

## 5 Conclusões

Este trabalho está inserido em uma linha de pesquisa já iniciada por trabalhos como o de Carvalho (1998); Kurtz (2005) e Sampaio (2006), estudando o conceito de Organizações de Aprendizagem. Este estudo procurou investigar a seguinte questão: **“O conceito de Organizações de Aprendizagem pode ser associado a uma unidade de uma das maiores empresas fabricantes de telefonia móvel do mundo?”**

Com o objetivo de responder a esta pergunta, após apresentação de referencial teórico sobre o conceito de Organizações de Aprendizagem, a pesquisa valeu-se de pesquisa de campo, através de um teste diagnóstico, utilizando questionários e efetuando entrevistas de profundidade entre os funcionários da empresa, em sua unidade no Rio de Janeiro.

O estudo buscou, também, identificar as condições que definem o conceito de aprendizagem e como ela emerge em uma organização, além do conceito de “organizações de aprendizagem”. Estes objetivos foram alcançados em através da análise do referencial teórico.

Identificaram-se, através do estudo de Carvalho e Leitão (1999), as 14 características culturais de uma organização que aprende e pudemos, desta forma, comparar os resultados obtidos neste estudo com os resultados do estudo de Sampaio (2006), que havia realizado o mesmo trabalho de pesquisa relacionando as organizações de aprendizagem a quatro empresas de economia de comunhão (EdC).

Os resultados da análise neste estudo mostraram que não podemos associar o conceito de Organizações de Aprendizagem, de forma clara e direta, à unidade da empresa aqui estudada. Não houve evidências de esta organização procurou estruturar mecanismos para a gestão por aprendizagem, como também não houve no caso das empresas de Economia de Comunhão. Nestas empresas, os conceitos de Organizações de Aprendizagem e de Aprendizagem Organizacional eram desconhecidos, como também aqui, onde 95% da amostra demonstraram desconhecimento.

Isto sugere que a diferença nos resultados podem ser atribuídas às diferenças culturais, particularmente à forma como os relacionamentos interpessoais ocorrem nas empresas de Economia de Comunhão. Parece haver diferenças significativas na ambiência dos dois contextos estudados que justificam a postura diante da aprendizagem. A espontaneidade encontrada nas empresas de Economia de Comunhão não aparece aqui. Existe algo contextual que os diferencia. Por outro lado, o estudo de Sampaio (2006) mostrou que houve evidências da presença e de relacionamentos entre as 14 características testadas das Organizações de Aprendizagem, concluindo pela existência de similaridades entre as duas concepções de organizações.

Portanto, não houve evidências suficientes de presença e relacionamentos entre as 14 características testadas de OA na unidade da empresa estudada para caracterizá-la como uma organização que aprende. Deste modo, a pesquisa atendeu ao seu objetivo, concluindo pela não existência de similaridades significativas entre os conceitos de organizações de

aprendizagem em uma empresa convencional, como a estudada, que segue uma política cognitiva centrada no mercado.