

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIPM, *Australian Institute of Project Management. Annual report*, 2007. Disponível na internet em: <http://www.aipm.com.au/resource/2007-Annual-Report.pdf>, acesso em 24/04/2008.

APM *Association for Project Management*. Disponível na internet: www.apm.org.uk, acesso em 24/04/2008.

BEALE, P.; FREEMAN, M. *Successful Project Execution: A Model. Project Management Journal*, v. 16, n. 2, p. 64-74, jun 1985.

BEETS, M; LANSLEY, P. *International Journal of Project Management: a review of the first ten years. International Journal of Project Management*, v. 13, n. 4, p. 207-217, aug 1995.

BENNIS, Warren. **Desenvolvimento organizacional: sua natureza, origens e perspectivas**. São Paulo, Edgard Blücher, 1972.

BETHLEM, A. **Gestão de negócios: uma abordagem brasileira**. Rio de Janeiro, Campus, 2000.

BLAKE, R.; MOUTON, J. **A estruturação de uma empresa dinâmica através do desenvolvimento organizacional tipo grid**. São Paulo, Edgard Blücher, 1976.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris, Galinard, 1999.

BOURNE, L.; WALKER, D. *Advancing Project management in learning organizations. The Learning Organizations*, v. 11, n. 3, p. 226- 243, set 2004.

BREDILLET, C. *From the editor: Where do we come from? What we are? Where are we going? Project Management Journal*, v. 36, n. 2, p.3-4, jun 2005.

BREDILLET, C. *From the editor: Exploring Research in Project Management – Nine schools of Project Management Research- Part 1. Project Management Journal*, v. 38, n. 2, p.3-4, jun 2007a.

BREDILLET, C. *From the editor: Exploring Research in Project Management – Nine schools of Project Management Research- Part 2. **Project Management Journal***, v. 38, n. 3, p.3-5, sep 2007b.

BREDILLET, C. *From the editor: Exploring Research in Project Management – Nine schools of Project Management Research- Part 3. **Project Management Journal***, v. 38, n. 4, p.2-4, dec 2007c.

BREDILLET, C. *From the editor: Exploring Research in Project Management – Nine schools of Project Management Research- Part 4. **Project Management Journal***, v. 39, n. 1, p.2-5, mar 2008a.

BREDILLET, C. *From the editor: Exploring Research in Project Management – Nine schools of Project Management Research- Part 5. **Project Management Journal***, v. 39, n. 2, p.2-4, jun 2008b.

BROCKHOFF, K. *On the novelty dimension in Project management. **Project Management Journal***, v. 37, n. 3, p. 26-36, aug 2006.

BURREL, G. Ciência normal, paradigmas, metáforas, discursos e a genealogia da análise. In: **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo, Editora Atlas, 1999.

CALDAS, M.; WOOD JR, T. Identidade organizacional. **Revista de Administração de Empresas**, v. 37, n. 1, p. 6-17, 1997.

CAMELO ORDAZ, C. et al. *The relationship between top management teams and innovative capacity in companies. **Journal of management Development***, v. 24, n. 8, P. 683-705, 2005.

CHAPMAN, J. *The work of managers in new organizational contexts. **The Journal of Management Development***, v. 20, n. 1, p. 55-68, 2001.

CICMIL, S. *Understanding project management practice through interpretative and critical research perspectives. **Project Management Journal***, v. 37, n. 2, p. 27-37, jun 2006.

CICMIL, S.; HODGSON, D. *New possibilities for Project Management Theory: a critical engagement. **Project Management Journal***, v. 37, n. 3, p. 111-121, aug 2006.

CICMIL, S.; WILLIAMS, T.; THOMAS, J.; HODGSON, D. *Rethinking Project Management: Researching the actuality of projects. **International Journal of Project Management***, v. 24, n.8, p.675-686, nov 2006.

CLEGG, S.; COURPASSON, D. *Political hybrids: Tocquevillean Views on Project Organizations. **Journal of Management Studies***, v. 41, n. 4, p. 525-547, jun 2004.

CLELAND, D. *The age of Project management*. **Project Management Journal**, v. 22, n. 1, p. 19-24, mar 1991.

CLELAND, D.; IRELAND, L. **Gerenciamento de Projetos**. 2ª. Edição, Rio de Janeiro, LTC, 2007.

CRAWFORD, L.; POLLACK, J. *Hard and soft projects: a framework for analysis*. **International Journal of Project Management**, v. 22, n. 7, p. 645-653, out 2004.

CRESWELL, John. **Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches**. 2nd Edition. Thousand Oaks Sage Publications, 2002.

DAFT, R. **Organizações: teoria e processos**. São Paulo: Thomsom, 2003.

DeFILLIPI, R.; ARTHUR, M. *Paradox in Project-Based Enterprise: The case of film making*. **California Management Review**, v. 40, n. 2, p.125-139, winter 1998.

DIETRICH, P. *Mechanisms for Inter-Project integration-Empirical analysis in program context*. **Project Management Journal**, v. 37, n. 3, p. 49-61, aug 2006.

DILL, D.; PEARSON, A. *The effectiveness of Project Managers: Implication of a political model of influence*. **IEEE Transactions on Engineering Management**, v. EM-31, n. 3, p. 138-146, ago 1984.

DILLARD, J.; NISSEN, M. *Computational modeling of project organizations under stress*. **Project Management Journal**, v. 38, n. 1, p. 5-20, mar 2007.

DiMAGGIO, P.J. *Comments on "What theory is not"*. **Administrative Science Quarterly**, v. 40, n. 3, p. 391-397, 1995.

DINSMORE, Paul **The AMA Handbook of Project Management**. American Management Association, 2nd edition, 2003.

DVIR, D; SADEH, A.; MALACH-PINES, A. *Projects and project managers: The relationship between project manager's personality, project types and project success*. **Project Management Journal**, v. 37, n. 5, p. 36-48, dec 2006.

DVIR, D. **How myth and reality may impact future PM research**. *Proceedings of the 2008 PMI Research Conference: Defining the future of project management*. Warsaw, Poland, july 2008.

EISENHARDT, K.; TABRIZI, B. *Acceleration adaptative process*. **Administrative Science Quarterly**, v. 40, n. 1, p. 84-110, 1995.

ETZIONI, A. **The semi-professions and their organization: Teachers, Nurses, Social Workers**. New York, The Free Press, 1969.

EVARISTO, R; FENEMA, P. *A typology of project management: emergence and evolution of new forms*. **International Journal of Project Management**, v. 17, n. 5, p. 275-281, 1999.

FLEURY, P. F. Modernização e emprego no Brasil; trajetórias de ajustes na década de 90. In: **Anais do XXV Enanpad**, Angra dos Reis, RJ, 1997.

FLYVBJERG, B. *From nobel prize to project management: Getting risks right*. **Project Management Journal**, v. 37, n. 3, p. 5-15, aug 2006.

GADDIS, P. *The project manager*. **Harvard Business Review**, p. 89-97, 1959.

GALBRAITH, J. *Designing matrix organizations: how to combine functional and project forms*. **Business Horizons**, p. 29-40, feb 1971

GALE, A.; CARTWRIGHT, S. *Women in project management: Entry into a male domain? A discussion on gender and organizational culture, part I*. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 16, n. 2, p. 3-8, 1995.

GERALDI, J; ADLBRECHT, G. *On Faith, Fact, and Interaction in Projects*. **Project Management Journal**, v. 38, n. 1, p. 32-43, mar 2007.

GIAMMALVO, P.D. *Is project management a profession? If yes, where does it fit and if not what is it?* PhD Thesis, ESC Lille School of Management, aug 2007.

GIDO, J. ; CLEMENTS, J. **Gestão de Projetos**. São Paulo, Thomsom Learning, 2007.

GLASER, B.; STRAUSS, A. **The discovery of grounded theory**. Chicago, Adine Publishing Corporation, 1967.

GRABHER, G. *Cool projects, Boring Institutions: Temporary Collaboration in Social Context*. **Regional Studies**, v. 36, n. 3, p.205-214, 2002.

HAIR, J. et al. **Análise multivariada de dados**. 5ª. Edição. Porto Alegre, Editora Bookman, 2005.

HAMMER, M.; CHAMPY, J. **Reengenharia: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência**. Rio de Janeiro, Editora Campus, 1992.

HARRISON, F. **Advanced Project Management**. 2nd edition. Aldershot, England, Gower Publishing Company, 1986.

HELDMAN, K. **Gerência de Projetos**. Rio de Janeiro, Elsevier, 3ª edição, 2006.

HOBBS, B. *The multi-projet PMO: A global analysis of the current state of practice*. White paper. Project Management Institute, 2007.

HOLANDA, A. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro, Nova Fronteira, 2001.

IEEE, *Institute of Electrical and Electronic Engineers*. Disponível em <http://www.ieee.org/web/aboutus/home/index.html>, acesso em 24/04/2008.

ICE. *Institution of Civil Engineering. Conditions of contract: Measurement version*. London, Thomas Telford, 7th edition, 1999.

ILES, P.; HAYERS, P. *Managing diversity in transnational project teams*. **Journal of Managerial Psychology**, v. 12, n. 2, p. 95-117, 1997.

INKSON, K.; HEISING, A.; ROUSSEAU, D. *The interim manager: Prototype of the 21st – century worker?* **Human relations**, v. 54, n. 3, p.259-284, 2001.

IPMA, *International Project Management Association*. Disponível em www.ipma.ch; acesso em 24/04/2008.

ISO, International Standard Organization. **ISO 10006: Quality management – guidelines for quality in Project management**. [s.l, s.n.], 2000.

JAAFARI, A. *Project Management in the age of Complexity and Change*. **Project Management Journal**, v. 34, n. 4, p. 47-58, dec 2003.

JUGDEV, K. *Through the looking glass: Examining Theory Development in Project Management with the Resource-based view lens*. **Project Management Journal**, v. 35, n. 3, p 15-26, sep 2004.

KABANOFF, B.; WALDERSEE, R.; COHEN, M. *Espoused values and organizational change themes*. **Academy of Management Journal**, v. 38, n. 4, p. 1075-1104, 1995.

KELLEY, J. *The origins of CPM: A Personal History*. **Project Management Network**, v. 5, n.2, p.12-20, feb 1989.

KERZNER, H. **Strategic Planning for Project management using a project management maturity model**. New York, Wiley, 2001.

KERZNER, H. **Gestão de projetos: as melhores práticas**. Porto Alegre, Bookman, 2002.

KLOPPENBORG, T. *An empirical investigation of the sponsor's role in project initiation*. **Project Management Journal**, v. 37, n. 3, p. 16, 25, aug 2006.

KOLLTVEIT, B.; KARLSEN, J.; GRØNHAUG, K. Perspectives on project management. *International Journal of Project Management*, v. 25, n.1, p. 3-9, jan 2007.

LEROY, D. O rumo das pesquisas em gerenciamento de projetos. *Mundo PM*, v. 2, n. 8, p. 52-61, 2006.

LEYBOURNE, S. *The Changing bias of Project management Research: A consideration of the literatures and an application of extant theory*. *Project Management Journal*, v. 38, n. 1, p. 61-73, mar 2007.

LONGMAN. *Advanced American Dictionary*. Essex, UK: Pearson Educational Limited, 2007.

LUNDIN, R.; SÖDERLUND, A. *A theory of the temporary organization*. *Scandinavian Journal of Management*, v. 11, n. 4, p. 437-455, 1995.

MANTEL, S.; PINTO, J. *The causes of Project Failure*. *IEEE Transactions on Engineering Management*, v. 37, n. 4, p. 269-276, nov 1990.

MANTERE, S. *Role expectations and middle manager strategic agency*. *Journal of Management Studies*, v. 45, n. 2, p. 294-316, mar 2008.

MARTINSUO, M. et al. *Project-based management as an organizational innovation: Drivers, Changes, and benefits of adopting project-based management*. *Project Management Journal*, v. 37, n.3, p.87-97, aug 2006.

MAXIMIANO, A. *Administração de projetos*. São Paulo, Editora Atlas, 2002.

MAXWELL. J. *Qualitative Research Design*. Thousand Oaks: Sage, 2nd edition 2005.

McCLAVE, J.; BENSON, G.; SINSICH, T. *Statistics for Business and economics*. 8th edition. Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, 2001.

MEREDITH, J.; MANTELL, S. *Project management: a managerial approach*. 4th edition. New York, Wiley, 2003.

MERRIAM, S. *Analyzing qualitative data, insuring for rigor, and writing up findings in qualitative research*. Rio de Janeiro, *Anpad Qualitative Research Preconference*, Consórcio Doutoral, Enanpad, 2008.

MIGHT, R. *The role of structural factors in determining Project Management Success*. *IEEE Transactions on Engineering Management*, v. EM-32, n. 2, p. 71-77, mai 1985.

MILOSEVIC, D; SRIVANNABOON, S. *A Theoretical framework for aligning project management with business strategy*. **Project Management Journal**, v. 37, n. 3, p 98-109, aug 2006.

MINTZBERG, H. ***Structuring in fives: designing effective organizations***. Englewood Cliffs, Prentice Hall, 1983.

MORIN, E. ***A inteligência da complexidade***. São Paulo, Ed Peirópolis, 2000.

MORRIS, P. *Interface Management: An organization Theory approach to Project Management*. **Project Management Quarterly**, v. 10, n. 2, p. 27-37, jun 1979.

MORRIS, P. W. G. ***The management of projects***. London, Thomas Telford, 1997.

MORRIS, P.W.G. et al. *Exploring the formal bodies of knowledge in defining a profession – The case of Project Management*. **International Journal of Project Management**, v. 24, n. 8, p. 710-721, 2006.

MÜLLER, R.; TURNER, J. *The impact of principal-agent relationship and contract type on communication between project owner and manager*. **International Journal of Project Management**, v.23, n. 4, p. 398-403, 2005.

MUZIO, E.; FISHER, D.; THOMAS, E.; PETERS, V. *Soft skills quantification (SSQ) for Project Manager Competencies*. **Project Management Journal**, v. 38, n. 2, p. 30-38, jun 2007.

NEUHAUSER, C. *Project Manager leadership behaviors and frequency of use by female project managers*. **Project Management Journal**, v. 38, n. 1, p. 21-31, mar 2007.

OZCELIK, Y. *Do business process reengineering projects payoff? Evidence from the Unites States*. Article "in press". **International Journal, of Project Management**, 2009.

PACKENDORFF, J. *Inquiring into the temporary organization: New directions for project management research*. **Scandinavian Journal of Management**, v.11, n. 4, p. 319-333, 1995.

PARTINGTON, D. ***Essential skills for management research***. London: sage, 2002.

PATTON, M.D. ***Qualitative Evaluation and Research method***, 2nd ed., Thousand Oaks: Sage, 1990.

PINTO, J., SLEVIN, D. *Critical factors in successful project implementation*. **IEEE Transactions on Engineering Management**, v. 34, n. 4, p. 22-27, feb 1987.

PMCC, Project Management Professionals Certification Center. **ENAA P2M: A guidebook of project and program management for enterprise innovations.** Japan, PMCC, 2002.

PMI, Project Management Institute. **PMI Today.** Newtown Square, PMI, october 2009.

PMI, Project Management Institute. **Um guia do conhecimento em gerenciamento de projetos.** 4th edition, Newtown Square, PMI, 2008.

PMI, Project Management Institute. **Project manager competency development framework.** Newtown Square, PMI, 2002.

PMI, chapters brasileiros. **Estudo de Benchmarking em gerenciamento de projetos 2009.** Disponível em www.pmi.org.br, acesso em 12/12/2009.

POLLACK, J. *The changing paradigms of project management.* **International Journal of Project Management**, v. 25, n. 4, p. 266-274, 2007.

REGO, M. **Sistemas de gerência de projetos de engenharia em Pesquisa e Desenvolvimento.** Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, 1994.

RICHMOND, A; SKITMORE, M. *Stress and coping: A study of Project Managers in a large ICT organization.* **Project Management Journal**, v. 37, n. 5, p.5-16, dec 2006.

ROBINSON, S. *Violation of psychological contracts: impacts on employee attitudes.* In: TETRICK, L (ed) **Changing employment: relations.** Washington DC: American Psychological Associations, 1995.

SCARBROUGH, H. *The process of Project-based learning: an exploratory study.* **Management Learning**, v. 35 (4): 491-506, 2004.

SHENHAR, A. *From low to high tech project management.* **Research and Development Management**, v. 23, n. 3, p. 199-214, out 1993.

SHENHAR, A; DVIR, D. *Towards a typological theory of project management.* **Research policy**, v. 25, p. 607-632, 1996.

SEHNHAR, A. *One size does not fit all projects: exploring Classical Contingency Domains.* **Management Science**, v. 47, n. 3, p.394-413, mar 2001.

SILVA, J. R. G. **Comunicação e mudança em organizações brasileiras: Desvendando um quadro de referência sob a ótica do sujeito e da**

reconstrução de identidades. Rio de Janeiro, Instituto de Administração e Gerência, Pontifícia Universidade Católica, Tese de Doutorado, 2001.

SNIDER, K.; NISSEN, M. *Beyond the body of knowledge: A knowledge flow approach to project management.* **Project Management Journal**, v. 34, n.2, p. 4-12, jun 2003.

SÖDERLUND, J. *On the broadening scope of the research on projects: A review and a model for analysis.* **International Journal of Project Management**, v. 22, p.655-667, 2004.

SONG, S.; GALE, A. *Investigating project managers work values by repertory grids interviews.* **Journal of Management Development**, v. 27, n. 6, p. 541-553, 2008.

STEWART, T. *Planning a career in a world without managers.* **Fortune Magazine**, Vol. 131, Issue 5, p. 72-80, march 1995.

TAYLOR, H. *Risk management and problem resolution Strategies for IT projects: Prescription and practice.* **Project management Journal**, v. 37, n. 5, p. 49-63, dec 2006.

THOMAS, R.; LINSTEAD, A. *Losing the plot? Middle managers and identity.* **Organization**, v. 9, n. 1, p. 71-93, mar 2002.

TOFFLER, A. **Future Chock.** New York, Bantam Books, 1971.

TURNER, J.; MÜLLER, R. *On the nature of the project as a temporary organization.* **International Journal of Project Management**, v. 21, n. 1, p.1-8, 2003.

TURNER, J.; MÜLLER, R. **Choosing appropriate Project managers: Matching their leadership style to the type of project.** Newtown Square, Project Management Institute, 2006.

VALERIANO, D. **Gerenciamento estratégico e administração por projetos.** São Paulo, Makron Books, 2001.

VERGARA, S. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** São Paulo, Editora Atlas, 1997.

VERMA, V. **Managing the Project Team.** Newtown Square, Project Management Institute, 1997.

WALKER, D. *Reflections on developing a project management doctorate.* **International Journal of Project Management**, v. 26, n. 3, p. 316, 325, apr 2008.

WANG, E.; CHOU, H.; JIANG, J. *The impacts of charismatic leadership style on team cohesiveness and overall performance during ERP implementation. **International Journal of Project Management**, v. 23, n. 5, p. 173-180, aug 2005.*

WESTPHAL, J. et al. *Customization or conformity? An institutional and network perspective on the content and consequences of TQM adoption. **Administrative Science Quarterly**, v. 42, p. 366-394, 1997*

WETZEL, U. Transformação do contrato psicológico no contexto da privatização: um estudo de caso. **Revista de Administração contemporânea**, edição especial, p. 217-235, 2001.

WHITTY, S.; MAYLOR, H. And then came Complex project Management (revised). **International Journal of Project Management**, v. 27, n. 3, p. 304-310, apr 2009.

WINTER, M.; SMITH, C.; COOKE-DAVIES, T.; CICMIL, S. *The importance of 'process' in Rethinking Project Management: The Story of a UK Government-funded research network. **International Journal of Project Management**, v. 24, n. 6, p. 650-662, 2006.*

WiPMSIG. **Women in project management specific interest group**. Disponível na internet em: www.wipmsig.org , acesso em 28/04/2008.

WRONA, V. **The value of Getting PMP Certified**. Disponível na internet em: <http://www.globalknowledge.com/training/generic.asp?pageid=2057&country=United+States>, acesso em 15/07/2008.

YAP, C. ; SOUDER, W. *Factors influencing new product sucess. **Journal of Product Innovation Management**, v. 11, n. 5, p. 418-432, 1994.*

YOUKER, R. *Organization alternatives for project managers. **Management review**, v. 66, n. 11, p. 46-53, 1977.*

ZACHARY, W., KRONE, R. *Managing Creative Individuals in high technology research projects. **IEEE Transactions on Engineering Management**, v. EM-31, n. 1, p. 37-40, fev 1984.*

Apêndice A

Instrumento da pesquisa Qualitativa Primeira versão do instrumento quali

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO DE JANEIRO
Pesquisa de Tese de Doutorado
Os papéis, dilemas e desafios do Gerente de Projetos

1. Dados categóricos do entrevistado
 - a. Nome
 - b. Sexo
 - c. Idade
 - d. Formação
 - e. Tipo/setor da indústria
 - f. Quantos anos de experiência profissional?
 - g. Quanto tempo como GP?
 - h. É seu cargo ou ocupação principal?
 - i. Certificações atuais?
 - j. Certificações pretendidas?
2. Fale um pouco do projeto atual
 - a. Projeto atual
 - b. Situação
 - i. É empregado da empresa executora?
 - ii. É empregado da empresa cliente?
 - iii. É autônomo? Para quem?
 - c. Duração?
 - d. Custo?
 - e. Equipe?
 - f. Estrutura organizacional?
 - g. Clientes?
3. Sua atuação como GP
 - a. Qual a sua relação de trabalho e posição na estrutura?
 - b. Descreva sua relação/tipo de influência com...
 - i. Clientes
 - ii. Cúpula estratégica
 - iii. Equipe de projeto
 - iv. Outros projetos/setores da empresa
 - v. Fornecedores
 - vi. Projetos concorrentes
 - vii. Fornecedores de tecnologia e consultoria em GP?
 - viii. Legislação e grupos reguladores
 - ix. Empresas parceiras
 - x. Outros
 - c. Qual a quantidade de projetos em paralelo?

- d. Quais ferramentas de gerenciamento de projetos você usa? Quais considera importantes? (não perguntar uma a uma, a lista é apenas para lembrança)
- i. Análise stakeholders
 - ii. WBS
 - iii. EVA
 - iv. Análise de risco
 - v. Estimativa de custo
 - vi. Comunicação efetiva
 - vii. Lista de atividades
 - viii. Relatório final de projeto
 - ix. Plano Base (*baseline*)
 - x. Orçamento
 - xi. Rede PERT/CPM
 - xii. Controle integrado de mudanças
 - xiii. Relatórios de progresso
 - xiv. Nivelamento de recursos
 - xv. Pacotes de trabalho
 - xvi. CCB- comitê de controle de mudanças
 - xvii. Identificação e apoio do *sponsor*

4. Suas percepções

- a. Qual a percepção sobre o trabalho do GP por parte da..
 - i. Cúpula estratégica?
 - ii. Outros gerentes de projeto?
 - iii. Equipes?
 - iv. Clientes?
- b. Qual é a formação da sua equipe?
- c. Quantos anos de experiência, em sua opinião, são necessários para alguém atuar como GP?
- d. Qual é o suporte/estrutura que a sua empresa fornece para o GP?
- e. Existe alguma medida de maturidade em GP? Sabe-se o que é isso?

5. Considerações finais

- a. O que é ser um gerente de projetos?
- b. Qual a identidade do GP?
- c. Como você definiria o GP?
- d. Existe uma ética em gerenciamento de projetos? Como você a definiria
- e. Qual o maior desafio como GP?
- f. Quais as incertezas?
- g. Quais os riscos?
- h. Quais as dificuldades?
- i. Quais as maiores recompensas/fontes de satisfação do GP?
- j. Algum comentário adicional?

Apêndice B

Instrumento da pesquisa Qualitativa Segunda versão do instrumento quali

1	Nome	33	Como você definiria o GP?
2	Idade	34	Existe uma ética em GP? Como você a definiria?
3	Sexo	35	Qual o maior desafio do GP?
4	Formação	36	Quais as incertezas e riscos do GP?
5	Setor da indústria	37	Quais as maiores dificuldades do GP?
6	Tempo de experiência	38	Você viveu ou vive algum dilema como GP?
7	Tempo de experiência como GP	39	Quais as maiores recompensas/fontes de satisfação do
8	É seu cargo ou ocupação principal?	40	Em quantos projetos você trabalha em paralelo?
9	Certificações atuais?	41	Análise de stakeholders?
10	Certificações pretendidas?	42	WBS?
11	Nick name?	43	EVA?
12	Qual é o seu projeto atual?	44	Análise de risco?
13	Qual é a sua situação funcional no projeto?	45	Estimativas de custo?
14	Qual é a duração do projeto?	46	Plano de comunicações?
15	Como é constituída a equipe do projeto?	47	Lista de atividades?
16	Na ausência de determinado perfil, o que é feito?	48	Plano base (baseline)?
17	Qual é a estrutura organizacional?	49	Relatório final do projeto?
18	Quem é o cliente do projeto?	50	Rede PERT/CPM?
19	Qual a sua relação de trabalho e posição na estrutura?	51	Controle integrado de mudanças?
20	Você vê diferença entre o GP e o gerente funcional?	52	Relatório de progresso?
21	Fale de sua relação com o cliente	53	Nivelamento de recursos?
22	Fale de sua relação com a equipe	54	CCB- comitê de controle de mudanças?
23	Fale de sua relação com outros projetos e setores da	55	Identificação e apoio do sponsor?
24	Fale de sua relação com os fornecedores	56	Qual a sua percepção acerca do trabalho do GP por
25	Fale de sua relação com os projetos concorrentes	57	Qual a sua percepção acerca do trabalho do GP por
26	Fale de sua relação com os projetos concorrentes	58	Qual a sua percepção acerca do trabalho do GP por
27	Fale de sua relação com os fornecedores de tecnologia e	59	Qual a sua percepção acerca do trabalho do GP por
28	Fale de sua relação com os grupos reguladores	60	Quanto anos de experiência são necessários para atuar
29	Fale de sua relação com as empresas parceiras	61	Qual o suporte/ estrutura que a sua empresa fornece
30	Existe mais algum stakeholder relevante?	62	Existe alguma medida de maturidade em ger. proj. ?
31	O que ser um GP?	63	Para você, o que caracteriza um projeto complexo?
32	Existe uma identidade do GP?	64	Algum comentário adicional?

Tabela 65 – Segunda versão do instrumento quali

Apêndice C

Instrumento da pesquisa Quantitativa

1. Esta pesquisa tem como objetivo estudar os Papéis, Dilemas e Desafios do Gerente de Projetos no contexto brasileiro. Prossiga caso você trabalhe ou tenha trabalhado em projetos. Todo o questionário leva cerca de 15 minutos para ser preenchido, e, ao final, você poderá concorrer ao sorteio de 3 kits com livros de Gerenciamento de Projetos e uma mochila do IAG - A Escola de Negócios da PUC-Rio.

#	Alternativas
1	SIM, eu SOU GERENTE DE PROJETOS e desejo participar da pesquisa
2	SIM, eu NÃO SOU GERENTE DE PROJETOS, mas trabalho na área e tenho condições de participar.
3	NÃO desejo participar.

2. Qual a melhor definição de "Gerente de Projetos"?

#	Alternativas
1	Uma profissão
2	Uma ocupação
3	Uma função
4	Uma vocação
5	Um encargo determinado pela chefia

3. Seguem abaixo proposições relativas à ESTRUTURA DE GESTÃO DE PROJETOS.

**Marque: 1 - Caso você discorde totalmente; 5 - Caso você concorde totalmente.
Marque os números intermediários de acordo com o seu grau de concordância.**

#	Assertiva	1	2	3	4	5
1	O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.					
2	Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.					
3	Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.					
4	Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.					
5	Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.					
6	Na minha empresa os gerentes de projeto constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.					
7	A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.					
8	O escritório de projetos (PMO) apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.					
9	A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos					
10	Comprometer pessoas de diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos					

4. Seguem abaixo proposições relativas aos RELACIONAMENTOS DO GERENTE DE PROJETOS.

#	Assertiva	1	2	3	4	5
1	Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.					
2	Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.					
3	Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.					
4	Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.					

5	Ter um patrocinador (sponsor) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.					
---	--	--	--	--	--	--

5. Seguem abaixo proposições sobre a ATUAÇÃO DO GERENTE DE PROJETOS.

#	Assertiva	1	2	3	4	5
1	“Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa”, é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.					
2	O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.					
3	O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.					
4	No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.					
5	Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.					
6	Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.					

6. Seguem abaixo proposições sobre as COMPETÊNCIAS DO GERENTE DE PROJETOS.

#	Assertiva	1	2	3	4	5
1	Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.					
2	É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos (ex: PMP).					
3	É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas (<i>"hard skills"</i>) do gerente de projetos.					
5	É muito importante que a empresa valorize as competências comportamentais (<i>"soft skills"</i>) do gerente de projetos.					
4	Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto					

7. Em que medida você acha que a sua empresa valoriza cada um dos elementos a seguir

#	Assertiva	1	2	3	4	5
1	Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos (ex: PMP)					
2	Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.					
3	Competências técnicas do gerente de projetos (<i>"hard skills"</i>)					
4	Competências comportamentais do gerente de projetos (<i>"soft skills"</i>)					
5	Análise dos stakeholders do projeto.					
6	Análise do risco do projeto.					
7	Escritório de projetos, que apóia e assessora o Gerente de Projetos.					

8. Você tem algum comentário adicional a respeito dos DILEMAS e DESAFIOS do Gerente de Projetos?

9. Qual é a sua idade?

#	Opções	#	Opções
1	19-24	5	41-50
2	25-30	6	51-60
3	31-35	7	A partir de 61

4	36-40		
---	-------	--	--

10. Qual é o seu sexo?

#	Opções
1	Masculino
2	Feminino

11. Qual é a sua formação?

#	Opções
1	Graduação
2	MBA, Especialização
3	Mestrado
4	Doutorado
5	Não sou formado

12. Há quantos anos você trabalha em projetos?

#	Opções
1	Até dois anos
2	De 3 a 5 anos
3	De 6 a 10 anos
4	De 11 a 20 anos
5	Mais de 20 anos

13. Há quanto tempo você é Gerente de Projetos?

#	Opções
1	Até dois anos
2	De 3 a 5 anos
3	De 6 a 10 anos
4	De 11 a 20 anos
5	Mais de 20 anos
6	Não sou gerente de projetos

14. Quais certificações de Gerente de Projetos que você possui?

#	Opções	#	Opções
1	PMP	5	Prince 2
2	CAPM	6	Outras:
3	PgMP	7	Nenhuma
4	IPMA		

15. Você é filiado ao PMI (*Project Management Institute*)?

#	Opções
1	Sim
2	Não

16. Qual é o Estado da Federação em que você trabalha?

#	Opções	#	Opções	#	Opções
		10	Maranhão	19	Rio de Janeiro
2	Alagoas	11	Mato Grosso	20	Rio Grande do Norte
3	Amapá	12	Mato Grosso do Sul	21	Rio Grande do Sul
4	Amazonas	13	Minas Gerais	22	Rondônia
5	Bahia	14	Pará	23	Roraima
6	Ceará	15	Paraíba	24	Santa Catarina
7	Distrito Federal	16	Paraná	25	São Paulo
8	Espírito Santo	17	Pernambuco	26	Sergipe
9	Goiás	18	Piauí	27	Tocantins

17. A sua empresa é do setor público ou privado?

#	Opções
1	Público
2	Privado

18. Qual é a melhor descrição do resultado (*deliverable*) do seu projeto atual?

#	Opções
1	Serviços de engenharia
2	Serviços de gestão (consultoria)
3	Bens de capital
4	Bens de consumo
5	Softwares/Sistemas de informação
6	Outros:

19. Baseado na sua percepção, qual é o porte dos seus projetos atuais?

#	Opções
1	Mini projetos
2	Projetos de pequeno porte
3	Projetos de médio porte
4	Projetos de grande porte
5	Mega projetos

20. Quantas empresas estão diretamente envolvidas com a realização do seu projeto atual?

#	Opções
1	Uma
2	Duas
3	Três
4	Quatro
5	Cinco
6	Seis ou mais

7	Não sei
---	---------

**21. Que tipos de relações de trabalho estão presentes no seu projeto atual?
Selecione todas as alternativas encontradas.**

#	Opções
1	Contratação pelo regime CLT
2	Servidor público pelo RJU (Regime jurídico único)
3	Membros das Forças Armadas
4	Funcionários de empresas prestadoras de serviços
5	Pessoas contratadas como PJ
6	Autônomos
7	Expatriados
8	Consultores independentes
9	Outros

Apêndice D

Lista de códigos gerados no ATLAS TI

n.	Nome código	Class.	Comentário
1	alianças	IMP	Agenda de pesquisa
2	análise de risco	SIG	Permaneceu na quanti
3	análise de stakeholders	SIG	Permaneceu na quanti
4	baseline	INT	Ligado a planejamento de projetos
5	capacitação em ger. proj.	IMP	Agenda de pesquisa
6	características do gerente	SIG	Permaneceu na quanti
7	carreira do GP	IND	Verificar melhor
8	comitê de controle de mudanças	IRR	Não pareceu interferir no GP
9	certificação	SIG	Permaneceu na quanti
10	cliente	SIG	Permaneceu na quanti
11	atender o cliente ou a empresa?	SIG	Permaneceu na quanti
12	competências comportamentais	SIG	Permaneceu na quanti
13	competências técnicas	SIG	Permaneceu na quanti
14	composição-equipe	SIG	Permaneceu na quanti
15	comprometimento	IMP	Voltar para a teoria
16	comunicação	SIG	Permaneceu na quanti
17	concorrentes	CON	Voltar para a teoria e verificar
18	conflitos	SIG	Permaneceu na quanti
19	controle integrado de mudanças	IRR	Ferramenta técnica
20	cronograma	IRR	Ferramenta técnica
21	cultura	IND	Voltar para a teoria
22	cúpula estratégica	IMP	Agenda de pesquisa
23	definição de GP	SIG	Permaneceu na quanti
24	desafios do GP	SIG	Permaneceu na quanti
25	dificuldades	SIG	Permaneceu na quanti
26	dilemas do GP	SIG	Permaneceu na quanti
27	duração do projeto	IRR	Não indicou relevância
28	equipe de projeto	SIG	Permaneceu na quanti
29	escopo	IND	Em princípio, não indicou relevância
30	estimativa de custo	IRR	Ferramenta técnica
31	estratégia	IND	Teoria micro estratégia
32	estrutura de gestão	SIG	Permaneceu na quanti
33	evm - valor agregado	INT	Ligado a controle de projetos
34	evolução como GP	IMP	Agenda de pesquisa
35	evolução do gerenciamento de projetos	IND	Outro tema dentro de ger. proj.
36	ética do GP	SIG	Permaneceu na quanti
37	formação da equipe	SIG	Permaneceu na quanti
38	fornecedores	IND	Em princípio, não indicou relevância
39	futuro do GP	IMP	Comentários na análise quali
40	gerentes intermediários	IMP	Agenda de pesquisa
41	GP x gerente funcional	IMP	Agenda de pesquisa
42	grupos reguladores	SIG	Permaneceu na quanti
43	identidade do GP	SIG	Permaneceu na quanti
44	incertezas do GP	SIG	Permaneceu na quanti
45	lista de atividades	IRR	Ferramenta técnica
46	líder de projeto	IMP	Comentado na análise quali
47	maturidade	SIG	Permaneceu na quanti
48	metodologias ágeis	INT	Assunto novo, a estudar
49	mudança	IMP	Muito genérico, definir melhor
50	nivelamento de recursos	IRR	Ferramenta técnica
51	novos produtos	IND	Uma categoria de projetos

52	outros projetos da empresa	IND	Alocação de recursos, portfolio
53	padronização	IND	Agenda de pesquisa (BOK's)
54	parcerias	IMP	Agenda de pesquisa
55	percepção da cúpula	SIG	Permaneceu na quanti
56	percepção da equipe	SIG	Permaneceu na quanti
57	percepção dos clientes externos	IMP	Comentado na análise quali
58	percepção dos clientes internos	IMP	Comentado na análise quali
59	percepção dos outros setores	IMP	Comentado na análise quali
60	perfil do entrevistado	IMP	Comentado na análise quali
61	pert/cpm	IRR	Ferramenta técnica
62	planejamento	IND	Muito genérico, definir melhor
63	plano de comunicação	SIG	Permaneceu na quanti
64	pmo	SIG	Permaneceu na quanti
65	portfolio	IMP	Assunto em ascensão na pesquisa
66	posição do GP na estrutura	IMP	Agenda de pesquisa
67	priorização	IND	Muito genérico, definir melhor
68	projetos complexos	INT	Voltar para a teoria e verificar
69	projetos de TI	INT	Uma categoria de projetos
70	projetos simultâneos	INT	Agenda de pesquisa
71	recompensas do GP	IMP	Comentado na análise quali
72	recursos	IND	Comentado na análise quali
73	relação de trabalho	SIG	Permaneceu na quanti
74	relatório final	IRR	Ferramenta do projeto
75	relatório de progresso	IRR	Ferramenta do projeto
76	resistências	IMP	Agenda de pesquisa
77	retorno do investimento	INT	Ligado à finanças e estratégia
78	riscos do GP	SIG	Permaneceu na quanti
79	salários GP	IND	Agenda de pesquisa
80	serviços de GP	IND	Agenda de pesquisa
81	softwares de GP	INT	Outro tema em ger. proj.
82	sponsor	SIG	Permaneceu na quanti
83	stakeholders	SIG	Permaneceu na quanti
84	suporte do GP	IND	Voltar para a teoria
85	tecnologias de GP	IND	Outro tema em ger. proj.
86	tempo de experiência	SIG	Permaneceu na quanti
87	terceirização	IMP	Agenda de pesquisa
88	tipos de projetos	IMP	Classificação de projetos
89	valor do projeto	SIG	Permaneceu na quanti
90	wbs	IRR	Ferramenta técnica

Tabela 66

Códigos:

SIG : Significativos
 IMP : Importantes
 IND : Indeterminados
 INT : Interessantes
 CON : Conflitantes
 IRR : Irrelevantes

Apêndice E
Testes estatísticos: Gênero

	Qual é o seu sexo?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.	Masculino	486	3,25	1,419	,064
	Feminino	168	3,01	1,443	,111
Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.	Masculino	485	2,89	1,705	,077
	Feminino	169	2,78	1,757	,135
Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.	Masculino	487	3,26	1,201	,054
	Feminino	169	3,47	1,258	,097
Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.	Masculino	486	4,56	,740	,034
	Feminino	169	4,56	,865	,067
Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	486	4,87	,424	,019
	Feminino	169	4,87	,431	,033
Na minha empresa os GP's constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.	Masculino	485	2,65	1,137	,052
	Feminino	169	2,57	1,084	,083
A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.	Masculino	485	2,99	1,080	,049
	Feminino	169	3,04	1,091	,084
O escritório de projetos apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.	Masculino	485	3,00	1,251	,057
	Feminino	167	3,05	1,224	,095
A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos.	Masculino	486	2,83	1,201	,054
	Feminino	168	2,83	1,232	,095
Comprometer pessoas das diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos.	Masculino	486	4,69	,607	,028
	Feminino	167	4,74	,505	,039
Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	487	4,72	,531	,024
	Feminino	169	4,80	,470	,036
Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	487	4,79	,447	,020
	Feminino	169	4,83	,446	,034
Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	486	4,46	,713	,032
	Feminino	169	4,56	,731	,056
Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	486	4,54	,722	,033
	Feminino	169	4,53	,780	,060
Ter um patrocinador (<i>sponsor</i>) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	486	4,67	,594	,027
	Feminino	167	4,59	,816	,063
"Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa", é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.	Masculino	485	3,65	1,174	,053
	Feminino	168	3,78	1,129	,087
O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.	Masculino	486	2,62	1,243	,056
	Feminino	169	2,66	1,322	,102
O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.	Masculino	483	4,24	,969	,044
	Feminino	169	4,19	1,035	,080
No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.	Masculino	484	3,15	1,263	,057
	Feminino	168	3,00	1,313	,101

	Qual é o seu sexo?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.	Masculino	486	4,32	,795	,036
	Feminino	169	4,47	,749	,058
Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	485	4,44	,762	,035
	Feminino	169	4,52	,708	,054
Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.	Masculino	485	4,72	,524	,024
	Feminino	166	4,71	,594	,046
É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos	Masculino	485	3,74	1,190	,054
	Feminino	169	3,75	1,139	,088
É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas do gerente de projetos.	Masculino	485	4,09	,889	,040
	Feminino	169	4,08	,827	,064
Na minha empresa o gerente de projetos é muito valorizado pelas suas competências comportamentais.	Masculino	487	4,50	,679	,031
	Feminino	169	4,60	,610	,047
Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto.	Masculino	485	4,66	,584	,027
	Feminino	169	4,63	,688	,053
A empresa valoriza: Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos.	Masculino	487	2,89	1,276	,058
	Feminino	169	2,88	1,301	,100
A empresa valoriza: Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.	Masculino	484	2,91	1,196	,054
	Feminino	169	3,03	1,334	,103
A empresa valoriza: Competências técnicas do gerente de projetos	Masculino	485	3,49	1,067	,048
	Feminino	168	3,57	1,098	,085
A empresa valoriza: Competências comportamentais do gerente de projetos.	Masculino	486	3,57	1,100	,050
	Feminino	169	3,60	1,141	,088
A empresa valoriza: Análise dos stakeholders do projeto.	Masculino	485	3,17	1,112	,051
	Feminino	168	3,18	1,092	,084
A empresa valoriza: Análise do risco do projeto.	Masculino	486	3,20	1,237	,056
	Feminino	168	3,31	1,204	,093
A empresa valoriza: Escritório de projetos.	Masculino	484	2,79	1,320	,060
	Feminino	169	3,04	1,360	,105

Tabela 67 – Estatísticas para respondentes de cada sexo

GÊNERO	Assumindo variâncias	Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias						
		para igualdade de variâncias							Intervalo de confiança de 95% da diferença	
		F	Sig.	T	DF	Sig.	Dif. de média	Dif. erro padrão	Menor	Maior
O meu projeto	iguais	,126	,722	1,858	652	,064	,237	,128	-,013	,488
estrutura complexa ..	diferentes			1,843	286,246	,066	,237	,129	-,016	,490
... projetos internos..	iguais	1,826	,177	,687	652	,492	,106	,154	-,196	,407
	diferentes			,677	285,581	,499	,106	,156	-,201	,412
... existe uma pressão	iguais	1,294	,256	-1,922	654	,055	-,209	,109	-,422	,004
por. maturidade	diferentes			-1,879	281,327	,061	-,209	,111	-,427	,010
.. pessoas de	iguais	1,830	,177	-,036	653	,972	-,002	,069	-,138	,133
diferentes empresas ...	diferentes			-,033	258,733	,974	-,002	,075	-,149	,144
.. estrutura de	iguais	,061	,805	,123	653	,902	,005	,038	-,070	,079
comunicação eficiente.	diferentes			,122	289,274	,903	,005	,038	-,071	,080
os GP's ... definem	iguais	,209	,647	,794	652	,428	,080	,100	-,117	,277
uma identidade	diferentes s			,812	305,978	,417	,080	,098	-,113	,273
A análise dos	iguais	,063	,802	-,431	652	,667	-,042	,097	-,232	,148
stakeholders ...	diferentes			-,429	290,772	,668	-,042	,097	-,233	,150
O PMO apóia e	iguais	,060	,807	-,464	650	,642	-,052	,112	-,271	,167
assessora	diferentes			-,469	293,870	,639	-,052	,110	-,269	,165
A dispersão geográfica	iguais	,101	,750	,000	652	1,000	,000	,108	-,212	,212
da equipe..	diferentes			,000	284,238	1,000	,000	,110	-,216	,216
Comprometer pessoas	iguais	3,936	,048	-,982	651	,327	-,051	,052	-,154	,051
das áreas ...	diferentes			-1,073	342,647	,284	-,051	,048	-,145	,043
relacionamento com o	iguais	10,177	,001	-1,784	654	,075	-,082	,046	-,173	,008
cliente	diferentes			-1,892	327,206	,059	-,082	,043	-,168	,003
relacionamento com a	iguais	4,132	,042	-1,149	654	,251	-,046	,040	-,124	,033
equipe ...	diferentes			-1,151	293,582	,251	-,046	,040	-,124	,033
relacionamento com a	iguais	1,332	,249	-1,551	653	,121	-,099	,064	-,225	,026
cúpula ...	diferentes			-1,533	286,768	,126	-,099	,065	-,227	,028
exigências dos grupos	iguais	,266	,606	,221	653	,825	,015	,066	-,115	,144
reguladores ...	diferentes			,213	274,603	,832	,015	,068	-,120	,149
Ter um patrocinador	iguais	13,834	,000	1,458	651	,145	,086	,059	-,030	,202
identificado	diferentes			1,253	229,322	,211	,086	,069	-,049	,221
"Atender os desejos	iguais	,567	,452	-1,291	651	,197	-,134	,104	-,339	,070
do cliente	diferentes			-1,316	300,953	,189	-,134	,102	-,335	,067
o resultado do projeto	iguais	1,305	,254	-,403	653	,687	-,045	,113	-,267	,176
é mais importante ...	diferentes			-,391	277,923	,696	-,045	,116	-,274	,183
O código de ética ...	iguais	,813	,367	,577	650	,564	,051	,088	-,122	,224
	diferentes			,558	277,652	,577	,051	,091	-,128	,230
.. alta intensidade de	iguais	,140	,709	1,338	650	,181	,153	,114	-,072	,377
conflito ...	diferentes			1,313	281,454	,190	,153	,116	-,076	,382
melhores pessoas	iguais	,636	,425	-2,150	653	,032	-,150	,070	-,288	-,013
para a equipe ...	diferentes			-2,213	309,051	,028	-,150	,068	-,284	-,017
análise detalhada dos	iguais	2,177	,141	-1,281	652	,201	-,086	,067	-,217	,046
riscos ...	diferentes			-1,328	313,427	,185	-,086	,065	-,213	,041
lidar com riscos,	iguais	,846	,358	,264	649	,792	,013	,049	-,083	,109
dificuldades...	diferentes			,248	258,575	,804	,013	,052	-,089	,115
.. valoriza certificações	iguais	,416	,519	-,071	652	,944	-,007	,105	-,214	,199
de GP	diferentes			-,072	304,801	,943	-,007	,103	-,210	,195
.. valoriza as	iguais	1,115	,291	,127	652	,899	,010	,078	-,143	,163
competências técnicas	diferentes			,132	313,116	,895	,010	,075	-,138	,158
valoriza competências	iguais	5,396	,020	-1,771	654	,077	-,105	,059	-,221	,011
comportamentais	diferentes			-1,865	322,860	,063	-,105	,056	-,215	,006
real valor do projeto ..	iguais	1,894	,169	,558	652	,577	,031	,055	-,077	,138
	diferentes			,515	257,390	,607	,031	,059	-,086	,147
valoriza: Certificações	iguais	,021	,884	,099	654	,921	,011	,114	-,213	,236
profissionais	diferentes			,098	287,703	,922	,011	,116	-,216	,239
valoriza: Modelos de	iguais	5,300	,022	-1,075	651	,283	-,118	,110	-,335	,098
maturidade	diferentes			-1,020	268,272	,309	-,118	,116	-,347	,110
valoriza: Competências	iguais	,265	,607	-,755	651	,450	-,073	,096	-,262	,116
técnicas	diferentes			-,745	283,727	,457	-,073	,098	-,265	,119
valoriza: Competências	iguais	,218	,641	-,258	653	,796	-,026	,099	-,220	,169
comportamentais	diferentes			-,254	283,939	,800	-,026	,101	-,224	,173
valoriza: Análise dos	iguais	,102	,750	-,135	651	,893	-,013	,099	-,208	,181
stakeholders	diferentes			-,136	295,346	,892	-,013	,098	-,207	,180
valoriza: Análise do	iguais	,010	,920	-1,000	652	,318	-,110	,110	-,326	,106
risco	diferentes			-1,013	297,481	,312	-,110	,108	-,323	,104
valoriza: Escritório de	iguais	,020	,886	-2,156	651	,031	-,256	,119	-,490	-,023
projetos	diferentes			-2,125	285,958	,034	-,256	,121	-,494	-,019

Tabela 68 – Teste t, para diferença de média dos respondentes de cada sexo

Apêndice F

Testes estatísticos: filiação ao PMI

	Filiado ao PMI?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.	Sim	338	3,33	1,398	,076
	Não	309	3,04	1,451	,083
Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.	Sim	337	2,86	1,736	,095
	Não	310	2,86	1,706	,097
Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.	Sim	339	3,33	1,217	,066
	Não	310	3,29	1,219	,069
Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.	Sim	338	4,66	,698	,038
	Não	310	4,45	,841	,048
Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,92	,368	,020
	Não	309	4,83	,476	,027
Na minha empresa os GP's constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.	Sim	338	2,68	1,129	,061
	Não	309	2,58	1,127	,064
A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.	Sim	337	3,02	1,066	,058
	Não	310	2,99	1,097	,062
O escritório de projetos apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.	Sim	337	3,10	1,286	,070
	Não	308	2,90	1,189	,068
A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos.	Sim	338	2,86	1,185	,064
	Não	309	2,81	1,238	,070
Comprometer pessoas das diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos.	Sim	336	4,72	,556	,030
	Não	310	4,67	,614	,035
Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,76	,495	,027
	Não	310	4,72	,535	,030
Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,82	,405	,022
	Não	310	4,77	,490	,028
Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,45	,729	,040
	Não	309	4,52	,705	,040
Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,60	,695	,038
	Não	309	4,47	,779	,044
Ter um patrocinador (<i>sponsor</i>) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	337	4,77	,510	,028
	Não	309	4,52	,767	,044
"Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa", é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.	Sim	338	3,57	1,200	,065
	Não	308	3,80	1,114	,063
O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.	Sim	338	2,55	1,265	,069
	Não	310	2,71	1,257	,071
O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.	Sim	337	4,24	,990	,054
	Não	308	4,23	,972	,055
No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.	Sim	336	3,09	1,281	,070
	Não	309	3,13	1,281	,073

	Filiado ao PMI?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.	Sim	338	4,33	,791	,043
	Não	310	4,39	,780	,044
Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	338	4,49	,744	,040
	Não	309	4,41	,758	,043
Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.	Sim	336	4,77	,460	,025
	Não	308	4,66	,619	,035
É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos	Sim	338	3,98	1,112	,060
	Não	309	3,48	1,200	,068
É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas do gerente de projetos.	Sim	337	4,10	,886	,048
	Não	310	4,08	,859	,049
Na minha empresa o gerente de projetos é muito valorizado pelas suas competências comportamentais.	Sim	339	4,59	,611	,033
	Não	310	4,45	,713	,040
Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto.	Sim	339	4,71	,523	,028
	Não	308	4,59	,696	,040
A empresa valoriza: Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos.	Sim	339	3,10	1,302	,071
	Não	310	2,65	1,216	,069
A empresa valoriza: Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.	Sim	337	2,95	1,244	,068
	Não	310	2,92	1,228	,070
A empresa valoriza: Competências técnicas do gerente de projetos	Sim	338	3,49	1,076	,059
	Não	308	3,52	1,078	,061
A empresa valoriza: Competências comportamentais do gerente de projetos.	Sim	338	3,63	1,069	,058
	Não	310	3,52	1,159	,066
A empresa valoriza: Análise dos stakeholders do projeto.	Sim	336	3,14	1,076	,059
	Não	310	3,21	1,145	,065
A empresa valoriza: Análise do risco do projeto.	Sim	338	3,21	1,207	,066
	Não	309	3,24	1,251	,071
A empresa valoriza: Escritório de projetos.	Sim	337	2,91	1,327	,072
	Não	310	2,78	1,342	,076

Tabela 69 – Estatísticas para filiados e não filiados ao PMI

FILIAÇÃO AO PMI		Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias						
	Assumindo variâncias	para igualdade de variâncias							Intervalo de confiança de 95% da diferença	
		F	Sig.	T	DF	Sig.	Dif. de média	Dif.erro padrão	Menor	Maior
O meu projeto	iguais	,145	,704	2,613	645	,009	,293	,112	,073	,513
estrutura complexa ..	diferentes			2,609	634,739	,009	,293	,112	,072	,513
... projetos internos..	iguais	1,175	,279	,018	645	,985	,002	,136	-,264	,269
	diferentes			,018	642,156	,985	,002	,135	-,263	,268
... existe uma pressão por. maturidade	iguais	,008	,929	,421	647	,674	,040	,096	-,148	,228
	diferentes			,421	641,628	,674	,040	,096	-,148	,228
.. pessoas de	iguais	17,905	,000	3,443	646	,001	,208	,061	,090	,327
diferentes empresas ...	diferentes			3,415	602,252	,001	,208	,061	,089	,328
.. estrutura de	iguais	26,020	,000	2,673	646	,008	,089	,033	,024	,154
comunicação eficiente.	diferentes			2,642	577,949	,008	,089	,034	,023	,155
os GP's ... definem uma identidade	iguais	,028	,867	1,070	645	,285	,095	,089	-,079	,269
	diferentes s			1,070	640,078	,285	,095	,089	-,079	,269
A análise dos stakeholders ...	iguais	,230	,632	,285	645	,776	,024	,085	-,143	,191
	diferentes			,285	636,961	,776	,024	,085	-,143	,192
O PMO apóia e assessora	iguais	2,701	,101	2,092	643	,037	,205	,098	,013	,397
	diferentes			2,099	642,910	,036	,205	,097	,013	,396
A dispersão geográfica da equipe..	iguais	2,075	,150	,514	645	,608	,049	,095	-,138	,236
	diferentes			,513	633,759	,608	,049	,095	-,139	,236
Comprometer pessoas das áreas ...	iguais	4,548	,033	1,070	644	,285	,049	,046	-,041	,140
	diferentes			1,066	624,174	,287	,049	,046	-,042	,140
relacionamento com o cliente	iguais	3,102	,079	,886	647	,376	,036	,040	-,044	,115
	diferentes			,882	629,154	,378	,036	,041	-,044	,115
relacionamento com a equipe ...	iguais	7,835	,005	1,388	647	,166	,049	,035	-,020	,118
	diferentes			1,376	601,013	,169	,049	,035	-,021	,118
relacionamento com a cúpula ...	iguais	2,220	,137	-1,287	646	,199	-,073	,056	-,184	,038
	diferentes			-1,289	643,771	,198	-,073	,056	-,183	,038
exigências dos grupos reguladores ...	iguais	5,695	,017	2,237	646	,026	,130	,058	,016	,243
	diferentes			2,225	619,866	,026	,130	,058	,015	,244
Ter um patrocinador identificado	iguais	64,880	,000	4,925	644	,000	,250	,051	,151	,350
	diferentes			4,843	528,792	,000	,250	,052	,149	,352
"Atender os desejos do cliente ..."	iguais	2,533	,112	-2,561	644	,011	-,234	,091	-,413	-,055
	diferentes			-2,570	643,768	,010	-,234	,091	-,413	-,055
o resultado do projeto é mais importante ...	iguais	,027	,870	-1,607	646	,109	-,159	,099	-,354	,035
	diferentes			-1,607	641,935	,108	-,159	,099	-,354	,035
O código de ética ...	iguais	,073	,786	,131	643	,896	,010	,077	-,142	,162
	diferentes			,131	639,652	,896	,010	,077	-,142	,162
.. alta intensidade de conflito ...	iguais	,173	,678	-,430	643	,667	-,043	,101	-,242	,155
	diferentes			-,430	638,449	,667	-,043	,101	-,242	,155
melhores pessoas para a equipe ...	iguais	,538	,463	-,954	646	,340	-,059	,062	-,180	,062
	diferentes			-,955	642,672	,340	-,059	,062	-,180	,062
análise detalhada dos riscos ...	iguais	,250	,617	1,251	645	,211	,074	,059	-,042	,190
	diferentes			1,250	637,461	,212	,074	,059	-,042	,190
lidar com riscos, dificuldades...	iguais	28,294	,000	2,761	642	,006	,118	,043	,034	,202
	diferentes			2,727	564,013	,007	,118	,043	,033	,203
.. valoriza certificações de GP	iguais	7,364	,007	5,470	645	,000	,497	,091	,319	,676
	diferentes			5,451	627,909	,000	,497	,091	,318	,676
.. valoriza as competências técnicas	iguais	2,491	,115	,205	645	,838	,014	,069	-,121	,149
	diferentes			,205	643,241	,838	,014	,069	-,121	,149
valoriza competências comportamentais	iguais	10,002	,002	2,601	647	,010	,135	,052	,033	,237
	diferentes			2,583	611,323	,010	,135	,052	,032	,238
real valor do projeto ..	iguais	21,604	,000	2,438	645	,015	,117	,048	,023	,212
	diferentes			2,406	567,383	,016	,117	,049	,022	,213
valoriza: Certificações profissionais	iguais	1,556	,213	4,587	647	,000	,455	,099	,260	,650
	diferentes			4,601	646,725	,000	,455	,099	,261	,649
valoriza: Modelos de maturidade	iguais	,359	,549	,277	645	,782	,027	,097	-,164	,218
	diferentes			,277	641,788	,782	,027	,097	-,164	,218
valoriza: Competências técnicas	iguais	,008	,930	-,334	644	,738	-,028	,085	-,195	,138
	diferentes			-,334	638,268	,738	-,028	,085	-,195	,138
valoriza: Competências comportamentais	iguais	3,921	,048	1,303	646	,193	,114	,088	-,058	,286
	diferentes			1,298	628,313	,195	,114	,088	-,058	,287
valoriza: Análise dos stakeholders	iguais	4,476	,035	-,796	644	,426	-,070	,087	-,241	,102
	diferentes			-,794	631,208	,427	-,070	,088	-,242	,102
valoriza: Análise do risco	iguais	1,549	,214	-,274	645	,784	-,026	,097	-,216	,163
	diferentes			-,273	634,898	,785	-,026	,097	-,217	,164
valoriza: Escritório de projetos	iguais	1,063	,303	1,211	645	,226	,127	,105	-,079	,333
	diferentes			1,210	639,207	,227	,127	,105	-,079	,333

Tabela 70 – Teste t para filiação ao PMI

Apêndice G
Testes estatísticos: Setor público ou privado

	Setor	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.	Público	181	3,06	1,497	,111
	Privado	468	3,23	1,395	,064
Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.	Público	181	3,39	1,727	,128
	Privado	468	2,67	1,672	,077
Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.	Público	182	3,29	1,220	,090
	Privado	469	3,32	1,221	,056
Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.	Público	182	4,53	,858	,064
	Privado	468	4,58	,723	,033
Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,87	,399	,030
	Privado	468	4,88	,436	,020
Na minha empresa os GP's constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.	Público	182	2,52	1,101	,082
	Privado	467	2,68	1,130	,052
A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.	Público	181	3,01	1,118	,083
	Privado	468	3,01	1,068	,049
O escritório de projetos apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.	Público	181	3,07	1,197	,089
	Privado	466	3,00	1,260	,058
A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos.	Público	182	2,82	1,246	,092
	Privado	467	2,84	1,194	,055
Comprometer pessoas das diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos.	Público	182	4,73	,594	,044
	Privado	466	4,69	,580	,027
Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,75	,460	,034
	Privado	469	4,73	,539	,025
Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,82	,410	,030
	Privado	469	4,79	,462	,021
Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,45	,725	,054
	Privado	468	4,49	,718	,033
Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,52	,777	,058
	Privado	468	4,54	,723	,033
Ter um patrocinador (sponsor) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,77	,555	,041
	Privado	466	4,61	,676	,031
"Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa", é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.	Público	181	3,65	1,163	,086
	Privado	467	3,69	1,160	,054
O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.	Público	182	2,64	1,275	,094
	Privado	468	2,62	1,257	,058
O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.	Público	181	4,19	1,004	,075
	Privado	466	4,24	,979	,045
No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.	Público	182	3,33	1,301	,096
	Privado	465	3,03	1,262	,059

	Setor?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.	Público	182	4,43	,745	,055
	Privado	468	4,34	,798	,037
Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,40	,806	,060
	Privado	467	4,48	,727	,034
Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.	Público	181	4,71	,545	,041
	Privado	465	4,73	,541	,025
É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos	Público	180	3,88	1,183	,088
	Privado	469	3,69	1,170	,054
É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas do gerente de projetos.	Público	182	4,19	,842	,062
	Privado	467	4,06	,881	,041
Na minha empresa o gerente de projetos é muito valorizado pelas suas competências comportamentais.	Público	182	4,53	,670	,050
	Privado	469	4,53	,662	,031
Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto.	Público	182	4,69	,600	,044
	Privado	467	4,64	,618	,029
A empresa valoriza: Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos.	Público	182	2,80	1,289	,096
	Privado	469	2,91	1,274	,059
A empresa valoriza: Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.	Público	181	2,97	1,215	,090
	Privado	467	2,93	1,244	,058
A empresa valoriza: Competências técnicas do gerente de projetos	Público	182	3,36	1,098	,081
	Privado	466	3,57	1,064	,049
A empresa valoriza: Competências comportamentais do gerente de projetos.	Público	182	3,32	1,066	,079
	Privado	468	3,68	1,112	,051
A empresa valoriza: Análise dos stakeholders do projeto.	Público	180	2,97	1,108	,083
	Privado	469	3,25	1,097	,051
A empresa valoriza: Análise do risco do projeto.	Público	182	2,98	1,173	,087
	Privado	467	3,32	1,239	,057
A empresa valoriza: Escritório de projetos.	Público	181	3,04	1,290	,096
	Privado	467	2,78	1,343	,062

Tabela 71 – Estatísticas para respondentes dos setores público e privado

SETOR PÚBLICO OU PRIVADO		Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias						
				para igualdade de variâncias					Intervalo de confiança de 95% da diferença	
		Assumindo variâncias	F	Sig.	T	DF	Sig.	Dif. de média	Dif.erro padrão	Menor
O meu projeto	iguais	2,304	,129	-1,408	647	,160	-,176	,125	-,420	,069
estrutura complexa ..	diferentes			-1,365	307,843	,173	-,176	,129	-,429	,078
... projetos internos..	iguais	1,872	,172	4,869	647	,000	,719	,148	,429	1,009
	diferentes			4,799	317,914	,000	,719	,150	,424	1,014
... existe uma pressão	iguais	,035	,852	-,268	649	,788	-,029	,107	-,238	,181
por. maturidade	diferentes			-,268	329,759	,788	-,029	,107	-,238	,181
.. pessoas de	iguais	3,278	,071	-,724	648	,470	-,048	,067	-,179	,083
diferentes empresas ...	diferentes			-,671	286,169	,503	-,048	,072	-,190	,093
.. estrutura de	iguais	,105	,746	-,213	648	,831	-,008	,037	-,081	,065
comunicação eficiente.	diferentes			-,222	358,145	,825	-,008	,036	-,078	,062
os GP's definem	iguais	,122	,727	-1,699	647	,090	-,167	,098	-,359	,026
uma identidade	diferentes s			-1,719	337,975	,087	-,167	,097	-,357	,024
A análise dos	iguais	,269	,604	-,009	647	,993	-,001	,095	-,187	,185
stakeholders ...	diferentes			-,009	314,457	,993	-,001	,097	-,191	,189
O PMO apóia e	iguais	,016	,900	,660	645	,510	,072	,109	-,142	,286
assessora	diferentes			,675	343,485	,500	,072	,106	-,138	,281
A dispersão geográfica	iguais	,970	,325	-,216	647	,829	-,023	,106	-,230	,185
da equipe..	diferentes			-,212	317,895	,832	-,023	,108	-,235	,189
Comprometer pessoas	iguais	1,191	,276	,864	646	,388	,044	,051	-,056	,144
das áreas ...	diferentes			,855	323,407	,393	,044	,052	-,057	,146
relacionamento com o	iguais	1,253	,263	,351	649	,725	,016	,045	-,073	,105
cliente	diferentes			,377	383,075	,707	,016	,042	-,067	,099
relacionamento com a	iguais	3,187	,075	,901	649	,368	,035	,039	-,042	,112
equipe ...	diferentes			,950	369,386	,343	,035	,037	-,038	,108
relacionamento com a	iguais	,114	,736	-,650	648	,516	-,041	,063	-,164	,083
cúpula ...	diferentes			-,648	327,226	,518	-,041	,063	-,165	,083
exigências dos grupos	iguais	,664	,415	-,289	648	,773	-,019	,065	-,145	,108
reguladores ...	diferentes			-,279	309,696	,780	-,019	,067	-,150	,112
Ter um patrocinador	iguais	23,083	,000	2,895	646	,004	,163	,056	,052	,274
identificado	diferentes			3,155	399,483	,002	,163	,052	,061	,265
"Atender os desejos	iguais	,053	,819	-,466	646	,641	-,047	,102	-,247	,152
do cliente	diferentes			-,466	326,897	,642	-,047	,102	-,248	,153
o resultado do projeto	iguais	,087	,769	,141	648	,888	,016	,110	-,201	,232
é mais importante ...	diferentes			,140	325,777	,888	,016	,111	-,203	,234
O código de ética ...	iguais	,211	,646	-,633	645	,527	-,055	,086	-,224	,115
	diferentes			-,626	320,420	,532	-,055	,087	-,227	,117
.. alta intensidade de	iguais	1,579	,209	2,652	645	,008	,295	,111	,077	,514
conflito ...	diferentes			2,618	321,993	,009	,295	,113	,073	,517
melhores pessoas	iguais	1,092	,296	1,266	648	,206	,087	,068	-,048	,221
para a equipe ...	diferentes			1,305	351,203	,193	,087	,066	-,044	,217
análise detalhada dos	iguais	2,347	,126	-1,231	647	,219	-,081	,066	-,209	,048
riscos ...	diferentes			-1,176	302,184	,240	-,081	,069	-,216	,054
lidar com riscos,	iguais	,435	,510	-,460	644	,646	-,022	,048	-,115	,071
dificuldades...	diferentes			-,458	325,972	,647	-,022	,048	-,116	,072
.. valoriza certificações	iguais	,095	,757	1,892	647	,059	,195	,103	-,007	,397
de GP	diferentes			1,882	321,258	,061	,195	,103	-,009	,398
.. valoriza as	iguais	,222	,638	1,769	647	,077	,134	,076	-,015	,284
competências técnicas	diferentes			1,805	344,027	,072	,134	,075	-,012	,281
valoriza competências	iguais	,007	,934	-,023	649	,982	-,001	,058	-,115	,113
comportamentais	diferentes			-,022	325,658	,982	-,001	,058	-,116	,113
real valor do projeto ..	iguais	1,513	,219	,949	647	,343	,051	,054	-,054	,156
	diferentes			,961	339,247	,337	,051	,053	-,053	,155
valoriza: Certificações	iguais	,371	,543	-,989	649	,323	-,110	,112	-,330	,109
profissionais	diferentes			-,984	326,009	,326	-,110	,112	-,331	,110
valoriza: Modelos de	iguais	,253	,615	,366	646	,714	,040	,108	-,173	,252
maturidade	diferentes			,370	334,678	,711	,040	,107	-,171	,250
valoriza: Competências	iguais	,331	,565	-2,242	646	,025	-,210	,094	-,395	-,026
técnicas	diferentes			-2,211	321,273	,028	-,210	,095	-,397	-,023
valoriza: Competências	iguais	,112	,738	-3,756	648	,000	-,361	,096	-,549	-,172
comportamentais	diferentes			-3,828	343,063	,000	-,361	,094	-,546	-,175
valoriza: Análise dos	iguais	,282	,596	-2,910	647	,004	-,281	,096	-,470	-,091
stakeholders	diferentes			-2,897	321,606	,004	-,281	,097	-,471	-,090
valoriza: Análise do	iguais	3,009	,083	-3,145	647	,002	-,336	,107	-,545	-,126
risco	diferentes			-3,222	347,213	,001	-,336	,104	-,540	-,131
valoriza: Escritório de	iguais	1,832	,176	2,294	646	,022	,267	,116	,038	,495
projetos	diferentes			2,335	339,836	,020	,267	,114	,042	,499

Tabela 72 - Teste T para setor publico ou privado

Apêndice H

Teste estatístico: Certificações profissionais

	Certificado? r	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.	Não	395	3,041	1,4333	,0721
	Sim	261	3,411	1,3882	,0859
Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.	Não	395	2,893	1,7111	,0861
	Sim	261	2,808	1,7236	,1067
Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.	Não	395	3,276	1,2205	,0614
	Sim	261	3,368	1,2164	,0753
Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.	Não	395	4,495	,8347	,0420
	Sim	261	4,659	,6582	,0407
Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,830	,5028	,0253
	Sim	261	4,939	,2558	,0158
Na minha empresa os GP's constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.	Não	395	2,604	1,1132	,0560
	Sim	261	2,677	1,1349	,0702
A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.	Não	395	2,977	1,0931	,0550
	Sim	261	3,046	1,0624	,0658
O escritório de projetos apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.	Não	395	2,960	1,2354	,0622
	Sim	261	3,100	1,2425	,0769
A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos.	Não	395	2,759	1,2155	,0612
	Sim	261	2,946	1,1853	,0734
Comprometer pessoas das diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos.	Não	395	4,690	,6050	,0304
	Sim	261	4,710	,5452	,0337
Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,727	,5247	,0264
	Sim	261	4,755	,5050	,0313
Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,780	,4775	,0240
	Sim	261	4,831	,3951	,0245
Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,495	,7274	,0366
	Sim	261	4,464	,7041	,0436
Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,505	,7481	,0376
	Sim	261	4,586	,7161	,0443
Ter um patrocinador (<i>sponsor</i>) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,563	,7209	,0363
	Sim	261	4,784	,5187	,0321
"Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa", é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.	Não	395	3,759	1,1153	,0561
	Sim	261	3,561	1,2182	,0754
O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.	Não	395	2,729	1,2745	,0641
	Sim	261	2,477	1,2293	,0761
O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.	Não	395	4,206	,9876	,0497
	Sim	261	4,258	,9760	,0604
No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.	Não	395	3,122	1,2546	,0631
	Sim	261	3,100	1,3030	,0807

	Certificado?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.	Não	395	4,385	,7731	,0389
	Sim	261	4,327	,8020	,0496
Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,439	,7524	,0379
	Sim	261	4,484	,7415	,0459
Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.	Não	395	4,689	,5876	,0296
	Sim	261	4,768	,4562	,0282
É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos	Não	395	3,473	1,2010	,0604
	Sim	261	4,145	1,0088	,0624
É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas do gerente de projetos.	Não	395	4,094	,8543	,0430
	Sim	261	4,085	,8990	,0556
Na minha empresa o gerente de projetos é muito valorizado pelas suas competências comportamentais.	Não	395	4,461	,6947	,0350
	Sim	261	4,625	,5987	,0371
Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto.	Não	395	4,644	,6335	,0319
	Sim	261	4,659	,5773	,0357
A empresa valoriza: Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos.	Não	395	2,681	1,2256	,0617
	Sim	261	3,192	1,3045	,0807
A empresa valoriza: Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.	Não	395	2,921	1,2097	,0609
	Sim	261	2,973	1,2631	,0782
A empresa valoriza: Competências técnicas do gerente de projetos	Não	395	3,529	1,0710	,0539
	Sim	261	3,485	1,0759	,0666
A empresa valoriza: Competências comportamentais do gerente de projetos.	Não	395	3,580	1,1109	,0559
	Sim	261	3,577	1,1085	,0686
A empresa valoriza: Análise dos stakeholders do projeto.	Não	395	3,193	1,1258	,0566
	Sim	261	3,147	1,0713	,0663
A empresa valoriza: Análise do risco do projeto.	Não	395	3,251	1,2050	,0606
	Sim	261	3,192	1,2594	,0780
A empresa valoriza: Escritório de projetos.	Não	395	2,776	1,3063	,0657
	Sim	261	2,965	1,3626	,0843

Tabela 73 – Estatísticas para respondentes certificados e não certificados

	Assumindo variâncias	Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias						
		para igualdade de variâncias							Intervalo de confiança de 95% da diferença	
		F	Sig.	T	DF	Sig.	Dif. de média	Dif.erro padrão	Menor	Maior
O meu projeto	iguais	,041	,839	-3,274	654	,001	-,3697	,1129	-,5914	-,1480
estrutura complexa ..	diferentes			-3,296	568,990	,001	-,3697	,1122	-,5900	-,1494
... projetos internos..	iguais	,157	,692	,624	654	,533	,0854	,1369	-,1834	,3542
	diferentes			,623	553,882	,533	,0854	,1371	-,1839	,3547
... existe uma pressão	iguais	,027	,869	-,945	654	,345	-,0919	,0972	-,2828	,0990
por. maturidade	diferentes			-,946	558,029	,345	-,0919	,0972	-,2827	,0990
.. pessoas de	iguais	17,978	,000	-2,671	654	,008	-,1639	,0614	-,2844	-,0434
diferentes empresas ...	diferentes			-2,802	633,830	,005	-,1639	,0585	-,2788	-,0490
.. estrutura de	iguais	42,740	,000	-3,225	654	,001	-,1087	,0337	-,1748	-,0425
comunicacão eficiente.	diferentes			-3,640	619,200	,000	-,1087	,0298	-,1673	-,0200
os GP's ... definem	iguais	,091	,763	-,812	654	,417	-,0726	,0895	-,2484	,1031
uma identidade	diferentes s			-,808	549,195	,419	-,0726	,0898	-,2491	,1038
A análise dos	iguais	,260	,610	-,798	654	,425	-,0688	,0862	-,2381	,1005
stakeholders ...	diferentes			-,802	567,681	,423	-,0688	,0857	-,2372	,0996
O PMO apóia e	iguais	,002	,967	-1,421	654	,156	-,1403	,0988	-,3343	,0536
assessora	diferentes			-1,419	554,492	,156	-,1403	,0989	-,3346	,0539
A dispersão geográfica	iguais	3,878	,049	-1,944	654	,052	-,1867	,0960	-,3752	,0019
da equipe..	diferentes			-1,954	566,407	,051	-,1867	,0955	-,3743	,0009
Comprometer pessoas	iguais	1,303	,254	-,429	654	,668	-,0199	,0464	-,1111	,0712
das áreas ...	diferentes			-,439	595,215	,661	-,0199	,0454	-,1092	,0693
relacionamento com o	iguais	1,689	,194	-,684	654	,494	-,0282	,0412	-,1092	,0528
cliente	diferentes			-,689	571,367	,491	-,0282	,0409	-,1086	,0522
relacionamento com a	iguais	8,518	,004	-1,451	654	,147	-,0517	,0356	-,1216	,0183
equipe ...	diferentes			-1,507	621,845	,132	-,0517	,0343	-,1190	,0157
relacionamento com a	iguais	,097	,755	,546	654	,585	,0313	,0573	-,0812	,1438
cúpula ...	diferentes			,549	569,218	,583	,0313	,0569	-,0805	,1431
exigências dos grupos	iguais	1,388	,239	-1,382	654	,167	-,0811	,0587	-,1963	,0341
reguladores ...	diferentes			-1,394	573,432	,164	-,0811	,0581	-,1953	,0331
Ter um patrocinador	iguais	48,879	,000	-4,281	654	,000	-,2213	,0517	-,3228	-,1198
identificado	diferentes			-4,569	649,262	,000	-,2213	,0484	-,3164	-,1262
"Atender os desejos	iguais	4,284	,039	2,144	654	,032	,1979	,0923	,0167	,3792
do cliente ...	diferentes			2,106	522,074	,036	,1979	,0940	,0133	,3826
o resultado do projeto	iguais	,708	,400	2,510	654	,012	,2516	,1002	,0548	,4485
é mais importante ...	diferentes			2,529	570,572	,012	,2516	,0995	,0562	,4471
O código de ética ...	iguais	,004	,948	-,666	654	,506	-,0522	,0784	-,2062	,1018
	diferentes			-,668	561,290	,505	-,0522	,0782	-,2059	,1014
.. alta intensidade de	iguais	,780	,378	,220	654	,826	,0223	,1016	-,1772	,2219
conflito ...	diferentes			,218	541,915	,828	,0223	,1024	-,1789	,2235
melhores pessoas	iguais	,397	,529	,923	654	,356	,0578	,0626	-,0651	,1807
para a equipe ...	diferentes			,916	542,410	,360	,0578	,0631	-,0661	,1817
análise detalhada dos	iguais	,101	,751	-,760	654	,447	-,0454	,0597	-,1625	,0718
riscos ...	diferentes			-,763	562,364	,446	-,0454	,0595	-,1622	,0715
lidar com riscos,	iguais	13,972	,000	-1,836	654	,067	-,0790	,0430	-,1634	,0055
dificuldades...	diferentes			-1,931	637,192	,054	-,0790	,0409	-,1592	,0013
.. valoriza certificações	iguais	17,614	,000	-7,463	654	,000	-,6718	,0900	-,8486	-,4951
de GP	diferentes			-7,732	617,564	,000	-,6718	,0869	-,8425	-,5012
.. valoriza as	iguais	3,991	,046	,133	654	,894	,0093	,0696	-,1274	,1459
competências técnicas	diferentes			,132	536,716	,895	,0093	,0703	-,1289	,1474
valoriza competências	iguais	11,420	,001	-3,119	654	,002	-,1638	,0525	-,2669	-,0607
comportamentais	diferentes			-3,215	609,852	,001	-,1638	,0509	-,2638	-,0637
real valor do projeto ..	iguais	,722	,396	-,312	654	,755	-,0152	,0488	-,1111	,0806
	diferentes			-,318	591,323	,751	-,0152	,0479	-,1093	,0788
valoriza: Certificações	iguais	2,011	,157	-5,090	654	,000	-,5106	,1003	-,7075	-,3136
profissionais	diferentes			-5,025	532,259	,000	-,5106	,1016	-,7101	-,3110
valoriza: Modelos de	iguais	,014	,906	-,531	654	,596	-,0521	,0982	-,2450	,1407
maturidade	diferentes			-,526	539,804	,599	-,0521	,0991	-,2468	,1425
valoriza: Competências	iguais	,019	,890	,519	654	,604	,0445	,0856	-,1236	,2125
técnicas	diferentes			,519	554,950	,604	,0445	,0857	-,1238	,2127
valoriza: Competências	iguais	,029	,865	,032	654	,974	,0028	,0885	-,1710	,1767
comportamentais	diferentes			,032	557,566	,974	,0028	,0885	-,1710	,1767
valoriza: Análise dos	iguais	2,608	,107	,522	654	,602	,0459	,0881	-,1270	,2189
stakeholders	diferentes			,527	575,599	,598	,0459	,0872	-,1253	,2172
valoriza: Análise do	iguais	,300	,584	,600	654	,548	,0588	,0979	-,1334	,2509
risco	diferentes			,595	539,443	,552	,0588	,0988	-,1352	,2528
valoriza: Escritório de	iguais	,187	,666	-1,778	654	,076	-,1885	,1060	-,3966	,0197
projetos	diferentes			-1,763	540,213	,078	-,1885	,1069	-,3985	,0216

Tabela 75 – Estatística para filiados por UF

Apêndice I

Testes estatísticos: Unidade da Federação

	UF	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
O meu projeto atual é caracterizado por uma estrutura complexa com múltiplas empresas envolvidas.	RJ	391	3,20	1,421	,072
	SP	85	3,36	1,370	,149
Na minha empresa eu gerencio apenas projetos internos.	RJ	391	2,96	1,712	,087
	SP	85	2,35	1,681	,182
Na minha empresa existe uma pressão na busca de uma maior maturidade no gerenciamento de projetos.	RJ	394	3,26	1,214	,061
	SP	85	3,42	1,248	,135
Comprometer pessoas de diferentes empresas é um desafio para o gerente de projetos.	RJ	392	4,57	,787	,040
	SP	85	4,51	,718	,078
Possuir uma estrutura de comunicação eficiente é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	392	4,86	,480	,024
	SP	85	4,79	,537	,058
Na minha empresa os GP's constituem um grupo de pessoas com características comuns, que definem uma identidade.	RJ	393	2,58	1,122	,057
	SP	85	2,69	1,155	,125
A análise dos stakeholders realizada no início do meu projeto, foi bem feita.	RJ	390	3,00	1,074	,054
	SP	85	2,87	1,110	,120
O escritório de projetos apóia e assessora com eficácia o gerente de projetos.	RJ	389	2,97	1,224	,062
	SP	84	3,11	1,336	,146
A dispersão geográfica da equipe do projeto não compromete a atuação do gerente de projetos.	RJ	392	2,86	1,166	,059
	SP	85	2,61	1,235	,134
Comprometer pessoas das diferentes áreas da empresa é um desafio para o gerente de projetos.	RJ	392	4,69	,636	,032
	SP	85	4,61	,579	,063
Ter um bom relacionamento com o cliente é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	394	4,77	,504	,025
	SP	85	4,54	,628	,068
Ter um bom relacionamento com a equipe do projeto é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	394	4,81	,416	,021
	SP	85	4,60	,640	,069
Ter um bom relacionamento com a cúpula estratégica da empresa é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	394	4,50	,696	,035
	SP	84	4,24	,913	,100
Atender às exigências da legislação e dos grupos reguladores externos é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	393	4,57	,701	,035
	SP	85	4,40	,928	,101
Ter um patrocinador (<i>sponsor</i>) identificado e atuante é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	391	4,65	,659	,033
	SP	85	4,41	,890	,097
"Atender os desejos do cliente versus atender os desejos da minha empresa", é um dilema importante para mim, como Gerente de projetos.	RJ	389	3,61	1,189	,060
	SP	85	3,62	1,144	,124
O resultado do projeto é muito mais importante para a minha empresa e os clientes, do que os meios utilizados para a sua realização.	RJ	390	2,63	1,282	,065
	SP	85	2,33	1,117	,121
O código de ética da minha organização é importante para o desempenho das tarefas do Gerente de Projetos.	RJ	389	4,25	,972	,049
	SP	85	4,20	1,078	,117
No meu projeto atual existe uma alta intensidade de conflito entre o projeto e outros setores da minha organização.	RJ	386	3,11	1,290	,066
	SP	85	3,07	1,242	,135

	Certificado?	N	Média	Desvio padrão	Erro médio padrão
Escolher as melhores pessoas para compor a equipe do meu projeto é um grande desafio para o Gerente do projeto.	RJ	390	4,37	,774	,039
	SP	85	4,33	,851	,092
Realizar uma análise detalhada dos Riscos é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	389	4,48	,709	,036
	SP	85	4,46	,795	,086
Saber lidar com riscos, dificuldades e incertezas é muito importante para o sucesso do Gerente de Projetos.	RJ	390	4,74	,504	,026
	SP	85	4,56	,715	,078
É importante que a minha empresa valorize os profissionais que têm certificações individuais de gerenciamento de projetos	RJ	393	3,69	1,183	,060
	SP	85	3,66	1,171	,127
É muito importante que a empresa valorize as competências técnicas do gerente de projetos.	RJ	393	4,07	,856	,043
	SP	85	3,98	,926	,100
Na minha empresa o gerente de projetos é muito valorizado pelas suas competências comportamentais.	RJ	395	4,50	,692	,035
	SP	85	4,48	,648	,070
Convencer a equipe e o restante da empresa do real valor do projeto para o negócio é muito importante para o sucesso do projeto.	RJ	393	4,68	,585	,029
	SP	85	4,42	,746	,081
A empresa valoriza: Certificações profissionais individuais de Gerentes de projetos.	RJ	395	2,88	1,303	,066
	SP	85	2,92	1,347	,146
A empresa valoriza: Modelos de maturidade de gerenciamento de Projetos.	RJ	393	2,87	1,211	,061
	SP	84	2,95	1,307	,143
A empresa valoriza: Competências técnicas do gerente de projetos	RJ	392	3,40	1,119	,057
	SP	85	3,80	1,021	,111
A empresa valoriza: Competências comportamentais do gerente de projetos.	RJ	393	3,48	1,136	,057
	SP	85	3,84	1,132	,123
A empresa valoriza: Análise dos stakeholders do projeto.	RJ	394	3,18	1,105	,056
	SP	85	3,29	1,078	,117
A empresa valoriza: Análise do risco do projeto.	RJ	392	3,23	1,211	,061
	SP	85	3,28	1,324	,144
A empresa valoriza: Escritório de projetos.	RJ	392	2,84	1,353	,068
	SP	84	2,76	1,304	,142

Tabela 75

	Assumindo variâncias	Teste de Levene		Teste t para igualdade de médias						
		para igualdade de variâncias							Intervalo de confiança de 95% da diferença	
		F	Sig.	T	DF	Sig.	Dif. de média	Dif.erro padrão	Menor	Maior
O meu projeto	iguais	,023	,881	-,947	474	,344	-,160	,169	-,492	,172
estrutura complexa ..	diferentes			-,970	126,395	,334	-,160	,165	-,487	,167
... projetos internos..	iguais	,861	,354	2,981	474	,003	,609	,204	,207	1,010
	diferentes			3,016	124,752	,003	,609	,202	,209	1,008
... existe uma pressão por. maturidade	iguais	,148	,701	-1,128	477	,260	-,165	,146	-,451	,122
.. pessoas de diferentes empresas ...	diferentes			-1,109	120,770	,270	-,165	,149	-,459	,129
.. estrutura de comunicação eficiente.	iguais	,017	,898	,679	475	,497	,063	,093	-,119	,245
os GP's ... definem uma identidade	diferentes			,721	131,609	,472	,063	,087	-,110	,236
A análise dos stakeholders ...	iguais	4,086	,044	1,175	475	,241	,069	,059	-,046	,184
	diferentes			1,093	114,901	,277	,069	,063	-,056	,194
O PMO apóia e assessora	iguais	,017	,898	-,863	476	,388	-,117	,135	-,382	,149
A dispersão geográfica da equipe..	diferentes s			-,848	120,746	,398	-,117	,137	-,389	,156
Comprometer pessoas das áreas ...	iguais	1,081	,299	1,020	473	,308	,132	,129	-,122	,386
relacionamento com o cliente	diferentes			,999	120,686	,320	,132	,132	-,130	,394
relacionamento com a equipe ...	iguais	4,435	,036	-,887	471	,375	-,133	,150	-,427	,161
relacionamento com a cúpula ...	diferentes			-,839	115,057	,403	-,133	,158	-,447	,181
exigências dos grupos reguladores ...	iguais	1,913	,167	1,759	475	,079	,248	,141	-,029	,525
	diferentes			1,694	118,617	,093	,248	,146	-,042	,538
Ter um patrocinador identificado	iguais	,740	,390	1,028	475	,304	,077	,075	-,070	,224
"Atender os desejos do cliente ..."	diferentes			1,091	131,675	,277	,077	,071	-,063	,217
o resultado do projeto é mais importante ...	iguais	23,408	,000	3,607	477	,000	,228	,063	,104	,352
O código de ética ...	diferentes			3,135	108,575	,002	,228	,073	,084	,372
.. alta intensidade de conflito ...	iguais	42,819	,000	3,827	477	,000	,212	,055	,103	,321
melhores pessoas para a equipe ...	diferentes			2,926	99,858	,004	,212	,073	,068	,356
análise detalhada dos riscos ...	iguais	8,868	,003	2,922	476	,004	,259	,089	,085	,434
lidar com riscos, dificuldades...	diferentes			2,455	104,500	,016	,259	,106	,050	,469
.. valoriza certificações de GP	iguais	9,482	,002	1,876	476	,061	,167	,089	-,008	,343
.. valoriza as competências técnicas	diferentes			1,569	105,630	,120	,167	,107	-,044	,379
valoriza competências comportamentais	iguais	13,463	,000	2,787	474	,006	,235	,084	,069	,401
real valor do projeto ..	diferentes			2,303	104,869	,023	,235	,102	,033	,438
valoriza: Certificações profissionais	iguais	,774	,379	-,065	472	,949	-,009	,141	-,287	,269
valoriza: Modelos de maturidade	diferentes			-,066	126,767	,947	-,009	,138	-,282	,264
valoriza: Competências técnicas	iguais	7,413	,007	1,973	473	,049	,296	,150	,001	,591
valoriza: Competências comportamentais	diferentes			2,155	136,739	,033	,296	,137	,024	,568
valoriza: Análise dos stakeholders	iguais	1,387	,239	,416	472	,678	,049	,119	-,184	,283
valoriza: Análise do risco	diferentes			,389	115,732	,698	,049	,127	-,202	,301
valoriza: Escritório de projetos	iguais	,611	,435	,266	469	,790	,041	,153	-,261	,342
	diferentes			,272	127,051	,786	,041	,150	-,256	,337
	iguais	1,004	,317	,449	473	,653	,042	,094	-,143	,228
	diferentes			,423	116,243	,673	,042	,100	-,156	,241
	iguais	,990	,320	,282	472	,778	,024	,087	-,146	,195
	diferentes			,262	114,989	,794	,024	,093	-,161	,210
	iguais	19,523	,000	2,691	473	,007	,176	,066	,048	,305
	diferentes			2,161	102,946	,033	,176	,082	,014	,338
	iguais	,180	,672	,200	476	,842	,028	,141	-,249	,306
	diferentes			,201	123,905	,841	,028	,140	-,249	,306
	iguais	,975	,324	,888	476	,375	,092	,104	-,112	,296
	diferentes			,844	117,088	,400	,092	,109	-,124	,309
	iguais	,120	,729	,231	478	,817	,019	,082	-,142	,180
	diferentes			,241	128,720	,810	,019	,078	-,136	,174
	iguais	12,787	,000	3,437	476	,001	,253	,074	,108	,398
	diferentes			2,941	107,385	,004	,253	,086	,083	,424
	iguais	,100	,752	-,266	478	,790	-,042	,157	-,350	,266
	diferentes			-,260	120,191	,795	-,042	,160	-,359	,275
	iguais	1,156	,283	-,574	475	,567	-,085	,148	-,375	,205
	diferentes			-,546	115,440	,586	-,085	,155	-,392	,223
	iguais	3,060	,081	-3,047	475	,002	-,402	,132	-,661	-,143
	diferentes			-3,233	131,552	,002	-,402	,124	-,648	-,156
	iguais	,883	,348	-2,628	476	,009	-,357	,136	-,624	-,090
	diferentes			-2,634	123,319	,010	-,357	,136	-,625	-,089
	iguais	,085	,771	-,865	477	,387	-,114	,132	-,373	,145
	diferentes			-,879	125,042	,381	-,114	,130	-,370	,142
	iguais	2,298	,130	-,358	475	,720	-,053	,147	-,342	,237
	diferentes			-,338	116,419	,736	-,053	,156	-,362	,256
	iguais	,213	,645	,463	474	,644	,075	,162	-,243	,392
	diferentes			,474	124,262	,636	,075	,158	-,238	,387

Tabela 76 - Teste t para filiados RJ e SP