiano:

O primeiro aproxima-se dos conceitos de “compromisso”, “com envolvimento” e descreve formas de como as pessoas se comportam em relação a determinados alvos; “com comprometimento”, seria o oposto de “descompromissadamente” e indicaria o grau de atenção, esforço cuidado que a pessoa coloca ao realizar algo. Por extensão, comprometimento passou a significar um estado do indivíduo; um estado de lealdade a algo relativamente duradouro e que pode ser analisado através de sentenças que descrevem intenções, sentimentos, desejos. Finalmente um terceiro uso frequente, refere-se à relação entre conjuntos de condições que conduzem a produtos indesejados (comprometer como prejudicar, impedir).

Devido à globalização, começam a ser percebidas mudanças na sociedade. Nesse novo contexto, Medeiros (2003) enfatiza a evolução de pesquisas abordando o comprometimento como um construto multidimensional na busca da compreensão do vínculo entre indivíduos e a organização de forma mais complexa. Medeiros (2003) completa afirmando que o comprometimento possui múltiplos focos, como carreira e organização, e bases, como a afetiva, a normativa e a instrumental.

3.1 Enfoque afetivo

Para Mowday, Steers e Porter (1979, p. 225) o comprometimento é definido como:

[...] uma relação forte entre um indivíduo identificado e envolvido com uma organização, e pode ser caracterizado por três fatores: estar disposto a exercer um esforço considerável em benefício da organização; a crença e a aceitação dos valores e objetivos da organização e um forte desejo de se manter como membro da organização.

THEMIS

A linha de pensamento apresentada seguiu a corrente afetiva do comprometimento, com os estudos iniciados na década de 1970 e tiveram grande importância devido a validação de um instrumento para medir o comprometimento, o *Organizational Commitment Questionnaire* – OQC (MOWDAY; STEERS; PORTER, 1979), sendo desde então o instrumento mais utilizado para medir o comprometimento. Tais trabalhos assumem o comprometimento numa perspectiva atitudinal, com enfoque na natureza afetiva no processo de identificação do indivíduo com os objetivos e valores da organização (BOTELHO; PAIVA, 2011).

3.2 *Enfoque instrumental*

O chamado comprometimento instrumental surgiu dos estudos de Becker (1960) onde descreve o comprometimento através de uma tendência em se engajar em linhas consistentes de atividades, e que o indivíduo tende a permanecer em uma organização devido aos custos e benefícios associados à sua saída. Ele ainda descreve o comprometimento como um conceito que demarca formas de ações características de certos tipos de pessoas. Para Becker (1960), o conceito de comprometimento tem o objetivo de superar a insuficiência das explicações correntes para a consistência do comportamento, ou para o fato de que indivíduos se engajam em linhas consistentes de atividades, que persistem ao longo de algum período de tempo.

Bastos (1993) assinala que comprometimento seria um mecanismo psicossocial cujos elementos *side-bets* (trocas laterais, múltiplos investimentos feitos pelo indivíduo que tornam custoso o abandono da organização) ou consequências de ações prévias (recompensas e custos) que impõem limites ou restringem ações futuras.

Os trabalhos desenvolvidos por Meyer e Allen (1991) demarcam os tipos de comprometimento provenientes dos enfoques afetivo e instrumental e propõem instrumentos para mensurar cada um deles (BASTOS, 1993).

3.3 *Enfoque normativo*

Nos trabalhos de Wiener (1982, p. 421), é apresentado o enfoque normativo, que conceitua o comprometimento como “a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais”. O principal elemento na definição do comprometimento, de aceitar aos valores e objetivos organizacionais, é uma forma de controle sobre as ações das pessoas, denominada normativo instrumental. Os indivíduos comprometidos possuem certos comportamentos porque acreditam que é certo, e moral fazê-lo. Segundo Wiener (1982), a visão normativa do comprometimento sugere um foco com centro nos controles normativos por parte das organizações através de normas e regulamentos ou ainda, uma missão forte disseminada dentro dela.

Bastos (1993, p. 58) destaca que dois elementos importantes do modelo teórico apresentado por Wiener merecem destaque:

- a) as pressões internalizadas manifestam-se em padrões de comportamentos que possuem como características o sacrifício, a persistência e a preocupação pessoal;
- b) os valores e normas partilhados que gera o comprometimento, associados às crenças instrumentais explicam as intenções comportamentais.

Os primeiros a desenvolverem uma escala para mensurar o comprometimento normativo foram Meyer e Allen (1991), buscando mostrar evidências da conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional.

3.4 *O modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional de Meyer e Allen (1991)*

Na década de 1990, três enfoques conceituais foram predominantes na pesquisa sobre o comprometimento organizacional: afetivo, instrumental e normativo. Em alguns trabalhos esses enfoques foram tratados isoladamente

THEMIS

ou em modelos multidimensionais, como o modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional estabelecidos por Meyer e Allen (1991). Para eles, o comprometimento organizacional é um estado psicológico adaptado por condições ambientais e em se tratando de conceituação, é uma força que liga um indivíduo ao curso de ações de relevância para um objetivo. Segundo Meyer e Allen (1991) o comprometimento organizacional é baseado no modelo de três dimensões definidos por:

Comprometimento Afetivo: Envolve uma relação ativa onde o indivíduo deseja dar algo de si para melhorar o bem-estar da organização. No comprometimento afetivo, os empregados permanecem na sua organização porque querem estar nela;

Comprometimento Instrumental: Percebido como altos custos ao deixar a organização, onde os empregados com o comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam;

Comprometimento Normativo: Visto como uma obrigação, no comprometimento normativo os empregados continuam na organização porque se sentem obrigados.

Medeiros (2003, p. 194) afirma que “a principal contribuição de Meyer e Allen foi a busca da operacionalização das teorias do comprometimento organizacional”.

4 METODOLOGIA

O estudo foi realizado em um departamento do Poder Judiciário do segmento estadual, situado na cidade de São Paulo. O referido departamento conta com aproximadamente 150 servidores públicos, todos concursados. O método escolhido foi quantitativo, através de pesquisa em campo, mediante aplicação de questionário impresso, entregue e solicitado a cada servidor para preenchimento individual. O período de realização da pesquisa foi de setembro a novembro de 2011.

O método utilizado para o questionário foi do tipo Likert com respostas na escala de 1 a 5, que variam de: discordo totalmente (1 ponto) para concordo totalmente (5 pontos) e através da técnica de Análise Fatorial Exploratória.

Para estabelecer o nível de comprometimento dos servidores do Poder Judiciário, foi aplicado o questionário conforme abordagem multidimensional estabelecido por Meyer e Allen (1991), os trabalhos de Medeiros e Enders (1998) e Bastos, Brandão e Pinho (1997). Foram utilizados 12 indicadores ao invés dos 18 trabalhados por Meyer e Allen (1991), com o intuito de facilitar a aplicação do instrumento de coleta de dados e buscar respostas mais homogêneas.

As medidas descritivas utilizadas para a apuração dos resultados do questionário foram (ARANHA E ZAMBALDI, 2008):

Média – indicador de medida central, única e ponderada de síntese dos valores observados de uma variável;

Desvio padrão – medida de dispersão alternativa na mesma unidade dos dados originais, sempre de valor positivo, onde quanto mais próximo de 0 (zero), mais homogêneo é a amostra;

Coefficiente de correlação – medida de covariância, que aponta o quanto uma variável tende a aumentar ou diminuir de acordo com o aumento ou diminuição de outra. O coeficiente de variação varia sempre entre -1 e 1: quando a variação entre os itens está na mesma direção, o coeficiente é positivo; quando a variação está em direção oposta, a correlação é negativa e quando não há associação, a correlação é nula;

Análise fatorial exploratória – tem a função de determinar a menor quantidade possível de fatores que possam reproduzir a estrutura de correlações das variáveis observadas e ajustar soluções em que um pequeno número de variáveis tenha carga elevada em cada fator.

Este trabalho foi analisado e dividido em três fatores: comprometimento afetivo, comprometimento instrumental e comprometimento normativo. Em um segundo momento foi dividido em dois fatores: comprometimento com foco pessoal e comprometimento com foco na instituição.

Para a realização das análises estatísticas, o programa utilizado foi o *WINKS SDA Versão 7, 2011 da Texasoft*.

THEMIS

5 RESULTADOS

No total, 45 servidores responderam ao questionário. As questões foram distribuídas conforme autorização dos chefes de seção e disponibilidade dos servidores, contendo itens do comprometimento afetivo, instrumental e normativo, distribuídos aleatoriamente para os respondentes.

A amostra contou com 24 pessoas do sexo masculino (53,33%) e 21 pessoas do sexo feminino (46,67%), com idades variando de 28 a 63 anos, com uma média de 42,42 anos. Em relação ao grau de instrução, 6,67% são pós-graduados, 86,66% concluíram o nível superior e 6,67% têm o ensino médio completo.

Dos entrevistados, 51,11% são servidores há menos de 5 anos, 37,78% são servidores há mais de 10 anos e 11,11% estão há mais de 20 anos no Poder Judiciário demonstrando o processo de renovação dos funcionários, uma vez que há muitos servidores perto de se aposentar. Em relação aos cargos comissionados, 17,77% possuem cargos de chefia, ou seja, as oportunidades de crescimento profissional no setor são poucas.

A análise dos questionários permitiu analisar os componentes afetivo, instrumental e normativo, conforme a Tabela 1:

Tabela 1 – Opiniões apresentadas pelos servidores.

Componente	Indicador	Média	Desvio Padrão
Afetivo	Indicador 2 – Sinto os problemas da instituição como se fossem meus.	3,62	1,03
	Indicador 5 – Trabalho com satisfação.	4,24	0,76
	Indicador 7 – Esta instituição tem um grande significado pessoal para mim.	3,96	0,75
	Indicador 10 – Permaneço nesta instituição apesar de outras oportunidades de crescimento profissional, não pensaria em sair dela.	2,87	1,48

Instrumental	Indicador 3 – Se minha instituição incentivasse e criasse mais oportunidades de crescimento profissional, não pensaria em sair dela.	4,29	1,25
	Indicador 6 – Se eu decidisse deixar meu trabalho agora, estabilidade e pelos benefícios oferecidos.	4,11	1,19
	Indicador 8 – Trabalho nesta instituição devido à estabilidade e pelos benefícios oferecidos.	4,24	0,64
	Indicador 11 – Eu acho teria poucas alternativas se deixasse esta instituição.	2,42	1,20
Normativo	Indicador 1 – Cumpro com as obrigações, deveres, desempenhando as tarefas solicitadas.	4,73	0,45
	Indicador 4 – Mesmo se fosse vantagem para mim, sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	2,98	0,44
	Indicador 9 – Eu não deixaria esta instituição no momento porque tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	2,93	1,35
	Indicador 12 – Respeito à hierarquia, normas e procedimentos da organização.	4,78	0,44

Fonte: Dados coletados pelos autores (2011).

5.1 Os três componentes do comprometimento de Meyer e Allen (1991)

Adotando o critério para a análise das médias de 4 a 5 como alto, entre 3 e 4 médio e abaixo de 3 como baixo, e o critério para a análise do desvio-padrão de abaixo de 1 para maior homogeneidade, segue algumas considerações sobre a Tabela 1.

Percebe-se que o componente afetivo possui boas médias nos indicadores 2, 5 e 7. Apenas o indicador 10 (“Permaneço nesta instituição apesar de outras oportunidades, porque desejo continuar nesta instituição”) resultou em uma média abaixo das demais. Destaca-se ainda que os indicadores 5 e 7 apresentaram bom índice de desvio padrão, demonstrando regularidade nas respostas.

O componente instrumental presente nos indicadores 6 e 8 apresentaram médias acima de 4 e provoca um efeito inverso do componente afetivo, pois evidencia o fato de que, mesmo gostando do seu trabalho, o servidor permanece

THEMIS

no Tribunal de Justiça devido aos altos custos de deixá-lo no momento e também pela estabilidade e benefícios que lhe são oferecidos. Já os indicadores 3 e 11 mostram que o servidor tem interesse em sair da organização caso encontrem melhores oportunidades de emprego, concordando com o indicador 10 (afetivo). Apenas o indicador 8 mostra-se mais homogêneo em relação ao desvio padrão, demonstrando uma relativa convergência nas respostas dos servidores.

Os indicadores 1 e 12, ligados ao componente normativo, confirmam que os servidores procuram cumprir as obrigações, respeitar as normas, ou seja, zelar pelos objetivos do Tribunal de Justiça. Em relação aos indicadores 4 e 9, nota-se que os servidores, em sua maioria não possuem obrigação moral com seus colegas ou continuam na organização porque sentem-se obrigados. Os indicadores normativos foram os que apresentaram os menores valores de desvio padrão, demonstrando maior convergência nas respostas dos servidores.

Para a análise dos coeficientes de correlação apresentadas na matriz de correlação (Tabela 2), adotou-se os valores acima de 0,3 como resultados positivos.

Tabela 2 – Tabela de Coeficientes de Correlação dos componentes do comprometimento organizacional

Afetivo	IND2	IND5	IND7	IND10
IND2	-----	-,18	,037	-,004
IND5			,155	,555
IND7				,341
IND10				

Instrumental	IND3	IND6	IND8	IND11
IND3	-----	,151	-,393	-,131
IND6			-,006	,066
IND8				,386
IND11				

Normativo	IND1	IND4	IND9	IND12
IND1	-----	-----	-----	-----
		-,089	,008	,161
IND4			,83	,243
IND9				,256
IND12				

Fonte: Elaborado pelos autores (2011).

Percebe-se que entre os componentes afetivos (indicadores 2, 5, 7 e 10) há correlação significativa entre os indicadores 5 e 10, ou seja, demonstra que há uma relação positiva entre a satisfação e o desejo de continuar no Tribunal de Justiça. Os indicadores 7 e 10, associam ainda o grande significado pessoal que a instituição possui para os servidores. No entanto, os componentes instrumentais apresentaram em sua maioria correlação pouco expressiva e somente entre os indicadores 8 e 11 resultaram no score 0,386 onde percebe-se a associação entre a estabilidade, os benefícios oferecidos e as poucas alternativas de se deixar a instituição. Já a tabela dos componentes normativos apresentou os melhores resultados de correlação, destacando-se os indicadores 4 e 9 onde há grande proporcionalidade entre a obrigação moral com os colegas de trabalho e a questão moral de se deixar a instituição.

5.2 O comprometimento no trabalho sob o foco pessoal e institucional

Em uma segunda análise os indicadores do comprometimento foram reagrupados através de dois focos: pessoal (Tabela 3) e institucional (Tabela 4). Baseados nos trabalhos de Bastos, Brandão e Pinho (1997), trata-se de uma nova forma de estudar o comprometimento organizacional, constituindo-se uma alternativa aos estudos já realizados.

THEMIS

Tabela 3 – Correlações sob o foco pessoal

	IND2	IND5	IND6	IND7	IND9	IND11
IND2	-----	-,18	-,081	,037	,048	,296
IND5			,225	,155	,411	,214
IND6				,057	,182	,066
IND7					,263	,329
IND9						,253
IND11						

Fonte: Elaborado pelos autores (2011).

Quando redistribuídos sob o foco pessoal e institucional, os indicadores apresentaram em sua maioria coeficientes de correlação positivas, demonstrando maior relação entre si, o que difere um pouco da Tabela 2, que apontou alguns coeficientes negativos.

A tabela de correlações entre os indicadores com foco pessoal revela que os servidores associam o comprometimento às suas próprias características e aspectos pessoais, onde se observa que o fator emocional tem forte influência. O melhor coeficiente apresentado foi entre o indicador 5 (“Trabalho com satisfação”) e 9 (Tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui”) onde percebemos que o servidor agrega o bom relacionamento com os seus colegas ao trabalho em si como satisfatórios. O indicador 7 (“significado pessoal”) e 11 (“poucas alternativas se deixar a organização”) revelam o lado emocional do servidor, que influencia bastante o seu comprometimento.

Tabela 4 – Correlações sob o foco institucional

	IND1	IND3	IND4	IND8	IND10	IND12
IND1	-----	,248	-,089	-,08	,084	,161
IND3			,257	-,393	,15	,236
IND4				,11	,629	,243
IND8					,31	-,044
IND10						,285
IND12						

Fonte: Elaborado pelos autores (2011).

Já os indicadores associados ao foco na instituição parecem demonstrar que o servidor se esforça pela sua organização, não de uma forma explícita, porém positiva. Atitudes tais como responsabilidades nos deveres e respeito às normas denotam o comprometimento ligado à organização. O indicador 4 (“não seria certo deixar a organização”) e 10 (“desejo continuar na instituição”) indicam a ideia de identificação, a vontade de se esforçar pelo Tribunal de Justiça, confirmando os trabalhos de Bastos, Brandão e Pinho (1997). O indicador 3 (“se a instituição criasse oportunidades”) e 8 (“estabilidade e benefícios”) apresentaram o menor coeficiente de correlação, implicando em uma relação inversa, ou seja, se a vontade de deixar a instituição por poucas alternativas de crescimento profissional aumenta, um dos motivos que pode fortalecer essa vontade é pouca estabilidade e benefícios.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os resultados obtidos na pesquisa sobre o comportamento no trabalho contribuíram para algumas conclusões e foram de grande importância para a continuidade de novos trabalhos sobre o tema. O modelo de conceitualização dos três componentes de Meyer e Allen foi parcialmente comprovado, uma vez que alguns indicadores de comprometimento não obtiveram os resultados esperados.

Em relação ao componente afetivo, os servidores mostraram-se envolvidos, satisfeitos e preocupados com sua organização, mas a fidelidade termina se o servidor conseguir uma oportunidade em outra empresa. Outra observação relevante é em relação ao componente normativo, onde os servidores demonstram, quando questionados, não sentir obrigação moral com as pessoas ou com o Tribunal de Justiça, porém evidenciam o comprometimento normativo através do respeito às normas e obrigações da sua organização. O enfoque instrumental foi confirmado, pois os servidores, em sua maioria, possuem apenas o trabalho no Tribunal de Justiça como forma de sustento de suas famílias e não tem alternativas se deixarem a instituição no momento.

THEMIS

Os resultados obtidos na análise do comprometimento através do foco pessoal e na instituição foram de grande importância, mostrando que há formas alternativas para a interpretação do comprometimento no trabalho. Ao serem reagrupados em focos, os indicadores de comprometimento proporcionaram novas inter-relações.

De uma maneira geral, o estudo demonstra que o servidor percebe o Tribunal de Justiça como uma instituição boa para se trabalhar e procura agir a seu favor. No entanto, os servidores sentem que, às vezes, não há reciprocidade por parte da instituição e que esta não procura melhorar a vida dos servidores, afetando muito o comprometimento no trabalho. Este é um ponto que pode ser abordado em novos trabalhos.

REFERÊNCIAS

ARANHA, F.; ZAMBALDI, F. **Análise Fatorial em Administração**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BASTOS, A. V. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 33, n. 3, p. 52-64, maio/jun 1993.

_____; BRANDÃO, M. G. A.; PINHO, A. P. M. Comprometimento Organizacional: uma análise do conceito expresso por servidores universitários no cotidiano de trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, vol. 1 n. 2, p. 97-120. Curitiba, 1997.

BECKER, H. S. Notes on the concept of commitment. **The American Journal of Sociology**, v. 66, p. 32-40, 1960.

BOTELHO, R. D.; PAIVA, K. C. M. Comprometimento Organizacional: um estudo no Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais. **Revista de Administração Pública**, vol. 45, n.5, p. 1249-1283, Rio de Janeiro, Set/Out 2011.

COSTA, B. L. D.; OLIVIERI, C.; TEIXEIRA, M. A. C. Participação, eficiência e accountability no Brasil: desafios administrativos, políticos e institucionais. **Cadernos EBAPE.BR**, vol. 14, n. 3, p. 672-675, 2016.

MEDEIROS, C. A. F.; ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceituação de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, vol. 2 n. 3. Curitiba, 1998.

_____; ALBUQUERQUE, L. G.; SIQUEIRA, M.; MARQUES, G. M. Comprometimento organizacional: o estado da arte da pesquisa no Brasil. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, vol. 7, n. 4. Curitiba Outubro/Dezembro 2003.

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

_____; SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, n. 78, p. 538-551, 1993.

MONTESQUIEU, C. S. **Do espírito das leis**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1962.

MORAES, L. F. R; MARQUES, A. L.; KILIMNIK, Z. M. Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea – RAC**, vol. 1, n. 9, p. 170-185, 1995.

THEMIS

MOWDAY, R. T.; STEERS, R. M.; PORTER, L. W. The measurement of organizational commitment. **Journal of Vocation Behavior**, vol. 14, p. 224-247, 1979.

NOGUEIRA, J. M. M. A ausência do Poder Judiciário enquanto objeto de estudo da Administração Pública brasileira. **Revista Eletrônica Dike**, v. 1, n. 1, jan/jul 2011.

OLIVEIRA, L. G. L.; NOGUEIRA, J. M. M. A ausência do Poder Judiciário na Administração Pública brasileira: uma análise de 2009 a 2014. **Revista FFBusiness**, vol. 14, n. 18, 2016.

SÁ, M. A. D.; LEMOINE, C. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: Encontro Nacional da ANPAD, 23. **Anais...**, Foz do Iguaçu: Anpad, 1999.

SADEK, M. T. O Poder Judiciário na reforma do Estado. In: BRESSER-PEREIRA, L. C.; WILHEIM, J.; SOLA, L. (Orgs). **Sociedade em Estado de Transformação**, São Paulo: Editora UNESP; Brasília; ENAP, p. 296-297, 1999.

WIENER, Y. Commitment in organizations: a normative view. **Academy of Management Review**, v. 7, n. 3, p. 418-428, 1982.

Data de recebimento: 28/10/2016

Data de aprovação: 20/11/2016