



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

TATIANNE AKAICHI

**COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO
CONHECIMENTO NA REDE DOS COORDENADORES DOS
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA
INFORMAÇÃO**

Londrina
2014

TATIANNE AKAICHI

**COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO
CONHECIMENTO NA REDE DOS COORDENADORES DOS
PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA
INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Inês Tomaél.
Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Adriana Rosecler Alcará.

Londrina
2014

**Catálogo elaborado pela Divisão de Processos Técnicos da Biblioteca Central da
Universidade Estadual de Londrina.**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

A264c Akaichi, Tatianne.
Compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação / Tatianne Akaichi – Londrina, 2014.
196 f. : il.

Orientadora: Maria Inês Tomaél.
Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Estadual de Londrina, Centro de Educação Comunicação e Artes, Programa de Pós Graduação em Ciência da Informação, Londrina. 2014.

1. Ciência da Informação. 2. Compartilhamento da Informação e do Conhecimento. 3. Redes Sociais. I. Akaichi, Tatianne. II. Tomaél, Maria Inês. III. Título.

CDU 025.5

TATIANNE AKAICHI

**COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO
NA REDE DOS COORDENADORES DOS PROGRAMAS DE PÓS-
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual de Londrina, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Ciência da Informação.

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Maria Inês Tomaél
Universidade Estadual de Londrina – UEL

Prof^a. Dr^a. Sueli Bortolin
Universidade Estadual de Londrina – UEL

Prof^a. Dr^a. Patricia Zeni Marchiori
Universidade Federal do Paraná – UFPR

Londrina, 05 de dezembro de 2014.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por sempre me guiar, iluminar e acompanhar, e pelas bênçãos recebidas.

À minha orientadora, professora Doutora Maria Inês Tomaél, por conceder a oportunidade de desenvolver esta pesquisa, pelos ensinamentos, paciência e incentivo em todos os momentos desta trajetória.

À minha coorientadora, professora Doutora Adriana Rosecler Alcará, pela competência, confiança, dedicação, gentileza e por ter disposto seu tempo para colaborar com suas valiosas palavras e aprendizados.

Aos membros da banca, professora Doutora Sueli Bortolin e professora Doutora Patricia Zeni Marchiori pelo aceite, por todas as contribuições e por compartilharem seus conhecimentos e experiências.

À minha família por me apoiar e me incentivar em todos os momentos.

Ao meu namorado, Fernando, por sempre estar ao meu lado, por todo o amor, cumplicidade, paciência e compreensão nos momentos difíceis desta caminhada.

À minha tia Clélia (*in memoriam*), que se faz presente em todos os dias da minha vida e permanecerá eternamente no meu coração.

À minha sogra, Alzira, pelos auxílios, torcida e apoio constante.

Aos colegas do mestrado pelo companheirismo e amizade.

Aos colegas de trabalho da UNILA, em especial, à Franciele pela parceria.

Às minhas queridas amigas: Michele, Noemi, Solange, Liliam e Paula pelo apoio e carinho.

Aos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação por aceitarem participar e colaborar com esta pesquisa.

Meus sinceros agradecimentos a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho.

AKAICHI, Tatianne. **Compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação**. 2014. 196 f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

RESUMO

A pesquisa estuda o compartilhamento da informação e do conhecimento no âmbito da rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil. Na sociedade atual, a busca pela informação e pelo conhecimento está cada vez mais acentuada, e nela destacam-se os profissionais capacitados que procuram o aprendizado contínuo e trocam experiências com seus pares. Um dos locais que possibilita essa interação e a partilha de reflexões é a universidade, que, em especial, permite aos coordenadores de programas de pós-graduação contribuírem com seus conhecimentos a partir de realização de práticas de colaborações. Convém salientar que alguns fatores podem influenciar no compartilhamento e favorecer, ou não, a cooperação entre indivíduos interessados em uma determinada informação ou conhecimento. Assim, essa pesquisa analisou a ocorrência do compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil. Verificou especificamente as ligações que são construídas pelos coordenadores para compartilhar suas ideias; a motivação dos coordenadores para trocar informação e conhecimento com foco na Teoria da Autodeterminação (TAD); os canais de comunicação utilizados e os benefícios desta troca. Para tanto, a pesquisa utilizou a metodologia de Análise de Redes Sociais (ARS), que é um método quantitativo baseado em técnicas matemáticas e gráficas para estudar e descrever a rede de compartilhamento, juntamente com a análise dos currículos Lattes dos coordenadores. A análise qualitativa foi realizada a partir das respostas obtidas do grupo investigado. Entre os principais resultados, destaca-se a evidência de dois coordenadores que possuem visibilidade além do âmbito de seus programas, pois participam em outras redes e conservam diferentes relacionamentos. O canal de comunicação mais utilizado pelos coordenadores é o *e-mail*. No que se refere às necessidades psicológicas de autonomia, competência e vínculo, observa-se que a sensação de autonomia é a principal percepção que necessita ser melhorada. Além disso, nota-se que os benefícios que advêm do compartilhamento, na perspectiva dos coordenadores, dizem respeito a um ambiente participativo e colaborativo, contribuindo para um bom relacionamento entre as pessoas, bem como a disseminação rápida e de forma facilitada das informações necessárias para todas as pessoas de sua rede, com intuito de que possam utilizá-las para desempenhar melhor seus trabalhos com eficiência e qualidade.

Palavras-chave: Compartilhamento da informação e do conhecimento. Motivação para compartilhar. Redes sociais.

AKAICHI, Tatianne. **Sharing information and knowledge in a net of coordinators of graduate programs in Information Science**. 2014. 196 p. Dissertation (Master in Information Science) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2014.

ABSTRACT

The research studies the sharing of information and knowledge in the context of a net of coordinators of graduate programs in Information Science from Brazil. In the current society, search for information and knowledge is even more high, and in this stand out the trained professional that look for continuous learning and exchange experience with fellows. One place that enables this interaction and the share of reflections is the university, specially allows to coordinators of graduate programs contribute with their knowledge from the use of collaborative practices. It is appropriate to point that some factors can influence on sharing and favor, or not, the collaboration between individual interested in a determined information or knowledge. Thus, this research analyzed the occurrence of sharing of information and knowledge in the net of coordinators of graduate programs in Information Science from Brazil. Verified specifically the links built by coordinators to share their ideas, the motivation of coordinators to exchange information and knowledge with the focus on self-determination theory; the communication channels used and the benefits of this exchange. For this, the research use the methodology of social network analysis, that is a quantitative method based on mathematic and graphical techniques to study and describe the sharing net, composed with the analysis of curriculum Lattes of coordinators. The qualitative analysis realized from the answers obtained from the group investigated. Among the main results, stands out the evidence of two coordinators that have a visibility beyond the scope of their programs, as part of other net and preserve different relationships. The communication channel more used by coordinators is the e-mail. With respect to the psychological needs of autonomy, competence and bond, observed that the sense of autonomy is the main perception that needs to be improved. Furthermore, noted the benefits that comes from sharing, in the coordinators perspective, are about a participatory and collaborative environment, contributing to a good relationship between people, as well as the fast dissemination in a easy way of information needed to all the people in their net, with the intention of use to make their work with more efficiency and quality.

Keywords: Information and knowledge share. Motivation to share. Social networks.

LISTA DE FIGURAS

| | | | |
|------------------|---|--|-----|
| Figura 1 | – | Modelo de Compartilhamento de Conhecimento | 35 |
| Figura 2 | – | Teorias integradas à Teoria da Autodeterminação..... | 62 |
| Figura 3 | – | Interação entre o indivíduo e o ambiente | 63 |
| Figura 4 | – | Rede do Coordenador A..... | 103 |
| Figura 5 | – | Rede do Coordenador BA | 106 |
| Figura 6 | – | Rede do Coordenador CA | 108 |
| Figura 7 | – | Rede do Coordenador DA | 110 |
| Figura 8 | – | Rede do Coordenador EA | 112 |
| Figura 9 | – | Rede do Coordenador FA | 114 |
| Figura 10 | – | Rede do Coordenador GA..... | 116 |
| Figura 11 | – | Rede do Coordenador HÁ | 118 |
| Figura 12 | – | Rede do Coordenador IA..... | 120 |
| Figura 13 | – | Rede do Coordenador JÁ..... | 122 |
| Figura 14 | – | Rede do Coordenador KA | 124 |
| Figura 15 | – | Rede do Coordenador LA..... | 126 |
| Figura 16 | – | Rede do Coordenador MA..... | 128 |
| Figura 17 | – | Rede do Coordenador NA | 130 |
| Figura 18 | – | Rede Integrada..... | 132 |
| Figura 19 | – | Maiores cliques da Rede Integrada | 138 |
| Figura 20 | – | Centro e periferia da Rede Integrada | 141 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|-----|
| Tabela 1 – Quantidade de Atores nas redes | 95 |
| Tabela 2 – Quantidade de Produções científicas realizadas pelos coordenadores..... | 96 |
| Tabela 3 – Quantidade de Participações em bancas | 98 |
| Tabela 4 – Canais de comunicação utilizados com alunos | 144 |
| Tabela 5 – Canais de comunicação utilizados com seus pares | 145 |
| Tabela 6 – Barreiras no compartilhamento..... | 161 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|-----|
| Quadro 1 – Fatores que influenciam o compartilhamento de conhecimento | 50 |
| Quadro 2 – Densidades das Redes dos Coordenadores..... | 99 |
| Quadro 3 – Centralidade de intermediação da Rede Integrada..... | 133 |
| Quadro 4 – Soma das distâncias Geodésicas da Rede Integrada..... | 134 |
| Quadro 5 – Distâncias Geodésicas da Rede Integrada | 135 |
| Quadro 6 – Cliques da Rede Integrada | 136 |
| Quadro 7 – Matriz de justaposições de cliques..... | 139 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|---------|--|
| ANCIB | Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação |
| ARS | Análise de Redes Sociais |
| CAPES | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior |
| CI | Ciência da Informação |
| CNPq | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| ENANCIB | Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação |
| IBICT | Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia |
| IES | Instituições de Ensino Superior |
| MPL | Movimento do Passe Livre |
| ONG | Organizações não governamentais |
| PPGARQ | Programa de Pós-Graduação em Gestão de Documentos e Arquivos |
| PPGB | Programa de Pós-Graduação em Biblioteconomia |
| PPGCI | Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação |
| PPGInfo | Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação |
| TAD | Teoria da Autodeterminação |
| TIC's | Tecnologias de Informação e Comunicação |
| TCLE | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido |
| UDESC | Universidade do Estado de Santa Catarina |
| UEL | Universidade Estadual de Londrina |
| UFMG | Universidade Federal de Minas Gerais |
| UFRJ | Universidade Federal do Rio de Janeiro |
| UNIRIO | Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro |
| UNESP | Universidade Estadual Paulista |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|---|-----|
| 1 | INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.1 | PROBLEMA E JUSTIFICATIVA..... | 13 |
| 1.2 | OBJETIVOS | 21 |
| 1.2.1 | Objetivo Geral..... | 21 |
| 1.2.2 | Objetivos Específicos | 21 |
| 2 | INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO | 23 |
| 3 | COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO | 29 |
| 3.1 | PRINCIPAIS FATORES QUE INFLUENCIAM O COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO..... | 39 |
| 4 | MOTIVAÇÃO NA PERSPECTIVA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO | 58 |
| 5 | REDES SOCIAIS | 69 |
| 5.1 | TEORIA DE REDES..... | 77 |
| 6 | PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS | 83 |
| 6.1 | ANÁLISE DE REDES SOCIAIS (ARS)..... | 83 |
| 6.2 | PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | 84 |
| 6.2.1 | Coordenadores dos Programas..... | 86 |
| 6.3 | COLETA DE DADOS..... | 87 |
| 6.4 | ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS | 91 |
| 7 | APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 93 |
| 7.1 | REDES EXCLUSIVAS DOS COORDENADORES..... | 93 |
| 7.1.1 | Métricas das Redes | 98 |
| 7.1.1.1 | Densidade das redes..... | 98 |
| 7.1.1.2 | Centralidade dos atores na rede | 99 |
| 7.2 | REDE INTEGRADA..... | 131 |
| 7.3 | COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO | 142 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 7.3.1 | Canais de Comunicação para Compartilhar | 143 |
| 7.3.2 | Fatores que Influenciam o Compartilhamento da Informação e do Conhecimento | 147 |
| 7.3.2.1 | Motivação para compartilhar | 150 |
| 7.3.2.2 | Barreiras para compartilhar | 160 |
| 7.3.2.3 | Benefícios do compartilhamento | 163 |
| 8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 166 |
| | REFERÊNCIAS..... | 172 |
| | APÊNDICES | 187 |
| APÊNDICE A – | Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação no Brasil | 188 |
| APÊNDICE B | Formulário | 189 |
| APÊNDICE C – | Questionário | 190 |
| APÊNDICE D – | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) | 194 |
| | ANEXO | 195 |
| ANEXO A – | Relação dos Cursos Recomendados e Reconhecidos pela CAPES..... | 196 |

1 INTRODUÇÃO

Compartilhar conhecimento e informação significa estabelecer um ato de comunicação, que envolve não somente o recebimento da informação, mas também a partilha da mesma. Nessa troca, tanto aquele que dissemina o conhecimento quanto aquele que o recebe interage socialmente. O conceito de compartilhamento relaciona a ligação entre as pessoas e, muitas vezes, está vinculado à tecnologia da informação e às relações sociais. Por isso, a ação de compartilhar informação e conhecimento no ambiente das redes sociais implica em colaborar e contribuir com outro, sabendo que esta interação pode sofrer diversas influências de distintos fatores como, por exemplo, da motivação e interesse em partilhar informação e conhecimento com outra pessoa.

Para entender como ocorre o compartilhamento da informação e do conhecimento, a presente pesquisa analisou a rede dos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Brasil. Para tanto, foi feito o mapeamento da rede social dos coordenadores; verificaram-se os canais de comunicação utilizados por eles para a troca de informação e conhecimento; identificaram-se os fatores que influenciam as ações dos coordenadores, especificamente, em relação à motivação; e, por último, foram apontados os benefícios do compartilhamento da informação e do conhecimento.

O estudo das redes de compartilhamento de informação e conhecimento é pertinente, visto que o cenário atual e o desenvolvimento acelerado que a sociedade contemporânea enfrenta é instável. Em outras palavras, tudo se transforma o tempo todo, devido às mudanças significativas tanto de caráter tecnológico, social, cultural, quanto de natureza política. E considera-se que estas mudanças e dinamicidades podem interferir no estabelecimento das ligações entre as pessoas e no ato de compartilhar conhecimento e informação.

Tendo em vista a proposta desta pesquisa, a dissertação divide-se em oito capítulos que são, respectivamente, o capítulo um em que há a introdução do estudo, os capítulos de dois a cinco que abordam o referencial teórico e fundamentam a pesquisa, em seguida, o capítulo seis descreve os procedimentos metodológicos empregados para a execução da pesquisa. No capítulo sete são

apresentados os resultados da pesquisa. Finalmente, o trabalho encerra-se no capítulo oito com as considerações finais acerca da temática.

1.1 PROBLEMA E JUSTIFICATIVA

O cenário atual e o desenvolvimento acelerado que a sociedade contemporânea enfrenta é instável. Em outras palavras, tudo se transforma o tempo todo, devido às mudanças significativas tanto de caráter tecnológico, social, cultural, quanto de natureza política. Segundo Barnes (1972), as mudanças na estrutura social levam a mudanças nas relações entre as pessoas e a formação de novos grupos, ou seja, uma vez que as transformações vão acontecendo na sociedade, as redes também vão sendo modificadas continuamente. Nesse ambiente, destaca-se que, em um determinado momento, as condições estão de uma maneira e, num outro, seguem numa direção inesperada ou tomam uma proporção que pode fugir do controle. Apesar disso, reconhece-se a importância e a necessidade dos relacionamentos na vida das pessoas, pois é por meio dos contatos e agrupamentos sociais que se formam os vínculos entre os seres humanos, com inúmeras finalidades como, por exemplo, firmar negócios, comunicar-se, fazer amizades, criar oportunidades, trocar informação, entre outros.

Assim, diante desse contexto mutável e dinâmico pode-se dizer que por algum motivo ou de algum modo todos os seres humanos estão conectados de forma direta ou indireta, conforme Liu e Fang (2010) explicam que a interação com outras pessoas é inevitável na sociedade. Fujino, Ramos e Maricato (2009, p.211) comentam que “se pensarmos no nosso cotidiano, com o foco nas relações que sustentam nossa rotina, veremos emergir conjuntos de redes”. Tomaél, Alcará, Di Chiara (2005, p.93) enfatizam que “a própria natureza humana nos liga a outras pessoas e estrutura a sociedade em rede”.

Sob essa perspectiva, observa-se que a sociedade organiza-se em formato de rede, no qual grupos sociais interagem com seus pares, desde que apresentem interesses, valores e objetivos semelhantes (CASTELLS, 1999). Isso significa que a interação, geralmente, acontece por meio de afinidades entre os indivíduos, ou seja, é necessário que haja algum fator em comum que permita a aproximação e o estabelecimento de laços entre os atores. Segundo Carvalho (2011,

p.96), “as pessoas estão inseridas na sociedade por meio das relações que desenvolvem ao longo da vida, sejam elas na família, na escola, no trabalho ou na comunidade em que vivem”. Assim sendo, é por meio dessas conexões que as redes se constituem.

Convém salientar que a configuração da rede é dinâmica. De acordo com Brandão (2010), ela não possui uma forma predefinida e suas configurações alteram-se mediante os movimentos, os fluxos e as alianças entre os agentes sociais envolvidos. Na rede os tipos de fluxos existentes são diversos, bem como as conexões que a compõe. Adicionalmente, as redes são também ambientes valorizados para compartilhar e trocar informação e conhecimento.

A prática de compartilhar informação e conhecimento inclui cooperar com o grupo e multiplicar as experiências, nas quais os esforços devem estar envolvidos sempre no crescimento coletivo. Nessa direção, Alcará et al. (2009, p.172) evidenciam que “compartilhar não implica em ceder a posse do conhecimento, e sim usufruir dele juntamente com os pares”. A partir disto, tanto aquele que compartilha como o indivíduo que recebe, saem do ato de compartilhar com um estado de conhecimento diferente e, possivelmente, mais significativo do que do início do ato da troca de informação (TONET; PAZ, 2006).

Gurteen (1999) também corrobora com esta ideia na medida em que expõe que, ao compartilhar o conhecimento, o indivíduo que partilha informação ganha mais do que perde. Trocar informação com uma pessoa contribui e beneficia o receptor a adquirir o conhecimento que está sendo partilhado, e a partir das ideias originais trocadas, possibilita ao emissor melhorar seu ponto de vista. Para o autor, o compartilhamento de conhecimento é um processo sinérgico.

Por sua vez, convém mencionar que a troca de informação e conhecimento pode sofrer interferências, enfrentar obstáculos e resistências, estar vinculados a pretextos particulares, a cultura organizacional, entre outros fatores. Alves e Barbosa (2010) chamam atenção para o fato de que a partilha da informação e do conhecimento é algo mediado por diversos fatores que podem determinar o sucesso ou o fracasso dessa troca.

Complementando este pensamento, Alcará et al. (2009) acreditam que os fatores motivação, barreiras e obrigatoriedade podem interferir no compartilhamento da informação e do conhecimento, do mesmo modo que os meios e as formas utilizados para praticar tal ação também exercem influência. Sob esse

olhar, nota-se que para existir o compartilhamento entre os membros de um grupo é necessário que a cooperação seja promovida. Em se tratando especificamente da motivação, é significativo destacar que esta influencia as pessoas a agir de determinada forma ou ter certa atitude dada alguma situação (ALCARÁ et al., 2009; ALCARÁ, 2007). Por isso, a motivação é uma variável que pode interferir no compartilhamento da informação e do conhecimento.

Em linhas gerais, pode-se destacar também que sem o sentimento de envolvimento, participação e cooperação por parte dos atores na partilha da informação e do conhecimento toda interação tende a estar destinada ao fracasso ou ficará comprometida, isto é, a motivação tem uma função considerável nesse decurso. Por essa razão, o aspecto motivacional tornou-se relevante para o estudo, para entender as razões que levam as pessoas a se envolverem ativamente, a manterem-se motivadas ou a evitarem colaborar com seus pares, bem como para compreender os fatores que facilitam ou dificultam a realização da troca de ideias e experiências com os atores de sua rede.

No âmbito dos programas de pós-graduação do Brasil, observa-se que o fator motivação ocupa um importante papel na partilha de conhecimentos na medida em que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) - responsável por avaliar os cursos nos níveis de mestrado e doutorado e estabelecer a cooperação entre os programas - incentiva a troca de informações entre os coordenadores dos programas e docentes de diferentes universidades. Essa circunstância pode ser confirmada em um dos critérios de avaliação que os programas estão submetidos, em que para a CAPES as relações do programa com outras Instituições de Ensino Superior (IES) e outros programas de pós-graduação devem manifestar-se por meio de convênios e acordos de cooperação que visem o desenvolvimento da pesquisa e da pós-graduação (COORDENAÇÃO..., 2013a). Desse modo, são valorizadas ações que resultam em projetos de pesquisa em colaboração, eventos acadêmicos compartilhados, publicações conjuntas e outras, com vistas a expandir a participação dos programas na esfera nacional e internacional.

Particularmente, no contexto dos programas de pós-graduação, esse incentivo demonstra que, por parte da CAPES existe o apoio por meio de investimentos para a criação de parcerias e compartilhamento de informação e conhecimento entre os atores. Entretanto, o fluxo da informação pode ser

direcionado de diferentes maneiras, dependendo das conexões existentes entre os docentes coordenadores. Associado aos atos de cooperação, os coordenadores também podem utilizar distintos canais de comunicação para encontrar as informações que necessitam. Além disso, em determinadas circunstâncias os representantes dos programas podem ser instigados, por vários tipos de ocorrências, a definir com quem desejam se comunicar, com intuito de compor ou expandir sua rede de relacionamentos e de reconhecer, conforme expõe McGarry (1999), as informações que são úteis e relevantes para suas necessidades e apropriadas aos seus propósitos. Explicam Sugahara e Vergueiro (2011, p.181-182) que “[...] os atores integram-se aos fluxos de informação quando reconhecem a existência de opções da informação que estão circulando na rede, selecionando as mais adequadas segundo o contexto e a realidade em que se encontram”.

Outro aspecto é que, no ambiente científico, o benefício de se obter êxito em um projeto não está apenas relacionado à questão de apropriação e posse da informação, mas sim em divulgar suas ideias com todos os membros dos programas de pós-graduação, visando o desenvolvimento e crescimento mútuo, e também o trabalho de todos em torno de um objetivo em comum. No espaço acadêmico, os projetos de pesquisa, os eventos acadêmicos e as publicações científicas ganham visibilidade ao serem compartilhados.

Sobre isso, Tonet e Paz (2006) destacam que muito conhecimento não é utilizado e divulgado pelos indivíduos em suas atividades cotidianas, pois é comum que as pessoas saibam mais do que aquilo que elas divulgam. Porém, se houvesse mais compartilhamento dessas informações e conhecimentos, eles poderiam ser utilizados por outras áreas ou unidades de trabalho, o que geraria um ganho maior para as pessoas.

Nesse contexto, cabe salientar que quando um integrante possui a informação e não a dissemina, os grupos, sobretudo aqueles constituídos por docentes vinculados aos programas, ficam numa situação desfavorecida, tendo em vista que deixam de adquirir a valiosa e importante informação que poderia agregar novos proveitos e conhecimentos com a sua difusão, divulgação e disseminação. Como aponta Tomaél (2012, p.13), “coletivamente, os benefícios que decorrem da partilha de informação contribuem fortemente para a democratização de oportunidades”. Nessa mesma ótica, Lima (2011, p.44) enfatiza que a prática de compartilhar informação significa que “[...] dividir abre novas possibilidades para que

os outros usufruam das mesmas informações junto àquele que às possui”. Desse modo, quanto mais ligações e interações existirem e puderem ser criadas entre as pessoas, maior é a probabilidade de haver caminhos para que o conhecimento flua e seja compartilhado de forma eficaz. Além disso, quanto mais caminhos de conexão houver na rede mais rápida a informação chegará ao destinatário (BUKOWITZ; WILLIAMS, 2002).

Cross, Parker e Borgatti (2000) salientam que o sucesso de um projeto ou trabalho não é apenas resultado do próprio conhecimento, mas sim da busca por encontrar e aplicar as informações pertinentes de forma eficaz. Os autores mencionam que quando as pessoas precisam de informações são mais propensas a recorrerem não somente a bancos de dados e a fontes de informação, mas também a seus contatos, amigos e colegas. Sendo assim, observa-se a relevância da rede na ajuda para localizar o conhecimento em tempo hábil.

Neste ponto, os autores acreditam que com a aplicação da Análise de Redes Sociais (ARS) é possível observar as relações da rede ou a falta de interação existente. Com isso, pode-se contribuir com o melhoramento da colaboração entre as pessoas e o compartilhamento de informações em ambientes organizacionais. Cross, Parker e Borgatti (2000) ressaltam que a mudança do modelo organizacional ocorrida no século XX, deixou-o mais flexível, há mais trabalhos em cooperação e estabelecimento de alianças entre organizações.

Já Barabási (2009, p.87) lembra que “certas pessoas têm o dom de transformar cada encontro casual em um vínculo social duradouro”. Desse modo, manter vínculo e contatos com diferentes indivíduos torna-se imprescindível para criar, expandir e ampliar novas redes de relacionamentos, para alcançar diferentes propósitos e atuar em distintos ambientes.

Fundamentado por esses argumentos apresentados, a reflexão desta pesquisa está norteada pelos seguintes questionamentos: como ocorre o compartilhamento da informação e do conhecimento a partir das redes que são formadas pelos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil? Quais os canais de comunicação que os coordenadores utilizam para partilhar informação e conhecimento? Quais os fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento dos coordenadores, mais especificamente, em se tratando da motivação?

É com o intuito de responder esses questionamentos que o trabalho

leva em consideração os diversos aspectos envolvidos na partilha do conhecimento e da informação. Nesse sentido, sabe-se que não basta apenas ter conhecimentos para compartilhar, mas é necessário que outros fatores coincidam com a motivação pela troca. Além disso, com as transformações que estão ocorrendo, sejam elas culturais, sociais, econômicas e tecnológicas, aumenta-se a busca pelo compartilhamento. Isso porque, a procura pela informação é um processo contínuo, permanente e constante, e a disseminação dos conhecimentos está cada vez mais sendo exigida, requisitada e valorizada pela sociedade.

Por essa razão, pressupõe-se que estudar e atualizar-se ainda é um dos caminhos mais apropriados para se alcançar o sucesso profissional e acadêmico. As universidades são uma das alternativas para o aperfeiçoamento e aprendizado contínuo, visto que oferecem subsídios para estudantes, professores e pesquisadores desenvolverem-se intelectualmente e cientificamente, por meio de cursos de graduação, pós-graduação, projetos de pesquisa, entre outros. O espaço acadêmico também permite o intercâmbio de informações, debates de ideias, a interação com estudiosos de diferentes áreas do conhecimento, e promove momentos de integração e reflexão entre discentes, docentes e a sociedade.

Além disso, as universidades, sendo instituições de ensino superior e responsáveis pela formação de estudantes, oferecem cursos de graduação, que em muitos casos, são o primeiro passo para se adquirir uma profissão. Para os estudantes que almejam a docência, de acordo com Dias (2002), os programas de pós-graduação *stricto sensu* auxiliam no exercício do magistério superior e instigam os discentes a dedicarem-se às atividades de pesquisas científicas. Ademais, cabe mencionar que esses programas, geralmente, são coordenados por docentes altamente qualificados (GUIMARÃES et al., 2009).

No que concerne aos coordenadores dos programas de pós-graduação, estes são doutores que devem ser bem relacionados, respeitados, valorizados e influentes. Guimarães et al. (2009, p.569) frisam que os coordenadores são “[...] professores com visibilidade na comunidade científica e reconhecida capacidade de gestão”. Segundo Tomaél (2012, p.36) “[...] quando um indivíduo é respeitado e reconhecido em seu meio, ele é identificado como uma fonte importante de informação, fazendo com que seja procurado constantemente pelos outros”. Por isso, escolheu-se investigar os coordenadores, pois, acredita-se que eles provavelmente são os indivíduos que mais compartilham e recebem

informações, atuando como mediadores ou como disseminadores no âmbito dos programas, com o propósito de que a informação partilhada seja repassada e disseminada aos outros membros pertencentes aos programas de pós-graduação.

É importante salientar que os coordenadores de cursos de pós-graduação participam de diversos encontros, congressos e reuniões em que se discutem assuntos comuns ao seu cotidiano e ao cotidiano de sua instituição. Eles utilizam-se desse espaço de debate como um momento ímpar para a conversa coletiva e para a troca de experiências. Sendo assim, eles auxiliam no compartilhamento de informações e de conhecimento, o que faz deles agentes importantes na difusão do conhecimento.

Convém destacar que, em linhas gerais, as atribuições que cabem aos coordenadores, de acordo com os regimentos dos programas¹ incluem: tomar as decisões mais adequadas em nome do programa que estão gerenciando e conduzindo; superar os desafios que possam surgir; motivar e apoiar o quadro docente a oferecer sempre seu melhor e permanecer contribuindo e comprometido com as atividades acadêmicas desempenhadas; buscar estabelecer relações com contatos internos e externos; e zelar pelo bom clima de trabalho e entrosamento do corpo docente, promovendo sempre a interação com todos os professores, tendo em vista que o programa de pós-graduação funciona por meio da colaboração e parcerias entre professores em prol da valorização e crescimento coletivo.

Para os coordenadores é importante buscar envolver-se com tudo que esteja relacionado às demandas do programa de pós-graduação, com a finalidade de identificar os melhores caminhos e poder colaborar no cumprimento dos cinco requisitos exigidos pela CAPES para a avaliação dos programas: proposta do programa; corpo docente; corpo discente, teses e dissertações; produção intelectual e inserção social (COORDENAÇÃO..., 2013a).

É importante enfatizar que os coordenadores, para atingir tais expectativas, alcançarem os resultados esperados e as metas previstas pela CAPES, formam suas redes, fazem diferentes tipos de contatos e compartilham informação e conhecimento com o intuito de encontrar soluções para os problemas e melhorar suas performances de atuação. Com isso, é provável que vários tipos de vínculos surjam e fortaleçam-se por meio de convites para participar em bancas,

¹ A consulta foi realizada com base nos Regimentos disponíveis nos sites dos 14 Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Brasil. Acesso em: 18 set. 2013.

projetos, grupos de pesquisa, encontros, seminários, reuniões, conferências, fóruns, congressos, palestras, produções científicas, entre outros.

Tomaél (2012) salienta que os atores possuem maior interesse em compartilhar informações com pessoas que têm práticas e projetos similares aos seus, e isso leva a interagir e criar alianças que são mantidas enquanto o objetivo em compartilhar suas habilidades e suas competências existirem. Nesse sentido, é significativo observar que a consolidação desses elos e parcerias abrem campos para diálogos e trabalhos de cooperação, tornando possível desenvolver as práticas de ensino de forma coletiva, refletindo no favorecimento mútuo.

Segundo Alcará et al. (2009), as atividades acadêmicas necessitam e dependem de outras áreas, o que torna o compartilhamento de informações e conhecimentos vitais, pois essa troca de ideias e experiências contribui na complementação e aproximação de conhecimentos de áreas diferentes. E, conseqüentemente, essas ações possibilitam que as áreas do conhecimento em geral se beneficiem.

Na visão de Talja (2002), é necessário o desenvolvimento de mais pesquisas sobre conceitos e estruturas que partam do pressuposto de que as pessoas não trabalham isoladamente, mas atuam em comunidades de compartilhamento envolvidas em tarefas conjuntas. Por conseguinte, as redes sociais de docentes não só afetam as escolhas de estratégias de busca de informações, mas são, muitas vezes, o lugar onde a informação é procurada, interpretada, utilizada e criada.

Sob essas concepções de interações para o compartilhamento de conhecimento em redes, Recuero (2010) ressalta que estudar redes é compreender a composição dos grupos sociais e entender como elas modificam as estruturas sociais e informacionais. É primordial lembrar também que o método empregado em estudos de redes em geral, sejam elas redes de pessoas, organizações ou redes eletrônicas, é a Análise de Redes Sociais (MATHEUS; SILVA, 2006).

Para Brandão (2010, p.41) “[...] a análise das redes sociais possibilita identificar as múltiplas conexões existentes e, sendo assim, configurar os caminhos específicos que facilitam a comunicação e a integração dentro da rede”. Esse método possibilita mapear a posição dos atores, seus relacionamentos e visualizar os fluxos de informações e conhecimentos existentes.

Para Marteleto (2010), a Ciência da Informação necessita de

esforços científicos para aplicações de metodologias inovadoras como a Análise de Redes Sociais para compreender o compartilhamento da informação e do conhecimento entre os pares. Na presente pesquisa estuda-se o compartilhamento de informação e conhecimento no âmbito da rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação da Ciência da Informação, bem como se identificam os fatores que influenciam o compartilhamento.

A motivação dos coordenadores em trocar informação e conhecimento também é investigada para melhor compreensão dos dados, com os subsídios teóricos da Teoria da Autodeterminação (TAD). Ademais, são explorados os currículos Lattes dos coordenadores como uma ferramenta de auxílio para entender com mais intensidade e amplitude o problema da pesquisa.

O estudo pretende colaborar com novos aportes teóricos para futuras pesquisas que tenham interesse em analisar, explorar e avaliar a temática aqui desenvolvida, assim como contribuir na introdução de conhecimentos para a linha de pesquisa “Compartilhamento da Informação e do Conhecimento”, vinculada à área de concentração “Organização, Acesso e Apropriação da Informação e do Conhecimento”, do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual de Londrina (UEL).

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar a ocorrência do compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Mapear a rede social dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação;

- Verificar os canais de comunicação utilizados pelos coordenadores para compartilhar informação e conhecimento;
- Identificar os fatores que influenciam as ações dos coordenadores em compartilhar informação e conhecimento, especificamente em relação à motivação;
- Apontar os benefícios do compartilhamento da informação e do conhecimento.

2 INFORMAÇÃO E CONHECIMENTO

Diante das diversas abordagens conceituais de informação e de conhecimento, faz-se necessário apresentar o entendimento desses conceitos para o presente estudo. Entende-se que informação e conhecimento são conceitos distintos, mas complementares. Para que o indivíduo gere um conhecimento é necessário que ele detenha a informação primeiramente. Pois se sabe que lidar com a informação e com dados como matéria-prima sem agregar valor por meio dos processos mentais não é gerar conhecimento (ALBRECHT, 2004). Por isso, o ato de compartilhar conhecimento passa primordialmente pelo ato de obter informação e saber analisá-la. Além disso, a relação entre a informação e o conhecimento é algo favorável, em que quanto mais interligados estiverem estes atos, mais benéfico será seu resultado.

De acordo com Albrecht (2004) é preciso diferenciar informação de conhecimento, pois eles não são termos similares. Os dados são a matéria-prima para a informação que, posteriormente, é utilizada para a formação do conhecimento. A informação é “uma associação de elementos de dados que adquire significado em algum contexto particular”. Já o conhecimento é “a consequência mental de angariar informações. O conhecimento só existe no cérebro humano, e todos os conhecimentos são peculiares ao cérebro que os contém”. A sabedoria, por sua vez, é o “conhecimento de ordem mais alta; capacidade de ir além dos conhecimentos disponíveis e chegar a novas descobertas com base no aprendizado e na experiência”. Assim, percebe-se que para este estudioso existem quatro níveis de valor agregado sendo o primeiro o dos dados, o segundo a informação, o terceiro é o conhecimento e, por último, a sabedoria (ALBRECHT, 2004, p.171).

Cabe enfatizar que o termo informação é polissêmico, ou seja, apresenta diversos significados. Não existe apenas uma única definição para o conceito de informação, o que o torna, por vezes, restritivo e, em outras ocasiões, com outra variação (SILVA; PINHEIRO, 2012). Do mesmo modo, a palavra conhecimento, para Ipe (2003), também pode estar sujeita a inúmeras classificações e pode contar com vários significados.

Buckland (1991) acredita que existem três entendimentos distintos de informação que são: informação-como-processo; informação-como-conhecimento e informação-como-coisa. No primeiro caso, informação-como-processo diz respeito

ao ato de informar, ou seja, para o autor, quando ocorre o ato de informar há uma mudança no conhecimento que se tinha. Sendo assim, nesse processo há a assimilação e a percepção de algo novo, que não se sabia antes.

No segundo caso, informação-como-conhecimento, Buckland (1991) refere-se ao ato de assimilar o novo conteúdo que foi informado por meio da informação-como-processo. É o segundo passo após o recebimento da informação, quando o indivíduo utiliza convicções, opiniões e conhecimento próprio para assimilar aquilo que lhe foi transmitido. Dessa forma, essa etapa é intocável e imensurável, pois lida com algo subjetivo, que é a assimilação da informação pelo próprio indivíduo e, por isso, mesmo é intangível. A informação-como-coisa é aquela informação colocada em documentos, descrita e expressa de maneira física e materializada, sejam por intermédio de textos, documentos, eventos, dados ou outros meios. É a informação registrada e, desse modo, tangível (BUCKLAND, 1991).

Para Frohmann (2008), a informação-como-coisa deixa de ser vista apenas com um aparato tecnológico que os governantes utilizam para coletar, armazenar e disponibilizar dados na medida em que as novas tecnologias de informação auxiliam no desenvolvimento de aparatos para a armazenagem e disponibilização das informações e, desse modo, passam a incorporar as relações sociais e a ter caráter social. Por meio da tecnologia, a informação abre espaço para as práticas sociais, públicas, políticas, econômicas e culturais, as quais dão materialidade à informação por intermédio da documentação. Em outras palavras, essas práticas ganham sentido mediante a informação documentada.

González de Gomez (1995) entende que desde a década de 60, nas sociedades pós-industriais, a informação vem tornando-se um produto técnico-econômico quando começa a ser tratada como algo comercializável, pois novas formas de acesso e de transmissão da informação e do conhecimento passam a ser organizados. A autora esmiúça o assunto explicando as principais características da informação nos dias atuais, que são: a ubiquidade, o anonimato, a dependência e a processabilidade. Além disso, a informação é dita como um sistema interoperável, ou seja, que é capaz de operar e funcionar com outro sistema, pois conta com a migração tecnológica, que pode ser pública ou patenteada, e com interfaces amigáveis ou não.

Para ela, a informação é ubíqua, porque pode estar em todo e

qualquer lugar do mundo, em um mesmo período de tempo. É anônima, pois não conta somente com a categoria de autor, visto que pode ser produzida e disponibilizada por qualquer pessoa. É dependente, porque os códigos dos programas e interfaces tecnológicas são aqueles que condicionam as pragmáticas institucionais. Tem sua durabilidade quase igual à sua processabilidade, visto que a gestão do tempo está subordinada aos tempos tecnológicos. É considerada interoperável por ter a capacidade de se comunicar de maneira transparente com um sistema² semelhante ao seu, num espaço social de vigência e interlocução que corresponde às condições tecnológicas. Tem potencial tecnológico de migração de dados, pode estar em ambientes de informação pública ou patenteada e pode disponibilizar interfaces amigáveis ou não.

González de Gomez (1995) ainda reintroduz o conceito de informação como um construto epistemológico que procura resgatar a ideia de informação como operador de relação³. “Informação, no pensamento moderno, parece designar um operador de relação, a mediação de um agir relacionante que se sustenta em um jogo contingente de previsão e imprevisão, de redundâncias e de diferenças” (GONZÁLEZ DE GOMEZ, 1995, p.5). Isto porque, atualmente há estruturas tecnológicas e instrumentais para o armazenamento, transmissão e reprodução da informação que antes não existiam como, por exemplo, computadores e a própria internet.

Na percepção de McGarry (1999), a informação é compreendida como algo que reforça um conhecimento, pois é por meio dela que é possível extrair o conhecimento. É uma troca de conteúdos entre o mundo e o ser humano, na qual essa troca tende a diminuir a incerteza e a insegurança dos indivíduos.

Tomaél, Alcará e Di Chiara (2005) entendem que a informação conta com o nível subjetivo do indivíduo, no qual cabe aos receptores escolherem se a informação adquirida lhes acrescenta ou não algum valor. Isto porque ela pertence ao domínio pessoal do indivíduo e, portanto, é o cidadão quem deve avaliá-la e decidir se ela ganhará sentido e modificará suas atitudes. Tálamo (2004) aproxima-se desse pensamento, no momento em que afirma que a informação é uma troca

² Sistema de Informação é entendido aqui como uma rede que armazena dados, que engloba pessoas, máquinas, métodos organizados para coletar, processar, transmitir e disseminar dados que representam informação para o indivíduo.

³ Por operador de relação entenda-se o ponto ou momento sobre o qual se instalam as ações de compartilhamento que podem ser feitas por meio das estruturas sociais de trocas de informação e estruturas externas, tecnológicas ou instrumentais.

entre o sujeito e o mundo exterior, o que lhe confere um caráter social, pois, ao ser processada, ela dá base ao sujeito para que ele integre o mundo exterior e se comunique com ele.

Entende-se que para formar o conhecimento é necessário antes obter a informação, porque esta é a matéria-prima daquele. É a informação analisada e interpretada que, em primeira instância, desencadeia o processo de formação do conhecimento. De acordo com Xavier e Costa (2010), a informação é a interpretação mais verídica de um fato, ou seja, disponibilizá-la é promover um ciclo de geração de informação e conhecimento. Isto porque, quando se gera informação disponibilizam-se elementos para a construção do conhecimento que, por sua vez, cria novas informações para outro conhecimento.

O estudioso Rendón Rojas (2005) também acredita que os conceitos de informação e conhecimento são complementares, semelhantes, em que a informação ocupa o espaço central na Ciência da Informação e sua matéria-prima, ou seja, seu ponto de partida é diferente daquele utilizado pelo conhecimento. Segundo esse autor, a informação é a base para a construção do conhecimento por um conhecedor, ela está além dos dados, pois são estes que atuam diretamente sobre os sentidos e não a informação em si. Dessa forma, a informação não é algo acabado e autônomo, pois depende da aplicação, via conhecimento, para tornar-se mais do que um signo linguístico.

Para construir conhecimento é preciso unir o mundo dos elementos objetivos (dados e estímulos sensoriais) com os subjetivos (estruturas interpretantes do indivíduo), que auxiliam na organização, processamento, estruturação e formulação dos pensamentos e que darão forma aos dados. Na visão de Rendón Rojas (2005), a interpretação dos dados dar-se-á a partir dos contextos social, histórico e cultural, no qual o conhecedor está inserido.

Sendo assim, para que o conhecimento surja é indispensável realizar a estruturação, a interpretação e a decodificação de símbolos; a memorização e a análise dos elementos que fazem parte daquilo que será o conhecimento como um todo; a síntese dos fragmentos envolvidos e as suas relações; é necessário aplicar novas ideias e visões de mundo, ter capacidade intelectual pura, ter uma visão dialética que auxilie na descoberta das interconexões da informação nova com outras informações e conhecimentos do sujeito cognoscente, que ajudam na elaboração de inferências dedutivas, indutivas,

abduativas e hermenêuticas. Além de saber utilizar a fantasia, a imaginação e a criatividade (RENDÓN ROJAS, 2005).

Nessa mesma linha, González de Gomez (1996) aprofunda a distinção entre informação e conhecimento quando esclarece que este último dá sentido de validade a um saber, potencializa a compreensão de um objeto e legitima esse domínio, enquanto que a informação faz parte de um recorte na produção de sentido. A autora também interliga os dois conceitos ao afirmar que a informação é sim a matéria-prima do conhecimento e, desse modo, conta também com um valor de conhecimento, porém distinto daqueles empregados no conhecimento em si.

Sirihal e Lourenço (2002) também reforçam a distinção entre os dois conceitos e afirmam que um pode existir independentemente do outro. Isso porque, a informação pode ser advinda do acúmulo de conhecimento e o conhecimento pode surgir da informação que foi assimilada pelo conhecedor. Já Setzer (1999) aponta as diferenças entre os conceitos a partir da subjetividade e da objetividade, pois, para ele, a informação está descrita de maneira mais objetiva por estar presente em dados, textos, figuras e outras formas, enquanto que o conhecimento depende do conhecedor e de suas experiências adquiridas no viver e, por isso, trata-se de um processo subjetivo. Terra (2001) reforça a ideia de subjetividade no momento em que afirma que o processamento da informação em conhecimento depende da mente humana e da capacidade de interpretação dos dados.

No mesmo sentido, Butarello et al. (2010) apontam as mudanças que acontecem no processo de produção de conhecimento, justamente, porque ele depende de estados mentais dos indivíduos. Assim, observa-se que a construção do conhecimento está diretamente ligada ao receptor, ao seu saber acumulado, suas experiências, crenças e culturas. Sendo que a informação só é transformada em conhecimento quando modifica o estado mental do receptor.

De acordo com Barreto (2002), a informação é parte importante do viver humano, pois ajuda a transformar a consciência do homem no momento em que, apropriada de forma adequada, gera conhecimento que, por sua vez, auxilia no desenvolvimento social e mental dos indivíduos. Para ele, o ato de gerar conhecimento advém da reconstrução das estruturas mentais dos seres humanos, ou seja, depende de suas competências cognitivas, pois precisa do conhecimento adquirido pelo indivíduo para gerar um novo, que é resultado dessa interação entre o saber acumulado com a nova informação. “Essa reconstrução pode alterar o estado

de conhecimento do indivíduo, ou porque aumenta seu estoque de saber acumulado, ou porque sedimenta saber já estocado, ou porque reformula o saber anteriormente estocado” (BARRETO, 2002, p.72).

A partir dos pensamentos mencionados ao longo desse capítulo, percebe-se que a informação é a base para o desenvolvimento do conhecimento, sendo um ideal objetivado que construirá após uma seleção, análise e interpretação um ideal subjetivado que existirá no mundo daquele que for capaz de interpretá-lo, como um conhecedor. Além disso, fica evidente que a informação e o conhecimento por intermédio do ciclo que os unem, vêm se transformando com o avanço tecnológico e mudando o contexto social, histórico, político, cultural e econômico atual.

É pertinente ressaltar que na interação entre os indivíduos espera-se que o emissor troque com seus pares as informações que possuem e, como consequência ou efeito, que o destinatário assimile os conhecimentos compartilhados pela fonte emitente (TONET; PAZ, 2006).

3 COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

A informação é um elemento fundamental para a construção do conhecimento e sem ela é quase impossível gerar e disponibilizar conhecimento, o que, por sua vez, reflete-se nas pesquisas realizadas no meio acadêmico e no compartilhamento do saber. Assim, grande parte das pesquisas depende do compartilhamento de informação e conhecimento entre pesquisadores, docentes e alunos. Por isso, é importante esclarecer o que o estudo levou em consideração quando abordou o compartilhamento da informação e do conhecimento.

Compartilhar informação e conhecimento, para Butarello et al. (2010) é um ato comunicacional, que pode ser visto como um processo, uma atividade e até mesmo um comportamento. Isso porque, engloba o recebimento e o repasse de diversas informações e conhecimentos significativos para outras pessoas e instituições, ou seja, envolve uma interação social.

No âmbito das organizações, Tonet e Paz (2006) chamam atenção para o fato de que a prática de compartilhar conhecimentos e informações é uma maneira que as empresas encontraram para certificar-se que seus colaboradores possam trocar com outros atores os conhecimentos que possuem, garantindo a disseminação do conhecimento de que a organização necessita. De acordo com Martins (2011, p.59) “uma organização competente tem a capacidade de otimizar o conhecimento, não ‘permitindo’ que este fique restrito a indivíduos ou a algumas áreas”.

Nessa direção, Tomaél (2005) destaca que compartilhar informação é primordial para aqueles que desejam melhorar a capacidade de suas organizações, pois mesmo que a construção do conhecimento ocorra de forma individual, ela influenciará no desenvolvimento coletivo. Além disso, quando o conhecimento é construído em conjunto, com a cooperação de vários indivíduos, ele reúne vantagens para aqueles que contribuíram para seu desenvolvimento quanto para a organização que incentivou o trabalho, ou seja, é uma ação coletiva com vantagens pessoais e organizacionais.

Ipe (2003) ressalta que a partilha de conhecimento implica que o conhecimento individual pode ser utilizado por outras pessoas, em que o remetente não renuncia da propriedade de seu conhecimento, pelo contrário, torna disponível o

conhecimento para que possa ser utilizado de forma coletiva e conjunta entre as pessoas envolvidas. A esse respeito, Alves e Barbosa (2010, p.119) afirmam que “[...] as trocas de informação são facilitadas pela atitude favorável dos indivíduos em fazer trocas, colocando a informação como a principal matéria-prima para a criação de (novos) conhecimentos”.

Tomaél (2012) também lembra que o conceito de compartilhamento relaciona a ligação entre pessoas mesmo quando aplicado com vários significados, como ocorre nos dias atuais. Isso porque, muitas vezes, o compartilhamento está vinculado à tecnologia da informação, além de estar ligado às relações sociais. Lembrando que em ambas as situações, os indivíduos estão vinculados por meio de suas organizações e dos recursos da tecnologia com o objetivo de partilhar, experimentar, trocar e participar dos espaços multifacetados. “Em todas as organizações presentes no ato de compartilhar há envolvimento de relações sociais que implicam em uma sucessão de fatos que se desenvolvem tanto no domínio digital quanto no físico” (TOMAÉL, 2012, p.7).

Para Lin, Lee e Wang (2009), o compartilhamento do conhecimento pode ser definido como uma cultura de interação social, envolvendo a troca de conhecimentos, experiências e habilidades entre todo um departamento ou a organização. Ordaz, Cruz e Ginel (2010) definem o compartilhamento de conhecimento como o ato de colocar o conhecimento possuído por um indivíduo disponível para outras pessoas, visando ser apropriado e utilizado por eles. Alves e Barbosa (2010, p.119) destacam ainda que o conceito de compartilhamento da informação pode ser caracterizado também como “[...] um processo capaz de promover a integração entre as pessoas com vistas ao aprendizado contínuo, à transmissão mútua de conceitos e habilidades, bem como à geração de novos conhecimentos que promovam a inovação”. Da mesma forma, Ordaz, Cruz e Ginel (2010) expõem que a participação das pessoas na partilha de conhecimento desempenha um papel fundamental na criação e na inovação do conhecimento organizacional.

Para Wilson, Goodman e Cronin (2007), o compartilhamento é como o processo pelo qual novos conhecimentos, rotinas ou comportamento tornam-se distribuídos entre os membros do grupo possibilitando a aprendizagem. Sob essa concepção, pode-se dizer que o compartilhamento contribui na disseminação da inovação, criação de novos conhecimentos e estimula o processo de criatividade e

aprendizado.

Talja (2002) visando descrever as práticas de compartilhamento de informação em relação à recuperação da informação e o uso de fontes eletrônicas realizou um trabalho em distintas comunidades acadêmicas, grupos e contextos de interação, entre elas: a enfermagem, a história, a literatura e a ecologia, que foram escolhidas devido aos diversos tipos de materiais que utilizam para o trabalho, e as diferenças nos padrões gerais das tarefas e níveis de colaboração. A intenção era garantir a diversidade dos níveis de orientação disciplinares, departamentais e de pesquisa.

A partir da análise de Talja (2002) verifica-se que existem quatro tipos de compartilhamento de informações que são: o estratégico, o paradigmático, o diretivo e o social. O compartilhamento estratégico refere-se à troca de informações como uma estratégia consciente de maximizar a eficiência de um grupo de pesquisa. Neste caso, acontece o supercompartilhamento da informação. Isto ocorre em projetos de pesquisa longitudinais em que a troca é adotada como estratégia produtiva consciente. Nesse nível, todos os tipos de compartilhamento de informações acontecem.

O segundo tipo de compartilhamento para Talja (2002) é o paradigmático, que é o compartilhamento de informações como forma de estabelecer nova e distinta abordagem de pesquisa ou área dentro de uma disciplina ou entre disciplinas. É típico em grupos de pesquisa que se formam a partir de novas áreas de interesse, novos métodos ou paradigmas de pesquisa. Aqui, os compartilhadores são os estudiosos que partilham e atuam juntos em projetos ou grupos de pesquisa normalmente temporários. Eles possuem interesses e questões em comum, em relação à definição de novos problemas de pesquisa. Nesse nível todos os tipos de trocas de informações ocorrem.

No compartilhamento diretivo acontece um compartilhamento ocasional, pois este tipo diz respeito à partilha de informações entre professores e alunos e centra-se entre colegas que não compartilham o mesmo interesse de pesquisa. As formas de participação são limitadas nas práticas de compartilhamento sobre documentos importantes e sobre as maneiras de encontrá-los. Documentos e informações relativos aos conteúdos de documentos relevantes são menos partilhados (TALJA, 2002).

Por último, está o compartilhamento social que se refere ao

compartilhamento de informações com propósito de firmar relacionamentos com a comunidade acadêmica. O não compartilhamento resulta em projetos de pesquisa que são únicos no sentido de que ninguém na comunidade de trabalho ou em comunidade virtual de pesquisa compartilha os mesmos objetivos de investigação ou tema (TALJA, 2002).

Além desses tipos e níveis de compartilhamento explicitados por Talja (2002), as estudiosas Di Chiara, Alcará e Tomaél (2010) identificaram três formas de relacionamento para o compartilhamento que são: para aprendizagem, para alianças e para a colaboração. Tendo por base um ambiente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D) na área de Alimentos Funcionais, as autoras analisaram 28 pesquisadores e perceberam que o relacionamento para a aprendizagem diz respeito às circunstâncias, nas quais o conhecimento é priorizado e almejado e não há a preocupação em estabelecer laços. De maneira oposta, no relacionamento para as alianças propõe-se firmar elos e dar sequência a esses vínculos. No caso, do relacionamento para a colaboração trata-se da interação natural entre os indivíduos.

Além disso, segundo as autoras, o compartilhamento pode acontecer de vários tipos como, por exemplo, de modo intencional; unilateral; com lideranças; multi e interdisciplinar; obrigatório; não-intencional; mediado; contínuo e entre grupos. Os relacionamentos para aprendizagem ocorrem a partir do compartilhamento intencional ou unilateral. No compartilhamento intencional existe um planejamento e há a intenção de partilhar as informações. Ele ocorre, por exemplo, em bancas de mestrado, consultorias e orientações acadêmicas. Já o compartilhamento unilateral é realizado por meio da literatura, estudo individual e pela leitura, no qual o pesquisador interage com o autor das obras apenas por meio do conteúdo publicado e não pessoalmente. É o único tipo de compartilhamento que não apresenta simultaneidade entre a fonte da informação e o receptor.

Já nos relacionamentos para aliança são comuns os compartilhamentos com lideranças, os multi e interdisciplinar, e os obrigatórios. No primeiro caso, ele ocorre com pesquisadores que são considerados referências em uma área e que podem solucionar problemas, dar consultoria ou têm respaldo para abordar o tema. As pessoas tornam-se, ao mesmo tempo, fontes de informação que contribuem com as pesquisas dos pares, e especialistas que resolvem os impasses (DI CHIARA; ALCARÁ; TOMAÉL, 2010).

Além do conhecimento e da experiência também podem ser

compartilhadas as diferenças culturais e os costumes dos membros integrantes da parceria. Quanto mais respeito e maior credibilidade têm o pesquisador no meio científico, maiores chances ele terá para compartilhar, uma vez que as pessoas se aproximam com intento definido. Os compartilhamentos multi e interdisciplinares levam em consideração a necessidade de pesquisar outras áreas além daquela que envolve o tema da pesquisa. E o compartilhamento obrigatório possui como base a troca e a complementação da pesquisa com ajuda de programas, laboratórios, tecnologias ou infraestruturas de outras universidades ou empresas, pois, no meio acadêmico existe carência de equipamentos e de conhecimentos práticos para executar algumas pesquisas (DI CHIARA; ALCARÁ; TOMAÉL, 2010).

Com relação aos relacionamentos para colaboração existem quatro tipos de compartilhamentos que são: não intencional, mediado, contínuo e o entre grupos. O primeiro é o oposto do obrigatório, porque ocorre de forma informal e casual. Ele pode acontecer em qualquer local em que haja um encontro ou trocas de experiências ou ainda onde novos contatos possam ser feitos como, por exemplo, em eventos e viagens de trabalho (DI CHIARA; ALCARÁ; TOMAÉL, 2010).

No mediado, existe a figura de um terceiro indivíduo que ajuda na interação entre os pesquisadores. Essa mediação é comumente realizada com alunos em orientações e coorientações de trabalhos de pesquisa. O contínuo é aquele em que há proximidade física entre os pares que participam da troca de informação. Os grupos de pesquisa são exemplos desse tipo de compartilhamento, ajudando a sanar os possíveis problemas da pesquisa, tendo em vista que no dia a dia do pesquisador é mais fácil partilhar ideias primeiro com os mais próximos (DI CHIARA; ALCARÁ; TOMAÉL, 2010).

E, no compartilhamento entre grupos, os participantes de grupos de pesquisa partilham informações. Eles não precisam ser necessariamente da mesma instituição e devido à atuação conjunta dos grupos, da proximidade física dos integrantes e dos interesses em comuns, o compartilhamento entre os pares tende a se fortalecer conforme se fortalecem os grupos (DI CHIARA; ALCARÁ; TOMAÉL, 2010).

Di Chiara, Alcará e Tomaél (2010) explicam que não há uma demarcação rígida entre estes nove tipos de compartilhamento, pois um pode se transformar no outro dependendo da intensidade com que é utilizado. Isso porque, a forma de trocar informações pode modificar-se na medida em que existam

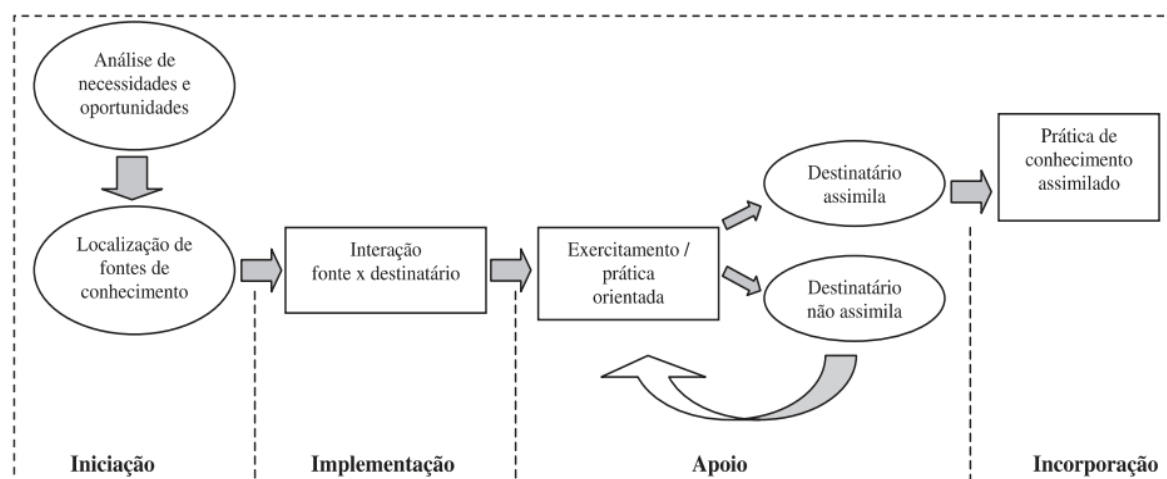
mudanças nas pessoas que interagem, nos locais em que elas circulam e nas intenções que envolvem a partilha.

Para os estudiosos Seidmann e Sundararajan (1998) existem apenas quatro níveis de compartilhamento de informações: transacionais; operacionais; estratégicos; estratégicos e competitivos. O primeiro nível envolve somente as trocas de informações relativas às transações, mediante a utilização das tecnologias para realizá-las. Nesse nível, há poucos benefícios envolvidos no ato da partilha, tendo em vista que se trata de informações muito peculiares das ações e das atividades que podem ser desenvolvidas de forma independente.

O segundo nível corresponde ao compartilhamento de informação operacional. Nele podem ocorrer situações em que uma parte possui informações valiosas, enquanto a outra possui a capacidade de utilizar a informação de forma mais eficiente. Em relação ao terceiro nível, a informação compartilhada tem valor estratégico. Isso ocorre quando um ator possui informações que podem derivar pouco valor quando sozinhas, mas outro indivíduo pode utilizá-las para gerar benefícios estratégicos para si e benefícios operacionais para quem está partilhando a informação (SEIDMANN; SUNDARARAJAN, 1998).

Assim, no nível mais superior, a informação compartilhada agrega valor estratégico e competitivo. É quando uma pessoa tem informações que podem derivar pouco valor independente, como no compartilhamento de valor estratégico, porém, o ator que recebe as informações partilhadas pode obter benefícios estratégicos, bem como benefícios competitivos a partir desta informação (SEIDMANN; SUNDARARAJAN, 1998).

Tonet e Paz (2006) descrevem o compartilhamento de conhecimento como processo integrado por quatro fases: iniciação, implementação, apoio e incorporação, como apresentado na Figura 1.

Figura 1 - Modelo de Compartilhamento de Conhecimento

Fonte: Tonet e Paz (2006).

A iniciação diz respeito às ações voltadas para identificar e analisar as necessidades de conhecimentos; as oportunidades existentes para obtê-los, sejam diferentes ou novos, e para localizar as melhores fontes em que eles poderão ser encontrados visando atender à demanda. A implementação caracteriza-se pelo estabelecimento dos vínculos e trocas entre a fonte detentora do conhecimento e o destinatário (TONET; PAZ, 2006).

Em se tratando do apoio, para que o conhecimento possa ser utilizado de forma eficiente e adequada são realizados esforços com propósito de criar oportunidades e buscar soluções para promover o compartilhamento do conhecimento, ou seja, é uma ação que tende a retificar os conhecimentos que ainda merecem atenção até que ocorra a assimilação do conhecimento e o desenvolvimento das habilidades necessárias ao seu uso proficiente. A última fase, denominada de incorporação, refere-se à prática que o conhecimento assimilado e compartilhado é empregado e introduzido no cotidiano do receptor ou destinatário (TONET; PAZ, 2006).

Outro aspecto importante referente ao ato de compartilhar informação e conhecimento é apresentado por Martins (2011), que destaca que para trocar informação é necessário que os atores tenham acesso a canais, ferramentas, meios e mecanismos apropriados. Dessa forma, os recursos tecnológicos têm facilitado esse processo de compartilhamento, porque as formas mais comumente utilizadas para a troca são os meios eletrônicos como o ambiente virtual, *e-mails*, *softwares* e outros.

De acordo com a autora, os avanços tecnológicos são responsáveis pelas mudanças na comunicação de informação entre as pessoas e os grupos sociais. Na esfera pública, por exemplo, a comunicação antes era quase que exclusivamente realizada por intermédio de documentos oficiais tais como memorandos, ofícios, pareceres, entre outros. Esse contexto, entretanto, está sendo cada vez mais modificado em razão do surgimento de modernas ferramentas tecnológicas.

As principais vantagens das tecnologias de informação e comunicação são: “[...] a democratização da informação, a possibilidade de comunicação à distância, a economia e a agilidade são apenas alguns exemplos” (MARTINS, 2011, p.66). Em contrapartida, as tecnologias trazem consigo a necessidade de mudança cultural, pois as pessoas precisam aperfeiçoar e capacitar suas técnicas, tendo em vista que passa a ser uma questão de saber utilizar a informação disponibilizada em plataformas digitais como computadores, *tablets*, *smartphones* e outras ferramentas e recursos disponíveis.

Nessa perspectiva, com enfoque no caso dos pesquisadores e cientistas, Di Chiara, Alcará e Tomaél (2010) comentam que o compartilhamento da informação acontece no dia a dia dos pesquisadores mediante ao contato face a face, por meios eletrônicos como *e-mails*, *chats* e redes de relacionamentos, e indiretamente, por intermédio do contato e leitura de documentos científicos, administrativos, jurídicos e outros.

Dentro desse contexto, pode-se dizer que para compartilhar informação e conhecimento as formas mais utilizadas são as fontes ou os canais formais e informais. São exemplos de fontes/canais formais: os sistemas de informação, documentos oficiais, livros, periódicos, relatórios técnicos, e outros, diferente das fontes/canais informais que podem acontecer pelos contatos interpessoais, telefonemas, encontros casuais e conversas, ou seja, é a comunicação direta de pessoa a pessoa, na qual, são utilizados quaisquer recursos destituídos de formalismo (TARGINO, 2000).

Além desses meios de comunicação, Butarello et al. (2010) ressaltam que um fator indispensável para que o compartilhamento de conhecimento ocorra é o estabelecimento de uma linguagem comum entre os atores. Nesse sentido, quem emite e quem recebe a mensagem precisa entender o mesmo código (informação) e deve utilizar o mesmo canal de comunicação (compartilhamento).

Caso isso não seja possível, haverá ruído na decodificação da informação. Os autores lembram que esse ruído pode acontecer, por exemplo, pelo uso de um vocabulário técnico ou rebuscado demais para o receptor.

Além da preocupação com o vocabulário do emissor e do receptor da informação, é preciso atentar para alguns aspectos relevantes destacados por Terra (2005). Na concepção deste estudioso, para que o compartilhamento seja efetivo é preciso notar que:

- a) As melhores organizações estão valorizando formalmente e financeiramente os indivíduos que compartilham seu conhecimento;
- b) A progressão pessoal não é restringida pela falta de substitutos com competências similares;
- c) Quem compartilha regularmente seus conhecimentos tem uma moeda de troca relevante com um número expressivo de pessoas;
- d) Os desafios contemporâneos requerem colaboradores capazes de articular diversas redes de relacionamento. Redes de relacionamento são, portanto, forjadas em grande medida a partir de um esforço contínuo de compartilhamento de conhecimentos e experiências;
- e) O compartilhamento frequente de conhecimento leva à notoriedade, e a essa é um ativo intangível pessoal muito importante em um contexto no qual o crescimento pessoal e profissional está associado à oportunidade de atuação em projetos significativos;
- f) A prática de compartilhar leva ao autoaprendizado, como também à reavaliação de pressupostos, aplicação de experiência anterior em novos contextos ou novas demandas, entre outros;
- g) Com o expressivo volume de informação, as redes de aprendizado funcionam como filtros e barreiras contra a grande quantidade de informação que é gerada no dia a dia;
- h) O compartilhamento constante de conhecimento ocorre ao mesmo tempo como mecanismo de *feedback* pessoal e como de superação frente aos pares, promovendo aquele que compartilha a buscar padrões cada vez mais superiores de excelência em suas áreas de conhecimento.

Para o autor, o incentivo ao compartilhamento traduz-se em três questões simples: o que você fez por você? O que você fez pelos outros? O que você fez pela organização? Essas indagações, segundo Terra (2005), permitem que

as pessoas reflitam e visualizem as ações que estão sendo realizadas.

Convém expor também outro ponto importante do compartilhamento da informação e do conhecimento, é que esse ato pode sofrer inúmeras interferências que impactam a prática de diferentes maneiras, ou seja, as intervenções podem auxiliar ou prejudicar as percepções, as motivações e os comportamentos dos indivíduos de colaborar com a organização. Desse modo, segundo Tonet e Paz (2006), as diversas variáveis podem estar associadas, por exemplo, ao contexto em que as pessoas estão inseridas ou ao envolvimento e vontade dos indivíduos para trocar informação e conhecimento.

Além dos aspectos apresentados acima, os pesquisadores Borgatti e Cross (2003) acreditam também que a proximidade física dos atores leva ao compartilhamento de informações. Para eles, as pessoas que estão fisicamente próximas são mais propensas a terem vários tipos de laços, isto é, a proximidade física cria oportunidades de interação.

Segundo os autores, os indivíduos são mais propensos a procurar informações com pessoas cujas áreas de especialização são conhecidas por eles. É o chamado “domínio dos conteúdos”. Quando o ator procura uma pessoa para obter informação significa que esse ator avalia positivamente o conhecimento que a pessoa procurada possui, e suas competências e domínios são relevantes para o seu trabalho, ou seja, leva em consideração “o valor dos conteúdos”.

O acesso tem ligação com a facilidade com a qual as soluções dos problemas são localizadas em tempo hábil e se essas informações trazem benefícios e oportunidades para quem solicita a informação. E, por último, o custo pode envolver um sentimento de obrigação, ou seja, a pessoa que busca informação pode sentir-se excessivamente endividada com o indivíduo que disponibiliza o conhecimento (BORGATTI; CROSS, 2003).

Além destes pontos, Costa et al. (2003) lembram que as formas como realizam-se as trocas de informação e conhecimento podem classificar as redes. Para estes estudiosos elas estão divididas em duas grandes categorias que são: as temáticas e as territoriais.

As redes temáticas, como o nome indica, são atores que se vinculam em torno de um determinado tema, questão ou problema. Esse tipo de rede é comum na sociedade e no âmbito científico. Por exemplo, as redes que são formadas na esfera da saúde, educação, sustentabilidade, direitos e deveres dos

cidadãos, entre outros campos (COSTA et al., 2003).

As redes territoriais são indivíduos que se aglutinam com seus colaboradores em um espaço geográfico escolhido como, por exemplo, estados, cidades, país, bairro, entre outros tipos de lugares. Todavia, existem redes que combinam essas duas características: as redes temáticas e territoriais, como as Organizações Não Governamentais (ONGs) sem fins lucrativos que atuam na Mata Atlântica, abordam uma temática e, ao mesmo tempo, têm suas ações limitadas a um ponto específico (COSTA et al., 2003).

Sendo assim, as redes de compartilhamento de informação e conhecimento podem ser redes de troca de informação e redes operativas. As redes de troca de informação existem em todos os campos da atividade humana, sobretudo, com a disseminação e utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC's). Essas redes consistem em espaço restritamente de intercâmbio de experiências e compartilhamento de conhecimento, e possuem um caráter colaborativo (COSTA et al., 2003).

As redes operativas, entretanto, não se limitam a troca de informação, pois também realizam outras funções. Este tipo de rede pode desenvolver estudos e pesquisas, estabelecer negociações políticas, promover processos de capacitação e de formação, prestar serviços, entre outros tipos de atividades (COSTA et al., 2003).

Portanto, percebe-se que vários aspectos influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. Para que aconteça a partilha e a disseminação de um conhecimento é necessário que diversos fatores confluam para esta ação desde o momento em que o indivíduo que possui esta informação decida compartilhá-la até o instante em que outro ator resolva utilizá-la. Assim, faz-se necessário apresentar mais especificadamente os principais fatores que influenciam o ato de compartilhar.

3.1 PRINCIPAIS FATORES QUE INFLUENCIAM O COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

O compartilhamento da informação e do conhecimento depende de vários fatores. Entre os fatores que podem motivar a troca entre os indivíduos estão os motivos relacionados ao altruísmo do indivíduo, o benefício mútuo entre os

agentes envolvidos na troca, a reciprocidade da ação, a vontade de ajudar os outros, a existência da oportunidade de compartilhamento, a cultura do ambiente de trabalho, a relação existente entre os atores envolvidos, bem como a elevação da reputação daquele que compartilha.

Nessa relação de partilha também existem os fatores que, por vezes, impedem que o compartilhamento seja efetivo como, por exemplo, as barreiras com o receio em compartilhar, a dificuldade de comunicação entre as pessoas, a resistência à mudança, à troca e à cooperação e a cultura organizacional contrária ao compartilhamento de informação e conhecimento. Além disso, fatores como a insegurança em relação ao valor da informação que será trocada, o fato do conhecimento ser considerado poder, o medo de consequências negativas por causa da troca e a não vontade de compartilhar também podem impedir o compartilhamento.

Assim, observa-se que há diversos fatores envolvidos no compartilhamento que podem ou não contribuir nesse ato. Para Lima (2011, p.21), “o compartilhamento da informação e do conhecimento depende, para seu sucesso, de vários fatores que influenciam, positiva ou negativamente, direta ou indiretamente, no seu desencadeamento”. Sob essa concepção, a motivação é um fator relevante para o desenvolvimento do ser humano e está presente em qualquer que seja a atividade. Desse modo, a motivação deve ser analisada segundo suas peculiaridades como a disposição das pessoas para compartilhar informação e conhecimento, obter *status*, falta de confiança entre os indivíduos, medo de perder o poder, falta de um sistema de remuneração adequado, falta de oportunidades, entre outros aspectos.

De acordo com Liu e Fang (2010), três tipos de fatores podem estar envolvidos na prática de compartilhar o conhecimento, são eles: altruísmo, que corresponde à motivação intrínseca; reputação; e benefício mútuo, que se refere à motivação extrínseca. Corroborando com essa ideia, Hung et al. (2011) explicam os efeitos da motivação intrínseca (altruísmo) e da motivação extrínseca (recompensas econômica, *feedback* de reputação e reciprocidade) no compartilhamento do conhecimento dentro de um contexto escolar.

Hung et al. (2011) acreditam que um dos maiores desafios é motivar as pessoas a compartilhar o conhecimento com outras pessoas. Um indivíduo intrinsecamente motivado é aquele que participa de uma ação, porque a considera

inerentemente interessante, enquanto que na motivação extrínseca as ações dos indivíduos são movidas por um objetivo e um fator externo (DECI; RYAN, 1980). Vale expor que, no capítulo acerca da motivação na perspectiva da Teoria da Autodeterminação (TAD), é descrito e discutido em detalhes essas duas categorias de motivação.

Dentre os vários tipos de motivação intrínseca existentes no estudo realizado por Hung et al. (2011), a única motivação intrínseca é o altruísmo, que se deriva da apreciação intrínseca de ajudar os outros. Ele pode ser visto como uma forma de bondade incondicional sem a expectativa de um retorno. Estes indivíduos são motivados intrinsecamente por contribuir com seus conhecimentos, porque gostam de cooperar com as outras pessoas, sem receber nada ou querer algo em troca.

Por outro lado, um benefício extrínseco seria a recompensa econômica ou monetária para a troca de conhecimento, que pode conduzir a uma vida relativamente melhor. Pode-se dizer que o dinheiro é a maneira mais óbvia para a organização recompensar seu funcionário pelo comportamento voltado ao compartilhamento. Uma empresa pode proporcionar financeiramente diferentes formas de recompensas como: aumento de salário, bônus, promoções, entre outros. Assim, quando os indivíduos recebem uma recompensa econômica por seu conhecimento, eles se sentem mais motivados a compartilhar conhecimento, o que pode levá-los a gerar ideias mais originais, úteis e criativas. Eles acreditam que o dinheiro é uma troca justa por seu comportamento de partilha de conhecimento (HUNG et al., 2011).

Além disso, Hung et al. (2011) acreditam que o *feedback* de reputação também pode levar a uma participação ativa, visto que a reputação constitui um fator que pode ajudar o indivíduo a obter ou melhorar seu *status* dentro de uma comunidade, ou ganhar reconhecimento dos pares. Consequentemente, possuir uma boa reputação impulsiona as pessoas a realizarem importantes mudanças e quando as pessoas percebem que o conhecimento compartilhado pode elevar sua reputação, elas tornam-se mais propensas ao compartilhamento.

Ainda com relação ao reconhecimento, Bukowitz e Williams (2002), explicam que aqueles que contribuem com seus conhecimentos têm maior tendência a continuar fazendo-o quando são reconhecidos. Este é o caso da comunidade científica, pois os pesquisadores ao produzirem seus artigos não se esquecem de

incluir e referenciar todas as obras citadas, como forma de reconhecimento, valorização e respeito pelo compartilhamento do conhecimento que possibilitou a elaboração do trabalho.

A última motivação extrínseca, segundo Hung et al. (2011) é a reciprocidade. Ela corresponde à expectativa de que os esforços de compartilhamento de um indivíduo serão retribuídos, garantindo assim a participação em curso. Por isso, a reciprocidade reflete-se no modo em que as pessoas esperam que tenham benefícios futuros de suas ações desempenhadas no presente.

Por meio desses quatro principais motivadores que afetam o compartilhamento do conhecimento, Hung et al. (2011) lembram que a motivação extrínseca (como a recompensa econômica) não pode ser considerada um método adequado de motivação de partilha de conhecimentos, pois, o recurso funciona somente por um curto prazo ou apenas no início da implantação de um projeto. Concordam com essa premissa Ordaz, Cruz e Ginel (2010) à medida que destacam que os fatores extrínsecos são incentivos temporários, e não uma força motriz para este comportamento em longo prazo. No entanto, a recompensa econômica, juntamente com a reciprocidade e o altruísmo, influencia positivamente o encontro, a reunião e a interação com o grupo por intermédio da troca de ideias.

A descoberta mais importante de Hung et al. (2011) é que o *feedback* de reputação serviu como um forte incentivo, tanto para a quantidade quanto para a qualidade do conhecimento compartilhado. Assim sendo, tendo em vista a importância da motivação na contribuição do conhecimento compartilhado, os autores salientam que diversas organizações têm desenvolvido uma variedade de práticas utilizando incentivos para construir uma cultura de compartilhamento de conhecimento.

Ainda no que diz respeito à motivação para compartilhar, Ipe (2003) acredita que é possível dividir os fatores motivacionais em fatores internos e externos. Nos fatores internos incluem-se o poder de percepção ligado ao conhecimento e a reciprocidade que resulta da partilha. E os fatores externos compreendem o relacionamento com o destinatário e as recompensas oferecidas para compartilhar.

Em se tratando de fatores motivacionais internos, para Ipe (2003) a crescente importância dada ao conhecimento nas organizações, bem como o valor crescente atribuído a indivíduos que o possuem são propícios para a criação da

noção de poder em torno do conhecimento. Terra (2005) comenta que, em linhas gerais, as pessoas e as organizações estão reconhecendo que informação e conhecimento são poder, e não estão dispostas a abrir mão deste, desde que recebam algo em troca. Alves e Barbosa (2010, p.122) destacam que “o sentimento de poder, advindo da posse do conhecimento, garante ao possuidor uma sensação de diferenciação e superioridade em relação aos demais”.

Heizmann (2009) concorda com essa ideia e explica que um argumento bem conhecido em relação à partilha de conhecimentos é que as pessoas são relutantes em compartilhar conhecimento, por causa do medo de perder o poder que está ligado a ele. Assim sendo, o conhecimento possui, muitas vezes, relação com poder, tendo em vista que pode ser uma fonte de vantagem competitiva para as pessoas (LIN; LEE; WANG, 2009).

Por sua vez, os fatores internos da reciprocidade ou mutualidade para dar e receber conhecimento podem facilitar o compartilhamento de conhecimento se as pessoas notarem que o valor agregado a eles depende da medida que os indivíduos compartilham seus conhecimentos com os demais. Sendo assim, trata-se da expectativa que os atores envolvidos na partilha de conhecimento são capazes de adquirir ou beneficiar-se do valor criado por seu envolvimento. Receber o conhecimento de outras pessoas estimula a troca recíproca do conhecimento. Todavia, um aspecto negativo da reciprocidade é o medo de exploração, no qual ao compartilhar conhecimento o indivíduo acredita que terá muito pouco ou nenhum tipo de benefício em troca (IPE, 2003).

Um dos fatores externos que influencia a motivação para a troca é a relação entre o remetente e o destinatário (IPE, 2003). A relação com o receptor inclui dois elementos: a confiança e o poder e *status* do destinatário. A confiança é um fator imprescindível para o compartilhamento. De acordo com Tomaél (2012, p.36) “o sucesso do compartilhamento de informação entre os atores é dependente da confiança que existe entre eles”. Isso significa que quando há desconfiança entre os parceiros, o compartilhamento fica prejudicado. Para Terra (2005), o papel que a confiança ocupa no contexto organizacional não tem relação com a amizade ou afinidade, mas sim com as seguintes evidências:

[...] confiança na competência do trabalho dos colegas, confiança no sentido de que as pessoas não escondem ou sonegam informação, confiança de que prevalecem atitudes de crítica construtiva, confiança de que desentendimentos são tratados de forma transparente e profissional (TERRA, 2005, p.127).

Segundo Alcará et al. (2009, p.180) “a confiança quebra barreiras, possibilita a interação entre as pessoas e, muitas vezes, pode ser um fator preponderante para que o compartilhamento de informações e conhecimento ocorra de forma eficaz e satisfatória”. Isso quer dizer que um ambiente de elevada confiança e colaboração é considerado essencial e primordial para que o compartilhamento efetive-se.

Alves e Barbosa (2010, p.121) acreditam que “[...] a confiança depende da crença na integridade, no caráter e na capacidade de cada um dos elementos envolvidos nas interações pessoais em organizações”. Salientam também que essa relação demora a ser construída, mas pode ser facilmente quebrada e dificilmente reconstruída. Para que o compartilhamento exista é necessário que haja um nível adequado de confiança de ambas as partes.

Sob essa visão, Lin, Lee e Wang (2009) acrescentam que, se os atores envolvidos na troca de informação não têm confiança mútua, é possível e provável que suas contribuições não sejam reconhecidas. Siakas e Georgiadou (2006) explicam que o processo de compartilhamento envolve o fator confiança, porque à medida que os indivíduos acumulam o conhecimento - que custa um considerável tempo, recursos e energia - eles não têm o costume de entregá-lo tão prontamente, a menos que tenham a certeza de que o conhecimento compartilhado não será empregado indevidamente e que não existe uma boa chance de reciprocidade.

Assim como os autores citados anteriormente, Floriano (2013) também acredita que, muitas vezes, o conhecimento é julgado por aquele que está partilhando-o e não pela sua qualidade em si, o que cria uma barreira no compartilhamento. Cotidianamente, é comum que as pessoas julguem a validade da informação com base naquele que a transmitiu. “Essa barreira não só diz respeito ao *status* que a fonte possui em relação à hierarquia da empresa, mas também em relação à pessoa que irá receber esse conhecimento” (FLORIANO, 2013, p.2).

Além disso, outro fator externo que influencia no compartilhamento é a recompensa durante este ato. Para Alves e Barbosa (2010), a recompensa pode

ser entendida como uma progressão, na qual quanto mais há a partilha de conhecimento mais se elevam os níveis hierárquicos ou as vantagens dos colaboradores das organizações. Em outras palavras, a generosidade no compartilhamento do conhecimento gera benefícios e desenvolvimento profissional.

Por isso, algumas organizações utilizam-se de premiações para promover o compartilhamento de informações entre seus funcionários em troca do bom desempenho exercido. Ordaz, Cruz e Ginel (2010) ressaltam que o apoio, a confiança, o empoderamento, agir com justiça e cumprir o acordo são mecanismos que geram compromissos de partilha. Ipe (2003) acredita que a motivação para o ato de compartilhar é determinada por uma combinação de fatores internos e externos. Uma combinação ideal desses fatores resulta em alta motivação entre os indivíduos para compartilhar o que sabem com os outros.

Outra importante contribuição de Ipe (2003) é o estudo realizado por ela com a finalidade de analisar como o conhecimento é compartilhado em diferentes níveis de uma empresa, uma vez que o conhecimento está sendo visto atualmente como recurso estratégico e crucial para o sucesso da organização.

A autora apresenta um modelo que identifica os fatores críticos que influenciam significativamente a partilha de conhecimentos entre os indivíduos no âmbito organizacional. Os fatores são: a natureza do conhecimento, a motivação para participação, as oportunidades para compartilhar, e a cultura do ambiente de trabalho.

A natureza do conhecimento tem relação com o crescente reconhecimento da importância do mesmo na sociedade. Os diferentes tipos de conhecimento, tácito e explícito, têm uma influência significativa na forma como o conhecimento é compartilhado dentro das organizações. Entretanto, convém destacar que o valor atribuído para o conhecimento é, sobretudo, o que possui maior relevância, pois o conhecimento é cada vez mais entendido como comercialmente valioso (IPE, 2003).

Mesmo sabendo de sua validade, o conhecimento é percebido e valorizado de forma diferente, e varia de pessoa para pessoa, em diferentes níveis e em distintas funções nas organizações. As diferenças na forma como o conhecimento é identificado e avaliado têm um impacto sobre a forma como é compartilhado entre os indivíduos (IPE, 2003).

Ordaz, Cruz e Ginel (2010) expõem que os gestores devem estar

cientes de que é preciso fornecer oportunidades para que o compartilhamento ocorra. Oportunidades para compartilhar o conhecimento nas organizações, segundo Ipe (2003), podem ser tanto formais como informais. Oportunidades formais incluem programas de treinamento, equipes de trabalhos estruturadas e sistemas de informação baseados em ferramentas tecnológicas que facilitam o compartilhamento de conhecimento. Por sua vez, as oportunidades informais são os relacionamentos pessoais que contribuem para a aprendizagem e para a partilha de conhecimento.

Embora os canais formais desempenhem um papel importante, os canais informais são os mais utilizados para trocar informações. É por meio deles, do contato face a face e da interação entre as pessoas, que há a construção da confiança, que ajuda os indivíduos a desenvolverem o respeito e a amizade. Uma combinação equilibrada de oportunidade formal e informal é fundamental para o compartilhamento de conhecimento eficaz, ou seja, a cultura do ambiente de trabalho engloba e interfere em todos os fatores anteriormente apresentados, sendo o fator mais importante que influencia no compartilhamento do conhecimento dentro das organizações (IPE, 2003).

Já Marchiori e Vilaça (2012) lembram que o fator crítico da cultura do ambiente de trabalho está relacionado ao modo de agir e atuar das pessoas envolvidas nos processos de uma dada organização. Nesse sentido, a cultura reflete-se nos princípios, valores, costumes, hábitos, normas, políticas e práticas da organização. Uma organização pode criar situações de interações sociais, determinar e controlar as informações que podem ou devem ser compartilhadas; e impedir que a prática de partilhar informação aconteça. Ou seja, a cultura de uma organização molda as percepções e os comportamentos de seus funcionários (IPE, 2003). É a cultura que determina o que é apropriado e inapropriado para a organização (MELO, 2007).

Levando-se isto em consideração, Ardichvili et al. (2006) apresentam os fatores culturais que, na opinião deles, influenciam no compartilhamento do conhecimento em comunidades de prática virtuais da China, Rússia e do Brasil. Os autores elencam algumas diferenças culturais nos padrões de compartilhamento de conhecimento dos sujeitos investigados, que são:

- a) Nas culturas asiáticas, os valores como modéstia e o desejo de não aparecer consistem em uma barreira significativa à participação ativa em comunidades de partilha de conhecimento *on-line*. A maioria dos funcionários chineses prefere

resolver seus problemas por si mesmo, sem buscar ajuda de outros, pois não se sente confortável em postar perguntas, participar de fóruns abertos ou contribuir para as discussões coletivas, por entender que estão se expondo demais ou achar que serão constrangidos em público. Por essa razão, os autores observam que a China é uma sociedade orientada para as pessoas e valorizam mais a comunicação face a face;

- b) As diferenças entre as pessoas podem ser afetadas pelo conflito de gerações, no qual as pessoas mais velhas podem ser mais resistentes às mudanças, enquanto que os jovens, especialmente aqueles que estão mais habituados com as influências globais, podem ter maior tolerância aos rápidos avanços ou as novas tendências;
- c) Em culturas com hierarquias ou verticalizadas é normal que os superiores controlem o fluxo de informações e restrinjam o acesso à informação. Neste caso, criam-se barreiras para o compartilhamento de conhecimento. Em contrapartida, a participação ativa de funcionários em grupos de discussão *on-line* pressupõe a liberdade para os mesmos postarem perguntas ou responderem aos questionamentos, sem precisar consultar seu chefe;
- d) Em culturas com estruturas hierárquicas, os gestores não participam de comunidades *on-line*, por considerar que esse tipo de atividade pode interferir na sua imagem ou no seu *status*. Portanto, eles tendem a delegar essa responsabilidade aos seus secretários ou empregados de nível inferior;
- e) Outra barreira para a participação de comunidades *on-line* pode ser a preferência cultural pela comunicação face a face, que, por sua vez, dependerá de pressupostos culturais que propiciem o estabelecimento da confiança;
- f) Os membros de um grupo tendem a concentrar suas necessidades na comunidade a que pertencem e, por essa razão, estão mais dispostos a compartilhar o que sabem com os outros. Ao mesmo tempo, há um obstáculo de compartilhamento entre o grupo e os membros fora do grupo. Dito de outro modo, um funcionário pode não receber informações, pois não é considerado integrante de um determinado grupo e não possui uma estreita relação com esse outro, embora pertençam e trabalhem na mesma empresa;
- g) Em se tratando dos níveis de ocultações de informações, podem variar de país para país. Em países tradicionais, com alto respeito pelo poder e hierarquia, o compartilhamento de conhecimento tende a ser inibido e a sonegação de

informações pode estar presente nas organizações.

Outra abordagem referente à cultura é a de Siakas e Georgiadou (2006), em que apresentam especificamente as questões culturais envolvidas no compartilhamento do conhecimento. Para os autores, a cultura organizacional afeta diretamente o comportamento individual, impondo orientações e expectativas sobre os membros da organização. Observa-se que as estruturas organizacionais podem facilitar as conexões e a comunicação entre os indivíduos, como também podem colocar limitações ou criar barreiras para a questão de colaboração e troca do conhecimento. Além disso, os valores de outras partes interessadas, como colaboradores externos, também podem criar impacto na cultura organizacional.

Ainda segundo Siakas e Georgiadou (2006), uma cultura organizacional que promove a mudança e o comportamento inovador incentiva a troca ativa de ideias e a partilha de conhecimentos. Desse modo, as organizações que objetivam realizar a mudança cultural precisam entender primeiramente a dinâmica da cultura, os valores e as atitudes subjacentes, bem como identificar e remover impedimentos e obstáculos para partilhar os conhecimentos. Para os autores, a mudança cultural é uma das transformações mais difíceis em uma organização, pois, necessariamente, inclui alterações ligadas aos procedimentos ou à estrutura. Vale destacar que quando se deseja modificar uma estrutura rígida e hierárquica, para uma estrutura mais democrática e participativa, pode gerar um conflito maior no ambiente organizacional.

Segundo Alves e Barbosa (2010, p.120) “a cultura modela a percepção e o comportamento dos indivíduos por meio de um contexto preestabelecido para que ocorram as interações sociais”. Para Terra (2005, p.121), “[...] organizações com culturas muito fortes não podem sucumbir a uma visão tão dominante do ambiente que impeça a emergência de idéias e modelos inovadores e adaptados à realidade cambiante”.

Na opinião de Gurteen (1999), a mudança cultural no contexto organizacional deve começar pelo indivíduo, pois cada funcionário tem uma esfera de influência, juntamente com o seu próprio conhecimento individual. E é a partir daí que uma variação cultural de compartilhamento de conhecimento pode efetivamente começar, ou seja, as pessoas que compreendem que o compartilhamento é importante para a organização devem começar a praticá-lo e incentivar outros colegas a fazerem o mesmo.

Para a criação de uma cultura de compartilhamento de informação e conhecimento nas organizações, Gurteen (1999) acredita que é necessário incentivar as pessoas a trabalharem em conjunto, de forma eficaz, tornando o conhecimento organizacional mais produtivo. Isto porque o propósito principal do compartilhamento é ajudar a organização como um todo a atingir seus objetivos e não visar apenas interesses pessoais.

Em relação aos interesses pessoais, Alcará et al. (2009) dizem que, em especial, no âmbito científico, existe muita competição entre os pesquisadores e interesses pessoais que afetam o intercâmbio de conhecimentos, fazendo prevalecer, muitas vezes, a vontade pelo reconhecimento individual em detrimento do coletivo. O que é uma perda para a pesquisa e o estudo em grupo, pois quando a equipe é reconhecida pelo seu trabalho, ela passa a ser conhecida em outras esferas como no âmbito nacional e internacional, isso ajuda no fortalecimento da área estudada.

Retomando ao estudo realizado por Ipe (2003) acerca dos fatores críticos que influenciam no compartilhamento do conhecimento (que são a natureza do conhecimento, a motivação para participação, as oportunidades para compartilhar e a cultura do ambiente de trabalho) é importante deixar claro que estes fatores não exercem influência de forma isolada, pois, eles estão inter-relacionados e se cada um deles é favorável, juntos criam um ambiente ideal para a partilha de conhecimento.

Sob esse aspecto, Lin, Lee e Wang (2009) afirmam que atualmente várias organizações estão concentrando-se e preocupando-se em estabelecer um ambiente de trabalho adequado para facilitar o compartilhamento de conhecimento. No entanto, observa-se que não é uma tarefa fácil, pois o estabelecimento da partilha é um grande desafio para as organizações por diversas variáveis. Nessa linha de raciocínio, Lin, Lee e Wang (2009), com base em estudos teóricos e relatos de pesquisa, propõem um modelo com quatro dimensões relacionadas a 16 atributos que afetam o compartilhamento de conhecimento dentro de uma indústria de transporte marítimo de Taiwan, e que estão estruturados no Quadro 1.

Quadro 1 - Fatores que influenciam o compartilhamento de conhecimento

| Dimensões | Atributos | Descrição dos Atributos |
|---------------------------|------------------------------|---|
| Cultura Corporativa | Redes sociais | Comunicar-se com os colegas informalmente, por meio de reuniões realizadas na organização. |
| | Confiança interpessoal | Os empregados transmitem confiança recíproca diante de intenções e comportamentos dos colegas, ou seja, possuem disposição para participar de atividades de colaboração. |
| | Cultura de compartilhamento | Espera-se a participação dos funcionários na partilha de conhecimentos. |
| | Aprendizagem orientada | A organização considera o treinamento de funcionários como um investimento, não como uma despesa. |
| | Recompensas organizacionais | Aqueles que trocarem e partilharem seus conhecimentos receberão maior promoção e oportunidades. |
| Motivações dos Empregados | Benefícios recíprocos | Os funcionários ao compartilharem seus conhecimentos com colegas acreditam que seus futuros pedidos serão respondidos e atendidos. |
| | Conhecimento de autoeficácia | Os indivíduos confiam em sua capacidade e competência de proporcionar o conhecimento que consideram valiosos. |
| | Prazer em ajudar os outros | Refere-se ao auxílio para o colega ao compartilhar conhecimento. |
| | Reputação | Está associada ao fator de respeito perante aos demais. |
| Liderança | Visão e objetivos | É entendida quando os superiores apresentam de forma clara a visão e os objetivos organizacionais para os funcionários. |
| | Apoio dos gestores | Os diretores admitem a importância da partilha de conhecimentos. |
| | Incentivo da alta direção | Promove o compartilhamento do conhecimento entre as pessoas, pois se considera um componente relevante na política da organização. |
| | Clima aberto à liderança | Na organização, os funcionários são encorajados a sugerir idéias para novas oportunidades. |
| Tecnologia da Informação | Infraestrutura tecnológica | Indica que a organização utiliza os recursos e ferramentas tecnológicas que permitem aos funcionários compartilhar conhecimento com outras pessoas dentro e fora da empresa. |
| | Utilização de banco de dados | É relativa à utilização extensiva de armazenamento eletrônico (como bancos de dados e armazenamento de dados) para acesso ao conhecimento. |
| | Redes de conhecimento | Significa que na organização os funcionários compartilham seus conhecimentos utilizando <i>e-mail</i> , intranet, comunidades de práticas, e assim por diante, para se comunicar com colegas. |

Fonte: Elaborado com base na sistematização de Lin, Lee e Wang (2009).

Na pesquisa de Lin, Lee e Wang (2009), os resultados mostram que a cultura da organização e as motivações dos empregados são as duas dimensões mais relevantes, que afetam o compartilhamento de conhecimento no setor de transporte de Taiwan, seguidas pela liderança e tecnologia da informação. Os atributos como a confiança interpessoal, o conhecimento de autoeficácia, o clima aberto de liderança e as redes de conhecimento apresentam maior importância no que diz respeito a cada dimensão (cultura corporativa, motivações dos empregados, liderança e tecnologia da informação, respectivamente).

A partir desse estudo Lin, Lee e Wang (2009) acreditam que podem auxiliar os gestores a concentrar-se nos fatores mais importantes e a identificar a melhor política para a promoção da troca de conhecimentos, tendo em vista que as organizações ao entenderem melhor os fatores que facilitam ou impedem o compartilhamento de conhecimento serão capazes de promover mais facilmente a partilha de conhecimento.

Outra contribuição importante acerca dos fatores relativos à troca de informação e conhecimento é de Alcará et al. (2009). No contexto acadêmico, os autores analisam os fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento no ambiente de Pesquisa e Desenvolvimento (P&D). Essas autoras apresentam quatro temas que definem como relevantes para análise da pesquisa: motivação para compartilhar; barreiras no compartilhamento; obrigatoriedade para compartilhar; e formas e meios de compartilhamento.

No que diz respeito à motivação para compartilhar, elementos como a confiança, a amizade, a afinidade, a harmonia e a doação podem interferir. É significativo lembrar que estes aspectos são de origem interna e não dependem de incentivos externos, além disso, são estabelecidas e construídas com o passar do tempo. Ademais, elementos como a confiança, a amizade, a afinidade, a harmonia e a doação abrangem componentes pessoais, tais como: valores, crenças, sentimentos e objetivos semelhantes influenciando positivamente no processo de compartilhamento da informação e do conhecimento (ALCARÁ et al., 2009).

No processo de partilha, a relação de confiança é essencial. Nela incluem-se: cumplicidade e transmissão de segurança nas intenções que o parceiro transmite e está ligada à agilidade e precisão nas ações de trocas de informação entre os indivíduos. Nesta última situação, se o colaborador não agir conforme a expectativa do receptor a relação de confiança tende a se romper (ALCARÁ et al., 2009).

A amizade, afinidade e a harmonia ajudam a fortalecer os laços entre os atores, em virtude da presença da proximidade, interação social e de objetivos, valores e interesses em comuns. A doação trata-se da cooperação sem a busca por nenhuma recompensa. As pessoas ajudam os colegas por um sentimento de prazer, que está associado à motivação intrínseca (ALCARÁ et al., 2009). Segundo Ordaz, Cruz e Ginel (2010), a motivação intrínseca na partilha de conhecimento envolve um exercício voluntário que vai além das obrigações contratuais de empregados, sendo que a colaboração ocorre sem qualquer contrapartida financeira.

Alcará et al. (2009) também identificam como barreiras no compartilhamento de informação e conhecimento na comunidade científica: a desconfiança, o medo da exploração de parceria; medo do plágio, do roubo de ideias e dos resultados da pesquisa, bem como apontam o obstáculo de ordem estrutural

que prejudica o estabelecimento de parcerias entre o meio acadêmico e os empresários. Além destes, outro fator que dificulta o compartilhamento de informação e conhecimento é destacado por Heizmann (2009), como a falta de tempo suficiente para compartilhar e constituir relacionamentos. Segundo Bukowitz e Williams (2002), o ritmo acelerado que a maioria das pessoas trabalha faz com que sobre pouco tempo livre para trocar informações com seus colaboradores.

Por sua vez, a obrigatoriedade impulsiona o compartilhamento da informação e do conhecimento, visto que, no contexto científico, são exigidos dos pesquisadores que comuniquem e disseminem seus resultados de pesquisa. Ainda, nesse estudo de Alcará et al. (2009), o reconhecimento, a avaliação, as discussões e a análise do trabalho do pesquisador pelos pares são considerados elementos de obrigatoriedade, que, por conseguinte, tornam-se uma oportunidade para seu crescimento profissional.

Analisando os meios e as formas de compartilhamento no grupo de pesquisadores, Alcará et al. (2009) ressaltam a utilização tanto dos meios diretos como dos meios indiretos e os recursos tecnológicos. O primeiro meio denominado de direto refere-se ao contato face a face com outros pesquisadores com o propósito de obter informações. Já os meios indiretos acontecem mediante leitura da literatura ou obras publicadas. No que concerne às tecnologias de informação, destacam-se as comunidades virtuais que contribuem para a promoção do compartilhamento da informação e do conhecimento.

Para Alcará et al. (2009, p.172), “as intenções e ações para o compartilhamento podem sofrer influências de diferentes fatores”, entre eles a motivação. De acordo com Bukowitz e Williams (2002, p.181) “[...] a motivação é o ‘xis’ do problema de compartilhar e promove um debate considerável. Quando os benefícios organizacionais e os individuais não estão ligados – ou, como às vezes pode ser o caso, estão em conflito – a motivação torna-se um problema sério”. Segundo as autoras, motivar as pessoas a compartilhar informação e conhecimento abrange os seguintes desafios:

a) Remover as barreiras de troca de ideias: consiste em estabelecer sistemas de recompensas para levar os indivíduos a participar de uma atividade de compartilhamento, com o propósito de tentar envolvê-los nessa ação. O segredo é assegurar que as recompensas não se tornem um recurso de curto prazo, que não possa ser sustentado e, que essa prática de partilhar conhecimentos, não se

sobreponha a quantidade no lugar da qualidade das informações.

- b) Vincular a contribuição com a oportunidade e com o avanço:** para que as contribuições aconteçam naturalmente dentro da organização é necessário que o ambiente encoraje realmente as pessoas a compartilharem seus conhecimentos, ou seja, é significativo incorporar uma cultura organizacional que proporcione oportunidades de crescimento profissional, e incentive o avanço dos resultados e as ações de partilha de informações.
- c) Reter os benefícios das pessoas que não contribuem:** é imprescindível, na prática, utilizar uma estratégia mista de motivações internas e externas para melhorar o desempenho organizacional desde que as motivações não sejam contraditórias. Isso significa que é preciso ser claro, apontando o que está funcionando, o que não está funcionando e engajar os funcionários na criação de novas maneiras de cooperar. Em outras palavras, auxiliar as pessoas mostrando o que realmente é necessário e o modo que deve ser adotado para compartilhar informação e conhecimento da melhor forma.
- d) Encontrar os pontos de benefício mútuo:** é primordial encontrar as práticas e as situações que motivam ou desmotivam as pessoas a compartilharem conhecimentos e ideias dentro do grupo. Para que assim, fique claro que ocultar conhecimentos não faz sentido e que a cooperação e o conhecimento disseminado beneficiam todas as partes envolvidas, isto é, a colaboração e a troca de experiências entre as pessoas fazem com que o progresso e a evolução organizacional aconteçam.

Pensando-se em um modelo “perfeito” de partilha de conhecimentos, em que não há problemas que precisam ser solucionados, Goman (2002) ressalta que os gestores são valorizados não porque sabem mais do que os seus colaboradores, mas porque eles podem comunicar rapidamente aos seus funcionários o que sabem e estes podem fazer o mesmo com os outros colaboradores. Grandes líderes são aqueles que constroem ambientes de confiança e de respeito mútuo, no qual a contribuição criativa é mantida e os funcionários de todos os níveis entendem que, para ser bem-sucedido no mundo estruturado em rede exige-se cada vez mais colaboração. Contudo, pode-se dizer que a realidade é um pouco diferente.

No estudo desenvolvido por Goman (2002) relativos aos conhecimentos compartilhados nas empresas com 200 gerentes foi identificado que,

com frequência, os líderes de equipe retêm as informações, ou seja, as pessoas não estão compartilhando o que sabem devido à variedade de inibidores pessoais e organizacionais. Segundo a autora, existem cinco razões pelas quais as pessoas não compartilham informação, são elas:

- a) As pessoas acreditam que conhecimento é poder:** a percepção é de que a troca de conhecimentos irá sempre reduzir as chances de sucesso pessoal. Portanto, a primeira solução óbvia é a de mudar o sistema de recompensa. Encontrar maneiras de reforçar e recompensar aqueles que compartilham seus conhecimentos. Reconhecer e promover as pessoas que aprendem, ensinam e trocam informações com os colegas e penalizar aqueles que não o fazem.
- b) As pessoas estão inseguras sobre o valor de seu conhecimento:** neste caso, as pessoas entendem que não tem nada a contribuir, em outras palavras, elas acreditam que suas ideias não têm nenhum valor. Uma solução para essa barreira está ligada ao empenho de líderes não medirem tempo e esforços necessários para as pessoas se sentirem seguras e valorizadas. Os gestores devem enfatizar os pontos fortes das pessoas. Além de estabelecer e esclarecer as expectativas esperadas para os resultados e os papéis individuais, de modo a auxiliar todos os membros a reconhecer o que cada um deles traz para a equipe. Este modelo de abertura, vulnerabilidade e honestidade acima de tudo, incentiva as pessoas a respeitarem e contribuírem com todos do grupo.
- c) As pessoas não confiam uma nas outras:** a confiança é frágil. Construída lentamente ao longo do tempo é a confiança que permite o compartilhamento. Sendo assim, numa organização a cultura de colaboração deve ser baseada na confiança. A boa notícia é que, quando a confiança é generalizada, ela torna-se a força que energiza companheiros de equipe, libera a contribuição criativa e torna o trabalho conjunto produtivo.
- d) As pessoas têm medo de consequências negativas:** quando ideias e opiniões são ridicularizadas, criticadas ou ignoradas, as pessoas sentem-se ameaçadas e "punidas" por contribuir. Elas normalmente reagem retirando-se da conversa. Segundo Goman (2002), o conhecimento é altamente contextual e desencadeado pelas circunstâncias. Diante disso, duas situações parecem evidentes: primeiro que a partilha do conhecimento tem uma qualidade circunstancial indescritível e, segundo, que é na combinação de ideias que os avanços criativos na maioria das vezes ocorrem. Portanto, compartilhar o

conhecimento torna-se um processo criativo de misturar opiniões diversas, conhecimentos e perspectivas em direção a um objetivo comum. É importante eliminar as barreiras ao livre fluxo de ideias, considerando que todos têm conhecimentos importantes para alguém.

- e) As pessoas trabalham para pessoas que, por sua vez, não compartilham o que sabem:** em qualquer organização, a forma como a informação é tratada determina se ela torna-se um obstáculo ou um facilitador da partilha de conhecimentos. Ou seja, está associada à restrição ou ao acesso a ela permitido. Atualmente, a colaboração é vista como essencial para uma organização bem-sucedida. Nesse sentido, os líderes precisam ter certeza de que cada funcionário tem acesso a todos os fatos sobre os aspectos da organização, para que todos utilizem as informações que estão sendo compartilhadas.

Na esfera organizacional, a falta de motivação dos indivíduos prejudica o compartilhamento da informação e do conhecimento, uma vez que pode levar as pessoas a não quererem dedicar e colaborar com a organização. Ainda acerca das barreiras na troca de informação, Tonet e Paz (2006) enfatizam as principais causas e situações que podem interferir no compartilhamento da informação e do conhecimento, bem como apresentam algumas soluções para atenuar essas dificuldades ligadas à prática de cooperação.

Com a análise das abordagens apresentadas pelas autoras observou-se que quando há dificuldades de comunicação e problemas no uso de linguagem e códigos comuns entre as partes envolvidas no processo de compartilhamento é preciso aprimorar os processos de comunicação da organização, tanto individual como entre o grupo.

Já quando o obstáculo é o receio das pessoas em compartilhar, associado a diferentes motivos, tais como, em acreditar que irão perder status ou poder ou por temer substituição, é necessário analisar as condições que a organização oferece para o compartilhamento, com intuito de reduzir as inseguranças das pessoas (TONET; PAZ, 2006).

Quando a dificuldade é a resistência às mudanças, pois muitos sujeitos não estão dispostos a adquirir novos conhecimentos é importante criar um clima propício e agradável, visando o envolvimento voluntário, a colaboração e o estabelecimento da confiança entre as pessoas para que o problema seja superado. Quando existe a falta de interesse e comprometimento com as exigências da

organização é preciso incentivar o aperfeiçoamento das competências e promover a aprendizagem contínua (TONET; PAZ, 2006).

Na existência de gestores com perfis refratários à cooperação e ao compartilhamento de conhecimento é preciso instigar a prática da reflexão e das mudanças de modelos mentais. Se o problema é as possíveis necessidades de modificações de hábitos, pensamentos e práticas pessoais, é importante buscar a adoção de estilos gerenciais facilitadores para o trabalho cooperativo. E, por último, quando o obstáculo está na cultura organizacional em que algumas crenças, atitudes e valores precisam ser abandonadas ou supridas, a solução é adotar e implantar procedimentos e políticas que valorizem o compartilhamento de conhecimento (TONET; PAZ, 2006).

Na concepção de Ardichvili et al. (2006), o compartilhamento de conhecimento é profundamente influenciado pelos valores culturais que cada pessoa possui. Isso significa que a introdução da partilha de conhecimentos dentro de um contexto organizacional deve ser realizada com base numa avaliação das necessidades culturais e na identificação de barreiras específicas para a troca de conhecimento. Por isso, é necessário criar ou adaptar uma cultura igualitária e aberta que esteja de acordo com os valores dos colaboradores, considerando os diferentes estilos, as diversas preferências, as distintas percepções, os vários pressupostos, e assim por diante.

Para chegar a essa conclusão, Ardichvili et al. (2006) analisaram a cultura da China, Rússia e do Brasil. Em relação a cultura chinesa constataram que os chineses, quando adquirem novos conhecimentos, acreditam que esse aspecto é a chave para o seu sucesso, por essa razão é provável que o guardem em vez de compartilhá-lo.

Nota-se que, em geral, muitas pessoas não gostam de compartilhar o conhecimento que recebem por meio de muitos anos de trabalho duro. A causa dessa circunstância é a concorrência muito elevada, que faz com que as pessoas acabem tomando cuidado com que dizem, pois se sabe que em ambientes altamente competitivos ou aqueles em que o conhecimento tem um elevado valor comercial, existe um dilema resultante de incentivos contraditórios para compartilhar conhecimento e para retê-lo (IPE, 2003).

Nesse estudo, desenvolvidos por Ardichvili et al. (2006), os asiáticos notam que a partilha é boa para todos, mas eles não compartilham, porque

acreditam que recebem menos do que eles podem contribuir. Por outro lado, os russos e brasileiros consideram que compartilhar informação melhora a sua visibilidade e aumenta as perspectivas e oportunidades de promoções de trabalho futuros (ARDICHVILI et al., 2006).

Portanto, percebe-se que diversos fatores envolvem o ato de compartilhar ou não informações e conhecimentos e muitos deles estão diretamente relacionados à cultura organizacional. Além disso, nota-se que a cultura organizacional não pode ser vista como um fator crítico de influência do compartilhamento de conhecimento, pois juntamente com ela estão envolvidos outros fatores como as recompensas oferecidas, o poder da reciprocidade, a natureza do conhecimento compartilhado, as oportunidades, o benefício mútuo, a reputação, o altruísmo e a motivação para a partilha.

Como se observa, a motivação está entre os principais fatores que interferem no compartilhamento da informação e do conhecimento. Outro aspecto de igual importância que cabe ressaltar é a formação de redes sociais, ou seja, a importância dos atores construírem vínculos e diferentes relações pessoais, para que seja possível tornar a informação e o conhecimento mais acessível a todos. E tendo em vista, a importância da motivação para que aconteça ou não a prática de compartilhar faz-se necessária a apresentação de um tópico específico e aprofundado referente à motivação.

4 MOTIVAÇÃO NA PERSPECTIVA DA TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A pesquisa tem como foco analisar a motivação sob a perspectiva da Teoria da Autodeterminação (TAD), mais especificamente, em relação à Teoria das Necessidades Básicas. No ato de compartilhar informação e conhecimento podem existir diversos tipos de motivação, evidenciados por diferentes razões, frequentemente sujeitas a influências de fatores ambientais que refletem diretamente nas percepções e nos comportamentos das pessoas.

Segundo Reeve (2006, p.4), “um motivo é um processo interno que energiza e direciona o comportamento”. Na concepção de Vernon (1973, p.11), a “motivação é encarada como uma espécie de força interna, que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes”. Em linhas gerais, uma pessoa motivada tende a persistir na realização de uma ação e não mede esforços para atingir os objetivos que deseja e, por conseguinte, alcançar alguma satisfação pessoal. Segundo Bzuneck (2001), a origem etimológica da palavra motivação vem do verbo latino *movere*, cujo tempo *supino motum* e o substantivo *motivum*, do latim tardio, deram origem ao termo semântico aproximado, que é motivo. De maneira geral, a motivação ou motivo é aquilo que move uma pessoa, que a põe em ação ou a faz mudar de trajeto. Para Hentschke et al. (2009, p.86):

A motivação pode ser compreendida como o processo dinâmico de iniciar, manter e finalizar uma ação, sendo desencadeado por fatores internos e externos. Motivação é um conceito multifacetado que pode ser definido como energia individual e dirigida, pois trata-se da força motriz por detrás de todas as ações individuais, direcionadas por necessidades e desejos pessoais.

Em síntese, denomina-se motivação as causas que influenciam, provocam, interferem e despertam nos sujeitos o empenho, a disposição e o esforço de realizar seus desejos, satisfazer algum tipo de necessidade ou seguir certo caminho para cumprir uma tarefa. Conforme, ressalta Alcará (2007, p.17) “[...] a motivação é aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma, a ter determinada atitude ou comportamento diante de uma situação”.

Segundo Santos, Bernard e Bittencourt (2012, p.2) “a motivação é um processo complexo que envolve motivos intrínsecos e extrínsecos de cada pessoa”. No que concerne à motivação intrínseca (motivos intrínsecos), Alcará (2007,

p.33) afirma que “[...] é uma disposição natural e espontânea, que impulsiona a pessoa a buscar novidades e desafios”. Bzuneck e Guimarães (2007) entendem que uma pessoa intrinsecamente motivada realiza a atividade sem influências de qualquer fator externo. De acordo com Black e Deci (2000), a motivação intrínseca é sustentada pelos pensamentos espontâneos, interesses e sentimentos que emergem quando uma pessoa executa a atividade. Para Alonso et al. (2006), a motivação intrínseca é realizar uma atividade pelo prazer experimentado, ao mesmo tempo, em que é pela vontade de aprender novas coisas.

Guimarães (2004a, p.37) salienta que esse tipo de motivação “[...] refere-se à escolha e realização de determinada atividade por sua própria causa, por esta ser interessante, atraente ou, de alguma forma, geradora de satisfação”. De acordo com a autora, uma pessoa intrinsecamente motivada busca a satisfação da curiosidade, um espaço para praticar novas habilidades, capacidades e obter aptidões. Quando a pessoa está motivada intrinsecamente, o comprometimento com uma ação parte do interesse individual e espontâneo, sendo sua participação na atividade a principal recompensa, não havendo necessidade de pressões externas, pagamentos ou bonificações por sua execução.

Já a motivação extrínseca (motivos extrínsecos) é caracterizada pelos fatores externos ou sociais em que as pessoas sentem-se pressionadas por normas, regras e controle. Além disso, esse tipo de motivação refere-se a fazer algo porque conduz a um resultado esperado e, geralmente, não são baseados em valores e expectativas pessoais. Em outras palavras, os indivíduos participam de uma ação com a finalidade de agradar alguém, evitar punições, obter compensações ou receber recompensas (RYAN; DECI, 2000a). Para Guimarães e Bzuneck (2008, p.102) na motivação extrínseca “[...] a atividade é percebida como meio instrumental para alcançar eventos externos desejáveis ou escapar de outros indesejáveis”.

No contexto do processo de compartilhar informação e conhecimento, Liu e Fang (2010) explicam que a motivação intrínseca ou extrínseca não são mutuamente exclusivas e podem existir no indivíduo, ao mesmo tempo, e em diferentes intensidades. Sob essa perspectiva, Scott Rigby et al. (1992) ressaltam que, tradicionalmente, a motivação intrínseca e extrínseca foram tratadas como dicotômicas. Por sua vez, a Teoria da Autodeterminação proposta por Deci e Ryan (1985), apresenta uma visão diferenciada de motivação extrínseca, mostrando que a motivação extrínseca - desde que tenha bons níveis de autodeterminação -

também pode ser positiva. Torna-se cada vez mais evidente que as recompensas extrínsecas não são necessariamente prejudiciais à motivação intrínseca, na verdade, às vezes, elas podem complementar ou aumentar a motivação intrínseca. Isto sugere, então, que as pessoas podem ser autodeterminadas, mesmo quando são proporcionados motivadores extrínsecos. Ou seja, quando uma atividade é desempenhada por prazer (motivação intrínseca), configura-se então que a realização dessa tarefa seria a própria recompensa (motivação extrínseca).

Ainda, na perspectiva da Teoria da Autodeterminação, os indivíduos podem apresentar tanto motivações autônomas (intrínseca) quanto motivações controladas (extrínseca) para um determinado domínio. No entanto, a TAD postula que as pessoas que contam com um maior grau de motivação autônoma em relação à motivação controlada apresentam, geralmente, melhor adaptação ao ambiente, o que leva a resultados mais positivos (RATELLE et al., 2007). Uma pessoa que trabalha em dois locais diferentes pode vir a adotar distintos perfis motivacionais, um para cada contexto, ou seja, em um ambiente pode expor uma postura autônoma e em outro, uma postura controlada, de acordo com as interferências e as variáveis das situações.

É importante mencionar que a Teoria da Autodeterminação (TAD) é uma teoria recente, foi proposta em 1981 por Edward Deci e Richard Ryan. Segundo Guimarães e Boruchovitch (2004, p.144), a Teoria da Autodeterminação foi desenvolvida com o propósito de “[...] compreender os determinantes motivacionais e descobrir contextos promotores das formas autodeterminadas de motivação [...]”. Guimarães (2003, p. 36) frisa que:

A base inicial para a Teoria da Autodeterminação é a concepção do ser humano como organismo ativo, dirigido ao crescimento, ao desenvolvimento integrado do sentido do *self*⁴ e para a sua integração com as estruturas sociais. Nesse empenho evolutivo estaria incluída a busca de experiências com atividades interessantes para alcançar os objetivos de: (a) desenvolver habilidades e exercitar capacidades; (b) buscar e obter vínculos sociais (c) obter o sentido unificado do *self* através da integração das experiências intrapsíquicas e interpessoais. Nessa perspectiva, consideram-se as ações autodeterminadas como essencialmente voluntárias e endossadas pessoalmente e, em contraposição, as ações controladas como resultado

⁴ O *self* pode ser entendido como a percepção de si ou como o autoconceito. O autoconceito é definido por Ferreira (2011) como a soma dos sentimentos, crenças e impressões que os indivíduos têm de si mesmo. Ou ainda, é a totalidade de um sistema dinâmico e organizado de crenças, atitudes e opiniões que cada ser humano toma como verdadeiras acerca da sua existência. O *self* é um construto fundamental para a TAD, tendo em vista que é base da personalidade e da autodeterminação (APPEL-SILVA; WELTER WENDT; ARGIMON, 2010).

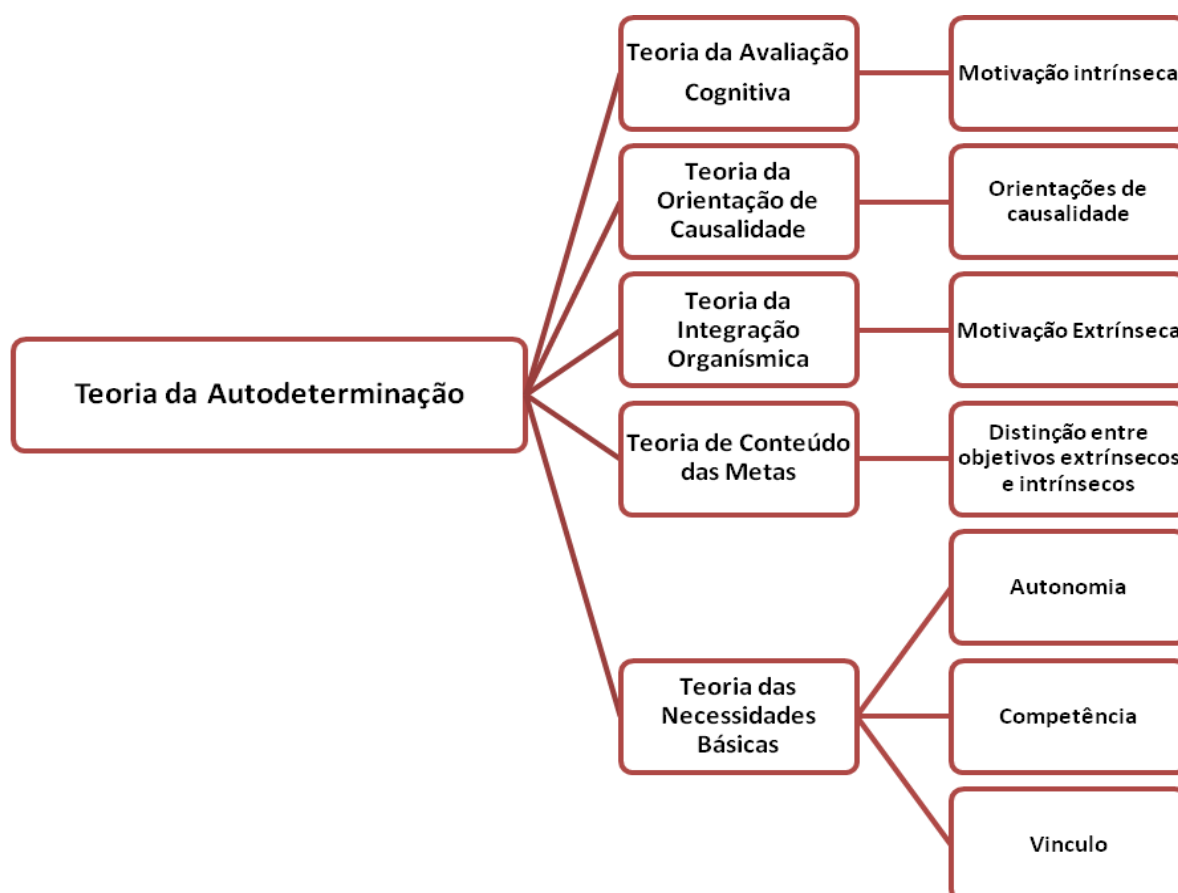
de pressões decorrentes de forças interpessoais ou intrapsíquicas. No primeiro caso, a regulação do comportamento é escolhida pela pessoa e, no segundo caso, o processo de regulação pode ser ou não consentido.

Em suma, a TAD assume que os seres humanos são por natureza autodeterminados, curiosos, ansiosos e interessados. Contudo, a teoria reconhece que os indivíduos também podem ser alienados e passivos pelo ambiente. Nesse sentido, a TAD concentra-se nos tipos de motivação que resultam da interação entre as necessidades inerentes e essenciais à natureza humana e os ambientes sociais que o apoiam, afetam, impedem ou atuam sobre as pessoas (DECI; RYAN, 2008).

Aplicado ao contexto do compartilhamento, um estudo desenvolvido por Gagné (2009) utilizando a Teoria da Autodeterminação, mostra que quando as pessoas sentem-se autônomas, competentes e possuem afinidades com os indivíduos com as quais elas têm a oportunidade para compartilhar conhecimento, provavelmente elas valorizarão e desfrutarão da troca de conhecimento. Isso significa que se sentir autônomo, estabelecer relações profissionais saudáveis, entre outras variáveis, possibilita contribuir para melhoria do desempenho das ações, conseqüentemente, pode ter implicações positivas no processo de compartilhamento de informações e conhecimentos.

A TAD é uma teoria da motivação humana, composta e integrada pela Teoria da Avaliação Cognitiva; Teoria da Orientação de Causalidade; Teoria da Integração Organísmica, Teoria de Conteúdo das Metas e a Teoria das Necessidades Básicas, sendo essa última constituída de três tipos de necessidades psicológicas: autonomia, competência e vínculo (Figura 2). Segundo Ryan (2009), juntas, as cinco teorias constituem a TAD e fornecem proposições específicas em vários domínios para ser aplicada e pesquisada, tais como, na área da educação, saúde, trabalho, religião, sustentabilidade, psicoterapia, esporte, entre outros campos. Porém, é importante enfatizar que esta pesquisa foca apenas na Teoria das Necessidades Básicas, que será apresentada na sequência.

Figura 2 - Teorias integradas à Teoria da Autodeterminação



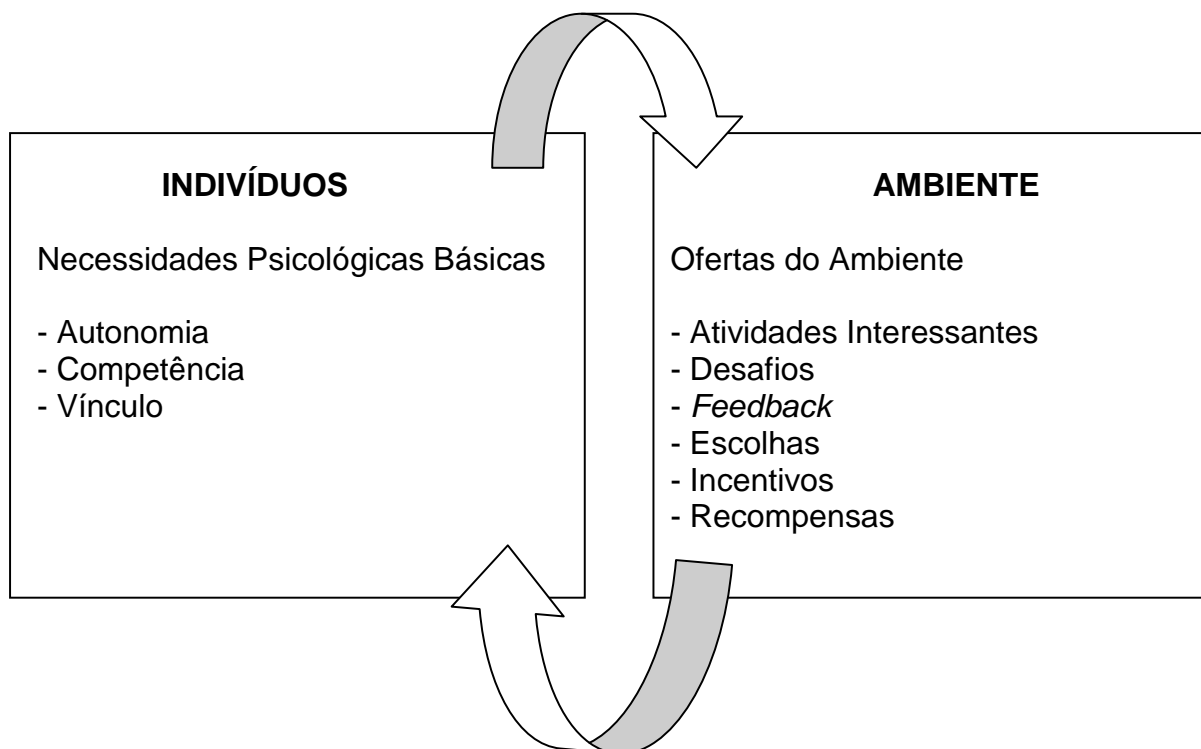
Fonte: Elaborado com base no artigo de Ryan (2009).

Na Teoria das Necessidades Básicas, conforme já mencionado, são evidenciadas três necessidades psicológicas inatas que ajudam no desenvolvimento de orientações motivacionais autodeterminadas, que são: a autonomia, a competência e o pertencimento, caracterizado também como vínculo social ou relacionamento. Para Reeve (2006), as necessidades psicológicas básicas causam uma disposição à exploração e envolvimento com o ambiente, justificando-se assim, o foco da Teoria da Autodeterminação, que consiste em compreender como os indivíduos realizam suas atividades de acordo com o ambiente em que estão inseridos e, como se adaptam, se modificam e se desenvolvem em razão das alterações ambientais.

Ainda, na concepção de Reeve (2006), o indivíduo atua sobre o ambiente e o ambiente atua sobre o indivíduo. As duas partes passam continuamente por mudanças e essa troca ocorre ativamente. Assim sendo, quando as pessoas sentem que as três necessidades psicológicas básicas (autonomia, competência e vínculo) estão satisfeitas pelo seu ambiente profissional, há a

promoção do interesse e do prazer. Logo, elas tendem a realizar e envolver-se nas atividades de forma mais eficiente e produtiva. A Figura 3 representa essa interação dos indivíduos com o ambiente.

Figura 3 - Interação entre o indivíduo e o ambiente



Fonte: Adaptado de Reeve (2006).

A necessidade de autonomia tem relação com o sentir-se responsável pelas suas próprias ações. O indivíduo toma uma atitude ou decide seguir e guiar-se por uma direção mediante a sua própria escolha. Em outras palavras, a pessoa realiza uma atividade por vontade própria, sente que é responsável por suas atitudes e decisões, e pelas mudanças que seus atos ocasionam. Além disso, o indivíduo que é capaz de determinar suas metas e atingi-las, percebe suas falhas e acertos, delinea as atividades necessárias para viabilizar seus propósitos e analisa adequadamente seu desempenho (GUIMARÃES, 2004a). Ou seja, para a TAD, a autonomia tem relação com a autodireção e a autodeterminação (RYAN; DECI, 2006).

Guimarães e Boruchovitch (2004, p.145) destacam que “[...] o conceito de autonomia, segundo a Teoria da Autodeterminação, é vinculado ao desejo ou a vontade pessoal de organizar a experiência e o próprio comportamento

e integrá-los ao sentido do *self*". De acordo com Machado (2009, p.25-26) "[...] o indivíduo é livre de pressões externas, sente-se como origem e pode decidir livremente sobre o rumo de suas ações".

Segundo Reeve (2006), ao definir o que deve ser feito, as pessoas esperam que existam opções e flexibilidade em suas tomadas de decisões, nas quais os próprios indivíduos estabelecem quando as atividades devem ser realizadas, como devem ser desempenhadas ou quando devem parar. As pessoas querem ser responsáveis por determinar suas próprias ações e controlar seu tempo; desejam que seu comportamento esteja conectado aos seus interesses, preferências, objetivos e vontades; almejam ter a liberdade de construir suas próprias metas pessoais, em vez de serem determinadas pelos eventos e contextos ambientais. Não desejam que outros indivíduos as limitem ou forcem a seguir uma determinada direção. Em outras palavras, as pessoas têm necessidade de autonomia. Os indivíduos cujo comportamento é autodeterminado são propensos a apresentar resultados positivos incluindo ganhos de desempenho, persistência e realização.

A necessidade de autonomia, portanto é caracterizada quando o ser humano tem a necessidade de não se sentir controlado por seus atos e tarefas, por outros sujeitos ou fatores externos. As próprias pessoas possuem o controle sobre sua vida e assumem o compromisso por suas escolhas e interesses, mediante sentimento de iniciativa, poder de decisão e liberdade no desempenho de suas ações, de acordo com a sua vontade e não por obrigações externas (ARAÚJO; CAVALCANTI; FIGUEIREDO, 2009; LOURENÇO; PAIVA, 2010).

A necessidade de competência diz respeito ao sentimento de ter alcançado o sucesso no desempenho de tarefas de forma potencializada e desafia a capacidade de alcançar os resultados desejados. Essa necessidade tem relação ainda com a aprendizagem, com as tentativas de adquirir domínio sobre suas próprias capacidades, ao desenvolvimento cognitivo e ao sentimento de eficácia. Vale dizer que as pessoas têm necessidade de agir de forma competente, satisfatória e efetiva em seu ambiente (GUIMARÃES, 2004b). Para Guimarães e Boruchovitch (2004) mesmo uma pessoa autodeterminada não atua de maneira totalmente independente das influências que advém de seu meio, por isso faz-se necessário compreender, saber aceitar e utilizar as forças externas em favor de suas ações, para a geração das mudanças esperadas e como apoio às suas iniciativas.

De acordo com Machado (2009, p.27), “a necessidade de competência refere-se ao sentimento de eficácia no relacionamento com o ambiente, com o exercício das capacidades e das habilidades para a superação de desafios”. Araújo, Cavalcanti e Figueiredo (2009, p.259) complementam que “a necessidade de competência está relacionada com a capacidade da pessoa de interagir satisfatoriamente com o seu ambiente. É a energia que estimula o organismo a realizar uma atividade no qual o sentimento de competência é a recompensa”. Quando o senso de competência é atingido de forma satisfatória e positiva, o ambiente funciona como um apoio às necessidades das pessoas. Essa interação entre o ambiente e as pessoas propicia o alcance dos resultados esperados e a percepção de profissionais habilitados, confiantes, preparados, valorizados, seguros, capazes de executar suas práticas.

Reeve (2006) complementa que a competência é a necessidade de interagir eficientemente com o ambiente. Essa necessidade gera no indivíduo a motivação para desenvolver melhor seus talentos e apurar suas habilidades. Segundo o autor, a necessidade de competência possui duas características subjetivas, que são: o desafio em nível ótimo e o *feedback* positivo. O desafio em nível ótimo é quando ao participar de uma atividade cujo grau de complexidade e dificuldade depara-se exatamente no nível das habilidades e capacidades atuais do indivíduo, experimenta-se grande interesse e maior envolvimento possível com a necessidade de competência. Sendo assim, a necessidade de competência reflete-se no desejo que as pessoas têm de exercitar suas aptidões e esforçarem-se para buscar o que for necessário para dominar os desafios em um nível ótimo. No caso do *feedback* positivo é a condição chave que satisfaz a necessidade de competência, tendo em vista que, em linhas gerais, as pessoas gostam de receber *feedback* que confirmem que seu nível de habilidade encontra-se superior e além do desafio imposto pela ação.

Guimarães (2004b) afirma que, na Teoria da Autodeterminação, os sentimentos e as percepções de competência necessitam de interação social à medida que podem ser fortalecidos por intermédio de elogios, *feedback* positivo e encorajamento. O *feedback* positivo tende a fortalecer a competência percebida e aumentar a motivação intrínseca, enquanto que a crítica e o *feedback* negativo, tendem a diminuir a percepção de competência e diminuir a motivação intrínseca (SCOTT RIGBY et al.,1992).

A necessidade de pertencimento ou vínculo refere-se ao desejo de sentir-se aceito e ficar mais próximo das pessoas, estabelecer um sentido de respeito mútuo e confiança com os outros, ser reconhecido como importante pelo grupo e, constituir e manter ligações seguras nos seus relacionamentos (RYAN; DECI, 2002). Segundo Lourenço e Paiva (2010), a necessidade de pertencer pode ser considerada uma tendência para o estabelecimento de um laço emocional ou para estar emocionalmente envolvido com pessoas significativas.

Para Reeve (2006), as pessoas têm a necessidade de interagir socialmente. Tomaél et al. (2007) lembram que a tendência natural do homem é agrupar-se e viver em sociedade. Pode-se dizer que os primeiros contatos que uma pessoa adquire são com os membros da família. A família pode ser considerada como uma base segura e necessária, ou seja, uma estrutura que sustenta e ampara as pessoas em qualquer fase da vida ou circunstâncias. Segundo Baumeister e Leary (1995), as pessoas têm necessidade de ser amadas, têm necessidade constante de formar laços duradouros, de receber apoio significativo de outras pessoas, e de integrar-se e envolver-se no ambiente social. Portanto, o apoio da família pode contribuir para a superação dos momentos difíceis de forma mais positiva e otimista possível. Em seguida, vem a formação de grupos na escola, depois no trabalho e, assim por diante. Todos estes grupos tornam-se importantes para cada etapa da vida. Para Cernev (2011, p.42), “através dos relacionamentos, os indivíduos recebem ajuda e desafios para realizar uma tarefa, apoio emocional em suas vidas diárias e companheirismos em atividades compartilhadas”.

A necessidade de pertencimento é um aspecto motivacional importante, pois quando as relações são benéficas e as pessoas sentem-se incluídas no meio social, elas contribuem para a autonomia no desenvolvimento das tarefas, para que os indivíduos apresentem melhor desempenho, que gera uma sensação de realização. Reeve (2006) salienta que a necessidade de pertencimento está associada ao desejo que outras pessoas aceitem e valorizem o indivíduo; que sejam capazes de responder as suas necessidades; que se relacione com pessoas confiáveis, e que esses relacionamentos sejam recíprocos. Para o autor, a necessidade de pertencimento inclui duas características essenciais: a interação com os outros indivíduos e a percepção do vínculo social. A interação com os outros indivíduos é a primeira condição que envolve a necessidade de relacionamento, tendo em vista que é por meio dela que as pessoas buscam parceiros capazes de

lhes proporcionar emoções positivas, apoio, relações de afeto e preocupação mútua. A necessidade de pertencimento (além do envolvimento e interação com outras pessoas) requer a criação de um vínculo social. A percepção do vínculo social ocorre quando os indivíduos percebem que as relações são verdadeiras e autênticas.

Os vínculos exercem um papel importante na vida das pessoas, pois quando percebem que fazem parte de um grupo, as pessoas sentem-se valorizadas e respeitadas. Os relacionamentos entre os pares, normalmente, formam-se por meio da colaboração entre os que possuem preferências e interesses mútuos, além disso, outro fator importante no estabelecimento de relacionamentos sociais seguros é a confiança recíproca. Em suma, manter um relacionamento saudável é importante em todos os contextos e tipos de atividades (BAUMEISTER; LEARY, 1995).

De acordo com Baumeister e Leary (1995), a satisfação da necessidade de pertencimento envolve a necessidade de interações frequentes e agradáveis entre as pessoas. Estas interações devem ocorrer no contexto de um quadro temporal estável e duradouro. Na visão dos autores, quando as interações ocorrem numa sequência em que se muda constantemente de parceiros, a tendência é ser menos satisfatória do que as interações que são manifestadas com as mesmas pessoas.

Outro fator relevante a ser destacado acerca da necessidade de pertencimento corresponde à mutualidade. Para Baumeister e Leary (1995), a mutualidade é benéfica, tende a melhorar e fortalecer o relacionamento, conseqüentemente, proporciona a satisfação. Vale dizer que uma das razões da importância da mutualidade está associada à existência da confiança. Todavia, a ausência desse fator implica no enfraquecimento das relações.

Em síntese, retomando o que já foi dito, no contexto do compartilhamento, para que ocorra o processo de troca é imprescindível primeiramente a interação entre as pessoas, ou seja, essa atividade não é realizada de forma isolada. Para compartilhar uma informação as pessoas precisam ter um relacionamento recíproco e apresentar confiança entre as partes, no qual o emissor tem a intenção de enviar e o receptor tem o interesse em receber a informação. Assim sendo, fica evidente que a necessidade de pertencimento também influencia os níveis de confiança, que se constituem em um fator essencial para o compartilhamento.

Portanto, Guimarães e Boruchovitch (2004) salientam que as

necessidades psicológicas básicas, de autonomia, competência e vínculo são integradas e interdependentes, sendo que a satisfação de cada uma delas reforça e fortalece a outra. Segundo Rudnik (2012, p.19) “quando as três necessidades são satisfeitas e mantidas, as pessoas experimentam mais vitalidade, automotivação e bem-estar”. Contudo, quando são impedidas ou suas expectativas são frustradas geram fortes emoções negativas e conduzem a uma diminuição da motivação e do bem-estar pessoal (RYAN; DECI, 2000b; ASSOR et al., 2005). É importante satisfazer as três necessidades, pois a satisfação de apenas uma necessidade ou duas delas não é suficiente. Para finalizar, é relevante enfatizar que as pessoas não gostam de viver isoladas, preferem integrar algum grupo e, por isso, buscam estabelecer vínculos sociais. Em outras palavras, formam suas redes.

5 REDES SOCIAIS

Para que o compartilhamento da informação e do conhecimento ocorra são necessários diversos fatores, entre eles, reconhece-se a importância da motivação nesse processo; igualmente, as pessoas são dependentes uma das outras no desempenho de certas atividades. No compartilhamento é essencial que exista interação e aproximação entre os atores, para que a troca seja efetivada. Assim sendo, a partir do interesse dos atores em interagir e integrar-se a um grupo é que as redes se compõem.

A palavra rede vem do latim *retis* e significa entrelaçamento de fios com aberturas regulares que formam uma espécie de tecido. A partir da noção de entrelaçamento, malha e estrutura reticulada, a palavra rede foi ganhando novos significados ao longo dos tempos, passando a ser empregada em diferentes situações (SOUZA, 2003). Pode-se dizer assim: rede é um termo polissêmico, que dependendo do contexto em que é aplicado possui um significado distinto. Conforme destaca Aguiar (2008, p.2):

Conceitos de 'redes' têm sido formulados em diferentes disciplinas a partir de metáforas que remetem a inter-relações, associações encadeadas, interações, vínculos não-hierarquizados, todo envolvendo relações de comunicação e/ou intercâmbio de informação e trocas culturais ou interculturais.

Para Rosetti et al. (2008, p.67), “a formação de redes se dá pelo contato de pessoas e organizações com interesses similares, cujo propósito é descobrir oportunidades, compartilhar recursos, aprender melhores práticas, dar ou receber auxílio”. A rede pode ser considerada uma construção social de relações diversas que possibilitam contato entre diferentes elementos em prol de um objetivo em comum, no qual novas possibilidades estão disponíveis a todo o momento e novas oportunidades podem ser buscadas (TOMAÉL, 2005). Na concepção de Lück (2003, p.134):

Não basta, portanto, o estabelecimento de objetivos e propósitos comuns, para se construir a rede. Tornam-se necessários dedicação contínua e atenção especial ao seu funcionamento. A rede só existe pela ação constante de comunicação, associação, intercâmbio e reforço recíproco que fazem entre si as partes componentes das redes, no sentido de sustentar, alimentar e promover o seu ideário e identidade comum.

As relações interpessoais são fenômenos recorrentes do cotidiano e existem desde sempre. Os indivíduos sempre estabelecem laços sociais e comunicam-se. Pode-se dizer, assim, que onde existem pessoas interagindo, as redes fazem-se presentes (FONTES, 2012; GONZÁLEZ; MOLINA, 2003). Além disso, Costa et al. (2003) lembram que as pessoas conhecem outras pessoas o tempo todo, o que é uma prova que a rede é aberta a novos participantes e novas experiências. As pessoas também vão aumentando e delineando suas redes de acordo com sua inserção na realidade social (TOMAÉL; ALCARÁ; DI CHIARA, 2005).

Como a rede modifica-se conforme as interações e essas dinamicidades podem influenciar diretamente sua estrutura, ela pode ser considerada um elemento em constante mutação e transformação. Por isso, não é estática, não está parada no tempo e não pode ser explicada isolada de suas partes e condições iniciais (RECUERO, 2010; PRIMO, 2007).

O que alimenta a rede é a informação, segundo Costa et al. (2003), pois sua função primordial é organizar a própria rede e transportar significados de um lugar a outro, ou seja, a informação interfere na dinâmica organizacional e, por isso, é tão importante em redes quanto a linguagem é nas sociedades humanas. Tomaél, Alcará e Di Chiara (2005) afirmam que toda a atividade realizada em rede necessita de observação sob a ótica da circulação e fluxo da informação, pois, dessa maneira, é possível analisar o percurso das conexões.

Para Castells (1999), todas as redes têm a capacidade de expansão ilimitada, basta apenas que as pessoas consigam se comunicar, isto é, que compartilhem os mesmos códigos de comunicação. A rede “[...] é uma estrutura não-linear, descentralizada, flexível, dinâmica, sem limites definidos e auto-organizável, estabelece-se por relações horizontais de cooperação” (TOMAÉL; ALCARÁ; DI CHIARA, 2005, p.94).

Em linhas gerais, nota-se que por meio dos encontros no decorrer da vida, as pessoas podem construir muitas relações, sejam elas duradouras ou passageiras, tendo em vista que, na maior parte do tempo, existe a interação com outros indivíduos, atraídos por algo em comum como, por exemplo, princípios, parentesco, amizade, crenças, entre outros. Costa et al. (2003) lembram que participar de uma rede significa dividir os mesmos propósitos e valores que os demais integrantes dela. Barabási (2009) ressalta que as redes estão em todos os

lugares e para notá-las, basta parar para observar. Scherer-Warren (2011, p.65-66) explicam que as:

Redes sociais, em sentido genérico, referem-se a comunidades de sentido construídas histórica ou voluntariamente, em torno de afinidades/identificações ou objetivos comuns relacionados a uma causa, que serão os fios da rede. Por sua vez, esses fios são conectados entre si através dos elos da rede, que são os indivíduos e/ou organizações participantes dessa relação sócio comunitária. Tradicionalmente, temos as redes de parentesco, redes de amizade, redes comunitárias variadas (religiosas, recreativas, associativismo civil, etc.), com elos espacialmente próximos e com maior visibilidade interpessoal e permanência temporal.

De acordo com Costa et al. (2003), todos os agrupamentos humanos correspondem às redes, independente de serem ligações formais ou informais. Por isso, os indivíduos fazem parte de várias redes sociais desde o momento em que nascem, tais como: família, escola, trabalho, vizinhança, cidade, faculdade, entre outros.

[...] pela observação cotidiana, podemos verificar que o indivíduo nasce dependente de outros, cresce dependendo de outros, vive e morre desta maneira. Os nós, entre os indivíduos vão se articulando desde o período pré-natal até o fim de sua vida. Não há indivíduo que nasça adulto. A interdependência entre seres individuais é uma condição humana. O homem aprende a ser homem com outros homens (NAZARENO, 2001, p.71).

Nesse sentido, a partir do momento em que as pessoas começam a interagir com outras, elas estão relacionando-se em redes. No que diz respeito à família, ela tem um papel fundamental para o cidadão, pois é a principal responsável pela formação de seus valores e princípios. Conforme apresenta Setton (2002, p. 111) “a família transmite para seus descendentes um nome, uma cultura, um estilo de vida moral, ético e religioso”. O vínculo familiar proporciona alicerce, proteção e segurança para superar desafios e assumir responsabilidades, além disso, é o apoio para viver em sociedade, para ensinar a comportar-se, respeitar e conviver com as diferenças.

Borges (2004) evidencia que, no universo familiar particular, somam-se e entrelaçam-se os demais universos e são por eles influenciados: o educacional, o religioso, o socioeconômico, o cultural e o político ideológico. Ainda na visão do autor, no contexto educacional não é diferente. Todos possuem um sistema de referências. E é a partir de cada um destes sistemas individuais que se percebem e

relacionam-se com os outros, ou seja, o envolvimento com outras pessoas no âmbito escolar é inevitável. A escola ocupa um lugar de importante influência, visto como a educação favorece o crescimento intelectual e social do indivíduo.

Segundo Guimarães (2004b, p.179) “a escola é um dos contextos de interação social mais importante na vida dos adolescentes, podendo fortalecê-los ou enfraquecê-los perante as dificuldades inerentes a essa etapa do desenvolvimento”. De acordo com Dayrell (1996) a escola tem como função garantir a todos o acesso ao conjunto de conhecimentos socialmente acumulados pela sociedade. É por meio dela que acontece o processo de preparação para o futuro. As relações no meio acadêmico permitem difundir e compartilhar experiências, aprendizados e trocar informações. Neste universo, geralmente são estabelecidos os primeiros relacionamentos fora do ambiente familiar, em que, por questão de identificação, afinidades e proximidades, são constituídos os grupos de amizades.

No caso do trabalho, as relações profissionais representam o convívio, as disputas e a competitividade. De acordo com a cultura de uma organização é possível efetivar vários tipos de contatos e parcerias como, por exemplo, conectar-se com clientes, fornecedores, colegas de serviço, colaboradores e outros, pois as redes podem ser formadas de maneira proposital pelas organizações como podem formar-se por interesse de certos grupos (WONG UN, 2002). Essa ação favorece a abertura de novos horizontes e a expansão da rede de relacionamentos.

Verifica-se que os tipos de relações são ocasionais e variam de pessoa para pessoa, uma vez que são alteradas conforme o contexto em que o sujeito está inserido, as experiências vivenciadas, os costumes, a cultura, as mudanças que surgem com o passar do tempo e as oportunidades que aparecem. Entretanto, o que não muda é que, constantemente, o indivíduo pode formar laços e vincular-se a outros atores sociais. Segundo Tomaél e Marteleto (2006, p.75):

As redes sociais referem-se a um conjunto de pessoas (ou organizações ou outras entidades sociais) conectadas por relacionamentos sociais, motivados pela amizade e por relações de trabalho ou compartilhamento de informações e, por meio dessas ligações, vão construindo e reconstruindo a estrutura social.

Desse modo, uma rede social está sempre em movimento. É configurada e constituída por sujeitos ou instituições, em que os atores, unidos por

vínculos, trocam ideias, possuem interesses semelhantes e compromissos comuns. Tomaél, Alcará e Di Chiara (2005) lembram que, nas redes sociais, os indivíduos têm suas particularidades, função e identidade cultural, mas quando unidos aos demais atores da rede formam um grupo coeso. É importante ressaltar que cada membro deve participar de maneira intensa, nos ambientes em que está inserido, pois a falta de interação entre as partes resulta no rompimento da rede. A rede só existe quando há intercâmbio, trocas e conexões contínuas entre os indivíduos, porque seu centro são as relações estabelecidas entre as pessoas e sua pré-condição é a participação voluntária (COSTA et al., 2003).

Cada pessoa mantém sua autonomia em relação à rede podendo mudar, continuar, permanecer temporariamente, de acordo com a necessidade ou condição. Os atores participam das redes de forma espontânea, porque acreditam e investem na comunidade, têm vontade e interesse, e não por obrigação. Fujino, Ramos e Maricato (2009, p.213) afirmam que “uma das características das redes é a horizontalidade e o trabalho colaborativo, que se mantém devido à vontade dos integrantes envolvidos”. Wilson-Grau (2011, p.163-164) comenta:

As relações entre os componentes de uma rede são dinâmicas. O que é relevante hoje pode deixar de ser amanhã; o acidental pode tornar-se causal. Os participantes entram e saem das redes com tal fluidez, que muitas vezes é difícil identificar todos os que estão participando num determinado momento. Isso faz com que o número grande de variáveis interdependentes entre os participantes da rede mude constantemente, mas de forma descontínua. Essa interação produz diferentes padrões de relações. Criam-se estruturas novas, e as antigas desaparecem. A rede promove e inspira entusiasmo e energia pela sua natureza voluntária. Beneficia-se do dinamismo, uma vez que é capaz de equilibrar as diversas contribuições de seus membros com uma colaboração conjunta e contínua. A mudança é constante, mas descontínua e desigual. E quando se chega a uma solução sólida para um determinado problema, cada situação é tão dinâmica que só raramente é a solução replicável em outros tempos ou contextos.

Dessa maneira, exercer interação indica que a atividade de cada ator social estimula e é estimulada, influencia e é influenciada, podendo do mesmo modo, alterar ou conservar seus vínculos. Assim, as redes podem organizar-se de diferentes formas, dentre elas destacam-se: pela colaboração, parcerias, ações de solidariedade, com o propósito de compartilhar informações e conhecimentos, entre outros intuitos.

Marteletto (2001) acredita que as redes sociais são um conjunto de

participantes autônomos, que estão unidos por valores e interesses que são compartilhados pelo grupo. Estudar as redes implica em compreender os vínculos entre as pessoas dentro da estrutura social, entender e descobrir quem são os seus contatos. Isto porque, de acordo com Costa et al. (2003), todos os indivíduos participam de diversos círculos de relacionamento, mas não sabem identificá-los e quantificá-los, até que necessitem deles. Isto é, as pessoas acionam suas redes quando necessitam delas, por exemplo, um indivíduo mobiliza-se para a busca de pessoas com o mesmo tipo sanguíneo quando necessita de uma doação para algum parente ou amigo enfermo.

Para Fontes (2012), é também comum que pessoas acionem suas redes para obter uma colocação no mercado de trabalho. As pessoas que dispõem de amigos e contatos conseguem obter certos benefícios. Segundo o autor, ter amigos é saudável, faz parte da vida e tem um valor inestimável ao bem-estar psicológico de um sujeito, no qual relações melhores significam melhor qualidade de vida e ser feliz é ter com quem se comunicar. Por isso, torna-se imprescindível investir em relações.

Os estudos sobre as redes sociais requerem algumas diferenças consideráveis dos métodos tradicionais. No método de Análise de Redes Sociais (ARS)⁵, os atores são descritos por suas relações e não por seus atributos. Nesse método, as relações são tão fundamentais quanto os atores e as pessoas que se conectam a esses atores (HANNEMAN, 2000). Recuero (2010) explica que isto acontece porque o foco está na estrutura social, ou seja, onde não se pode isolar os indivíduos e suas relações. Rigo e Oliveira (2007) corroboram com esta ideia e afirmam que a pesquisa de redes sociais torna possível a análise de relacionamentos e das transformações temporais.

Nesse sentido, Marteleto (2010) explica que a análise de redes sociais traz uma compreensão inovadora para as pesquisas, porque transcende os princípios tradicionais, no qual, o foco encontra-se nos elos sociais. A ARS analisa a sociedade por meio dos vínculos relacionais, nos quais é possível perceber a capacidade de atuação, compartilhamento de informações e conhecimentos, captação e mobilização de recursos. Barabási (2009) e Tomaél (2007) complementam que a construção e a estrutura das redes permitem compreender a

⁵ Será descrito de forma mais detalhada na próxima seção.

sociedade e estudar as maneiras de representação, composição e funcionamento da estrutura social.

Sobre a composição das redes, Martinho (2011) explica que elas são constituídas de dois elementos, que são os nós e as conexões. Os nós são as pessoas, os grupos e instituições compostas por atores. As conexões indicam a ligação entre os nós. Castells (1999) complementa que a rede é o conjunto de nós interconectados.

Convém ressaltar que graficamente os nós podem ser representados por pontos e as conexões por linhas e setas indicando os relatos de preferências dos atores, ou seja, quando a ligação é recíproca possui flechas nos dois sentidos, há indicação de mutualidade e de valor. Em contrapartida, quando não é recíproca a seta aponta somente para uma direção, de qual ator sai e para qual vai (RECUERO, 2010).

Para Borgatti e Halgin (2011) a rede é composta por um conjunto de atores (ou nós) e por laços que os ligam. A conexão dos laços forma o caminho e aponta os nós que estão diretamente vinculados. As ligações podem ser de diferentes tipos, tais como: laços de parentesco, relacionamento entre pai e filho, primos, tios, esposa e esposo, entre outros. Os laços com base na função são considerados os de amigos ou chefes, que também podem ser caracterizados como laços de relações perceptivas ou cognitivas, nas quais reconhecem as habilidades de um ator, ou, ainda, como laços afetivos que refletem o gostar ou não de uma determinada pessoa.

Por sua vez, os tipos de eventos entre os laços incluem a interação e as transações. As transações centram-se na efetivação de uma venda ou na assinatura de um contrato/convênio. Tanto os tipos de laços quanto os tipos de eventos entre os laços podem ser vistos como caminhos que permitem que as informações e os conhecimentos fluam entre os nós. Os fluxos são os trajetos que a informação pode percorrer entre os atores, e são utilizados para identificar e visualizar como as pessoas interagem umas com as outras e como partilham suas ideias (BORGATTI; HALGIN, 2011).

Assim, as relações entre nós não são tratadas isoladamente. Pois, elas ligam os nós e formam caminhos. Em muitos casos, esses caminhos podem ser considerados como um meio em que a informação flui. Além disso, um conjunto de caminhos forma uma estrutura em que cada nó ocupa uma posição particular.

Alguns nós podem receber mais informações do que outros, assim como outros nós podem estar em uma posição para controlar os fluxos. Isso significa que as posições estruturais podem influenciar os resultados da interação. Da mesma forma, a estrutura é considerada um importante determinante do que acontece com a rede. Ou seja, o sucesso de um grupo não depende apenas de talentos individuais dos membros da equipe, mas está vinculado à forma como os indivíduos estão conectados uns aos outros (BORGATTI; OFEM, 2010).

Castells (1999) ressalta que, nos últimos tempos, ocorreram mudanças radicais no âmbito da comunicação, derivadas da revolução tecnológica. A comunicação entre as pessoas está sendo realizada cada vez mais por meio da web e da comunicação sem fio, o que se reflete na construção de uma nova realidade e cultura. Tomaél, Alcará e Di Chiara (2005) acreditam que, com base em seu dinamismo, as redes atuam como espaços para o compartilhamento de informação e conhecimento, que podem ser presenciais ou virtuais, em que o intuito é trocar experiências com indivíduos que tenham os mesmos objetivos.

Atualmente, além do contato tradicional, face a face, outro meio de interação vem apresentando efeitos na estrutura social e assumindo uma importância fundamental para os indivíduos de todas as gerações: a utilização de plataformas virtuais como é o caso do Facebook, que é mediado a partir do acesso a web, e possibilita um espaço de encontro social e virtual (FONTES, 2012). A utilização desse recurso tecnológico gera uma rede em que os integrantes convidam seus amigos, sócios, parceiros, conhecidos, clientes, colaboradores, fornecedores e outras pessoas para participar, construindo assim um grupo com contatos pessoais e profissionais.

Acerca da utilização das mídias sociais é possível citar o Movimento do Passe Livre (MPL), ocorrido em junho de 2013. Foi uma forma de manifestar, reivindicar e lutar por transporte público gratuito no país. Uma multidão de pessoas saiu às ruas com o propósito de protestar, pois estavam indignadas com o aumento da passagem de ônibus.

A comunicação e organização do evento foram realizadas por meio das mídias sociais, entre elas, o Facebook. A população utilizou a mídia virtual para debater, divulgar informações e organizar atos do movimento. As informações das passeatas foram repassadas e compartilhadas por inúmeras pessoas. A ação tomou uma grande proporção e espalhou-se como uma epidemia, na qual não se tinha

controle da aglomeração de pessoas, que se mobilizaram e foram às ruas nas principais cidades do país para protestar. Observa-se que, provavelmente, a ocorrência e a formação da rede foram auxiliadas pelas ligações existentes entre os indivíduos que, de alguma maneira, estavam conectados e tinham objetivos em comum. Este fato provocou a busca por mudanças sociais, políticas e econômicas, o que acabou repercutindo na imprensa, e ganhando espaço no cenário jornalístico nacional e mundial (BERNARDINI; GOBBI, 2013). Portanto, observa-se que o termo rede social pode ser aplicado, independente da realidade, em todos os contextos de interações.

5.1 TEORIA DE REDES

A teoria de redes sociais pode ser aplicada em pequenos grupos e organizações, como também em grandes sistemas internacionais (KADUSHIN, 2004; 2012). Segundo Borgatti e Ofem (2010), a teoria de análise de redes sociais iniciou em 1930, com o trabalho de Jacob Levy Moreno, um psiquiatra que desenvolveu a sociometria⁶, com intuito de identificar os aspectos relativos a uma epidemia de fugitivas, que ocorreu na Escola Hudson, em Nova York. Em um período de apenas duas semanas, 14 meninas fugiram, o que correspondeu a uma taxa 30 vezes maior do que a normal. Assim sendo, Moreno (1934), utilizando a sociometria, mapeou a rede das meninas e verificou que era a sua localização na rede que determinava quando ou se as garotas iriam escapar. A visão de que as posições em uma estrutura social têm consequências às pessoas que as ocupam tornou-se um princípio crucial no campo da Análise de Redes Sociais (ARS) e liderou o caminho para futuras pesquisas.

Com o passar do tempo, os estudos de rede expandiram-se e foram sendo adotados por diversas áreas como na consultoria de gestão, na saúde e no combate ao crime/guerra. A Análise de Redes Sociais, empregada no contexto da gestão do conhecimento, auxilia as empresas a explorar melhor o conhecimento e os recursos distribuídos entre seus membros. Na saúde pública, as abordagens de rede têm sido importantes, tanto para impedir a propagação de doenças infecciosas quanto para melhorar os serviços prestados. Além disso, a ARS é utilizada também

⁶ Sociometria permite que as relações interpessoais sejam representadas graficamente (MIZRUCHI, 2006).

no combate à criminalidade organizada que, por meio das representações de mapas, mostra as ligações entre as pessoas com interesses em comum (BORGATTI; OFEM, 2010).

O interessante nas redes sociais é observar seus vínculos, interações e relacionamentos. O cotidiano dos indivíduos está rodeado por interações sociais, que estabelecem e fortalecem as redes sociais (TOMAÉL et al., 2007). Explorar os contatos existentes na rede possibilita a efetivação de determinadas ações e faz com que a informação seja compartilhada e disseminada rapidamente, bastando apenas estar conectada a outra pessoa (BARABÁSI, 2009).

Assim sendo, é necessário atentar para as características da ARS, que de acordo com Marteleto (2010) possui as seguintes particularidades: é referenciada por uma perspectiva estrutural baseada em vínculos, interligando atores sociais; está fundamentada em dados empíricos sistematizados; as redes são configuradas por representações gráficas; e o estudo das redes depende do emprego de modelos matemáticos e/ou computacionais. Segundo Kadushin (2012), a análise de redes é como um helicóptero, que permite ver além do nosso círculo imediato, mostrando caminhos que podem ser percorridos ao compartilhar informações e conhecimentos com os atores.

A Análise de Redes Sociais é um método passível de múltiplos níveis de análise e pode ser aplicada a indivíduos, equipes e organizações, tornando-se possível examinar praticamente qualquer tipo de grupo social caracterizado por relações entre entidades. A importância deste método reside na sua versatilidade de capturar muitas das relações que compõem o mundo social à medida que possibilita entender melhor os padrões de relações entre os indivíduos e permite identificar as ações que podem ser necessárias para efetuar as devidas mudanças (BORGATTI; OFEM, 2010).

As relações entre os atores (como pessoas ou organizações) são o foco central da perspectiva de rede. Assim sendo, para explicar um desempenho individual, os pesquisadores devem não só examinar os atributos dos indivíduos, mas também as relações que limitam suas escolhas e seus atos. Já para explicar o desempenho organizacional, os estudiosos de redes precisam examinar as características das organizações e as relações e parcerias que elas possuem com outras empresas (BORGATTI; OFEM, 2010).

Para Cross, Parker e Borgatti (2000), a Análise de Rede Sociais

consiste em entender as relações que podem facilitar ou dificultar o compartilhamento de informação e conhecimento, isto é, verificar como a informação flui dentro da rede. Os autores levantam algumas questões que podem ser respondidas por meio da ARS, mapeando os laços sociais que os ligam, tais como: quem as pessoas procuram para obter informação? Quais atores são fundamentais para o bom funcionamento da rede? Por que os indivíduos não estão compartilhando as informações de modo tão eficaz como deveriam? Quais os caminhos mais curtos para compartilhar informação com precisão e de forma mais oportuna? Quais os integrantes que não estão interagindo com o grupo, ou seja, estão isolados na rede? Com base em uma entrevista realizada com 40 gerentes, Cross, Parker e Borgatti (2000) mapearam a rede e os relacionamentos-chaves que os gerentes formavam para obter informações. Nesse estudo, os autores apresentam quatro dimensões de relacionamentos, bem como os pontos críticos da criação e do compartilhamento do conhecimento. São eles:

- **Saber os conhecimentos que outras pessoas possuem:** ao decidir se deve ou não procurar um indivíduo para solicitar uma informação, o sujeito necessita ter alguma percepção da relevância dos conhecimentos, competências e habilidades que o indivíduo procurado possui em relação a um determinado problema.
- **Ter acesso à pessoa que detém o conhecimento:** a segunda dimensão importante é avaliar a proximidade que as pessoas com acesso ao conhecimento do outro têm. É importante salientar que, segundo os autores, os impedimentos para as pessoas terem acesso, consultarem e conectarem-se com outros indivíduos são, muitas vezes, influenciados pelo poder de autoridades e pela distância física existente entre os atores.
- **Criação de conhecimento viável por meio do engajamento cognitivo:** significa que não basta simplesmente que a pessoa apresente uma informação sem envolver-se ativamente na resolução dos impasses. É necessário que ela auxilie o outro a refletir acerca da dificuldade, ou seja, é imprescindível que as pessoas estejam dispostas e comprometidas a entender o problema do outro indivíduo e tentem colaborar apontando alguma solução.
- **Aprender com um relacionamento seguro:** a organização deve permitir e incentivar que as relações sejam conservadas e desenvolvam-se ao longo do tempo. Os relacionamentos caracterizados como seguros e confiantes tendem a melhorar o desenvolvimento do conhecimento, a fornecer espaço para a

exploração da criatividade, e a aprendizagem a partir das interações entre os indivíduos.

De acordo com os autores, essas quatro dimensões podem ser analisadas separadamente para ilustrar os diferentes aspectos de uma rede, mas elas também podem ser examinadas de forma conjunta. Uma vez identificados os fatores que estão impedindo o compartilhamento de informações é possível sugerir intervenções para melhorar a colaboração e o desempenho global da rede.

Cross, Parker e Borgatti (2000) frisam também que a utilização de recursos tecnológicos pode contribuir com a rede, no aperfeiçoamento da capacidade de compartilhar os conhecimentos de seus membros. Embora não seja a solução total para aprimorar o compartilhamento, a utilização de tecnologias pode ajudar a conectar as pessoas. Muitas organizações têm adotado as comunidades *online* de práticas e fóruns para permitir que os funcionários troquem informações com outros funcionários na resolução de um determinado problema. Essas práticas frequentemente são muito eficazes e certas organizações têm encontrado algumas formas de recompensar a atitude de quem compartilha suas informações.

Outro estudo importante no campo das redes sociais é o de Granovetter (1983), que investigou a força dos laços fracos. Parentes, vizinhos ou amigos são caracterizados como laço forte por sua proximidade e intimidade, enquanto que colegas distantes, conhecidos e amigos de amigos são denominados laços fracos, cujas relações não são muito estreitas. Para Granovetter (1983), os indivíduos podem conseguir um emprego por meio de seus laços fracos, pois nesse tipo de laço os atores são mais propensos a se mover em círculos diferentes do que em comparação aos grupos de amigos mais próximos. Em outras palavras, os laços fracos proporcionam às pessoas o acesso às informações e aos recursos, além daqueles disponíveis em seu próprio círculo social, ao passo que por meio dos laços fortes as informações são as mesmas, pois se conectam e concentram-se sempre nos mesmos grupos de pessoas. Sugahara e Vergueiro (2011, p.184) salientam que “[...] os laços fracos podem ser fontes de informação importantes quando se almeja ir além do que o grupo já conhece”. Em síntese, os laços fracos são vínculos importantes e eficientes, tendo em vista que proporcionam novas e distintas informações comparadas as conhecidas.

Marsden e Campbell (1984) aplicaram várias técnicas de indicadores para construir e validar medidas de ligações fortes por meio de dados de uma

pesquisa proveniente de duas cidades americanas e em uma pequena cidade na República Federal da Alemanha. Nos três estudos, os entrevistados foram convidados a identificar três amigos mais próximos, para relatar o perfil dessas pessoas, tais como: idade, profissão, religião, entre outras informações, bem como descrever as características dessas relações. Para os autores, a medida de proximidade ou intensidade é o melhor indicador para analisar os elos fortes. Além disso, podem existir dois aspectos distintos da força da ligação associado ao tempo gasto e a profundidade do relacionamento. O tempo gasto da relação é indicado pela duração e frequência das interações, e a profundidade do relacionamento é indicada pela confiança mútua, reciprocidade e pela intimidade entre as pessoas.

Outra forma de investigação sob a perspectiva das redes é a análise dos caminhos que existem entre os indivíduos. Em sua pesquisa, Milgram (1967) buscou entender qual a probabilidade de duas pessoas quaisquer se conhecerem. O autor explica que as pessoas podem não se conhecer diretamente, mas podem ter conhecidos em comum que os ligam. Para testar essa hipótese, Milgram (1967) convidou indivíduos com perfis diferentes para enviar um documento a um amigo, conhecido ou parente para alcançar uma pessoa-alvo. Era importante que se escolhesse um sujeito que poderia conhecer a pessoa-alvo. Assim, o estudioso constatou que é preciso cinco indivíduos intermediários para chegar-se a um determinado alvo. Isto é, as pessoas estão distantes umas das outras por cinco graus de separação.

Outra pesquisa relevante é a de Kadushin (2004) que, fundamentado pelos estudos de Simmel (1950), apresenta o conceito de círculo social. Este conceito está relacionado ao "mundo pequeno". Segundo o autor, o mundo está agrupado em círculos sociais que se sobrepõem. Se uma pessoa pertence ao mesmo círculo que outro ator, as distâncias entre esses dois nós são pequenas. Por outro lado, se um ator não pertence ao mesmo círculo a distância entre os nós pode ser muito maior, podendo até criar uma situação em que há quase um número infinito de distanciamento entre os nós.

Os círculos sociais servem para integrar grupos primários, aparentemente, desconectados de uma rede maior. Um círculo não tem nem limites evidentes nem uma liderança formal. Os nós não estão necessariamente ligados de forma direta. Na maioria das vezes, os atores estão conectados por meio de terceiros. No contexto dos círculos sociais, os atores podem conectar-se com

indivíduos de outras redes com base nos propósitos em comum, o que possibilita que a rede torne-se cada vez mais densa (KADUSHIN, 2004).

Barabási (2009) apresenta o modelo de redes sem escala ou modelo de rede de escala livre. Este modelo significa que quanto mais vínculos um ator possuir, maior será a possibilidade de obter novas ligações. Em contrapartida, os indivíduos com poucas conexões possuem escassas chances de aumentar a quantidade de seus vínculos. De acordo com essa teoria, as ligações nunca são aleatórias. A evolução das redes é governada pela conexão preferencial, ou seja, novos atores quando decidem com quem interagir, preferem ligar-se aos atores que possuem mais contatos.

Como se percebe, diversos estudos foram e são realizados utilizando os indicadores e métricas da Análise de Redes Sociais (ARS). Cada abordagem possui peculiaridades e traz contribuições relevantes para as pesquisas de rede. O surgimento de novas abordagens não elimina a existência de outras, são apenas aspectos observados em diferentes momentos históricos e que passam a concentrar mais informações de determinados elementos. Desse modo, entende-se que não há uma forma melhor ou pior para a realização de estudos de ARS. O que existem são estudos que se complementam, pois o que uma investigação não consegue responder, outra teoria pode ajudar a esclarecer. Portanto, essas ações permitem que o avanço científico ocorra e novos estudos desenvolvam-se.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A Análise de Redes Sociais (ARS) é um método quantitativo que utiliza técnicas matemáticas e gráficas para estudar e descrever uma rede, o que possibilita que a representação seja realizada de forma sistematizada e compacta. Esse método permite utilizar *softwares* para facilitar a armazenagem e estrutura dos dados e informações de modo rápido e com precisão. Assim, é possível descrever o padrão das relações sociais que ligam os atores (HANNEMAN, 2000). Neste capítulo apresenta-se os procedimentos metodológicos empregados durante a pesquisa.

6.1 ANÁLISE DE REDES SOCIAIS (ARS)

A Análise de Redes Sociais enfatiza as relações entre os atores, podendo ser representada por pessoas, organizações, área do conhecimento, e entre outros elementos que possuem metas e interesses em comum. Centra-se nas características dos vínculos existentes na rede pesquisada, portanto não frisa os atributos individuais dos sujeitos investigados, como se destaca em outros tipos de métodos (MATHEUS; SILVA, 2009). Segundo Fragoso, Recuero e Amaral (2013, p.115) “quando focamos um determinado grupo como uma ‘rede’, estamos analisando sua estrutura”, ou seja, busca-se compreender a estrutura decorrente das conexões entre os diversos indivíduos que trocam informações e conhecimentos.

Em síntese, a ARS tem por finalidade estudar a estrutura social sob diversos contextos, tais como: investigar o impacto desta estrutura sobre o funcionamento de um grupo; a influência da estrutura em indivíduos de uma comunidade; as ligações existentes entre os atores; as implicações destas ligações; o processo de mudança dentro de um grupo ao longo do tempo ou a sua evolução; a composição e formação da rede; além de quantificar as múltiplas possibilidades de interações, observar como ocorre o compartilhamento da informação e do conhecimento dentro de um determinado grupo; encontrar as lacunas do processo de intercâmbio de ideias e assim por diante (WASSERMAN; FAUST, 1994).

O método da ARS é utilizado também para entender as influências sociais; a disseminação das inovações; as produções científicas (quem produz com quem); identificar os pesquisadores ou artigos citados (quem cita quem); as transações de negócios; indicar os desafios e as oportunidades existentes numa organização; as importações e as exportações de mercadorias; as transmissões de mensagens, conselhos e focos; a origem das doenças (epidemias) (WASSERMAN; FAUST, 1994), e em especial, na área da Ciência da Informação (CI), estudar o compartilhamento da informação e do conhecimento, ou seja, analisar os caminhos que os atores escolhem para partilhar suas experiências e ideias, bem como os fatores que influenciam tal grupo a realizar esta ação.

Nesse sentido, a aplicação da Análise de Redes Sociais neste trabalho está associada ao compartilhamento da informação no âmbito da rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação da Ciência da Informação. Assim sendo, a fim de apresentar o grupo investigado, a próxima seção discorre sobre os programas nacionais de pós-graduação da CI.

6.2 PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

Os programas de pós-graduação *stricto sensu* oferecerem cursos em nível de mestrado (acadêmico e profissional) e doutorado. São ambientes altamente privilegiados de produção de conhecimentos pela sua finalidade de instigar e desenvolver pesquisas científicas e tecnológicas.

Para identificar os docentes coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação foi realizado um levantamento dos programas existentes no Brasil, com base no *site* da CAPES. Por meio das informações divulgadas nesse sítio eletrônico⁷, (Anexo A), referente aos cursos recomendados pela CAPES, foi possível identificar 14 programas de 13 universidades, tendo em vista que a Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (UNIRIO) possui dois mestrados profissionais, sendo um na área de Arquivologia e o outro na área de Biblioteconomia.

Dos 14 programas identificados na área da Ciência da Informação, ao todo, existem 23 cursos, sendo 11 mestrados acadêmicos, três mestrados

⁷ Informações retiradas do site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/cursos-recomendados>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

profissionais e nove doutorados. Observa-se que os programas de pós-graduação estão distribuídos pelo Brasil da seguinte forma: na região nordeste há três (22%), o centro-oeste possui apenas um (7%), no sudeste existem sete (50%), e no sul há três (21%). Em suma, a única região que a área da CI ainda não está presente é a região norte. Nota-se também que das 13 universidades que ofertam esses cursos (mestrado e doutorado), nove (69%) são instituições federais e quatro (31%) estaduais, ou seja, todas são entidades públicas.

No Brasil, o primeiro programa implantado foi no Instituto Brasileiro de Informação em Ciência e Tecnologia (IBICT) em parceria com a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), no ano de 1970. Os mais novos foram instituídos recentemente, mais especificamente, no ano de 2012. São eles: Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação (PPGCI), da Universidade Estadual de Londrina (UEL); Programa de Pós-Graduação em Gestão da Informação (PPGInfo), da Universidade do Estado de Santa Catarina (UDESC); Programa de Pós-Graduação em Gestão de Documentos e Arquivos (PPGARQ) e Programa de Pós-Graduação em Biblioteconomia (PPGB), ambos da UNIRIO, isto é, um mestrado acadêmico e três mestrados profissionais.

Na última avaliação trienal de 2013, dois programas de pós-graduação em Ciência da Informação receberam nota 6⁸, sendo um programa da Universidade Estadual Paulista (UNESP), situado no campus de Marília e outro da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG). É pertinente evidenciar que os eventos que tem contribuído para o avanço do campo das Ciências Sociais Aplicadas I, além do Seminário de Acompanhamento dos Programas⁹, são o Fórum de Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação e o Fórum de Coordenadores dos Programas de Pós-Graduação da Ciência da Informação e da Museologia.

No que se refere ao Fórum de Coordenadores dos Programas de

⁸ Informações retiradas do site da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Disponível em: <<http://www.avaliacaotrienal2013.capes.gov.br/>>. Acesso em: 11 jun. 2014.

⁹ Anualmente, no campo das Ciências Sociais Aplicadas I, é realizado o Seminário de Acompanhamento dos Programas da Área, em que são convocados os coordenadores de cada programa de pós-graduação. Na impossibilidade de seu comparecimento é proposto que o vice-coordenador ou um professor da comissão do curso participe. Nesta reunião, são apresentados os relatos das atividades, os principais desafios enfrentados, o estágio atual e andamento de cada programa, discute-se a respeito dos critérios de avaliação, debate-se acerca das diretrizes e políticas dos programas, expõe-se os aspectos positivos e negativos dos cursos, propõe-se soluções, reflexões, críticas, sugestões, dentre outros assuntos.

Pós-Graduação da Ciência da Informação e da Museologia, geralmente os encontros acontecem três vezes por ano, com intuito de analisar os problemas da área e debater os diversos assuntos relacionados aos cursos de mestrado e doutorado. Os alunos da pós-graduação e pesquisadores da CI também se reúnem no Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação (ENANCIB), que acontece uma vez ao ano. Esse evento possibilita a divulgação de diversos estudos importantes da área com enfoque voltado para discussão e reflexão da pesquisa científica.

Embora essas ações sejam de grande relevância, enfatiza-se que além desses atos muitas outras práticas de interação necessitam ser desenvolvidas. Acredita-se que o coordenador como representante do programa de pós-graduação deve intensificar o incentivo aos docentes para dedicarem-se coletivamente e consolidarem importantes trabalhos, projetos, convênios em parcerias, envolvendo trocas de experiências e de conhecimentos, pois esses quesitos são importantes para obter uma boa repercussão na área da CI no âmbito nacional e internacional e, conseqüentemente, fazer com que o campo de conhecimento cresça e fortaleça-se cada vez mais. Em suma, a área da Ciência da Informação é constituída por 14 programas, sendo que cada um deles possui um docente responsável por coordenar e conduzir os cursos de mestrado e doutorado.

6.2.1 Coordenadores dos Programas

A análise de redes sociais não é realizada por meio da amostra probabilística¹⁰. Isto porque como o foco do estudo não é atribuído apenas a uma parte da população e sim ao todo, o método utilizado concentra-se em todos os participantes que compõem uma determinada comunidade e os vínculos existentes e identificados por meio dos relacionamentos dos atores (TOMAÉL et al., 2007).

Hanneman (2000) salienta que na ARS incluem-se todos os elementos da comunidade como unidades de observação. As informações são coletadas a partir das ligações de cada ator com todos os outros atores. Nessa perspectiva, a presente pesquisa estudou os coordenadores dos programas de pós-

¹⁰ A principal característica da amostra probabilística é o fato de que todos os elementos da população terem mesma chance de ser escolhidos, resultando em uma amostra representativa da população. Isso implica em utilizar a seleção aleatória dos respondentes, eliminando a subjetividade da amostra (FREITAS, et al. 2000).

graduação em Ciência da Informação do Brasil, bem como os integrantes de sua rede.

Por meio do acesso ao *site* de cada programa foi possível saber quem são os coordenadores dos cursos. Foram identificados 14 coordenadores, dos quais 12 (86%) são do sexo feminino e dois são do sexo masculino (14%).

De acordo com os Regimentos dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação disponíveis na internet ¹¹, destaca-se que os coordenadores possuem as seguintes atribuições: supervisionar e gerenciar o programa em que está inserido; elaborar e implantar normas relacionadas ao programa; coordenar o processo de seleção de candidatos para os cursos de mestrado e doutorado; organizar o calendário acadêmico anual do programa; planejar e conduzir as reuniões entre os professores; incentivar o corpo docente a produzir e publicar artigos, livros e suas atividades de pesquisa; promover em conjunto com outras IES o intercâmbio e convênios entre os programas; solicitar bolsas de estudos e financiamentos para discentes; preparar os relatórios anuais com propósito de apresentar à CAPES; representar o programa dentro e fora da universidade; desenvolver soluções para os problemas, bem como tomar as providências necessárias, e executar outras ações inerentes a sua área de competência.

É imprescindível ressaltar que as funções dos coordenadores dos cursos de mestrado e doutorado são da alçada dos Programas de Pós-Graduação e da administração (Reitorias e Pró-Reitorias de Pesquisa) das Instituições de Ensino Superior a que estão vinculados. Além disso, essas questões são especificadas em Regimentos e Estatutos dos cursos (COORDENAÇÃO..., 2013b). Isso significa que os coordenadores são eleitos de acordo com os critérios do programa e procedimentos específicos de cada universidade, e o período de permanência na direção do programa *stricto sensu* está estabelecido de modo diferenciado.

6.3 COLETA DE DADOS

Existem diversas técnicas para a coleta de dados, tais como:

¹¹ A consulta foi realizada com base nos Regimentos disponíveis nos sites dos 14 Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Brasil. Acesso em: 18 set. 2013.

formulário, questionário, entrevista, observação, grupo de foco, incidente crítico, delfos, entre outras. A preferência pela forma de coleta depende de vários aspectos, destacam-se: os objetivos do estudo, o público-alvo, os tipos de informações pretendidas, o prazo e outros fatores. Nesta pesquisa, as duas formas consideradas mais adequadas para a consecução dos objetivos da pesquisa foram o formulário e o questionário.

A coleta de dados foi realizada em duas etapas, que propiciaram a análise quantitativa, por meio do levantamento de informações no currículo Lattes e o estudo das questões fechadas contidas no questionário, bem como possibilitaram a análise qualitativa mediante a aplicação de questões abertas do questionário.

a) Levantamento no Currículo Lattes - Primeira Etapa

Para mapear a rede dos coordenadores foi realizado um levantamento no currículo Lattes de cada coordenador dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciência da Informação. Para a coleta de dados foi empregado o formulário (Apêndice B), que consiste em um instrumento estruturado, que tem o propósito de compilar as informações coletadas de forma organizada. Seu preenchimento é realizado pelo pesquisador (PRODANOV; FREITAS, 2013), e tem como vantagem a flexibilidade para reformular e ajustar os seus itens, bem como adaptar-se às necessidades de cada situação (MARCONI; LAKATOS, 2003). No caso desta pesquisa, o formulário foi empregado para sistematizar e ordenar as informações dos períodos de 2011 a 2013, contidas no currículo dos coordenadores da Plataforma Lattes, com a finalidade de identificar os atores que possuem vínculos com os coordenadores e, conseqüentemente, mapear a rede.

A Plataforma Lattes ¹² criada pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) é uma base de dados que integra e armazena em um único sistema as informações, os currículos de pesquisadores, e o registro de grupos de pesquisa e de instituições acadêmicas. O Currículo Lattes, lançado em 1999, possibilita cadastrar a trajetória e a atuação de estudantes, docentes e cientistas. Atualmente, por sua riqueza de informações e sua crescente confiabilidade e abrangência, é adotado pela maioria das instituições de pesquisa,

¹² Plataforma Lattes: <<http://lattes.cnpq.br/>>.

agências de fomento, universidades e institutos de pesquisa do Brasil (CONSELHO..., 2013).

Convém frisar que os pesquisadores de redes estudam as ligações entre os atores a partir de registros de interações. Assim sendo, nessa pesquisa utilizaram-se as informações registradas nos Currículos Lattes de cada coordenador, com intuito de analisar as ligações mantidas por eles. Aguiar (2006) aponta que toda rede possui uma face visível e observável a partir dos registros das trocas efetuadas por determinados meios. Nesta pesquisa, por meio dos dados levantados no Currículo Lattes pode-se analisar as interações, como elos de cooperação efetuados entre as pessoas. Os registros acadêmicos foram utilizados para reconstruir os laços existentes.

Enfim, foram verificados os atores (docentes, alunos e profissionais) que produziram com os coordenadores os artigos completos publicados em periódicos; livros; capítulo de livros; trabalhos aprovados no ENANCIB; e também os docentes que participaram de bancas examinadoras de mestrado e doutorado, na condição de membro convidado ou orientador, e em bancas de concursos públicos. Marteleto (2001) salienta que, na rede, as relações entre os atores são dinâmicas, ou seja, a rede continua a se movimentar, são construídos novos contatos constantemente, e fortalecidos os elos ou enfraquecidos os vínculos. Portanto, quando se analisa uma rede, em determinado período, significa que naquele momento as ligações entre as pessoas foram importantes para desenvolver uma ação, e não necessariamente que esses laços continuam tendo o mesmo valor que anteriormente. Salienta-se que o objetivo que se visou atingir foi mapear a rede social dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação. Delimitou-se o período do levantamento entre 2011 a 2013, por considerar as produções científicas e participações em bancas mais recentes.

Muitos estudos de rede empregam não apenas um instrumento, mas uma variedade ou uma junção de instrumentos para coletar os dados, visando enriquecer a pesquisa (WASSERMAN; FAUST, 1994). Isto posto, além do formulário, a investigação utilizou o questionário.

b) Questionário - Segunda Etapa

A segunda etapa da coleta de dados ocorreu por meio do

questionário (Apêndice C). Foi enviada uma mensagem por *e-mail* convidando os coordenadores a participarem da pesquisa, com o link do questionário eletrônico, elaborado no Google Docs. O questionário foi composto por perguntas em linguagem clara e simples, ordenadas por uma sequência lógica e coerente, sendo o respondente o responsável por registrar suas opiniões (MARCONI; LAKATOS, 2003). Gil (2009) explica que escrever um questionário é transcrever os objetivos da pesquisa em questões específicas, que podem ser do tipo: aberta; fechada; mista; múltipla escolha, entre outros.

O questionário pode ser entregue pessoalmente, enviado por *e-mail* ou via correio. Ele é utilizado para obter conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas e outros aspectos. As principais vantagens do questionário são: economia de tempo, pois pode ser encaminhado via *e-mail* possibilitando alcançar uma significativa quantidade de participantes simultaneamente; proporção de mais liberdade e tempo ao grupo investigado, para responder o questionário em momento mais conveniente e sem deixá-los em exposição (MARCONI; LAKATOS, 2003).

A aplicação do questionário, neste estudo teve como finalidade entender a ocorrência do compartilhamento de informação do grupo investigado e os fatores que influenciam a prática de partilha. Esse instrumento foi composto de perguntas abertas e fechadas, uma vez que elas podem oferecer subsídios para avaliar, mensurar e atingir os objetivos da presente pesquisa.

Convém ressaltar, ainda, que se aplicou um pré-teste do questionário aos participantes com características similares ao grupo investigado. Nesse sentido, seis pessoas, professores coordenadores de cursos de graduação de uma universidade do oeste do Paraná, participaram do pré-teste. Durante a aplicação do pré-teste, observou-se dificuldades de compreensão em algumas questões, por isso foram realizados ajustes e aprimoramentos nas questões enviadas aos coordenadores.

Por conseguinte, enviou-se um *e-mail* aos coordenadores dos programas convidando-os a participar da pesquisa e responder ao questionário eletrônico criado especificamente para este fim, com o link do questionário eletrônico, no Google Docs. No primeiro item do questionário, apresentou-se o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice D). O TCLE é um documento que explica a essência da pesquisa e viabiliza ao respondente a autonomia para

participar. O questionário foi dividido pelos temas da pesquisa, com o propósito de facilitar seu preenchimento pelo respondente. Considera-se que a aplicação do questionário possibilitou obter informações valiosas para explorar, aprofundar, avaliar e atingir os objetivos propostos na pesquisa. Assim sendo, acredita-se que a utilização de ambos os instrumentos foi vital para complementação, engrandecimento e embasamento do estudo.

A coleta de dados ocorreu durante o mês de julho de 2014. Nessa etapa, pretendeu-se atingir os seguintes objetivos: verificar os canais de comunicação utilizados pelos coordenadores para trocar informação e conhecimento; identificar os fatores que influenciam as ações dos coordenadores em compartilhar informação e conhecimento, especificamente em relação à motivação e apontar os benefícios do compartilhamento.

6.4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

A análise e interpretação dos dados ocorreram de duas formas, por meio de abordagens quantitativa e qualitativa, na qual uma complementou a outra. Inicialmente, na análise quantitativa utilizou-se os programas Ucinet e o NetDraw. O *software* Ucinet desenvolvido por Borgatti, Everett e Freeman (2002) é específico para a análise de redes sociais. O Ucinet possibilita criar uma matriz com a finalidade de analisar os dados. A matriz serve para inserir e organizar os dados de uma rede (ALEXANDRO; NORMAN, 2005). Em síntese, nas células da matriz são descritos os relacionamentos entre os atores (HANNEMAN, 2000). De acordo com Marteleto e Tomaél (2005), no Brasil, o Ucinet é o *software* de ARS mais empregado. Esse programa admite que a estrutura da rede seja analisada a partir de diversos indicadores, tais como: densidade, centralidade, intermediação, proximidade, entre outras métricas. A rede de cada um dos 14 coordenadores foi investigada com intuito de verificar seus contatos.

Por sua vez, o *software* NetDraw consiste em representar e visualizar o gráfico e a estrutura da rede de forma ilustrativa (ALEXANDRO; NORMAN, 2005). A ARS utiliza um tipo de visualização gráfica, no qual, geralmente, os pontos correspondem aos atores, e as linhas com setas referem-se à direção dos vínculos (HANNEMAN, 2000). Os dados coletados por meio dos formulários foram sistematizados em uma matriz (planilha) do programa Ucinet e, na sequência,

utilizou-se o software NetDraw para apresentar em gráfico a estrutura da rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação, por meio da representação visual – diagramas.

No que se refere à abordagem qualitativa, na concepção de Minayo (1994, p.21-22) “[...] ela trabalha com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes [...]”. Por meio das respostas registradas no questionário foram interpretados e discutidos os apontamentos, opiniões, considerações, desejos e representações, baseando e fundamentando a reflexão dessas informações de acordo com o referencial teórico exposto no decorrer do trabalho e nos objetivos do estudo, para então encontrar respostas às questões formuladas referentes às redes sociais, ao compartilhamento da informação e a motivação. Assim sendo, na sequência, apresenta-se a análise dos resultados deste estudo.

7 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Inicialmente retoma-se o objetivo geral deste estudo, que consistiu em analisar a ocorrência do compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil. Buscou-se mapear a rede social dos coordenadores, verificar os canais de comunicação mais utilizados para trocar informação e conhecimento, identificar os fatores que influenciam as ações dos coordenadores em compartilhar, especificamente, em relação à motivação, e apontar os benefícios do compartilhamento.

Conforme já mencionado, o estudo foi desenvolvido em duas partes. Primeiro foi realizado um levantamento no currículo Lattes de cada coordenador e na segunda parte foi enviada uma mensagem por *e-mail* convidando-os a participar da pesquisa, com o link do questionário eletrônico, elaborado no Google Docs. Participaram da primeira parte da pesquisa 14 coordenadores dos programas de pós-graduação da Ciência da Informação e os membros de sua rede. Na segunda parte do estudo, 10 coordenadores responderam ao questionário.

A análise dos resultados está dividida em cinco momentos, em que primeiramente apresenta-se a análise das redes dos coordenadores, empregando os *softwares* UCINET e NetDraw para construir as redes; depois consideram-se os canais de comunicação que os coordenadores utilizam com seus alunos e pares; em seguida, analisa-se e sistematiza-se os principais fatores que influenciam as trocas de informações e conhecimentos, focando principalmente nos aspectos motivacionais; também é feita a análise dos benefícios do compartilhamento, e, por último, apresenta-se o compartilhamento em rede.

7.1 REDES EXCLUSIVAS DOS COORDENADORES

Os 14 currículos pertencentes aos coordenadores dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciência da Informação do Brasil, disponíveis na Plataforma Lattes do CNPq foram analisados. A escolha dos indicadores, aqui utilizados, baseou-se nas produções bibliográficas (artigos completos publicados em periódicos; livros, capítulos de livros e trabalhos publicados, exclusivamente, no Encontro Nacional de Pesquisa em Ciência da Informação - ENANCIB), e a

participação em bancas de mestrado, doutorado e concurso público, abrangendo o período de 2011 a 2013. Também foram consideradas as produções bibliográficas desenvolvidas entre os coordenadores, alunos, docentes e profissionais de diferentes áreas de atuação.

A rede de cada coordenador foi construída a partir das informações contidas nos currículos. Com base nesses dados na primeira parte do estudo, envolveram-se 346 atores ao todo, entre coordenadores, docentes, alunos e profissionais de diferentes campos de atuação, tais como: ciência da computação, direito, bioética, geografia, entre outros. Isto indica a existência da interdisciplinaridade e de contribuições científicas entre as distintas áreas.

Para preservar a identidade dos participantes, foram criados códigos para cada ator das redes utilizando as letras e a sequência alfabética, colocando sempre dois dígitos. Todos os coordenadores foram identificados com o final de letra A, portanto, os códigos são: AA, BA, CA, DA, EA, FA, GA, HA, IA, JA, KA, LA, MA e NA, que correspondem a cada um dos 14 coordenadores. Quando os atores (coordenador, docentes, alunos e profissionais) colaboraram em diferentes redes, o código designado não foi alterado, permaneceu o mesmo em todas as suas participações.

Pode-se observar que dos 14 coordenadores, 12 (86%) são do sexo feminino e dois (14%) são do sexo masculino. No que concerne à área de formação acadêmica em nível de doutorado, identificou-se que sete (51%) coordenadores são da área da Ciência da Informação; dois (14%) da Comunicação; dois (14%) da Engenharia de Produção; dois (14%) de Letras, e um (7%) de Filosofia. Desse modo, nota-se que um pouco mais da metade tem formação na área da CI, ou seja, possuem formação no campo do conhecimento em que os programas estão vinculados.

Importa salientar que a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é responsável por coordenar e conduzir o Sistema Nacional de Pós-Graduação brasileiro. Ela avalia, acompanha, controla e certifica a qualidade de atuação dos programas de pós-graduação. Nesse contexto, os principais quesitos avaliados pela CAPES são a produção intelectual desenvolvida pelos discentes e docentes dos programas, bem como às ações coletivas de cooperação e integração entre os Programas e outras IES em que promovem projetos de pesquisa, publicações conjuntas, organização de eventos de

caráter acadêmicos, participações em bancas, projetos de extensão, intercâmbio acadêmico internacional, entre outros tipos de parcerias (COORDENAÇÃO..., 2013c).

Também foram levantadas as informações nos currículos dos coordenadores com o propósito de caracterizar os membros que executam as atividades de compartilhamento com os coordenadores. A Tabela 1 apresenta a quantidade de atores contidas em cada rede – 14 redes – dos coordenadores dos programas de pós-graduação *stricto sensu* em Ciência da Informação.

Tabela 1 - Quantidade de Atores nas redes

| REDE | COORDENADOR | QUANTIDADE | | | | | TOTAL |
|------|-------------|-------------------------------------|--|-----------------------------------|----------------------|--------------|-------|
| | | DOCENTE (S) DO MESMO PROGRAMA | DOCENTE (S) DE OUTROS PROGRAMAS DA CI | DOCENTE (S) DE OUTRAS ÁREAS | PROFISSIONAL (IS) | ALUNO (S) | |
| LA | 1 | 13 | 3 | 23 | 1 | 8 | 49 |
| HA | 1 | 9 | 1 | 11 | 1 | 14 | 37 |
| MA | 1 | 3 | 10 | 7 | ---- | 11 | 32 |
| KA | 1 | 9 | 1 | 13 | 2 | 5 | 31 |
| BA | 1 | 3 | 10 | 9 | 3 | 4 | 30 |
| AA | 1 | 3 | 5 | 9 | ---- | 6 | 24 |
| NA | 1 | 5 | 4 | 9 | ---- | 5 | 24 |
| IA | 1 | 7 | 4 | 3 | 2 | 5 | 22 |
| CA | 1 | 3 | 8 | 3 | 5 | 1 | 21 |
| DA | 1 | 1 | 5 | 7 | ---- | 6 | 20 |
| GA | 1 | 3 | 3 | 4 | ---- | 9 | 20 |
| JA | 1 | ---- | 6 | 2 | ---- | 6 | 15 |
| EA | 1 | 2 | 5 | 2 | 1 | ---- | 11 |
| FA | 1 | ---- | 5 | 1 | ---- | 3 | 10 |

Fonte: O próprio autor.

Como nota-se na Tabela 1, o coordenador LA é quem possui o maior número de contatos (13) com os docentes do mesmo programa, e 23 ligações com docentes de outras áreas. Os coordenadores BA e MA contêm o maior número de conexões com os docentes de outros programas da CI, sendo 10 docentes em cada rede. O ator CA tem o maior número de ligação (cinco) com profissionais, e o ator HA apresenta maior quantidade de vínculos com alunos. A rede do coordenador LA é aquela com maior número de membros. Os coordenadores FA e JA não constituíram elos com docentes do mesmo programa e os coordenadores HA e KA possuem apenas um vínculo com docentes de outros programas da CI. Já o coordenador FA estabeleceu somente um laço com docentes de outras áreas. Os coordenadores AA,

DA, FA, GA, JA, MA e NA não estabeleceram relações com profissionais de outras áreas e o coordenador EA não instituiu nenhum elo com alunos durante o período estudado.

a) Produções Científicas

Na Tabela 2 apresenta-se a quantidade de produções científicas realizadas por ano (2011, 2012 e 2013) pelos coordenadores, tendo em vista que estes são aspectos valorizados pela CAPES na avaliação dos programas. As produções científicas que foram levantadas nos currículos Lattes dizem respeito aos artigos completos publicados em periódicos, livros, capítulos de livros e trabalhos publicados no ENANCIB.

Tabela 2 - Quantidade de Produções científicas realizadas pelos coordenadores

| REDE | QUANTIDADE | | | TOTAL |
|------|-----------------------|------|------|-------|
| | PRODUÇÕES CIENTÍFICAS | | | |
| | 2011 | 2012 | 2013 | |
| AA | 7 | 12 | 7 | 26 |
| HA | 3 | 8 | 6 | 17 |
| LA | 5 | 5 | 5 | 15 |
| MA | 7 | 6 | 1 | 14 |
| GA | 1 | 3 | 8 | 12 |
| IA | 2 | 4 | 3 | 9 |
| JA | 2 | 4 | 3 | 9 |
| KA | 3 | 4 | 1 | 8 |
| BA | 4 | 2 | ---- | 6 |
| DA | 2 | 1 | 3 | 6 |
| NA | 1 | 1 | 3 | 5 |
| FA | 2 | ---- | 1 | 3 |
| EA | ---- | 2 | ---- | 2 |
| CA | 1 | ---- | ---- | 1 |

Fonte: O próprio autor.

Verificou-se que, no ano de 2011, os coordenadores AA e MA foram os atores que mais elaboraram trabalhos. Por outro lado, o ator EA foi o coordenador que não teve nenhuma produção durante o período. Em 2012, o ator AA foi o que mais produziu, entretanto, nesse período não se encontrou estudos realizados pelos coordenadores CA e FA. Em 2013, o coordenador GA obteve maior número de publicações, no entanto, os atores BA, CA e EA não divulgaram nenhuma pesquisa.

No total, o ator que mais produziu no decorrer dos três anos (2011 a 2013) foi o coordenador AA. Enfatiza-se que este pode ter sido um dos fatores que contribuiu, na última avaliação realizada pela CAPES, para aumentar a nota do programa em que o ator AA é coordenador.

b) Participações em Bancas de Dissertações, Teses e Concursos Públicos

Para que os programas de pós-graduação obtenham êxito e atendam aos objetivos e recomendações de avaliação da CAPES, é necessário ter intensa participação coletiva, dedicação conjunta e envolvimento de todos os docentes dos programas, ou seja, os esforços devem ser voltados à mútua colaboração entre os programas, à formação de interações acadêmicas e científicas com os atores de diferentes instituições, à troca de experiências entre os pares, ao compartilhamento de informações e conhecimentos, ao debate de ideias, ao estabelecimento de parcerias entre os programas com outras Instituições de Ensino Superior e vários outros tipos de integração. Uma forma de cooperação entre os programas é a participação de docentes em bancas examinadoras como as de mestrado, doutorado e concursos públicos. A Tabela 3 mostra a participação dos coordenadores em bancas¹³.

¹³ Na Tabela 3, apresentam-se os dados referentes à participação dos coordenadores tanto como membros de bancas, quanto como presidentes. Consideram-se apenas as dissertações e teses concluídas durante o período de 2011 a 2013. Sendo assim, os trabalhos em andamento não foram analisados.

Tabela 3 - Quantidade de Participações em bancas

| REDE | QUANTIDADE | | | TOTAL |
|------|------------------------|------|------|-------|
| | PARTICIPAÇÃO EM BANCAS | | | |
| | 2011 | 2012 | 2013 | |
| HA | 8 | 8 | 3 | 19 |
| LA | 1 | 7 | 10 | 18 |
| KA | 7 | 3 | 6 | 16 |
| BA | 2 | 8 | 5 | 15 |
| NA | 4 | 5 | 6 | 15 |
| IA | 2 | 1 | 10 | 13 |
| CA | 1 | 6 | 4 | 11 |
| AA | 1 | 3 | 4 | 8 |
| EA | 6 | ---- | ---- | 6 |
| GA | 2 | 3 | 1 | 6 |
| MA | 3 | 2 | 1 | 6 |
| FA | 1 | 3 | 1 | 5 |
| DA | ---- | 2 | 2 | 4 |
| JA | 1 | 2 | ---- | 3 |

Fonte: O próprio autor.

A Tabela 3 apresenta a participação em bancas pertinentes há três anos, com base nos dados coletados na plataforma Lattes. A análise indica que o coordenador HA foi o ator que mais participou de bancas em 2011. No ano de 2012, foram os coordenadores BA e HA e, em 2013, os atores IA e LA. Cabe mencionar que, no total, o ator HA foi o coordenador que mais participou de bancas examinadoras.

7.1.1 Métricas das Redes

Existem diversos tipos de métricas que possibilitam mensurar os dados e realizar a análise de uma determinada rede. Na análise da rede de cada coordenador, foram utilizadas as seguintes métricas: densidade, centralidade de grau, centralidade de intermediação e centralidade de proximidade.

7.1.1.1 Densidade das redes

Segundo Frago, Recuero e Amaral (2013) uma rede densa significa que os atores estão muito conectados entre si. A medida de densidade,

referente aos vínculos existentes e os prováveis que podem surgir, é expressa em porcentagem (ALEJANDRO; NORMAN, 2005). Em relação às 14 redes investigadas, a densidade¹⁴ foi considerada alta para aquelas que obtiveram resultados acima de 16,65% e baixa para aquelas que obtiveram índices inferiores a 16,65%, conforme é demonstrado no Quadro 2.

Quadro 2 - Densidades das Redes dos Coordenadores

| REDES | DENSIDADES | |
|--------------|-------------------|--------------|
| FA | 33,3% | ALTA |
| GA | 23,2% | |
| JA | 21% | |
| DA | 18,4% | |
| EA | 17,3% | |
| IA | 16,9% | |
| NA | 16,3% | BAIXA |
| MA | 14,1% | |
| KA | 12,3% | |
| CA | 8,8% | |
| AA | 8,3% | |
| BA | 5,5% | |
| HA | 5,2% | |
| LA | 0,82% | |

Fonte: O próprio autor.

Observa-se, no Quadro 2, que o coordenador FA possui a rede mais densa, com 33,3%, por outro lado, o coordenador LA apresenta a rede com menor densidade, com 0,82%. No total, são seis redes com alta densidade e oito redes com baixa densidade.

7.1.1.2 Centralidade dos atores na rede

A rede de cada coordenador também foi analisada com base nos indicadores de centralidade – grau, intermediação e proximidade. A centralidade envolve identificar os atores-chave na rede (MARTELETO; TOMAÉL, 2005). Para Tomaél et al. (2007, p.123) “essa medida é o que possibilita desvelar atores com potencial para liderar ações na rede”. Segundo Fragoso, Recuero e Amaral (2013), quanto mais conexões um ator tem, maior sua centralidade. De acordo com

¹⁴ A porcentagem de densidade de 16,65% foi considerada alta tendo em vista que representa a média do maior valor de densidade (33,3%) das redes investigadas.

Newman (2003), os indivíduos que possuem diversas ligações com outros atores têm maior influência e, conseqüentemente, mais poder na rede em relação aos demais membros.

Marteletto (2001) explica que medir a centralidade do indivíduo significa identificar a posição que ele está em relação às trocas e à comunicação. Não é uma posição estável, fixa e hierarquicamente determinada. A centralidade em redes sociais traz consigo a ideia de poder. Quanto mais centralizado está um ator, melhor posicionado ele está em relação à troca e ao compartilhamento, ou seja, mais poder ele tem dentro da rede.

Da mesma forma que o indivíduo que ocupa uma posição central tem mais poder, os atores que possuem muitos laços podem ter posições favorecidas, alternativas para satisfazer suas necessidades informacionais e acesso a outros indivíduos na rede. Portanto, são pouco dependentes de outros indivíduos (HANNEMAN, 2000). Tomaél e Marteletto (2006) lembram que as pessoas influentes podem interferir no compartilhamento da informação e direcionar o fluxo de comunicação, de maneira a controlar as informações repassadas. Isto é, elas podem disseminar e incentivar que outros indivíduos intensifiquem o compartilhamento, a discussão, a reflexão e a construção do conhecimento.

Recuero (2010) salienta que a centralidade do ator é a medida da popularidade de um determinado nó. Assim, a pessoa será central em uma rede quando compartilhar informação com um número elevado de pessoas ou quando ficar próxima de muitos atores, o que abre perspectivas de fluxos de informação para contatos diretos ou indiretos. A pessoa também será central quando se tornar mediadora do conteúdo, assim como explica Tomaél e Marteletto (2006).

Um índice de centralidade de grau pode ser facilmente identificado pelas escolhas feitas pelos indivíduos. Atores com alta centralidade de grau são bem influentes, têm mais oportunidade, e possuem mais escolhas para buscar informação, se comparados com os outros atores da rede. Eles possuem mais poder e popularidade e são aqueles que detêm mais informação (HANNEMAN, 2000). Aqueles que têm características de líderes de opinião também podem ser considerados atores centrais, pois têm a capacidade de influenciar as opiniões de outros indivíduos, as atividades e relacionamentos referentes ao compartilhamento da informação (TOMAÉL et al., 2007).

Na centralidade de intermediação, um ator exerce o papel de

mediador, facilitador ou ponte entre uma fonte e uma pessoa-alvo. De acordo com Lemieux e Ouimet (2008), quanto mais um ator encontrar-se numa situação em que os outros devem passar por ele para chegar aos demais, maior capacidade de controle da informação terá esse intermediador. Na concepção de Marteleto (2001, p.79), “o papel do mediador traz em si a marca do poder de controlar as informações que circulam na rede e o trajeto que elas podem percorrer”. Para Tomaél e Marteleto (2006), a intermediação marca quem faz a mediação, o controle e o direcionamento da informação na rede.

Já a centralidade de proximidade mede-se a partir das distâncias entre quaisquer atores. Segundo Hanneman (2000), a pessoa que está mais perto de outras, pode ser capaz de exercer mais poder do que aqueles que estão mais distantes, pois a centralidade refere-se à distância entre os indivíduos.

É importante destacar, ainda, que em cada rede, o coordenador estará em uma condição especial. E, será o ator central da rede ao estar ligado a todos os outros atores, uma vez que foi a partir de seus contatos que se desenvolveram as redes a seguir. Por isso, além do coordenador, identificaram-se os outros atores que também exerciam um papel central na rede.

Os vínculos entre os atores da rede de cada coordenador correspondem às ligações simétricas. Elas significam que os atores possuem relações recíprocas e mútuas. Isso é, existe um envolvimento que é demonstrado, correspondido e partilhado por ambas as partes (HANNEMAN, 2000). Segundo Kadushin (2004), o conceito de reciprocidade envolve um reconhecimento de que os atores compartilham e recebem informações entre si. No caso das 14 redes, os atores partilham experiências e ideias por meio das produções científicas e trocam informação e conhecimento através das participações em bancas. Assim, ambas as partes beneficiam-se e são conectadas por laços simétricos. É importante destacar que os atores participaram das redes dos coordenadores como coautores, membros de bancas e alguns colaboraram nas duas funções (coautores e membros de bancas).

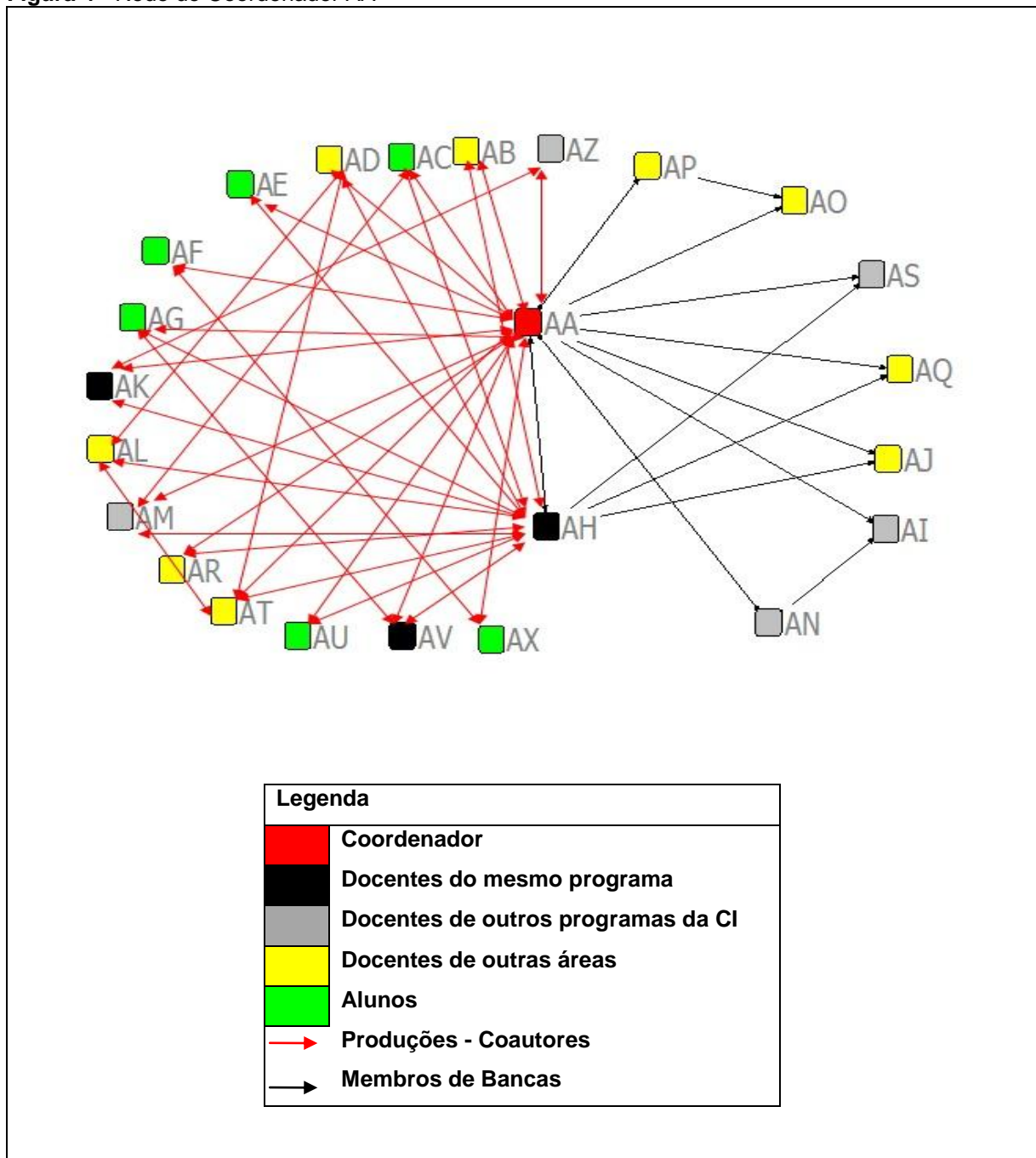
Nas 14 redes, as legendas indicam os atributos que são, segundo Alejandro e Norman (2005), as características individuais de cada ator. Os atores foram diferenciados por cores, sendo o coordenador identificado pela cor vermelha, os docentes que pertencem ao mesmo programa que o coordenador pela cor preta, os docentes de outros programas da CI pela cor cinza, os docentes de outras áreas

pela cor amarela, os profissionais pela cor azul e os alunos pela cor verde. As ligações dos atores nas redes foram definidas pelas coautorias, representado pela seta na cor vermelha. As participações em bancas examinadoras estão evidenciadas pela seta de cor preta.

a) Rede do Coordenador AA

A Figura 4 apresenta a rede do coordenador AA, construída a partir das informações levantadas dos currículos Lattes, ou seja, elaborada por meio das ligações identificadas entre o coordenador e os atores que foram coautores e/ou membros de bancas. Essa rede é composta por 24 atores e 46 ligações. Os atores são: um coordenador, três docentes do mesmo programa, cinco docentes de outros programas da CI, nove docentes de outras áreas e seis alunos. O coordenador AA produziu durante o período de 2011 a 2013, artigos completos divulgados em periódicos, capítulos de livros e trabalhos publicados em anais do ENANCIB com 16 atores, como demonstram as ligações destacadas em vermelho na Figura 4. Além disso, participou de bancas de mestrado e de concurso público, em parceria com oito atores (ligações em preto na Figura 4); e foi orientador de dissertações. Com o ator AH, o coordenador AA produziu e participou de bancas. A densidade da rede do coordenador AA é de 8,3%, considera-se uma rede de baixa densidade, com poucas ligações entre si.

Figura 4 - Rede do Coordenador AA



Por estar ligado a todos os atores da rede, o coordenador AA tem o maior índice de centralidade de grau seguido pelo ator AH. Isso demonstra que AH é o segundo ator nesta rede com maior número de ligações. Os atores AA e AH desenvolveram muitas atividades em parceria. O ator AH foi coautor de AA em quase todas as produções científicas (81%) e estava presente em quase todas as bancas, como membro (75%), junto com AA. O que significa que a ligação entre eles é forte e frequente. Deduz-se que essa afinidade entre o coordenador AA e o ator AH é por trabalharem na mesma linha de pesquisa do programa e, ainda, com temáticas semelhantes.

Os atores com maior centralidade de intermediação são: AA, AH e o AK. Segundo Alejandro e Norman (2005), esses atores têm a possibilidade de intermediar as comunicações entre pares de atores. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. O coordenador AA possui maior índice de proximidade de entrada seguido do ator AH. Para Tomaél et al. (2007, p.126), a centralidade de proximidade “refere-se à distância que um ator está de outros, quanto mais próximos um ator estiver de todos os outros em uma rede, maior será sua possibilidade de compartilhamento de informação”. Isto significa que devido à sua proximidade com os outros atores, o coordenador AA e o ator AH possuem mais condições de trocar informação e conhecimento que as outras pessoas.

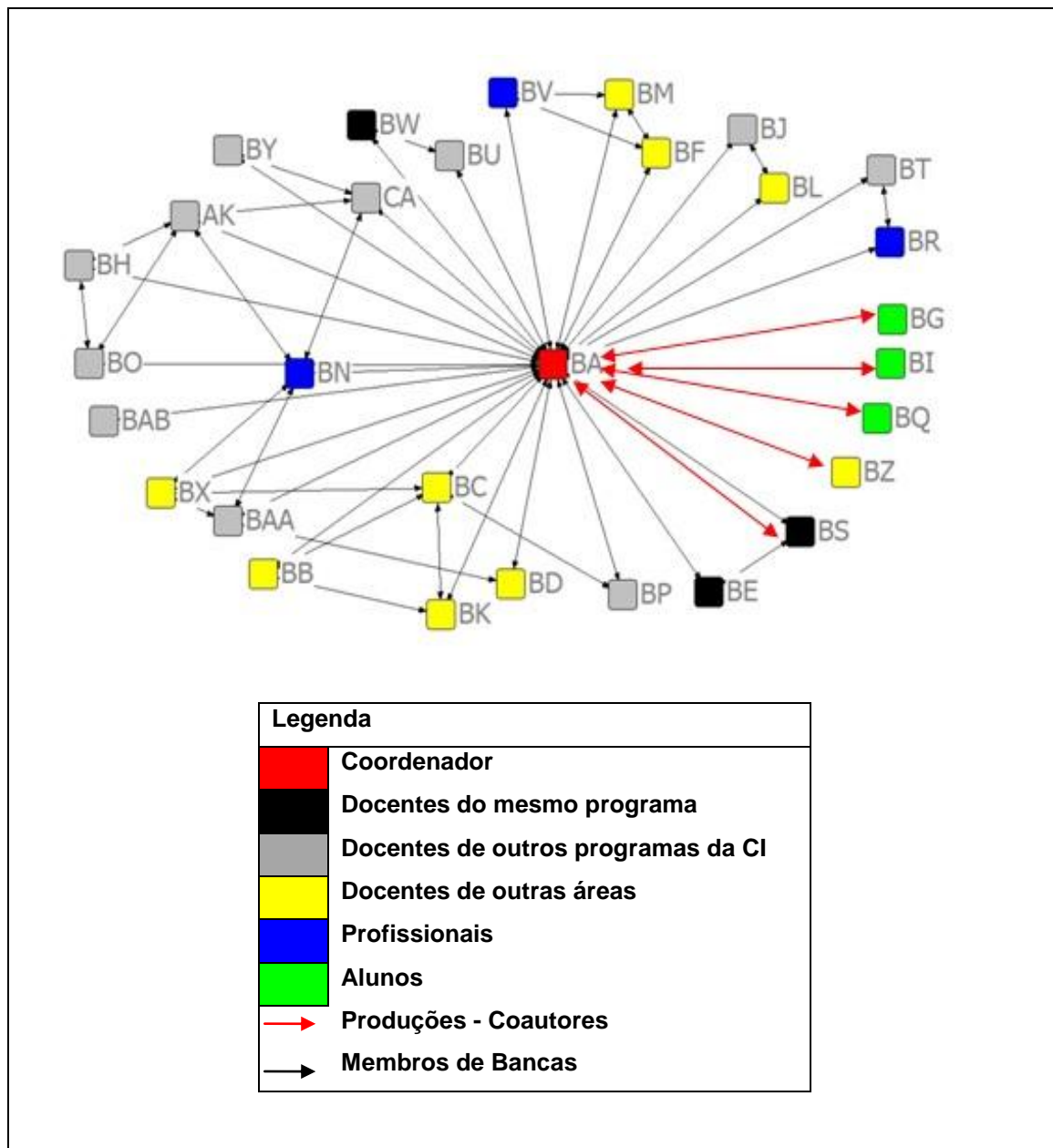
Cabe enfatizar que entre os coordenadores estudados, o coordenador AA foi quem teve o maior número de produções científicas realizadas durante o período de 2011 a 2013. A partir disso, pode-se inferir que esta ação contribuiu para que a nota do programa que o coordenador está vinculado aumentasse. Na última avaliação trienal, a nota do programa foi de 5 para 6. Ademais, identificou-se que o coordenador AA, produziu artigos científicos com três atores espanhóis, o que, na avaliação da CAPES, precisa ser promovido para que os programas nacionais tornem-se reconhecidos internacionalmente, característica dos programas notas 6 e 7.

b) Rede do Coordenador BA

A rede do coordenador BA mapeia as ligações entre os atores por terem produzidos juntos (cinco ligações destacadas em vermelho na Figura 5), e/ou por terem colaborado como membros de bancas. Ligações entre 25 atores,

evidenciadas em preto na Figura 5. A rede do coordenador BA é constituída por 30 atores e 48 ligações. Os atores que a compõem são: um coordenador, três docentes do mesmo programa, 10 docentes de outros programas da CI, nove docentes de outras áreas, três profissionais e quatro alunos. O coordenador BA produziu, no período de 2011 a 2013, artigos completos disseminados em periódicos, livros, trabalhos publicados nos anais de um dos eventos mais importantes da área que é o ENANCIB e participou em bancas de mestrado, doutorado e concurso público, e ainda, orientou alunos de mestrado e doutorado. A densidade da rede do coordenador BA é de 5,5%, isso significa que a rede não é coesa, ou seja, são poucas as ligações que conectam os integrantes dessa rede.

Figura 5 – Rede do Coordenador BA



O coordenador BA possui o maior índice de centralidade de grau por manter contatos com todos os atores da rede, seguido pelos atores BN, BC e AK. Ou seja, estes são os quatro atores mais importantes na rede, como destaca Marteleto (2001, p.76) “[...] a centralidade em uma rede traz consigo a ideia de poder”. Os atores BA, BC, BN, AK, CA, BAA e BX demonstram maior centralidade de intermediação. Isto expressa que os sete atores podem controlar as trocas de informações e conhecimentos entre pares de atores. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. O coordenador BA possui maior índice de proximidade, seguido dos atores BN, BC e AK. Esse tipo de indicador trata-se, para

Alejandro e Norman (2005), da capacidade de um ator alcançar todos os outros atores da rede, devido sua proximidade com os demais atores. Com isso, foi possível verificar que o coordenador BA e os atores BN, BC e AK são providos dessa característica.

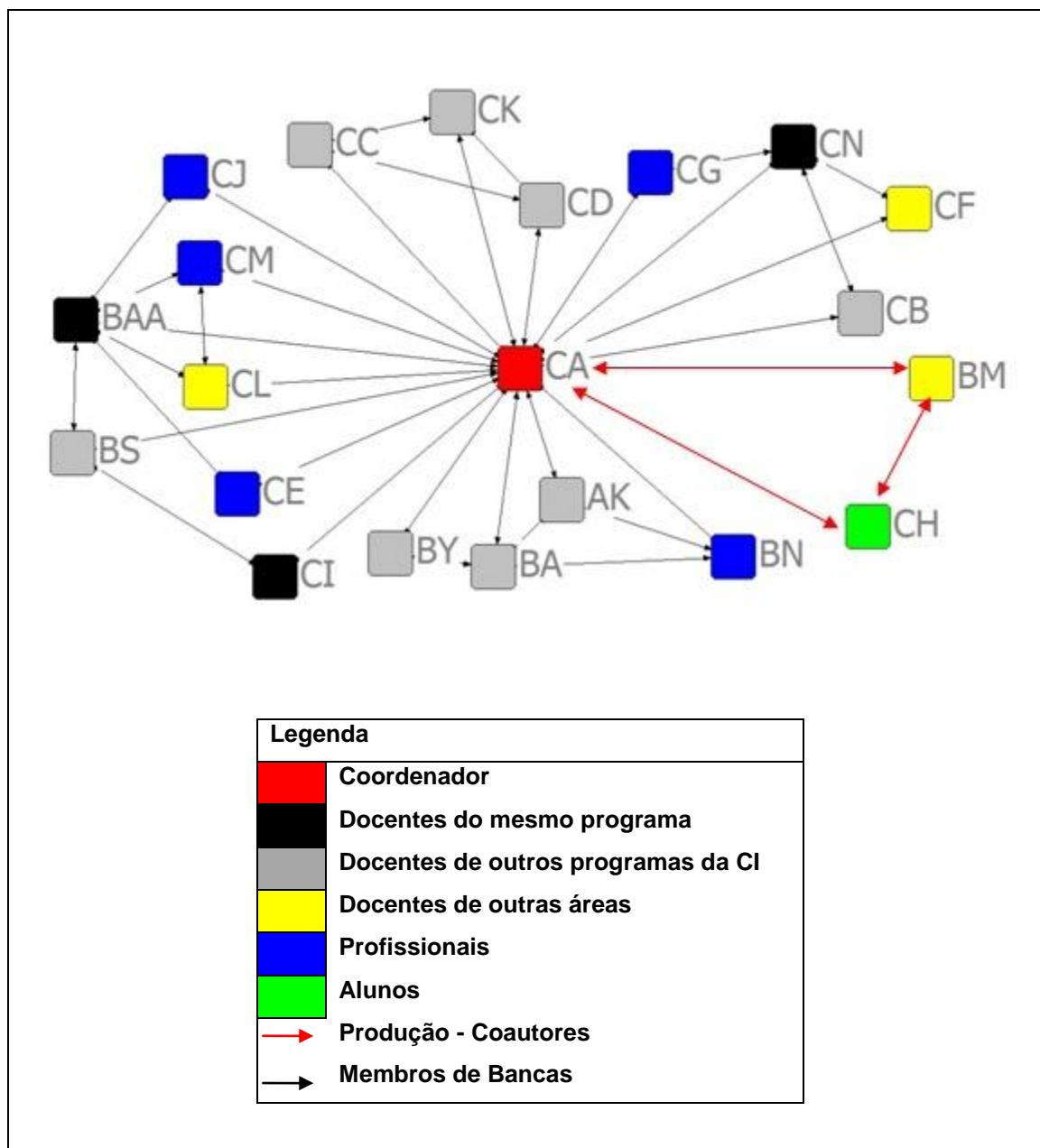
Dentre os 14 coordenadores, o coordenador BA foi quem mais trocou informações e conhecimentos com os docentes de outros programas da área da CI. Pode-se dizer que nessa rede o compartilhamento ocorre, sobretudo, com pessoas de fora do seu próprio programa, contudo, as relações são mantidas com atores da mesma área. Outro ponto que cabe ressaltar é que as produções científicas foram feitas apenas com um coautor, ou seja, uma característica desse coordenador é que tem preferência por elaborar textos apenas com um ator.

c) Rede do Coordenador CA

A rede do coordenador CA é formada por 21 atores, que desenvolveram trabalhos científicos em conjunto. Eles estão representados por ligações em vermelho com dois atores na Figura 6, e os que participaram de bancas de avaliações estão apresentados em ligações na cor preta com 18 atores na Figura 6, o que resultou em um total de 37 ligações.

A rede é composta por um coordenador, três docentes do mesmo programa, oito docentes de outros programas da CI, três docentes de outras áreas, cinco profissionais e um aluno. As atividades desenvolvidas pelo coordenador CA no decorrer de 2011 a 2013 foram: artigo completo publicado em periódico, membro de bancas de mestrado, doutorado e concurso público, e orientador de dissertação. No que diz respeito à densidade da rede do coordenador CA, observou-se que é de 8,8%, ou seja, o nível de colaboração entre os atores são baixos.

Figura 6 - Rede do Coordenador CA



Na sequência do coordenador CA - que detém o maior índice de centralidade de grau - o ator mais central é o BAA¹⁵. Isso indica que este é o segundo ator mais importante na rede, quando comparado aos outros autores. No que se refere à centralidade de intermediação, para Sousa (2007, p.139), ela consiste na “medida do quão um ator exerce papel de mediador ou está entre dois atores em um caminho mais curto”. Nesse grupo, há cinco atores que detêm maior centralidade de intermediação, são eles: CA, BAA, CN, BA e BS, o que demonstra a

¹⁵ Os códigos dos atores representados por três letras dizem respeito à sequência que foi atribuída nas redes que continham um número de atores que excediam a quantidade de 26 letras do alfabeto.

importância que os atores têm em interferir nas informações que são compartilhadas devido ao papel que ocupam na rede. Os outros atores apresentam um índice de intermediação igual à zero. Além do coordenador CA, o ator BAA possui maior índice de proximidade de entrada, ou seja, na visão de Alejandro e Norman (2005), o ator dotado desse aspecto é capaz de ligar-se a todos os atores da rede.

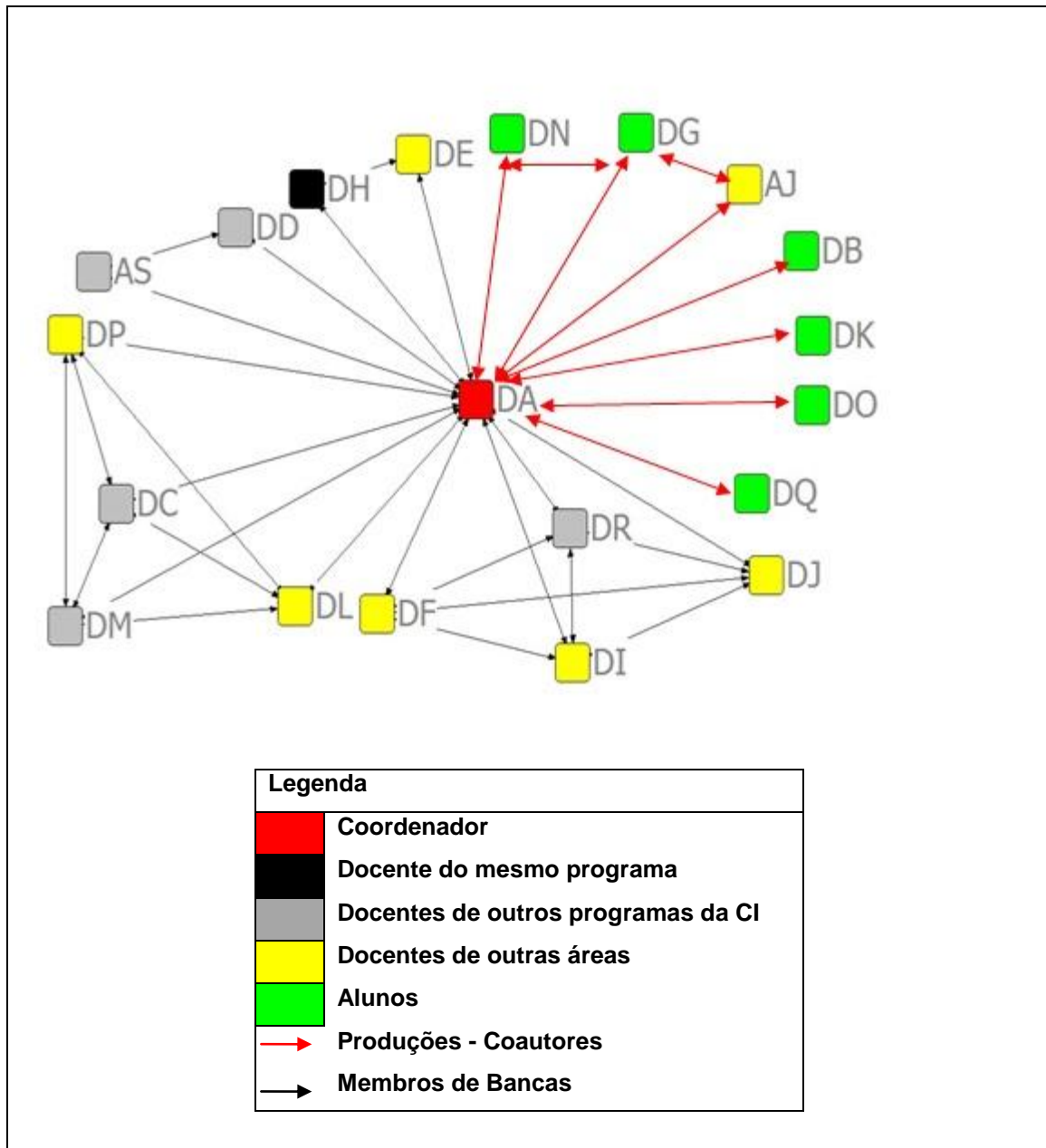
Vale dizer que o coordenador CA é o ator que mais partilhou informação e conhecimento com profissionais de diferentes áreas. Portanto, em suas participações em bancas foi quem mais interagiu com profissionais, além de docentes. Durante o período de 2011 a 2013, percebe-se que ele tem uma única produção científica em conjunto, as demais foram realizadas sem a participação de outros atores, ou seja, CA optou por trabalhar isoladamente.

d) Rede do Coordenador DA

As ligações que unem os atores da rede do coordenador DA são feitas por meio de coautorias em textos científicos, representadas pelas ligações destacadas em vermelho entre o coordenador e sete atores. As parcerias em bancas, feitas com 12 atores, estão representadas com ligações em preto na Figura 7. A rede é constituída de 20 atores e 70 ligações. Os atores são: um coordenador, um docente do mesmo programa, cinco docentes de outros programas da CI, sete docentes de outras áreas e seis alunos, exemplificados na Figura 7.

Nos anos de 2011 a 2013, o coordenador DA desenvolveu: artigos completos publicados em periódicos, trabalhos aprovados e divulgados nos anais do ENANCIB e participou de bancas de mestrado e concurso público. Saliencia-se que no período da coleta não se identificou no currículo Lattes do coordenador DA nenhuma orientação de mestrado e doutorado concluída nesses três últimos anos analisados. De acordo com os dados, a densidade da rede do coordenador DA é de 18,4%, em termos do conjunto, nota-se que é alto o nível colaboração entre os atores dessa rede.

Figura 7 - Rede do Coordenador DA



Os atores com maior centralidade de grau, que se destacam logo após o ator DA – coordenador de programa – são: DM, DC, DF, DR, DP, DI, DJ e DL. Em outras palavras, de acordo Alejandro e Norman (2005), são os atores com maior quantidade de ligações.

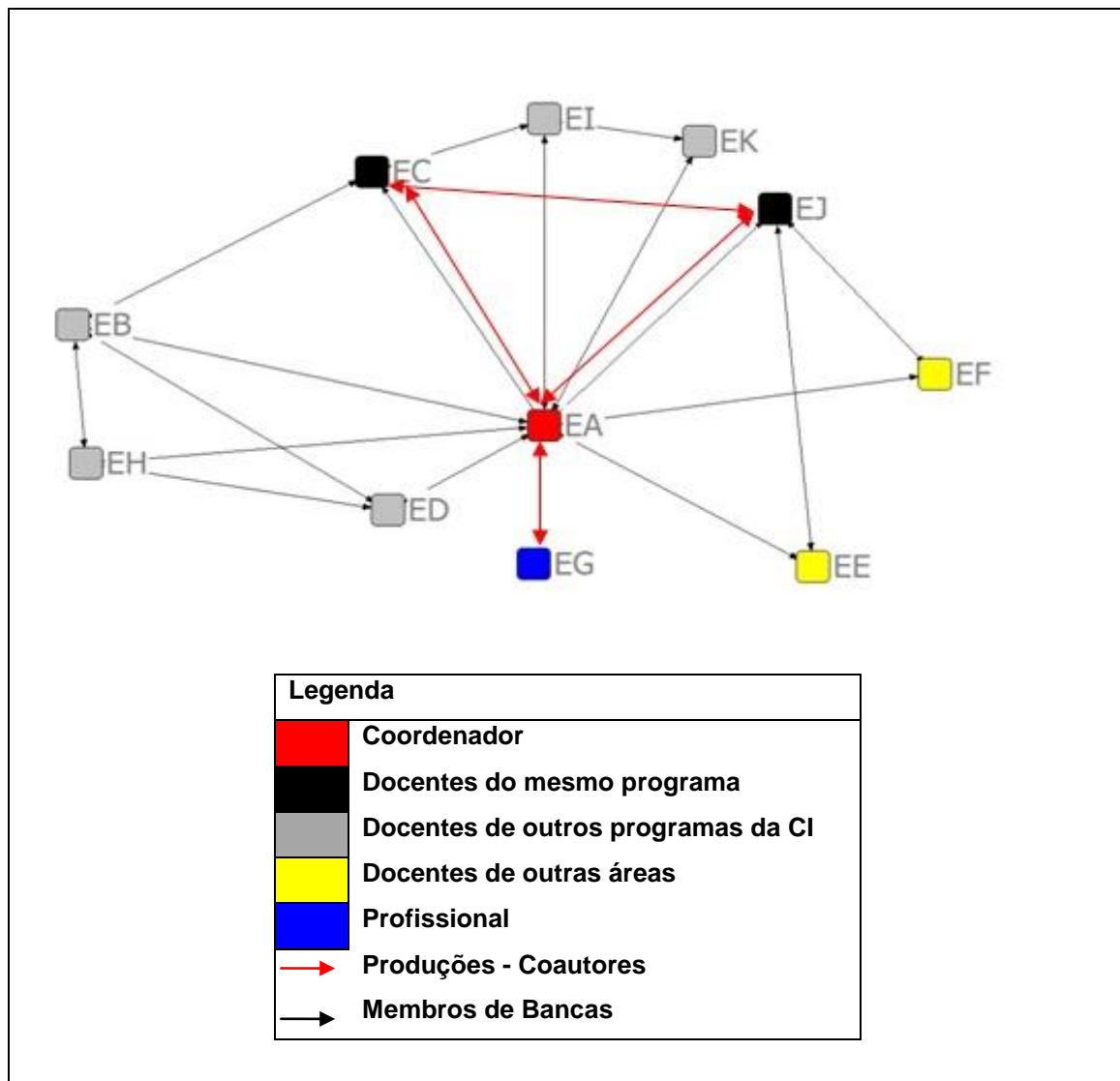
Depois do coordenador DA, o ator com maior centralidade de intermediação é o ator DG, ou seja, conforme menciona Sousa (2007), esses atores atuam como pontes, pois são membros de dois ou mais grupos. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. Já a centralidade de proximidade, na perspectiva de Lemieux e Ouimet (2008), refere-se ao comprimento do caminho

mais curto que liga dois atores. Na rede do coordenador DA, há um maior índice de proximidade de entrada, seguido pelos atores: DM, DC, DF, DR, DP, DI, DJ e DL. O maior número de contatos que o coordenador DA obteve foi por meio de suas participações em bancas de concursos públicos, que proporcionaram o aumento de sua rede de relacionamentos.

e) Rede do Coordenador EA

O grupo investigado que envolve o ator EA é composto por um coordenador, dois docentes do mesmo programa, cinco docentes de outros programas da CI, dois docentes de outras áreas e um profissional, como evidencia a Figura 8. No total, são 11 atores e 19 laços. Os laços foram definidos por meio das produções científicas, representadas pelas ligações em vermelho, na Figura 8, com três atores. Já a participação em bancas examinadoras está demonstrada pelas ligações em preto, com nove atores. As atividades científicas executadas pelo coordenador EA, entre 2011 e 2013, resultaram em: artigos completos publicados em periódicos, livros, participação em bancas de mestrado e doutorado, e orientação de dissertação. Ressalta-se que o EA é o coordenador de um dos programas criados recentemente, e antes de conduzir esse programa foi docente de outro programa da área. Dentre as redes dos coordenadores, a rede do coordenador EA é constituída de 17,3% de densidade, isso significa que existe ampla participação dos atores envolvidos nela.

Figura 8 - Rede do Coordenador EA



Constata-se também que depois do coordenador EA, os atores com maior centralidade de grau são EB, EC e EJ, isto é, esses quatro atores são destaque na rede. Os atores com maior centralidade de intermediação, para Sousa (2007), controla o fluxo da informação entre uma parte da rede e outra. Os atores identificados com esse perfil foram: EA, EC, EJ, EB e EI. Os demais atores apresentam índice de intermediação igual à zero. Convém expor que o coordenador EA possui maior índice de proximidade de entrada, seguidos dos atores EB, EC e EJ. Marteleto (2001, p.78) explica que no que se refere à centralidade de proximidade “[...] um ator é tão mais central quanto menor o caminho que ele precisa percorrer para alcançar os outros elos da rede. Isso mede, em última análise, a sua dependência em relação ao controle de outros”.

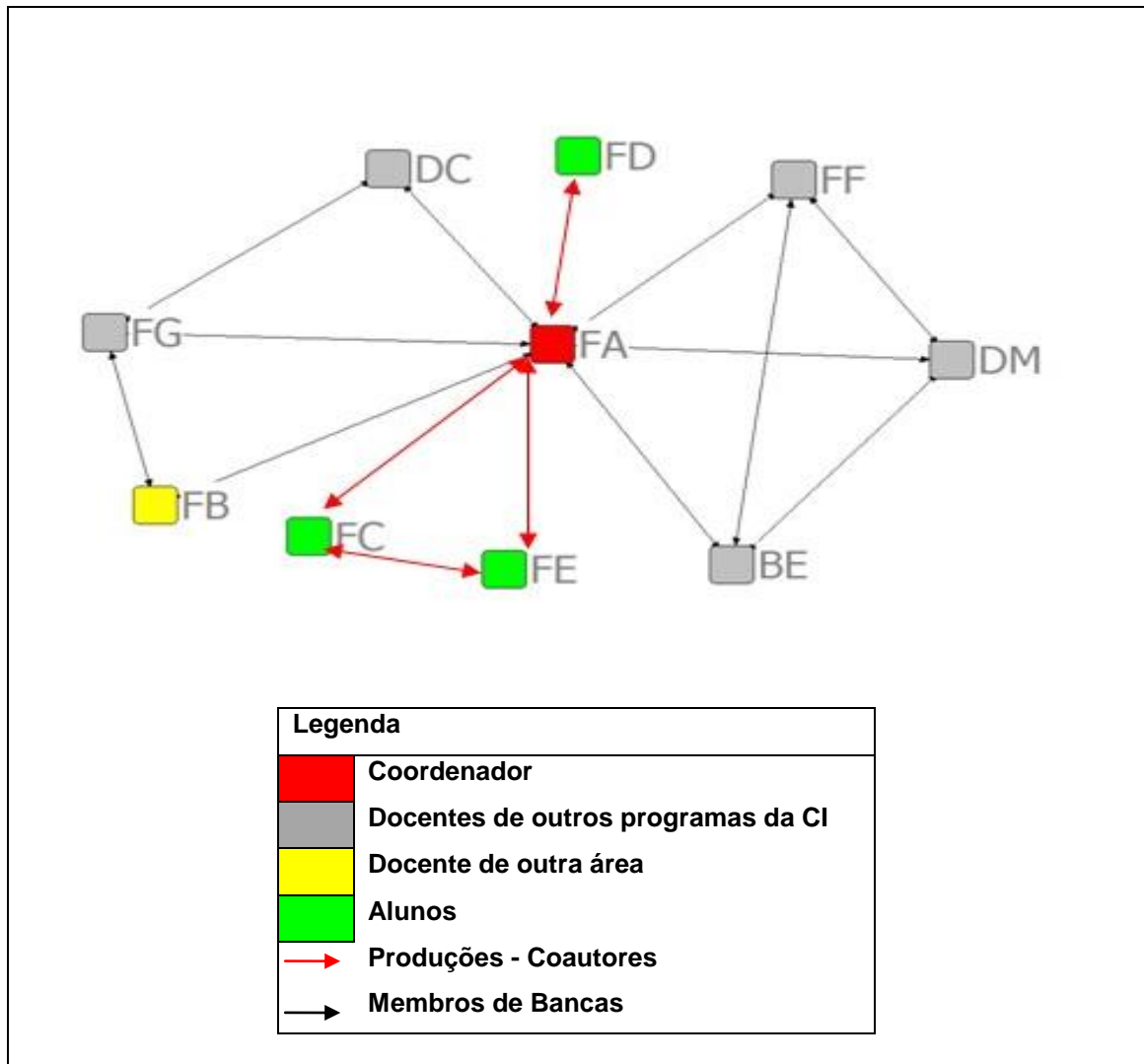
Outro aspecto importante que vale mencionar é que o coordenador

EA é o único que não compartilhou informações e conhecimentos por meio de produções científicas, com os alunos. Do mesmo modo, ele não apresentou trabalhos publicados no ENANCIB. Isso se deve, talvez, ao fato que o programa do coordenador é novo. Acredita-se que, a partir de agora, as relações poderão ser fortalecidas e que as produções e parcerias com os discentes serão mais constantes. Observou-se também que raramente o coordenador EA produziu em grupo, pois a maioria de seus estudos é de autoria individual.

f) Rede do Coordenador FA

Na rede do coordenador FA existem apenas 10 atores e uma quantidade de 30 ligações. Os elos são constituídos pelas coautorias, como é apresentado na Figura 9 estão destacadas por meio das ligações em vermelho entre três atores. A colaboração em bancas está identificada pelas ligações em preto entre seis atores. A rede é formada por um coordenador, cinco docentes de outros programas da CI, um docente de outra área e três alunos. As práticas desenvolvidas pelo coordenador FA, durante 2011 a 2013, foram: artigos completos publicados em periódicos e participação em bancas de mestrado. A densidade da rede do coordenador FA é de 33,3%, o que significa que é a rede mais densa entre as 14 analisadas, ou seja, é alta a coesão nela.

Figura 9 - Rede do Coordenador FA



Depois do coordenador FA, os atores com maior centralidade de grau são: DM, FF, BE e FG. Pode-se dizer que estes atores são os mais centrais. Na ótica de Marteleto (2001, p.79), a centralidade de intermediação “[...] é o potencial daqueles que servem de intermediários”. São os atores que coordenam as atividades de compartilhamento de informações e conhecimentos da rede. O coordenador FA merece destaque com maior centralidade de intermediação, seguido do ator FG. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. Isso demonstra que o coordenador FA e o ator FG são indivíduos que podem atuar como pontes e facilitar as trocas de informações e conhecimentos. Após o coordenador FA, os atores DM, FF, BE e FG são as pessoas que possuem maior índice de proximidade de entrada. Isto é, dessa rede analisada, estes cinco indivíduos estão mais próximos de outras ligações.

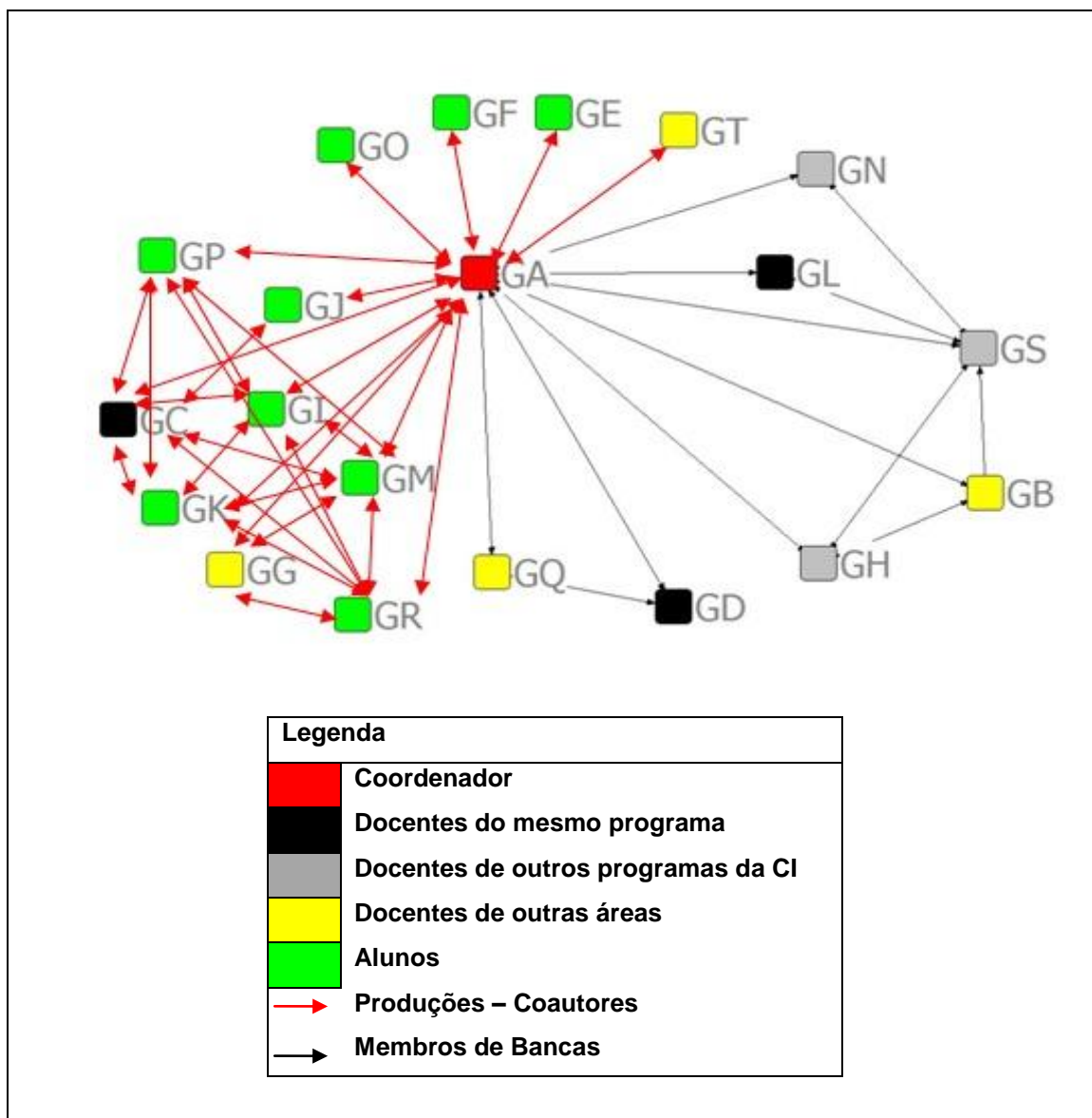
Constatou-se também que o coordenador FA não compartilhou informações e conhecimentos, de 2011 a 2013, com nenhum docente vinculado ao seu programa. Não há troca de ideias entre os docentes que atuam no próprio programa e sim com docentes de outros programas da CI, haja vista que o programa desse coordenador é novo e o corpo docente foi formado há pouco tempo. O que indica que, a partir desse momento, serão construídos vínculos entre os docentes do mesmo programa do coordenador FA.

g) Rede do Coordenador GA

Na Figura 10, apresentam-se os 20 atores conectados por 88 elos, que se referem aos vínculos construídos a partir das produções científicas (ligações em vermelho entre 12 atores) e participações em bancas examinadoras (ligações em preto, entre sete atores). O grupo é formado por um coordenador, três docentes do mesmo programa, três docentes de outros programas da CI, quatro professores de outras áreas do conhecimento e nove alunos.

As atividades feitas pelo coordenador GA, durante 2011 a 2013, foram: artigos completos publicados em periódicos, capítulos de livros, trabalhos publicados nos anais do ENANCIB, participação em bancas de mestrado e de doutorado e orientação de elaboração de dissertações. Considera-se que os relacionamentos mantidos na rede do coordenador GA são relativamente coesos, o que pode ser comprovado pela densidade de sua rede, que é de 23,2%.

Figura 10 - Rede do Coordenador GA



Seguidos do coordenador GA, os atores com maior centralidade de grau são: GP, GC, GR e GM, que correspondem aos indivíduos mais populares da rede. Todos estes atores pertencem a um mesmo grupo na rede, com alta coesão. No que concerne aos atores com maior centralidade de intermediação, verificou-se que os atores GA, GS, GC, GP, GM, GR e GH possuem essa característica. Os demais possuem índice de intermediação igual à zero. Isso indica segundo Lemieux e Ouimet (2008), que o fluxo de informação passa pelos atores com maior centralidade de intermediação para chegar a outros indivíduos. Além do coordenador GA, os atores que apresentam índice grau de proximidade de entrada são: GP, GC, GR e GM. Percebe-se que são basicamente os mesmos atores com maior centralidade de grau. Ao mesmo tempo em que são atores centrais e

importantes para o compartilhamento de informações e conhecimentos na rede, os mesmos têm a vantagem de receber e transmitir ideias.

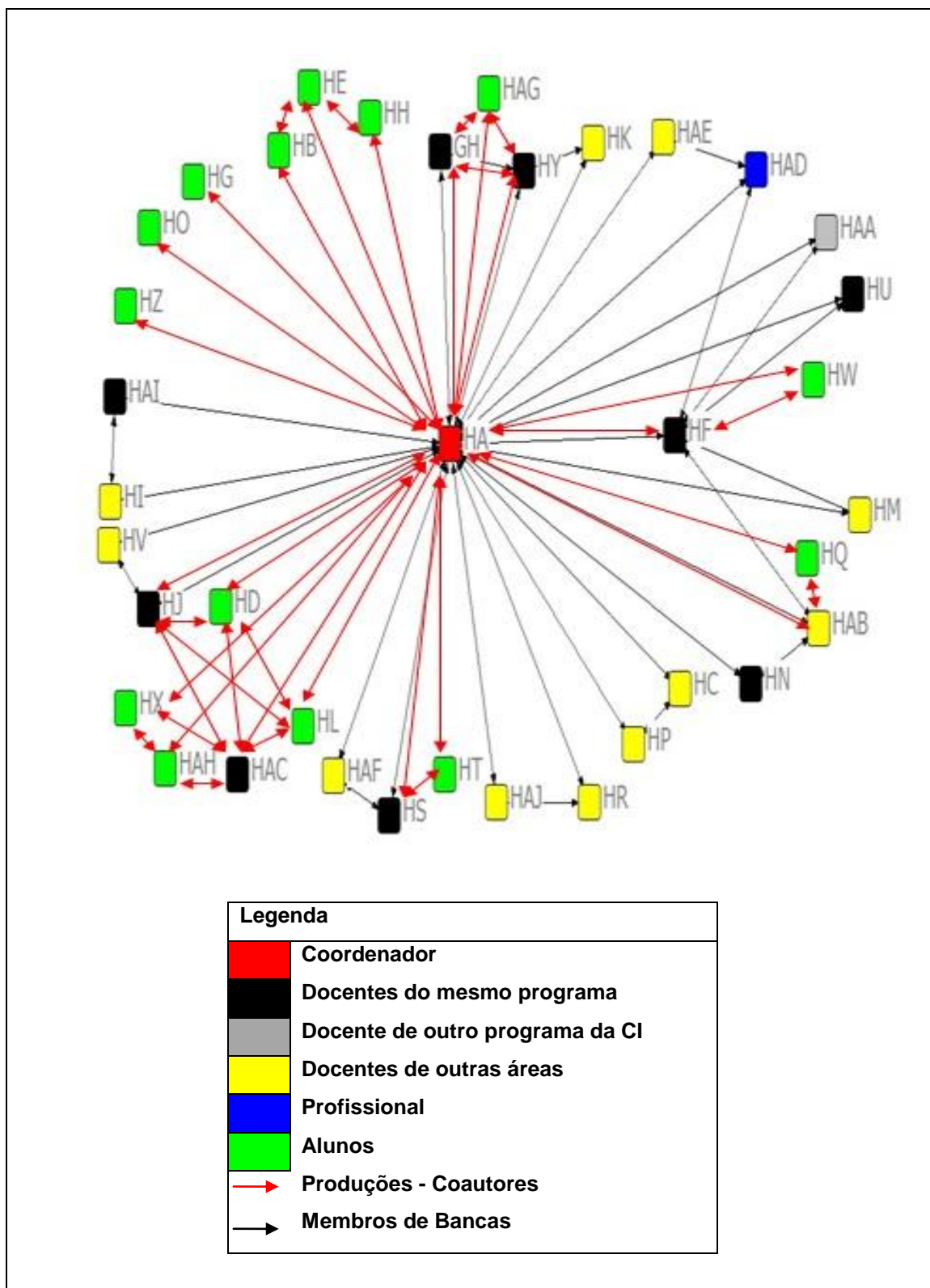
Outro fator que convém ressaltar é que o coordenador GA foi designado este ano (2014) como coordenador de programa de pós-graduação em CI. Por isso, acredita-se que pode aumentar o número de atores em sua rede, devido ao cargo que está ocupando e a necessidade de fazer contatos e parcerias com diferentes docentes e com professores da mesma área, pois o programa demanda esse tipo de ação.

h) Rede do Coordenador HA

A rede do coordenador HA é composta por 37 atores e 66 ligações (Figura 11), sendo que um ator é o coordenador, nove são docentes do mesmo programa, um é docente de outro programa da CI, 11 são docentes de outras áreas, um é profissional e 14 atores são alunos.

As conexões entre eles foram estabelecidas pelas coautorias, de acordo com as ligações destacadas em vermelho, entre 21 atores e participação em bancas, ligações em preto entre 21 atores, na Figura 11. Durante os anos de 2011 a 2013, o coordenador HA produziu artigos completos publicados em periódicos, livros, capítulos de livros, trabalhos publicados nos anais do ENANCIB, participou de bancas de mestrado e de concurso público, e foi orientador de dissertações. Em sua rede, a densidade é baixa, equivale a 5,2%, ou seja, os vínculos que ocorrem nela são escassos e faltam ligações entre os atores.

Figura 11 - Rede do Coordenador HA



Depois do coordenador HA, o ator que possui maior centralidade de grau é o ator HF. Nesse caso, o ator HF é o segundo ator que possui maior número de contatos diretos e, por essa razão, é mais influente que os demais. Os atores

com maior centralidade de intermediação são: HA, HF, HAC, HAB, HJ, HY, HAG, HAD, HE e o HS. Eles ocupam um papel de mediador e controlador das informações que circulam na rede, papel que permite que modifiquem o percurso das informações (MARTELETO, 2001). Os demais atores apresentam índice de intermediação igual à zero. Seguindo do coordenador HA, o ator HF possui maior índice de proximidade, o que indica que os dois atores possuem o benefício de receber e enviar as informações, em decorrência da posição estrutural que ocupam na rede.

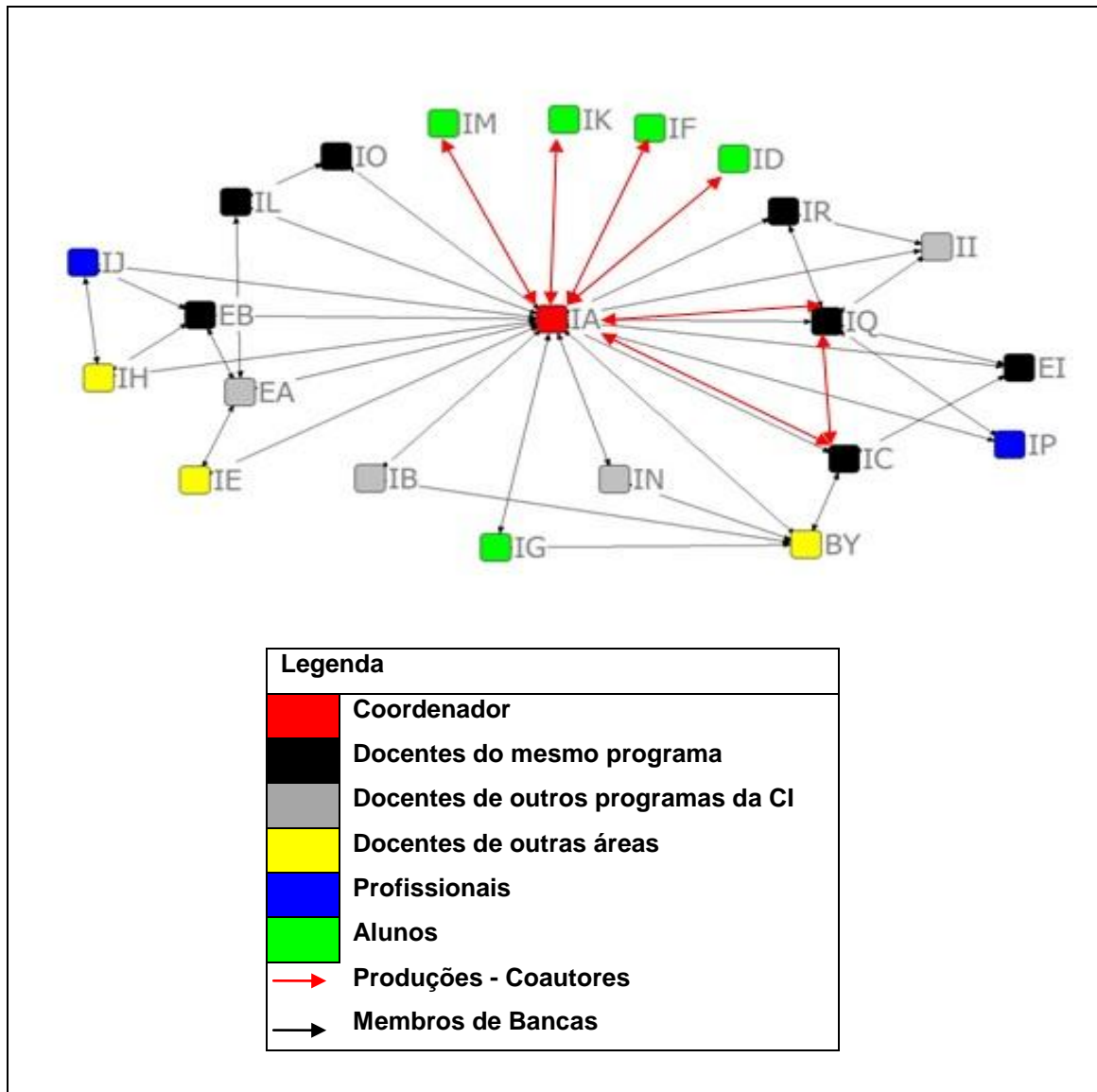
Dentre as 14 redes dos coordenadores estudadas, a rede do coordenador HA é a segunda rede que apresenta maior número de membros, com um total de 37 atores. O coordenador HA conduz o programa desde março de 2010. Nesses quatro anos como coordenador, acredita-se que esse fator pode ter permitido a criação e manutenção de muitas parcerias e trabalhos conjuntos com pesquisadores de outras áreas, docentes da mesma área, profissionais e alunos.

i) Rede do Coordenador IA

A rede do coordenador IA foi construída a partir das relações entre os 22 atores, e as 78 ligações foram efetivadas pelas produções de trabalhos científicos (ligações em vermelho entre seis atores) e participação em bancas (ligações em preto entre 17 atores), como mostra a Figura 12.

Essa rede é constituída pelos seguintes atores: um coordenador, sete docentes do mesmo programa, quatro docentes de outros programas da CI, três docentes de outras áreas, dois profissionais e cinco alunos. De 2011 a 2013, o coordenador IA desenvolveu artigos completos publicados em periódicos, livros, estudos divulgados nos anais do ENANCIB, participou de bancas de mestrado e concurso público e foi orientador de mestrandos. A densidade da rede do coordenador IA é de 16,9%, isto é, é alto o nível de colaboração dentro dela.

Figura 12 - Rede do Coordenador IA



Depois do coordenador IA, o ator com maior centralidade de grau é o IQ, ou seja, possui maior número de ligações e, por isso, é o segundo ator mais central. No que tange à centralidade de intermediação, aparecem na sequência do coordenador IA, os atores: IQ, BY, EA, IC, EB e IL. Os indivíduos que se destacam por esse índice, ocupam uma função de mediador da informação na rede. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero.

Segundo Tomaél (2005), a centralidade de proximidade mede a distância total da rede entre uma pessoa e todos os outros atores. Nesse contexto, o coordenador IA possui maior índice de proximidade de entrada, seguido do ator IQ. Além disso, nota-se também que partilham informação e conhecimento com coordenador IA os seguintes indivíduos: seus pares que trabalham no mesmo

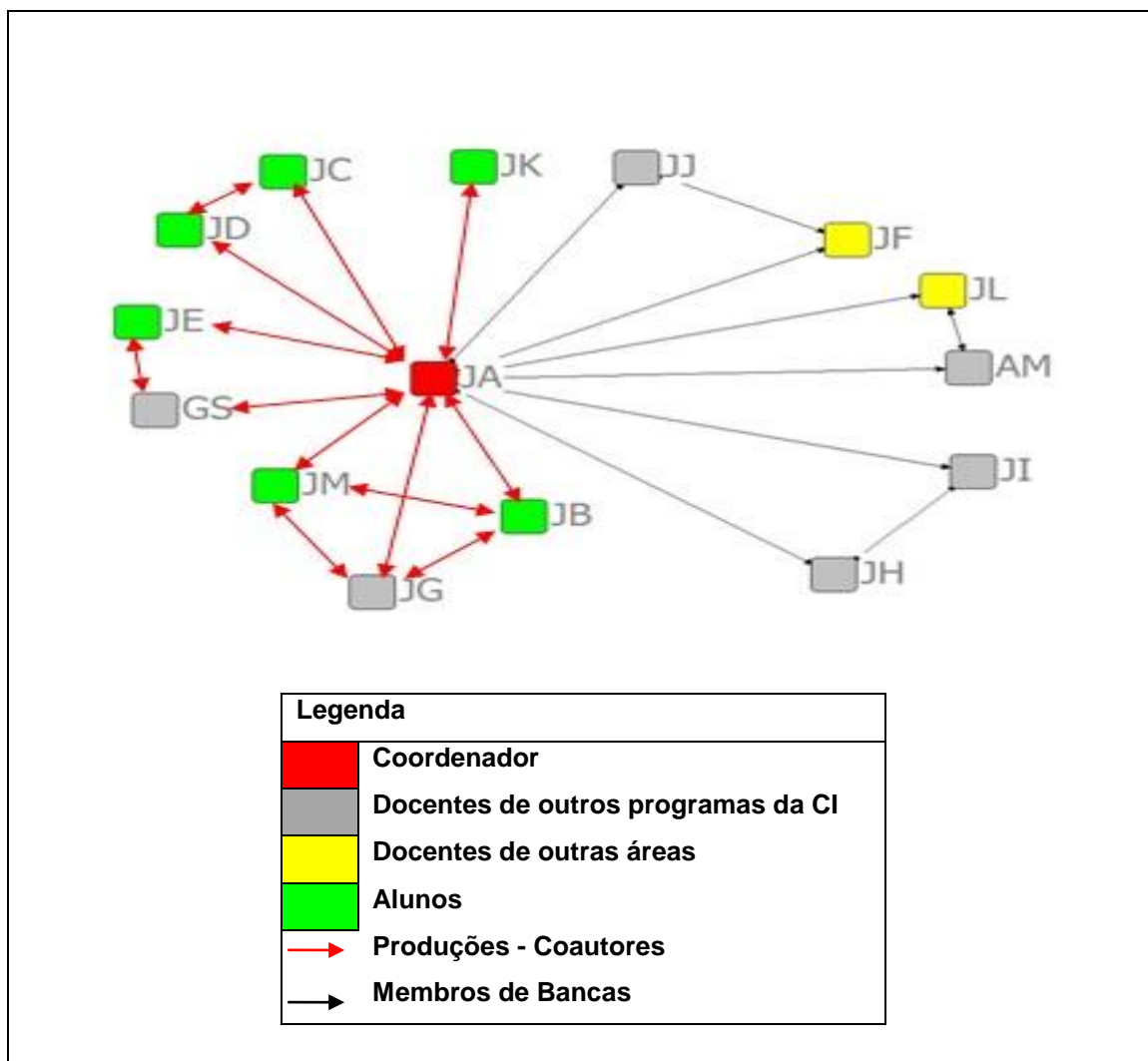
programa, docentes da área, docentes e pesquisadores de outros campos e alunos. Esses atores são importantes contatos para o compartilhamento de experiências dentro dessa rede.

j) Rede do Coordenador JA

Na Figura 13, observa-se um total de 15 atores e 44 laços. As relações foram caracterizadas pelas ações produzidas em coautoria, como demonstram as ligações ressaltadas em vermelho entre oito atores e colaborações em bancas examinadoras, ligações em preto, entre seis atores, representadas na Figura 13.

A rede é composta por um coordenador, seis docentes de outros programas da CI, dois docentes de outras áreas e seis alunos. No decorrer do período de 2011 a 2013, o coordenador JA realizou estudos que culminaram em: artigos completos publicados em periódicos, capítulos de livros, trabalho publicado nos anais do ENANCIB, participação em uma banca de mestrado e orientação de mestrado. A densidade da rede do coordenador JA é de 21%, isso indica que é alta a conectividade da rede, visto que “a densidade é a medida que descreve o grau de conexão de uma determinada rede” (RECUERO, 2010, p.72).

Figura 13 - Rede do Coordenador JA



Além do coordenador JA, os atores com maior centralidade de grau são: JB, JG e o JM, ou seja, esses atores destacam-se em relação aos demais por possuírem maior número de vínculos. Outro aspecto que merece ser ressaltado é que apenas o coordenador JA possui um índice significativo de centralidade de intermediação, sendo que os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. Nesse caso, o coordenador é o único responsável por mediar às interações entre os atores de sua rede. Quanto à centralidade de proximidade, o coordenador JA detém o maior índice, seguido pelos atores JB, JG e o JM. Para Tomaél (2005, p.179) esta métrica apoia-se “[...] na distância geodésica de cada ator com todos os demais, considerando-se tanto as distâncias diretas quanto as indiretas”.

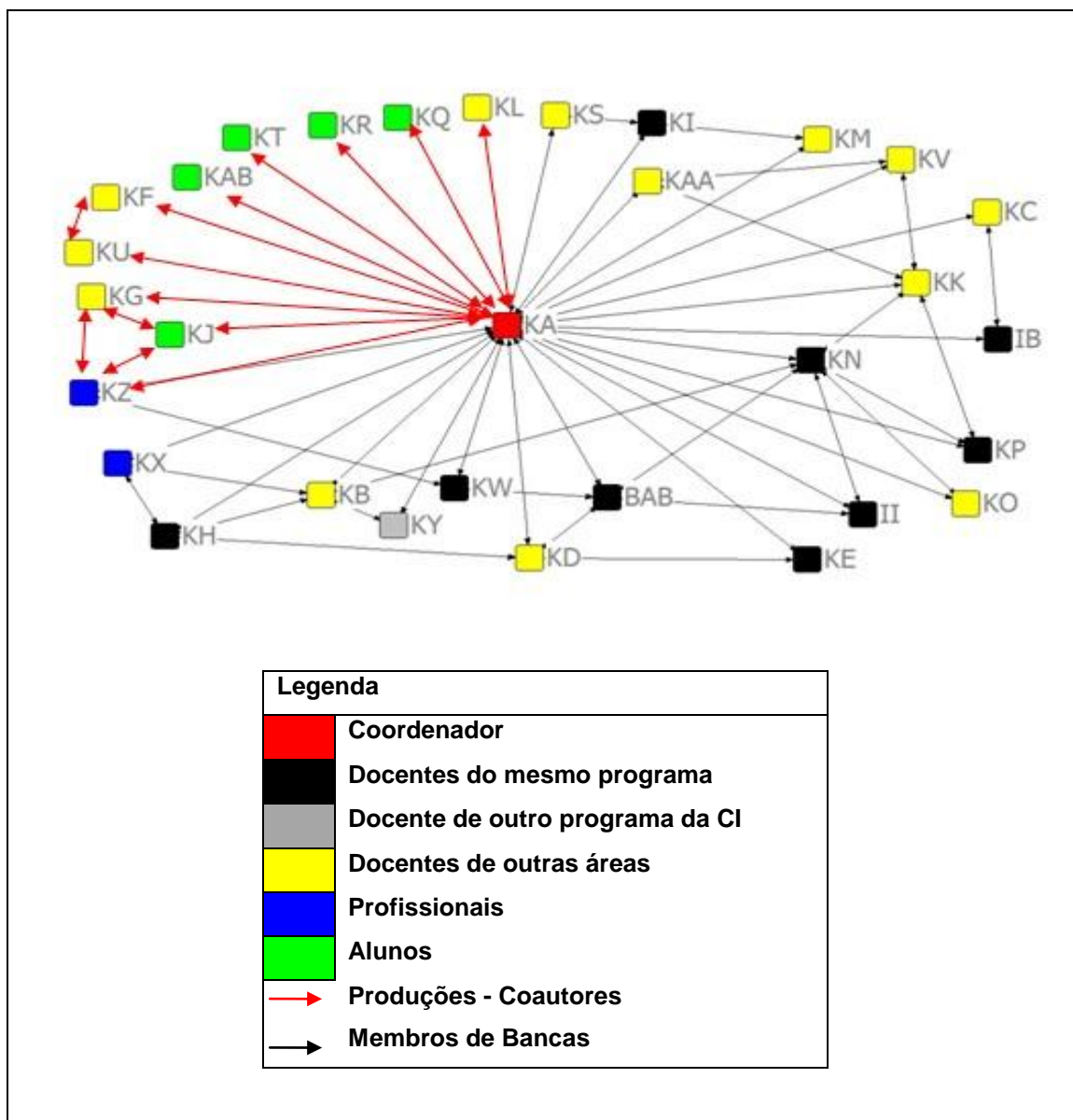
Pode-se notar, ainda, que o coordenador JA não partilha informações e conhecimentos com os docentes de seu programa, deduz-se que seja em razão do programa ainda ser novo. Constatou-se também que JA foi o

coordenador que menos participou de bancas examinadoras e que, ainda, não é tão influente e popular. Pois, de 2011 a 2013, foi convidado apenas para uma banca de mestrado, o que indica que esse fator precisa ser trabalhado, ou seja, é necessário fazer contatos e parcerias de cooperação com diferentes atores com o propósito de ampliar sua rede de relacionamentos, visto que, quanto mais relações forem criadas maiores são as possibilidades de conseguir novas oportunidades e parcerias para o programa.

k) Rede do Coordenador KA

Na Figura 14, nota-se que o grupo do coordenador KA é composto por 31 atores e 114 ligações, representados por um coordenador, nove docentes do mesmo programa, um docente de outro programa da CI, 13 docentes de outras áreas, dois profissionais e cinco alunos. Quanto às ligações, foram identificados pelas produções científicas, na cor vermelha entre 10 atores, e participação em bancas, na cor preta entre 21 atores. As atividades desempenhadas pelo coordenador KA, em 2011 a 2013, consistiram em: artigos completos publicados em periódicos, capítulos de livros, trabalhos publicados nos anais do ENANCIB, participação em bancas de mestrado, doutorado e concurso público, e orientação de dissertações e teses. Na rede do coordenador KA, a densidade encontrada é de 12,3%, isso demonstra que as relações são pouco coesas.

Figura 14 - Rede do Coordenador KA



Observou-se que além do coordenador KA, o ator com maior centralidade de grau é o ator KN. Assim sendo, esses dois atores são mais populares e prestigiados entre seus pares. Depois do coordenador KA, os atores com maior centralidade de intermediação são: KN, KB, BAB, KK, KD, KZ, KH, KI e o KW, enquanto que os demais apresentam índice de intermediação igual à zero. Marteleto (2001) frisa que os atores pontes, como são denominados aqueles com maior centralidade de intermediação, têm como função colocar em contato atores de grupos distintos e assim, aumentar a capacidade e a eficácia da comunicação entre os indivíduos. Nesse sentido, os atores com maior centralidade de intermediação na rede do coordenador KA são responsáveis por essa atribuição. O coordenador KA

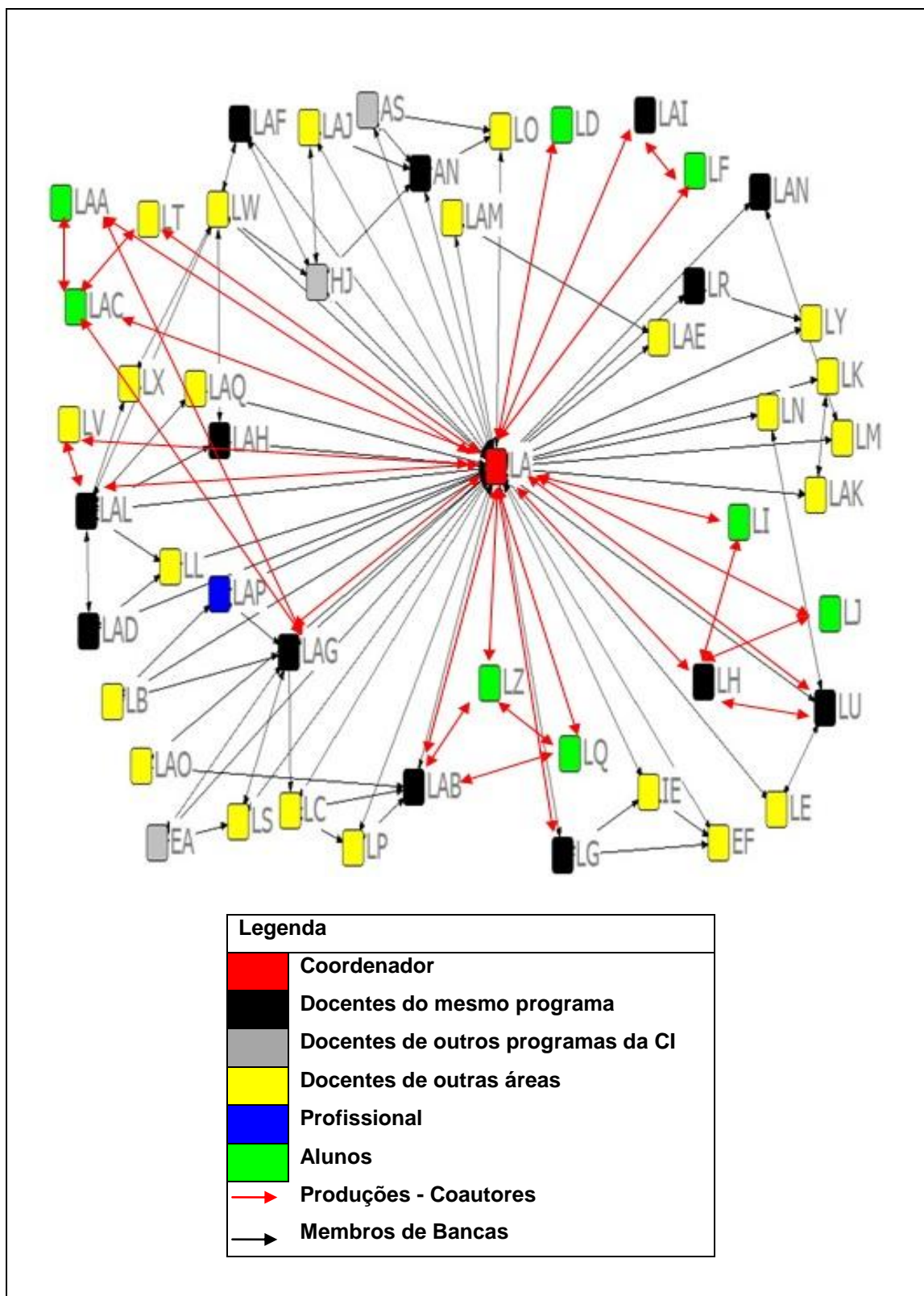
possui maior índice de proximidade seguido do KN. Segundo Gómes et al. (2003), aqueles com maior centralidade de proximidade estão mais perto de muitos outros atores, quando comparados ao restante da rede, o que possibilita a intervenção de poucos intermediários para trocar experiências e ideias. Os que compartilham informação e conhecimento com coordenador KA são: os docentes que executam suas atividades no mesmo programa do coordenador, exclusivamente, um professor que faz parte de outro programa da CI, docentes de outras áreas do conhecimento, profissionais e alunos.

l) Rede do Coordenador LA

Na rede do coordenador LA verificou-se que há 49 atores e 194 elos. O grupo é composto por um coordenador, 13 docentes do mesmo programa, três docentes de outros programas da CI, 23 docentes de outras áreas, um profissional e oito alunos (Figura 15).

Já os elos são formados pelas parcerias de produções de textos científicos, como mostram as ligações destacadas em vermelho entre 17 atores, na Figura 15, e participações em bancas, ligações em preto apresentadas, na Figura 15, entre 36 atores. Durante os anos de 2011 a 2013, o coordenador LA realizou artigos completos publicados em periódicos, livros, capítulos de livros, trabalhos publicados nos anais do ENANCIB, participou de bancas de mestrado, doutorado e concurso público, e orientou somente teses de doutorado. Na rede do coordenador LA, a densidade é de 0,82%, o que indica que as ligações entre os atores são frágeis.

Figura 15 - Rede do Coordenador LA



Depois do coordenador LA, foi identificado que o ator LAL possui maior centralidade de grau, pois estabelece inúmeras relações. Já os atores com maior centralidade de intermediação são: LA, LAL, LAG, LAB, LW, HJ, AN, LU, LH,

LAC, LC, LF e o LAP. Isso significa que eles, por suas posições de intermediários, possibilitam aperfeiçoar os contatos, atuando de forma estratégica, e podem controlar e filtrar as informações que estão circulando na rede (MARTELETO, 2001). Os demais atores apresentam um índice de intermediação igual à zero.

Percebe-se também que o coordenador LA possui o maior índice de proximidade de entrada seguido do ator LAL. Para Tomaél (2005, p.179) significa que “[...] quanto mais próximo um ator estiver de outros atores da rede, mais central ele estará”, ou seja, eles são diferenciados por adquirem e enviam maior quantidade de informações na rede.

Ao comparar a rede do coordenador LA com a rede de outros coordenadores, verifica-se que o coordenador LA é o ator que mais compartilha informações e conhecimentos com os docentes do mesmo programa. O programa possui um corpo docente formado por 26 docentes, sendo que 13 (50%) deles trocam informação e conhecimento com o coordenador LA. Além disso, é o coordenador quem mais interage com os docentes de outras áreas, o que pode ter permitido que a rede com maior número de integrantes fosse essa. Já o número elevado de atores pode ser em função da formação em diferentes níveis (graduação, mestrado e doutorado) e em áreas distintas, ou seja, por apresentar conhecimentos em diferentes especialidades propõe-se atuar em vários tipos de trabalhos, principalmente, como membro de bancas examinadoras.

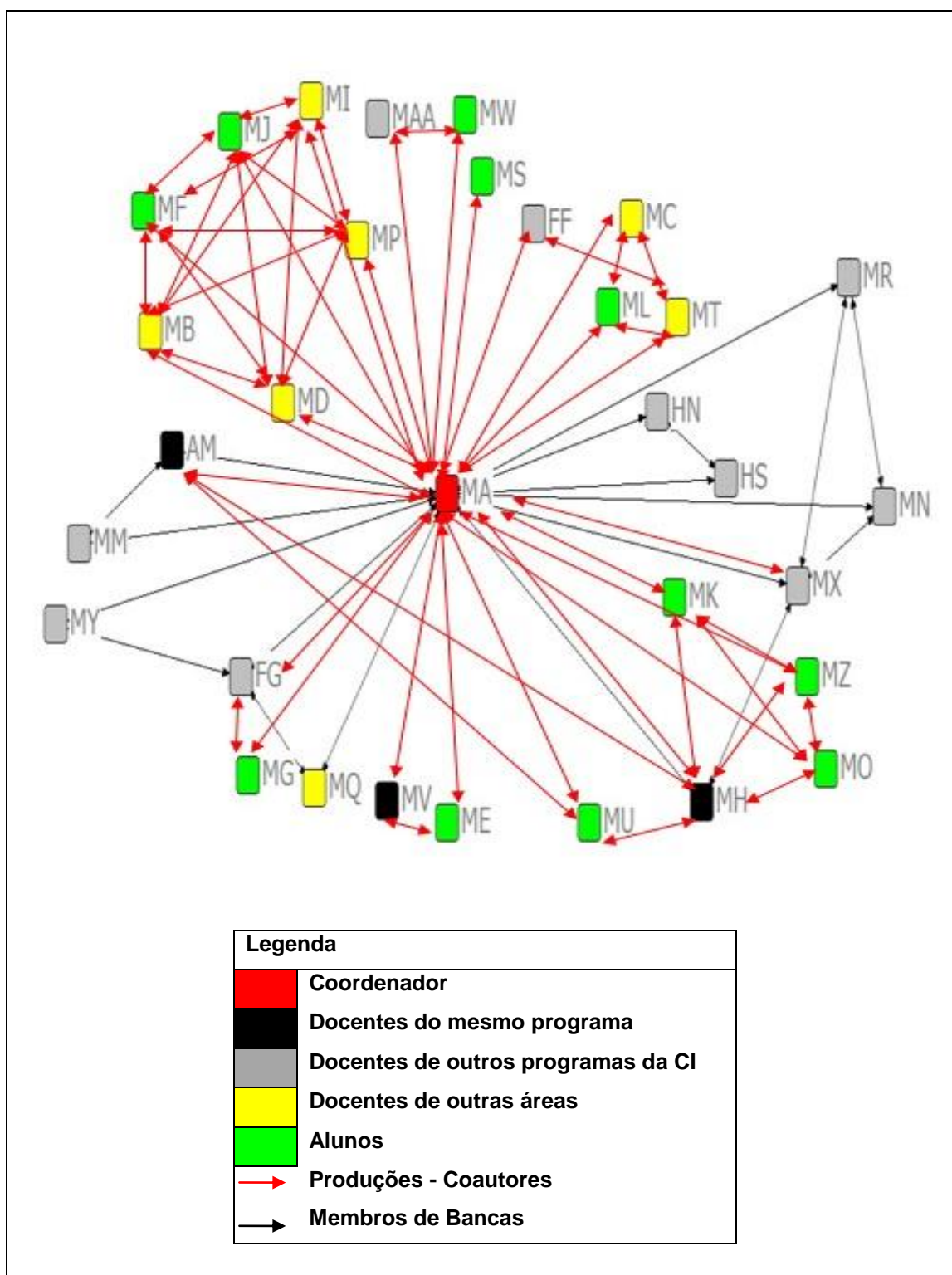
m) Rede do Coordenador MA

Na rede do coordenador MA identificou-se um total de 32 atores e 140 ligações. Ela é formada por um coordenador, três docentes do mesmo programa, 10 docentes de outros programas da CI, sete docentes de outras áreas e 11 alunos (Figura 16). As relações entre os atores da rede estudada são mantidas pelas produções científicas conjuntas (ligações evidenciadas em vermelho na Figura 16, entre 24 atores) e pela participação em bancas de avaliações (ligações enfatizadas em preto, na Figura 16, entre 11 atores).

O coordenador MA, durante o período de 2011 a 2013, produziu artigos completos divulgados em periódicos, trabalhos publicados nos anais do ENANCIB, participou de bancas de mestrado e doutorado, e orientou alunos de mestrado. A densidade da rede do coordenador MA é de 14,1%, isso demonstra que

é pequena a coesão da rede.

Figura 16 - Rede do Coordenador MA



Subsequente ao coordenador MA, o ator com maior centralidade de grau é o MH. Este é o segundo ator mais relevante da rede. Para Hanneman (2001),

a centralidade permite que os atores com poder possam dominar as ações de outros indivíduos. Apresentam maior centralidade de intermediação: MA, MH, FG, MT, MX, AM e MK. Isso significa que são responsáveis por interceder quando ocorrem as trocas de informação e simplificar a partilha de ideias. Os outros possuem índice de intermediação igual à zero. Além do coordenador MA, o ator MH possui maior índice de proximidade de entrada, isto é, são os dois atores que estão mais próximos de todos os indivíduos na rede.

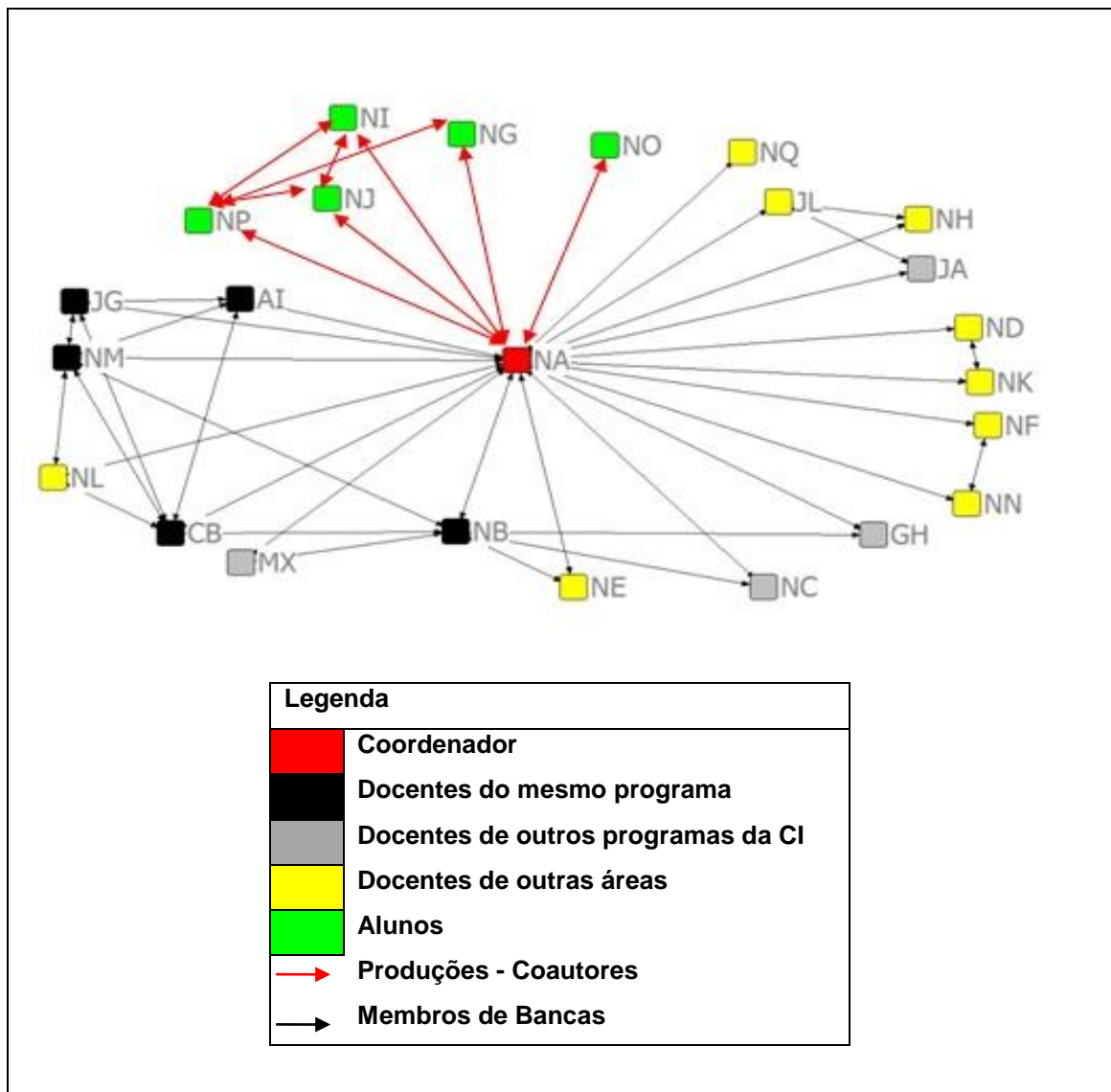
Frisa-se que dentre os diversos membros da rede do coordenador MA, existe um total de 10 docentes pertencentes a outros programas da CI e 11 alunos, ou seja, esses números indicam que o coordenador MA é o que mais compartilha informação e conhecimento com esses dois tipos de perfis de atores.

n) Rede do Coordenador NA

O grupo do coordenador NA é composto por 24 atores e 90 ligações, tendo em vista que a rede é formada por um coordenador, cinco docentes do mesmo programa, quatro docentes de outros programas da CI, nove docentes de outras áreas e cinco são alunos, como é apresentado na Figura 17. As relações são conectadas pelas produções científicas, representadas pelas ligações destacadas em vermelho entre cinco atores, na Figura 17, e pela participação em bancas, ligações evidenciadas em preto entre 18 atores.

De 2011 a 2013, o coordenador NA produziu capítulos de livros, trabalhos publicados em anais do ENANCIB, participou de bancas de mestrado, doutorado e concurso público, e orientou uma dissertação e uma tese. A densidade encontrada da rede do coordenador NA é de 16,3% que corresponde a um nível baixo de ligações.

Figura 17 - Rede do Coordenador NA



Depois do coordenador NA, o ator com maior centralidade de grau é o NB. Em linhas gerais, é o segundo ator com mais poder na rede. O coordenador NA é o ator que aparece com maior centralidade de intermediação, seguidos de NB, CB, NM, NP e o JL, ou seja, são os mediadores de informação e conhecimento. Os demais apresentam índice de intermediação igual à zero.

Além do coordenador NA, o ator NB possui maior índice de proximidade de entrada, isso indica que possuem maior acesso às informações por estarem mais perto de todos os atores da rede. Outro aspecto é que a maioria dos contatos da rede do coordenador NA foi formada por meio de participações em bancas de mestrado.

Na sequência, com o propósito de aprofundar o estudo, analisou-se

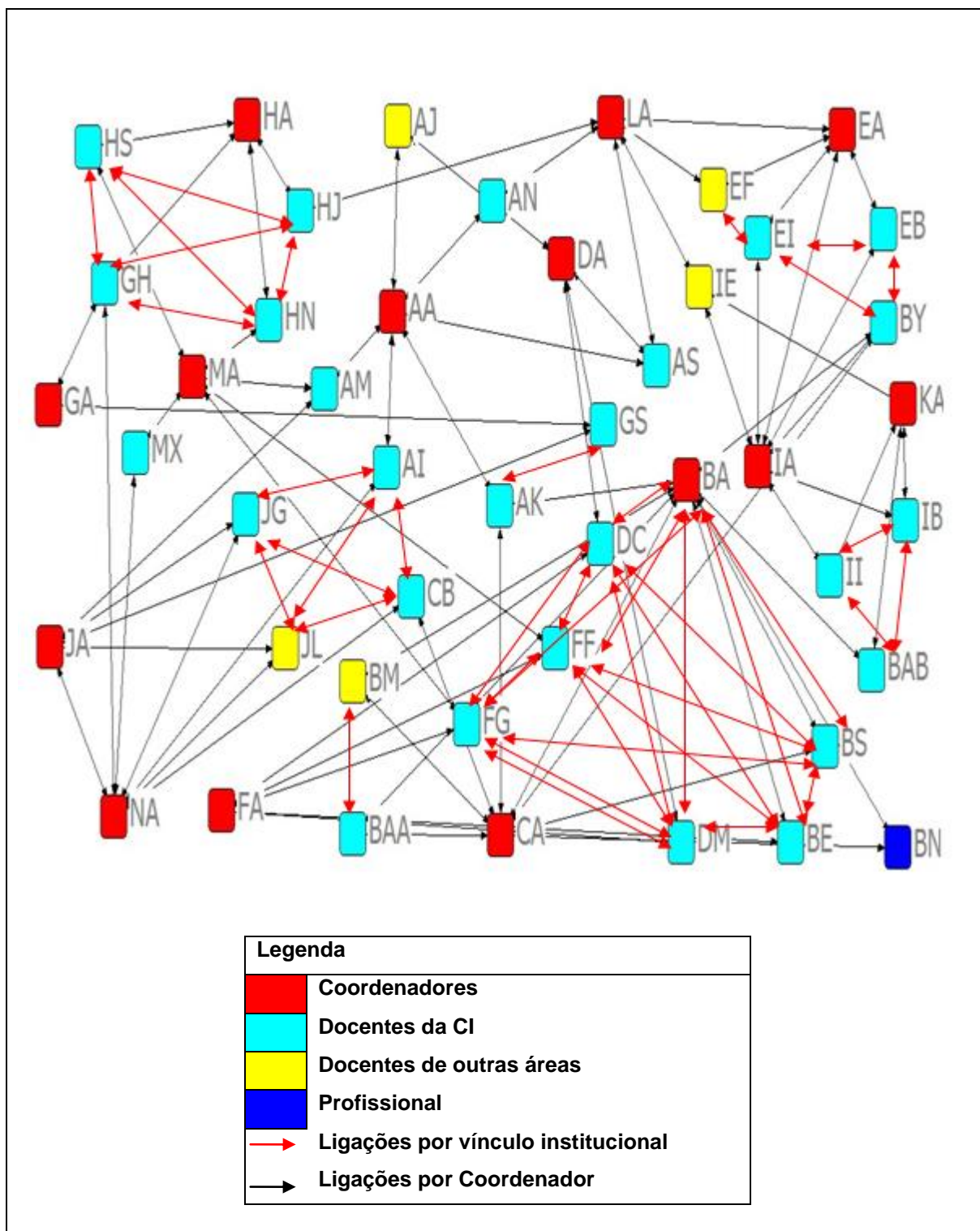
uma rede formada por atores que apareceram em mais de uma rede. Isto é, atores que participaram de redes de dois ou mais coordenadores distintos. As medidas analisadas foram de densidade; centralidade de grau; centralidade de intermediação; centralidade de proximidade; cliques; centro e periferia; e distância geodésica.

7.2 REDE INTEGRADA

Das 14 redes analisadas, 36 atores figuram em mais de uma, sendo que 26 são docentes da Ciência da Informação, cinco docentes de outras áreas, um profissional e quatro coordenadores também participaram de outras redes além das suas – exclusivas, são eles: BA, CA, EA e JA. Isso significa que esses coordenadores formaram ligações com outros coordenadores de programas de pós-graduação da CI. Diante disso, infere-se que eles não se limitaram em manter contato apenas com os docentes de seu programa.

Os outros 10 coordenadores que compõem o grupo investigado, mesmo não aparecendo em outras redes, também foram incluídos na análise da rede integrada (ligações identificadas em preto, na Figura 18). Por isso, essa rede é composta por 46 atores e 226 ligações (Figura 18). As ligações estabelecidas foram definidas a partir do vínculo institucional (representadas em vermelho) onde os atores desenvolvem suas atividades, bem como, os 36 atores foram também conectados aos coordenadores que fizeram parte de sua rede – exclusiva – visando mostrar as interações que ocorrem entre os 14 coordenadores e os seus membros.

Figura 18 - Rede Integrada



Pode-se observar que a densidade da rede integrada é de 10,9%, ou seja, o nível de conexão entre os atores é relativamente baixo. No caso dos atores com maior centralidade de grau identificou-se o coordenador BA, seguidos dos atores FG, DM, CA, FF e DC. Infere-se que, nesse grupo, o compartilhamento da informação e

do conhecimento pode ser articulado por esses atores, porque são os contatos mais significativos. Os coordenadores BA e CA são os atores que possuem visibilidade, além do âmbito de seus programas, pois participam de outras redes e conservam diferentes relacionamentos. Além disso, os atores BA, CA, LA, MA, BY, AA, AK, CB, BAB, HJ, IA, NA, GH, FG e FF apresentam maior índice centralidade de intermediação, conforme demonstra a Quadro 3.

Quadro 3 - Centralidade de intermediação da Rede Integrada

| Ator | Índice de Intermediação |
|-------------|--------------------------------|
| BA | 570 |
| CA | 285 |
| LA | 273 |
| MA | 267 |
| BY | 234 |
| AA | 232 |
| AK | 206 |
| CB | 175 |
| BAB | 162 |
| HJ | 148 |
| IA | 133 |
| NA | 133 |
| GH | 125 |
| FG | 116 |
| FF | 116 |

Os 15 atores identificados com maior índice de centralidade de intermediação na rede integrada são responsáveis por mediar às informações e conhecimentos que fluem na rede. Pois, conforme expõe Hanneman (2000), eles encontram-se em posições estruturais mais favoráveis à medida que são mais centrais que os outros atores. Ademais, podem controlar as informações e conhecimentos que circulam na rede em razão de ter contato direto entre seus integrantes. Isso possibilita que os atores providos dessa característica tenham influência sobre todos os outros componentes da rede. Os demais indivíduos não foram considerados por apresentarem índices de centralidade de intermediação que vão de 100 até zero, ou seja, não foram mencionados, porque quase não possuem poder de intermediar a comunicação na rede.

Verificou-se também que, na rede analisada, o maior índice centralidade de proximidade foi do coordenador BA, seguido pelo coordenador CA.

Isso indica que os dois coordenadores conseguem atingir os outros atores devido à sua posição estratégica que tem na rede.

No que se refere à distância geodésica, que é utilizada para descrever os caminhos mais curtos entre dois nós e entender a comunicação ou o compartilhamento de informação e conhecimento entre os atores de uma rede (WASSERMAN; FAUST, 1994), observou-se que as variações de distâncias são relevantes, pois podem identificar importantes semelhanças e diferenças entre os atores (HANNEMAN, 2000).

Para Cross, Parker e Borgatti (2000), o compartilhamento de informação entre atores muito distantes tende a ser realizado de maneira mais lenta do que com atores mais próximos e, ainda, por razão da longa distância, as informações podem ser distorcidas. Constatou-se que a distância geodésica variou de 1 grau até 6 graus, como mostra o Quadro 4.

Quadro 4 - Soma das distâncias Geodésicas da Rede Integrada

| | Distâncias Geodésicas | | | | | |
|--------------|------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Graus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Ocorrências | 226 | 428 | 683 | 535 | 196 | 2 |

Pode-se notar, por meio dos dados levantados, que a teoria do mundo pequeno de Milgram (1967) aplica-se no estudo. Pois, para compartilhar informação e conhecimento as pessoas estão separadas de outros atores por no máximo seis pessoas. Isso demonstra que as pessoas estão efetivamente a poucos graus de separação uma das outras. Assim, a informação percorre pequenos caminhos para chegar aos atores. No Quadro 5, as distâncias geodésicas entre os atores da rede integrada com maior amplitude (grau 6) estão destacadas em rosa, enquanto que as distâncias de menor amplitude estão assinaladas em azul.

Quadro 5 - Distâncias Geodésicas da Rede Integrada

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | | | |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|
| | AI | AJ | AK | AM | AN | AS | BA | BAA | BAB | BE | BM | BN | BS | BY | CA | CB | DC | DM | EA | EB | EF | EI | FF | FG | GH | GS | HJ | HN | HS | IB | IE | II | JA | JG | JL | MX | AA | DA | FA | GA | HA | IA | KA | LA | MA | NA | | | |
| 1 AI | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | | | |
| 2 AJ | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 3 AK | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 4 AM | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | | | | |
| 5 AN | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | | | | |
| 6 AS | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | | | | |
| 7 BA | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | | | |
| 8 BAA | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | | | |
| 9 BAB | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | | | |
| 10 BE | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | | |
| 11 BM | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | | | | |
| 12 BN | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | | | |
| 13 BS | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | | | |
| 14 BY | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | | |
| 15 CA | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | | |
| 16 CB | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | | |
| 17 DC | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 0 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | | | |
| 18 DM | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 0 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | | |
| 19 EA | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 0 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 20 EB | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | | |
| 21 EF | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 0 | 2 | 5 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | | | | |
| 22 EI | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | | |
| 23 FF | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 0 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| 24 FG | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 0 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | | |
| 25 GH | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
| 26 GS | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 0 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 27 HJ | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 0 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 28 HN | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 0 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | | | |
| 29 HS | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 0 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | |
| 30 IB | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 0 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | | |
| 31 IE | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 32 II | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | | |
| 33 JA | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | | |
| 34 JG | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | | | |
| 35 JL | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | | | |
| 36 MX | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 0 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 3 | |
| 37 AA | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 38 DA | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | |
| 39 FA | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 0 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | | |
| 40 GA | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 0 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | | | |

Quadro 6 - Cliques da Rede Integrada

| Nº | Cliques |
|-----------|----------------------|
| 1 | BA BE BS DC DM FF FG |
| 2 | BA BS CA |
| 3 | BA BAA BM CA |
| 4 | BA BN CA |
| 5 | AK BA CA |
| 6 | BA BY CA |
| 7 | AI CB JG JL NA |
| 8 | EA EB IE IA |
| 9 | EA EF LA |
| 10 | BY EB EI IA |
| 11 | EF IE LA |
| 12 | GH HJ HN HS HA |
| 13 | HN HS MA |
| 14 | BAB IB II |
| 15 | BAB IB KA |
| 16 | IB II IA |
| 17 | JA JG JL NA |
| 18 | DC DM DA |
| 19 | BE DC DM FF FG FA |
| 20 | FF FG MA |

O coordenador BA participa de seis cliques, dos 20 apresentados no Quadro 6, isto significa que ele tem uma boa inserção na rede dos coordenadores. O outro coordenador que tem boa inserção na rede é o CA, que participa de cinco cliques. Os coordenadores BA e CA participam juntos de cinco cliques, o coordenador EA participou em dois cliques, sendo um com o coordenador IA e outro clique com o coordenador LA. Já o coordenador JA e NA participaram juntos em apenas um clique. Pode-se inferir que os cliques são mantidos entre os coordenadores que trabalham com a mesma temática, condição que possibilita um intenso fluxo de informação entre seus programas.

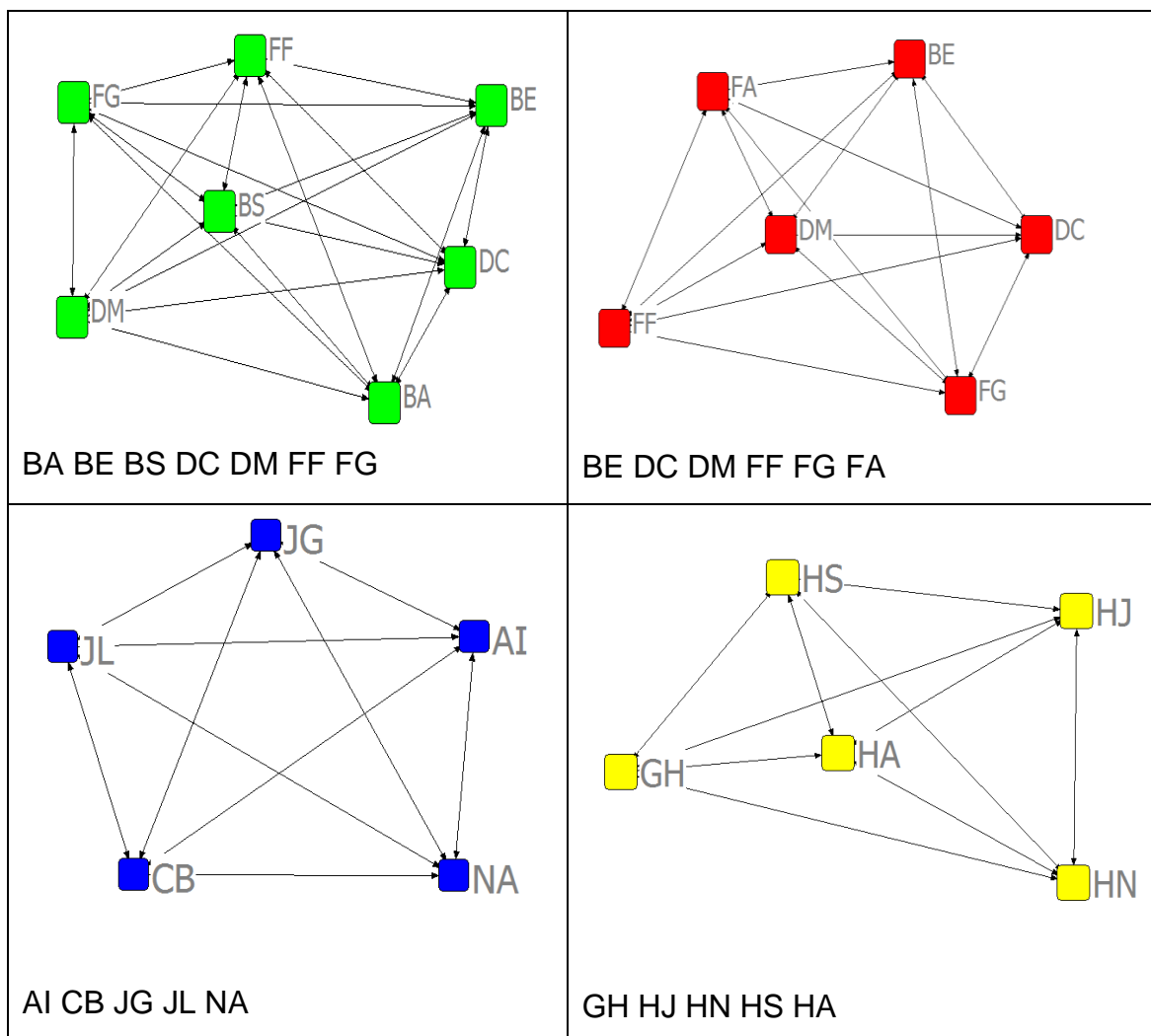
O Clique 1, apresentado no Quadro 6, é formado por atores da mesma instituição. O coordenador BA é o único coordenador que aparece nesse clique. O Clique 19 é o segundo maior clique identificado na rede integrada. O coordenador FA e os atores BE, DC, DM, FF e FG estão reunidos, também, por serem da mesma instituição. Assim como nos dois cliques mencionados (Clique 1 e 19), no Clique 7 as ligações entre os atores AI, CB, JG, JL e o coordenador NA ocorrem por intermédio do vínculo institucional.

Isso significa que, nos três cliques, há um predomínio de ligações fortes e coesas, nas quais o que as conectam e as aproximam é o vínculo institucional, que intensifica a troca de experiências e ideias.

Granovetter (1973) destaca que as pessoas que compartilham laços fortes, em linhas gerais, acabam participando de um mesmo círculo social, o que reduz as condições de conhecer novas pessoas e aumentar a rede, enquanto que as interações pontuais e superficiais que as pessoas mantêm com atores mais distantes, permitem conectar-se a vários outros grupos sociais. Isso indica que construir ligações com diferentes pessoas e dedicar mais tempo aos laços considerados fracos na rede é essencial para incluir novos contatos no grupo, e desse modo, agregar quase sempre informações novas, circulando na rede.

Segundo Falzon (2000), para a composição de um clique em uma determinada rede é preciso que tenha três ou mais atores ligados entre si. Desse modo, pode-se verificar que um clique é integrado por sete atores – é o maior da rede, um clique possui seis atores, dois cliques contêm cinco atores, três cliques são formados por quatro atores e os cliques restantes com três atores cada. Isso demonstra que esses grupos são densamente conectados na rede e estão diretamente ligados entre si. É pertinente enfatizar que os cliques correspondem a subgrupos contidos em um grupo maior que é a rede total. Na Figura 19, estão representados os quatro maiores cliques da Rede Integrada.

Figura 19 - Maiores cliques da Rede Integrada



Os cinco atores (BE, DC, DM, FF e FG) participaram de dois cliques, o que caracteriza a importância deles na rede. De somente um clique, participaram os atores BA, BS, FA, AI, CB, JG, JL, NA, GH, HJ, HN, HS e HA. Para Tomaél et al. (2007, p.131) “[...] os cliques que se formam em uma rede, podem representar as ligações dos atores mais influentes, ou seja, os atores que participam de mais cliques estão conectados fortemente aos demais [...]”.

Os coordenadores mais influentes são os coordenadores BA, FA, NA e HA. É relevante identificar essas pessoas, pois elas são fundamentais para estabelecer relacionamentos e facilitar o compartilhamento de informação e conhecimento entre seus grupos e os outros atores.

No Quadro 7, está posta a matriz de justaposição que evidencia a compilação dos atores em diferentes cliques, e demonstra sua colaboração e seus pares.

relação um ao outro estão no centro, e aqueles que quase não interagem estão na periferia da rede. Os atores localizados na periferia são os indivíduos que possuem poucos vínculos e ficam situados nos arredores, extremidades, soltos e isolados na rede. Os atores periféricos possuem poucos laços que os ligam (TOMAÉL, 2005; HANNEMAN, 2000). Para Cross, Parker e Borgatti (2000), os indivíduos periféricos de uma rede, dentro de um contexto organizacional, indicam que suas habilidades e seus conhecimentos estão sendo pouco explorados e utilizados. Lemieux e Ouimet (2008), salientam que uma pessoa encontra-se em uma posição isolada quando a rede não é emissora e nem destinatária de qualquer ligação. Segundo Alcará et al. (2006, p.146) por meio da ARS “[...] é possível identificar atores centrais na rede e atores alocados na periferia da rede que precisam de estímulos para potencializar suas habilidades e competências, pois ambos contribuem para o alcance dos objetivos da rede”. Tomaél et al. (2007) destacam que o isolamento de atores na rede dificulta o compartilhamento de informações e conhecimentos.

Na Figura 20, apresentam-se os atores que estão posicionados no centro e na periferia da rede. Dos 46 atores, oito atores estão situados no centro - Bloco 1, são eles: FG, BS, DM, DC, BE, FF, coordenadores BA e FA, ou seja, estão ligados entre si, enquanto os demais encontram-se na periferia da rede, isolados, distribuídos no Bloco 2, 3 e 4.

Assim, para alcançar os atores centrais é necessário conectar-se aos demais indivíduos, que se encontram na periferia. Dessa forma, eles são importantes na rede, pois funcionam como ponte. A autora Marteleto (2001) também ressalta que os atores periféricos colocam os outros atores em contato com indivíduos externos, abrindo possibilidade de expansão e movimentação.

Nessa perspectiva, conforme Granovetter (1983) frisa, as pessoas tendem a interagir com os mais próximos, quando há uma relação de intimidade, maior intensidade, consistência, frequência e confiança, que são considerados pelo autor como laços fortes. O estudioso salienta que as pessoas distantes, ou seja, os laços fracos são aquelas que possuem menos afinidade ou proximidade, porém são as que possibilitam obter novas informações, diferentes das proporcionadas pelos laços fortes que são privados e limitados aos conhecimentos da própria rede, por estarem sempre agrupadas em torno das mesmas pessoas. Dessa maneira, percebe-se a importância de se fazer novos contatos, uma vez que eles permitem conectar-se com outros grupos, expandir a rede de contatos, adquirir ideias diferentes, novas experiências e propiciam o acesso às novas informações e oportunidades.

7.3 COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

Compartilhar informação e conhecimento é imprescindível em todos os campos de atividades, e cada vez mais as instituições estão valorizando essa prática de tornar fácil, rápido e simples o acesso às informações para todos. As pessoas que buscam disseminar suas experiências têm um elemento diferencial e significativo, tendo em vista que garantem maior eficiência para o órgão em que atuam e favorecem e contribuem para melhorar a qualidade do trabalho em grupo. Nesse sentido, Gavin (2000, p.68) ressalta que “as idéias causam maior impacto quando são amplamente compartilhadas, e não quando mantidas em poucas mentes”. Grotto (2008) salienta que cada vez mais vêm sendo divulgados e empregados nas organizações a aquisição, a criação, o compartilhamento, a utilização e o armazenamento do conhecimento.

Neste capítulo são apresentados os resultados obtidos por meio da aplicação do questionário. Ressalta-se que o questionário foi dividido em duas partes: sendo que na primeira parte buscou-se levantar os dados acerca do

compartilhamento da informação e conhecimento, visando principalmente identificar as causas que levam os coordenadores a compartilhar; os benefícios de trocar ideias com os atores de sua rede; as barreiras encontradas nessa prática de cooperação; e os canais de comunicação utilizados pelo grupo investigado para partilhar experiências com seus alunos e pares. Na segunda parte buscou-se verificar os aspectos motivacionais que influenciam os coordenadores a compartilhar informação e conhecimento.

Conforme mencionado, atualmente, no Brasil, existem 14 programas de pós-graduação em Ciência da Informação. Em cada programa há um coordenador responsável por gerenciar e conduzir os cursos de mestrado e doutorado. Por isso, foi enviado aos 14 coordenadores o convite para participar da pesquisa, porém somente 10¹⁶ coordenadores responderam ao questionário.

Outro ponto que vale mencionar é que, neste estudo, considerou-se o ato de compartilhar informação e conhecimento, em razão de que nas produções científicas e participações em bancas examinadoras são trocadas não apenas informações entre os atores, mas também conhecimentos e diferentes concepções que contribuem para o crescimento e o desenvolvimento intelectual dos indivíduos, ou seja, os conhecimentos adquiridos por meio de diálogos e debates possibilitam que os indivíduos reflitam, interpretem, assimilem, compreendam, absorvam e criem outras perspectivas, sentidos e significados. Resultando, de certo modo, no compartilhamento como um meio de aprendizagem. Assim, o compartilhamento propicia a geração de novos conhecimentos e incentiva o processo de criatividade (WILSON; GOODMAN; CRONIN, 2007). A interação entre os coordenadores revela-se essencialmente relevante para o compartilhamento e a troca efetiva de experiências e opiniões, colaborando para a difusão do conhecimento (CÔRTEZ, 2009).

7.3.1 Canais de Comunicação para Compartilhar

O compartilhamento pode ocorrer por diversas formas e canais de comunicação, seja de modo direto e informal, pelo contato face a face e conversas

¹⁶ Participaram desta parte da pesquisa 10 coordenadores identificados pelos códigos: AA, BA, CA, DA, EA, FA, GA, IA, JA e MA, de acordo com os códigos atribuídos no capítulo de Redes Exclusivas dos Coordenadores.

casuais, ou de maneira indireta e formal como por meio de publicações, livros, documentos oficiais, ou ainda, utilizando um veículo mediador como, por exemplo, os recursos possibilitados pela internet (TOMAÉL, ALCARÁ; DI CHIARA, 2005). Cabe destacar que embora o objetivo final das práticas informais e formais serem o mesmo (trocar informação e conhecimento), ele difere de uma organização para outra (GROTTO, 2008).

Outro ponto que convém enfatizar é que os recursos e as ferramentas tecnológicas - canais formais - podem funcionar como um mecanismo de apoio para a partilha de ideias, pois podem ser utilizados para facilitar o armazenamento, a troca, o acesso e a disseminação das informações e conhecimentos; economizar tempo e agilizar a resolução dos problemas (ALVES, 2011).

Nessa perspectiva, a Tabela 4 apresenta os canais de comunicação que os coordenadores utilizam para compartilhar informação e conhecimento com seus alunos.

Tabela 4 - Canais de comunicação utilizados com alunos

| CANAIS DE COMUNICAÇÃO | Nº DE RELATOS | % |
|---|----------------------|------------|
| <i>E-mail</i> | 10 | 12 |
| Face a face | 10 | 12 |
| Reuniões | 7 | 9 |
| Eventos | 6 | 7 |
| Facebook | 6 | 7 |
| Recursos de armazenagem e compartilhamento como Google Drive/Dropebox/Sky Drive | 6 | 7 |
| What's App | 6 | 7 |
| Livros e publicações | 5 | 6 |
| Documentos oficiais | 4 | 5 |
| SMS | 4 | 5 |
| Telefone | 4 | 5 |
| Skype | 3 | 4 |
| Formulários como Google Docs e Survey Monkey | 2 | 3 |
| Mural físico | 2 | 3 |
| Sites pessoais | 2 | 3 |
| Twitter | 2 | 3 |
| Blogs | 1 | 1 |
| Hangouts (chat do Google) | 1 | 1 |
| TOTAL | 81 | 100 |

Fonte: O próprio autor.

Observa-se que os canais de comunicação mais utilizados foram o *e-mail* e o contato face a face, seguido de reuniões. Verificou-se que com menor frequência de uso foram evidenciados os Blogs e o Hangouts (chat do Google).

Quando questionados se utilizam outros canais de comunicação para trocar informações e conhecimentos com os discentes, além dos listados na Tabela 4, em uma questão aberta o coordenador FA respondeu que adere também ao sistema de informação acadêmica da universidade, e o coordenador IA salientou que adota o *Google Sites*¹⁷ para partilhar ideias e reflexões com seus alunos.

Os canais de comunicação que os coordenadores mais utilizam para contatar os pares podem ser visualizados na Tabela 5.

Tabela 5 - Canais de comunicação utilizados com seus pares

| CANAIS DE COMUNICAÇÃO | Nº DE RELATOS | % |
|---|----------------------|------------|
| <i>E-mail</i> | 9 | 11 |
| Eventos | 8 | 10 |
| Face a face | 8 | 10 |
| Reuniões | 8 | 10 |
| Livros e publicações | 7 | 9 |
| Telefone | 7 | 9 |
| Documentos oficiais | 6 | 7 |
| Facebook | 5 | 6 |
| Skype | 5 | 6 |
| What's App | 5 | 6 |
| Recursos de armazenagem e compartilhamento como Google Drive/Dropebox/Sky Drive | 3 | 4 |
| SMS | 3 | 4 |
| Blogs | 2 | 2 |
| Formulários como Google Docs e Survey Monkey | 2 | 2 |
| Hangouts (chat do Google) | 2 | 2 |
| Mural físico | 1 | 1 |
| Twitter | 1 | 1 |
| Sites pessoais | 0 | 0 |
| TOTAL | 82 | 100 |

Fonte: O próprio autor.

Pode-se notar que o *e-mail* foi o canal de comunicação mais empregado pelos coordenadores para partilhar informações e conhecimentos com seus pares. Na sequência aparecem os eventos, o contato face a face e reuniões. O mural físico e o Twitter foram apontados com pouca incidência de uso pelo grupo investigado para se comunicar com os seus parceiros. Já os sites pessoais não foram mencionados por nenhum coordenador como um meio de interação. Além desses canais de comunicação indicados na Tabela 5, o coordenador CA descreveu que utiliza a comunicação informal em intervalos de aulas para trocar informação e conhecimento com outros docentes.

Comparando as respostas, percebe-se que o *e-mail* merece

¹⁷ Google Sites é uma ferramenta do Google que possibilita criar e compartilhar páginas da Web.

destaque por ser a primeira opção de uso dos coordenadores para comunicar-se tanto com seus alunos quanto com seus pares. Pode-se dizer que o *e-mail* torna possível que os diálogos sejam realizados de forma mais rápida e facilitada, permitindo que as pessoas se comuniquem onde estiverem. No passado, os recursos tradicionais como o telégrafo, o fax, o telefone, entre outros, representavam a revolução tecnológica das comunicações (DUGUID; BROWN, 2001). Atualmente, não são significativos, pois no ritmo acelerado e dinâmico que ocorrem as modificações é necessário acompanhar os avanços e buscar inovar as práticas. Martins (2011) salienta que, no âmbito público, as comunicações eram feitas apenas por meio de documentos impressos, tais como: memorandos, pareceres, ofícios, entre outros. Porém, essa circunstância vem sendo alterada pelo aparecimento de novas ferramentas eletrônicas.

Constatou-se que os canais de comunicação empregando a internet como o *e-mail*, o Facebook, os Recursos de armazenagem e compartilhamento como Google Drive/Dropebox/Sky Drive, o What's App, o Skype, os Formulários como *Google Docs* e Survey Monkey, o Twitter, os Blogs e o Hangouts (chat do Google) são recursos representativos para os coordenadores compartilharem informação e conhecimento com seus alunos e pares. Zimmer e Boff (2005) explicam que, nesse contexto social de globalização, as novas formas de comunicação são mediadas por meios tecnológicos e assumem um papel fundamental e indispensável na sociedade contemporânea, em que o contato entre pessoas que estão dispersas geograficamente é estabelecido por intermédio de meios eletrônicos de comunicação. Assim, enfatiza-se em especial o caso da utilização do *e-mail*, que permite que as pessoas mesmo distantes umas das outras se conectem e mantenham contatos com diversos indivíduos a qualquer momento. Desde que tenha acesso à internet, a comunicação pode ser imediata e instantânea. Castells (1999, p.21) lembra que a internet “[...] é a base da comunicação em nossas vidas, para o trabalho, conexões pessoais, informações, entretenimento, serviços públicos, política e religião”.

Neste estudo, foi identificado que o compartilhamento de informações e conhecimento entre os coordenadores e seus alunos e pares também é feito pessoalmente. Esse dado também foi constatado na pesquisa de Alcará et al. (2009), indicando a interação face a face como a principal forma de compartilhar. Segundo as autoras, a proximidade física e a informalidade existente no contato de

um indivíduo para outro são aspectos que interferem positivamente na partilha de ideias. Grotto (2008) destaca que o compartilhamento realizado pelo o contato direto, face a face, ocorre de maneira natural e de forma não intencional, e é mais propício para refletir sobre problemas e discussão de ideias, pois não visam qualquer tipo de propósito predeterminado.

Nota-se assim, que o contato direto, as interações informais e o encontro presencial podem contribuir para: expressar opiniões, obter oportunidade de compartilhar observações e perspectivas, adquirir conhecimentos, construir relacionamentos e aproximar os indivíduos. Isso porque, existem conhecimentos que não se encontram registrados e documentados, e para ter-se acesso dependem dessas conversas informais. No entanto, cabe salientar que é importante não depender somente da informalidade, mas contar com as práticas formais que estão sempre presentes e acessíveis no cotidiano e facilitam a distribuição dos conteúdos e o compartilhamento do conhecimento (GROTTO, 2008).

Da mesma forma, Tomaél, Alcará e Di Chiara (2005) destacam que o compartilhamento, para que seja mais eficiente, requer a adoção de uma postura de colaboração em que os atores utilizem múltiplos recursos, valorizando tanto o contato face a face quanto o uso da tecnologia como ferramenta de comunicação que culmine no aprendizado. Dessa maneira, ressalta-se que o contato face a face e o *e-mail* são importantes canais e complementares para compartilhar informação e conhecimento.

Na sequência, serão apresentados os dados referentes aos principais fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento.

7.3.2 Fatores que Influenciam o Compartilhamento da Informação e do Conhecimento

O compartilhamento da informação e do conhecimento pode estar associado a diferentes motivos que levam e impulsionam as pessoas a trocarem experiências em seu ambiente de trabalho. Destaca-se que os motivos e as razões para partilhar perspectivas podem estar vinculados às formações de relacionamentos; à confiança existente entre as pessoas; ao sentimento de reciprocidade; à sensação de pertencimento ao grupo; à natureza do conhecimento;

à obtenção de prestígio, reconhecimento e premiações, entre outros fatores (ALVES, 2011).

Em relação aos fatores que influenciam os coordenadores a compartilhar informação e conhecimento com os seus parceiros, os coordenadores relataram que as trocas de ideias ocorrem principalmente com o objetivo de produzir e adquirir conhecimentos; divulgar as ações do programa; propor e realizar pesquisas em colaboração científica; e fortalecer as ligações entre os integrantes da rede. Pode-se verificar assim, que grande parte dos aspectos está voltada aos propósitos de criar, apropriar, aprimorar e disseminar seus conhecimentos de forma que possa ser explorado por outros. Isso significa que a motivação para partilhar informação e conhecimento resulta da necessidade de aprofundar o conhecimento, e que há uma grande preocupação com o crescimento intelectual, em acompanhar as mudanças e o modo de como as atividades estão sendo desenvolvidas de maneira em que os indivíduos possam aprender com os outros atores, fazer novos contatos e dividir suas perspectivas por meio das interações e ações compartilhadas.

Nota-se também que as causas que movem a maioria dos coordenadores a compartilhar informação e conhecimento são por vontade própria e sem esperar receber nenhuma gratificação, conforme afirmou o coordenador MA: “tenho especial predileção pela provocação, troca de ideia, quando devo calar, questionar, concordar, discordar, pelo exercício da crítica, assumir posição. Sempre aprendemos quando nos relacionamos com os parceiros”. Nessa mesma linha, o coordenador FA apresentou a seguinte justificativa que o leva a compartilhar suas opiniões: “[...] para que as informações que detenho e o meu conhecimento possam ser entendidos, absorvidos e utilizados por outras pessoas para a solução de seus problemas e da sociedade, e para a produção de conhecimentos novos”.

Isso demonstra que os coordenadores são motivados a compartilhar e buscar por novos conhecimentos pelo prazer, por considerarem que é importante para eles, e pela satisfação do envolvimento na ação de compartilhar. Ou seja, apresenta-se como uma motivação intrínseca que se refere aos fatores internos do indivíduo como, por exemplo, o interesse e a realização pessoal (ZANELLA, 2008). Para Guimarães (2001, p.37-38), “a motivação intrínseca é compreendida como sendo uma propensão inata e natural dos seres humanos para envolver o interesse individual e exercitar suas capacidades, buscando e alcançando desafios ótimos”.

Apenas o coordenador JA relatou que compartilha informações e

conhecimentos com outras pessoas por pressões externas, advindo da necessidade de cumprir os deveres em decorrência do cargo de coordenador do programa de pós-graduação, função para a qual foi designado. Na concepção de Hung et al. (2011), as pessoas contribuem com seus conhecimentos conforme acreditam que vale a pena o esforço ou quando são impostas a elas regras e pressões externas. Assim, no caso desse coordenador, o fator que o influencia a se envolver é a obrigatoriedade de realizar o trabalho. Por isso, pode-se dizer que ele seria um exemplo de motivação extrínseca.

Para tanto, frisa-se que, conforme é apontado na literatura por Ryan e Deci (2000b), nem sempre o extrínseco é negativo, principalmente quando acompanhado da internalização quanto à importância daquela atitude. Em outros termos, a própria motivação extrínseca pode ser autodeterminada em certo grau (BZUNECK; GUIMARÃES, 2010). Isso significa que, de acordo com os resultados, a motivação intrínseca ou extrínseca no contexto do compartilhamento pode existir no indivíduo ao mesmo tempo e em distintas intensidades (LIU; FANG, 2010).

Boruchovitch (2008, p.32) destaca que com relação à motivação intrínseca e extrínseca, elas não devem ser trabalhadas como dicotômicas, tendo em vista que “[...] um comportamento ser extrinsecamente motivado não equivale a dizer que o mesmo não seja ou não possa ser autodeterminado”. Isto é, teoricamente, na regulação de qualquer tipo de comportamento intencional, há uma tendência natural humana para internalizar atitudes extrinsecamente motivadas. Desse modo, exceto a desmotivação que é entendida como a ausência de intenção para agir, prevê-se um *continuum* de internalização das regulações externas, que gradativamente percorre por quatro tipos de motivação extrínseca (regulação: externa, introjetada, identificada e integrada), chegando à motivação intrínseca, condição de total controle pessoal da origem da ação (BZUNECK; GUIMARÃES, 2007).

Nesse sentido, ressalta-se que a Teoria da Autodeterminação (TAD) foi proposta por Deci e Ryan (1985) com o intuito de compreender os componentes da motivação intrínseca e extrínseca e os aspectos relacionados com a sua promoção (GUIMARÃES; BORUCHOVITCH, 2004). Pode-se dizer assim que a TAD visa identificar o envolvimento das pessoas em atividades como um esforço para satisfazer três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e pertencimento (BZUNECK; GUIMARÃES, 2010).

A seguir serão apresentados de forma mais detalhada os resultados relativos à motivação para compartilhar informação e conhecimento, na perspectiva da Teoria da Autodeterminação, teoria empregada neste estudo.

7.3.2.1 Motivação para compartilhar

Para desempenhar qualquer tipo de tarefa é necessário um elemento que promova nas pessoas a vontade de desempenhar as atividades e a satisfação de cumprir as metas, ou seja, a ação depende da motivação pessoal para que seja efetivada. Segundo Tapia e Fita (2003, p.77), a motivação abrange “um conjunto de variáveis que ativam a conduta e a orientam em determinado sentido para poder alcançar um objetivo”. Na concepção de Alves e Barbosa (2010, p. 7), “a motivação pode ser considerada o resultado entre o indivíduo e a situação - e todas as variáveis - que o envolvem”.

Na perspectiva da Teoria da Autodeterminação (TAD) existem três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e pertencimento. Quando as pessoas percebem-se satisfeitas em relação a essas três necessidades psicológicas básicas, tendem a envolver-se ativamente em relação às atividades que desenvolvem. Para verificar isto, na pesquisa, os coordenadores deveriam descrever como se percebem em relação à satisfação dessas três necessidades psicológicas no âmbito de sua atuação na coordenação do Programa de Pós-Graduação.

A necessidade de autonomia tem relação com a percepção de sentir-se precursor de suas próprias ações, de decidir livremente sobre os rumos de seus atos e suas tomadas de decisões. Os próprios indivíduos estabelecem quando as atividades devem ser realizadas, como devem ser desempenhadas ou quando interrompidas (BZUNECK; GUIMARÃES, 2007). Dessa forma, constatou-se que metade dos coordenadores percebe-se com autonomia suficiente para desempenhar a função de coordenador. Os demais disseram que a autonomia fica comprometida e é um desafio constante, em virtude de que a CAPES e a própria universidade em que trabalham limitam a autonomia e influenciam a atuação do coordenador, pois precisam cumprir com inúmeros compromissos e exigências administrativas e acadêmicas; devem responder a diversas questões burocráticas; sofrem pressões internas e externas, em síntese, a eles são impostos e estabelecidos prazos rigorosos para quase todas as demandas que necessitam ser executadas.

Observa-se que esse comprometimento influencia no compartilhamento, pois os coordenadores que se percebem mais autônomos e são autores de seus próprios atos tendem a cooperar com seu grupo de forma mais apropriada, espontânea e favorável. Eles procuram apresentar propostas para melhoria do programa, o que demonstra que a participação e o envolvimento na ação é a sua principal recompensa.

Já os coordenadores que se percebem com pouca autonomia acreditam que suas performances de partilhar ideias e conhecimentos fica prejudicada, pois seus comportamentos são controlados e, frequentemente, sofrem imposições que vêm de cima para baixo, o que demanda muito tempo, empenho e responsabilidades para resolver os problemas relacionados ao programa. Isso significa que a sensação de autonomia, na percepção de 50% dos coordenadores, propicia liberdade no ambiente de trabalho. Para os que sofrem imposições, existe uma impressão de regulamentações das ações.

A necessidade de competência refere-se ao sentimento de eficácia no relacionamento com o ambiente, com o exercício das capacidades para a superação de desafios que possam surgir. Destaca-se que essa necessidade gera no indivíduo a motivação para desenvolver melhor seus talentos e apurar suas habilidades (GUIMARÃES, 2004a). Observou-se que a maior parte dos coordenadores sente-se plenamente satisfeita, capaz e qualificada para desempenhar a função e frisam que as ações são resultados de um esforço coletivo entre coordenação, professores e alunos que trabalham por um mesmo objetivo, e desse modo, proporcionam e concebem um sentimento de confiança e segurança ao coordenador.

Para o coordenador FA “[...] à medida que se faz mais experiente na função, a competência do coordenador se fortalece para buscar novos desafios e metas para o fortalecimento do Programa e para cuidar das funções burocráticas e administrativas”. Contudo, os coordenadores salientam que a competência é algo que buscam aprimorar a cada dia, ou seja, o aprendizado é permanente e constante.

Quanto aos coordenadores que se percebem autônomos e competentes, notou-se, no geral, que eles sentem-se satisfeitos em relação à autonomia que possuem, e buscam desenvolver atividades interessantes, projetos, parcerias e produções científicas com diferentes pessoas, bem como, persistem e procuram aprimorar suas competências e habilidades, o exercício de suas

capacidades para enfrentar os desafios e melhorar seu desempenho como coordenador. Isso mostra que os coordenadores sentem-se que agem de forma satisfatória e eficaz com o intuito de produzir alguma mudança e adequações dentro do programa.

A necessidade de vínculo diz respeito a sentir-se aceito socialmente, manter ligações seguras, estabelecer um sentimento de confiança nas relações entre as pessoas. Para Guimarães (2004a, p.42), essa terceira necessidade que é “[...] considerada determinante da motivação intrínseca é a percepção de pertencer ou de fazer parte”. A maioria dos coordenadores sente-se integrado, acolhido e apoiado pelo grupo acadêmico que compõem o programa, por outros coordenadores e docentes de outros programas e pelos discentes. Com isso, observa-se, por meio da análise de suas redes, que os coordenadores mantêm relações e há um entrosamento entre eles. Apenas o coordenador GA considerou que esse tipo de vínculo social é opaco em razão de interesses profissionais.

Segundo Pinto, Dias e Duarte (2010, p.6), “[...] o compartilhamento de conhecimento ocorre quando indivíduos em uma organização estão diretamente ligados ao restante do grupo, pois a integração é fundamental para a disseminação do conhecimento”. Isso indica que, nos programas, a informação e a atividade dependem uma da outra para executar as ações, portanto estão interligadas. Assim, todos necessitam compartilhar informações e conhecimentos e cooperar para favorecer o trabalho em equipe de modo mais sintonizado em busca de um mesmo objetivo. Convém salientar que investir em interação, formar e manter vínculos seguros com contatos internos e externos são imprescindíveis para promover melhorias em seus campos de atuação. De acordo com Alves e Barbosa (2011) construir bons relacionamentos significa que ao compartilhar é possível fortalecer os laços com os outros e sentir-se parte de um grupo.

Na análise de redes sociais dos coordenadores foram identificados como mais influentes o coordenador BA e o CA, pois aparecem nas redes de outros coordenadores. Segundo esses dois coordenadores, eles sentem que não possuem autonomia para desempenhar as atividades e, do mesmo modo, não se sentem competentes, seguros e confiantes para executar as ações no programa. Contudo, sentem-se aceitos e apoiados pelos seus pares. Assim, cabe mencionar que a percepção de estar integrado a uma equipe propicia o sentimento de pertencimento ao grupo que busca os mesmos propósitos, aceita e reconhece os esforços dos

outros.

Ao analisar a rede do coordenador BA, verificou-se que foi o coordenador que mais estabeleceu vínculo e compartilhou informações e conhecimentos com os docentes de outros programas da área da CI. Já o ator CA foi o coordenador que mais trocou experiências com profissionais de diferentes áreas. Isso demonstra a representatividade, a influência e a importância desses dois coordenadores diante de seus parceiros. Vernon (1973) destaca que a maioria das pessoas deseja ser útil, aceita, respeitada e valorizada pelos membros dos grupos sociais a que pertencem.

Verifica-se que formar vínculos e sentir-se apoiado por outras pessoas influencia no compartilhamento de informação e conhecimento à medida que gera benefícios aos coordenadores. Isto possibilita ampliar a rede de relacionamento; fortalecer os laços de proximidade, o sentimento de pertencimento; e promover a reciprocidade, a confiança e a formação de novos tipos de parcerias. O sentimento de pertencimento a um grupo propicia que as pessoas aceitem de forma mais positiva as frustrações, sejam mais autônomas, mais envolvidas com a atividade e sintam-se mais satisfeitas em relação a seu próprio desempenho. Guimarães (2004b) aponta que a necessidade de pertencer é essencial para o desenvolvimento saudável de todos os indivíduos.

Convém salientar que ter interações sociais saudáveis é necessário o apoio às três necessidades básicas: autonomia, competência e vínculo. Isto é, na medida em que o ambiente, que se encontram os coordenadores, deixar de atender a qualquer uma dessas três necessidades, a motivação autodeterminada para uma atividade ou outra atividade poder ficar comprometida. Nessa perspectiva, constatou-se que a maioria dos respondentes tem a sensação de competência e de pertencimento bem evidenciadas no âmbito de seu programa. Porém, o sentimento de autonomia para metade dos coordenadores é influenciado por fatores externos e internos. Isso indica que, exclusivamente, a falta da percepção de autonomia pode interferir no envolvimento e nas atividades dos coordenadores no que diz respeito ao compartilhamento da informação e do conhecimento.

Tratando-se especificamente do compartilhamento em rede e a influência da motivação nesse processo, de forma geral, analisando-se as redes dos 10 coordenadores que responderam ao questionário. As redes constituem ambientes para compartilhar informação e conhecimento em que as pessoas com

objetivos em comum trocam ideias e experiências, formam ligações e interagem. As redes envolvem eventos coletivos que viabilizam vários tipos de relações, que são representadas por elos no âmbito acadêmico, científico, profissional, pessoal, entre outros. A rede possibilita que, de cada contato, os atores envolvidos e conectados entre si, recebam diferentes informações. Isso denota que quanto mais informações são trocadas, maior será a bagagem de conhecimento e o estoque de informação dos atores da rede (TOMAÉL, ALCARÁ; DI CHIARA, 2005).

Mapear a rede de compartilhamento de informação e conhecimento de um grupo permite visualizar e mostrar os atores que são mais procurados em virtude das informações e conhecimentos que possuem (GROTTER, 2008). Ademais, possibilita identificar também o ator mais central, mais influente e as parcerias que são mantidas e construídas para compartilhar informação e conhecimento.

Outro aspecto que vale ressaltar é o enfatizado por Lara e Lima (2009, p.618), em que a colaboração entre os pares é um “processo social intrínseco as formas de interação humana para efetivar a comunicação e o compartilhamento de competências e recursos”. Destaca-se que esse processo é permeado por fatores como: os anseios por parte dos pesquisadores em aumentar sua popularidade; visibilidade e reconhecimento científico; a necessidade de adquirir experiência; e o desejo de trabalhar interdisciplinarmente entre as áreas.

Pode-se perceber que motiva o coordenador AA a interagir com os integrantes de sua rede é a busca para informar-se sobre novos conhecimentos, novas teorias e métodos, divulgar eventos científicos do programa, e propor a realização de pesquisas científicas em colaboração. Sampaio (2005) salienta que as atividades de cooperação ao longo dos anos demonstra ser fundamental para a evolução do ser humano, uma vez que algumas tarefas são tão intensas que é impossível executá-las isoladamente; outras exigem habilidades específicas que determinado indivíduo não possui, mas que outro tem em excesso. Além disso, os membros de um grupo se auxiliam e instruem um ao outro, somando experiências e enriquecendo todos de forma igualitária. Na visão desse coordenador, a circulação da informação em rede permite ampliar o conhecimento e beneficiar todos durante a troca.

Guimarães (2004a, p.40) expõe que, de acordo com a Teoria da Autodeterminação, “[...] os seres humanos são movidos por algumas necessidades psicológicas básicas que são definidas como nutrientes necessários para um

relacionamento efetivo e saudável do ser humano com seu ambiente”. Ou seja, a satisfação das necessidades psicológicas de autonomia, competência e vínculo, promove no indivíduo uma sensação de bem-estar. Assim, constatou-se que o coordenador AA sente-se satisfeito em relação à autonomia, a competência e o vínculo que mantém com seus pares. Na rede integrada aparece como um ator mediador das interações.

Na concepção do coordenador BA, o processo de compartilhamento em rede envolve a produção e a aquisições de conhecimentos, possibilitando a ajuda mútua para acompanhar o avanço científico de determinado tema e o modo rápido e direto para discussão de interesses em comum. Witter (2009) ressalta que no compartilhamento em rede todos colaboram para melhorar o desempenho de cada um, ou de uma ação que estão planejando realizar, ou ainda, atingir os objetivos gerais e específicos estabelecidos. Ou seja, todos se empenham em disseminar, via rede, o que for de interesse coletivo e comum.

Verifica-se que a percepção do coordenador BA quanto à autonomia é limitada, porque, segundo ele, as atividades ocorrem mais por pressões externas do que por vontade própria. Guimarães (2004a) enfatiza que o indivíduo com essa percepção sente-se como uma “marionete”, que é externamente guiado por outras pessoas, o que acaba promovendo um sentimento de fraqueza.

Quanto à percepção de competência, o coordenador BA sente-se seguro e confiante. Da mesma forma, percebe-se totalmente apoiado pelos docentes que compõem o programa e também pelos coordenadores de outros programas. Na rede integrada verificou-se que o coordenador BA é o ator que mais possui ligações, é o mais central e popular. Isso comprova que ele é aceito pelos seus pares e que acaba possuindo maiores opções dentro da rede para compartilhar informação e conhecimento.

Na perspectiva do coordenador CA o que o influencia a troca de informação e conhecimento são os objetivos em comum relacionados à manutenção de contatos, notícias, pesquisas, eventos e literatura. Para ele, de um modo geral, os benefícios referem-se à obtenção imediata de informações, atualizações de conhecimentos, e a oportunidade de acesso a novidades ligadas a sua área de interesse. A partir desses argumentos pode-se confirmar a ideia de Witter (2009) quando destaca que as redes sociais são estabelecidas por atores que instituem uma rede de comunicação para alcançar alvos específicos, tais como: se manter

informado sobre um tema e alcançar uma meta.

A percepção do coordenador CA quanto à autonomia implica-se em um exercício constante, em meio ao surgimento de imposições que são tanto de natureza acadêmica como administrativa. Quanto ao sentimento de competência, compreende-se que é algo que se busca aperfeiçoar a cada dia. Seu sentimento de relacionamento é positivo, pois se considera aceito na comunidade acadêmica que pertence. Na rede integrada, observou-se que o coordenador CA é o segundo ator que possui maior representatividade perante os outros coordenadores. Isto denota que seu sentimento de pertencimento é válido e pode ser confirmado pelo seu prestígio dentro da rede.

Guimarães (2004a) ressalta que quando as pessoas percebem que estão incluídas e depositam confiança umas nas outras, tornam-se as mais motivadas e comprometidas com a realização da atividade e, conseqüentemente, pode-se esperar um melhor aproveitamento e melhores resultados de suas ações.

Para o coordenador DA, o compartilhamento da informação e do conhecimento é impulsionado pelas trocas de experiências, possibilidades de aprendizados e intensificação das relações sociais entre os membros da rede. Sampaio (2005) frisa que atividades de colaboração designa uma necessidade de somar para avançar. Desse modo, de acordo com o coordenador DA, as interações propiciam o fortalecimento da pesquisa e a consolidação da pós-graduação em CI no Brasil. O coordenador DA acredita que há autonomia para desenvolver as atividades, e no que diz respeito à sensação de competência, entende que as suas ações são desenvolvidas de acordo com as definições do documento da área e as insatisfações são discutidas e apresentadas em Seminário ou no Fórum de Coordenadores de Programas da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Ciência da Informação (ANCIB).

Quanto à percepção de pertencimento, o coordenador DA relatou que, no Fórum de coordenadores, os docentes mais experientes nesse cargo são responsáveis por criar um ambiente favorável ao acolhimento dos novos coordenadores. Na rede integrada, ele possui poucos vínculos, o que caracteriza que, embora se sinta aceito por outros coordenadores, sua participação na rede é pouco significativa, ou seja, faz-se necessário efetivar mais contatos com seus pares. Côrtes (2009) ressalta que o estabelecimento de conexões possibilita ampliar o prestígio e a capacidade de exercer influência na rede. Para isso é imprescindível

desenvolver projetos conjuntos, efetuar convites aos pesquisadores visitantes, bem como a participação em bancas de mestrado e doutorado, que podem ser um caminho inicial para uma maior interação com pesquisadores de outros grupos.

O coordenador EA compartilha informação e conhecimento com o propósito de divulgar as atividades do programa que gerencia e de estimular o debate de temas de interesse. Segundo ele, é o compartilhamento de experiências e saberes que legitima a existência do programa e seu desenvolvimento. Na visão de EA, disseminar informações e conhecimentos entre os atores amplia a visibilidade do programa em diversos setores da comunidade acadêmica.

Quanto às três necessidades psicológicas básicas, o coordenador EA optou por não relatar suas percepções. Na rede integrada, notou-se que EA possui poucas ligações, e é identificado como um ator que está na periferia. Convém ressaltar que os atores localizados na periferia da rede são também importantes, pois contribuem com diferentes informações advindas de outras redes (TOMAÉL, 2005).

O coordenador FA indicou que seu interesse em compartilhar informações e conhecimentos centra-se na necessidade de disseminar informações de utilidade pública e ampliar ou mudar conceitos e práxis. Considera que o compartilhamento em rede agiliza a circulação e o acesso à informação, e possibilita o debate de ideais. Em sua percepção, ele apresenta pouca autonomia para realizar as atividades, sente-se eficiente como coordenador e incorporado pelos pares. Na rede integrada, FA participa do segundo maior clique, isto é, mantém relações estreitas com um subconjunto de atores. Matheus e Silva (2009) frisam que um clique pode ser entendido como um subgrupo no qual cada ator mantém laços com todos os demais.

Na opinião de GA, é o trabalho que o leva a compartilhar informação e conhecimento. Além disso, para ele, os benefícios mais importantes de trocar ideias com seu grupo são a possibilidade de resolver questões profissionais rapidamente; conceder informações e orientações; tirar dúvidas e produzir artigos em colaboração. Fujino, Ramos e Maricato (2009) concluíram que uma das principais razões para os pesquisadores se envolvem em atividades de colaboração é pela possibilidade de aumentar sua visibilidade no campo acadêmico.

De acordo com o coordenador GA, existe autonomia para ele executar as atividades e ele sente-se confiante e seguro no desenvolvimento de

suas ações. Quanto à sensação de pertencimento, observa-se que é opaco esse vínculo em virtude dos interesses profissionais. Na rede integrada posiciona-se na periferia. Quanto a isso, infere-se que é em razão de ter sido vinculado recentemente ao grupo de coordenadores da CI.

Os motivos e os benefícios em compartilhar informação e conhecimento não foram explicados pelo coordenador IA. Em relação à percepção de autonomia, o coordenador IA nota que sua liberdade de tomar decisões fica comprometida, pois necessita cumprir com diversas exigências advindas da CAPES e da universidade que atua. Bzuneck e Guimarães (2010) frisam que quando não há senso de autonomia, o indivíduo atua de acordo com as circunstâncias externas, como pressões e obrigações, visando seguir os prazos, adquirir recompensas ou evitar punições.

Quanto à competência, IA indica que se sente satisfeito, porém enfatiza que a necessidade de aprendizado é constante e permanente. De acordo com ele, a sensação de pertencimento é satisfatória e compensadora, tendo em vista que se sente aceito por seus pares e reconhecido pelos seus alunos. Ou seja, para ele todo esforço desempenhado é válido e significativo. Ressalta-se que na rede integrada, o coordenador IA é caracterizado como ator ponte. Para Lara e Lima (2009), o ator ponte é a pessoa fortemente conectada a um subgrupo primário, que interage regularmente com um indivíduo de outro grupo, sendo responsável pelas ligações entre dois subgrupos de uma rede social.

O coordenador JA mencionou que a causa para trocar informação e conhecimento advém das necessidades acadêmicas decorrentes do seu cargo de coordenador de programa. Quanto aos benefícios da partilha, na sua opinião, eles envolvem a capacitação para a função de coordenador, um diferencial competitivo e a formação de parcerias. O coordenador JA acredita que para cumprir seu papel de coordenador, possui autonomia suficiente.

Quanto à percepção de competência, o coordenador JA manifestou que, ao longo dos anos, teve a oportunidade de desenvolver e aprimorar suas habilidades. No que concerne à necessidade de estabelecer vínculo, considera que é aceito pelo grupo. Sampaio (2005) lembra que viver em sociedade e acompanhado de outras pessoas provoca intensa satisfação social. Na rede integrada, verificou-se que o coordenador JA participou de um clique. Isto significa que ele faz parte de um subconjunto em que os atores estão fortemente vinculados, reciprocamente entre si,

mais do que com os demais integrantes da rede.

Na perspectiva do coordenador MA o compartilhamento da informação e do conhecimento ocorre com intuito de trocar ideias, discussões e aprender com as parcerias que são construídas. Nessa linha, Sampaio (2005) destaca que as pessoas que compartilham uma direção comum e senso de equipe, podem atingir seus objetivos mais rápido e facilmente.

Para o coordenador MA os maiores benefícios do compartilhamento de experiências são: reconhecer o brilhantismo do outro, manter elos com as pessoas dispostas a colaborar e contribuir com outro ator. O coordenador MA relatou que propõe soluções e alternativas para resolver os problemas relacionados ao programa, ou seja, sente-se que tem autonomia. No que se refere à percepção de competência, sente-se confiante, seguro e eficiente no desenvolvimento de suas práticas. O estabelecimento de relacionamentos, para o coordenador MA é fundamental e uma conquista contínua. Quanto à rede integrada, observou-se que o coordenador MA é identificado como ator ponte.

Em linhas gerais, nota-se que a motivação para compartilhar informação e conhecimento em rede é influenciada pela percepção de autonomia que a metade dos coordenadores compreende ter. Para os demais coordenadores, a autonomia fica prejudicada. Apesar da liberdade e do apoio que recebem da CAPES, eles disseram que, eventualmente, sofrem controle externo e interno para desempenhar suas funções. A maior parte percebe-se motivada a aprimorar suas habilidades e desenvolver suas capacidades e competências ao se deparar com oportunidades desafiadoras, e sente prazer em executar as atividades relativas ao programa. Além disso, constatou-se que eles se notam envolvidos e integrados no grupo do qual fazem parte, o que possibilita adquirir resultados positivos e fortalecer as relações no ambiente em que atuam.

Convém salientar que segundo a Teoria da Autodeterminação o ideal é ter as três necessidades psicológicas satisfeitas: autonomia, competência e vínculo. Logo, é interessante observar que pela manifestação dos coordenadores, a sensação de autonomia é a principal percepção que necessita ser melhorada, porém não depende do coordenador.

No ambiente em rede, merece destaque a sensação de pertencimento, que é primordial para realizar o compartilhamento em rede, pois esse ato depende da contribuição e colaboração de outras pessoas e do estabelecimento

de vínculos entre elas. O sentimento de estar integrado e apoiado por um grupo possibilita que a interação seja realizada de forma mais satisfatória, em que cada pessoa possui um papel importante dentro da estrutura social. Conforme expõem Witter, Noronha e Sampaio (2009, p.450), “uma verdadeira rede só se faz com a efetiva participação de todos os nós”. Ou seja, cada ator na rede é um elemento transformador e relevante.

Ademais, um ambiente que facilite que as pessoas sintam-se amparadas, seguras e protegidas, em que o relacionamento entre os atores seja baseado no respeito, na confiança, no reconhecimento e nas ligações recíprocas torna as trocas de informações e conhecimentos mais eficazes. Guimarães (2004b) ressalta que os sentimentos de pertencimento ou de vinculação a um grupo apresentam níveis maiores de confiança, de emoções positivas, de enfrentamento de conflitos de modo mais adaptativo, trabalho com mais afinco e, de modo geral, obtém maior sucesso nas atividades que praticam. Portanto, é possível afirmar que o sentimento de pertencimento influencia consideravelmente na prática de partilhar experiências entre os atores investigados.

A seguir serão apresentadas as dificuldades e barreiras encontradas pelos coordenadores para compartilhar informação e conhecimento.

7.3.2.2 Barreiras para compartilhar

O compartilhamento da informação e do conhecimento pode ser afetado por diversos fatores que podem facilitar ou comprometer a realização de trocas de ideias e a colaboração entre os atores. Alves (2011) destaca que o que determina o sucesso ou fracasso da partilha é todo o contexto no qual as trocas acontecem e as pessoas interagem. Nessa perspectiva, buscou-se verificar os aspectos que se configuram em barreiras para compartilhar experiências no âmbito do programa dos coordenadores.

Na Tabela 6¹⁸ apresentam-se os dados relativos às barreiras que os coordenadores enfrentam para o compartilhamento da informação e conhecimento,

¹⁸ Destaca-se que o grupo investigado deveria indicar as principais barreiras que encontram ao compartilhar informação e conhecimento e que fossem enumeradas por grau de importância (1, 2, 3, 4 e 5), sendo que 1 representa a opção pouco importante e a 5 opção muito importante. Já as escolhas 2, 3 e 4 permitiram estabelecer condições intermediárias entre esses dois extremos, e a opção não enfrenta nenhuma barreira, corresponde no caso do coordenador quando não lida com nenhuma dificuldade ao trocar informações e conhecimentos.

tais como: falta de interesse e comprometimento dos pares; falta de confiança das pessoas; percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o status; e falta de incentivos e recompensas.

Tabela 6 - Barreiras no compartilhamento

| Fator Barreira | Grau de Importância | | | | | Total |
|--|---------------------|---|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Falta de interesse e comprometimento dos pares | 4 | | | 2 | 2 | 8 |
| Falta de confiança das pessoas | 5 | 1 | 1 | | 1 | 8 |
| Percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o status | 6 | | 2 | | | 8 |
| Falta de incentivos e recompensas | 6 | 1 | 1 | | | 8 |

Fonte: O próprio autor.

Ao observar os dados da Tabela 6, verificou-se que quatro coordenadores indicaram que a falta de interesse e comprometimento dos pares para compartilhar informação e conhecimento pouco ocorre no âmbito de seu programa. Dois coordenadores responderam que esse aspecto existe muito no programa em que está vinculado. De acordo com Pinto, Dias e Duarte (2010, p.12), “o medo e a insegurança limitam o indivíduo, pois este passa a não ser capaz de transmitir seu conhecimento aos demais, tornando o conhecimento sem valor; pois não o dissemina, então o saber fica limitado a uma pessoa somente”. Outro aspecto interessante é notar que as pessoas em cargos de chefia necessitam de habilidade para lidar com situações incertas e adversas, e superá-las, mantendo o equilíbrio e a capacidade de tomada de decisões, de forma coerente e hábil, com base em fatos e dados (ODERICH, 2005). Pode-se dizer que o coordenador como líder do programa necessita buscar e criar condições necessárias para favorecer a motivação, a disposição das pessoas em compartilhar suas ideias, construir um ambiente adequado, voltado aos propósitos em comum e conseguir a cooperação e o envolvimento entre seus colaboradores.

Em outras palavras, o líder desempenha um papel fundamental no gerenciamento de ideias, pois deve evitar e impedir que as práticas de compartilhamento deixem de se manifestar. É preciso optar por uma postura aberta, flexível, participativa e democrática, que possa favorecer a motivação individual e grupal para o trabalho colaborativo, e que represente diferenciais competitivos para a instituição a que pertencem os indivíduos (ZANELLA, 2008; CLEMES, 2008).

Para a maioria dos coordenadores não existe falta de confiança

entre as pessoas do seu programa. Apenas um coordenador relatou que onde atua parece não haver confiança entre os docentes. Segundo Lyles (2001), em ambientes em que há baixa confiança entre os indivíduos é muito provável que as informações sejam retidas e que cada um dependa de seus próprios instrumentos para desempenhar as atividades. Isso evidencia que os comportamentos de autoproteção das ideias necessitam ser mudados para a criação da confiança e para possibilitar que o compartilhamento da informação e do conhecimento ocorram. Assim, a confiança entre os parceiros contribui para um ambiente aberto que impulsiona a troca de opiniões, debates e espaços para discussões científicas.

Os grupos que estabelecem boas relações, em que a confiança prevalece, tendem a evitar a distorção de informações; manter menos segredos entre si; e voltam seus esforços para o auxílio mútuo, visando solucionar os problemas. Granovetter (1973) chama atenção para o fato de que a força dos laços depende de vários fatores, tais como: da quantidade de tempo da relação, intimidade, frequência e intensidade dos vínculos, confiança mútua e benefícios recíprocos. De acordo com Alves (2011, p.43) no compartilhamento “[...] é imprescindível que exista confiança entre os indivíduos, já que a decisão de trocar informações é sustentada diretamente pelos vínculos estabelecidos por esse sentimento”.

Em relação ao poder e status, Alves e Barbosa (2011) destacam que a troca de ideias permite que as pessoas mostrem suas capacidades com a finalidade de serem valorizadas e aumentarem as chances de ganhar futuras promoções. Pinto, Dias e Duarte (2010) enfatizam que o conhecimento pode determinar quem tem mais poder e status dentro de certo contexto, além disso, devido à competitividade, o medo de ser dispensado torna-se um fator forte que, muitas vezes, dificulta o compartilhamento e faz com que as pessoas guardem para si o conhecimento adquirido.

Segundo Zanella (2008), a centralização da informação e do conhecimento inibe a criação de ideias, pois restringe os canais de comunicação e reduz as informações. Por outro lado, disseminar informação e conhecimento aumenta o compromisso participativo das pessoas, permitindo o envolvimento e a liberdade de opinar e de cooperar com as práticas da instituição, resultando em maior diversidade de ideias e novos conhecimentos. Na esfera dos programas, seis coordenadores concordaram que compartilhar informação e conhecimento não implica em perder o poder e o status que possuem. Para eles, esse medo não

influencia no compartilhamento de suas ideias.

Pode-se constatar também que a maioria dos coordenadores considera que não são necessários incentivos e recompensas para compartilhar informação e conhecimento. Assim, pode-se inferir que a cooperação ocorre por vontade própria, sem esperar nenhum tipo de recompensa e gratificação.

Além das barreiras elencadas na Tabela 6, o coordenador IA descreveu que a falta de tempo constitui-se uma limitação para compartilhar informação e conhecimento com os docentes do seu programa. Tal resultado corrobora com os estudos de Heizmann (2009) e Davenport e Prusak (1998). Segundo os autores a falta de tempo para compartilhar é uma barreira inibidora de reflexões e opiniões entre os indivíduos.

Dentre os 10 participantes, dois coordenadores responderam que não lidam com nenhum tipo de barreira. Em linhas gerais, observa-se que os fatores como a falta de interesse e o comprometimento dos pares; a falta de confiança das pessoas; a percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o status; e a falta de incentivos e recompensas não interferem muito na troca de informação e conhecimento nos programas. Com isso, pode-se verificar que o ambiente em que se encontram os coordenadores são propícios e favoráveis para que o compartilhamento seja realizado, exceto quando considerada a falta de autonomia.

A seguir serão apresentados os benefícios de compartilhar informação e conhecimento elencados pelos participantes desta pesquisa.

7.3.2.3 Benefícios do compartilhamento

De acordo com Pinto, Dias e Duarte (2010, p.3), “o aperfeiçoamento das práticas de compartilhamento de informação pode melhorar o nível e o volume de conhecimento compartilhado”. Segundo os coordenadores, participantes desta pesquisa, o compartilhamento propicia diversos benefícios. Entre os benefícios mais citados destaca-se: a contribuição mútua sobre assuntos de interesses em comum; auxílio no fortalecimento da pesquisa e consolidação da pós-graduação em Ciência da Informação no Brasil; o acesso rápido às informações e a ampliação de novos conhecimentos.

Para o coordenador MA, o principal benefício de compartilhar

experiência é compreender o quanto se pode contribuir e aprender com seus pares. O estudo de Lin, Lee e Wang (2009) demonstra que uns dos motivos que levam as pessoas a compartilhar é o conhecimento de autoeficácia. Com ele, as pessoas confiam em sua habilidade e capacidade de oferecer o conhecimento que consideram valioso. Isso significa que o conhecimento não deve ser uma propriedade de apenas uma pessoa, mas de toda a equipe.

Pode-se dizer que o compartilhamento permite a criação de um ciclo contínuo de aprendizagem (PINTO; DIAS; DUARTE, 2010). Diante de tal afirmação, nota-se que os benefícios que advêm do compartilhamento da informação e do conhecimento, na perspectiva dos coordenadores, dizem respeito ao ambiente participativo e colaborativo. O que contribui para um bom relacionamento entre as pessoas, bem como para a disseminação rápida e de forma facilitada das informações necessárias para todos da rede, que objetivam utilizá-las para desempenhar seus trabalhos com eficiência e qualidade.

Na perspectiva de Sampaio (2005), a cooperação significa abrir mão do individualismo em prol do benefício de vários atores. Com os diferentes benefícios que o compartilhamento proporciona, pode-se considerá-lo importante e relevante, pois o compartilhamento ajuda a reduzir as incertezas; auxilia nas tomadas de decisões; amplia a divulgação da informação; minimiza a retenção da informação; permite manter a pessoa atualizada sobre os fatos, e torna os atores mais integrados ao ambiente. Trocar informação e conhecimento resulta sempre em ideias novas ao grupo e faz com que as pessoas sintam-se mais capazes e estimuladas para executar as atividades que lhes são atribuídas (PINTO; DIAS; DUARTE, 2010; SENGE, 1995).

Em suma, os benefícios do compartilhamento em rede são: valorização dos relacionamentos mais abertos e interpessoais; um melhor desenvolvimento de trabalho em equipe; liberdade e autonomia das pessoas para realizar suas práticas; apoio de toda organização em suas capacitações e habilidades; estabelecimento de parcerias de trocas recíprocas e confiáveis; estímulo ao desafio da autorrealização dos colaboradores; trabalho com estrutura flexível; rompimento de paradigmas; disponibilização de informações a todos os interessados e compartilhamento das mesmas sempre que solicitadas. Dessa forma, todos participam juntos das tomadas de decisões (PEREIRA, 2008; ROMANI; DAZZI, 2008). A análise dos dados indica que a colaboração coletiva propicia o debate e

abertura para os atores exporem suas ideias, do mesmo modo que todos os integrantes da rede se beneficiam da informação que está sendo compartilhada de forma rápida.

Zanella (2008) enfatiza que um grupo pode reunir várias habilidades diferentes e complementares de modo que o desempenho do conjunto apresente-se superior à soma dos desempenhos individuais. Assim, no ambiente em que existe a colaboração e o compartilhamento de opiniões, a informação flui, a criação do conhecimento e a geração de ideias criativas multiplicam-se. Pode-se notar pelos dados analisados que o compartilhamento contribui para o fortalecimento da pesquisa e a consolidação da pós-graduação em Ciência da Informação no Brasil, ou seja, a contribuição de cada ator é fundamental para o crescimento da área.

Carvalho (2009) salienta que as redes humanas têm como finalidade promover a integração de indivíduos de forma participativa e democrática, visando um fim em comum que facilite as implantações de projetos significativos. A análise dos dados indica que a ajuda mútua possibilita acompanhar o avanço científico de determinado tema, escrever artigos importantes em colaboração e, sobretudo, ampliar a visibilidade dos programas da CI.

O compartilhamento contribui para que o trabalho em grupo seja realizado de forma igualitária, com liberdade de escolhas, reconhecendo as competências de cada integrante e, conseqüentemente, fazendo com que todos, em geral, sintam-se parte da equipe e que possam colaborar por meio de seus conhecimentos e habilidades, visando atingir objetivos em comuns.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As redes são construídas a partir do interesse dos atores em interagir e integrar-se a um grupo. Essas relações e vínculos que são formados entre os atores são importantes para o fortalecimento do compartilhamento da informação e do conhecimento dentro da rede. Esta pesquisa teve como objetivo geral analisar a ocorrência do compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos programas de pós-graduação em Ciência da Informação do Brasil. Para tanto, buscou-se mapear a rede social dos coordenadores, verificar os canais de comunicação mais utilizados para trocar informação e conhecimento, identificar os fatores que influenciam as ações dos coordenadores em compartilhar, especificamente em relação à motivação e apontar os benefícios do compartilhamento.

Convém destacar que essa investigação deparou-se com uma limitação, especialmente devido a mudanças de coordenadores durante a coleta de dados da pesquisa e, por esse motivo, nem todos os programas estão representados na segunda parte do estudo. Apesar da limitação indicada, a pesquisa obteve resultados significativos, em seguida apresenta-se uma síntese geral, conforme os objetivos do estudo.

Em relação às redes dos coordenadores do PPGCI, os dados analisados das 14 redes, mostraram que o coordenador AA foi quem mais produziu trabalhos científicos no período de 2011 a 2013, salienta-se que esse aspecto pode ter sido um dos fatores que colaborou para aumentar a nota do programa que o coordenador AA conduz. Em relação aos coordenadores BA e o MA, observou-se que são os atores que mais possuem ligações com os docentes de outros programas da CI, isso significa que fazem contatos e trocam ideias com pessoas externas a seus programas, o que possibilita que em suas redes circulem diferentes tipos de informação e conhecimento. Quanto à rede do coordenador CA, notou-se que é aquele que mais interagiu com profissionais, ou seja, ele considera relevante trabalhar com atores que possuem esse perfil. Constatou-se que o coordenador DA aumentou sua rede de contatos por meio das participações em bancas examinadoras.

No que se refere ao coordenador EA, verificou-se que ele não compartilhou reflexões com alunos. Isso talvez se deva ao fato de que o programa

gerenciado por ele é novo, o que leva a crer que, provavelmente, novas parcerias com os estudantes poderão ser realizadas. Observou-se que a rede mais densa é a do coordenador FA, com 33,3% de densidade, seguido da rede do coordenador GA, que é o segundo coordenador que possui a rede mais coesa, com densidade de 23,2%, o que demonstra que nessas redes o compartilhamento da informação e do conhecimento é mais profícuo em comparação com as outras redes analisadas.

No que diz respeito à rede do coordenador HA, percebeu-se que ele foi o ator que mais participou em bancas examinadoras e manteve maior número de ligações com os alunos. Constatou-se que o coordenador IA compartilha informação e conhecimento com os seguintes atores: seus pares que trabalham no mesmo programa, docentes da área, docentes de outros campos, profissionais e alunos. Quer dizer, o coordenador tem contatos importantes para o compartilhamento dentro dessa rede. O coordenador JA foi o que menos participou de bancas examinadoras. Isto pode denotar que no âmbito da rede dos coordenadores sua inserção é pouco expressiva. Quanto ao coordenador KA, verificou-se que partilha informação com os docentes que executam suas atividades no mesmo programa do coordenador, exclusivamente, com um professor que faz parte de outro programa da CI, docentes de outras áreas do conhecimento, profissionais e alunos.

Em referência ao coordenador LA, observou-se que possui o maior número de integrantes em sua rede, porém é quem possui a rede menos densa. Isto é, o número significativo de atores em uma rede não indica que é alto o envolvimento e o nível de trocas de opiniões entre os atores. Notou-se que a rede do coordenador NA é de 16,3%, o que representa um nível baixo de conexões.

Das 14 redes de coordenadores estudadas, 36 atores aparecem em mais de uma rede. Dentre eles, quatro atores são coordenadores, são eles: BA, CA, EA e JA. Isso evidencia que os coordenadores mantêm ligações com outros coordenadores de programas de pós-graduação da CI. Assim, infere-se que eles não se restringiram em conservar contato somente com os seus pares do mesmo programa. Com 36 atores construiu-se uma rede integrada e nela constatou-se que os coordenadores BA e CA são os atores mais influentes e populares, ou seja, são respeitados pelos docentes de outros programas e mantêm diferentes relacionamentos.

Com a análise dos resultados deste estudo, foi possível perceber que o ato de compartilhar pode ocorrer por diversos canais de comunicação. O canal

mais utilizado pelo grupo investigado para manter contato com seus alunos foi o *e-mail* e o contato face a face, ambos com percentual de 12% das respostas. Isto indica que a comunicação pessoal (face a face) continua sendo de grande importância, mas vem cedendo espaço às ferramentas tecnológicas, pois, como se sabe, o contato face a face é o modo mais natural de se comunicar e talvez, por este fato, seja o que, ainda, garante mais credibilidade aos indivíduos. Porém, dado o aumento das distâncias, a rapidez com que circula a informação, os recursos eletrônicos como os computadores, celulares, *tablets* têm sido grandes aliados das pessoas, ao passo que permitem o contato com aqueles que estão geograficamente distantes ou que necessitam da informação de forma ágil. Fato este que se reflete nos terceiro e quarto canais mais usados pelos coordenadores para manter contato e compartilhar informação, que foram as reuniões, eventos, Facebook, Dropbox/Sky Drive e What's App.

Observa-se que os canais mais utilizados pelos coordenadores para compartilhar informação com seus pares são os considerados mais convencionais, como: *e-mail*, contatos face a face, incluindo eventos e reuniões, livros, publicações e telefone e que os recursos tecnológicos para comunicação são meios complementares à interação.

Com a análise desses canais, confirmam-se os estudos que explicam que no contexto social atual de globalização, as ferramentas tecnológicas fazem-se cada vez mais presentes na vida e no cotidiano dos indivíduos. Mas também se atenta para o fato de que o contato face a face continua sendo de grande valia e que pode resultar em aspectos positivos, por ter a informalidade e a proximidade física como características.

Quanto aos fatores que influenciam as ações dos coordenadores em compartilhar informação e conhecimento, especificamente em relação à motivação, nota-se que os coordenadores o fazem com o objetivo de produzir e adquirir conhecimentos; divulgar as ações de seu programa; propor e realizar pesquisas em colaboração científica; e fortalecer as ligações entre os integrantes da rede. Ou seja, são objetivos que procuram aprimorar seus programas de pós-graduação e o desempenho profissional e acadêmico dos envolvidos, pois visam criar, apropriar, aprimorar e disseminar conhecimentos de forma que possam ser explorados por todos.

Além disso, percebe-se que a causa que move a maioria dos coordenadores no ato de compartilhar é a vontade própria, sem a espera do retorno ou gratificação pela ação, como afirma o coordenador FA, que partilha com intuito de dividir seu conhecimento com aqueles que se interessam ou que dele necessitam para solucionar os problemas da sociedade. Essa vontade própria de compartilhar gera, na maioria dos coordenadores, o prazer, que é considerada uma motivação intrínseca. Em contrapartida, para um dos coordenadores o ato de compartilhar é motivado pelas pressões externas, ou seja, pela obrigatoriedade de realizar o trabalho, o que é caracterizado como motivação extrínseca. Faz-se necessário lembrar que a motivação intrínseca e extrínseca não devem ser vistas de forma dicotômica, pois ambas, de alguma maneira, levaram os coordenadores a compartilharem as informações e conhecimentos e os orientam para esse caminho.

Em se tratando das três necessidades psicológicas básica, estudadas na perspectiva da Teoria da Autodeterminação (TAD), pode-se inferir que metade dos coordenadores considera que tem autonomia suficiente para desempenhar a função de coordenador. A outra metade alega que autonomia fica comprometida por conta das exigências burocráticas da CAPES e do próprio cotidiano da universidade. A percepção de autonomia reflete-se na eficácia do compartilhamento da informação e do conhecimento, pois aqueles que são mais autônomos compartilham mais do que os indivíduos controlados.

Analisando-se a percepção de competência, observou-se que a maior parte dos coordenadores sente-se plenamente satisfeita, capaz e qualificada para desempenhar sua função e ressalta que suas ações são resultados de um esforço coletivo entre coordenação, professores e alunos, como afirmou o coordenador FA, que disse que quanto mais experiente, mais eficaz torna-se seu trabalho e novos desafios são buscados.

Entre os coordenadores que se percebem autônomos e, ao mesmo tempo, competentes, percebeu-se que eles sentem-se satisfeitos em relação à autonomia que possuem e buscam desenvolver atividades com diferentes pessoas, o que pode melhorar seu programa de pós-graduação. Quanto à terceira necessidade psicológica, o sentimento de pertencimento, a maioria dos coordenadores diz sentir-se integrada, acolhida e apoiada pelo grupo acadêmico que compõe.

Ao se relacionar as três necessidades (autonomia, competência e pertencimento) e analisá-las em conjunto, pode-se afirmar que a maioria dos coordenadores tem a sensação de competência e de pertencimento bem evidenciadas, mas o sentimento de autonomia é influenciado por fatores externos e internos, na metade dos casos. O que indica que, exclusivamente, a falta da percepção de autonomia pode interferir no envolvimento e nas atividades dos coordenadores, no que diz respeito ao compartilhamento da informação e do conhecimento.

Com relação às barreiras que dificultam o compartilhamento, a pesquisa demonstra que 40% dos coordenadores consideram que a falta de interesse e de comprometimento entre os pares para partilhar ideias pouco ocorre em seu programa de pós-graduação. Ao perceberem a existência dessas barreiras (falta de interesse e comprometimento), seria interessante se os coordenadores estimulassem ações para a promoção do compartilhamento. Com relação à falta de confiança entre as pessoas, 50% dos coordenadores afirmaram que quase não existe este fator em seu programa, o que é um índice bom, pois aqueles que confiam uns nos outros tendem a compartilhar com mais facilidade e auxiliar uns aos outros.

Quanto à percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o *status*, 60% dos coordenadores acreditam que quase não existe esta barreira em seu local de trabalho, o que é um aspecto relevante, pois, torna-se um fator forte que, muitas vezes, pode dificultar o compartilhamento e sem sua existência o caminho para a partilha de conhecimento fica facilitado. Sobre a falta de incentivos e recompensas, 60% dos coordenadores respondeu que é uma barreira que pouco há em seu programa.

Em linhas gerais, observa-se que os fatores como a falta de interesse e o comprometimento dos pares; a falta de confiança das pessoas; a percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o *status*; e a falta de incentivos e recompensas não interferem de forma significativa na troca de informação e conhecimento nos programas.

A pesquisa também considerou, além das barreiras, dos fatores e dos canais que influenciam no compartilhamento, os benefícios de se compartilhar informação e conhecimento. Os mais citados pelos coordenadores foram contribuição mútua sobre assuntos de interesses em comum; auxílio no

fortalecimento da pesquisa e consolidação da pós-graduação em Ciência da Informação no Brasil; o acesso rápido às informações e a ampliação de novos conhecimentos. Isto mostra a preocupação dos coordenadores com o fortalecimento da área da Ciência da Informação e com o desenvolvimento de pesquisas que ampliem os conhecimentos já existentes. É o fortalecimento do grupo, fazendo com que de forma igualitária, com liberdade de escolhas, reconhecimento das competências dos integrantes e, conseqüentemente, participação de todos, ampliem-se os conhecimentos na área de Ciência da Informação.

Em resumo, observou-se que em relação à motivação para compartilhar informação e conhecimento a maior parte do grupo sente-se motivada a aprimorar suas habilidades e desenvolver suas capacidades e competências ao se deparar com oportunidades desafiadoras e sente prazer em executar as atividades relativas ao programa. Os coordenadores sentem-se envolvidos e integrados no grupo que fazem parte, o que possibilita adquirir resultados positivos e fortalecer as relações no ambiente em que atuam.

Considera-se, a partir dos dados apresentados, que o ambiente que ampara as pessoas, faz com que se sintam seguras e protegidas, em que o relacionamento entre todos se baseia no respeito, na confiança, no reconhecimento e nas ligações recíprocas que favorecem o compartilhamento de informações e conhecimento e o tornam mais eficaz e eficiente. Portanto, nos programas de pós-graduação em Ciência da Informação em que os coordenadores afirmam reconhecer as qualidades do ambiente de trabalho, a partilha tende a ser realizada com mais facilidade e agilidade. Já aqueles que visualizam as barreiras na partilha devem investir em práticas integrativas que minimizem ou, se possível, acabem com as dificuldades apresentadas, para que assim tanto o próprio programa de pós-graduação, quanto a grande área da Ciência da Informação sejam beneficiados com novos conhecimentos advindos do compartilhamento de informações e conhecimentos.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Sonia. Redes sociais na Internet: desafios à pesquisa. In: Intercom 2008 - XXXI Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, v. 1, 2008, Natal. **Anais... Mídia, ecologia e sociedade**. São Paulo: Intercom, 2008. p.1-15.

AGUIAR, Sônia. **Redes sociais e tecnologias digitais de informação e comunicação**. Rio de Janeiro: Nupef-Rits, 2006. Relatório final de pesquisa. Disponível em: <http://www.nupef.org.br/sites/default/files/rel_nupef_redes_2006.pdf>. Acesso em: 15 dez. 2013.

ALBRECHT, Karl. Um modelo de inteligência organizacional. **HSM Management**, v. 44, maio-jun., 2004. Disponível em: <http://corretoresdeseguros.com.br/newnew/servicos_especiais/outrasmaterias/modelo_inteligencia_organizacional.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2014.

ALCARÁ, Adriana Rosecler. **Orientações motivacionais de alunos do curso de Biblioteconomia de uma universidade pública do norte do Paraná**. 2007. 127f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina.

ALCARÁ, Adriana Rosecler et al. As redes sociais como instrumento estratégico para a inteligência competitiva. **Transinformação**. Campinas, v. 18, n. 2, p. 143-153, maio/ago. 2006.

ALCARÁ, Adriana Rosecler et al. Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectiva em Ciência da Informação**, Belo Horizonte, v. 14, n. 1, p. 170-191, 2009.

ALEJANDRO, Velázquez Álvarez O.; NORMAN, Aguilar Gallegos. **Manual introductorio al análisis de redes sociales: ejemplos prácticos con UCINET 6.85 y NETDRAW 1.48**. Ciudad de México: UAEM, 2005. Disponível em: <http://revista-redes.rediris.es/webredes/talleres/Manual_ARS.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2013.

ALONSO, Juan Luis Núñez et al. Validación de la Escala de Motivación Educativa (EME) en Paraguay. **Revista Interamericana de Psicología**, v. 40, n. 3, 2006.

ALVES, Alessandra. **Colaboração e compartilhamento da informação no ambiente organizacional**. 2011. 202f. Dissertação (Mestrado em Ciência da Informação) - Universidade Federal de Minas Gerais, Escola de Ciência da Informação, Belo Horizonte. 2011.

ALVES, Alessandra; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Colaboração e compartilhamento da informação no ambiente organizacional. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 12., 2011, Brasília. **Anais...** Brasília, 2011. p. 1249-1266.

ALVES, Alessandra; BARBOSA, Ricardo Rodrigues. Influências e barreiras ao compartilhamento da informação: uma perspectiva teórica. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 39, n. 2, p. 115-128, maio/ago. 2010.

APPEL-SILVA, Marli; WELTER WENDT, Guilherme; ARGIMON, Irani Iracema de Lima. A teoria da autodeterminação e as influências socioculturais sobre a identidade. **Psicologia em Revista**, Belo Horizonte, v. 16, n. 2, p. 351-369, ago. 2010.

ARAÚJO, Rosane Cardoso de; CAVALCANTI, Célia Regina Pires; FIGUEIREDO, Edson. Motivação para aprendizagem e prática musical: dois estudos no contexto do ensino superior. **ETD – Educação Temática Digital**, Campinas, v.10, número especial, p. 249-272, 2009.

ARDICHVILI, Alexandre et al. Cultural influences on knowledge sharing through online communities of practice. **Journal of Knowledge Management**, v. 10, n. 1, p. 94-107, 2006.

ASSOR, Avi et al. Directly controlling teacher behaviors as predictors of poor motivation and engagement in girls and boys: The role of anger and anxiety. **Learning and Instruction**, v. 15, p. 397-413, 2005.

BARRETO, Aldo de Albuquerque. A condição de informação. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 16, n. 3, p. 67-74. 2002.

BARABÁSI, Albert-László. **Linked: a nova ciência dos networks**. São Paulo: Leopardo Editora. 2009.

BARNES, John Arundel. Social networks. **Addison-Wesley Module in Anthropology**, v. 26, p. 1-29, 1972.

BAUMEISTER, Roy F.; LEARY, Mark R. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. **Psychological Bulletin**, v. 117, n. 4, p. 497-529, 1995.

BERNARDINI, Gleice; GOBBI, Maria Cristina. Levante popular da juventude brasileira: saímos do Facebook. **Mediação**, Belo Horizonte, v. 15, n. 17, jul./dez. 2013.

BLACK, Aaron E.; DECI, Edward L. The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. **Science Education**, v. 84, p. 740-756, 2000.

BORGATTI, Stephen P.; CROSS, Rob. A relational view of information seeking and learning in social networks. **Management Science**, v. 49, n. 4, p. 432-445. 2003.

BORGATTI, Stephen; EVERETT, Martin; FREEMAN, Lin. **UCINET 6 for Windows: software for social network analysis**. Harvard, MA: Analytic Technologies, 2002. Disponível em: <http://www.analytictech.com/ucinet6/ucinet_5_description.htm>. Acesso em: 19 set. 2013.

BORGATTI, Stephen P.; HALGIN, Daniel S. On network theory. **Organization science**. v. 22, n. 5, p.1168-1181. September/October 2011.

BORGATTI, Stephen P.; OFEM, Brandon. Overview: Social network theory and analysis. In: DALY, A. J. (Ed.). **The ties of change: Social network theory and application in education**. Cambridge, MA: Harvard Press. 2010. p. 17-30.

BORGES, Celma. Relações de grupo e representações sociais no contexto educacional. **Gest. Ação**, Salvador, v. 7, n. 2, p. 159-177, maio/ago. 2004.

BORUCHOVITCH, Evely. A motivação para aprender de estudantes em curso de formação de professores. **Educação**, Porto Alegre, v. 31, n. 1, p. 30-38, jan./abr. 2008.

BRANDÃO, Norma Cristina Cardoso. **Análise de redes internas de cooperação internacional na FIOCRUZ como ferramenta de gestão do conhecimento: a cooperação da FIOCRUZ com a França e com a África (PALOP)**. 2010. 90f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Pública) – Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Rio de Janeiro, 2010.

BUCKLAND, Michael K. Information as thing. **Journal of the American Society for Information Science**, v. 42, n. 5, p. 351-360, 1991.

BUKOWITZ, Wendi R.; WILLIAMS, Ruth L. **Manual de gestão do conhecimento: ferramentas e técnicas que criam valor para a empresa**. Porto Alegre: Bookman, 2002.

BUTARELLO, Neiva Aranda Lopes et al. Informação e conhecimento: proteger ou compartilhar? In: TOMAÉL, Maria Inês; JESUS, José Antonio Guazelli de. (Orgs.). **Informação em múltiplas abordagens: acesso, compartilhamento e gestão**. Londrina: Midiograf, 2010. p. 99-116.

BZUNECK, José Aloyseo. A motivação do aluno: aspectos introdutórios. In: BORUCHOVITCH, Evely; BZUNECK, José Aloyseo (Org.). **A motivação do aluno: contribuições da psicologia contemporânea**. Petrópolis: Vozes, 2001.

BZUNECK, José Aloyseo; GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. A promoção da autonomia como estratégia motivacional na escola: uma análise teórica e empírica. In: BORUCHOVITCH, Evely; BZUNECK, José Aloyseo; GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. (Org.). **Motivação para aprender: aplicações no contexto educativo**. Rio de Janeiro: Vozes, 2010. p. 43-70.

BZUNECK, José Aloyseo; GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. Estilos de Professores na Promoção da Motivação Intrínseca: Reformulação e Validação de Instrumento. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 23, n. 4, p. 415-422, 2007.

CARVALHO, João Henrique Dourado. A publicidade nas redes sociais e a geração Y: a emergência de novas formas de comunicação publicitária. **Revista Negócios em Projeção**, Brasília, v. 2, n. 2, p. 91-105, jul. 2011.

CARVALHO, Kátia de. Redes sociais: presença humana e a comunicação informal. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas**: em informação científica. São Paulo: Angellara Editora, 2009. p. 141-168.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CERNEV, Francine Kemmer. **A motivação de professores de música sob a perspectiva da teoria da autodeterminação**. Dissertação (Mestrado em Música) – Instituto de Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2011.

CLEMES, Sandro. Intuir e conhecer: uma perspectiva ampliada da gestão dos saberes organizacionais. In: ANGELONI, Maria Terezinha. (Org.). **Organizações do conhecimento**: infra-estrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 217-239.

CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO. Plataforma Lattes. **Sobre a plataforma Lattes**. Disponível em: <<http://lattes.cnpq.br/>>. Acesso em: 19 set. 2013.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Acesso à informação. Perguntas Frequentes. Pós-Graduação. **Quais os requisitos para ser coordenador de pós-graduação?** 2013b. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/duvidas-frequentes/62-pos-graduacao/5700-quais-os-requisitos-para-ser-coordenador-de-pos-graduacao>>. Acesso em: 19 set. 2013.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Avaliação. Áreas – Páginas. **Ciências Sociais Aplicadas I**. 2013a. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/component/content/article/44-avaliacao/4662-ciencias-sociais-aplicadas-i>>. Acesso em: 05 abr. 2013.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Diretoria de avaliação. **Documento de área 2013**. 2013c. Disponível em: <<http://www.capes.gov.br/component/content/article/44-avaliacao/4662-ciencias-sociais-aplicadas-i>>. Acesso em: 16 dez. 2013.

CÔRTEZ, Pedro Luiz. As redes sociais em Administração, Ciências Contábeis e Economia: permeabilidade e interatividade da informação científica. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas**: em informação científica. São Paulo: Angellara Editora, 2009. p. 553-584.

COSTA, Larissa. et al. (Coord.). **Redes**: uma introdução a dinâmicas da conectividade e da auto-organização. Brasília: WWF-Brasil, 2003.

CROSS, Rob; PARKER, Andrew; BORGATTI, Stephen P. A bird's-eye view: using social network analysis to improve knowledge creation and sharing. **Knowledge Directions**, v. 2, n.1, p.48-61, 2000.

DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial**: como as

organizações gerenciam o seu capital intelectual. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

DAYRELL, Juarez Tarcísio. A escola como espaço sócio-cultural. In: DAYRELL, Juarez Tarcísio. (Org.). **Múltiplos Olhares sobre educação e cultura**. Belo Horizonte: Editora da UFMG, 1996.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. **Intrinsic motivation and self-determination in human behavior**. New York: Plenum Press, 1985.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. **Canadian Psychology**, v. 49, n. 1, p. 4-23, 2008.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. The empirical exploration of intrinsic motivational processes. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 13, p. 39-80. 1980.

DI CHIARA, Ivone Guerreiro; ALCARÁ, Adriana Rosecler; TOMAÉL, Maria Inês. Tipos de compartilhamento de informação e do conhecimento no ambiente de P&D. **Informação e Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 20, n. 2, p. 105-118, maio/ago. 2010.

DIAS, Eduardo Wense. Ensino e pesquisa em Ciência da Informação. **DataGramZero** - Revista de Ciência da Informação, Rio de Janeiro, v. 3, n. 5, out. 2002.

DUGUID, Paul; BROWN John Seely. Estrutura e espontaneidade: conhecimento e organização. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento: integrando aprendizagem, conhecimento e competências**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 50-85.

FALZON, L. Determining groups from the clique structure in large social networks. **Social Networks**, Amsterdam, v. 22, n. 1, p. 159-172, jan. 2000.

FERREIRA, Lídia Isabel Fidalgo Joaquim. **Da pessoa para a comunidade: a influência do desenvolvimento pessoal nos comportamentos delinquentes**. 2011. 116f. Dissertação (Mestrado em Relação de Ajuda e Intervenção Terapêutica) - Universidade Autónoma de Lisboa. Lisboa.

FLORIANO, Paulo Roberto. **Sete obstáculos ao compartilhamento do conhecimento e três maneiras de superá-los**. Biblioteca Terra Fórum Consultores. Disponível em: <<http://www.terraforum.com.br>>. Acesso em: 24 nov. 2013.

FONTES, Breno Augusto Souto-Maior. **Redes sociais e poder local**. Recife: Ed. Universitária UFPE, 2012.

FRAGOSO, Sueli; RECUERO Raquel, AMARAL Adriana. **Métodos de pesquisa para internet**. Porto Alegre: Sulina, 2013.

FREITAS, Henrique et al. O método de pesquisa survey. **Revista de Administração**,

São Paulo, v. 35, n. 3, p. 105-112, jul./set. 2000.

FROHMANN, Bernd. O caráter social, material e público da informação. In: FUJITA, Mariângela Spotti Lopes; MARTELETO, Regina Maria; LARA, Marilda Lopes Ginez de. **A dimensão epistemológica da Ciência da Informação e as interfaces técnicas, públicas e institucionais nos processos de produção, acesso e disseminação da informação**. São Paulo: Cultura Acadêmica, 2008.

FUJINO, Asa; RAMOS, Lúcia Maria Sebastiana Verônica Costa; MARICATO, João de Melo. Políticas públicas de Incentivo à formação de redes sociais e colaborativas em ciência e tecnologia. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas: em informação científica**. São Paulo: Angellara Editora, 2009. p. 205-237.

GAGNÉ, Marylène. A model of knowledge-sharing motivation. **Human Resource Management**, v. 48, p. 571-589, 2009.

GARVIN, D. A. Construindo a organização que aprende. In: HARVARD BUSINESS REVIEW. **Gestão do Conhecimento**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 2 reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.

GOMAN, Carol Kinsey. **Five reasons people don't tell what they know**. Kinsey Consulting Services. Saturday, june 22, 2002. Disponível em: <http://www.providersedge.com/docs/km_articles/Five_Reasons_People_Dont_Tell_What_They_Know.pdf>. Acesso em: 11 nov. 2013.

GÓMES, Daniel et al. Centrality and power in social networks: a game theoretic approach. **Mathematical Social Sciences**, v.46, p.27-54, 2003.

GONZÁLEZ DE GOMEZ, Maria Nélide. A informação: dos estoques às redes. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 24, n. 1, p.1-11, jan./abril. 1995.

GONZÁLEZ DE GOMEZ, Maria Nélide. Da organização do conhecimento às políticas de informação. **Informare**, Cad. Pós-Grad. Ci. Inf., Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 58-66, jul./dez. 1996.

GONZALÉZ, Rosa Luz; MOLINA, José Luiz. Introducción: Redes para repensar lo social. REDES. **Revista hispana para el análisis de redes sociales**. v. 4, n. 1, jun./jul. 2003.

GRANOVETTER, M. The Strenth of Weak Ties: A Network Theory Revisited. **Sociological Theory**, v. 1, p. 203-233, 1983.

GRANOVETTER, M. The strength of weak ties. **American Journal of Sociology**, Chigaco, v. 78, n. 6, p. 1360-1380. May 1973.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino et al. A rede de programas de pós-graduação em administração no Brasil: análise de relações acadêmicas e atributos de programas.

Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 13, n. 4, p. 564-582, out./dez. 2009.

GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. **Avaliação do estilo motivacional do professor**: adaptação e validação de um instrumento. 2003. 188f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2003.

GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. Motivação intrínseca, extrínseca e o uso de recompensas em sala de aula. In: BORUCHOVITCH, E.; BZUNECK, A. (Org.). **A motivação do aluno**: contribuições da psicologia contemporânea. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 2004a. Cap. 2, p. 37-57.

GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. Necessidades de pertencer: um motivo humano fundamental. In: BORUCHOVITCH, Evely; BZUNECK, José Aloyseo (Org.). **Aprendizagem**: processos psicológicos e o contexto social na escola. Petrópolis: Vozes, 2004b. p. 177-199.

GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini; BORUCHOVITCH, Evely. O estilo motivacional do professor e a motivação intrínseca dos estudantes: uma perspectiva da Teoria da Autodeterminação. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v. 17, p. 143-150. 2004.

GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini; BZUNECK, José Aloyseo. Propriedades psicométricas de um instrumento para avaliação da motivação de universitários. **Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 13, p. 101-113, 2008.

GURTEEN, David. Creating a Knowledge Sharing Culture. **Knowledge Management Magazine**, v. 2, n. 5, February 1999.

GROTTO, Daniela. O compartilhamento do conhecimento nas organizações. In: ANGELONI, Maria Terezinha. (Org.). **Organizações do conhecimento**: infraestrutura, pessoas e tecnologias. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 169-189.

HANNEMAN, Robert A. **Introduction to social network methods**, Textbook, Universidade da Califórnia, Riverside. 2000.

HEIZMANN, Helena. **Knowledge Sharing through Communities of Practice**: Exploring the cross-cultural interface. Newtown: Macquarie University. 2009.

HENTSCHKE, Liane et al. Motivação para aprender música em espaços escolares e não-escolares. **ETD - Educação Temática Digital**, Campinas, v. 10, p. 85-104, out. 2009.

HUNG, Shin-Yuan et al. The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. **Int. J. Human-Computer Studies**, v. 69, p. 415–427, 2011.

IPE, Minu. Knowledge sharing in organizations: a conceptual framework. **Human Resource Development Review**, v. 2, n. 4, p. 337–359, dec. 2003.

KADUSHIN, Charles. **Introduction to social network theory**. Draft: February, 2004.

KADUSHIN, Charles. **Understanding social networks**: theories, concepts, and findings. Oxford: Oxford University Press, 2012.

LARA, Marilsa Lopes G.; LIMA, Vânia Mara Alves. Termos e conceitos sobre redes sociais colaborativas. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas**: em informação científica. São Paulo: Angellara Editadora, 2009. p. 605-640.

LEMIEUX, Vincent; OUIMET, Mathieu. **Análise Estrutural das Redes Sociais**. Porto Alegre: Instituto Piaget, 2008.

LIMA, Paulo Roberto. **Compartilhamento da Informação e do conhecimento na diretoria de apoio logístico da polícia militar do Paraná**. 2011. 118f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão da Informação). Universidade Estadual de Londrina (UEL), Londrina, 2011.

LIN, Hsiu-Fen; LEE, Hsuan-Shih; WANG, Da Wei. Evaluation of factors influencing knowledge sharing based on a fuzzy AHP approach. **Journal of Information Science**, v. 35, n. 1, p. 25-44. 2009.

LIU, Wen-Chung; FANG, Chen-Ling. The effect of different motivation factors on knowledge-sharing willingness and behavior. **Social Behavior and Personality**, v. 38, n. 6, p. 753-758, 2010.

LÜCK, Heloísa. Como formar rede de escolas solidárias. **Rev. FAE**, Curitiba, v. 6, n. 2, p.125-136, maio/dez. 2003. Disponível em:
<http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/revista_da_fae/fae_v6_n2/10_Heloisa.pdf>
Acesso em: 09 jan. 2013.

LOURENÇO, Abílio Afonso; PAIVA, Maria Olímpia Almeida de. A motivação escolar e o processo de aprendizagem. **Ciências & Cognição**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 132-141, 2010.

LYLES, Marjorie A. Aprendizagem organizacional e transferência de conhecimento em Joint Ventures Internacionais. In: FLEURY, Maria Tereza Leme; OLIVEIRA JUNIOR, Moacir de Miranda (Org.). **Gestão estratégica do conhecimento**: integrando aprendizagem, conhecimento e competências. São Paulo: Atlas, 2001. p. 273-293.

MACHADO, Amélia Carolina Terra Alves. **Interação professor-alunos**: preferência por autonomia ou controle. 2009. 101f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

- MARCHIORI, Marlene; VILAÇA, Wilma. Cultura organizacional e comunicação nas organizações contemporâneas: temas imbricados ou desarticulados. In: TOMAÉL, Maria Inês. (Org.). **Compartilhamento da informação**. Londrina: Eduel, 2012. p. 167-193.
- MARSDEN, Peter V.; CAMPBELL, Karen E. Measuring Tie Strength. **Social Forces**, v. 63, n. 2, p. 482-501, 1984.
- MARTELETO, Regina Maria. Análise de redes sociais: aplicação nos estudos de transferência da informação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, jan./abr. 2001.
- MARTELETO, Regina Maria. Redes sociais, mediação e apropriação de informações: situando campos, objetos e conceitos na pesquisa em Ciência da Informação. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, João Pessoa, v. 3, n. 1, p. 27-46, jan./dez. 2010.
- MARTELETO, Regina Maria; TOMAÉL, Maria Inês. A metodologia de Análise de Redes Sociais (ARS). In: VALENTIM, Marta Lúcia Pomim (Org.). **Métodos qualitativos de pesquisa em Ciência da Informação**. São Paulo: Polis, 2005.
- MARTINHO, Cássio. Morfologia de rede e ação social. In: MARTINHO, Cássio et al. **Vida em rede: conexões, relacionamentos e caminhos para uma nova sociedade**. Barueri, São Paulo: Instituto C&A, 2011. p. 23-42.
- MARTINS, Edelita Gonzaga. **Compartilhamento da Informação nas Pró-Reitorias Administrativas da Universidade Estadual de Londrina-UEL**. 2011. 160 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão da Informação). Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011.
- MATHEUS, Renato Fabiano; SILVA, Antonio Braz de Oliveira e. Análise de redes sociais como método para a Ciência da Informação. **DataGramZero - Revista de Ciência da Informação**, Rio de Janeiro, v. 7, n. 2, abr./2006.
- MATHEUS, R. F.; SILVA, A. B. de O. Fundamentação básica para a análise de redes sociais: conceitos, metodologia e modelagem matemática. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas: em informação científica**. São Paulo: Angellara Editora, 2009. p. 239-287.
- McGARRY, Kevin. **O contexto dinâmico da informação: uma análise introdutória**. Brasília: Briquet Lemos, 1999.
- MELO, Mônica Figueiredo de. **Compartilhamento do conhecimento: a percepção dos coordenadores da equipe de estudos e projetos da Maia Melo Engenharia**. 2007. 116 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade Boa Viagem, Recife, PE, 2007.
- MILGRAM, Stanley. The Small World Problem. **Psychology Today**, v. 1, n. 1, p. 61-67. May 1967.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social. In: DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu; MINAYO, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1994.

MIZRUCHI, Mark S. Análise de redes sociais: avanços recentes e controvérsias atuais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 46, n. 3, jul./set. 2006.

MORENO, Jacob Levy. **Quem Sobreviverá?** Fundamentos de La Sociometría, psicoterapia de grupo e sociodrama. Goiânia: Dimensão.1934.

NAZARENO, Louise Ronconi de. O fio da meada: relações entre a rede e seus fios. **Revista Vernáculo**, Curitiba, n. 4, 2001. Disponível em: <<http://ojs.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/vernaculo/article/view/18153/11848>>. Acesso em: 24 jan. 2013.

NEWMAN, M. E. J. The structure and function of complex networks. **Society for Industrial and applied mathematics**, v. 45, n. 2, p. 167-256, 2003.

ODERICH, Cecília. Gestão de competências gerenciais: noções e processos de desenvolvimento. In: RUAS, Roberto Lima; ANTONELLO, Claudia Simone; BOFF, Luiz Henrique. **Os novos horizontes da gestão: aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 88-115.

ORDAZ, Carmen Camelo; CRUZ, Joaquín García; GINEL, Elena Sousa. Facilitadores de los procesos de compartir conocimiento y su influencia sobre la innovación. **Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa**, n. 42, p. 113-150, marzo 2010.

PEREIRA, Mauricio Fernandes. A gestão organizacional: em busca do comportamento holístico. In: ANGELONI, Maria Terezinha. (Org.). **Organizações do conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 217-239.

PINTO, Meyke V. B.; DIAS, S. M. P.; DUARTE, Debora C. Análise dos fatores que influenciam o compartilhamento de informação e conhecimento em um órgão público da cidade de Itabira/MG. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISA EM CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 11., 2010, Rio de Janeiro. **Anais...** Rio de Janeiro: IBICT, 2010.

PRIMO, Alex. O aspecto relacional das interações na Web 2.0. **E-Compós**, Brasília, v. 9, p. 1-21, 2007.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

RATELLE, Catherine F. et al. Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: a person-oriented analysis. **Journal of Educational Psychology**, v. 99, n. 4, p. 734–746, 2007.

RECUERO, Raquel da Cunha. **Redes sociais na internet**. Porto Alegre: Sulina, 2010.

REEVE, John Marshall. **Motivação e emoção**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora LTC, 2006.

RENDÓN ROJAS, Miguel Ángel. Relación entre los conceptos: información, conocimiento y valor. Semejanzas y diferencias. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 52-61, maio/ago. 2005.

RIGO, Ariádne Scalfoni; OLIVEIRA, Rezilda Rodrigues. Análise de redes sociais e existência de capital social em um projeto de desenvolvimento local. **Cadernos Gestão Social**, Salvador, v. 1, n. 1, Ed. Especial, p.1-16, set./dez. 2007.

ROMANI, Cláudia; DAZZI, Márcia Cristina Schiavi. In: ANGELONI, Maria Terezinha. (Org.). **Organizações do conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 75-103.

ROSSETTI, Adroaldo et al. A organização baseada no conhecimento: novas estruturas, estratégias e redes de relacionamento. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 37, n. 1, p. 61-72, jan./abr. 2008.

RUDNIK, Luciano. **Avaliação da motivação do professor para tarefas específicas do seu trabalho – adaptação e validação de um instrumento**. 2012. 96f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Estadual de Londrina. Londrina.

RYAN, Richard M. Self-determination Theory and Wellbeing. **Wed Research Review 1**. University of Bath. 2009.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. **Contemporary Educational Psychology**, n. 25, p. 54-67, 2000a.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. In: DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. (Ed.). **Handbook of self-determination research**. Rochester: University of Rochester Press, 2002.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. **American Psychologist**, v. 55, p. 68-78, 2000b.

RYAN, Richard M.; DECI, Edward L. Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? **Journal of Personality**, v. 74, p. 1557-1586, 2006.

SAMPAIO, M. I. C. **Motivação no trabalho cooperativo: o caso da Rede Brasileira de Bibliotecas da Área de Psicologia – ReBAP**. 2005. 127f. São Paulo. Dissertação

(Mestrado em Ciências da Comunicação) – Escola de Comunicação de Artes, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2005.

SANTOS, Bettina Steren dos; BERNARDI, Jussara; BITTENCOURT, Helio Radke. Considerações sobre o uso da escala de motivação acadêmica (ema) com jovens estudantes. **Educação Temática Digital**, Campinas, v. 14, n. 2, p.1-18,jul./dez. 2012.

SCHERER-WARREN, Ilse. Redes da sociedade civil: advocacy e incidências possíveis. In: MARTINHO, Cássio et al. **Vida em rede: conexões, relacionamentos e caminhos para uma nova sociedade**. Barueri, São Paulo: Instituto C&A, 2011. p. 65-86.

SCOTT RIGBY, C. et al. Beyond the Intrinsic - Extrinsic Dichotomy: Self-Determination in Motivation and Learning. **Motivation and Emotion**, v. 16, n. 3, p.165-185, 1992.

SEIDMANN, Abraham; SUNDARARAJAN, Arun. Sharing logistics information across organizations: technology, competition and contracting. In: KEMERER, C. (Ed.). **Information technology and industrial competitiveness**. Boston, MA: Kluwer Academic Publishers, 1998. p.107-136.

SETZER, Valdemar Waingort. Dado, informação, conhecimento e competência. **DataGramZero** - Revista de Ciência da Informação, Rio de Janeiro, dez. 1999.

SENGE, Peter. **A quinta disciplina: arte, teoria e prática da organização de aprendizagem**. 10. ed. São Paulo: Best Seller, 1995. 351p.

SETTON, Maria da Graça Jacintho. Família, escola e mídia: um campo com novas configurações. **Educação e Pesquisa**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 107-116, jan./jun. 2002. Disponível em:<<http://www.revistas.usp.br/ep/article/view/27879/29651>>. Acesso em: 19 jan. 2013.

SIAKAS, Kerstin; GEORGIADOU, Elli. Knowledge Sharing: Cultural Dynamics. In: **7th European Conference of Knowledge Management (ECKM06)**, p. 4-5, Sept., 2006, Corvinus University of Budapest.

SILVA, Terezinha Elisabeth da; PINHEIRO, Marta Macedo Kerr. Configurações contemporâneas da Política de Informação. In: TOMAÉL, Maria Inês. (Org.). **Compartilhamento da informação**. Londrina: Eduel, 2012. p. 73-101.

SIMMEL, Georg. **The sociology of Georg Simmel**. New York: Free Press, 1950.

SIRIHAL, Adriana Bogliolo; LOURENÇO, Cíntia de Azevedo. Informação e conhecimento: aspectos filosóficos e informacionais. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 12, n. 1, 2002.

SOUSA, Paulo de Tarso Costa de. Metodologia de análise de redes sociais. In: MULLER, Suzana Pinheiro Machado. (Org.). **Métodos para a pesquisa em Ciência da Informação**. Brasília: Thesaurus Editora, 2007.

SOUZA, Laura Olivieri Carneiro de. A importância histórico-social das redes. In: GOUVÊA, Carlos Portugal; VIDIGAL, Fernanda Rezende; KNOOP, Joachim. (Org.). **Manual de Redes Sociais e Tecnologias**. São Paulo: Conectas/Friedrich Ebert Stiftung, 2003, p. 16-19.

SUGAHARA, Cibele Roberta; VERGUEIRO, Waldomiro de Castro Santos. Redes sociais: um olhar sobre a dinâmica da informação na rede (APL) Arranjo Produtivo Local Têxtil, de Americana – São Paulo. **Rev. Interam. Bibliot. Medellín (Colombia)**, v. 34, n. 2, 2011.

TÁLAMO, Maria de Fátima G. M. A Pesquisa: recepção da informação e produção do conhecimento. **DataGramaZero** - Revista de Ciência da Informação, Rio de Janeiro, v. 5, n. 2, abr. 2004.

TALJA, Sanna. Information sharing in academic communities: types and levels of collaboration in information seeking and use. **New Review of Information Behavior Research**, v. 3, p.143-159, 2002.

TAPIA, Jesús Alonso; FITA, Enrique Caturla. **A motivação em sala de aula: o que é, como se faz**. 5.ed. São Paulo: Loyola, 2003. 148p.

TARGINO, Maria das Graças. Comunicação científica: uma revisão de seus elementos básicos. **Informação & Sociedade: Estudos**, João Pessoa, v. 10, n. 2, p. 67-85, 2000.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

TERRA, José Cláudio Cyrineu. **Gestão do Conhecimento: o grande desafio empresarial: uma abordagem baseada no aprendizado e na criatividade**. São Paulo: Negócio Editora, 2001. 313 p.

TOMAÉL, Maria Inês. Apresentação. In: TOMAÉL, Maria Inês. (Org.). **Compartilhamento da informação**. Londrina: Eduel, 2012. p. 7-12.

TOMAÉL, Maria Inês. **Redes de conhecimento: o compartilhamento da Informação e do conhecimento em consórcio de exportação do setor moveleiro**. 2005. 289 f. Tese (Doutorado em Ciência da Informação) – Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação, Escola de Ciência da Informação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2005.

TOMAÉL, Maria Inês. Redes sociais, conhecimento e inovação localizada. **Informação & Informação**, Londrina, v. 12, n. esp., 2007.

TOMAÉL, Maria Inês; ALCARÁ, Adriana Rosecler; DI CHIARA, Ivone Guerreiro. Das redes sociais à inovação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 93-104, maio/ago. 2005.

TOMAÉL, Maria Inês; MARTELETO; Regina Maria. Redes sociais: posição dos atores no fluxo da informação. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, n. esp., p. 75-91, 2006.

TOMAÉL, Maria Inês et al. Redes sociais em alimentos funcionais no Paraná: relato de pesquisa. **Encontros Bibli: Revista Eletrônica de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, Florianópolis, v. 12, n. 24, p. 111-138, 2007.

TONET, Helena Correa; PAZ, Maria das Graças Torres da. Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 10, n. 2, p. 75-94, 2006.

VERNON, Magdalen Dorothea. **Motivação humana**. Petrópolis: Vozes, 1973.

XAVIER, Rodolfo Coutinho Moreira; COSTA, Rubenildo Oliveira da. Relações mútuas entre informação e conhecimento: o mesmo conceito? **Ciência da Informação**, Brasília, v. 39, n. 2, p.75-83, maio/ago. 2010.

WASSERMAN, Stanley; FAUST, Katherine. **Social network analysis: methods and applications**. Cambridge: Cambridge University Press, 1994. 825 p.

WILSON, Jeanne M.; GOODMAN, Paul S.; CRONIN, Matthew A. Group learning. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 4, p. 1041-1069, 2007.

WILSON-GRAU, Ricardo. O desafio da complexidade na avaliação das redes. In: MARTINHO, Cássio et al. **Vida em rede: conexões, relacionamentos e caminhos para uma nova sociedade**. Barueri, São Paulo: Instituto C&A, 2011. p. 161-194.

WITTER, Geraldina Porto. Redes sociais e sistema de informação na formação do pesquisador. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas: em informação científica**. São Paulo: Angellara Editadora, 2009. p. 169-204.

WITTER, Geraldina Porto; NORONHA, Daisy Pires; SAMPAIO, Maria Imaculada Cardoso. Redes de informação: usuários de uma fonte especializada em Psicologia. In: POBLACIÓN, D. A.; MUGNAINI, R.; RAMOS, L. M. S. V. C. **Redes sociais e colaborativas: em informação científica**. São Paulo: Angellara Editadora, 2009. p. 205-237.

WONG UN, Júlio Alberto. **Visões de comunidade na saúde: comunalidade, interexistência e experiência poética**. 2002. 153 p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, 2002.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. Criatividade e inovação nas organizações do conhecimento. In: ANGELONI, Maria Terezinha. (Org.). **Organizações do conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologias**. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 191-215.

ZIMMER, Marco Vinicio; BOFF, Luiz Henrique. A criação de conhecimento nas empresas: um estudo de caso sobre a adequação do modelo de Nonaka e Takeuchi

a ambientes virtuais de trabalho. In: RUAS, Roberto Lima; ANTONELLO, Claudia Simone; BOFF, Luiz Henrique. **Os novos horizontes da gestão**: aprendizagem organizacional e competências. Porto Alegre: Bookman, 2005. p. 188-203.

APÊNDICES

APÊNDICE A

Programas de pós-graduação em Ciência da Informação no Brasil

| PROGRAMA | IES | MESTRADO ACADÊMICO | | DOUTORADO | | MESTRADO PROFISSIONAL | | LINHAS DE PESQUISA |
|----------|------------|----------------------------|--------|----------------------------|--------|----------------------------|--------|---|
| | | NOTA TRIÊNIO (2010 A 2012) | INÍCIO | NOTA TRIÊNIO (2010 A 2012) | INÍCIO | NOTA TRIÊNIO (2010 A 2012) | INÍCIO | |
| PPGCI | UFBA | 4 | 2000 | 4 | 2011 | - | | h) Políticas e tecnologias da informação; i) Produção, circulação e mediação da informação. |
| PPGCI | UFPB | 4 | 2007 | 4 | 2012 | - | | j) Memória, organização, acesso e uso da informação; k) Ética, gestão e políticas de informação. |
| PPGCI | UFPE | 4 | 2009 | - | | - | | l) Memória da informação científica e tecnológica; m) Comunicação e visualização da memória. |
| PGCIN | UFSC | 4 | 2000 | 4 | 2013 | - | | n) Organização, representação e mediação da informação e do conhecimento; o) Informação, gestão e tecnologia. |
| PPGCI | USP | 5 | 1972 | 5 | 1992 | - | | p) Apropriação social da informação; q) Gestão de dispositivos de informação; r) Organização da informação e do conhecimento. |
| PPGCI | UNESP | 6 | 1998 | 6 | 2005 | - | | s) Informação e tecnologia; t) Produção e organização da informação; u) Gestão, mediação e uso da informação. |
| PPGCI | UFF | 4 | 2009 | 4 | 2005 | - | | v) Informação, cultura e sociedade; w) Fluxos e mediações sócio-técnicas da informação. |
| PPGCI | IBICT/UFRJ | 5 | 1970 | 5 | 1994 | - | | x) Comunicação, organização e gestão da informação e do conhecimento; y) Configurações socioculturais, políticas e econômicas da informação. |
| PPGCINF | UNB | 4 | 1978 | 4 | 1992 | - | | z) Organização da informação; aa) Comunicação e mediação da informação. |
| PPGCI | UFMG | 6 | 1976 | 6 | 1997 | - | | bb) Gestão da informação e do conhecimento; cc) Informação, cultura e sociedade; dd) Organização e uso da informação. |
| PPGCI | UEL | 3 | 2012 | - | | - | | ee) Organização e representação da informação e do conhecimento; ff) Compartilhamento da informação e do conhecimento. |
| PPGInfo | UDESC | - | | - | | 3 | 2012 | gg) Gestão de unidade de informação; hh) Informação, memória e sociedade. |
| PPGARQ | UNIRIO | - | | - | | 3 | 2012 | ii) Arquivos, arquivologia e sociedade; jj) Gestão da informação arquivística. |
| PPGB | UNIRIO | - | | - | | 3 | 2012 | kk) Biblioteconomia, cultura e sociedade; ll) Organização e representação do conhecimento. |

APÊNDICE B

Fomulário

CURRÍCULO LATTES DOS COORDENADORES

Nome do Coordenador: _____

Instituição: _____

Programa: _____

Link do Currículo Lattes: _____

| Ano | Nomes dos Colaboradores | | | | | | |
|------|--|-------------------|--------------------------------|---------------------------------|-----------------------|-----------|------------------|
| | Produção Bibliográfica | | | | Participação em Banca | | |
| | Artigos completos publicados em periódicos | Livros publicados | Capítulos de livros publicados | Trabalhos publicados no ENANCIB | Mestrado | Doutorado | Concurso Público |
| 2011 | | | | | | | |
| 2012 | | | | | | | |
| 2013 | | | | | | | |

APÊNDICE C

Questionário

Prezado(a) Professor(a) Coordenador(a)

Sou aluna do Programa de Pós-graduação em Ciência da Informação da Universidade Estadual de Londrina. Convido-o(a) a participar da coleta de dados. Este questionário faz parte da minha dissertação, sob a orientação da Professora Doutora Maria Inês Tomaél e coorientação da Professora Doutora Adriana Rosecler Alcará, e tem como objetivo analisar como ocorre o compartilhamento da informação e do conhecimento a partir das redes que são formadas pelos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação do Brasil. Destaco que o questionário está apresentado em duas partes distintas: uma que trata do compartilhamento da informação e do conhecimento e outra da motivação.

Ressalto que sua participação é fundamental para o desenvolvimento deste trabalho e sua identidade será mantida em sigilo, bem como os dados coletados serão utilizados exclusivamente para fins acadêmicos. Desde já agradeço sua atenção e colaboração.

Atenciosamente,

Tatianne Akaichi
 Celular: (45) 9911-5517
 e-mail: tatianne.akaichi@gmail.com

PARTE 1 - COMPARTILHAMENTO DA INFORMAÇÃO E DO CONHECIMENTO

01. O que te leva a compartilhar informação e conhecimento com os integrantes de sua rede*?

*Rede social é um conjunto de pessoas conectadas por relações.

02. Na sua concepção, qual(s) o(s) benefício(s) de trocar informação e conhecimento com os integrantes de sua rede?

03. Qual(s) a(s) barreira(s) que você enfrenta para compartilhar informação e conhecimento?

Enumere por grau de importância, sendo que 01 menos importante e 05 mais importante.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Falta de interesse e comprometimento dos pares | | | | | |
| Falta de confiança das pessoas | | | | | |
| Percepção de que ao compartilhar a pessoa poderá perder o poder e o status | | | | | |
| Falta de incentivos e recompensas | | | | | |

() Não enfrenta nenhuma barreira.

() Outras barreiras. Quais?

04. Assinale o(s) canal(is) de comunicação que utiliza para compartilhar informações com seus alunos.

() Face a face

() Telefone

() *E-mail*

() Documentos oficiais

() Reuniões

() Eventos

() Skype

() Hangouts (chat do Google)

() Formulários como Google Docs e Survey Monkey

() Sites pessoais

() Recursos de armazenagem e compartilhamento como Google Drive/Dropebox/Sky Drive

() Facebook

() Twitter

() Blogs

() What's App

() SMS

- Mural físico
- Livros e publicações
- Outros canais de comunicação. Quais?

05. Assinale o(s) canal(is) de comunicação que utiliza para compartilhar informações com seus pares.

- Face a face
- Telefone
- E-mail*
- Documentos oficiais
- Reuniões
- Eventos
- Skype
- Hangouts (chat do Google)
- Formulários como Google Docs e Survey Monkey
- Sites pessoais
- Recursos de armazenagem e compartilhamento como Google Drive/Dropebox/Sky Drive
- Facebook
- Twitter
- Blogs
- What's App
- SMS
- Mural físico
- Livros e publicações
- Outros canais de comunicação. Quais?

PARTE 2 - MOTIVAÇÃO

06. Na perspectiva da Teoria da Autodeterminação (teoria adotada nesta pesquisa) existem três necessidades psicológicas básicas: autonomia, competência e pertencimento. Quando as pessoas percebem-se satisfeitas em relação a essas três necessidades psicológicas básicas, tendem a envolver-se ativamente em relação às atividades que desenvolvem. Assim, descreva como

Você se percebe em relação à satisfação dessas três necessidades psicológicas no âmbito de sua atuação na coordenação do Programa de Pós-Graduação? Comente sua percepção separadamente sobre as três necessidades.

a) Autonomia - refere-se à crença natural da pessoa em realizar uma atividade por vontade própria e não por pressões externas.

b) Competência - diz respeito à sensação de segurança, confiança e eficiência no desenvolvimento das ações.

c) Pertencimento - é caracterizado como vínculo social, que reflete a percepção de estar integrado e aceito pelos pares.

APÊNDICE D

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)

Nome: _____.

Instituição: _____.

Programa: _____.

Fui convidado(a) a participar da pesquisa intitulada “Compartilhamento da informação e do conhecimento na rede dos coordenadores dos Programas de Pós-Graduação em Ciência da Informação”, sob a responsabilidade da mestrande Tatianne Akaichi do Programa de Pós-Graduação em Ciência da Informação, da Universidade Estadual de Londrina. Nesta pesquisa, responderei um questionário em formato eletrônico, com questões abertas e fechadas. É do meu conhecimento que poderei me recusar a responder qualquer pergunta, assim como interromper minha participação ou retirar meu consentimento a qualquer momento, sem a necessidade de justificativa, não podendo sofrer qualquer dano, penalidade ou prejuízo. Não terei custo, nem despesa ao participar deste estudo. Ademais, a resposta a este instrumento não me causa riscos conhecidos a minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que cause desconforto emocional. Fui informado(a) por *e-mail* de que estão garantidos e assegurados o sigilo e o anonimato da minha participação. Os dados serão utilizados apenas para fins acadêmicos e a divulgação dos resultados ocorrerá por meio da literatura científica especializada. Concordo em participar voluntariamente nesta investigação e declaro que todas as minhas dúvidas foram respondidas e esclarecidas. Embora concordando em participar, não estou desistindo de nenhum direito. Caso eu queira tirar alguma dúvida ou solicitar informações adicionais poderei entrar em contato com a responsável pela pesquisa, Tatianne Akaichi, sempre que for necessário, pelo telefone (45) 9911-5517 ou pelo *e-mail* <tatianne.akaichi@gmail.com>. Assim sendo, tendo em vista os itens acima apresentados, declaro que li, estou ciente e concordo com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

() **Aceito participar da pesquisa**

() **Não aceito participar da pesquisa**

ANEXO

ANEXO A

Relação dos Cursos Recomendados e Reconhecidos pela CAPES



Relação de Cursos Recomendados e Reconhecidos

Os programas estão relacionados por ordem alfabética do respectivo nome e, no interior dos homônimos, por Unidade da Federação

GRANDE ÁREA: CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

ÁREA: CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO

| PROGRAMA | IES | UF | NOTA | | |
|--|------------|----|------|---|---|
| | | | M | D | F |
| BIBLIOTECONOMIA | UNIRIO | RJ | - | - | 3 |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UFBA | BA | 4 | 4 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UFFPB/J.P. | PB | 4 | 4 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UFPE | PE | 4 | - | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UEL | PR | 3 | - | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UFF | RJ | 4 | 4 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UFSC | SC | 4 | 4 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | USP | SP | 5 | 5 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO | UNESPMAR | SP | 6 | 6 | - |
| CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO - UFRJ - IBICT | UFRJ | RJ | 5 | 5 | - |
| CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO | UNB | DF | 4 | 4 | - |
| CIÊNCIAS DA INFORMAÇÃO | UFMG | MG | 6 | 6 | - |
| GESTÃO DA INFORMAÇÃO | UDESC | SC | - | - | 3 |
| GESTÃO DE DOCUMENTOS E ARQUIVOS | UNIRIO | RJ | - | - | 3 |

Fonte: SNPG

Data Atualização: 05/06/2014

[Exportar dados para excel](#)

Legenda:

M - Mestrado Acadêmico

D - Doutorado

F - Mestrado Profissional

M/D - Mestrado Acadêmico/Doutorado