

5

Conclusão

5.1

Conclusões finais

Inserido em uma linha de pesquisa, já iniciada por trabalhos anteriores (Gonçalves e Leitão, 2001; Almeida, 2004; Pinto, 2004; Kurtz 2005), que integra conhecimento, aprendizagem e mudança, este procurou estudar a Economia de Comunhão e o conceito de Organizações de Aprendizagem. Este estudo procurou investigar a seguinte questão: **“São empresas de Economia de Comunhão Organizações de Aprendizagem?”**.

A fim de responder à pergunta, após apresentação de referencial teórico acerca de Economia de Comunhão e Organizações de Aprendizagem, a pesquisa valeu-se de pesquisa de campo em três empresas que aderiram ao projeto, nas quais foram aplicados questionários e efetuadas entrevistas, ambos entre diretores, gerentes e funcionários.

Todos os formulários foram formulados em escala likert, com níveis de 1 a 5, variando entre discordo totalmente a concordo totalmente, e com espaço para justificativa da resposta. O questionário aplicado entre diretores e gerentes constava de 14 perguntas, relacionadas às 14 características das empresas de Organizações de Aprendizagem segundo Carvalho e Leitão (1999). Entendeu-se que dentre as 14 características 8 significam muito mais uma postura de ação de diretores e gerentes, portanto, apenas 6 foram testadas nos formulários dos funcionários.

Os resultados da análise descritiva foram surpreendentes, dado que as médias foram altas e as dispersões muito baixas, motivo que levou até a desconfiança do método, mas compreendido especialmente se visto pelo envolvimento e comprometimento das lideranças com o projeto da Economia de Comunhão. Ainda que com ressalvas, e apesar do resultado extremamente positivo, esta primeira análise não permitiu inferir que as empresas inseridas no projeto de Economia de Comunhão são Organizações de Aprendizagem.

Das entrevistas, que foram integralmente transcritas e analisadas conforme metodologia de análise de conteúdo (Bardin, 1977), emergiram 12 categorias e formaram-se 5 famílias, que não por acaso receberam a terminologia das 5 disciplinas de Senge (1990), cujas integrações e interações compõem o conceito do modelo Organizações de Aprendizagem que o trabalho utilizou em seu referencial teórico.

A análise de conteúdo identificou a presença das 14 características, estas explicadas pelas categorias, cujas diferentes famílias contribuíram em parte da sua formação, e apontou que são os valores do Movimento dos Focolares, representados especialmente pelo amor, os responsáveis pelo filtro dessa nova realidade transformadora de gestão. Enfim, de acordo com a análise de conteúdo, houve fortes indícios da presença e relacionamento entre as 14 características das Organizações de Aprendizagem nas empresas pesquisadas.

Deste modo, a pesquisa atendeu ao fim a que se propôs, concluindo pela existência de fortes similaridades entre as duas concepções de organizações, em que pese a possibilidade de algumas especificidades entre elas, particularmente no peso da espiritualidade da unidade e da presença do amor no pensar e agir no interior das empresas de Economia de Comunhão estudadas.

5.2

Problemas percebidos e sugestões para pesquisas futuras

Ao final pôde-se constatar que: (i) nada acontece até que exista uma visão; (ii) nada pode ser imposto, que se inserir no projeto de Economia de Comunhão não se trata de baixar uma norma, um ‘cumpra-se’, mas sim de uma vivência; (iii) é mais uma questão de postura, de atitude, de comunhão, e que religião ou crença pode não ser tão crítico quanto aparenta, pois não se trata apenas de evangelização aos preceitos do Movimento dos Focolares; (iv) que o comprometimento das lideranças é fator crítico de sucesso, dado que se trata de um esforço diário, quase uma vocação.

Porém, dentre estas constatações surgem novos problemas e sugestões para a continuação, dado que não foram temas centrais da pesquisa:

- i. Nas entrevistas não ficou claro o quanto o comprometimento das lideranças são propósitos ou se são visões, quer dizer, se abraçaram o projeto porque este vai de encontro com aspirações de erradicação de pobreza, redistribuição de renda e relacionamentos interpessoais, por exemplo, e que, além disso, há algo estabelecido concretamente. Aos empresários que abraçaram o projeto é relevante alinhar a idéia de que o propósito sem visão não faz sentido em termos de escala;
- ii. O quanto que essa vivência dos valores do projeto de Economia de Comunhão, por um funcionário apenas, sobreviveria e se seria capaz de transformar empresas que não estão inseridas no projeto. Em outras palavras, será que uma andorinha faria verão?
- iii. Não se trata de evangelização, mas qual é o entendimento de sentimentos da espiritualidade, como amor, unidade, partilha, comunhão e perdão em outras empresas? Aliás, será que os sentimentos são compatíveis às empresas que não estão inseridas no projeto de Economia de Comunhão?