



Roberto Alves da Silva

**Bases do Comprometimento da Geração Y em uma
Empresa Pública: um estudo de caso**

Dissertação de Mestrado

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

Orientadora: Prof^a. Patrícia Amélia Tomei

Rio de Janeiro

Abril de 2012



Roberto Alves da Silva

Bases do Comprometimento da Geração Y em uma Empresa Pública: um estudo de caso

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^a. Patrícia Amélia Tomei

Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Ana Heloísa da Costa Lemos

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Giuseppe Maria Russo

Membro Externo

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS

Rio de Janeiro, 13 de abril de 2012

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

Roberto Alves da Silva

Graduado em Administração de Empresas pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ em 2000. Pós-Graduação em Gestão de Pessoas pela Fundação Getúlio Vargas – FGV em 2009. Trabalha no BNDES desde 2004 e atualmente trabalha na Área de Recursos Humanos.

Ficha Catalográfica

Silva, Roberto Alves da

Bases do comprometimento da geração Y em uma empresa pública: um estudo de caso / Roberto Alves da Silva ; orientadora: Patrícia Amélia Tomei. – 2012.

63 f. ; 30 cm

Dissertação (mestrado)—Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2012.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Comprometimento organizacional. 3. Geração Y. 4. Empresa pública. I. Tomei, Patrícia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título

CDD:658

Para Letícia, que mesmo não permitindo me dedicar mais,
é a motivação deste trabalho

Agradecimentos

À minha orientadora Prof^a. Patrícia Amélia Tomei

À minha esposa Helen pelo incentivo, paciência e ajuda nas traduções

Aos meus pais pelo sacrifício que dedicaram sua vida aos filhos e por ser os responsáveis por eu estar aqui.

A amiga Ana Lúcia, pelas importantes contribuições e revisão deste trabalho

Resumo

Silva, Roberto Alves da; Tomei, Patrícia Amélia. **Base do Comprometimento da Geração Y em uma Empresa Pública: um estudo de caso.** Rio de Janeiro, 2012. 63p. Dissertação de Mestrado - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Devido ao aumento de expectativa de vida, diversas gerações hoje convivem no ambiente de trabalho. Com a entrada recente de uma nova geração, quatro gerações podem trabalhar em uma mesma organização. Entender quais os valores, expectativas e de que forma se cria e mantém o comprometimento desta nova geração, chamada comumente de Geração Y, é importante para que as organizações possam alcançar sua missão e objetivos. Empregados mais comprometidos tendem a se esforçar mais para alcançar suas metas e contribuir para a viabilização dos objetivos da organização. Neste cenário, o presente trabalho buscou entender quais são as bases do comprometimento da geração Y em uma organização pública. Para isto, foi realizada uma pesquisa junto a indivíduos pertencentes a esta geração, através de um instrumento que mede as múltiplas bases do comprometimento organizacional: a Escala de Bases do Comprometimento Organizacional (EBACO). A escala avalia sete bases do comprometimento: afetiva; afiliativa; obrigação em permanecer; obrigação pelo desempenho; falta de recompensas e oportunidades; linha consistente de atividades e escassez de alternativas. O resultado final sugere que os membros da geração Y na organização pesquisada se comprometem mais nas bases afetiva e obrigação pelo desempenho. Nas bases linha consistente de atividades e falta de recompensas e oportunidades o comprometimento foi considerado abaixo da média nos padrões da escala EBACO. As bases obrigação em permanecer, escassez de alternativas e afiliativa foram as bases que apresentaram menor comprometimento.

Palavras-chave

Comprometimento Organizacional; Geração Y; Empresa Pública.

Abstract

Silva, Roberto Alves da; Tomei, Patrícia Amélia (Advisor). **Basis of Commitment of Generation Y in a Public Company: a case study.** Rio de Janeiro, 2012. 63p. MSc. Dissertation - Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Due to the increasing in life expectancy, nowadays many generations share the work space. Recently, with the entrance of a new generation, four generations may work in the same company. Understanding which values, expectancies and how do we raise and keep this new generation's (generation Y) commitment is important so that companies can reach their mission and goals. The more committed employees are the harder they try to accomplish their tasks and contribute to the company's goals. Based on that this research project intend to understand on what grounds the generation Y's commitment is built. For doing so individuals belonging to this specific generation were pooled about questions related to their commitment to a public company. The questions were written based on the EBACO scale (basis scale of organizational commitment). This scale measures seven basis for commitment: affective; obligation to stay; obligation to performance; affiliative; lack of rewards and opportunities; consistent line of activity and a scarceness of alternatives. As a result, it was possible to see that individuals belonging to generation Y in the company where the research was conducted tend to be more committed on the affective and obligation to performance basis. On basis like a consistent line of activities and lack of reward the level of commitment reached below the average in EBACO's scale patterns. The basis obligation in staying, scarceness of alternatives and affiliative were the basis where the commitment reached its lowest level.

Keywords

Organizational Commitment; Generation Y; Public Company

Sumário

1. Introdução	10
1.1. Descrição do problema	10
1.2. Questão de pesquisa	12
1.3. Objetivo final	12
1.4. Objetivos intermediários	13
1.5. Relevância do estudo	13
1.6. Delimitação do estudo	15
1.7. Estrutura da dissertação	15
2. Referencial teórico	17
2.1. Comprometimento organizacional	17
2.1.1. Comprometimento afetivo	18
2.1.2. Comprometimento normativo	19
2.1.3. Comprometimento instrumental	21
2.1.4. Abordagem multidimensional	22
2.2. Perspectiva comportamental	26
2.3. A geração Y	27
3. Metodologia	31
3.1. Tipo de pesquisa	31
3.2. Papel do pesquisador	31
3.3. Coleta de dados	32
3.3.1. Pesquisa documental	32
3.3.2. Pesquisa bibliográfica	32
3.3.3. Pesquisa quantitativa	35
3.3.3.1. Universo e amostra	35
3.3.3.2. Aplicação do questionário	35
3.4. Tratamento e análise dos dados	36
3.5. Limitações da pesquisa	40
4. A empresa	42
4.1. O BNDES	42
5. Análise dos resultados	46
5.1. Consolidação dos resultados e análise das bases do comprometimento	46
5.1.1. Base afetiva	47
5.1.2. Base obrigação em permanecer	49
5.1.3. Base obrigação pelo desempenho	48
5.1.4. Base afiliativa	51
5.1.5. Base falta de recompensas e oportunidades	52
5.1.6. Base linha consistente de atividade	53
5.1.7. Base escassez de alternativas	55
6. Conclusões e sugestões	56
7. Referências bibliográficas	59

Lista de quadros

Quadro 1: Denominações, definições, itens integrantes e índices de precisão (alfa de Cronbach) dos sete fatores da EBACO	34
Quadro 2: Indicadores e pesos da escala EBACO	36
Quadro 3: Bases do comprometimento organizacionais, níveis e resultados	38
Quadro 4: Resultado consolidado dos questionários	46
Quadro 5: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base afetiva	47
Quadro 6: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base obrigação em permanecer	49
Quadro 7: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base obrigação pelo desempenho	50
Quadro 8: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base afiliativa	51
Quadro 9: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base falta de recompensas e oportunidades	52
Quadro 10: Resultados por pergunta aplicada no questionário / base linha consistente de atividade	54
Quadro 11: Resultados por pergunta aplicada no questionário / Base escassez de alternativas	55