

CONTRIBUIÇÕES PARA A REALIZAÇÃO DA PESQUISA NUM PROGRAMA DE MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO. CONSTRUINDO UM MÉTODO.

A NEW APPROACH TO RESEARCH IN BUSINESS MASTER DEGREE PROGRAM. BUILDING METHOD

Priscila Pereira Fernandes¹, Martinho Isnard Ribeiro de Almeida²

¹Doutora em Administração Pública e professora do Curso de Administração do UNIFESO, ²Doutor em Administração e professor Adjunto da FEA/USP

RESUMO

O cenário empresarial altamente competitivo faz com que executivos busquem cada vez mais qualificação e procurem os programas de mestrado. Vendo essa demanda, aumentou-se a oferta de mestrados profissionais. Entretanto, a diferença entre mestrados profissional e acadêmico é muito tênue e os gestores, muitas vezes não conseguem fazer uma pesquisa na dissertação que irá contribuir efetivamente no seu trabalho. Pensando em preencher essa lacuna, foi feita essa pesquisa na qual foi desenvolvido um novo método de pesquisa específico para alinhar a prática profissional com a pesquisa científica. Trata-se de um método que quebra o paradigma vigente pois ao invés de ir da teoria para a prática, vai da prática para a teoria.

Palavras-Chave: Método de Pesquisa; Metodologia da Pesquisa; Pesquisa Profissional

ABSTRACT

The highly competitive business scenario makes executives look for more and more qualifications and seek master's programs. Seeing this demand, the offer of professional master's degrees increased. However, the difference between professional and academic master's degrees is very tenuous and managers often fail to do research in the dissertation that will effectively contribute to their work. Thinking about filling this gap, this research was carried out in which a new specific research method was developed to align professional practice with scientific research. It is a method that breaks the current paradigm because instead of going from theory to practice, it goes from practice to theory.

Key Words: Research Method; Research Methodology; Professional Research

INTRODUÇÃO

O ambiente corporativo, altamente competitivo, tem como pontos fundamentais: ultrapassar a concorrência e a busca por resultados. Esse pilar da concorrência gerou a cultura da mudança que requer, obrigatoriamente, uma série de requisitos de competências para fazer surgir a inovação, que em última análise será o elemento de diferenciação em se atingir esses objetivos e, em grau superlativo, a liderança de mercado.

Ao mesmo tempo, a atmosfera empresarial em seu conjunto, também é altamente complexa, causando insegurança aos gestores das organizações compelindo-os a procurar maior aprimoramento nos cursos de pós-graduação *lato senso* específicos para gestores denominados *Masters in Business Administration* - MBA's. Esses cursos, até pouco tempo não lhes conferia a solidez de conhecimentos para assegurar suas tomadas de decisões. Essa necessidade fez surgir o Mestrado Profissional em Administração - MPA, considerado à época o "MBA de verdade" (RUAS, 2003).

Todavia, a diferença entre mestrado profissional e acadêmico é muito tênue. O mestrado profissional ainda está construindo sua identidade. Fato que já fez pesquisadores estudarem o processo de avaliação desses MPA's feito pela Coordenação de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior - CAPES, a fim de melhor entender o que se espera desses programas (MACCARI, 2008). Consequentemente, as práticas de ensino e os métodos de pesquisa adotados nesses programas acabam sendo os mesmos adotados nos mestrados acadêmicos.

Diante desse cenário, pretendemos responder o seguinte problema: Como poderia ser um Método de Pesquisa para o Mestrado Profissional em Administração utilizando as experiências dos alunos?

A problemática em torno do mestrado profissional em Administração requereu muitas discussões sobre o tema desde 1992, postergando a sua aceitação por discórdias ou

impossibilidades em conciliar o conteúdo acadêmico com o profissional, até ser aprovada a resolução 01/95 da CAPES, preconizando maior flexibilidade ao modelo de pós-graduação *stricto sensu* em 1995 (INFOCAPES, 1995).

Desse modo, a CAPES estabeleceu a necessidade de um novo paradigma, qual seja o de conciliar o estudo científico às necessidades das empresas sem descurar de sua sistemática consagrada em suas avaliações, face às demandas sociais.

Ganhou força o mestrado na modalidade profissional com a rigorosa avaliação dos critérios científicos, na tentativa de se reduzir, cada vez mais, a longa ponte que existia entre a academia e o setor produtivo.

A CAPES, defrontada com essas várias propostas alternativas de mestrado, tem encontrado dificuldades em lidar com elas. Dificuldades explicadas pelo fato de toda estrutura de reconhecimento, acompanhamento e avaliação de pós-graduação estar centrada na concepção de mestrado como etapa preliminar da carreira científica, não a carreira profissional (RAC, 1997). O mestrado profissional é voltado tanto para o desenvolvimento da carreira profissional quanto para a pesquisa científica. Sua Peculiaridade está no aproveitamento da experiência do aluno.

O debate já chega a quase duas décadas, mas está longe de ser esgotado. Foi esta a motivação para a construção de um método de pesquisa para o mestrado profissional em Administração pautado na experiência dos mestrados, a fim de potencializar o aproveitamento da interação entre o estudo científico e a prática de gestão, ao promover uma nova forma de reflexão e de pesquisa.

Para a construção dessa nova maneira de se fazer pesquisa, houve uma quebra de paradigma uma vez que, sua construção é o inverso da pesquisa tradicional. Se originalmente partimos da teoria para a prática, com o método de pesquisa profissional partimos da prática para a teoria.

Toda a teoria que constrói essa reflexão, é apresentada a seguir.

REFERENCIAL TEÓRICO

O novo gestor do século XXI e suas demandas educacionais

O perfil dos gestores tem sofrido modificações ao longo do tempo devido à reorganização das empresas, das novas demandas dos clientes e da maior competitividade do mercado (LOPES, 2014). O mestrado profissional veio atender a dualidade pesquisa x prática profissional.

O administrador do século XXI é um eterno estudioso. A ciência do *Management* tem mudado para acompanhar as novas tendências, a saber: gestão do conhecimento em larga escala, possibilidade de co-criação de produtos, construção da inteligência social, inovação e complexidade dos processos (ADOLPHO, 2014). Esse contexto acaba por gerar sobre os gestores uma pressão por resultados, trazendo grande expectativa sobre a atuação dos gestores e sua eficácia na liderança. Espera-se conhecimento técnico, flexibilidade e capacidade de tomar decisões confiáveis e rápidas (RUAS, 2003). Através do mestrado profissional o administrador não apenas estuda novas teorias como pesquisa e propõe aprimoramentos nas mesmas.

A mudança exigida aos gestores foi tão profunda que estes deixaram de ser chamados de gerentes para serem chamados de líderes. Houve uma mudança de paradigma. O gerente tinha o foco no processo e o líder tem o foco nas pessoas. Para Calvosa *et al* (2005) as empresas têm sido bem gerenciadas, mas sub-lideradas. Os gestores precisam acreditar que tudo sempre pode ser melhorado. Precisam ter clara visão das metas para que possam se comprometer com o sucesso da organização e para que consigam transmitir de forma eficiente os objetivos estratégicos e as expectativas específicas aos funcionários para que estes desenvolvam seu potencial e contribuam para o resultado da empresa (CASALS, 2014). Essa postura pró-ativa do líder é desenvolvida por meio da atividade de pesquisa dos mestrados profissionais.

Echeveste *et al* (1999) relata que em uma pesquisa realizada com 136 executivos em 4 estados brasileiros foram identificadas 9 características que o gestor global deve ter. São elas: integridade, visão estratégica, liderança, visão da empresa, capacidade de decisão, foco no resultado, ética, capacidade de negociação e motivação.

Esses pesquisadores acrescentam que uma outra pesquisa sobre os atributos dos gestores realizada com executivos no exterior teve um resultado semelhante. A seguir, os resultados.

1. Capacidade para atuar com emissão e recepção de informação;
2. Capacidade de sintetizar e criar;
3. Habilidade para comandar pessoas;
4. Capacidade de aprender, desaprender e reaprender;
5. Saber lidar com diferenças culturais;
6. Ter mente aberta;
7. Capacidade de aplicar suas competências além da fronteira organizacional;
8. Iniciativa, coragem, flexibilidade e tolerância.

Os resultados dessa última pesquisa demonstram que o mestrado profissional é, realmente, a pós-graduação *stricto sensu* mais adequada para os gestores atuais, visto que das oito competências que eles devem ter, quatro são desenvolvidas no mestrado. São elas: capacidade de sintetizar e criar, capacidade de aprender, desaprender e reaprender, ter a mente aberta e capacidade de aplicar suas competências além da fronteira organizacional.

É evidente a mudança pela qual passaram os gestores na última década. Essa mudança exige novas competências, gerando novas demandas educacionais. Nesse novo contexto organizacional, os cursos de pós-graduação *lato sensu* não atendem totalmente às necessidades dos gestores, pois adotam uma metodologia aplicada ao curto prazo, as chamadas “receitas de bolo”, que apenas ensinam a aplicar determinada ferramenta que nem sempre é adequada à empresa. Com o mestrado profissional o executivo passa a ter uma posição investigativa que contribui para adequar as

ferramentas de gestão às particularidades das empresas.

Surgem então três tipos de cursos para executivos, a saber: o mestrado profissional em Administração; o programa de pós graduação *lato sensu* específico para gestores e os cursos de capacitação executiva, geralmente cursos fechados, feitos especificamente para determinada empresa (WOOD JR. e PAES DE PAULA, 2004).

O mestrado profissional em Administração é considerado o programa mais adequado para os executivos e é o objeto desse estudo, sendo mais detalhado a seguir.

A pós-graduação no Brasil: um breve histórico

Os programas de mestrado e doutorado foram regulamentados no Brasil em 1965 (FESTINALLI, 2005). Até então, a pós-graduação no Brasil era quase inexistente, só tomando fôlego após a normatização desses cursos pelo parecer nº 977/ 65 do então Conselho Federal de Educação conforme foi lembrado por Oliveira e Sauerbronn (2007), de acordo com dados de Sucupira (1980). Nos anos 70 aumentou a oferta de programas de mestrado e doutorado, culminando, em 1976, com a criação da Associação Nacional de Pós Graduação em Administração – ANPAD. Na década de 90, a pós-graduação teve outro avanço, avanço esse, que vem sendo continuado até os dias de hoje (CANHADA e BULGACOV, 2011).

A partir da década de 1990 houve uma expansão da demanda e da oferta de cursos para executivos que classificamos em três tipos de programas, a saber:

- Mestrado profissional em Administração – MPA: considerado a elite do ensino executivo;
- Programas de pós graduação *lato sensu* com carga horária mínima de 360h e múltiplas possibilidades de especializações;
- Programas de Educação Corporativa: geralmente são programas fechados para empresas, com carga horária variada (WOOD JR. e PAES DE PAULA, 2004).

O pioneirismo norte americano na área de ensino e pesquisa em Administração, com a fundação da Escola de Negócios de Wharton, em 1881, provocou forte influência na construção dessa ciência no Brasil (FISCHER, 1984). Entretanto, os mestrados profissionais em Administração brasileiros têm suas peculiaridades que os diferem dos seus precursores norte-americanos:

- São cursos de dedicação parcial, nos quais os alunos estudam à noite ou nos finais de semana;
- Seus alunos são, geralmente, gestores de médias e grandes empresas com cargos e idades superiores (WOOD JR. e PAES DE PAULA, 2004).

Por outro lado, destinam-se ao mesmo público alvo e têm propostas semelhantes.

Enfim, após duas décadas de implantação do mestrado na modalidade profissional, ainda encontra-se programas com projetos pedagógicos híbridos, sem identidade definida que atendem fracamente às demandas dos executivos. Percebe-se uma preocupação maior com a prospecção de alunos no mercado e menor com a estratégia de ensino e pesquisa. Sendo assim, o debate sobre o futuro do mestrado profissional em Administração está longe de ser esgotado e será dedicada uma seção para o assunto a seguir.

Mestrado profissional em Administração: o debate

Foram necessários 30 anos para começar no Brasil o debate sobre o mestrado profissional em Administração. Embora desde o Parecer nº 977/65 seja possível identificar dois tipos de mestrados, diferenciados pelos seus objetivos centrais, a saber: um com o objetivo de estudos avançados em uma disciplina específica, sem preocupação com suas aplicações; outro com o intuito de aplicar e estender os conhecimentos às finalidades profissionais, a conscientização da necessidade de oferta de mestrados dirigidos ao desenvolvimento de profissionais vem à tona no início da década de 1990 (INFOCAPES, 1995).

A partir de então o consenso de como esses programas devem ser ofertados ainda não foi alcançado e críticos brasileiros fazem coro aos debatedores do assunto no exterior. Vários são os questionamentos: Qual deve ser o tempo dedicado aos estudos do mestrado, uma vez que gestores são estudantes de tempo parcial?; Quais são os aspectos psicológicos que envolvem a decisão do gestor em ingressar em um mestrado profissional em Administração? (FINWEEK, 2013).

Além dos aspectos levantados pela Finweek (2013), vários estudos têm constatado que tanto discentes quanto docentes clamam por uma nova metodologia de ensino, menos analítica e mais orientada para a realidade gerencial (BENNIS e O' TOOLE, 2005; DATAR, GARVIN e CULLEN, 2010; WADDOCK e LOZANO, 2013)

Ao pesquisarem em dois programas de mestrado profissional em Administração, Waddock e Lozano (2013) defendem a aplicação de uma metodologia mais reflexiva que haja integração interdisciplinar para que os gestores consigam dar respostas robustas a um mundo corporativo mais complexo e ecológico. Respostas simples não satisfazem mais, alertam.

Chia e Holt (2008) acreditam que o currículo dos programas de mestrado profissional em Administração são caracterizados pelo “conhecimento por representação” (com o foco na teoria), enquanto deveriam valorizar o “conhecimento pela exemplificação” (cujo foco é no conhecimento prático), sobretudo na experiência do próprio aluno.

Benbunan-Fich e Arbaugh (2006) exploraram as diferentes práticas de ensino nos mestrados e verificou que no mestrado acadêmico práticas objetivas dão resultados, mas nos mestrados profissionais são necessárias práticas construtivistas.

Vale também lembrar que em meio a esse caloroso debate ocorreu a crise financeira de 2007, fazendo vários pesquisadores refletirem e constatarem que os interesses dos *shareholders* de maximização dos lucros têm

negligenciado o contexto social no qual a ciência da Administração está inserida. Sob essa influência, houve o questionamento quanto ao estudo de ética nas empresas (BLAINE, 2014; DATAR *et al.* (2010); RASCHE, GILBERT e SCHEDEL, 2013; SKAPINKER, 2014).

Rubin e Dierdorff (2013) fizeram uma revisão dos artigos publicados no periódico *Academy of Management Learning & Education* desde sua primeira edição em 2002 até 2012. Dos 133 artigos lidos, 45 foram excluídos da análise por não se referirem a mestrado executivo em Administração. O resultado dessa pesquisa demonstra as divergências que até hoje vem ocorrendo a respeito dos programas de pós-graduação para executivos. Pois, segundo esses pesquisadores, três artigos condenaram veementemente os programas pela falta de relevância e por não atentarem para o que deveria ser sua missão. E os demais, embora critiquem as práticas atuais e deem algumas sugestões, nenhum propõe algo novo de forma efetiva.

Enfim, o público-alvo dos mestrados profissionais em Administração são gestores que buscam se capacitar para o novo ambiente das organizações. Diferente dos alunos do mestrado acadêmico. Entretanto, na maioria das vezes, o corpo docente, as práticas de ensino, o currículo, o processo seletivo de ambos os programas se igualam, gerando problemas e insatisfações quanto aos programas profissionais.

A importância da experiência na pesquisa dos executivos

Embora a experiência já seja bastante relevante em cursos de desenvolvimento de gestores, pouco ou praticamente nada se encontra quando se trata da pesquisa desenvolvida pelos mesmos. Em uma vasta varredura nas bases de dados Ebsco, *Web of Science* e CAPES apenas um artigo foi encontrado falando sobre Pesquisa em Administração e Teoria da Aprendizagem Experiencial, a saber: Implicações da Aprendizagem Experiencial e da Reflexão

Pública para o Ensino de Pesquisa Qualitativa e a Formação de Mestres em Administração de Villardi e Vergara (2011).

A Teoria da Aprendizagem Experiencial ou Viencial de Kolb (1981, 1984), que fundamenta o Método de Pesquisa Profissional aqui proposto, descreve-se como uma visão dinâmica da aprendizagem baseada no ciclo de aprendizagem guiado pela resolução de duas dialéticas: ação/reflexão; experiência/abstração. Como é explicado a seguir.

Na Experiência Concreta (CE) o estágio do ciclo de aprendizagem enfatiza o envolvimento pessoal com situações do dia-a-dia. Nesse estágio, o estudante tende a depender mais do seu *feeling* do que de uma abordagem sistêmica do problema e da situação. O estudante deve ter a mente aberta e ser propício à mudança.

Na Observação Reflexiva (RO) ideias e situações são vistas sob diferentes pontos de vista. O pesquisador aqui deve ser paciente, objetivo e cuidadoso no seu julgamento. Mas não deve, necessariamente, tomar nenhuma decisão. Deve se ater em seus sentimentos e pensamentos para formar opiniões.

Durante a Conceituação Abstrata (AC) o educando aprende envolvendo o uso de teorias, da lógica e das ideias, em vez de sentimentos para entender problemas ou situações. Aqui o estudante precisa de um planejamento sistemático a fim de aplicar teorias e ideias para solucionar problemas.

É na Experimentação Ativa (AE) que o aprendizado toma forma. Em vez de simplesmente observar uma situação, o estudante adota uma prática e vê o que realmente funcionou.

O conhecimento é construído de acordo com o estilo de aprendizagem de cada indivíduo, ou seja, com a maneira que a informação é obtida e com a maneira como os indivíduos interpretam e agem sobre aquela informação (KOLB, 1984).

Sob esse prisma, é fundamental ter como ponto de partida para a pesquisa nos mestrandos profissionais, a experiência dos mestrandos. E cabe aos professores-orientadores auxiliar na

condução da pesquisa de forma que a experiência do aluno, seu grande legado, seja efetivamente uma contribuição para a pesquisa em Administração e vice-versa. Para isso, a escolha do método de pesquisa adequado é de fundamental importância.

Pretendendo contribuir de forma eficaz com essa lacuna da literatura, seguimos demonstrando como foi construído o Método de Pesquisa Profissional.

Construindo o Método de Pesquisa Profissional

“Método é um caminho, uma forma, uma lógica de pensamento” (VERGARA, 2010; p.3). A lógica do pensamento de um pesquisador profissional é diferente da lógica de pensamento de um pesquisador acadêmico. Entretanto, as pesquisas de ambos vêm sendo conduzidas da mesma forma, acarretando uma perda de originalidade da pesquisa profissional.

Os métodos de pesquisa utilizados nos programas acadêmicos são diferentes das pesquisas utilizadas com profissionais. Para melhor explicar as características do Método de Pesquisa Profissional, a seguir, é feita uma comparação entre o Método de Pesquisa Profissional, o Método do Estudo de Caso e o Método de Pesquisa-ação.

A) Estudo de Caso.

No Estudo de Caso o pesquisador procura conhecer o que aconteceu em uma organização a partir de um conhecimento teórico que queira investigar. O pesquisador deverá ser um observador neutro para que as conclusões não tenham o seu viés.

B) Pesquisa-ação

Na Pesquisa-ação o pesquisador poderá participar o que se denomina Pesquisa-ação participante e tem como objetivo verificar se um determinado conceito teórico acontece na prática.

A seguir, um quadro das diferenças dos métodos.

Quadro 1: Comparativo dos Métodos Pesquisa Profissional, Estudo de Caso e Pesquisa Ação

	Método de Pesquisa Profissional	Método de Estudo de Caso	Método de Pesquisa-ação
Participação do pesquisador no evento pesquisado e período de tempo	O pesquisador deverá ter participado ou estar participando do evento pesquisado	O pesquisador não deverá ter participado ou estar participando do evento pesquisado	O pesquisador deverá fazer uma proposta de intervenção e verificar no futuro o seu resultado
Abrangência da Pesquisa	Como um evento prático da Administração deverá abranger as várias áreas da administração	Parte de um problema da teoria que é analisado segundo evidências relatadas no que aconteceu no caso	Parte de uma suposição da teoria que é verificada pelo desenvolvimento de uma experiência prática

Fonte: Elaborado pelos autores

Segundo Burrel e Morgan (1979) existem quatro tipos de pressupostos acerca da pesquisa:

Ontológicos – consistem na essência do fenômeno investigado. A ontologia subjetiva fundamenta o método de pesquisa profissional. Ela afirma que os fenômenos sociais são apenas reais na medida em que são ideias construídas, continuamente revistas e trabalhadas por aqueles que se envolvem nelas por reflexão e interação social (REMENYI *et al*, 1998). Ou seja, a essência do fenômeno investigado está na experiência vivida pelo pesquisador.

Epistemológicos – os pressupostos epistemológicos estão associados aos pressupostos ontológicos. Referem-se à construção do conhecimento. Como alguém começa a entender o mundo e comunica isso como conhecimento para uma sociedade de seres humanos. Esse trabalho está pautado na epistemologia holística que busca construir o conhecimento analisando o fenômeno como um todo. Assume que o todo é entendido como um sistema que é maior que a soma das partes (PATTON, 1990).

Natureza humana – Está associado aos pressupostos ontológicos e epistemológicos e está relacionado ao ser humano e sua interação com seu ambiente. A abordagem que norteia esse trabalho acredita que o homem é sujeito construtor do seu ambiente, do seu conhecimento, um ser pensante e de alma livre,

não uma marionete (BURREL e MORGAN, 1979, p.2). Esses três grupos de pressupostos irão nortear o quarto pressuposto: o método.

De acordo com o método de pesquisa profissional a pesquisa deve ser desenvolvida a partir da experiência profissional do pesquisador. Isto implica que o processo de pesquisa segue uma linha, saindo da prática, estudando a teoria relativa ao que foi desenvolvido, e propondo melhorias na prática profissional e aprimoramento na teoria existente.

Uma característica desta forma de pesquisa é que a prática profissional não segmenta as áreas da Administração, o que torna as pesquisas mais abrangentes e integrativas entre as teorias das áreas de administração. Por outro lado tem a característica de ser mais superficial no seu objeto de pesquisa.

Uma das dificuldades do pesquisador profissional é encontrar e relacionar as teorias da Administração com a sua experiência profissional, pois as teorias normalmente são segmentadas nas áreas da Administração. Para conseguir suplantar esta dificuldade o pesquisador profissional terá que usar sua criatividade para encontrar e relacionar a sua experiência profissional com as teorias existentes, mas terá que ter o cuidado de restringir à sua área de pesquisa de forma que possa ter um trabalho que traga resultados.

Passo a passo do método:

1. Identificar alternativas de intervenção. O que foi feito e o que poderia ter sido feito.
2. Buscar teorias relacionadas.
3. Levantar, dentro das alternativas de intervenção disponibilizadas, as seguintes informações (Foco no passado):
 - ▶ Aspectos das Intervenções alinhadas/não alinhadas com o referencial teórico.
 - ▶ Expectativas das partes interessadas para as intervenções (justificativa da intervenção por parte da organização).
 - ▶ Conclusões Iniciais do Pesquisador: Resultados positivos e negativos obtidos com a intervenção realizada.
4. Realizar a pesquisa de campo com participantes da intervenção. (Foco no presente)
 - ▶ Comparar conclusões iniciais do pesquisador com as conclusões das partes interessadas.
5. Considerações.
 - ▶ Confirmação, complemento ou negação da teoria atual dentro do contexto da pesquisa realizada.

Com esse passo a passo, acreditamos que o caminho a ser percorrido pelo pesquisador profissional para concluir sua pesquisa fica mais assertivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dada a peculiaridade da missão de um Mestrado Profissional, surgiu a necessidade de um método de pesquisa que conduzisse o estudo mais adequadamente ao alcance dos objetivos a que se propõe essa modalidade de pós graduação *stricto sensu*. Os métodos tradicionais, embora possam contribuir na condução da pesquisa profissional seguem o paradigma da pesquisa acadêmica, partindo da teoria para a prática e não o contrário.

Fato é que a realidade (experiência) do mestrando deve ser considerada. Ao desconsiderá-la se despreza o legado do aluno, fundamental para uma relação academia x empresa mais rica e produtiva. Além disso, negligenciando a experiência do aluno, o curso estará deixando de satisfazer uma das

necessidades do mestrando, que é seu aprimoramento profissional.

Sendo assim, a maior contribuição do Método de Pesquisa Profissional está em partir da prática (experiência do aluno) para a teoria. Permitindo que o mestrando reflita sobre sua prática profissional aumentando as chances deste profissional, no futuro, propor uma intervenção no seu trabalho pautado na ciência da Administração e poderá também, contribuir para o avanço dessa ciência.

Por outro lado, uma das limitações do método é oriunda de uma das suas vantagens, a saber: sua visão holística da problemática e das teorias da Administração. Ao refletir sobre várias teorias para responder seu problema, o pesquisador acaba fazendo uma investigação mais superficial das teorias do que quando ele investiga apenas uma teoria.

Enfim, por todos os motivos já expostos, o Método de Pesquisa Profissional facilita condições de estímulo à capacidade de solução de problemas da vivência profissional do mestrando, o que demonstra ser um método atual e compatível com as exigências e desafios da maioria das empresas da contemporaneidade.

REFERÊNCIAS

1. ADOLPHO, Conrado. O administrador do século XXI: quem é ele? Acesso em: 24 de Julho de 2014. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/o-administrador-do-seculo-xxi-quem-e-ele/60967/>.
2. BENBUNAN-FICH, R.; ARBAUGH, J. B. Separating the effects of knowledge construction and group collaboration in web-based courses. *Information & Management*, v.43, n.6, p.778-793, 2006.
3. BENNIS, W. G.; O'TOOLE, J. How business schools lost their way. *Harvard Business Review*, 83, p.96-104, 2005.
4. BLAINE, S. Crisis means boom time for business ethics courses. Disponível em: <http://www.businessdcty.co.za> Acesso em 30 de Agosto de 2014.

5. BURREL, Gibson; MORGAN, Gareth. Sociological paradigms and organisational analysis. Elements of the sociology of corporate life. London: Heinemann, 1979.
6. CALVOSA, M. V. D.; CORREIA, F. L.; MOURA, J. M., SOUZA NETO, S. P. A necessidade de gestores no século XXI: liderança empresarial x gerenciamento eficaz. Anais... II Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, Resende – RJ, 2005.
7. CANHADA, Diego Iturriet Dias; BULGACOV, Sergio. Práticas sociais estratégicas e resultados acadêmicos: o doutorado em Administração na USP e na UFRGS. RAP, v.45, n.1, p.7-32, Jan./ Fev. 2011.
8. CASALS, Pedro Henrique. As novas competências do gestor do século XXI. Acesso em 24 de Julho de 2014. Disponível em: http://profjayrfigueiredo.com.br/GON_AC_22.pdf.
9. DATAR, S. M.; GARVIN, D. A.; CULLEN, P. G. Rethinking the MBA: Business education at a crossroads. Boston, MA: Harvard Business School Press, 2010.
10. ECHEVESTE, S.; VIEIRA, B.; VIANA, D.; TREZ, G.; PANOSSO, C. Perfil do executivo no mercado globalizado. RAC, v.3, n.2, Mai./Ago. 1999, Curitiba, ANPAD. p.167-186.
11. FESTINALI, R. C. A formação de mestres em Administração. Por onde caminhamos? Organização e Sociedade, v.12, n.35, p.135-150, 2005.
12. FINWEEK. If only I'd known that before studying the MBA! 13 de Outubro de 2013.
13. FISCHER, T. Administração pública como área de conhecimento e ensino: a trajetória brasileira. RAE – Revista de Administração de Empresas, v.24, n.4, Out.-Dez./ 1984.
14. INFOCAPES. Boletim Informativo. Brasília: CAPES, v.3, n.3-4, p.18-21, 1995.
15. KOLB, David. Experiential learning theory and the learning style inventory: a reply to Freedman and Stumpf. The Academy of Management Review, v.6, n.2, p.289-296, 1981.
16. _____. Experiential learning: experience as the source of learning and development. New Jersey: Prentice Hall, 1984.
17. LOPES, Paulo. Paulo Lopes: As mudanças no perfil do gestor do século XXI. Acesso em 24 de Julho de 2014. Disponível em: <http://www.diagnosticoweb.com.br/noticias/carreira/paulo-lobes-mudancas-no-perfil-do-executivo-do-seculo-xxi.html>.
18. MACCARI, Emerson A. Contribuições à gestão dos programas de pós graduação stricto sensu em Administração no Brasil com base nos sistemas de avaliação norte-americano e brasileiro. 2008. 250f. Tese (Doutorado em Administração) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, 2008.
19. NICOLATO, M. A. Sinopse da avaliação trienal da pós-graduação-2004 (período avaliado: 2001-2003). Revista Brasileira de Pós-graduação, v.2, n.3, p.176-184, 2005.
20. OLIVEIRA, Fátima Bayma de; SAUERBRONN, Fernanda Filgueiras. Trajetória, desafios e tendências no ensino superior de administração e administração pública no Brasil: uma breve contribuição. Revista de Administração Pública – RAP Edição Comemorativa, p.149-170, 1967 – 2007.
21. PATTON, Michael Quinn. A holistic perspective. In: Qualitative evaluation and research methods. 2nd ed. London: Sage, 1990.
22. RAC. Mestrado Profissional. RAC – Revista de Administração Contemporânea, v.1, n.2, Maio./ Ago. 1997.
23. RASCHE, Andreas; GILBERT, Dirk; SCHEDEL, Ingo. Cross-disciplinary ethics education in MBA Programs: rethoric or reality. Academy of Management Learning & Education, v.12, n.1, p.71-85, 2013.
24. RUAS, Roberto. Mestrado modalidade profissional: em busca da identidade. RAE, v.43, n.2, p.55-63, Abr./ Mai./ Jun. 2003.

25. RUBIN, Robert; DIERDORFF, Erich. Building a better MBA: from a decade of critique toward a decennium of creation. *Academy of Management Learning & Education*, v.12, n.1, p.125-141, 2013.
26. SKAPINKER, M. Should MBA students do the perp walk? Disponível em: [http://www.ft.com/cms/s/0/65221ffe-c4e6-11df-9134-00144feab49a.html](http://www.ft.com/cms/s/0/65221ffe-c4e6-11df-9134-00144feab49a.html#axzz1515zzvv0r8) #axzz1515zzvv0r8. Acesso em 30 de julho de 2014.
27. VERGARA, Sylvia C. *Projetos e relatórios de pesquisa em Administração*. 12ª ed. São Paulo: Atlas, 2010a.
28. _____. *Métodos de pesquisa em Administração*. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2010b.
29. VILLARDI, Beatriz.; VERGARA, Sylvia C. Implicações da aprendizagem experiencial e da reflexão pública para o ensino de pesquisa qualitativa e a formação de mestres em Administração. *RAC*, v.15, n.1, p. 794-814, Set./Out.2011.
30. WADDOCK, Sandra; LOZANO, Josep. Developing more holistic management education: lessons learned from two programs. *Academy of Management Learning & Education*, v.12, n.2, p.265-294, 2013.
31. WOOD JR, Thomaz, PAES DE PAULA, Ana Paula. O fenômeno dos MPAS's brasileiros: hibridismo, diversidade e tensões. *RAE - Revista de Administração de Empresas*, v.44, n.1, Jan.-Mar. 2004.