

RELAÇÕES ENTRE ESTILOS DE APRENDIZAGEM E CULTURA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE JUNTO A ALUNOS DE PROGRAMAS DE ESPECIALIZAÇÃO E MBA DE QUATRO INSTITUIÇÕES DE ENSINO NA CIDADE DE JOÃO PESSOA

GLAUCO RICARDO SIMÕES GOMES

Universidade Federal da Paraíba - UFPB

glaucorsg@gmail.com

Agradecemos desde já a todas as instituições de ensino e alunos que propiciaram a realização desta pesquisa e que por motivos éticos, tiveram suas identidades mantidas em sigilo.

RELAÇÕES ENTRE ESTILOS DE APRENDIZAGEM E CULTURA ORGANIZACIONAL: UMA ANÁLISE JUNTO A ALUNOS DE PROGRAMAS DE ESPECIALIZAÇÃO E MBA DE QUATRO INSTITUIÇÕES DE ENSINO NA CIDADE DE JOÃO PESSOA

Resumo: O presente trabalho apresenta um estudo empírico de natureza quantitativa que busca elicit as relações entre os aspectos da cultura organizacional e os estilos de aprendizagem segundo o inventário de Kolb. Para tal, faz uso de um questionário contendo questões referentes aos dois temas e cuja aplicação se deu em 4 instituições de ensino superior da cidade de João Pessoa, totalizando 131 alunos de 6 diferentes cursos de MBA e especialização. O trabalho se diferencia dos artigos previamente publicados acerca do tema por utilizar uma abordagem multivariada para caracterizar a relação entre cultura e estilos de aprendizagem. Assim, foi escolhida a análise multivariada de variância (MANOVA) para a análise de dependência das variáveis. Os resultados demonstram a existência de influência dos aspectos de cultura organizacional no perfil de aprendizagem dos alunos entrevistados. Entretanto, esta evidência não pode ser percebida em todas as dimensões da cultura.

Abstract: This work presents an empirical study of nature quantitative that seeks to elicit the relationships between organizational culture aspects and learning styles according to Kolb's inventory. To this end, makes use of a questionnaire containing questions regarding the two subjects and whose application was held in 4 higher education institutions in the city of João Pessoa, totaling 131 students from 6 different MBA and specialization courses. The work differs from previously published articles by the use of a multivariate approach to characterize the relationship between culture and learning styles. Thus, we chose the multivariate analysis of variance (MANOVA) for the analysis of dependence of variables. The results demonstrate the existence of influence of aspects of organizational culture on the learning of the interviewed profile. However, this evidence cannot be perceived in all dimensions of culture.

Palavras-chave: Cultura organizacional, estilos de aprendizagem, MANOVA

1. INTRODUÇÃO

Os vínculos existentes entre os processos de aprendizagem e a performance dos indivíduos dentro de suas respectivas organizações há muito vêm sendo discutidos em meio à literatura da área de administração. Seja uma clara preocupação com o desempenho de processos (KVAN e YUNYAN, 2004), ou uma reflexão orientada aos aspectos éticos da aprendizagem e seu desdobramento no exercício das funções individuais (NELSON, 2011); a temática da aprendizagem vista como um processo há muito deixou de figurar como uma exclusividade das disciplinas da área de pedagogia e migrou para o dia a dia das empresas e para salas de aula dos cursos de administração.

Neste sentido, muitos estudos surgidos a partir de bases pedagógicas prévias, direcionaram seus esforços para o entendimento das necessidades de aprendizagem de indivíduos, grupos ou organizações. Chaston et al. (2001) argumentavam no início dos anos 2000 que apesar de existir um senso comum entre os autores de que a aprendizagem organizacional mostrava-se como um mecanismo viável para a melhoria da performance das empresas, não haviam evidências empíricas suficientes que ilustrassem como se dava esse processo e quais seus benefícios.

De modo a construir as novas bases para a compreensão dos processos de aprendizagem que agora ocorriam em ambientes por vezes distantes das salas de aula (em se

tratando de características, objetivos primários e resultados esperados, por exemplo), autores como David A. Kolb, Katharine Cook Briggs e Richard M. Felder desenvolveram estudos que previam uma taxonomia dos estilos de aprendizagem; ou seja, cada um dos autores, a sua maneira objetivava conhecer quais as motivações e características que faziam como que os indivíduos adquirissem conhecimento de formas diferentes.

Desta feita, surgiram diversos modelos de avaliação dos estilos de aprendizagem; cada qual com enfoques, formatos e instrumentos diferentes. Coffield et al. (2004) realizaram um estudo em que pode-se identificar 71 modelos de estilos de aprendizagem, dos quais 13 mostraram-se efetivamente influentes (sendo então tratados como principais) e 58 foram classificados como adaptações.

Apesar da diversidade de modelos de estilos de aprendizagem disponível na literatura, existe um consenso entre os autores de que a teoria de aprendizagem experiencial de Kolb tem um papel de ampla influência na aprendizagem de adultos (BERGSTEINER, AVERY e NEUMANN, 2010). Para autores como Nogueira (2009) e Black (2008), em conjunto com os trabalhos dos já mencionados Briggs e Felder; o modelo de Kolb apresentam os maiores índices de aceitação e utilização em estudos nacionais e internacionais na área de administração.

De posse de uma base teórica que fosse mais adequada ao campo da administração (e aceita pelos seus praticantes), os estudiosos da aprendizagem em ambientes organizacionais poderiam agora passar a discutir outros aspectos que se relacionam com o tema. Nesse sentido, emergiu a necessidade de trazer à tona a discussão acerca da influência da cultura organizacional no processo de aprendizagem; tanto em nível pessoal, coletivo ou da organização como um todo.

Guild (1994) ressalta que diferentes culturas apresentam diferentes padrões de aprendizagem; entretanto, é sabido que a diversidade que existe entre membros de um mesmo grupo caracteriza-se como um desafio de grandes proporções para aqueles que pretendem adentrar a esse campo de estudo. Ademais, a própria concepção de cultura formada pelas 9 diferentes dimensões amplamente discutidas por House et al. (2004) já imprime um caráter de maior complexidade ao estudo.

Ainda objetivando a relação entre cultura e estilos de aprendizagem, o próprio Kolb questiona a influência dos aspectos culturais nas escolhas do indivíduo durante o curso da aprendizagem (JOY e KOLB, 2009). Todavia, o trabalho desenvolvido nesta oportunidade leva em conta apenas parte da complexidade do modelo. O estudo analisa apenas duas dimensões do inventário de Kolb: as diferenças entre a conceitualização abstrata e experiência concreta (AC-CE) e observação reflexiva e experimentação ativa (RO-AE) e não os quatro estilos de aprendizagem individualmente.

Frente a este cenário de maior complexidade, amparado por um instrumento já difundido e aceito frente aos autores da área e que apresenta algumas possibilidades de contribuição trazemos a pergunta motivadora deste trabalho. Seria possível trazer à tona novas relações entre os estilos de aprendizagem e a cultura organizacional mediante a análise individual destes estilos?

Para tanto, o presente artigo propõe uma abordagem multivariada para a investigação destas possíveis relações em nível de estilo de aprendizagem (e não de dimensão ou pares de estilos). Esta característica, por si só, já se diferencia da metodologia utilizada em trabalhos anteriores onde foram utilizadas técnicas univariadas como a análise de variância (ANOVA) para explicitar a influência de fatores culturais e variáveis demográficas como sexo, idade e nível de instrução (HOUSE et al. 2004).

De forma a atender aquilo que fora previamente proposto, o presente trabalho está estruturado da seguinte maneira: após o tópico introdutório, o item 2 trás um breve referencial onde podem ser visualizados os marcos teóricos nos quais se ampara esta pesquisa.

Particularmente neste item, são apresentados tópicos referentes à relação entre cultura e estilos de aprendizagem, às dimensões da cultura organizacional, o inventário de estilos de aprendizagem de Kolb e por fim à técnica multivariada adotada (a análise multivariada de variância – MANOVA).

A terceira sessão do trabalho expõe a metodologia utilizada para a realização da pesquisa enquanto que a quarta sessão analisa os resultados obtidos. Por fim, na quinta sessão, são discutidos os resultados da pesquisa e feitas as devidas conclusões. Complementariamente, discutem-se as limitações do trabalho e propostas para novas pesquisas.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Neste tópico são exibidos os principais conceitos referentes às teorias utilizadas para a realização desta pesquisa. Em termos mais específicos, apresentamos aqui sub- tópicos que versam sobre a relação entre a cultura organizacional e os estilos de aprendizagem, as dimensões da cultura organizacional, o inventário de estilos de aprendizagem de Kolb e a análise multivariada de variância – MANOVA.

2.1 A relação entre a cultura organizacional e os estilos de aprendizagem

A medida que melhor entendemos que os indivíduos de diferentes culturas tendem a trazer diferentes crenças e comportamentos para os ambientes de aprendizagem, mais clara fica a relação entre os estilos de aprendizagem e os fatores culturais. Não obstante, esta relação foi tratada pelos autores da área como uma quebra de paradigma frente a concepção tradicional dos cognitivistas, que enxergavam que todos os grupos humanos percebiam e reagem da mesma forma (JOY e KOLB, 2009).

Como resultado das pesquisas realizadas ao longo dos anos, pudemos observar uma maior aproximação dos temas. De fato, ressaltou-se o papel da diversidade cultural como catalisador da troca de informações e da aprendizagem situacional. Triandis (1994, *apud* Joy e Kolb, 2009) cita que dentro de uma cultura, à medida que as pessoas interagem, alguns de seus modos de pensar, sentir e se comportar são transmitidos a outros e tornam-se maneiras automáticas de reagir a certas situações. Já para Barmeyer (2004), a cultura atua como um forte agente de socialização que influencia o processamento de informações e cognição. Frente ao exposto, existem razões para crer que as diferenças culturais tendem a influenciar preferências de aprendizagem e produzem diferentes estilos de aprendizagem (KERR, 2004).

2.2 Dimensões da cultura organizacional

Alinhada à perspectiva de relacionar de forma cada vez mais eficaz os estilos de aprendizagem e os aspectos culturais, optamos por uma concepção um pouco divergente daquela amplamente usada na literatura. Enquanto a grande maioria dos autores toma como base a visão de Hofsted para cultura (HOFSTED, PEDERSEN e HOFSTED, 2002; HOFSTED, HOFSTED e MINKOV, 2010), fizemos a escolha pela abordagem de de House et al. (2004).

Este modelo está associado a uma extensa pesquisa realizada em 7 diferentes países, com mais de 530 respondentes. Ademais, o *framework* que representa o modelo já tem como um dos seus eixos principais os estilos de aprendizagem. Assim, enxergamos que esta estrutura está mais adequada à proposta deste estudo. Afora as vantagens previamente mencionadas, o modelo mostra-se muito mais sucinto; enquanto o instrumento utilizado no

modelo vinculado à visão de Hofstede possui mais de 60 questões, o modelo de House et al. (2004) apresenta apenas 18 questões distribuídas para suas 9 dimensões de análise.

Apesar desta significativa redução, é possível ver claramente a influência do trabalho de Hofstede na concepção de House. Suas dimensões podem ser descritas da seguinte forma: a aversão à incerteza refere-se à medida que os membros de uma organização se esforçam para evitar incerteza, baseando-se em normas estabelecidas, rituais e práticas burocráticas. A distância do poder mede o grau em que os membros de uma organização esperam e concordam que o poder deve ser estratificado e concentrado em seus níveis mais elevados.

O coletivismo em grupo trata do grau em que os indivíduos expressam orgulho, lealdade e coesão em suas organizações ou famílias. Já o coletivismo institucional mede o grau em que as práticas institucionais e organizacionais incentivam e recompensam a distribuição coletiva de recursos e ação coletiva. O igualitarismo de gênero analisa o grau em que uma organização minimiza as diferenças de papéis de gênero, enquanto promove a igualdade de gênero.

A assertividade objetiva analisar o grau em que os indivíduos em organizações são assertivos, conflituosos e agressivos em suas relações sociais. A orientação para o futuro mede de que forma os indivíduos em organizações se envolvem em comportamentos orientados para o futuro, tais como planejamento, investir no futuro e adiar a gratificação individual ou coletiva.

A orientação para o desempenho analisa o grau em que uma organização encoraja e recompensa seus membros pela melhoria do desempenho e da excelência. Em contrapartida, a orientação humana analisa o grau em que os indivíduos em organizações incentivam e recompensam seus indivíduos por serem justos, altruístas, simpáticos, generosos, atenciosos e gentis com os outros.

2.3 O inventário de estilos de aprendizagem de Kolb

De acordo com Nogueira (2009), o primeiro Inventário de Estilos de Aprendizagem (IEA) ou *Learning Style Inventory* (LSI) de Kolb foi desenvolvido em 1971. Posteriormente sofrendo alterações em 1985 e 1993, onde inicialmente alterou-se o formato do inventário e acrescentaram-se novos itens, passando de 9 para 12 sentenças. Em 1993, houve a alteração da ordem das questões, para uma sequência aleatória, objetivando assim aumentar a confiabilidade do instrumento.

O inventário de Kolb é composto de 12 sentenças, com 4 alternativas para cada sentença, que devem ser ordenadas pelo respondente de maneira decrescente, sendo 1 a maneira menos provável de aprender, e 4 a maneira mais provável de aprender. Ressalta-se, entretanto, que não há possibilidade de repetir números em uma mesma sentença. Logo, para cada sentença apenas uma alternativa pode ser assinalada com 4, apenas uma alternativa pode receber a nota 3 e assim sucessivamente. Cada palavra presente nas respostas possíveis de cada sentença está relacionada com um dos modos de aprendizagem citados abaixo:

- Sentir: Experiência Concreta (EC) ou *Concret Experience* (CE);
- Observar: Observação Reflexiva (OR) ou *Reflective Observation* (OR);
- Pensar: Conceitualização Abstrata (CA) ou *Abstract Conceptualization* (AC);
- Fazer: Experimentação Ativa (EA) ou *Active Experimentation* (AE).

Após o preenchimento das 12 sentenças, os *scores* de cada modo de aprendizagem (ou dimensão) serão calculados a partir da composição ilustrada na figura 1.

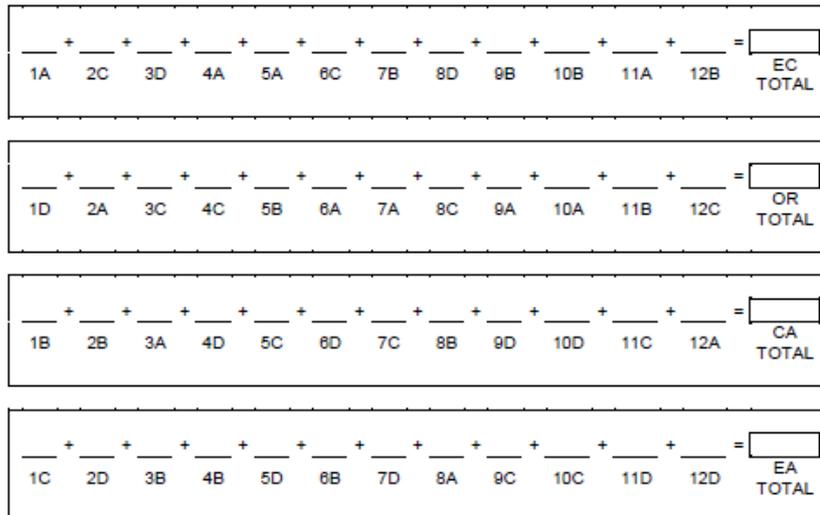


Figura 1 - Cálculo dos *escores* dos modos de aprendizagem para o inventário de Kolb. Fonte: Adaptado de CERQUEIRA, 2000.

Após o cálculo dos valores de cada dimensão, estes são plotados em um gráfico semelhante ao ilustrado na figura 2. O ponto mais extremo e sua respectiva posição em um dos quadrantes do gráfico determinará qual o perfil de aprendizagem do respondente.

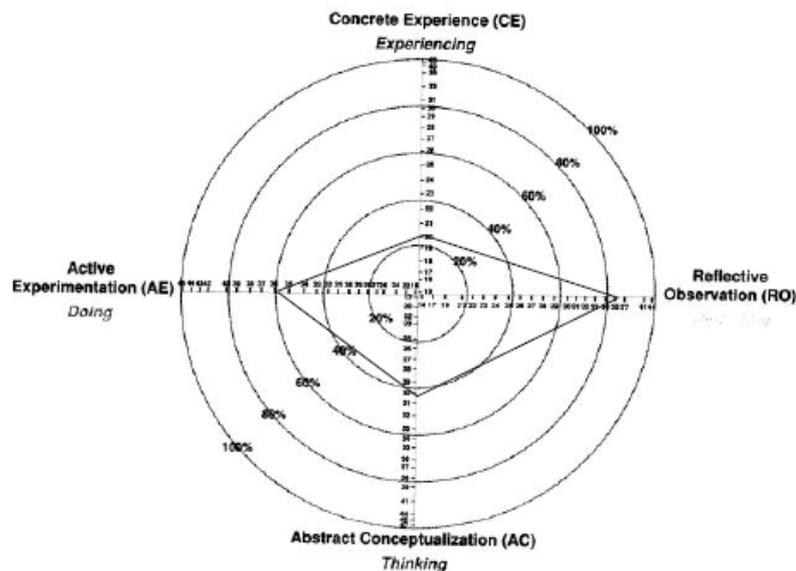


Figura 2 - Exemplo de gráfico para definição das preferências de aprendizagem. Fonte: KOLB, 1984

Kolb (1984) define os seus o estilo de aprendizagem divergente (ou *diverging* no inglês) como um estilo que apresenta força oposto à aprendizagem de convergência, esta abordagem enfatiza a experiência concreta e observação reflexiva. Segundo o autor, o ponto positivo desta orientação reside na capacidade imaginativa e consciência de valores e significados para o indivíduo. Um indivíduo classificado neste estilo tem melhor desempenho em situações que exigem a geração de ideias alternativas.

No estilo assimilador (*assimilating*) predominam a observação reflexiva e a conceituação abstrata. O ponto positivo desta orientação está presente no raciocínio indutivo e a capacidade de criar modelos teóricos, bem como assimilar observações discrepantes em uma explicação integrada. Este estilo é menos focado nas pessoas e mais preocupado com ideias e conceitos abstratos.

Ainda segundo o autor, o estilo convergente (*converging*) baseia-se na aprendizagem de habilidades dominantes, conceituação abstrata e experimentação ativa. A maior vantagem

deste estilo reside na resolução de problemas, tomada de decisão e na aplicação prática de ideias. Neste estilo de aprendizagem, o conhecimento é organizado de tal forma que, por meio hipotético dedutivo, pode ser focada em problemas específicos.

Por fim, Kolb (1984) diz que o estilo acomodador (*accommodating*) figura como contrário à assimilação, enfatizando a experiência concreta e a experimentação ativa. O intuito forte dessa orientação encontra-se em fazer as coisas, e se envolver em novas experiências através de planos e tarefas definidos. A ênfase adaptativa desta abordagem está em busca de correr riscos. O autor ressalta ainda que este estilo é denominado acomodador por ser o estilo adequado em situações de adaptação em determinadas circunstâncias de forma imediata. Pessoas com este estilo de por vezes encontram-se a vontade ao lidar com outras pessoas, mas às vezes são vistas como impacientes e agressivas.

A figura 3 apresenta uma representação do posicionamento de cada um dos estilos de aprendizagem.

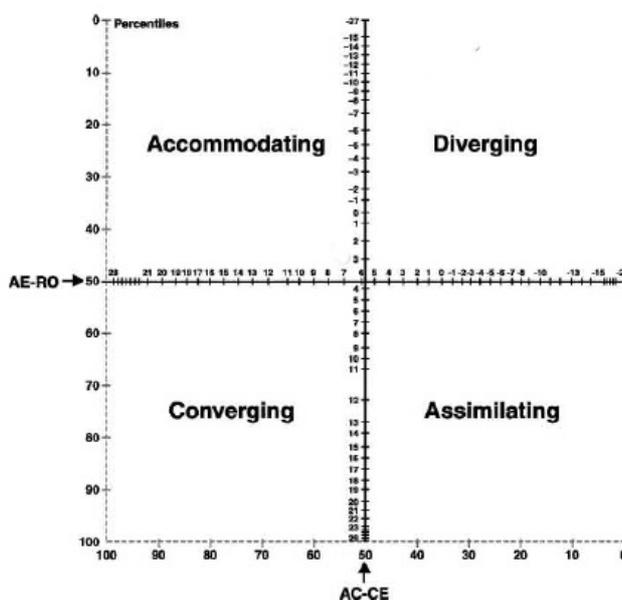


Figura 3 - Gráfico para a definição dos estilos de aprendizagem. Fonte: KOLB e KOLB, 2005.

2.4 Análise multivariada de variância (MANOVA)

Segundo Manly (2008), quando existe a intenção de se checar a significância de um conjunto de dados que relacionam-se através de variáveis dependentes é sempre possível examinar tal relação individualmente, ou seja, um par de variáveis por vez. Entretanto, o próprio autor, bem como diversos outros ressaltam que esta situação mais simples nem sempre é aceitável.

Ribas e Vieira (2011), ao elicitarem a importância da análise entre os valores de médias de experimentos que apresentam mais de duas variáveis dependentes citam que quando a variância entre grupos supera, com significância estatística, a variância dentro dos grupos, fica evidente a efetiva diferença entre as médias dos grupos. Esta afirmativa pode ser representada matematicamente com a construção de um teste de hipóteses onde a hipótese nula testa a situação em que as médias de todas as variáveis independentes são iguais. A hipótese alternativa prediz que pelo menos uma das médias é diferente das demais. Em termos matemáticos, temos:

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_1: \mu_i \neq \mu_j, \text{ para } i \neq j$$

O que temos na situação ilustrada acima é um caso tradicional que motivará uma análise de variância (ANOVA); entretanto, as situações reais com as quais se deparam os pesquisadores da área de administração representam situações onde várias variáveis são medidas simultaneamente em cada elemento amostral (MINGOTI, 2005).

Desta feita, tanto Hair Jr. et al. (2009), quanto Ribas e Vieira (2009) expandem a visão do teste de igualdade de médias presente na ANOVA para a situação onde várias variáveis estão associadas de forma independente de modo a representar o comportamento de um grupo de variáveis dependentes. Configurando assim, uma análise multivariada de variância. Esta nova abordagem é então denominada de MANOVA (*multivariate analysis of variance*). As equações abaixo ilustram tal expansão conceitual.

Análise de variância

$$Y_1 = X_1 + X_2 + X_3 \dots + X_n$$

Análise multivariada de variância

$$Y_1 + Y_2 + \dots + Y_n = X_1 + X_2 + X_3 \dots + X_n$$

3. METODOLOGIA

O presente trabalho configura-se como um estudo exploratório, de natureza quantitativa, tendo como principal abordagem de investigação, a pesquisa em campo. Para tanto, com base nos conceitos norteadores das temáticas concernentes aos estilos de aprendizagem de Kolb e à cultura organizacional, foi elaborado um questionário de pesquisa contendo 38 questões. Sendo 12 relacionadas à identificação dos estilos de aprendizagem de Kolb e baseadas no já discutido Inventário de Estilos de Aprendizagem de Kolb e 18 questões referentes às 9 dimensões de cultura organizacional previstas por House et al. (2004). As demais questões referem-se à variáveis demográficas dos respondentes (como idade, gênero, grau de instrução, etc.).

A amostra acessada para a realização da pesquisa foi composta de por estudantes de programas de pós-graduação nos formatos de MBA (*Master Business Administration*) e especializações. Este recorte está diretamente ligado à intenção de ressaltar tanto aspectos de aprendizagem quanto a influência das organizações onde os respondentes estão inseridos. Para tanto, apenas os estudantes que encontravam-se trabalhando à época da pesquisa foram considerados. A seleção da amostra se deu por conveniência; ao final da pesquisa 131 questionários foram considerados válidos para compor o experimento estatístico da pesquisa.

Coletados os questionários, suas respostas foram devidamente tabuladas com o auxílio do *software* Microsoft Excel 2010[®] e posteriormente as análises estatísticas (tanto as descritivas, quanto as multivariadas) foram realizadas com o auxílio do IBM[®] SPSS[®] Statistics versão 21.

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

De posse dos dados já tabulados, foi possível realizar algumas análises descritivas iniciais que deram suporte à análise multivariada de variância e às conclusões a serem apresentadas na sessão 5.

O trabalho como um todo contou com a participação de 131 estudantes de programas de especialização e MBA vinculados 4 diferentes instituições de ensino superior da cidade de João Pessoa – PB. Os alunos estavam distribuídos em 6 diferentes cursos; sendo 2 cursos na área de direito, 1 em gestão empresarial, 1 em gestão financeira, 1 em gestão empresarial e 1 em turismo. Dos 131 alunos, 73 (55,72%) eram do sexo feminino, 96 (73,28%) trabalham em empresas privadas.

Em se tratando de estilos de aprendizagem, pode-se perceber uma predominância do estilo assimilador. Conforme pode ser visualizado no gráfico abaixo, mais da metade dos respondentes (69 alunos, equivalendo a 53% do total) caracterizam-se por este estilo. Em seguida, temos o estilo convergente com 31 casos, equivalendo a 24% do total. Os estilos divergente e acomodador responderam respectivamente por 15 e 8% do total.

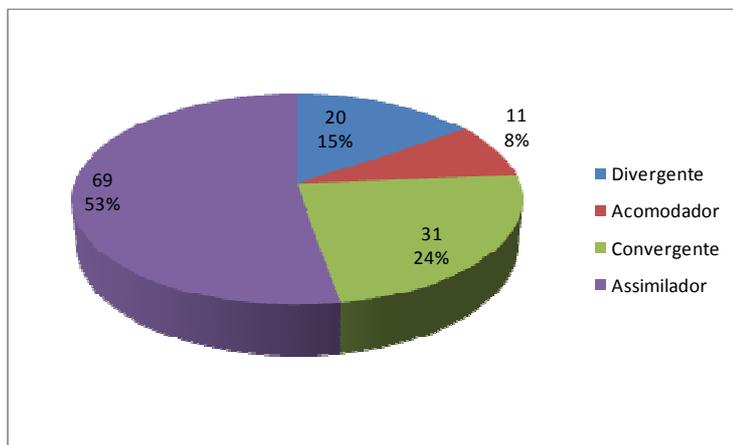


Gráfico 1 - Total de respondentes por estilo de aprendizagem. Elaborado pelo autor.

De forma a amparar a aplicação da técnica de análise multivariada de variância (MANOVA), optou-se por construir o gráfico de caixa (*boxplot*) das 9 dimensões de cultura para cada estilo de aprendizagem. Com isto pode-se *au priori* visualizar o comportamento destas médias para posteriormente testarmos a existência de diferença entre tais valores. Os gráficos 2 a 10 apresentam a representação das médias das dimensões para cada estilo de aprendizagem. Por questões estéticas, o título da dimensão foi substituído por um código, conforme descrito abaixo no quadro 1 abaixo:

Quadro 1 - Descrição das variáveis vinculadas às dimensões de cultura

Variável	Dimensão	Descrição
DC1	Aversão à incerteza	Refere-se à medida que os membros de uma organização se esforçam para evitar incerteza, baseando-se em normas estabelecidas, rituais e práticas burocráticas
DC2	Distância do poder	Grau em que os membros de uma organização esperam e concordam que o poder deve ser estratificado e concentrado em seus níveis mais elevados
DC3	Coletivismo em grupo	Grau em que os indivíduos expressam orgulho, lealdade e coesão em suas organizações ou famílias
DC4	Coletivismo institucional	Grau em que as práticas institucionais e organizacionais incentivam e recompensam a distribuição coletiva de recursos e ação coletiva
DC5	Igualitarismo de gênero	Analisa o grau em que uma organização minimiza as diferenças de papéis de gênero, enquanto promove a igualdade de gênero
DC6	Assertividade	Grau em que os indivíduos em organizações são assertivos, conflituosos e agressivos em suas relações sociais
DC7	Orientação para o futuro	Mede de que forma os indivíduos em organizações se envolvem em comportamentos orientados para o futuro, tais como planejamento, investir no futuro e adiar a gratificação individual ou coletiva
DC8	Orientação para o desempenho	Analisa o grau em que uma organização encoraja e recompensa seus membros pela melhoria do desempenho e da excelência
DC9	Orientação humana	Analisa o grau em que os indivíduos em organizações incentivam e recompensam seus indivíduos por serem justos, altruístas, simpáticos, generosos, atenciosos e gentis com os outros

É possível observar um considerável desnível em torno da média dos estilos de aprendizagem nas dimensões de aversão à incerteza (DC1), distância do poder (DC2) e

orientação para o futuro (DC7). Entretanto, esta é apenas uma observação do comportamento univariado das médias e da sua representação gráfica, a aplicação da MANOVA irá atestar a existência de diferença entre as médias com significância estatística.

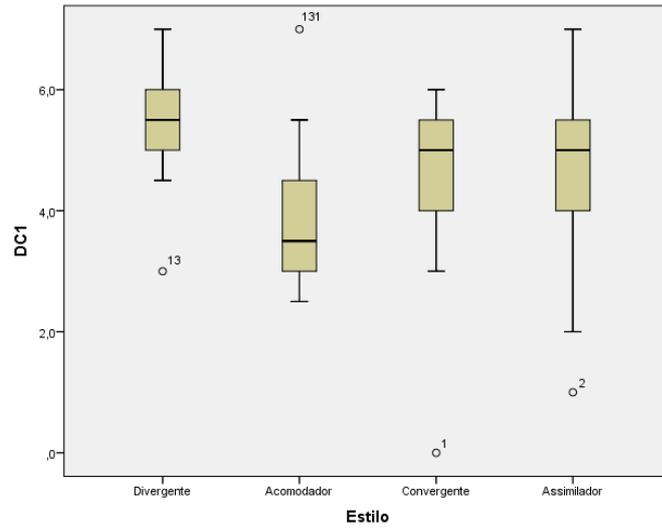


Gráfico 2 - Média da dimensão 1 versus estilo de aprendizagem

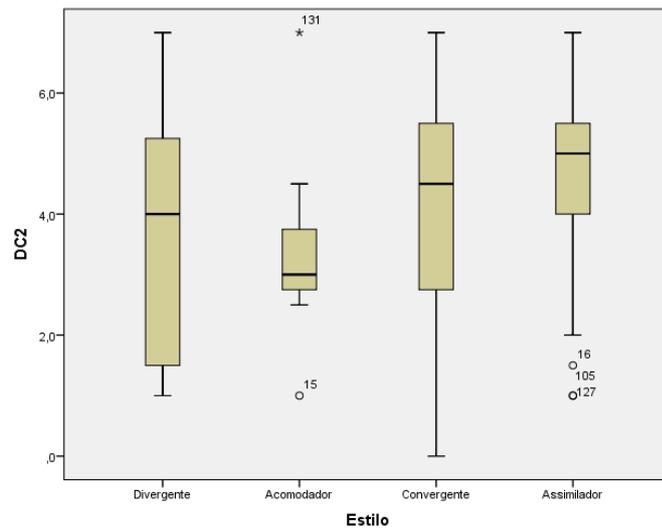


Gráfico 3 - Média da dimensão 2 versus estilos de aprendizagem

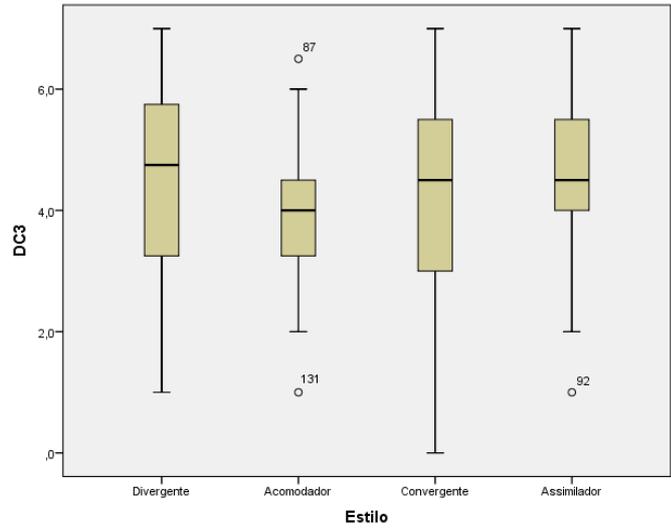


Gráfico 4 - Média da dimensão 3 versus estilos de aprendizagem

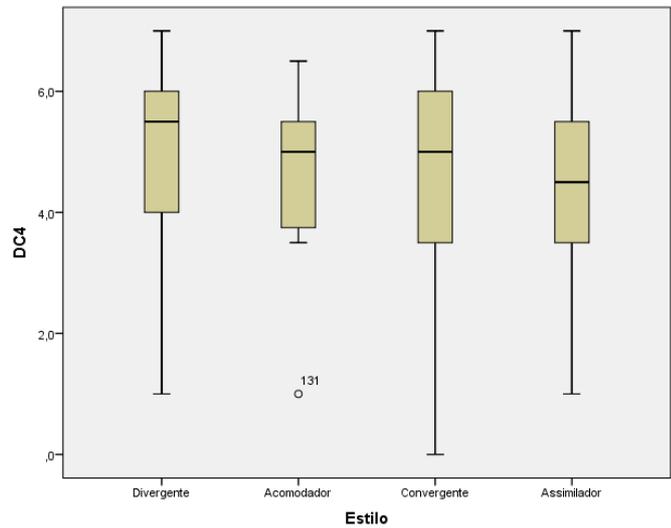


Gráfico 5 - Média da dimensão 4 versus estilos de aprendizagem

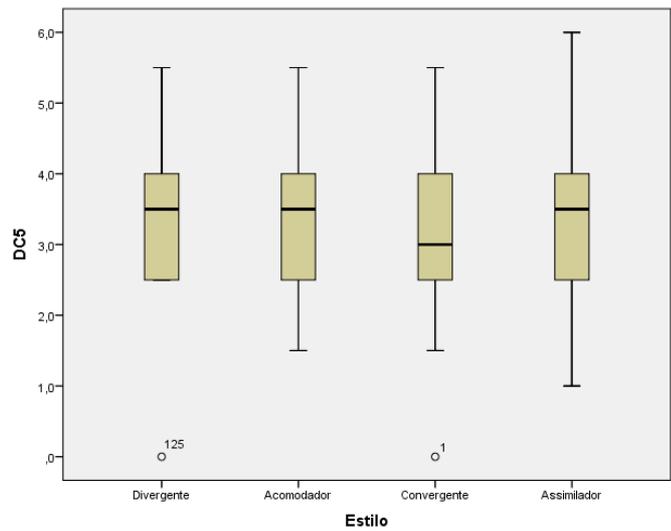


Gráfico 6 - Média da dimensão 5 versus estilos de aprendizagem

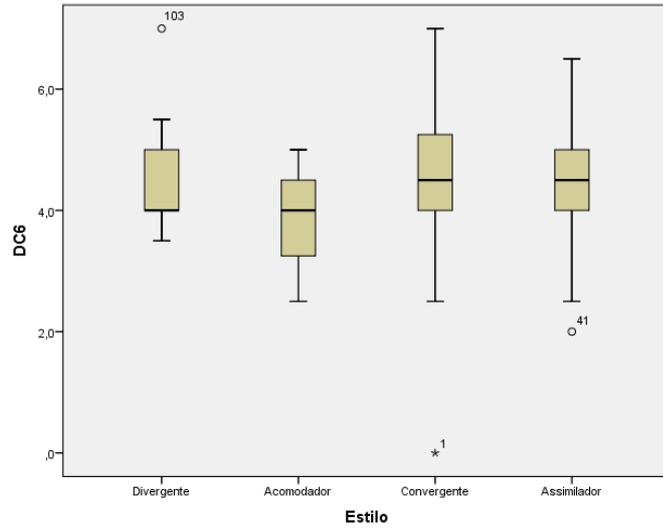


Gráfico 7 - Média da dimensão 6 versus estilos de aprendizagem

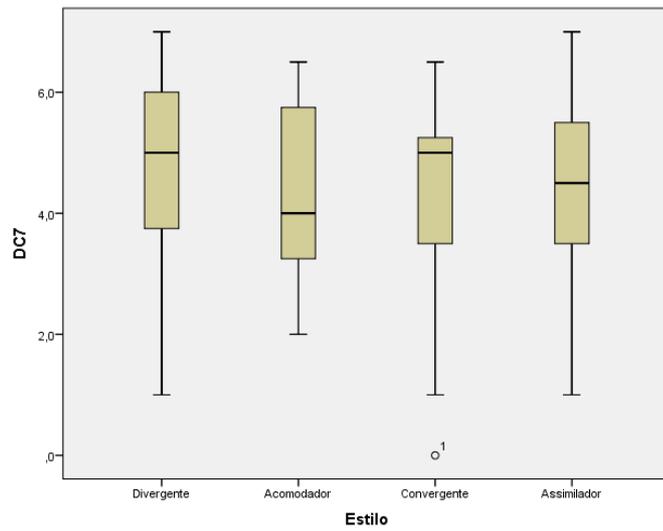


Gráfico 8 - Média da dimensão 7 versus estilos de aprendizagem

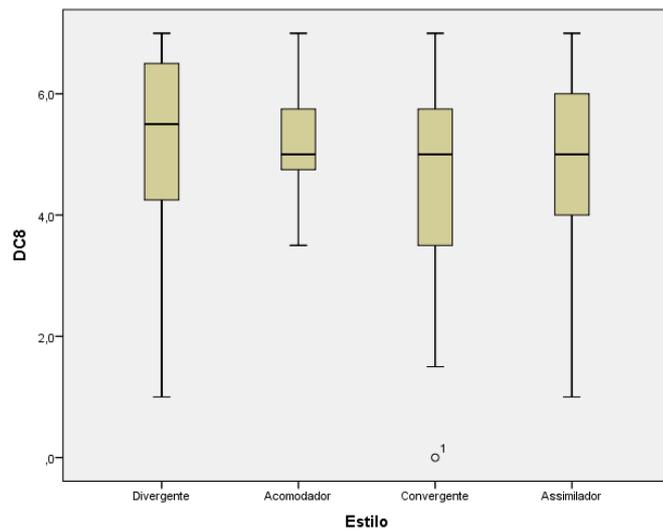


Gráfico 9 - Média da dimensão 8 versus estilos de aprendizagem

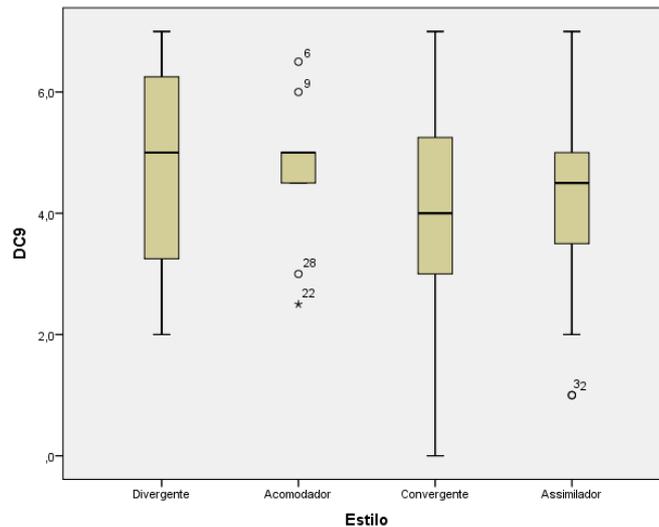


Gráfico 10 - Média da dimensão 9 versus estilos de aprendizagem

Seguindo o procedimento padrão para a extração dos relatórios referentes à MANOVA descrito por Ribas e Vieira (2011), pudemos verificar que os dados referentes aos questionários proporcionaram a realização de um experimento com significância estatística. De fato, o quadro 2 apresenta os testes multivariados realizados previamente e que possibilitam a continuidade do experimento. Após a retirada dos respectivos *outliers* em cada uma das dimensões analisadas temos:

Quadro 2 - Testes estatísticos preliminares à realização da MANOVA

Testes multivariáveis^a

Efeito		Valor	F	df de hipótese	Erro df	Sig.	Eta parcial quadrado
Ordenada na origem	Rastreamento de Pillai	,968	394,489 ^b	9,000	119,000	,000	,968
	Lambda de Wilks	,032	394,489 ^b	9,000	119,000	,000	,968
	Rastreamento de Hotelling	29,835	394,489 ^b	9,000	119,000	,000	,968
	Maior raiz de Roy	29,835	394,489 ^b	9,000	119,000	,000	,968
Estilo	Rastreamento de Pillai	,328	1,652	27,000	363,000	,023	,109
	Lambda de Wilks	,703	1,656	27,000	348,184	,023	,111
	Rastreamento de Hotelling	,380	1,656	27,000	353,000	,023	,112
	Maior raiz de Roy	,203	2,729 ^c	9,000	121,000	,006	,169

a. Plano: Ordenada na origem + Estilo

b. Estatística exata

c. A estatística é um limite superior em F, que gera um limite inferior no nível de significância.

A condição de que o Lambda de Wilks apresente valor inferior ao nível de significância ($\alpha = 0,05$) foi satisfeita. Sabendo que a condição básica para a realização do teste foi satisfeita, passemos para a análise conjunta das variáveis independentes e dos respectivos níveis de significância (teste de Tukey). Conforme pode ser observado no quadro 3, apenas as dimensões 1 e 2 apresentaram diferenças estatisticamente significativas entre as médias dos estilos de aprendizagem.

Quadro 3 - Extrato do relatório de comparações múltiplas.

Comparações múltiplas

Teste Tukey HSD

Variável dependente	(I) Estilo	(J) Estilo	Diferença média (I-J)	Modelo padrão	Sig.	Intervalo de confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
DC1	Divergente	Acomodador	1,525*	,4499	,005	,354	2,696
		Convergente	,896*	,3437	,050	,001	1,791
		Assimilador	,815*	,3044	,041	,022	1,607
	Acomodador	Divergente	-1,525*	,4499	,005	-2,696	-,354
		Convergente	-,629	,4206	,443	-1,724	,466
		Assimilador	-,710	,3891	,266	-1,723	,303
	Convergente	Divergente	-,896*	,3437	,050	-1,791	-,001
		Acomodador	,629	,4206	,443	-,466	1,724
		Assimilador	-,081	,2591	,989	-,756	,594
	Assimilador	Divergente	-,815*	,3044	,041	-1,607	-,022
		Acomodador	,710	,3891	,266	-,303	1,723
		Convergente	,081	,2591	,989	-,594	,756
DC2	Divergente	Acomodador	,286	,5988	,964	-1,272	1,845
		Convergente	-,560	,4575	,613	-1,751	,631
		Assimilador	-1,147*	,4051	,027	-2,202	-,093
	Acomodador	Divergente	-,286	,5988	,964	-1,845	1,272
		Convergente	-,846	,5598	,434	-2,303	,611
		Assimilador	-1,433*	,5179	,032	-2,782	-,085
	Convergente	Divergente	,560	,4575	,613	-,631	1,751
		Acomodador	,846	,5598	,434	-,611	2,303

5. CONCLUSÕES

Após os relatórios extraídos, pudemos verificar que dada a amostra acessada e os resultados disponíveis, evidências empíricas de diferenças entre as concepções de cultura para diferentes estilos de aprendizagem. Todavia, estas diferenças não puderam ser observadas em relação a todas as dimensões. Através da análise gráfica percebemos diferenças entre os valores de média para as dimensões DC1, DC2 e DC7; entretanto, esta última dimensão não apresentou representatividade estatística na diferença de suas médias.

A análise mais detalhada e pormenorizada da MANOVA permitiu verificar não só a existência da diferença entre as médias considerando a correlação entre as variáveis independentes, mas também possibilita verificar quais os estilos de aprendizagem que diferem entre si em se tratando de cada dimensão. Esta análise mais específica é citada por Ribas e Vieira (2011) como uma análise que acontece em nível “micro”.

Ao analisarmos os resultados do quadro 2, ao nível da dimensão aversão à incerteza, verifica-se diferença entre as médias dos quatro estilos. Pode-se atribuir tal resultado ao fato de que todos os quatro estilos associam seu desenvolvimento a experiências e/ ou reflexões. Visto que, a aversão à incerteza tende a trazer a realidade para padrões previamente estabelecidos; não existirá tentativa de novas abordagens ou espaço para reflexões sobre resultados anteriores.

Já ao nível da dimensão distância do poder, apenas diferença entre as médias dos estilos divergente e assimilador foram percebidas. Fica clara a contraposição destes dois estilos no que tange a esta dimensão; como os estilos possuem posições praticamente “antagônicas”, não seria surpresa nenhuma entender que enquanto o estilo acomodador buscava ordem e tarefas previamente estabelecidas (o que é totalmente condizente com organizações onde há maior distanciamento do poder), o estilo divergente busca a inventividade e a inovação; e para tal, precisaria de autonomia localizada e flexibilidade na execução das tarefas.

Entendemos que o presente trabalho poderia apresentar resultados mais significativos em outras dimensões a partir do aumento do tamanho da amostra para os demais grupos de

estilos de aprendizagem. A medida em que se aumentasse o número de participantes pertencentes aos estilos divergente e acomodador, teríamos maior representatividade estatística. Afora isso, propõem-se como pesquisa futura o desenvolvimento de um maior número de questões para cada dimensão de cultura organizacional de modo que cada vez mais aspectos e nuances possam emergir para a discussão.

Entendemos que o trabalho cumpriu sua proposta inicial pois além de verificar a interrelação dos aspectos culturais para diferentes estilos de aprendizagem, pode analisar como e por que estes estilos de aprendizagem apresentam visões conflituosas para um mesmo aspecto da cultura organizacional.

6. REFERÊNCIAS

BERGSTEINER, H.; AVERY, G. C.; NEUMANN, R. Kolb's experiential learning model: critique from a modeling perspective. *Studies in Continuing Education*, v. 32, n. 1, pp. 29-46, Março de 2010.

BLACK, Willian L. Learning style of practicing accountants in Mainland, China, Hong Kong, and the United States: a cross cultural study. Tese (PhD em Business Education) - Department of Administration, Leadership, and Technology, New York University. New York, 2008.

CERQUEIRA, Teresa Cristina Siqueira. Estilos de aprendizagem em universitários. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2000. Disponível em: <<http://libdigi.unicamp.br/document/?code=vtls000197620>>. Acesso em: 27/6/2014.

CHASTON, I.; BADGER, B.; MANGLES, T.; SADLER-SMITH, E. Organisational learning style, competencies and learning systems in small, UK manufacturing firms. *International Journal of Operations & Production Management*, v. 21, n. 11, pp. 1417-1432, 2001.

COFFIELD, F.; MOSELEY, D.; HALL, E.; ECCLESTONE, K. Learning styles and pedagogy in post-16 learning: a systematic and critical review. *Learning and Skills Research Centre*. Disponível em: www.LSRC.ac.uk. Acessado em 28 de Junho de 2014.

GUILD, P. The culture/ learning style connection. *Educational leadership*, v. 5, n. 1, pp. 16-21, 1994.

HAIR JR, Joseph F. et al. Análise multivariada de dados. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOFSTED, G. J.; PEDERSEN, P. B.; HOFSTED, G. Exploring culture: exercises, stories, and synthetic cultures, McGraw-Hill, 2002.

HOFSTED, G.; HOFSTED, G. J.; MINKOV, M. Cultures and organizations: software of the mind, McGraw-Hill, 2010.

HOUSE, R. J., HANGES, P. J., JAVIDAN, M., DORFMAN, P. W., & GUPTA, V. Culture, leadership and organizations: The GLOBE study of 62 Societies. Sage Publications Inc., 2004.

JOY, Simy; KOLB, David A. Are there cultural differences in learning style? *International Journal of Intercultural Relations*, Elsevier, v. 33, n. 1, p. 69-85, jan. 2009.

KERR, D. B. A cross cultural study of the learning styles of practicing accountants in Mexico and United States. [Dissertação], The Steinhardt School of Education, New York University, 2004.

KOLB, David A. *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall, 1984.

KOLB, Alice Y.; KOLB, David A.; *The Kolb learning style inventory version 3.1 2005: Technical Specifications*. London: Hay Group, 2005. Disponível em: <http://www.learningfromexperience.com/images/uploads/Tech_spec_LSI.pdf>. Acesso em: 20/06/2014.

KVAN, T.; YUNYAN, J. Students' learning styles and their correlation with performance in architectural design studio. *Design studies*, v. 26, n. 1, pp. 19-34, Janeiro de 2005.

MANLY, B. J. F. *Métodos estatísticos multivariados: uma introdução*. 3ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2008.

MINGOTI, S. A. *Análise de dados através de métodos de estatística multivariada: uma abordagem aplicada*. Belo Horizonte: editora da UFMG, 2005.

NELSON, R. E. Leadership, personal values and cultural context in Brazil, China and the United States: a pattern approach. XXXV Encontro da ANPAD, Rio de Janeiro – RJ, 4 a 7 de Setembro de 2011.

NOGUEIRA, D. R. *O impacto do estilo de aprendizagem no desempenho acadêmico: um estudo empírico com alunos das disciplinas de contabilidade geral e gerencial na educação à distância*. [Dissertação], Programa de pós-graduação em contabilidade, Universidade Federal do Paraná, 2009.

RIBAS, J. R.; VIEIRA, P. R. C. *Análise multivariada com o uso do SPSS*. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.