

**Ana Luiza Putini Halla**

**Quais as Bases do Comprometimento dos Indivíduos da  
Geração Y em uma Empresa do Setor Privado no Brasil?**

**Dissertação de Mestrado**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Ana Heloísa da Costa Lemos

Rio de Janeiro

Abril de 2010



**Ana Luiza Putini Halla**

**Quais as Bases do Comprometimento dos Indivíduos da  
Geração Y em uma Empresa do Setor Privado no Brasil?**

Dissertação apresentada como requisito parcial para  
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-  
graduação em Administração de Empresas da PUC-  
Rio. Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo  
assinada.

**Prof<sup>a</sup>. Ana Heloisa da Costa Lemos**

Orientadora

Departamento de Administração – PUC-Rio

**Prof<sup>a</sup>. Sandra Regina da Rocha Pinto**

Departamento de Administração - PUC-Rio

**Prof<sup>a</sup>. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte**

IBMEC/RJ

**Prof<sup>a</sup>. Mônica Herz**

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 13 de abril de 2010

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem autorização da universidade, da autora e da orientadora.

### **Ana Luiza Putini Halla**

Graduou-se em Comunicação Social, com ênfase em Jornalismo, pela PUC-Rio (Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro) em 2006. Tem interesse nas áreas de planejamento e organizações empresariais. Atuou de 2002 a 2007 em diversas áreas de comunicação organizacional. Desde 2007, atua como coordenadora na área de comunicação de uma empresa multinacional do setor alimentício.

### **Ficha Catalográfica**

Halla, Ana Luiza Putini

Quais as Bases do Comprometimento dos Indivíduos da Geração Y em Uma Empresa do Setor Privado no Brasil? / Ana Luiza Putini Halla ; orientadora: Ana Heloisa da Costa Lemos. – 2010.

64 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (Mestrado)–Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, Rio de Janeiro, 2010.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Comprometimento Organizacional. 3. Geração Y. 4. Escala EBACO. I. Ana Heloisa da Costa Lemos. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD:658

Para meus amados pais, que sempre me apoiaram e estiveram presentes em todos  
os momentos da minha vida.

## Agradecimentos

À minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Ana Heloísa, por acreditar em mim, me incentivar e guiar na realização deste trabalho.

Ao saudoso professor José Roberto Gomes, que se tornou um amigo nessa caminhada. Seus ensinamentos sempre farão parte da minha vida.

Às professoras Sandra Regina Pinto e Flavia Cavazotte, por suas importantes contribuições como membros da banca.

Às amigas Cristina, Mariana, Marisa e Raquel pela força, carinho e apoio em todos os momentos.

Ao Fabrício, pelo amor, incentivo e pela compreensão e ajuda que me deu.

À minha irmã Ana Paula, por ser meu exemplo de dedicação e competência.

Aos meus pais, pelo amor incondicional, pela amizade e por me fazerem ser quem eu sou.

A Deus, que me deu vida plena e me concedeu mais essa conquista.

## Resumo

Halla, Ana Luiza Putini; Lemos, Ana Heloisa da Costa. **Quais as Bases do Comprometimento dos Indivíduos da Geração Y em uma Empresa do Setor Privado no Brasil?** Rio de Janeiro, 2010. 64p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O presente trabalho propõe a análise das bases do comprometimento organizacional dos integrantes da Geração Y (indivíduos nascidos a partir de 1978) de uma empresa privada da indústria alimentícia do Brasil. Para condução da pesquisa os indivíduos foram avaliados de acordo com um modelo de múltiplas bases para mensurar o comprometimento organizacional: a EBACO - Escala de Bases do Comprometimento Organizacional. A escala avalia sete bases do comprometimento empresarial: afetiva; obrigação em permanecer; obrigação pelo desempenho; afiliativa; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade e escassez de alternativas. Os resultados finais sugerem que os integrantes da Geração Y avaliados possuem um alto comprometimento em relação às bases obrigação por desempenho e afetiva e um baixo comprometimento em relação às bases afiliativas; obrigação em permanecer; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividade e escassez de alternativas. Isso indica que o envolvimento desse grupo em uma organização privada é gerado a partir de um alto comprometimento afetivo e obrigação por desempenho.

## Palavras-chave

Comprometimento organizacional; geração Y; escala EBACO.

## Abstract

Halla, Ana Luiza Putini; Lemos, Ana Heloisa da Costa (Advisor). **What are the Commitment Bases of Generation Y Individuals at a Private Sector Company in Brazil?** Rio de Janeiro, 2010. 64p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

The present work proposes an analysis of the bases of organizational commitment of members of Generation Y (individuals born after 1978) at a private Brazilian food industry company. In order to conduct the research, the individuals were evaluated based on a model of multiple bases to measure organizational commitment: EBACO scale (or OCS - Organizational Commitment Scale). The scale evaluates the seven bases of corporate commitment: emotional; obligation to stay; obligation through performance; affiliative; lack of rewards and opportunities; consistent line of activity and a scarcity of alternatives. The final results suggest that the members of Generation Y evaluated have a high commitment with relation to the obligation through performance and emotional bases and a low commitment with relation to the obligation to stay; affiliative; lack of rewards and opportunities; consistent line of activity and a scarcity of alternatives bases. This indicates that the involvement of this group at a private organization is generated starting in a high emotional commitment and the obligation through performance.

## Keywords

Organizational commitment; generation Y; EBACO scale.

## Sumário

1. Introdução	11
1.1. Problema de Pesquisa	11
1.2. Objetivo	13
1.3. Questão de Pesquisa	13
1.4. Questões de Pesquisa	13
1.5. Relevância do Estudo	14
1.6. Delimitação do Estudo	15
1.7. Estrutura da Dissertação	15
2. Referencial Teórico	17
2.1. Comprometimento Organizacional	17
2.1.1. Os Primeiros Estudos	18
2.1.2. Principais Teorias Contemporâneas sobre Comprometimento	21
2.1.3. Etapas da Comprometimento Organizacional	24
2.2. Conseqüências do Comprometimento Organizacional	27
2.3. A Geração Y	29
3. Metodologia	33
3.1. A Empresa E	33
3.2. Tipo de Pesquisa	35
3.3. Coleta de Dados	36
3.3.1. Pesquisa Documental	36
3.3.2. Pesquisa Bibliográfica	36
3.3.3. Pesquisa Quantitativa	39
3.3.3.1. Universo e Amostra	39
3.3.3.2. Aplicação de Questionário	39
3.4. Tratamento e Análise dos Dados	40
3.5. Limitações do Método	43
4. Análise dos Resultados	45
4.1. As Bases de Comprometimento Organizacional	45
4.1.1. Base “Afetiva”	46
4.1.2. Base “Obrigação em Permanecer”	48
4.1.3. Base “Obrigação pelo Desempenho”	49
4.1.4. Base “Afiliativa”	50
4.1.5. Base “Falta de Recompensas e Oportunidades”	51
4.1.6. Base “Linha Consistente de Atividade”	52
4.1.7. Base “Escassez de Alternativas”	53
5. Conclusões e Sugestões	55
6. Referências Bibliográficas	57
Anexo A: Questionário	60



## Lista de quadros

Quadro 1: Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (alfa) dos sete fatores da EBACO.	38
Quadro 2: Indicadores e pesos da escala EBACO	41
Quadro 3: Bases do comprometimento organizacionais, níveis e resultados	42
Quadro 4: Resultados dos questionários aplicados após tratamento dos dados	45
Quadro 5: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base afetiva	46
Quadro 6: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base obrigação em permanecer	48
Quadro 7: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base obrigação pelo desempenho	49
Quadro 8: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base afiliativa	50
Quadro 9: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base falta de recompensas e oportunidades	51
Quadro 10: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base linha consistente de atividades	52
Quadro 11: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base escassez de alternativas	53

## Lista de figuras

Figura 1: Modelo de três componentes do comprometimento organizacional

29