

3

Metodologia

3.1

Tipo de Pesquisa

Tomando por base os critérios de classificação propostos por Gil (1993), a pesquisa pode ser classificada quanto aos fins e aos meios.

Assim, a pesquisa pode ser considerada descritiva, na medida em que manifesta características que descrevem o conceito de organizações de aprendizagem, testadas em uma empresa de comunicação móvel. O estudo busca verificar se as 14 características desse conceito podem descrever a organização estudada, segundo a percepção de seus funcionários. Como observa Gil (1993) descrição e explicação, por vezes, se aproximam, nas aqui pode-se adicionar a “compreensão” por refazer valer aspectos também subjetivos face às abordagens qualitativas e quantitativas combinadas, para verificar aquilo que afeta a aprendizagem. A pesquisa foi delimitada na forma de um estudo de caso.

A análise dos dados foi efetuada através de um teste diagnóstico, com o objetivo de testar as 14 características culturais de organizações de aprendizagem extraídas do estudo de Leitão e Carvalho (1999) e comparar tais resultados ao estudo de Sampaio (2006).

3.2

Descrição e limitação do método

A pesquisa realizou um estudo de caso, com coleta de dados primários, realizada através de questionários e entrevistas em profundidade. Um estudo de caso, na concepção de Yin (2005), é uma das muitas maneiras de se fazer pesquisa, pois, consiste num estudo profundo e detalhado de modo a permitir o amplo conhecimento da realidade estudada.

De acordo com Yin (2005), o estudo de caso é uma inquirição empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, no qual os comportamentos relevantes não podem ser manipulados, mas onde é possível se fazer observações diretas e entrevistas sistemáticas. Caracteriza-se, segundo Yin (2005) pela capacidade de lidar com uma completa variedade de evidências – documentos, artefatos, entrevistas e observações.

No entanto, algumas limitações também são apresentadas pelo método do estudo de caso. O estudo de caso não permite generalizações das conclusões obtidas no estudo em relação a toda a população, uma vez que focaliza a sua atenção em poucas unidades do universo. Considera-se, também, que os estudos de caso são mais suscetíveis a distorções, tanto no que se refere à possibilidade de interferência do pesquisador, que pode escolher os casos que

tenham os atributos específicos que ele deseja, como no que se refere a parcialidade do entrevistado (Yin, 2005).

3.3

Unidade de Análise

A organização escolhida foi a unidade do Rio de Janeiro da empresa líder no mundo em comunicações móveis, produzindo equipamentos, fornecendo soluções e serviços para operadoras de rede e corporações. A unidade da empresa estudada no Rio de Janeiro tem aproximadamente 200 funcionários, que corresponde ao universo deste estudo.

A amostra de 40 pessoas que responderam à pesquisa foi selecionada de forma que pudesse representar a proporção de funcionários com cargos de liderança (20%) e aqueles que não possuem cargo de liderança (80%). Em função da disponibilidade e comprometimento dos profissionais em responder ao questionário, foram definidos os respondentes tanto da pesquisa quantitativa quanto da qualitativa.

3.4

Coleta de dados

A coleta de dados foi realizada de duas maneiras: questionário e entrevistas em profundidade. O questionário (ver Anexo I), já utilizado na pesquisa de Sampaio (2006), foi o instrumento escolhido para analisarmos as respostas para 14 perguntas referentes às 14 características culturais de Organizações de Aprendizagem extraídas do estudo de Leitão e Carvalho (1999) e comparar tais resultados ao estudo de Sampaio (2006).

Para realizar a coleta de dados através do questionário, procurou-se conversar com cada um dos 40 pesquisados, informando o objetivo da pesquisa, ressaltando a importância da sinceridade nas respostas e a necessidade de que todas as respostas fossem justificadas. Um fator importante para a conquista deste objetivo foi a confidencialidade das respostas, uma vez que foi acordado que os participantes não precisavam se identificar. Isso foi elogiado pelos respondentes como um fator que contribuiria muito para a veracidade as respostas. Desta forma, como já informado na delimitação do estudo, não foi utilizado neste estudo nenhum tipo de caracterização de perfil dos dados gerais dos respondentes.

Para checar se todos entenderam os conceitos expostos no questionários, foi feito um estudo piloto com 10 funcionários e não houve dúvidas em relação aos termos apresentados no modelo de questionário (ver Anexo I).

No primeiro momento da pesquisa, os questionários foram aplicados a 40 funcionários, sendo 20% para o nível hierárquico mais alto e 80% para o nível mais baixo. Apenas brasileiros responderam ao questionário. O questionário utilizou a escala Likert de cinco níveis, do mais positivo (5, considerando “concordo totalmente”) para o mais negativo (1, considerando “discordo totalmente”),

Todos os entrevistados justificaram suas respostas. A distribuição buscou formar uma amostra o mais representativa possível à quantidade de diretores, gerentes e funcionários da empresa estudada. Para que pudéssemos ter a informação do número de respostas das pessoas de nível hierárquico mais alto, foi colocado um asterisco no material das pessoas desta posição hierárquica.

Através das perguntas, procurou-se investigar as seguintes variáveis: geração de conhecimento, transformação do conhecimento; comprometimento das lideranças; objetivos coletivos; auto-análise coletiva e individual; posicionamento frente aos fracassos; coexistência de opiniões distintas; clima de abertura; padronização dos meios de comunicação; consistência das premissas; autocrítica e humildade; busca de visões alternativas; e aprendizado em grupo.

Além disso, com o objetivo de ampliar a compreensão das respostas quantitativas, foram realizadas cinco entrevistas, com aproximadamente uma hora cada, seguindo um roteiro semi-estruturado (no Anexo II, encontra-se modelo utilizado para realização das entrevistas em profundidade) buscando investigar a percepção de diretores, gerentes e funcionários a respeito da presença dos elementos característicos de uma organização de aprendizagem. tais entrevistas foram padronizadas, tomando-se especial cuidado com a preparação dos entrevistados para aceitação de gravação em áudio. Embora eu estivesse gravando a entrevista em áudio, uma cópia do roteiro de entrevista, com espaço entre as questões, me acompanhou em cada entrevista em profundidade, pois caso a gravação falhasse, eu teria como fazer anotações.