

Conceptuais Framework: Percepção e interpretação do conhecimento organizacional.

Francisco Edinaldo Lira de Carvalho, Faculdade de Economia da Universidade De Coimbra

O conhecimento organizacional é uma das inquietações estratégicas das organizações, já reconhecido como uma importante influência para a efetividade da competitividade e do desempenho organizacional. Sabe-se que para este bom desempenho, as organizações sempre foram dependentes da adoção de práticas e processos organizacionais para gerir ou manter os seus conhecimentos.

No âmbito das atuais mudanças organizacionais, os conhecimentos das pessoas que compõem o arranjado empresarial são substanciais para atingir os objetivos competitivos. Outras investigações do ambiente organizacional contemporâneo já confirmam que para o sucesso de iniciativas de mudanças organizacionais é necessário o desenvolvimento e o conhecimento das equipas, na forma de elementos chaves pela implementação efetiva das estratégias e de projetos de mudança na organização (*Joffe & MacKenzie Davey, 2012*). Reconhece-se ainda que no processo de desenvolvimento destas equipas, os conhecimentos tácitos e ou manifestos das pessoas que a compõem é o que promove as mudanças, e assim sendo passam a ter importância estratégica, merecendo a atenção de um processo de gestão específico. (Nonaka, 1994; Nonaka & Takeuchi, 1995).

Estes conhecimentos influenciam também o processo de decisão no espaço estratégico, no intermédio e no operacional das organizações (Raisch & Birkinshaw, 2008), confirmando a necessidade de uma racionalização dos conhecimentos, sobrepondo o discurso teórico e concentrando-se na prática da interpretação do conhecimento.

Confirma-se com isso, a já admitida relevância estratégica da gestão do conhecimento para a competitividade nas organizações. Entretanto, para sua plena percepção, é necessário compreender as formas de análise e de utilização propostas para identificar as influências do conhecimento nos processos organizacionais, tanto no âmbito organizacional, como no âmbito académico. Desta forma, ao aprofundar-se nas etapas do processo de gerir e perceber conhecimento organizacional, percebe-se que a elaboração de modelos ou diagramas que facilitam a percepção do processo e das variáveis informações é uma das etapas mais importantes. Este facto foi observado em atividade de âmbito profissional consultivo e no âmbito académico investigativo.

Com este contexto, esta comunicação objetiva refletir sobre a evolução da gestão, da interpretação e da percepção do conhecimento por meio dos chamados modelos conceptuais ou

conceptual framework para gestão do conhecimento. São estes diagramas de construção teórica mas de utilização prática, que são desenvolvidos para representar e modelar as informações de um fenómeno no âmbito do conhecimento organizacional (Ichijo & Nonaka, 2007), sendo aplicados nos processos empresariais ou nas investigações científicas em gestão.

Aprofundando-se nestas implicações, esta comunicação buscou identificar estes chamados modelos conceptuais em casos práticos de organizações empresariais já registados pela literatura (Holsapple & Joshi, 2008) e em casos relacionados com a utilização de modelos conceptuais na investigação científica de fenómenos de gestão, com os modelos conceptuais de moderadores, antecedentes e *out comes* (Gibson & Birkinshaw, 2004; Raisch & Birkinshaw, 2008).

Quanto à estrutura desta comunicação, foram desenvolvidos primeiramente os conceitos de gestão do conhecimento, de seguida a demonstração da evolução dos modelos conceptuais e por último a apresentação de um quadro teórico de referência das aplicações de modelos conceptuais para a sua aplicação na área consultiva empresarial e aplicação em projetos de investigação científica.

A relevância dessa comunicação surge para o sucesso das iniciativas de gestão do conhecimento, da gestão estratégia e das investigações em gestão, demonstrando as implicações e as particularidades concernentes com os parâmetros de importância, de oportunidade e de viabilidade.

- Gibson, C. B., & Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating Role of organizational ambidexterity. *Academy of Management Journal*.
- Holsapple, C. W., & Joshi, K. D. (2008). Descrição e análise de Frameworks de Gestão do Conhecimento.
- Ichijo, K., & Nonaka, I. (2007). *Knowledge Creation and Management*. . Oxford: Oxford University Press.
- Joffe, M., & MacKenzie Davey, K. (2012). The problem of identity in hybrid managers: who are medical directors? . *The International Journal of Leadership in Public Services*, 8(3), 161-174.
- Nonaka, I. (1994). The Knowledge-Creating Company. *Harvard Business Review*. Reprinted in. *Harvard Business Review on Knowledge Management (1998)*. Boston MA: Harvard Business School Press, 21-46., 69(6), 96-104.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company*. New York: Oxford University Press.
- Raisch, S., & Birkinshaw, J. (2008). Organizational Ambidexterity: Antecedents, Outcomes, and Moderators. *Journal of Management*, 34(3), 375-409. doi:10.1177/0149206308316058