

# **Redes Sociais Informais e a influência no comprometimento organizacional: Estudo de caso no Sindicato Rural de Ponta Porã.**

## **Artigo Completo**

**Juliana Mayumi Nishi<sup>1</sup>; Carlos Otávio Zamberlan<sup>2</sup>**

1. Estudante do Curso de Administração da UEMS, Unidade de Ponta Porã; Graduada do Curso de Turismo da UEMS, Unidade de Dourados; E-mail: ju\_mn5@hotmail.com

2. Professor Doutor do curso de Administração, Ciências Econômicas e Ciências Contábeis da UEMS, Unidade de Ponta Porã; E-mail: otaviozamberlan@terra.com.br

### **Resumo**

O desenvolvimento econômico e social se faz a partir do acesso à informação e conhecimento e da interação entre as pessoas comprometidas com mesmo ideal. O objetivo do trabalho é desenvolver um instrumento para verificar a relevância de redes sociais de informação e verificar se elas possuem influência no comprometimento dos associados com a organização Sindical. Utilizou-se de uma metodologia quantitativa para criar o instrumento de avaliação de relevância das redes sociais de informação com base em testes MSA e de Alpha de Cronbach. Para verificar a influência das redes no comprometimento fez-se o uso de análises de regressão. Concluiu-se que as variáveis de redes exercem influência sobre o comprometimento organizacional afetivo quando avaliadas de forma isolada, mas deparam influência estatística não significativa quando em conjunto, o que pode ser atribuído ao tamanho da amostra analisada por meio dos programas SPSS 15.0 e o Excel 2007.

**Palavras-Chaves:** Redes Sociais Informais de Informação, comprometimento organizacional afetivo, influência.

### **1 Introdução**

Em um ambiente de constantes mudanças tecnológicas, sociais e econômicas; de grande competitividade e da busca pelo aprimoramento de uma gestão eficaz da produtividade e do desempenho dos recursos humanos, muitas organizações foram conduzidas a procurar novas estratégias através do compartilhamento de informações e conhecimentos adquiridos tanto no ambiente externo como interno da organização tornando-se vantagem competitiva.

Por ambiente externo entende-se como sendo as informações que são ajustadas de modo a orientar estrategicamente uma organização, e já o ambiente interno promove a criação de conhecimento por meio da interação entre os membros da empresa e seu compartilhamento

de experiências via comunicação formal ou informal (NONAKA e TAKEUCHI, *apud* VIANA, 2010; p. 16)

Para que esse conhecimento não seja perdido, Krogh, Ichijo e Nonaka (*apud* VIANA, 2010) alegam que este deve ser adaptado e desenvolvido em meio à própria organização através das interações sociais. Assim, o compartilhamento de conhecimento, informações e os intercâmbios sociais passam a ser verificados quando há a identificação de Redes Sociais onde o indivíduo se une com semelhantes que possuem o mesmo objetivo estabelecendo relações de trabalho, amizade e interesses que possam vir a modificar e desenvolver a sua trajetória bem como a construção de novos conhecimentos (TOMAÉL, ALCARÁ e CHIARA, 2005).

Essa ênfase voltada a pessoas, grupos e o compartilhamento de informação cria uma preocupação voltada com a inter-relação construída entre pessoas e a organização. O envolvimento e o comprometimento com a empresa auxiliam no entendimento de várias dimensões da relação indivíduo e ambiente organizacional entre elas: as escolhas que podem afetar suas funções, os objetivos pelo qual as pessoas se movem, os valores e crenças que direcionam seu posicionamento e a sua eficácia, as recompensas que podem surgir perante a sua atuação, o permanecer devido à própria necessidade financeira, enfim, a escolha de seu vínculo perante a organização.

Assim, o presente estudo tem por finalidade desenvolver um instrumento para verificar a relevância de redes sociais de informação e verificar se elas possuem influência no comprometimento dos associados com a organização Sindical, uma vez que o conhecimento e a informação quando transformados pelas ações de pessoas comprometidas podem gerar benefícios sociais e econômicos e ainda estimulam o desenvolvimento da aprendizagem pela busca de maior interação social dos produtores rurais.

## **2 Redes Sociais**

As pessoas desenvolvem e mantêm durante toda a vida relações entre a família, escola, trabalho e a sociedade que faz fortalecer a esfera social. A própria natureza humana interage com outras pessoas e promove uma estrutura da sociedade em rede (TOMAÉL, ALCARÁ e CHIARA, 2005).

Segundo Marteleto e Silva (2004; p. 41) “As redes são sistemas compostos por “nós” e conexões entre eles que, nas ciências sociais, são representados por sujeitos sociais (indivíduos, grupos, organizações etc.) conectados por algum tipo de relação”.

Assim, rede refere-se às relações existentes entre as pessoas que utilizam a comunicação como fonte de compartilhamento de informações, que possam surgir como ajuda mútua, desenvolvimento de idéias e melhor gestão de recursos através de trocas de experiências e valores. A formação de redes sociais nas organizações ocorre das mais variadas formas, desde uma conversa no próprio local de trabalho, nas horas de descontração, nos intervalos, confraternizações, congressos, reuniões ou em outras ocasiões que são necessários os encontros com um determinado objetivo.

Conforme Krogh, Ichijo e Nonaka (2001) *apud* Tomaél, Alcará e Chiara (2005) há dois objetivos básicos quando se tem a conversação na organização. O primeiro refere-se à confirmação do conhecimento já existente e o segundo a criação de novas idéias a partir do compartilhamento de conhecimento tácito dentro da comunidade de rede, o que se entende por processo de aprendizagem. E como este conhecimento é dificilmente explicitado, a principal maneira de transferir-lo é através do contato entre as pessoas (GUIMARÃES e MELLO 2005).

Outra característica importante sobre as redes é que elas podem ser divididas em rede formal e informal de relacionamentos. Segundo Souza e Dias (2008) a rede formal é combinada por diversas relações formais entre a diretoria e os colaboradores devido à interação entre eles na realização de tarefas organizacionais, podendo ser ampliado essa relação para formalizações entre organizações. Já a rede informal, envolve relacionamentos mais arbitrários no qual são motivados a se interagir por objetivos organizacionais, pelas relações sociais ou ambos (IBARRA, 1993, *apud* SOUZA e DIAS, 2008).

## **2.1 Análise das Redes Sociais**

Diferentemente das organizações formais, onde os grupos são formados de acordo com a estrutura hierárquica, os estudos sobre as Redes Sociais Informais têm sido depreendidos através de sua multiplicidade quantitativa e qualitativa entre os elos e seus membros e direcionada por uma lógica associativa, não se excluindo a possibilidade de haver poder e dependência nas relações internas e as externas (MARTELETO, 2001).

Para Granovetter (1973) a análise das Redes Sociais sugere uma ligação entre os níveis macro e micro das teorias sociológicas, onde a primeira cria um fenômeno de mobilidade social, comunidades organizacionais e difusão de informações, e a segunda permite entender como que um pequeno grupo e sua interação tornam-se padrões para a criação de grupos maiores.

Corroborando, Marteleto (2001) afirma que a análise das Redes Sociais refere-se ao conjunto de relações que os indivíduos constituem por meio da interação uns com os outros, cujo objetivo principal é diagnosticar o efeito na posição estrutural dos elos da díade (interação entre duas pessoas) com outra na rede, e as influências que exercem em sua forma, seu conteúdo e sua função.

Assim, Wasserman e Faus, 1994 (*apud* RÉGIS, BASTOS E DIAS, 2007) apresentam as características fundamentais para a sua análise:

a-) o foco em relações e em padrões de relações requer um conjunto de métodos e conceitos analíticos que são distintos dos métodos das estatísticas tradicionais e de análise de dados; b-) a análise de redes sociais é baseada na assimilação da importância do relacionamento entre unidade de interação; c-) as relações definidas por vínculos entre unidades são componentes fundamentais da teoria de redes; d-) a unidade de análise não é o indivíduo, mas um grupo de indivíduos e os vínculos entre eles.

Desta forma, a Análise das Redes Sociais é uma ferramenta que permite entender a dinâmica das interações sociais, onde os principais envolvidos são: o ator, o vínculo relacional, relação, subgrupo, e rede social (SOARES, 2002 *apud* AZEVEDO 2011).

A representação gráfica de uma rede assemelha-se como um circuito de comunicação onde indica a ligação das pessoas com a outras, mas que nada diz sobre a forma de como elas se relacionam (SILVA, 2002 *apud* SILVA, 2010). Corroborando Régis, Bastos e Dias (2007) mencionam sobre os relacionamentos formados pela rede e seus atores, podendo se estruturar em três dimensões: cognitiva (centrada em ego), estrutural e relacional, conforme a imagem abaixo.

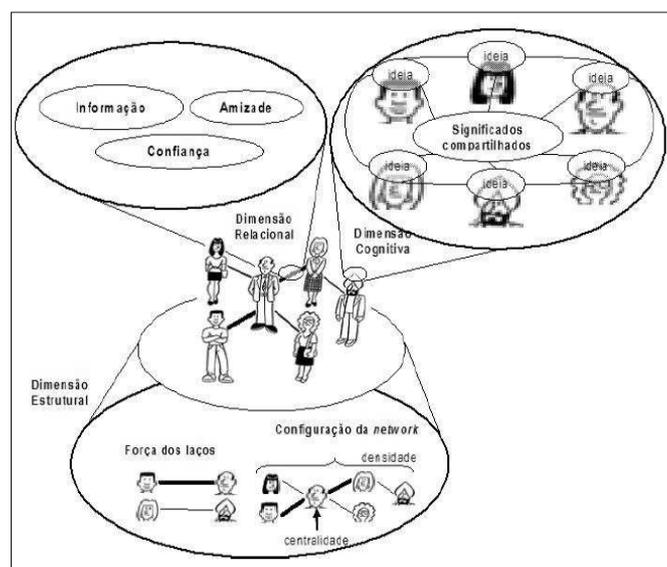


Figura 01: Dimensões do capital social  
Fonte: Régis, 2005 (*apud* D'Avila, Regis e Oliveira, 2010, p. 68)

Segundo Nahapiet e Ghoshal, 1998 (*apud* RÉGIS, DIAS E BASTOS, 2006) a dimensão cognitiva representa as interpretações e sistemas de significados abrangendo a linguagem, os vocabulários e as narrativas compartilhadas pelos membros da rede, onde o conhecimento tácito de cada indivíduo serve de base para a compreensão da coletividade social.

Em relação à dimensão estrutural, esta acontece quando se faz uma determinação do padrão de ligações entre seus membros, ou seja, a proximidade qualificada pelos laços fortes e fracos das relações. Conforme Régis, Dias e Bastos (2006) a dimensão estrutural pode ser analisada a partir de duas perspectivas: laços e configurações da rede. A primeira caracteriza-se pela sua proximidade de relação, como também pela frequência e duração de contatos (KUIPERS, 1999 *apud* op. cit, 2006). Para Granovetter (1973) esses laços podem ser fortes, cuja formação se faz devido ao tempo,; e podem ser fracos, onde não há nenhum investimento mais profundo em se manter algo a não ser profissional. Na segunda perspectiva, a análise é feita por meio da determinação do padrão de conexão entre os atores, onde o grau da centralidade, densidade, conectividade e hierarquia podem influenciar na flexibilidade das trocas na Rede pelos envolvidos (KRACKHARDT, 1992; SCOTT, 2000; WASSERMAN e FAUST, 1994 *apud* FINK, 2009).

A dimensão relacional engloba no papel dos laços diretos entre os atores com os conteúdos transacionados. Conforme D'Avila, Régis e Oliveira (2010), esses podem ter como base os acontecimentos da organização, a troca de amizade e a socialização; ou mesmo a informação que perpassa a fronteira da rede permitindo a conexão com outras redes.

Para Kuipers (2005) há três abordagens que permitem mapear as diversas transações existentes na rede: a da informação, amizade e confiança. No entanto, a rede que trata o estudo é a de informação, que receberá atenção na próxima seção.

Deste modo, para Marques 2003 (*apud* VIEIRA e NEIVA 2009) a análise das redes permite captar e analisar os padrões de relacionamento, que admite entender vários fenômenos na vida social e organizacional, ou seja, “a rede não se reduz a uma simples soma de relações, e sua forma exerce uma influência sobre cada relação” (DEGENNE E FORSE, 1994 *apud* MARTELETO, 2001; p.72)

## **2.2 Redes Sociais Informais de Informação e o construto de relevância**

De acordo com Mendes (2006; p. 445) “Da coleta de informação à tomada de decisão há um percurso natural que envolve muitos indivíduos, em diferentes níveis da empresa, formando verdadeiras redes de comunicação”.

Com base no seu dinamismo, as redes funcionam como meio para o compartilhamento de informação e conhecimento, onde permitem que as pessoas com o mesmo objetivo troquem experiências, desenvolvendo informações relevantes no setor em que atuam (TOMAÉL, ALCARÁ e CHIARA, 2005).

Corroborando, Tomaél e Marteleto (2006; p. 89) afirmam que:

As informações emergem das práticas profissionais e sociais dos atores e quando entram em interação – na rede- começam a deixar de ser singulares e vão tornando-se coletivas [...] Os atores que têm maior número de canais de informação e canais diversificados (provenientes de níveis de atuação e locais distintos) recebem informação de toda a Rede. Quanto maior a quantidade de informação que recebem, maiores serão os poderes de influência na rede, porém Omo detém muitos canais de comunicação, aumentam também as possibilidades de serem influenciados [...] Um ator influente pode interferir no compartilhamento da informação direcionando se fluxo, controlando as informações veiculadas, disseminando-as e, sobretudo, podem incentivar as interações que intensificam o compartilhamento, a discussão, a reflexão e a construção do conhecimento

Castells (1999; p. 497) evidencia que “o poder dos fluxos é mais importante que os fluxos do poder”, ou seja, “através do seu processamento de informações, a gama de comportamentos potenciais muda” (HUBER, 1991 *apud* BORGATI e CROSS, 2003; p. 433) a disposição em compartilhar e a distribuição eficiente de informação entre os atores de uma rede, garantem benefícios, porque cada participante melhora, valendo-se das informações às quais passa a ter acesso e que poderão reduzir as incertezas e promover o crescimento mútuo (TOMAÉL e MARTELETO, 2006).

Para Davenport, 1994 (*apud* TOMAÉL, ALCARÁ e CHIARA, 2005; p. 98) há grande importância das pessoas nas relações de compartilhamento da informação e do conhecimento, pois:

- as organizações devem começar a pensar como as pessoas usam a informação, e não como usam os recursos tecnológicos;
- as informações que as pessoas consideram importantes nas organizações, em grande parte, não são passíveis de serem gerenciadas por recursos tecnológicos;
- as pessoas agregam valor aos dados interpretando-os e contextualizando-os, por isso os gerentes preferem obter informações das pessoas;
- as pessoas são ativos importantes e determinantes no contexto informacional, assim qualquer modelo ou mapa informacional deve incluí-las;
- a comunicação eletrônica só é possível se primeiro houver a comunicação face a face.

Com o intuito de aprofundar a criação e o compartilhamento do conhecimento por meio da análise das redes sociais, Cross, Parker e Borgatti, 2000 (*apud* VIANA, 2010; p. 44)

realizaram uma pesquisa conduzida pelo IBM (*Institute for knowledge-Based Organizations*) onde obtiveram os seguintes resultados sobre as quatro dimensões que tendem a ser críticas para o relacionamentos serem efetivos em termos do uso e criação do conhecimento:

- Conhecimento: saber o que o outro sabe – compreender como os membros de um grupo sabem as habilidades e os conhecimentos dos outros é o primeiro passo para compreender quão efetivo eles são em termos de compartilhamento e criação do conhecimento;
- Acessibilidade: obter acesso oportuno a outra pessoa – avaliar o grau em que a pessoa tem acesso às idéias das outras pessoas;
- Comprometimento: criar conhecimento viável por meio do compromisso cognitivo – estimular o quanto a cada pessoa estará ativamente comprometida em ajudar os outros a resolver os problemas; e
- Segurança: aprender a partir de um relacionamento seguro – segurança é uma dimensão importante para analisar e investigar redes potenciais para criação e compartilhamento de conhecimento.

Assim, entender as redes sociais através do seu mapeamento e análise de sua estrutura auxilia na identificação de influências e comportamentos de uma organização, o que pode promover o desenvolvimento das redes de informação e a relação com seus membros onde se utiliza o comprometimento como forma de aproximar ou afastar pessoas quando levado em consideração a interdependência entre os membros da rede. Em nenhum trabalho analisado houve tentativa de mensurar a relevância das redes para as pessoas que delas participam, apenas um mapeamento que possibilita inferir essa importância com base em variáveis (ver SOARES, 2008) que buscam averiguar o significado de cada membro na rede, mas não no seu conjunto, o que geraria um construto específico de relevância da rede social de informação.

### **3 Comprometimento Organizacional**

Segundo Müller *et al* (2005) os estudos sobre o comprometimento organizacional possuem um silogismo de que um grande grau de comprometimento dos colaboradores para com a organização, contribui para que as empresas alcancem seus objetivos, pois o sucesso empresarial não é conquistado somente por único e sozinho comprometimento.

Corroborando Bastos (*apud* MEDEIROS e ENDRES, 1998; p. 86) afirma que o significado de comprometimento “refere-se a um engajamento, agregamento e envolvimento”. Também menciona como uma disposição, onde o indivíduo é influenciado por sentimentos ou por reações positivas como a lealdade com algo. Assim, pode-se definir o comprometimento

como um processo através do qual os colaboradores expressam sua preocupação com o bem-estar e o sucesso da organização em que trabalham (NORTHCAFT E NEALE *apud* MORAES, 1995, p.178) o que permite buscar a complexidade do entendimento entre o comprometimento e a análise meio acurada do vínculo do indivíduo com a organização.

De acordo com Siqueira e Gomide Jr (*apud* Zamberlan, 2006) dois objetos provocam diferentes sentimentos, ações e percepções, sendo eles, o trabalho executado que está voltado ao envolvimento e vínculo com o trabalho; e a organização empregadora cujo foco está no vínculo organizacional, onde ambos possuem estreita relação.

Deste modo, o comprometimento é determinado em função dos alvos e das naturezas do vínculo, podendo ser com a organização, o grupo, a carreira, os valores, a profissão, o trabalho, o sindicato; como também são cinco as naturezas destes vínculos: afetiva, instrumental, sociológico, normativo e comportamental (Müller *et al*, 2005). No entanto, pretende-se abordar a natureza afetiva do comprometimento que é considerada como a geradora de um vínculo mais forte (ZAMBERLAN, 2006).

O comprometimento afetivo acontece quando o colaborador está preocupado com o desenvolvimento da organização, e nesse sentido, há um forte envolvimento deste para com a empresa com objetivo de atender seus propósitos. Segundo Meyer e Allen (*apud* MÜLLER *et al*, 2005; p. 513) “Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem (...)”. Assim, o vínculo se estabelece pela presença de sentimentos como a afeição, apego, identificação, reconhecimento e lealdade (BARBOSA e FARIA *apud* ZAMBERLAN, p. 29; 2006)

Para Mowday *et al.* (*apud* Tomayo *et al.* 2001) no enfoque afetivo enaltece três dimensões: a aceitação dos valores, normas e objetivos da organização; a disposição de investir esforços em favor da organização e; o desejo e a vontade de se manter membro da organização.

Quando o comprometimento é assim definido, ele representa algo além da simples lealdade passiva a uma organização. Ele envolve uma relação ativa na qual o indivíduo deseja dar algo de si próprio para contribuir com o bem-estar da organização. (MOWDAY, PORTER E STEERS *apud* BASTOS 1993; p. 54)

Nessa perspectiva, o comprometimento seria um estado em que o indivíduo almeja manter-se como parte integrante para o sucesso da empresa, pois se identifica com ela e considera que é através desta que conseguirá atingir seus objetivos pessoais e profissionais.

Sendo importante entender que o comprometimento é gerado, possivelmente, pelos benefícios, ambiente de trabalho, imagem organizacional entre outros, que são importantes na percepção do indivíduo onde o vínculo está sendo estudado.

#### **4 Metodologia**

Este trabalho, com relação aos procedimentos, é um estudo de caso, que segundo Gil (1999) é um estudo exaustivo que busca um conhecimento amplo e detalhado de um ou mais objetos. O presente trabalho se caracteriza como estudo de caso pelo fato de ter foco em única organização e buscar explicar a relação causal de fenômenos sociais que não possuem fronteiras bem delimitadas. Consoante Yin (2005) os estudos de caso buscam explorar e descrever situações da vida real cujos limites não estão claramente definidos. Ainda, com relação aos procedimentos é um estudo de levantamento de dados, pois procura levantar informações junto aos associados do sindicato rural sobre as redes sociais de informações por eles criadas, e compostas por membros do sindicato buscando correlacionar com o comprometimento que esses têm com a organização sindical.

Quando ao objetivo o estudo é descritivo, pois busca descrever a existência de redes e sua relação com o comprometimento organizacional. Segundo Thuns (2003) os estudos descritivos têm a finalidade de descrever características de fenômenos ou populações para estabelece relações entre variáveis.

Como um estudo inicial, esse trabalho conta com uma população teste de apenas 12 associados. Após a análise dos resultados verificar-se-á a adequação dos modelos de mensuração e se dará seqüência ao estudo com uma população mais representativa do universo dos associados ativos do sindicato rural, que totalizam 74 associados.

O instrumento de coleta de dados foi baseado em Mayer e Allen (1993) apud Medeiros e Enders (1998) para verificar o comprometimento afetivo com escala intervalar de 4 pontos para fins de forçar uma escolha pelo respondente e não dificultar a compreensão das questões. Para a identificação da existência de redes utilizou-se escala semelhante com a mesma finalidade, porém o questionário foi baseado em Soares (2008). Para o comprometimento utilizou-se as seguintes variáveis: sentimento solidário acerca dos problemas do sindicato, significado pessoal em relação ao sindicato, lealdade com o sindicato, necessidade e desejo de permanecer membro da organização sindical e permanecer o resto da vida como associado.

Para identificação das redes buscou-se identificar as pessoas que fazem parte da rede e a partir disso o tipo de informação e intensidade de participação na rede de informação por meio das seguintes variáveis: Membro da rede como fornecedor de informações que auxiliam

a atividade agrícola (MEMBFORN), convidar membro da rede para discussão de idéias e inovações na atividade agropecuária (CONVIMEMB), considerar o membro da rede importante fonte de informação para acontecimentos no ambiente rural (IMPFONT) e considerar o membro da rede importante no auxílio para lidar com preocupações através de trocas de informações (IMPLIDAR).

Como a intenção do trabalho é a análise da influência da rede no comprometimento, e não mapear a rede e verificar suas dimensões, essas variáveis foram mensuradas de forma individual para cada membro pertencente à rede de informações e, posteriormente, foi calculado a média aritmética simples para obter um número adequado para fechar uma matriz que permitisse a análise pretendida entre comprometimento e redes sociais informais, o que fornece um construto de relevância da rede social de informação.

Da mesma forma, o comprometimento organizacional foi identificado de forma individual para cada variável e posteriormente calculado pela média aritmética simples para obter o grau de comprometimento afetivo de cada associado transformando em uma única variável chamada de dependente.

Depois de realizado os cálculos iniciais para composição da matriz foi utilizado, para testar a adequação das variáveis referente a redes sociais informais os testes de Matriz de correlação anti-imagem, que é utilizado para verificação da possibilidade do uso da análise fatorial como também para verificar a correlação entre variáveis individuais. A anti-imagem fornece a Medida de Adequação da Amostra (MSA) que quantifica o grau de inter-relação entre as variáveis. Esse índice varia de 0 a 1, atingindo 1 quando uma variável é perfeitamente prevista pelas demais variáveis do modelo, sem erro algum. E quando o valor do índice for inferior a 0,5 a variável é inaceitável para o modelo, pois representa que o efeito causado pela variável é muito pequeno. O aumento do índice poderá ocorrer pela inserção de variáveis ou pela retirada de uma variável inadequada, ou mesmo quando houver um aumento de observações.

Esse teste foi corroborado pelo Alpha de Cronbach, que é uma medida de adequação interna. Esse teste fornece um índice que deverá ser próximo a 1 e não inferior a 0,5 para que o modelo tenha coerência interna, ou seja, represente a medida do construto que se deseja.

Terminado a fase de testes para adequação do modelo a influência das redes de informações no comprometimento organizacional foi estabelecida através de teste de correlação para dar indicação da existência de influência das variáveis no comprometimento e posterior teste de regressão simples e múltipla, onde se utilizou as variáveis que foram

consideradas adequadas. Todos os cálculos foram elaborados em programas computacionais como o SPSS 15.0 e o MS Excel 2007.

## 5 Análise dos resultados

**Anti-image Matrices**

		MEMBFORN	CONVMEMB	IMPFONT	IMPORLIDAR
Anti-image Covariance	MEMBFORN	,136	-,153	-,163	-,082
	CONVMEMB	-,153	,254	,133	,049
	IMPFONT	-,163	,133	,343	,129
	IMPORLIDAR	-,082	,049	,129	,923
Anti-image Correlation	MEMBFORN	,492 <sup>a</sup>	-,822	-,754	-,230
	CONVMEMB	-,822	,503 <sup>a</sup>	,450	,102
	IMPFONT	-,754	,450	,477 <sup>a</sup>	,228
	IMPORLIDAR	-,230	,102	,228	,275 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Figura 02** – Matriz de Correlação Anti-imagem para 4 variáveis de redes de informação

Fonte: pesquisa

Considerando as quatro variáveis o Alpha de Cronbach foi de 0,229, o que corrobora os dados de MSA observados na Matriz de correlação anti-imagem. No entanto, quando retirada à variável “IMPORTLIDAR” o Alpha de Cronbach se altera para 0,845, o que demonstra coerência interna do modelo. Aplicando a Matriz de Correlação anti-imagem para as três variáveis restantes observa-se o que segue:

**Anti-image Matrices**

		MEMBFORN	CONVMEMB	IMPFONT
Anti-image Covariance	MEMBFORN	,144	-,159	-,169
	CONVMEMB	-,159	,257	,134
	IMPFONT	-,169	,134	,362
Anti-image Correlation	MEMBFORN	,501 <sup>a</sup>	-,824	-,740
	CONVMEMB	-,824	,502 <sup>a</sup>	,441
	IMPFONT	-,740	,441	,502 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

**Figura 03** – Matriz de Correlação Anti-imagem para 3 variáveis de redes de informação

Fonte: pesquisa

Percebe-se na diagonal que os indicadores do teste MSA melhoram, exceto para a segunda variável (CONVMEMB), mas fica acima de 0,5, o que indica aceitabilidade para as variáveis do modelo, utilizando a amostra do teste.

Após verificado que o modelo para redes sociais de informação pode ser construído com base nas três variáveis, MEMBFORN, CONVMEMB e IMPFONT foi possível buscar verificar se estas variáveis influenciam o Comprometimento Organizacional. Inicialmente aplicaram-se os testes de correlação entre as variáveis individualmente para posterior análise de regressão.

A correlação é calculada entre duas variáveis apenas, por isso buscou-se correlacionar as três variáveis de forma individual com o comprometimento para que se possa ter um indicador por meio do índice de correlação conforme demonstrado na Tabela 1

Tabela 1 – Correlações entre Comprometimento Afetivo e Variáveis de Redes de Informação

Variáveis correlacionadas	Correlação
Comprometimento/MEMBFORN	0,6503
Comprometimento/CONVMEMB	0,3192
Comprometimento/IMPFONT	0,8052

Fonte: Pesquisa

Os índices de correlação indicam a existência de influência entre as variáveis, mas não é possível inferir isso sem o uso de uma análise de regressão. No entanto, percebe-se que a correlação é positiva para todas as variáveis, mas forte apenas para o comprometimento organizacional afetivo e as variáveis MEMBFORN e IMPFONT, sendo mais forte para esta última.

O modelo de regressão para verificar a influência das variáveis de redes de informação no Comprometimento Organizacional Afetivo foi calculado pelo modelo abaixo:

$$\text{LogComprometimento} = B1 \text{LogMEMBFORN} + B2 \text{LogCONVMEMB} + B3 \text{LogIMPFONT}$$

O cálculo da regressão por logaritmo melhora a explicação da variação do comprometimento pela variação nas demais variáveis de redes de informação. Mesmo utilizando função logarítmica percebe-se que estatisticamente não existe influência das variáveis de redes no comprometimento pelo modelo de regressão múltipla, conforme observa-se na tabela 2.

Tabela 2 - Regressão logarítmica simples Comprometimento com as três variáveis de Redes

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>
Interseção	0,367954417	0,042217952	8,71559126
LogMEMBFORN	0,123187493	0,275438549	0,447241293
LogCONVMEMB	-0,076879348	0,118746308	-0,647425162
LogIMPFONT	0,274288679	0,195038885	1,406328177

Fonte: Pesquisa

Todavia, quando se calcula a influência das variáveis de forma isolada no comprometimento, através de uma regressão simples, observam-se resultados diferentes para as variáveis.

$$\text{Log Comprometimento} = B1 \text{ Log } X$$

Sendo que X seria substituído por cada uma das variáveis de redes calculadas isoladamente.

Tabela 3 – Regressão logarítmica simples Comprometimento e MEMBFORN

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>
Interseção	0,389464847	0,04586842	8,490915134
LogMEMBFORN	0,298012135	0,08910878	3,344363414

Fonte: Pesquisa

Tabela 4 Regressão logarítmica simples Comprometimento e CONVMEMB

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>
Interseção	0,482484815	0,043966493	10,97392095
LogCONVMEMB	0,124014292	0,092977821	1,333805109

Fonte: Pesquisa

Tabela 5 - Regressão logarítmica simples Comprometimento e IMPFONT

	<i>Coefficientes</i>	<i>Erro padrão</i>	<i>Stat t</i>
Interseção	0,369018795	0,0377233	9,782251
LogIMPFONT	0,326162921	0,070369614	4,634997

Fonte: Pesquisa

Analisando as tabelas 3,4 e 5 observa-se que as variáveis MEMBFORN e IMPFONT analisadas de forma isolada exercem influência no Comprometimento Organizacional

Afetivo, apenas a variável CONVIMEMB não exerce influência significativa estatisticamente, o que pode ser observado pelo teste de hipóteses “t” (Stat t), que foi superior a 1,98 para as variáveis influentes e inferior para a que não exerce influência.

## 5 Conclusão

O presente estudo de caso teve como objetivo desenvolver um instrumento para verificar a relevância de redes sociais de informação e verificar se elas possuem influência no comprometimento dos associados com a organização Sindical através de uma metodologia baseada em análises multivariadas concluiu-se que as variáveis de redes exercem influência sobre o comprometimento organizacional afetivo quando analisadas de forma isolada, mas apresentam influência estatística não significativa quando em conjunto, o que pode ser atribuído ao tamanho da amostra.

Com relação ao instrumento de análise de redes percebeu-se que pode haver diferença nos dados quando se utilizar um maior número de observações.

A limitação deste trabalho repousa nisso, a amostra foi pequena, pois este estudo é apenas um passo inicial para concretização de um instrumento mais apurado.

## 6 Referências

- AZEVEDO, T. B. **Análise de Redes Sociais através de Softwares de ARS e de Data mining: um estudo de caso em turmas de graduação**. Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado de Sistema de Gestão da Universidade Federal Fluminense. Niterói, 2011. 176f.
- BASTOS, A.V.B. Comprometimento Organizacional: um balanço dos resultados e desafios que cercam essa tradição de pesquisa. **RAE**- São Paulo. Maio/Junho, 1993. P. 52-64.
- BORGATTI, S. P.; CROSS, R. A Relational View of Information seeking and learning in Social Networks. **Management Science**. v. 49, n. 4, p. 432-445, Abril, 2003.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 2. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- D’AVILA, G. C.; RÉGIS, H. P.; OLIVEIRA, L. M. B. Redes Sociais e Indicações para Processos de Recrutamento e Seleção: uma análise pela perspectiva dos candidatos. *Revista de Psicologia: Organizações e Trabalho*, v. 10, n. 1. Jan./Jun. 2010. p. 65-80
- FINK, B. M. A. **A contribuição da confiança para o desempenho dos Operadores de um call Center: um estudo de caso no Banco BGN-Recife**. Dissertação apresentada ao Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Boa Viagem. Recife, 2009. 134f.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- GRANOVETTER, M. The Strength of weak ties. **American Journal of Sociology**. v. 78, p. 1360-1380, 1993.
- GUIMARÃES, F. J. Z.; MELO, E. S. Diagnóstico utilizando Análise das Redes Sociais. Dissertação apresentada ao programa de pós-graduação de engenharia da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2005. 60f.
- KUIPERS, K. J. **Network Coupling and Workplace Perceptions**. The University of Montana, p. 1-29, 2005.
- MACAMBIRA, M. O. **Comprometimento organizacional e Redes Sociais Informais: a estrutura das relações interpessoais e o vínculo com a organização**. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal da Bahia. Salvador, 2009. 118 f.
- MARTELETO, M. R. Análise de Redes Sociais: Aplicação nos estudos de transferência de informação. **Ciência da Informação**: Brasília, v. 30, n. 1, p. 71-81, Jan./Abr. 2001.

- \_\_\_\_\_; SILVA, A. B. O. Redes e Capital Informal: o enfoque da informação para desenvolvimento local. **Ci. Inf.**, Brasília, v. 33, n. 3, p.41-49, set./dez. 2004
- MEDEIROS, C. A.; ENDERS, W.T. Validação do Modelo de Conceitualização de Três Componentes do Comprometimento Organizacional. **Revista de Administração Contemporânea. RAC**, v.2, n. 3, Set./Dez. 1998.
- MENDES, A. L. L. A contribuição da análise de redes sociais na Gestão da informação das organizações: um estudo de caso. **Perspect. cienc. inf.** Belo Horizonte, v. 11, n. 3, p. 445-448, Set./Dez. 2006.
- MORAES, R. T. et. al. Comprometimento organizacional, qualidade de vida e stress no trabalho: uma abordagem de diagnóstico comparativo. **Revista Brasileira de Administração Contemporânea.** São Paulo, v. 1, n. 9, set/1995, p. 169-188, 1995.
- MÜLLER, M. et al. Comprometimento organizacional: um estudo de caso no Supermercado “Beta”. **Revista Gestão Industrial.** V. 01, n. 04: PP. 511-518, 2005.
- RÉGIS, H. P.; BASTOS, A. V. B.; DIAS, S. M. R. C. Redes Sociais Informais: análise das redes de amizade, de informação e de confiança em incubadoras de base tecnológica no Recife. **rPot**, v. 7, n. 1, Jan./Jun., 2007. p. 31-56.
- \_\_\_\_\_; DIAS, S. M. R. C; BASTOS, A. V. B. Articulando Cognição, Redes e Capital Social: um estudo entre empresários participantes de incubadoras de empresas. Em: **Anais 30º Encontro da Associação Nacional de Pós- Graduação e Pesquisa em Administração**, Salvador-BA, 2006.
- SANTOS, M. V.; BASTOS, A. V. B. Redes Sociais Informais e Compartilhamento de significados sobre mudança organizacional. **RAE**, v. 47, n. 3, p. 27-39, Jul./Set. 2007.
- SILVA, Angelita Freitas da. **Análise das Redes Sociais Informais e o compartilhamento do conhecimento organizacional.** Santa Maria, Rio Grande do Sul. Dissertação de Mestrado, UFSM, RS, 2010.
- SOARES, L. S. O papel da Network como suporte à carreira: percepção dos gerentes da Gilbarco do Brasil S/A. Dissertação apresentada ao Centro de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Boa Viagem. Recife, 2008. 143f.
- SOUZA, D. C.; DIAS, S. M. R. C. Maestros da vida: a influência dos fenômenos de mentoria e redes sociais nos executivos de uma empresa de transportes. **rPot**, v. 8, n. 1, Jan./Jun., 2008. p. 25-45.
- VIANA, C. R. **Relações entre as redes sociais e compartilhamento de informação e conhecimento:** uma análise em organização bancária. Brasília, Distrito Federal. Dissertação de Mestrado, UnB, DF, 2010.
- VIEIRA, S. R. F.; NEIVA, E. R. Redes Sociais no contexto da mudança organizacional. **Anais do XXXIII Enanpad**, São Paulo, 2009.
- TOMAÉL, M. I; ALCARÁ, A. R; CHIARA, I. G. Das Redes Sociais à inovação. **Ciência da Informação**, Brasília, v. 34, n. 2, p. 93 – 104, maio/ago. 2005.
- \_\_\_\_\_; MARTELETO, M. R. **Redes Sociais: posições dos atores no fluxo da informação.** Enc. Bibli. R. Eletr. Bibliotecon. Ci. Inf., Florianópolis, n. esp., 1º sem. 2006.
- TOMAYO, A. SOUZA, M.G.S da; VILAR, L.S.; RAMOS, J. L.; ALBERNAZm J. V.; FERREIRA, N. P. Prioridades Axiológicas e Comprometimento Organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa.** v. 17, nº 11, p. 27-35, Jan/abr. 2001.
- THUNS, J. Acesso à realidade: tendências de pesquisa e construção de conhecimento. Canoas: ULBRA, 2003.
- YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Tradução de Daniel Grassi. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- ZAMBERLAN, C. O. **Orientação para aprendizagem, gestão por competências e comprometimento organizacional nas Instituições de Ensino Superior.** Dissertação de mestrado, UFSM, Santa Maria, RS, 2006.