

INFLUENCIA DAS REDES SOCIAIS INFORMAIS NO PROCESSO DE APRENDIZAGEM

Artigo de Iniciação Científica.

Cheine Efani de Souza Ferreira Zarate¹; Alexandre Henrique Silva de Albuquerque²; Vanessa Arcanjo³

Área Temática: Ciências Sociais Aplicadas

Resumo:

A aprendizagem organizacional é compreendida como um processo de novos conhecimentos no nível individual, grupal e organizacional, e ela envolvem as formas de aprendizagem formal e informal. O objetivo deste trabalho é investigar de modo exploratório, a influência das redes informais dentro de um ambiente de aprendizagem, baseando-se nas relações dos indivíduos entre si e deles com as instituições sociais. Concluiu-se que entender as redes sociais ajuda a identificar a influência dessas redes no desenvolvimento dos profissionais e no ambiente de aprendizagem.

Palavras- Chave: Redes sociais informais. Aprendizagem Organizacional.

1 Introdução

A aprendizagem organizacional é compreendida como um processo de novos conhecimentos no nível individual, grupal e organizacional, e ela envolvem as formas de aprendizagem formal e informal. É definida como um processo, a organização também aprende através de atitudes, compromissos, regras e estratégias da cultura da sua coletividade. O conhecimento organizacional esta inserido nas estruturas, nos papeis, e nos procedimentos do grupo de trabalho, pois é criado através de diversos níveis de interação social.

O objetivo principal desse artigo é discutir a relevância das redes sociais informais e analisar sua importância no processo de aprendizagem organizacional.

2 Material e Métodos

¹ Graduando do Curso de Administração da UEMS, Unidade Universitária de Ponta Porã; E-mail: cheineefani@hotmail.com

² Graduando do Curso de Administração da UEMS, Unidade Universitária de Ponta Porã; E-mail: alexandre87sa@hotmail.com

³ Graduando do Curso de Administração da UEMS, Unidade Universitária de Ponta Porã; E-mail: vanessa_arcanjo_adm@hotmail.com.

O presente estudo caracteriza-se como exploratório quanto ao objetivo, pois os pesquisadores buscam uma relação entre dois assuntos por meio de base teórica. Segundo Thums(2003) os estudos exploratórios oferecem maior familiaridade com o tema a ser estudado geralmente envolvendo levantamento bibliográfico.

3 Resultado e Discussão

Devido à globalização, o ritmo no cotidiano das pessoas tem acelerado, pois é preciso aprender cada vez mais e buscar conhecimentos para poder acompanhar o desenvolvimento tecnológico. A busca por informações pelo conhecimento e pelo aprendizado passa a ser importante não só para o indivíduo quanto para as organizações. Segundo Malanovicz (2008) Aprendizagem organizacional pode ser definida como aquisição de conhecimentos, habilidades, valores e atitudes que contribuam para a manutenção, crescimento e apropriação de novos conhecimentos individual, grupal e organizacional, envolvendo aprendizagem formal e informal.

Para Dutra (2009), a criação de uma cultura de aprendizagem nas organizações é fundamental para dar respostas a um ambiente exigente, complexo e dinâmico. A existência dessa cultura depende dos vínculos estabelecidos entre as pessoas e a organização. As culturas centradas no comprometimento contínuo terão mais chances de sucesso por estarem alinhadas com os valores que vem sendo consolidados em nossa sociedade.

Segundo Antonello e Godoy (2009), o debate acerca da importância e da natureza da aprendizagem nas organizações cresceu e tornou-se mais diverso durante a última década.

Nos anos 1990, percorreu assuntos relativos à aprendizagem individual versus organizacional aprendizagem de ciclo simples versus de ciclo duplo e cognição versus comportamento.

Novos temas tomaram a frente, inclusive aprendizagem estratégica e internacional, gestão de conhecimento, comunidades de prática, ética, políticas e mensuração da Aprendizagem Organizacional (ANTONELLO, 2005). Para poder transferir a Aprendizagem Organizacional (AO) para o cotidiano das empresas, é imprescindível, contudo, que sejam compreendidos alguns de seus processos e abordagens. Há, portanto, uma necessidade de se revistar a literatura existente para explicar o que se entende por definições e práticas da Aprendizagem Organizacional.

Easterby-Smith e Araujo (1996) e Bastos et al. (2002) apontam que os estudos na área se bifurcam em duas perspectivas diferenciadas: a de aprendizagem organizacional e a desorganizações que aprendem.

Fleury & Fleury (2007) categorizam a competência dos indivíduos em três grandes blocos que envolvem a relação do indivíduo com toda a empresa em uma perspectiva sistêmica, são elas:

- ✓ Competência de negócio: esta relacionada à compreensão do negócio, seus objetivos na relação com o mercado, clientes e competidores, assim como o ambiente político e social.
- ✓ Competência técnico-profissionais: competências específicas para certa operação, ocupação ou atividade.
- ✓ Competências sociais: é necessária para interagir com as pessoas.

Reverendo a literatura relativa ao papel das redes humanas no processamento da informação, constata-se que a sobrevivência de organizações que operam em ambientes complexos e turbulentos depende de canais de comunicação suplementares ou alternativos.

Segundo Bendassolli² de partida esse tema lança um forte recado contraditório: por um lado a cooperação; por outro, a competição, ambos coexistindo na “vivência da classe trabalhadora” O primeiro membro desse par aparentemente contraditório lembra-nos do pronome comunal “nós”, ao passo que o outro membro, a competição, lembra-nos do pronome de primeira pessoa, em princípio não-comunal, “eu”. Tanto a “cooperação”, quanto a “competição” têm um discurso próprio, discurso que equaciona cada uma dessas palavras num universo lingüístico específico, numa prática social específica. O “discurso da cooperação” e o “discurso da competição”, por assim dizer, não figuram num vácuo semântico. Por detrás de cada um deles há um conjunto de crenças e de regras que determinam o modo como são apresentados e o modo como instituem formas de vida, isto é, como ganham textura subjetiva e como passam a determinar comportamentos, estilos e práticas sociais.

No moderno mercado de trabalho, o discurso da cooperação transfigurou-se no conceito de “trabalho em equipe”. Trabalhar em grupo, defender objetivos a curto prazo levando-se em conta a diversidade de parceiros, tornou-se o jargão mais aceito do momento. A principal crença desse discurso consiste em fazer-nos crer que a autoridade é diluída em unidades de trabalho marcadas pela cooperação entre pessoas que visam a fins. Não haveria cooperação se não houvesse uma necessidade, se não houvesse o reconhecimento de que o ser humano depende de outros para sobreviver, tanto física quanto psicologicamente.

Segundo Souza No que se refere à rede social, a literatura leva a crer que essa rede pode ser formada ou definida por alguns fatores, como nível hierárquico do indivíduo, ambiente de

trabalho, estilo de interação do indivíduo, poder formal do mentor, orientação profissional e coeficiente emocional (Higgins & Kram, 2001).

Segundo Ibarra (1993), a combinação do ambiente de trabalho com o nível do indivíduo pode afetar a formação da rede social.

A teoria das redes sociais, ou rede de relacionamentos, é uma teoria que constrói suas análises baseando-se nas relações dos indivíduos entre si e deles com as instituições sociais.

A literatura, nos estudos organizacionais, faz uma distinção entre a rede formal e informal de relacionamentos. A rede formal é composta de um conjunto de relações formais entre chefe e subordinado e diferentes grupos funcionais representativos que devem interagir para realizar tarefas na organização. Também contempla relações criadas pela “quase estrutura”, como: comitê, força de trabalho ou equipe. A rede de relacionamento informal, ou emergente, envolve interações mais arbitrárias, nas quais o motivador da relação pode ser pertinente à manutenção do trabalho, às relações sociais, ou a uma combinação de ambos (Ibarra, 1993). Outra distinção que a literatura faz quanto à rede social é que ela pode ser instrumental ou expressiva. A rede instrumental surge das normas de desempenho da atividade e envolve trocas de recursos relativos ao trabalho. Por outro lado, a rede social expressiva envolve amizade e suporte social. Essa diferenciação entre a relação social expressiva e instrumental é importante, pois o conteúdo do relacionamento define a troca de recursos.

Assim, entender as redes sociais através do seu mapeamento e análise ajuda a identificar a influência dessas redes no desenvolvimento dos profissionais pesquisados.

4 Conclusão

Este trabalho objetivou investigar a relação das redes sociais informais com o ambiente de aprendizagem, pois o conhecimento organizacional é criado através de diversos níveis de interação social. Concluiu-se que há influências das redes informais no ambiente de aprendizagem e que a organização aprende quando o indivíduo aprende, ambos estão ligados entre si.

5 Referências

Fleury, A. C. C., Aprendizagem e Inovação Organizacional (As Experiências de Japão, Coréia E Brasil) 2ªEd. São Paulo: Atlas,1997

Dutra, J. S., GESTÃO DE PESSOAS: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas1ª edição São Paulo: Atlas, 2002.

Loiola, E.; Bastos, A. V. B., A produção acadêmica sobre aprendizagem organizacional no Brasil-Revista de Administração Contemporânea, Jul/Set 2003 vol 7, n° 3, pag 181-201.

Antonello, C. S.; Godoy, A. S. Uma agenda brasileira para os estudos em aprendizagem organizacional Revista de Administração de Empresas Set 2009 vol 49, n° 3, pag 266-281.

Binotto, E. et al PROPRIEDADES RURAIS: O Contexto da Aprendizagem em Duas Realidades XLV Congresso da Sober Londrina-PR, 2007

Malanovicz, A. V. "Aula 6 - Aprendizagem Organizacional". Porto Alegre-RS 2008
Disponível em: <http://recantodasletras.uol.com.br/ensaios/946634>

Macedo, T. M. B. Redes informais nas organizações: a co-gestão do conhecimento – 1999

Souza, D. C. S.; Dias S. M. R. C. Maestros da vida: a influência dos fenômenos mentoria e redes sociais nos executivos de uma empresa de transportes Revista Psicologia, Organização do Trabalho Vol 8 N° 1 Jan/Jun 2008 pag 25-45

Bendassolli, P. F. Cooperar para competir ou competir para cooperar? *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 2002, vol. 5, pp. 57-61