

## **PERCEÇÃO DE DOCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO SOBRE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: UM ESTUDO EM INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**

*PERCEPTION OF ADMINISTRATION PROFESSOR ABOUT LIFE QUALITY AT WORK: A  
STUDY IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS*

Lina Roberta Ribeiro de Lima **DIAS**  
FUMEC  
linarlima@yahoo.com.br

Zélia Miranda **KILIMNIK**  
FUMEC  
zeliark@gmail.com

Alexandre Teixeira **DIAS**  
FUMEC  
alexandretdias@yahoo.com.br

Artigo recebido em 11/2016 – Aprovado em 02/2018

### **Resumo**

Uma das dimensões mais importantes da vida do ser humano é o seu trabalho. Diante disso e também do número de incidências de estresse e outras patologias relacionadas ao tipo e ao ritmo de vida no trabalho, intensificaram-se os estudos e a preocupação com a Qualidade de Vida no Trabalho – QVT. O presente estudo se propôs a analisar a percepção dos professores de nível superior do curso de Administração em relação à sua QVT. Justifica-se este pela sua relevância no meio acadêmico por abordar as teorias existentes sobre o tema, mas também para o contexto educacional. Para a concretização do trabalho, foi realizada uma pesquisa quantitativa descritiva com utilização de um questionário que respondido por uma amostra de 117 docentes de universidades privadas. Os resultados permitiram a identificação dos aspectos cuja percepção dos docentes revelou diferenças significativas, de acordo com características demográficas e ocupacionais.

**Palavras-chave:** Qualidade de vida no trabalho. Docentes. Administração. Faculdades privadas.

<http://periodicos.unifacef.com.br/index.php/rea>

## ABSTRACT

*One of the most important dimensions of human life is your work. Work-life balance concerns based on work-related stress from either an organizational or individual intensified studies and concern for the Quality of Life at Work - QWL. This study aimed to analyze the perception of university professors in the Department of Administration in relation to its QWL. This is justified by existing theories on the subject, but also to the educational context. For the completion of this work, a descriptive quantitative research with the use of a questionnaire answered by a sample of 117 teachers of private universities was held. The results revealed significant differences on teacher's perception, according to demographic and occupational characteristics.*

**KEYWORDS:** *Quality of Life at Work. Professors. Management. Private Universities.*

## INTRODUÇÃO

O ensino superior brasileiro tem início em 1920 no Rio de Janeiro, com a criação da Universidade do Rio de Janeiro. No decorrer dos anos foram surgindo outras faculdades, mas somente no período compreendido entre 1930 e 1964 é que se verifica uma real expansão com a criação mais de 20 universidades federais no país e surgimento das primeiras universidades religiosas. Com a Reforma Universitária ocorrida em 1968, iniciou-se a preocupação com questões relacionadas à eficiência administrativa por meio da utilização de princípios praticados até os dias atuais (STALLIVIERI, 2006).

Os estudos sobre a eficiência administrativa constataram que muitos fatores, tais como clima organizacional, momento político vivido pelo país, nível de organização e de conhecimento e de satisfação dos profissionais podem afetar na referida eficiência (CUNHA, 1998). Atualmente, o trabalho pode ser considerado um dos fatores mais importantes na vida de um ser humano, visto que, através dele, a pessoa pode se sentir produtiva, criativa, transformadora e construtora da realidade. Frente a essa constatação e ao aumento da ocorrência de doenças como estresse e outras a ele relacionadas, pôde-se verificar um aumento dos estudos em torno da Qualidade de Vida no Trabalho – QVT que envolve quatro aspectos: psicossociais; tecnológicos; físicos e higiênicos; de saúde e segurança (PACHECO, 1995; SÁ et al., 2008).

Apesar de os estudos em relação ao tema não serem recentes, tem se intensificado nos últimos tempos (SAMPAIO, 2004). Uma das áreas profissionais que tem recebido destaque por parte dos pesquisadores é o trabalho docente, devido ao grande crescimento do ensino superior e do aumento da demanda por esse tipo de profissional (KANIKADAN; LIMONGI-FRANÇA, 2007; KILIMNIK, 2009). O curso que teve segundo maior crescimento no número de matrículas foi o de Administração (INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA, 2013).

Junto com o crescimento do número de instituições de ensino, verifica-se também o aumento da concorrência entre as instituições de ensino, provocando efeitos na forma de trabalho e na QVT dos seus profissionais. Diante do exposto, pergunta-se: Qual a

percepção dos docentes do curso de Administração de instituições privadas sobre a sua qualidade de vida no trabalho, considerando aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos e de saúde e segurança?

Objetiva-se, neste estudo, analisar a percepção dos professores de nível superior do curso de Administração de escolas particulares sobre a sua qualidade de vida no trabalho, considerando aspectos psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos e de saúde e segurança. Especificamente, almeja-se analisar a percepção dos professores do curso de Administração de instituições de ensino particular em relação à sua qualidade de vida no trabalho, de acordo com aspectos demográficos e funcionais, como faixa etária e tempo de docência, relacionando entre si as subdimensões de qualidade de vida no trabalho, a saber, psicossociais, tecnológicas, físicas e higiênicas e de saúde e segurança.

Este estudo se justifica pelo contexto educacional, no qual os professores têm assumido papel cada vez mais estratégico sendo necessário, portanto, estudar como os docentes do curso de Administração de instituições de ensino particular percebem a sua qualidade de vida no trabalho, podendo, portanto, servir de parâmetro para analisar a QVT nesse ambiente.

## DESENVOLVIMENTO

Os estudos sobre QVT tiveram início no século XX, quando Eric Trist e seus colaboradores desenvolveram pesquisas para tornar a vida dos trabalhadores menos penosa. Inicialmente, a abordagem sociotécnica foi impulsionada pela perspectiva de uma sociedade progressista, que tinha como base a saúde, a segurança e a satisfação dos trabalhadores (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

No período compreendido entre 1950 e 1974, os estudos em torno da QVT investigavam formas de influenciar a qualidade das experiências dos trabalhadores com seus empregos. Ainda na década de 1970, ocorreu o processo de reorganização do capital e de seu sistema ideológico e político, fazendo com que houvesse uma reestruturação da produção e do trabalho. Nessa época, intensificaram-se os esforços para melhoria das condições de trabalho dos indivíduos que fazem parte da organização para melhoria do desempenho da mesma (DOURADO; CARVALHO, 2006).

Na década de 1980, com o desenvolvimento dos Ciclos de Controle de Qualidade no Japão, tendo como foco a Qualidade Total, houve uma queda na preocupação com as questões relacionadas à QVT. Os estudos na área somente foram retomados na década de 1990, quando foram se intensificando e se desenvolvendo em países como Estados Unidos, Canadá, França e Suécia (SCHMIDT; DANTAS, 2006).

Nos últimos trinta anos, o tema Qualidade de Vida no Trabalho tem sido abordado com mais frequência e consistência, “com base em diferentes perspectivas analíticas expressas com base em pressupostos norteadores, visão de ser humano, concepção de trabalho, diversidade de indicadores e enfoques de gestão” (FERREIRA; ALVES; TOSTES, 2009, p. 320).

Após anos de estudo em torno do tema Qualidade de Vida no Trabalho, muitos conceitos foram surgindo com enfoques diferenciados. Segundo Vasconcellos (2001), a

QVT pode ser entendida como o conjunto de ações que uma empresa adota e que envolvem a implantação de melhorias e inovações. A Organização Mundial de Saúde – OMS – explica que a QVT é o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doenças. Hoje, a Qualidade de Vida no Trabalho pode ser conceituada como o conjunto de ações que uma empresa adota e que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho, permitindo ao trabalhador melhor bem-estar no desempenho de suas funções. O ponto comum em todos os conceitos apresentados é ser um instrumento que tem como objetivo proporcionar maior humanização do trabalho, o aumento do bem-estar do trabalhador e uma maior participação deles nas decisões e nos problemas do trabalho (SÁ et al., 2008; SANT’ANNA; KILIMNIK; MORAES, 2011). Segundo Dejours et al. (1993), o conceito de QVT com ênfase no bem-estar e na satisfação do trabalhador está relacionado com a questão da percepção que cada indivíduo ou grupo possui do seu trabalho. Oliveira e Medeiros (2008) resumem que para analisar a QVT alguns pontos específicos devem ser considerados, tais como as recompensas diretas ou indiretas, as condições do ambiente de trabalho, entendimento do trabalho e das tarefas requeridas, autonomia e participação do indivíduo na realização do trabalho, imagem da organização perante a sociedade e funcionários e, por fim, o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, que também tem grande influência no desempenho do trabalhador.

Na atualidade, por estarem associando a QVT dos seus profissionais com a melhoria dos produtos e dos serviços que oferecem, as empresas têm se preocupado mais com as questões relacionadas à QVT (TIMOSSI et al., 2010). Verificou-se também, nas últimas décadas, um aumento do número de instituições de ensino superior e a redução do orçamento das mesmas, resultando numa maior flexibilização dos contratos de trabalho, valores pagos pelos professores e aumento do número de estudantes por professor. Esse novo cenário, por sua vez, levou a uma precarização das condições de trabalho e a um aumento da pressão para que os docentes assumam, cada vez mais, responsabilidades dentro das instituições (BOSI, 2007).

A mercantilização das instituições de ensino brasileiras, ocorrida no mesmo período, caracterizada pelo aumento dos cursos de pós-graduação *latu sensu* pagos e pelos serviços de consultoria prestados pelos professores no âmbito universitário, tem tornado o ambiente de trabalho cada vez mais competitivo e estressante (BOSI, 2007).

A profissão de docente é caracterizada como uma das mais estressantes e prejudicadas em termos de Qualidade de Vida no Trabalho, devido a procedimentos inadequados, excessos de funções burocráticas, interrupções durante as aulas, condições físicas das instalações inadequadas, precariedade de recursos didáticos e, principalmente, salários defasados (PEREIRA, 2006). Diante do exposto, pode-se verificar a importância de se estudar a percepção de docentes do curso de Administração sobre a qualidade de vida no trabalho para que ações possam ser tomadas para a promoção do bem-estar dos profissionais.

Segundo Benke e Carvalho (2014), muitos fatores podem influenciar na Qualidade de Vida no Trabalho e podem estar relacionados a aspectos, como psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos, assim como de saúde e segurança. Esses aspectos serão apresentados a seguir:

- Aspectos psicossociais: forças mentais e emocionais dos indivíduos, fatores subjetivos, tais como ambiente de trabalho que deve oferecer confiança e respeito mútuo, com aproximação entre superiores e subordinados, questões que devem ser asseguradas pela organização (CAÑETE, 2004; SÁ *et al.*, 2008). Marques (2004) explica que as relações interpessoais com seus concomitantes e possíveis apoios afetivos ocorrem nas organizações e, particularmente, nas equipes de trabalho, como decorrência natural da convivência e da tendência à conectividade que é própria do “ser-humano-em-relação”.
- Aspectos tecnológicos: Estado das máquinas, das ferramentas e dos materiais influencia no desempenho das mesmas no trabalho.
- Aspectos físicos e higiênicos: Relacionados a ruídos, poluição visual e má conservação do ambiente físico que podem gerar tensões nas pessoas, desconforto, riscos de acidente e danos consideráveis à saúde (SÁ, 2007).
- Aspectos de saúde e segurança: Tratamento de doenças e de acidentes de trabalho e a conscientização do indivíduo, tendo em vista que a qualidade de vida no trabalho está relacionada tanto aos aspectos subjetivos (percepção, bem-estar e satisfação), quanto àqueles objetivos (recursos materiais disponíveis e ambiente adequado). Nesse sentido, os aspectos de saúde e segurança no trabalho são fundamentais não somente para o bom desempenho individual e organizacional, mas também, e principalmente, para o bem-estar no ambiente de trabalho (SÁ *et al.*, 2008).

## METODOLOGIA DE PESQUISA

Quanto à abordagem do problema, optou-se por realizar um estudo quantitativo de corte transversal, tendo como característica descrever os fenômenos abordados, sem se prender a dados estatísticos, buscando explorar os aspectos relacionados às opiniões dos pesquisados e às diferentes representações sobre o assunto em questão (BAUER; GASKELL, 2002).

Quanto aos fins, trata-se de uma pesquisa descritiva que visa detalhar as características de um determinado grupo, levantando opiniões, atitudes e crenças (VERGARA, 2000).

A população alvo deste estudo é composta de docentes de cursos de Administração atuantes em faculdades privadas de Belo Horizonte e de alguns outros estados. A amostra deste artigo, baseada na dissertação intitulada Percepção de docentes do curso de Administração sobre qualidade de vida no trabalho: um estudo em instituições de ensino superior, de autoria própria e com orientação de Zélia Miranda Kilimnik, é de natureza intencional ou de conveniência, acessada por meio da rede de relacionamentos da pesquisadora e de sua orientadora. Foi solicitada aos primeiros participantes que colaborassem na pesquisa, enviando a mensagem convite para seus pares.

O instrumento utilizado foi um questionário adaptado de outro desenvolvido pela equipe da professora Maria Auxiliadora Diniz de Sá (Sá *et al.*, 2008), da Universidade Federal de Sergipe, à percepção de docentes de IES (instituições de ensino superior)

privadas de Belo Horizonte sobre diversos aspectos da qualidade de vida no trabalho, considerando quatro aspectos: psicossociais, tecnológicos, físicos e higiênicos, de saúde e segurança.

Para a coleta dos dados, foi enviada mensagem para uma relação de docentes convidando-os a participarem da pesquisa, na qual constava o endereço eletrônico para acesso ao questionário, além de esclarecimentos sobre a confidencialidade das informações fornecidas, entre outros aspectos. Conforme dito anteriormente, foi solicitado a esses primeiros respondentes que colaborassem, repassando a mensagem convite para seus pares.

O exame de fidedignidade foi abordado por meio da avaliação de sua consistência interna, seguindo a recomendação de diversos autores (CHURCHILL, 1979; SPECTOR, 1992; URDAN, 1995), através do cálculo do coeficiente de Alfa de Cronbach das subescalas que determinam o quanto os itens da escala estão inter-relacionados. Apesar de ser semelhante, esse indicador não deve ser confundido com índices de correlação. Matematicamente, o coeficiente Alfa envolve a comparação da variância total da escala com as variâncias dos itens individuais. Nunnally (1978), citado por Spector (1992), propõe uma regra em que uma escala seria considerada consistente se possuísse um valor de Alfa superior a 0,70. Malhotra (1996) permite valores maiores que 0,60. Quanto à avaliação de diferença entre os escores referentes à relação com a organização e o trabalho, foi utilizado o teste não paramétrico de Friedman, que teve por objetivo verificar se algum dos escores medidos exercia maior impacto sobre os servidores.

Para a avaliação de diferenças entre as características demográficas e institucionais e os fatores referentes à relação com a organização e o trabalho dos servidores da instituição de ensino pesquisada, foram utilizados testes não paramétricos que serão apresentados nos parágrafos seguintes, pois a suposição de normalidade para essas bases foi violada.

Para a variável Gênero, para grupo de servidores que possuem somente duas categorias, foi adotado o teste não paramétrico de Mann-Whitney, no intuito de comparar os valores centrais entre as categorias. Já para a variável Faixa etária, Grau de escolaridade e Estado civil, que possuem três categorias, foi adotado o teste não paramétrico de Kruskal-Wallis, que permite a comparação múltipla de k tratamentos ou categorias. No teste de Kruskal-Wallis, a hipótese nula é a de que não há diferença entre as medianas das categorias e a hipótese alternativa é a de que existe pelo menos uma diferença significativa entre categorias ou tratamentos estudados. Os dados da pesquisa foram tratados no programa estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 13. Em todos os testes estatísticos utilizados, foram considerados os níveis de significância de 1% e de 5%.

Foram considerados, nesta pesquisa, testes não paramétricos de hipóteses, como o Teste de Wilcoxon, o Teste de Mann-Whitney e o Teste de Kruskal-Wallis. O Teste de Wilcoxon consiste em uma evolução do teste dos sinais, considerando a importância da diferença de cada par. O Teste de Mann-Whitney é um teste não paramétrico aplicado para duas amostras independentes, extraídas de populações com médias iguais. O Teste Kruskal-Wallis é um teste não paramétrico que é usado na análise do

fato de K ( $k > 2$ ) amostras independentes serem originárias ou não de populações com médias iguais ou com variáveis intervalares ou ordinais (BRUNI, 2011).

## ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O estudo foi realizado com uma amostra de 117 docentes composta por 59 respondentes do sexo masculino e por 58 do sexo feminino. No que se refere ao grau de escolaridade dos respondentes, três (2,6%) possuem apenas curso superior, 27 (23,1%) são pós-graduados, 54 indivíduos (46,2%) têm Mestrado e 33 (28,2%) têm Doutorado. Quanto ao vínculo profissional, a maioria dos respondentes (41,9%) atua como professor horista, 17,1% são professores com dedicação de 20 horas semanais, enquanto que 23,1% são professores com dedicação de 40 horas semanais e somente 8,5% acumulam funções de gestão com atividades docentes. Quanto ao tempo na função docente, percebeu-se uma distribuição equilibrada entre as faixas De 1 a 5 anos (26,5%), De 11 a 20 anos (32,5%) e Mais de 20 anos (27,4%), ao passo que somente 13,7% dos respondentes estão De 6 a 10 anos na função.

Em síntese, a amostra pesquisada tem uma distribuição equilibrada quanto ao gênero e situa-se, predominantemente, na faixa etária De 46 a 55 anos e na faixa Acima de 55 anos (62,3%). A maioria é casada ou vive com companheiro (77,8%), tem filhos (70,1%), sendo que, desses, cerca de 42% têm dois filhos. Trata-se de um grupo qualificado, pois a grande maioria tem Mestrado ou Doutorado (77,4%). A maior parte atua como professor horista (41,9%) e apresenta uma distribuição equilibrada quanto ao tempo na função docente, predominando, contudo, aqueles situados na faixa de 11 a 20 anos e na faixa de mais de 20 anos (59,9%).

Em uma análise comparativa entre o sexo masculino e o feminino, quanto aos fatores da qualidade de vida no trabalho, constata-se a não existência de diferença de escores estatisticamente significativa para os fatores. Não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para o constructo Psicossocial e deve-se ressaltar que a faixa etária Até 25 anos não foi incluída na comparação em virtude de apresentar somente dois casos.

Quando comparadas as faixas etárias Entre 26 e 35 x Entre 36 e 45, observa-se diferenças estatisticamente significantes em relação aos constructos Ambiente Físico, Saúde, Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação e uma avaliação mais positiva por parte dos respondentes na faixa Entre 36 e 45 anos. As faixas etárias Entre 26 e 35 x Entre 46 e 55 também apresentam diferenças estatisticamente significantes e, a exemplo do apresentado anteriormente, os respondentes na faixa Entre 26 e 35 avaliaram os três constructos em nível abaixo do avaliado pelos respondentes na faixa Entre 46 e 55.

Ao se comparar as faixas Entre 26 e 35 e Acima de 55, foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os constructos Ambiente Físico e Saúde, Higiene e Segurança, com avaliação mais positiva por parte dos respondentes da faixa Acima de 55. Quanto ao constructo Tecnologia da Informação, não se pode afirmar que haja diferença entre as perspectivas dos respondentes.

Não foi apurada diferença estatisticamente significativa entre as perspectivas dos respondentes das faixas Entre 36 e 45 e Entre 46 e 55, em relação aos constructos Ambiente Físico, Saúde, Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação. Já na comparação entre as faixas Entre 36 e 45 e Acima de 55, foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os constructos Ambiente Físico e Saúde, Higiene e Segurança, sendo que os respondentes na faixa Entre 36 e 45 avaliam os dois constructos mais positivamente que os respondentes da faixa Acima de 55.

Quando comparadas as perspectivas dos respondentes nas faixas Entre 46 e 55 e Acima de 55, também não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os três constructos abordados.

Em relação à avaliação dos escores referentes aos fatores de qualidade de vida no trabalho por estado civil, não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os constructos Ambiente Físico, Psicossocial e Saúde, Higiene e Segurança. Foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para o constructo Tecnologia da Informação, com uma avaliação mais positiva por parte dos respondentes cujo estado civil é Casado/Vive com companheiro ou Divorciado/Separado em relação aos respondentes cujo estado civil é Solteiro. Quanto à comparação entre respondentes que são casados ou vivem com companheiro e aqueles que são divorciados ou separados, há uma avaliação mais positiva dos respondentes do segundo estrato em relação ao constructo Tecnologia da Informação.

Na tabela 1, são apresentados os resultados da verificação de diferenças entre os estratos de escolaridade. Pode ser observado que não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os constructos Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação. No entanto, verifica-se uma avaliação mais positiva dos pós-graduados e doutores em relação aos constructos Ambiente Físico e Psicossocial.

A seguir, na tabela 1, são apresentados os resultados de comparação entre estratos, dois a dois, por meio do teste de Mann-Whitney U, para os constructos Ambiente Físico e Psicossocial. Foram apuradas diferenças estatisticamente significantes para o constructo Ambiente Físico, quando comparados os estratos Pós-graduação e Mestrado e Mestrado e Doutorado, sendo que em ambas as situações, a avaliação feita pelos respondentes com o grau de Mestrado ficou abaixo das avaliações realizadas pelos demais. Quando comparados os estratos Pós-graduação e Doutorado, não foi apurada diferença estatisticamente significativa.

Quanto ao constructo Psicossocial, foram apuradas diferenças estatisticamente significantes, quando comparadas as perspectivas dos respondentes dos estratos Pós-graduação e Mestrado e Pós-graduação e Doutorado, com avaliações mais positivas por parte dos respondentes com Pós-graduação em ambas as situações.

Tabela 1: Avaliação dos escores referentes aos fatores de qualidade de vida no trabalho por escolaridade – Teste de Mann-Whitney U

Constructo	Escolaridade	Número de casos	Rank Médio	Soma de Ranks	Significância
Ambiente Físico	Pós-graduação	27	51,37	1387,00	0,005**
	Mestrado	54	35,81	1934,00	
	Total	81			
Psicossocial	Pós-graduação	27	50,48	1363,00	0,010**
	Mestrado	54	36,26	1958,00	
	Total	81			
Ambiente Físico	Pós-graduação	27	33,74	911,00	0,193
	Doutorado	33	27,85	919,00	
	Total	60			
Psicossocial	Pós-graduação	27	37,37	1009,00	0,006**
	Doutorado	33	24,88	821,00	
	Total	60			
Ambiente Físico	Mestrado	54	39,89	2154,00	0,052*
	Doutorado	33	50,73	1674,00	
	Total	87			
Psicossocial	Mestrado	54	45,17	2439,00	0,581
	Doutorado	33	42,09	1389,00	
	Total	87			

**Fonte:** Dados da pesquisa

**Nota:** Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Na avaliação dos escores referentes aos fatores de qualidade de vida no trabalho por tempo na função não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para os constructos Ambiente Físico, Psicossocial e Higiene e Segurança. Quanto ao constructo Tecnologia da Informação, foram apuradas diferenças estatisticamente significantes quando comparadas as perspectivas dos respondentes dos estratos De 1 a 5 anos e De 11 a 20 anos, assim como dos estratos De 1 a 5 anos e Mais de 20 anos. Em ambas as situações, os respondentes do estrato De 1 a 5 anos apresentaram avaliações inferiores em relação ao fator em análise.

Logo após, na tabela 2, são apresentados os resultados de comparação entre estratos, dois a dois, por meio do teste de Mann-Whitney U, para o constructo Tecnologia da Informação.

Tabela 2: Avaliação dos escores referentes ao fator Tecnologia da Informação, por tempo na função – Teste de Mann-Whitney U

Tempo na Função	Número de casos	Rank Médio	Soma de Ranks	Significância
De 1 a 5 anos	31	21,42	664,00	0,072
De 6 a 10 anos	16	29,00	464,00	
Total	47			
De 1 a 5 anos	31	25,45	789,00	0,000**
De 11 a 20 anos	38	42,79	1626,00	
Total	69			
De 1 a 5 anos	31	26,77	830,00	0,026*
Mais de 20 anos	32	37,06	1186,00	
Total	63			
De 6 a 10 anos	16	27,25	436,00	0,940
De 11 a 20 anos	38	27,61	1049,00	
Total	54			
De 6 a 10 anos	16	24,25	388,00	0,930
Mais de 20 anos	32	24,63	788,00	
Total	48			
De 11 a 20 anos	38	36,39	1383,00	0,688
Mais de 20 anos	32	34,44	1102,00	
Total	70			

**Fonte:** Dados da pesquisa

**Nota:** Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

Na verificação de diferenças entre os estratos de Vínculo profissional não foram identificadas diferenças estatisticamente significantes para o constructo Ambiente Físico. Na Tabela 3, são apresentados os resultados de comparação entre estratos, dois a dois, por meio do teste de Mann-Whitney U, para os constructos Psicossocial, Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação.

Quando comparadas as perspectivas do Professor horista e do Professor com dedicação de 20 horas semanais, no tocante ao constructo Tecnologia da informação, os respondentes do primeiro estrato atribuem maior pontuação ao constructo. Em relação às perspectivas dos Professores horistas e dos Professores com dedicação de 40 horas semanais, não foi identificada diferença estatisticamente significativa em relação aos três constructos em estudo ao passo que os Professores com dedicação exclusiva (40 horas semanais) apresentam maior avaliação que os professores horistas no constructo Tecnologia da Informação. Ainda tomando como referência o Professor horista, suas avaliações em relação aos três constructos em estudo ficaram em patamares inferiores às avaliações dos Coordenadores de curso e dos Professores de 40 horas semanais.

Quando considerados os Professores com dedicação de 20 horas semanais, suas avaliações em relação aos constructos Saúde, Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação ficaram abaixo das avaliações dos Professores com dedicação de 40 horas semanais. Já em relação aos Professores com dedicação exclusiva (40 horas semanais), os Professores com dedicação de 20 horas semanais apresentaram avaliação inferior quando considerado o constructo Tecnologia da Informação. Ainda com referência aos Professores com dedicação de 20 horas semanais, suas avaliações em relação aos três constructos em análise ficaram abaixo das avaliações feitas pelos respondentes do estrato Coordenadores de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais.

Os respondentes pertencentes ao estrato Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais) avaliam mais positivamente o constructo Tecnologia da Informação que os respondentes pertencentes ao estrato Professor com dedicação de 40 horas semanais – tabela 9. Ainda conforme os dados apresentados na tabela 9, os respondentes pertencentes ao estrato Professor com dedicação de 20 horas semanais atribuem menor importância aos constructos Psicossocial e Saúde, Higiene e Segurança que os respondentes pertencentes ao estrato Coordenador de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais.

Finalmente, quando considerado o constructo Psicossocial, os respondentes do estrato Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais) conferem menor relevância ao referido constructo que os respondentes do estrato Coordenador de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais.

Tabela 3: Avaliação dos escores referentes aos fatores de qualidade de vida no trabalho, por vínculo profissional – Teste de Mann-Whitney U

Constructo	Vínculo Profissional	Número de casos	Rank Médio	Soma de Ranks	Significância
Psicossocial	Professor horista	49	37,90	1857,00	0,060
	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	27,90	558,00	
	Total	69			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor horista	49	37,57	1841,00	0,095
	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	28,70	574,00	
	Total	69			
Tecnologia da Informação	Professor horista	49	38,96	1909,00	0,010**
	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	25,30	506,00	
	Total	69			
Psicossocial	Professor horista	49	40,08	1964,00	0,400
	Professor com dedicação de 20 horas semanais	27	35,63	962,00	
	Total	76			
Saúde, Higiene e	Professor horista	49	38,78	1900,00	0,883

Segurança	Professor com dedicação de 20 horas semanais	27	38,00	1026,00	
	Total	76			
Tecnologia da Informação	Professor horista	49	35,94	1761,00	
	Professor com dedicação de 20 horas semanais	27	43,15	1165,00	0,173
	Total	76			
Psicossocial	Professor horista	49	30,65	1502,00	
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	29,82	328,00	0,886
	Total	60			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor horista	49	30,57	1498,00	
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	30,18	332,00	0,947
	Total	60			
Tecnologia da Informação	Professor horista	49	27,57	1351,00	
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	43,55	479,00	0,006**
	Total	60			
Psicossocial	Professor horista	49	26,18	1283,00	
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	6	42,83	257,00	0,014*
	Total	55			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor horista	49	26,51	1299,00	
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	40,17	241,00	0,049*
	Total	55			
Tecnologia da Informação	Professor horista	49	26,14	1281,00	
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	43,17	259,00	0,012*
	Total	55			
Psicossocial	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	22,90	458,00	
	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	24,81	670,00	0,636
	Total	47			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	18,95	379,00	
	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	27,74	749,00	0,030*
	Total	47			
Tecnologia da Informação	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	14,65	293,00	0,000**

	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	30,93	835,00	
	Total	47			
Psicossocial	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	15,25	305,00	0,555
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	17,36	191,00	
	Total	31			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	14,15	283,00	0,133
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	19,36	213,00	
	Total	31			
Tecnologia da Informação	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	11,70	234,00	0,000**
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	23,82	262,00	
	Total	31			
Psicossocial	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	11,10	222,00	0,002**
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	21,50	129,00	
	Total	26			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	11,20	224,00	0,003**
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	21,17	127,00	
	Total	26			
Tecnologia da Informação	Professor com dedicação de 20 horas semanais	20	10,50	210,00	0,000**
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	23,50	141,00	
	Total	26			
Psicossocial	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	18,85	509,00	0,590
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	21,09	232,00	
	Total	38			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	19,67	531,00	0,899
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	19,09	210,00	
	Total	38			

(Tecnologia da Informação)	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	17,15	463,00	0,041*
	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	25,27	278,00	
	Total	38			
Psicossocial	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	14,44	390,00	0,000**
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	28,50	171,00	
	Total	33			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	15,33	414,00	0,035*
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	24,50	147,00	
	Total	33			
Tecnologia da Informação	Professor com dedicação de 40 horas semanais	27	15,48	418,00	0,057
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	23,83	143,00	
	Total	33			
Psicossocial	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	6,00	66,00	0,000**
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	14,50	87,00	
	Total	17			
Saúde, Higiene e Segurança	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	7,27	80,00	0,062
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	12,17	73,00	
	Total	17			
Tecnologia da Informação	Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais)	11	9,82	108,00	0,404
	Coordenador de curso e professor de 40 horas semanais	6	7,50	45,00	
	Total	17			

Fonte: Dados da pesquisa

**Nota:** Os resultados significativos foram identificados com asteriscos, de acordo com o nível de significância, a saber: p-valor < 0.01\*\* (nível de confiança de 99%) e p-valor < 0.05 \* (nível de confiança de 95%).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A amostra deste estudo tem uma distribuição equilibrada quanto ao gênero e situa-se predominantemente na faixa etária De 46 a 55 anos e na faixa Acima de 55 anos. A maioria é casada ou vive com companheiro, tem filhos, sendo que, desses, a maior parte tem dois filhos. Trata-se de um grupo qualificado, pois a grande maioria tem Mestrado ou Doutorado. A maior parte atua como professor horista e apresenta uma distribuição equilibrada quanto ao tempo na função docente, predominando, contudo, aqueles situados na faixa De 11 a 20 anos e na faixa de Mais de 20 anos.

As análises realizadas para validação da escala foram feitas por meio do Teste de Alfa de Cronbach para cada um dos construtos, não tendo sido considerada necessária a exclusão de qualquer questão constante do questionário, devido aos índices obtidos.

Foi procedida também uma análise bivariada, na qual se constatou a não existência de diferença de escores estatisticamente significativa para os fatores no que se refere a sexo e faixa etária, nesse último caso, somente para o constructo Psicossocial. Quando comparados pares de faixas etárias, por exemplo, Entre 26 e 35 e Entre 36 e 45, observam-se diferenças estatisticamente significantes em relação a diversos aspectos. A faixa etária revelou-se, assim, um fator que influencia a percepção de qualidade de vida, podendo-se dizer que, no grupo pesquisado, quanto maior a idade, melhor a percepção de qualidade de vida.

Foram identificadas diferenças estatisticamente significantes somente para o constructo Tecnologia da Informação, com uma avaliação mais positiva por parte dos respondentes cujo estado civil é Casado/Vive com companheiro ou Divorciado/Separado em relação aos respondentes cujo estado civil é Solteiro. Quanto à comparação entre respondentes que são casados ou vivem com companheiro e aqueles que são divorciados ou separados, há uma avaliação mais positiva dos respondentes do segundo estrato em relação ao constructo Tecnologia da Informação, provavelmente por esses disporem de mais tempo para lidar com os recursos, considerando a interface entre trabalho e vida pessoal e familiar.

No que se refere à escolaridade, foram apuradas diferenças estatisticamente significantes para o constructo Ambiente Físico, quando comparados os estratos Pós-graduação e Mestrado e Mestrado e Doutorado, sendo que em ambas as situações a avaliação feita pelos respondentes com o grau de Mestrado ficou abaixo das avaliações realizadas pelos demais. Quando comparados os estratos Pós-graduação e Doutorado, não foi apurada diferença estatisticamente significativa. Quanto ao constructo Psicossocial, foram apuradas diferenças estatisticamente significantes quando comparadas as perspectivas dos respondentes dos estratos Pós-graduação e Mestrado e Pós-graduação e Doutorado, com avaliações mais positivas por parte dos respondentes com Pós-graduação em ambas as situações.

Quanto ao tempo na função docente, foram encontradas diferenças significativas somente quanto ao constructo Tecnologia da Informação, considerando-se os respondentes dos estratos De 1 a 5 anos e De 11 a 20 anos, assim como dos estratos De 1 a 5 anos e Mais de 20 anos. Em ambas as situações, os respondentes do estrato De 1 a 5 anos apresentaram avaliações inferiores em relação ao fator em análise.

Quando comparadas as perspectivas do Professor horista e do Professor com dedicação de 20 horas semanais, no tocante ao constructo Tecnologia da informação, os respondentes do primeiro estrato atribuem maior pontuação ao constructo. Já os professores com dedicação exclusiva (40 horas semanais) apresentam maior avaliação que os professores horistas no constructo Tecnologia da Informação. Ainda tomando como referência o professor horista, suas avaliações em relação aos três constructos em estudo ficaram em patamares inferiores às avaliações dos Coordenadores de curso e Professores de 40 horas semanais, o que pode ser atribuído ao vínculo mais precário de trabalho e ao menor tempo de permanência na instituição, tendo menor acesso a recursos dessa natureza.

Quando considerados os Professores com dedicação de 20 horas semanais, suas avaliações em relação aos constructos Saúde, Higiene e Segurança e Tecnologia da Informação ficaram abaixo das avaliações dos Professores com dedicação de 40 horas semanais. Já em relação aos Professores com dedicação exclusiva (40 horas semanais), os Professores com dedicação de 20 horas semanais apresentaram avaliação inferior quando considerado o constructo Tecnologia da Informação. Ainda em referência aos Professores com dedicação de 20 horas semanais, suas avaliações em relação aos três constructos em análise ficaram abaixo das avaliações feitas pelos respondentes do estrato Coordenadores de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais, o que também pode ser atribuído ao vínculo mais precário de trabalho e menor acesso aos recursos inerentes a esses constructos.

Os respondentes pertencentes ao estrato Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais) avaliam mais positivamente o constructo Tecnologia da Informação que os respondentes pertencentes ao estrato Professor com dedicação de 40 horas. Os pertencentes ao estrato professor com dedicação de 40 horas semanais atribuem menor importância aos constructos Psicossocial e Saúde, Higiene e Segurança que os respondentes pertencentes ao estrato Coordenador de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais. Finalmente, quando considerado o constructo Psicossocial, os respondentes do estrato Professor com dedicação exclusiva (40 horas semanais) conferem menor relevância ao referido constructo que os respondentes do estrato Coordenador de curso e Professor com dedicação de 40 horas semanais.

O retorno da pesquisa foi, de certa forma, abaixo da expectativa e não se pôde prolongar o tempo para respostas. Frente aos resultados obtidos na presente pesquisa recomenda-se aos gestores dos Cursos de Administração de faculdades particulares a elaboração de programas de qualidade de vida no trabalho que contemplem todas as dimensões abordadas na pesquisa, dada a importância dessa categoria profissional para as próprias instituições, seu público alvo e a sociedade.

## REFERÊNCIAS

BAUER, M. W.; GASKELL, G. Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático. Petrópolis: Vozes, 2002.

BENKE, M. R. P.; CARVALHO, E. Estresse X Qualidade de Vida nas organizações: um estudo teórico. 2014. Disponível em:

<<http://www.faculdadeobjetivo.com.br/arquivos/Estresse.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2014.

BOSI, A. P. A precarização do trabalho docente nas Instituições de Ensino Superior do Brasil nesses últimos 25 anos. *Educação & Sociedade*, Campinas, v. 28, n.101, p. 1503-1523, set./dez. 2007.

BRUNI, Adriano Leal. *SPSS aplicado a pesquisa acadêmica*. São Paulo: Atlas, 2011.

CAÑETE, I. Qualidade de vida no trabalho: muitas definições e inúmeros significados. In: BITENCOURT, Claudia (Org.). *Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais*. Porto Alegre, Ed. Bookman, 2004.

CHURCHILL, G. Um paradigma para o desenvolvimento de melhores medidas de construções de marketing. *Journal of Marketing Research*, 16 ( Fevereiro), 1979, p. 64-73.

CUNHA, M. I. da. *O professor universitário na transição de paradigmas*. Araraquara: JM Editora, 1998.

DEJOURS, C. Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações. In: EVANS, Paul. *Carreira, sucesso e qualidade de vida*. *Revista de Administração de Empresas (RAE)*, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

DEJOURS, C.; DESSORS, Dominique; DESRIAUX, François. Por um trabalho, fator de equilíbrio. *Revista de Administração de Empresas - RAE*, São Paulo, p. 98-104, mai/jun. 1993.

DOURADO, D. C. P.; CARVALHO, C. A. Controle do homem no trabalho ou qualidade de vida no trabalho? 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v4n4/v4n4a08.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2014.

FERNANDES, E. C. *Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar 2. ed.* Salvador: Casa da Qualidade, 2001.

FERREIRA, M. C.; ALVES, L.; TOSTES, N. *Gestão de qualidade de vida no trabalho (QVT) no serviço público federal: o descompasso entre problemas e práticas gerenciais*. 2009. Disponível em: <<http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1260303872.08-arquivo.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2014.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA – INEP. *Censo de Educação Superior de 2013*. 2013. Disponível em: <[http://download.inep.gov.br/educacao\\_superior/censo\\_superior/apresentacao/2014/coletiva\\_censo\\_superior\\_2013.pdf](http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/apresentacao/2014/coletiva_censo_superior_2013.pdf)>. Acesso em: 02 dez. 2014.

KANIKADAN, A. Y. S.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. A Qualidade de vida no trabalho dos professores de inglês. *RBGN*, São Paulo, v. 9, n. 25, p. 59-80, set./ dez. 2007.

KILIMNIK, Z. M.; OLIVEIRA, L. C. V.; CORREA, M. L. R. Transição da gerência para a docência: estratégias de carreira e competências. In: 6º SEMINÁRIO DE PESQUISA E EXTENSÃO. Anais... Belo Horizonte: Universidade FUMEC, 2009.

LIMONGI-FRANÇA, A. C.; ZAIMA, G. Gestão de qualidade de vida no trabalho - GQVT. In: BOOG, Gustavo; BOOG, Magdalena (Orgs.). Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. Vol. 1. São Paulo: Ed. Gente, 2002. p. 403-421.

MALHOTRA, N. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 1996.

MARQUES, J. C. Relações interpessoais e apoios afetivos: o calor e o frio na convivência organizacional. In: BITENCOURT, Claudia (Org.). Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Ed. Bookman, 2004.

MATOS, P. P. de. A tecnologia e suas consequências no trabalho. 2007. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/ler.php?cod=4597&org=2>>. Acesso em: 25 ago. 2014.

OLIVEIRA, J. A.; MEDEIROS, J. P. Modelos de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT): elementos para uma síntese. Interface, Natal, v.5, n.1, jan./jun. 2008.

PACHECO JR., W. Qualidade na segurança e higiene do trabalho. São Paulo: Atlas, 1995.

PEREIRA, O. A. V. Qualidade de Vida no Trabalho de docentes universitários de uma instituição pública e outra privada do leste de Minas Gerais. 2006. 89 f. Dissertação (Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade) – Centro Universitário de Caratinga, Caratinga.

SÁ, M. A. D. de; COSTA, V. B. de; VIANA, K. M. P.; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R. de. Qualidade de vida no trabalho universitário: analisando a perspectiva de docentes e servidores. 2008. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2008/GPR/2008\\_GPRBTC2.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2008/GPR/2008_GPRBTC2.pdf)>. Acesso em: 23 nov. 2013.

SÁ, M. A. D. de; HONÓRIO, J. B.; OLIVEIRA, R. C. R. de; VIANA, K. M. P. V. Qualidade de vida no trabalho docente: uma questão de prazer. 2007. Disponível em: <[http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad\\_2007/GPR/2007\\_GPRBTC1.pdf](http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2007/GPR/2007_GPRBTC1.pdf)>. Acesso em: 25 nov. 2013.

SÁ, M. A. D. de; LEMOINE, C. Em matéria de comprometimento na empresa, são os valores individuais que contam. In: XXIII ENCONTRO DA ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Anais... Foz do Iguaçu, 1999.

SÁ, M. A. D. de; LEMOINE, C. O estilo de liderança como fator de comprometimento na empresa. In: XXII ENCONTRO DA ANPAD - Associação Nacional de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração. Anais... Foz do Iguaçu, 1998.

SAMPAIO, J. R. (Org.). Qualidade de vida no trabalho e psicologia social. 2. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2004.

SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.; MORAES, Lúcio Flávio Renault de (Org.) Qualidade de vida no trabalho: abordagens e fundamentos. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

SCHMIDT, D. R.C.; DANTAS, R. A. S. Qualidade de vida no trabalho de profissionais de enfermagem atuantes em unidades do bloco cirúrgico, sob a ótica da satisfação. 2006. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v14n1/v14n1a08.pdf>>. Acesso em: 23 jul. 2014.

SPECTOR, P. E. Summated rating scale construction: an introduction. Age Series: Quantitative Applications in the Social Sciences, v. 82. Los Angeles: Sage, 1992.

STALLIVIERI, L. O sistema de ensino superior no Brasil: características, tendências e perspectivas. Assessoria de Relações Interinstitucionais e Internacionais: Universidade de Caxias do Sul, 2006.

TIMOSSI, L. da S.; FRANCISCO, A. A. de; SANTOS JÚNIOR, G. dos; XAVIER, A. A. de P. Análise da qualidade de vida no trabalho de colaboradores. 2010. Disponível em: <<http://www.prod.org.br/files/v20n3/v20n3a13.pdf>>. Acesso em: 12 set. 2014.

URDAN, A. T. Avaliação empírica da escala SERVQUAL em serviços hospitalares: uma crítica e réplica ao estudo de Vinícius Sittoni Brasil. In: 19<sup>o</sup>. ENANPAD. Anais... 1995, p. 294-314.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. Caderno de Pesquisas em Administração, São Paulo, v. 8, n. 1, jan./mar. 2001.

VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.