

Avaliação de uma medida de gestão do conhecimento em equipas numa unidade militarizada portuguesa: estudo psicométrico da escala GCE

Se por um lado verificamos uma pluralidade de informação, na literatura da especialidade, acerca de gestão do conhecimento organizacional (Bogosian & Stefanchin, 2013; Ocaña, 2009), por outro, verificamos que a mesma é bastante mais escassa no que diz respeito à gestão do conhecimento nas equipas de trabalho (Xue, Bradley & Liang, 2011), inclusive ao nível dos seus instrumentos de medida. O presente estudo teve como objetivo analisar as qualidades psicométricas da escala de gestão do conhecimento em equipas (GCE) - unidimensionalidade de cada um dos constructos referentes aos processos que constituem a mesma - numa unidade militarizada portuguesa. Esta escala foi desenvolvida por Cardoso e Peralta (2011). Trata-se de uma escala que foi construída de acordo com o modelo multidimensional de Cardoso (2007), que se inspirou em diferentes contributos teóricos - orientações teóricas americanas, japonesas e europeias - e que deu origem à escala “Gestão do Conhecimento” (GC). Este instrumento, Gestão do Conhecimento, originalmente concebido para o contexto organizacional foi, assim, adaptado para o contexto das equipas. O GCE permite avaliar 14 processos da gestão do conhecimento grupal distribuídos por 6 secções: criação e aquisição de conhecimento, atribuição de sentido ao conhecimento, partilha e difusão do conhecimento, memória da equipa, recuperação e utilização do conhecimento, e catalisadores de gestão do conhecimento. Os processos utilizados por nós, neste estudo, dizem respeito à: criação e aquisição externa; criação e aquisição interna; atribuição de sentido ao conhecimento; partilha e difusão intencional; partilha e a difusão não intencional; memória interna e intencional; memória interna e tácita; memória externa; recuperação controlada; recuperação automática e utilização do conhecimento. A escolha destes 11 processos (não incluímos a sessão catalisadores de gestão do conhecimento), ao invés dos 14 que fazem parte da escala GCE, deveu-se a duas razões fundamentais: (1) o facto de se tratarem de catalisadores, isto é, aspetos/atividades que podem potenciar os outros processos e, nesse sentido, pretendendo reduzir a escala global optou-se por não incluir tais catalisadores (que possuem, pelo que acabámos de dizer, uma natureza algo distinta dos outros, mais que processos de GCE são estimuladores dos processos/atividades da GCE), e, (2) o facto de a escala GCE possuir a vantagem de podermos utilizar de forma independente os processos que mais nos convêm de acordo com o tipo de estudo que pretendemos. O estudo foi realizado numa amostra constituída por 2158 participantes de uma unidade militarizada – Guarda Nacional Republicana (GNR). A validade de constructo, nomeadamente a dimensionalidade, foi avaliada através de análises fatoriais confirmatórias. Todos os 11 processos revelaram um ajustamento adequado. A análise da fiabilidade, nomeadamente da consistência interna, estimada com base no *alpha* de Cronbach, variou de .70 a .89. Os resultados

permitem concluir que a escala GCE possui qualidades psicométricas adequadas para avaliar a gestão do conhecimento de equipas em unidades militarizadas portuguesas.

Palavras – Chave: gestão do conhecimento em equipas de trabalho; gestão do conhecimento; equipas de trabalho; características psicométricas.

Referências Bibliográficas:

Bogosian, R., & Stefanchin, J. (2013, April). Silence is not always consent: Employee silence as a barrier to knowledge transfer. *Proceedings of the International Conference on Organisational Learning, Knowledge and Capabilities*, Washington, DC.

Cardoso, L. (2007). *Gerir conhecimento e gerar competitividade. Estudo empírico sobre a gestão do conhecimento e seu impacto no desempenho organizacional*. Penafiel: Editorial.

Cardoso, L., & Peralta, C.F. (2011). Gestão do conhecimento em equipas: Desenvolvimento de um instrumento de medida multidimensional. *Psychologica*, 55, 79-93.

Ocaña, A. (2009). Aproximación a una taxonomía de los modelos de gestión del conocimiento. *Intangible Capital*, 5(1), 65-101.

Xue, Y., Bradley, J., & Liandg, H. (2011). Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of Knowledge Management*, 15(2), 299-312.