Nota de Abertura

Quando, meses atrás, redigimos o texto do *call for papers* para este número de **COeG**, dedicado à ***Gestão do Conhecimento***, referimos que, apesar da sua não muito longa história, esta é uma temática que reúne já uma herança não negligenciável de contributos resultantes de acções em torno dela desenvolvidas. Emergentes de diferentes contextos, dizíamos então, as referidas acções têm sido empreendidas procurando responder aos desafios que permanentemente se têm colocado a todos quantos investigam e/ou intervêm neste domínio. Procura-se, assim, antes de mais, responder a necessidades e problemas sentidos quer pelos diferentes actores ou diversos *stakeholders* organizacionais, quer por aqueles que gerem e intervêm para além das próprias fronteiras organizacionais.

O conjunto de oito artigos que consubstancia este número temático reúne contribuições de vinte autores, oriundos de cinco países (Brasil, Espanha, Itália, Portugal e Reino Unido) e representando dez Instituições de Ensino Superior (Instituto Superior do Trabalho e da Empresa, Fundação Dom Cabral, Manchester Metropolitan University, Universidade de Aveiro, Universidade da Beira Interior, Universitá di Bologna, Universidade de Coimbra, Universidade Federal de Minas Gerais, Universitat de Valência, e Escola Superior de Tecnologia de Setúbal).

Uma análise mais detalhada aos artigos em questão, permite-nos concluir que estes se centram em torno de questões relacionadas com a aprendizagem em equipa, com a criação e partilha do conhecimento, com a sua gestão estratégica, e, ainda, com a gestão de recursos humanos, com o comprometimento dos diferentes actores organizacionais (na interface estabelecida com os processos organizacionais relacionados com o conhecimento), e com a conduta ética das empresas e dos seus trabalhadores. Apresentam-se seis investigações quantitativas ou de design fixo e duas de natureza qualitativa, sendo predominantes os estudos realizados em contexto industrial, e os resultados obtidos a partir de dados recolhidos recentemente (maioritariamente em 2007), por recurso à técnica do questionário (construído e/ou adaptado para o efeito).

Considerando, agora, cada um dos contributos em particular, salientaríamos, no que concerne ao primeiro (da autoria de uma equipa de investigadores da Universidade de Valência), a abordagem ao conceito de aprendizagem em equipa e o contributo decorrente do desenvolvimento e validação de

um instrumento de medida (TLQ) que viabiliza a sua avaliação. A validade de constructo e a fiabilidade desta escala, que evidencia uma estrutura tetradimensional, foram testadas com base nos dados recolhidos junto de uma amostra constituída por 566 trabalhadores de uma central nuclear espanhola.

O segundo (resultante de um trabalho conjunto desenvolvido por investigadores da Universidade de Coimbra e da Universidade de Bolonha) focaliza a relação entre comportamentos de partilha de conhecimento e desempenho individual, sendo os primeiros estudados por recurso à metodologia de Análise de Redes Sociais e o segundo avaliado com base em indicadores de gestão em uso na organização estudada, uma empresa portuguesa de *software*. O questionário utilizado na recolha de dados foi desenvolvido propositadamente para esta investigação, tendo sido tratados os dados relativos a 244 colaboradores. As conclusões desta investigação apontam para a existência de uma associação positiva entre comportamentos de partilha de conhecimento e desempenho individual.

No que respeita ao terceiro contributo (oriundo de investigadores da Universidade de Coimbra e da Universidade da Beira Interior), salientaríamos o facto de se centrar nas dimensões humana e comportamental da gestão do conhecimento, procurando analisar o impacto dos pressupostos da gestão de recursos humanos no grau de aplicação da gestão do conhecimento. Foram utilizados 4 questionários (1 já existente – GC – e 3 construídos – PPFP, PPAD, PPSR), sendo a amostra constituída por 55 empresas do sector português da cerâmica, no âmbito das quais foram recolhidos dados relativos a 1364 colaboradores. De entre o conjunto dos resultados obtidos, destacaríamos aqueles que apontam no sentido da existência de um maior impacto da gestão de recursos humanos na gestão do conhecimento quando a primeira é considerada num quadro de gestão integrada dos seus diversos processos (e não de cada um destes isoladamente considerado).

O quarto estudo (resultante de uma parceria entre investigadores da Universidade de Coimbra e da Universidade de Valência) constitui um contributo para a análise da importância do comprometimento organizacional para a gestão do conhecimento. É utilizado um instrumento previamente existente (GC) para a avaliação do grau de aplicação dos processos organizacionais relacionados com o conhecimento e adaptado um outro (ASH-ICI) para a recolha de dados relativa ao comprometimento organizacional. Foi estudada uma amostra de 13 empresas do sector português da cerâmica, tendo sido analisados os dados relativos a 300 colaboradores. Os resultados obtidos permitem concluir pela importância do comprometimento organizacional para a gestão do conhecimento, destacando-se o papel do comprometimento pessoal face ao de necessidade.

No quinto artigo (da autoria de investigadores do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa) acedemos às conclusões obtidas numa investigação realizada com o objectivo de identificar os parâmetros que poderão permitir avaliar a gestão do capital intelectual, através da aplicação de um modelo de auditoria a uma amostra constituída por 46 pequenas empresas. Para o efeito foi desenvolvido um instrumento, composto por questões mistas, construído com base no questionário oficial do Programa REDE. Os resultados obtidos apontam para o facto de as pequenas empresas apresentarem melhor performance no campo económico e social, quando equilibram os vários factores do modelo usado.

No sexto artigo é apresentada uma investigação de natureza qualitativa (realizada por investigadores da Fundação Dom Cabral e da Universidade Federal de Minas Gerais) que envolve,

numa primeira etapa, o estudo de 20 casos descritos na literatura e que serviu de base para o desenvolvimento de uma abordagem teórica posteriormente testada através de um estudo qualitativo realizado em três organizações brasileiras de grande dimensão. Os resultados obtidos validaram o modelo teórico adoptado e originaram novas questões de investigação relacionadas com a implementação de um modelo organizacional baseado no conhecimento.

Num contributo que nos chega de um trabalho conjunto de investigadores da Universidade de Aveiro e da Manchester Metropolitan University Business School, apresenta-se (para usar as palavras dos autores) uma abordagem idiossincrática de investigação – a revisão sistemática da literatura – no contexto da qual se analisam as actuais tendências que afectam a criação do conhecimento nas actividades de I&D empreendidas pela indústria farmacêutica a nível mundial. São revistos os artigos científicos publicados entre 1980 e 2005 e apresentados resultados que incluem as tendências promissoras na inovação farmacêutica e na gestão dos seus recursos humanos, bem como as suas potenciais implicações nas práticas actuais de I&D no sector, considerando as perspectivas da gestão e da governança.

O último trabalho incluído neste número temático (que, tal como já referimos, nos chega de um investigador da Escola Superior de Tecnologia de Setúbal) apresenta uma selecção dos resultados obtidos num estudo empírico realizado em Portugal, em 2004, com o objectivo de avaliar diversos aspectos da conduta ética das empresas e seus trabalhadores. Foi realizado um inquérito por questionário, tendo sido tratados os dados recolhidos numa amostra de conveniência, constituída por 640 participantes. Destacamos, do conjunto de resultados apresentado pelos autores, o impacto positivo ao nível cognitivo da implementação dos elementos de ética formal na empresa, o decréscimo de confiança nas empresas nacionais à medida que o sentimento de segurança de/no emprego se reduz e a predominância de documentos escritos de ética nas empresas de origem estrangeira e a sua escassez nas empresas portuguesas.

Encerramos esta Nota de Abertura agradecendo a todos os autores dos artigos aqui apresentados e, antecipadamente, a todos os seus leitores. A uns e a outros o nosso muito obrigada. As palavras finais não podem, contudo, deixar de ser dirigidas a alguém a quem muito admiramos e a quem é devida uma palavra de apreço e reconhecimento, ao Professor Jorge Gomes. Todos quantos se interessam pelo comportamento nas e das organizações e pela sua gestão têm colhido frutos do modo como, desde 2003, conduziu os destinos de uma revista que constitui hoje uma importante referência nas edições científicas produzidas em Portugal.

LEONOR CARDOSO
(*Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra*)