

QUAIS OS MAIS INFLUENTES TEÓRICOS DE GESTÃO DO CONHECIMENTO PARA OS SEUS PRATICANTES

VAZ, Alexildo

RESUMO

Na Gestão do Conhecimento, prática e teoria andam juntas. Os profissionais que atuam nessa área de estudo não se restringem ao exercício dos processos envolvidos nesse tipo de gestão, buscam em novos estudos e teorias aplicações elementos que os auxiliem na melhoria desses processos. Este trabalho busca identificar qual o mais influente teórico em gestão de conhecimento, e qual foi sua contribuição para torná-lo tão influente, do ponto de vista desses profissionais. Os resultados foram obtidos a partir de debates no fórum de uma comunidade de prática, formada no site de relacionamento LinkedIn por praticantes de Gestão do Conhecimento. Os resultados foram validados por uma comparação com o índice H, que leva em consideração o número de citações recebidas em artigos de 1996 a 2011, no sistema Scopus de artigos científicos, de cada um dos seus teóricos. Ao todo, 23 praticantes citaram 38 autores. A conclusão é que a percepção dos integrantes da comunidade está correta para os dois cientistas com maior índice H: Davenport e Nonaka.

Palavras-chave: gestão do conhecimento, teóricos, Scopus, LinkedIn.

1. INTRODUÇÃO

A Gestão do Conhecimento é uma jovem área de estudo e de aplicação. Apesar de o conceito de conhecimento ser objeto de estudo há um longo tempo – taxonomias, por exemplo, constam das preocupações de Aristóteles (2010) – a sua aplicação e os processos que envolve, no que diz respeito à melhoria de organizações e pessoal, datam de poucas décadas. Desde os trabalhos seminais de Polanyi (1966) sobre conhecimento tácito, formou-se um imenso conjunto de conhecimento sobre como o conhecimento pode ser criado, identificado, classificado, disseminado, reutilizado, aperfeiçoado e integrado à cultura organizacional, incluído aqui empresas, para torná-las mais duráveis e produtivas.

Durante este período surgiu também um novo tipo de profissional, aquele dedicado a estudar, analisar e aprimorar tais processos dentro das organizações. Esses profissionais são chamados aqui de Praticantes de Gestão do Conhecimento (KM Practitioners). Apesar de haver atualmente certificações para este tipo de profissional, a sua maioria ainda é constituída de profissionais oriundos das mais diversas formações (administradores, economistas, engenheiros, arquivistas) forjados pela prática e pelo exercício dos processos que compõem a Gestão do Conhecimento.

A presença desse tipo de profissional tornou-se mais freqüente na medida em que a economia mundial passou a ter mais “trabalhadores do conhecimento” (do inglês, *knowledge workers*), isto é, trabalhadores do setor terciário (de serviços) do que força de trabalho nos demais setores (indústria e agricultura). Isso aconteceu em meados da década de setenta, o que reforçou o crescimento exponencial do conhecimento disponível. Desde então os estudos sobre o impacto desse evento nas empresas, passaram a se multiplicar. Drucker (1980), um dos primeiros a usar o termo *knowledge worker*, Senge (1990), Nonaka e Takeuchi (1995), Davenport e Prusak (1998) e muitos outros, produziram trabalhos que ajudaram a fundar o que é conhecido com Gestão do Conhecimento.

2. OBJETIVO

O objetivo principal desse trabalho é identificar qual o mais influente teórico de Gestão do Conhecimento do ponto de vista de quem pratica essa disciplina, através de um tipo de avaliação (rating) social. Já o objetivo secundário é comparar e validar a percepção desses praticantes com um método mais convencional de medir a influência e relevância dos trabalhos de estudiosos, o índice H. O terceiro e último objetivo é verificar a qualidade das opiniões enunciadas em uma rede social. A principal contribuição de cada um dos teóricos votados não faz parte do escopo deste trabalho.

3. REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho apóia-se em dois conceitos básicos – o que é a área de Gestão do Conhecimento, necessário para definir o que um teórico da área; e o que é o índice H – e na hipótese de que avaliações (ratings) elaborados por usuários são melhores e mais precisas do que ranqueamentos feitos por outros métodos (O'DELL e HUBERT, 2011)

3.1 Gestão do Conhecimento (GC)

O termo Gestão do Conhecimento (GC) surgiu inicialmente, como disciplina acadêmica, nos trabalhos de Nonaka, em 1991. Segundo Davenport e Prusak (1998), a Gestão do Conhecimento é um conjunto de processos que governa a criação, disseminação e utilização do conhecimento para atingir plenamente os objetivos da organização (DAVENPORT e PRUSAK, 1998).

Griffiths (2011) torna o conceito ainda mais completo quando afirma que GC se trata de coordenar o ambiente organizacional para desenvolver soluções baseada em valor que habilitam a aquisição e armazenagem, uso, partilha e criação de ativos de conhecimento organizacionais, que podem então ser aplicados estratégica e taticamente para se atingir as necessidades de inovação da organização, capacidade de mudança, e para permitir tomadas de decisão dentro dos ambientes físico e virtual.

Para este trabalho consideramos como GC um esforço sistemático para auxiliar o fluxo de conhecimento e informações para as pessoas certas, no momento certo para que elas possam atuar de forma mais eficiente e efetiva para encontrar, entender, partilhar e usar o conhecimento para criar valor (O'DELL e HUBERT, 2011).

Há ainda a taxonomia, isto é, o esquema de classificação usado para categorizar conjuntos de informações sobre GC. Taxonomias de GC foram usadas para verificar se o autor citado pode ser mesmo considerado um expert no assunto, adicionalmente foi verificado na base Scopus de o autor tem trabalhos sobre a área.

3.2 Índice H

O índice H, também chamado de índice de Hirsch, tem o propósito de medir a produtividade e o impacto dos trabalhos publicados por cientistas e acadêmicos. O índice funciona da seguinte forma: um cientista tem um índice h se h dos seus N_p artigos publicados tem pelo menos h citações cada e outros (N_p-h) artigos tem $\leq h$ citações cada (HIRSCH, 2005). Por exemplo, um cientista tem índice H igual a 3 se tiver pelo menos 3 artigos citados em 3 outros artigos cada. A literatura faz uma série de críticas a este índice: não leva em consideração o numero de co-autores nem a área em que os trabalhos são citados. Para este trabalho em particular, traz uma desvantagem adicional uma vez que a fonte utilizada, a base de dados Scopus – considerada a maior base de resumos e citações do mundo, contendo 44 milhões de registros (SCOPUS, 2011) –, começou a calcular o índice H a partir de 1996, isto é, em um período posterior ao da publicação de trabalhos de alguns dos autores citados. Contudo, trata-se de um indicador mundialmente aceito e disponível.

4. METODOLOGIA

Este foi um trabalho de análise semi-qualitativo e empírico baseado na coleta e análise das opiniões de 23 profissionais praticantes de gestão conhecimento sobre quem seria, na opinião dessas pessoas, o mais influente teórico em Gestão do Conhecimento e por que.

A pergunta “Quem é, em sua opinião, o mais importante teórico de Gestão do Conhecimento e qual a sua maior contribuição?” foi postada, em inglês, em abril de 2011 na Comunidade KM Practitioners, hospedada no site LinkedIn, uma rede social de características profissionais, recebeu, até junho de 2011, 23 respostas.

Na preparação deste trabalho, foram levadas em consideração todas as respostas, inclusive aquelas que traziam nomes de mais de um teórico. Não foi informado que as respostas poderiam, em algum momento, ser objeto de um estudo. A opinião do autor não foi levada em consideração nessa análise, nem fez parte da amostra.

Para efetuar a análise, foi elaborada uma tabela com os nomes de todos os teóricos citados e com o número de menções recebidas por cada um deles, incluindo aqueles que não são da área de Gestão do Conhecimento. As citações negativas foram descartadas.

Em seguida, foi feita uma busca na base de dados do sistema Scopus para se identificar o índice H de cada autor, as quantidades de documentos na base, citações e co-autores que contam na base de dados do Scopus para a elaboração de outra tabela. Esta etapa visava corroborar, ou não, os resultados obtidos pela consulta livre aos profissionais de Gestão do Conhecimento.

Por fim, os resultados obtidos no grupo de discussão foram comparados aos resultados do Scopus. A última etapa antes da análise foi o cálculo da correlação entre número de votos recebidos por cada estudioso e o seu índice H.

5. AMOSTRA UTILIZADA

A amostra não foi escolhida, surgiu de forma aleatória ao longo de três meses depois que a pergunta fora postada no grupo de praticantes de gestão do conhecimento (KM Practitioner Group). A análise dessa amostra fortuita mostra que todos atuam na área de gestão do conhecimento, de documentos ou de informação.

Do ponto de vista de origem, 61% são dos Estados Unidos (5), Reino Unido (4) ou África do Sul. Os demais são da Austrália (2), Holanda (2), Ucrânia, Bélgica, Canadá, Índia, com um representante cada, e um não informado (GRÁFICO 1).

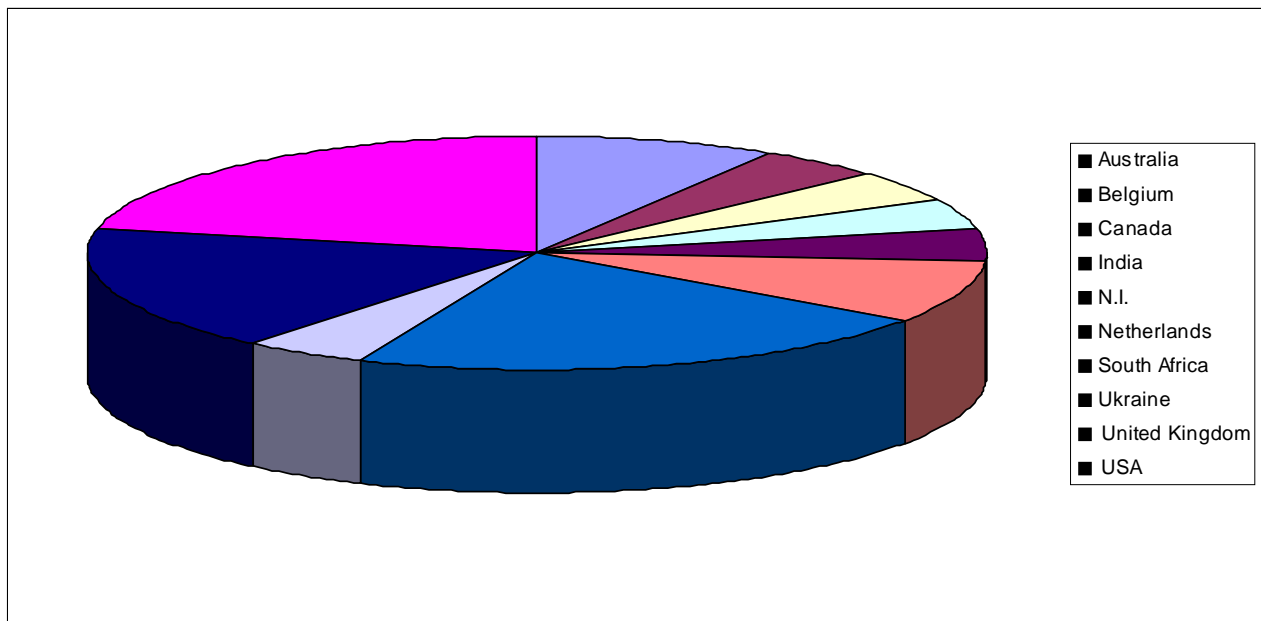


GRÁFICO 1 – Origem dos respondentes

NI=Não informado

Quanto à principal função que exercem, aqueles que participaram da discussão foram divididos em quatro categorias: gerentes (para aqueles que tinham alguma posição gerencial), empresários, consultores, analistas (para profissionais que não tem posição gerencial) e acadêmicos (TABELA 1).

TABELA 1 – Atividade dos Respondentes

Categoria	Número
Gerentes	9
Consultores	6
Empresários	2
Analistas	4
Acadêmicos	1
Não Informado	1
Total	23

No que diz respeito ao tipo de empresa em que exercem tais funções, 70% atuam em empresas privadas e 26% em empresas públicas, um dos participantes não identifica em que tipo de empresa atua. Em resumo, trata-se de uma amostra com experiência e conhecimentos sobre o assunto proposto no post (LINKEDIN, 2011a).

O grupo em que foi postada a pergunta, o KM Practitioners Group, contava, em julho de 2011, com 1.714 integrantes. Essa comunidade foi criada em julho de 2008 no LinkedIn pela escritora e consultora sul-africana Judi Sandrock. Contudo, desde 2000 existe o The Knowledge Management Practitioners' Group em Joanesburgo, África do Sul. O objetivo desse grupo sem fins lucrativos é, desde então, partilhar conhecimentos e experiências sobre como a gestão e a prática da partilha do conhecimento pode ser bem sucedida nas empresas (KM, 2011).

Este não é o único grupo dedicado à gestão do conhecimento no Linked In. Existem outros grupos com maior número de participantes como o Knowledge Management Experts (3.257), o Gurteen Knowledge Community (2.615) e o KM Edge (1.868).

Já o LinkedIn, onde está hospedado o KM Practitioners Group, trata-se de uma rede profissional em funcionamento desde 2003 que conta atualmente com mais de 100 milhões de integrantes em 200 países. No Brasil são mais de três milhões de membros (LINKEDIN, 2011).

6. RESULTADOS DA PESQUISA

Segundo os participantes da discussão, os três mais influentes teóricos de gestão do conhecimento são Davenport, Nonaka e Prusak. A Tabela 2 traz os estudiosos do assunto que obtiveram pelo menos dois votos. A lista completa encontra-se no Anexo A.

TABELA 2 – Teóricos que receberam mais de 1 voto

#	Nome	Grupo	Índice H	Documentos	Citações	Co-autores
1	Davenport, T. H.	6	15	35	1074	60
2	Nonaka, I.	4	14	27	1672	27
3	Prusak, L.	4	8	15	518	14
4	Senge, P.	3	6	27	413	38
5	Wenger, E.	3	1	3	307	3
6	Drucker, P.	2	8	34	642	8
7	Boisot, M.	2	6	18	485	13
8	Sveiby, K.	2	3	6	53	2
9	Lambe, P.	2	1	1	0	0

Fonte: Scopus (2011) e LinkedIn (2011a)

Entre aqueles que obtiveram pelo menos 2 votos há duas presenças de destaque – Wenger e Lambe – pois ambos tem baixo índice H no Scopus. Note-se que, Hirotaka Takeuchi, co-autor de Nonaka em uma das suas principais obras, tem índice H igual a 2. Por outro lado, entre aqueles com somente um voto, destacam-se:

TABELA 3 – Teóricos que receberam 1 voto

#	Nome	Grupo	Índice H	Documentos	Citações	Co-autores
11	Chia, R.	1	13	21	557	12
12	Szulanski, G.	1	11	15	1762	12
13	Buckman, R.	1	11	45	688	120
14	Brown, J. S.	1	9	40	2017	50
15	Argote, L.	1	9	28	1301	21
16	Duguid, P.	1	7	16	1092	2
17	Zack, M.H.	1	6	11	481	8
18	Henderson, John	1	5	14	531	17

	C.					
19	Quinn J.B.	1	5	25	393	40
20	Argyris, Chris	1	4	17	338	0
21	Dixon, Nancy	1	3	4	31	7

Fonte: Scopus (2011) e LinkedIn (2011a)

O que se nota na relação entre os estudiosos escolhidos pelo grupo, quando comparado ao índice H, é que a correlação é forte (0,76) quando somente são listados aqueles que tiveram mais de um voto. Quando se faz a mesma comparação excluindo os autores com índice H maior ou igual a 1, a correlação perde força (0,49), mas continua relevante. A análise de sensibilidade em relação aos dados usados na correlação constam da Tabela 4.

TABELA 4 – Correlação entre Votos recebidos e Índice H

Correlação	Correlação	N
Todos os votos recebidos e Índice H \neq 0	0,4603	28
Índice H \geq 1	0,4117	24
Índice H $>$ 1	0,4911	19
Mais de 1 voto	0,7624	9

Fonte: Scopus (2011) e análise do autor.

7. CONCLUSÃO

As escolhas feitas pelo grupo foram corroboradas pelo indicador índice H que consta na base de dados Scopus. Os dois mais importantes teóricos apontados pelo grupo – Davenport e Nonaka – são também aqueles com maior índice H. O cálculo da correlação mostra ainda forte correlação entre a lista dos 9 teóricos mais votados e seus respectivos índices H. Por fim, pode-se concluir que a percepção e a opinião enunciada coletivamente, gerada em uma rede social, corrobora a relação encontrada entre o número de trabalhos publicados pelos acadêmicos e o número de citações obtidas por tais trabalhos (evidenciada pelo índice H), sendo, portanto, confiável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARISTÓTELES. The Categories, Project Gutenberg's etext. Novembro, 2000. Disponível em < <http://www.dominiopublico.gov.br/download/texto/gu002412.pdf>>. Acesso em 12.abril.2010.

DAVENPORT, T. H; PRUSAK, L. Conhecimento Empresarial como as Organizações Gerenciam o seu Capital Intelectual. Métodos e Aplicações Práticas. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

GRIFFITHS, D. Redefining KM: New Principles for Better Practice. Ark Publications: London, 2011.

HIRSCH, J. E. An index to quantify an individual's scientific research output. PNAS 102 (46): 16569–16572. Disponível em: <http://www.pnas.org/content/102/46/16569.full.pdf+html>. Acesso em 10.julho.2011.

KM. The Knowledge Management Practitioners' Group. Johannesburgo (África do Sul). Disponível em: <http://kmpractitioners.com/?q=node/1>. Acesso em 13/julho/2011.

LINKEDIN. Disponível em <http://press.linkedin.com/about>. Acessado em 13/julho/2011.

LINKEDIN. Who is the most influential Knowledge Management theorist? And why? Post no LinkedIn em abril/2011. Disponível em <<http://linkd.in/ocGZze>>. 2011a.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. The Knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation. New York: Oxford University Press, 1995.

O'DELL; C.; HUBERT, C. The New Edge in Knowledge: How Knowledge Management Is Changing the Way We Do Business. New Jersey: Wiley, 2011. 236p.

POLANYI, M. The Tacit Dimension. Routledge and Kegan Paul: London, UK, 1966.

SCOPUS. What does it cover? Scopus (site). Disponível em: <http://www.info.sciverse.com/scopus/scopus-in-detail/facts>. Acesso em 23.junho.2011.

ANEXO 1

#	Nome	Grupo	Índice H
1	Davenport, T. H.	6	15
2	Nonaka, I.	4	14
3	Prusak, L.	4	8
4	Senge, P.	3	6
5	Wenger, E.	3	1
6	Drucker, Peter	2	8
7	Boisot, M.	2	6
8	Sveiby, Karl	2	3
9	Lambe, P.	2	1
10	Kandel, E. R.	1	81
11	Chia, Robert	1	13
12	Szulanski, G.	1	11
14	Noë, A.	1	11
15	Buckman , Robert	1	11
16	Brown. J. S.	1	9
17	Argote, L.	1	9
18	Duguid, P.	1	7
19	Zack, M.H.	1	6
13	Quinn J.B.	1	5
20	Henderson, John C.	1	5
21	Argyris, Chris	1	4
22	Dixon, Nancy	1	3
23	Orna, E.	1	2
24	Kimiz Dalkir	1	1
25	McElroy, M. W.	1	1
26	Curry, A.	1	1
27	Schultz, W.	1	1
28	Stewart, T. A.	1	1
29	Sennett, R	1	1
30	Bridges, W.	1	0
31	Amindon, Debra	1	0
32	Geus, A. P.	1	0
33	Newman, Bo	1	0
34	Gurteen, D.	1	0
35	Klein, G. L.	1	0
36	Collins, J. C	1	N.E.
37	Kahn, Alim	1	N.E.
38	Pang, Alex	1	N.E.

N.E. Não encontrado.

Nota: autores em cinza atuam majoritariamente em outras áreas que não Gestão do Conhecimento, Gestão da Informação, Gestão Estratégica e afins.