

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
CURSO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Priscila Rodrigues da Silva

**INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA CAPACIDADE DE
ABSORÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTOS**

TRABALHO DE CONCLUSÃO

Santa Maria, RS
2019

Priscila Rodrigues da Silva

**INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA CAPACIDADE DE ABSORÇÃO E
TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para aprovação na **Disciplina CTB-1035 – Trabalho de Conclusão em Ciências Contábeis.**

Orientador: Prof. Dr. Vinícius Costa da Silva Zonatto

Santa Maria, RS
2019

Priscila Rodrigues da Silva

**INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA CAPACIDADE DE ABSORÇÃO E
TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTOS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para aprovação na **Disciplina CTB-1035 – Trabalho de Conclusão em Ciências Contábeis.**

Aprovado em 5 de julho de 2019.

Vinícius Costa da Silva Zonatto
(Presidente/Orientador)

Luiz Henrique Figueira Marquezan

Larissa Degenhart

Santa Maria, RS
2019

RESUMO

INFLUÊNCIA DO CAPITAL PSICOLÓGICO NA CAPACIDADE DE ABSORÇÃO E TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTOS

AUTORA: Priscila Rodrigues da Silva

ORIENTADOR: Prof. Vinícius Costa da Silva Zonatto, Dr.

Esta pesquisa analisa a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de alunos do curso de Ciências Contábeis. Pesquisa descritiva, realizada por meio de levantamento, com abordagem quantitativa dos dados, abrangeu a participação de 235 alunos do curso de Ciências Contábeis de uma instituição pública de ensino superior. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário aplicado presencialmente em salas de aula. A análise dos dados foi realizada com Modelagem de Equações Estruturais. Os resultados demonstram a influência direta do capital psicológico na capacidade de absorção de conhecimentos dos alunos e uma influência indireta do capital psicológico na transferência de conhecimentos, mediada pela capacidade absorptiva. Constatou-se que alunos do curso de Ciências Contábeis que possuem maior capital psicológico são mais propensos a desenvolver sua capacidade de absorção e, posteriormente, realizar a transferência de conhecimentos. Estas evidências mostram que quando os alunos desenvolvem seu capital psicológico, sua capacidade de absorção de novos conhecimentos é potencializada. Nestas condições, sua capacidade para transferir novos conhecimentos é elevada. Estas evidências indicam que a capacidade absorptiva dos alunos atua como mediadora da relação entre o capital psicológico e transferência de conhecimentos. Esta mediação é completa, em que os efeitos do capital psicológico são indiretos na transferência de conhecimentos. Estes resultados permitem concluir que alunos com maior capital psicológico são mais propensos a desenvolver sua capacidade para adquirir, assimilar, transformar e aplicar novos conhecimentos, sendo capazes de transferir conhecimentos adquiridos no curso de Ciências Contábeis as suas atividades de trabalho. Estes achados contribuem ao entendimento dos efeitos de duas importantes capacidades psicológicas na capacidade de transferência de conhecimentos, bem como na identificação de variáveis contextuais que explicam diferenças individuais na amostra analisada.

Palavras-chave: Capital Psicológico. Absorção de Conhecimentos. Transferência de Conhecimentos.

ABSTRACT

INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE ABILITY OF ABSORPTION AND KNOWLEDGE TRANSFER

AUTHOR: Priscila Rodrigues da Silva

ADVISOR: Prof. Vinícius Costa da Silva Zonatto, Dr.

This research analyzes the influence of psychological capital on the ability to absorb and knowledge transfer of students in the course of Accounting Sciences. A descriptive survey carried out by means of a survey, with a quantitative approach of the data, covered the participation of 235 students of the Accounting Sciences course of a public institution of higher education. The data collection was performed through a questionnaire applied in classrooms in person. The analysis of the data was carried out with Modeling of Structural Equations. The results demonstrate the direct influence of psychological capital on students' ability to absorb knowledge and an indirect influence of psychological capital on the knowledge transfer mediated by the absorptive capacity. It was found that students of the course of Accounting Sciences who possess greater psychological capital are more likely to develop their capacity of absorption and, later, to realize the knowledge transfer. This evidence shows that when students develop their psychological capital, their ability to absorb new knowledge is enhanced. In these conditions, their ability to transfer new knowledge is high. These evidences indicate that the students' absorptive capacity acts as mediator of the relation between psychological capital and knowledge transfer. This mediation is complete, in which the effects of psychological capital are indirect in the knowledge transfer. These results allow us to conclude that students with greater psychological capital are more likely to develop their ability to acquire, assimilate, transform and apply new knowledge, being able to transfer knowledge acquired in the course of Accounting Sciences to their work activities. These findings contribute to the understanding of the effects of two important psychological capacities on the ability knowledge transfer, as well as the identification of contextual variables that explain individual differences in the analyzed sample.

Keywords: Psychological Capital, Absorption. Knowledge Transfer.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Modelo de capacidade absorptiva.....	23
Figura 2 – Modos de conversão do conhecimento.....	25
Figura 3 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração do Capital Psicológico.....	40
Figura 4 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração da Capacidade Absortiva.....	41
Figura 5 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração da Transferência de Conhecimentos.....	42
Figura 6 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração testado.....	44

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Fatores que distinguem o capital humano, o capital social e o capital psicológico.	19
Quadro 2 – Constructos das variáveis de pesquisa.....	30
Quadro 3 – Critérios utilizados para avaliar o ajustamento dos modelos de mensuração.....	33

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização dos respondentes da pesquisa.....	35
Tabela 2 – Estatística descritiva dos constructos da pesquisa.....	36
Tabela 3 – Indicadores de confiabilidade dos constructos de mensuração.....	43
Tabela 4 – Resultados dos testes de validade discriminante dos constructos de mensuração.....	43
Tabela 5 – Coeficientes padronizados e significâncias das relações do modelo testado na pesquisa.....	46
Tabela 6 – Resultados da análise adicional.....	47

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	9
1.1	APRESENTAÇÃO DO TRABALHO	9
1.2	ESTRUTURA DO TRABALHO	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	ENSINO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS	14
2.2	MERCADO DE TRABALHO	15
2.3	CONTABILIDADE COMPORTAMENTAL	17
2.3.1	Capital psicológico	19
2.3.2	Capacidade de absorção de conhecimentos	22
2.3.3	Capacidade de transferência de conhecimentos	24
3	MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA	28
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA	28
3.2	POPULAÇÃO E AMOSTRA	29
3.3	CONSTRUCTOS DA PESQUISA	29
3.4	PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	31
3.5	PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	32
3.6	LIMITAÇÕES DA PESQUISA	33
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	35
4.1	CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA ANALISADA NA PESQUISA	35
4.2	ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS	36
4.3	VALIDAÇÃO DOS CONSTRUCTOS DE MENSURAÇÃO	40
4.3.1	Análise Fatorial Confirmatória dos Constructos de Mensuração	40
4.3.2	Validade Discriminante dos Constructos de Mensuração	42
4.4	MODELAGEM ESTRUTURAL DAS RELAÇÕES INVESTIGADAS	44
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	49
5.1	CONCLUSÕES	49
5.2	RECOMENDAÇÕES	50
	REFERÊNCIAS	52
	ANEXO A	56

1 INTRODUÇÃO

Este capítulo apresenta a contextualização inicial do trabalho, a questão de pesquisa, os objetivos e as justificativas para a realização do estudo. Encerra-se abordando a estrutura do trabalho elaborado.

1.1 APRESENTAÇÃO DO TRABALHO

As demandas do mercado de trabalho requerem dos profissionais da área de Ciências Contábeis capacidade para adquirir, assimilar, transformar e aplicar conhecimentos em suas atribuições de trabalho (PLETSCH; ZONATTO, 2018). A contabilidade é a área de apoio a gestão que tem por finalidade a produção de informações úteis e oportunas (RAFFAELLI; ESPEJO; PORTULHAK, 2016). Assim, cabe aos profissionais que atuam nesta área o desenvolvimento de um conjunto de conhecimentos que lhes permitam auxiliar os processos de gestão das organizações, a partir da aquisição e transferência de conhecimentos e a execução adequada de suas atividades de trabalho.

A transferência de conhecimentos nas organizações deve ocorrer para que haja apropriação de novos conhecimentos e sua disseminação aos demais membros (THO, 2017). Contudo, nem todas as organizações conseguem apropriar-se de novos conhecimentos e implementar em suas atividades de trabalho (ZAHRA; GEORGE, 2002). Um dos fatores que pode influenciar a aquisição e posterior transferência de conhecimentos é a capacidade de absorção de novos conhecimentos, também denominada capacidade absorptiva.

A capacidade absorptiva pode ser definida como a habilidade de uma determinada organização ou indivíduo de reconhecer o valor de novas informações externas, assimilá-las, transformá-las e aplicá-las em suas atividades de trabalho (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002). Quando isso ocorre, tem-se melhoria na produtividade dos indivíduos e no desempenho de suas tarefas, o que irá refletir positivamente no alcance dos objetivos e na eficácia organizacional.

Autores como Tho (2017) e Pletsch e Zonatto (2018), procuram analisar a influência da capacidade absorptiva na aquisição e transferência de conhecimentos de estudantes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis para seus ambientes de trabalho. As evidências encontradas por estes autores revelaram que a capacidade absorptiva influencia tanto a aquisição quanto a transferência de conhecimentos dos indivíduos participantes destas pesquisas.

Contudo, os resultados também revelaram que os níveis de capacidade absorptiva, de aquisição e transferência de conhecimentos também difere nas amostras analisadas.

Uma vez que a transferência de conhecimentos é o principal elemento da gestão de conhecimentos em organizações (GUPTA; GOVINDARAJAN, 2000), torna-se oportuno investigar fatores antecedentes que possam influenciar a capacidade dos indivíduos em adquirir, absorver e transferir conhecimentos ao ambiente de trabalho. A este respeito, evidências encontradas na literatura têm sugerido que isto ocorre porque o processo de aquisição e transferência de conhecimentos é mais complexo do que se imagina e, para melhor compreendê-lo torna-se necessário se observar os efeitos de variáveis cognitivas dos indivíduos, como o capital psicológico (THO, 2017; PLETSCH; ZONATTO, 2018).

O capital psicológico consiste em um constructo de estado psicológico positivo de desenvolvimento de um indivíduo. Este conceito é composto por quatro dimensões que são capacidades psicológicas positivas indissociáveis, denominadas de auto eficácia, esperança, otimismo e resiliência (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004). Segundo Luthans, Luthans e Luthans (2004), indivíduos que detém estas capacidades psicológicas positivas estão mais preparados para enfrentarem situações difíceis, uma vez que possuem tem uma maior facilidade de encontrar soluções para seus problemas, porque possuem otimismo e esperança em poder executar com êxito suas atribuições de trabalho. Por acreditarem que seus problemas são os maiores, mostram-se resilientes a estes na busca por soluções.

Assim, a primeira dimensão do capital psicológico de um indivíduo está relacionada a auto eficácia que é caracterizada pelas percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades, as crenças de competência pessoal que proporcionam a base para a motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais (BANDURA, 2008). A segunda dimensão do capital psicológico está relacionada a esperança. Esta por sua vez, é definida como a crença que o indivíduo detém de que dispõe de força de vontade e caminhos para alcançar seus objetivos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004).

A terceira dimensão do capital psicológico é definida como otimismo, que consiste na crença que o indivíduo detém de que os acontecimentos positivos são atribuídos a causas individuais, permanentes e universais (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). O conceito da última dimensão do capital psicológico, definida como resiliência, refere-se à capacidade psicológica do indivíduo para lidar com os problemas e adversidades (LUTHANS et al., 2007). Luthans, Luthans e Luthans (2004) definem a resiliência como uma característica em que pessoas que a possuem são fortes quando entram em contato com situações conflitantes e adversas.

Como pode-se verificar a partir das definições das dimensões do capital psicológico, indivíduos que conseguem desenvolver suas capacidades psicológicas positivas são mais propensos a mobilizarem esforços para adquirir e absorver novos conhecimentos. Por consequência, torna-se mais fácil sua posterior transferência de conhecimentos no ambiente de trabalho. Em contrapartida, indivíduos que possuem limitações cognitivas ou de suas capacidades psicológicas positivas, podem encontrar maior dificuldade para adquirir, assimilar, transformar e aplicar novos conhecimentos, o que tende a influenciar negativamente sua capacidade para transferir conhecimentos.

Apesar de sua importância, a análise da influência de fatores cognitivos na transferência de conhecimentos, como capital psicológico e a capacidade absorptiva, tem recebido pouca atenção de pesquisadores na área de Ciências Contábeis. Em pesquisa realizada nas bases Spell, Scopus, Science Direct e Ebscohost, foi encontrado apenas um estudo que investigou especificamente estas variáveis (PLETSCH; ZONATTO, 2018), o que reforça a necessidade de se investigar tais relacionamentos em amostras distintas, a partir da realização de novos estudos e procurando melhor compreender aspectos que podem influenciar as capacidades cognitivas dos indivíduos.

A que se considerar que o estudo realizado por Pletsch e Zonatto (2018) também não observou possíveis efeitos de variáveis demográficas (idade e sexo) e contextuais (semestre, quantidade de disciplinas em curso e carga horária de trabalho) que podem explicar eventuais diferenças na amostra analisada. De acordo com Bandura (1986), os indivíduos diferem em suas capacidades psicológicas e há aqueles que não conseguem se desenvolver. Segundo o autor, mesmo expostos as mesmas condições de aprendizagem, indivíduos reagem de maneira diferente aos estímulos do ambiente. Também possuem sistema autorreferente que lhes permite julgar e decidir sobre a necessidade de aprendizagem.

Neste contexto, considerando a importância dos conceitos de capital psicológico, capacidade absorptiva e transferência de conhecimento, e a oportunidade de se observar os efeitos de variáveis demográficas e contextuais que possam explicar diferenças individuais na amostra analisada, busca-se a partir do desenvolvimento deste estudo responder a seguinte questão de pesquisa: Qual a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes do curso de Ciências Contábeis?

Como objetivo geral, busca-se a partir da realização desta pesquisa avaliar a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes do curso de Ciências Contábeis para o mercado de trabalho. A fim de atingir o objetivo geral, são delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) medir o capital psicológico dos estudantes de ciências contábeis participantes da pesquisa, de acordo com o instrumento proposto por Luthans, Youssef e Avolio (2007);
- b) verificar a capacidade de absorção e de transferência de conhecimentos destes estudantes;
- c) analisar a influência direta do capital psicológico na capacidade de absorção e na transferência de conhecimentos;
- d) analisar a influência mediadora da capacidade de absorção na relação entre o capital psicológico e a transferência de conhecimentos.

Esta pesquisa se justifica pela oportunidade de se compreender as interações existentes entre elementos cognitivos (capital psicológico e capacidade absorptiva) que influenciam a capacidade dos indivíduos para transferir conhecimentos adquiridos de sua formação profissional para suas atividades de trabalho.

Assim, como contribuições teóricas da pesquisa tem-se a oportunidade de se compreender a influência direta do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos, bem como os efeitos mediadores da capacidade absorptiva nesta relação, uma vez que, de acordo com Zahra e George (2002), a transferência de novos conhecimentos ocorrerá com êxito quando uma determinada organização ou indivíduo desenvolver sua capacidade de aquisição, assimilação, transformação e aplicação de novos conhecimentos. A pesquisa também contribui fornecendo novas evidências sobre possíveis efeitos de variáveis individuais (idade e sexo) e contextuais (semestre, quantidade de disciplinas em curso e carga horária de trabalho) que possam explicar diferenças entre os indivíduos participantes da pesquisa.

Esta pesquisa ajudará a compreender fatores psicológicos que influenciam a absorção e transferência de conhecimentos de estudantes em Ciências Contábeis para o mercado de trabalho. É importante para que instituição, docentes e acadêmicos possam compreender melhor as condições em que ocorre a aprendizagem e a posterior transferência de conhecimentos ao mercado de trabalho, uma vez que o perfil do profissional no qual o curso de Ciências Contábeis deve compreender o desenvolvimento de conhecimentos que permitem aos alunos atender as demandas do mercado de trabalho. Assim, quando este acadêmico se torna um profissional apto a adquirir tais conhecimentos, se torna capaz de transferi-los para a empresa. Automaticamente atende a necessidade de formação e as demandas do mercado de trabalho.

1.2 ESTRUTURA DO TRABALHO

Este estudo está estruturado em cinco capítulos. No primeiro capítulo, apresentou-se o tema, o problema da pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos, a justificativa e a estrutura do trabalho. O segundo capítulo apresenta o referencial teórico relacionada aos temas de ensino em Ciências Contábeis, mercado de trabalho, contabilidade comportamental, capital psicológico, capacidade de absorção e transferência de conhecimentos.

No terceiro capítulo são descritos o método e os procedimentos utilizados para a realização desta pesquisa. Inicia-se com delineamento da pesquisa, seguido da população e amostra, do desenvolvimento dos constructos da pesquisa. Na sequência, evidenciam-se os procedimentos de coleta de dados e procedimentos de análise dos dados. Por fim, são apresentadas as limitações da pesquisa.

No quarto capítulo é evidenciado a análise e interpretação dos resultados. Inicia-se com a caracterização da amostra analisada na pesquisa, seguido da análise descritiva dos dados. Na sequência, a validação dos constructos de mensuração e a modelagem estrutural das relações investigadas na pesquisa. Por fim, promove-se a análise e discussão dos resultados encontrados.

O quinto capítulo apresenta as conclusões e recomendações para estudos futuros.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A revisão bibliográfica se propõe a trazer subsídio e dar embasamento às discussões levantadas e conclusões possíveis através da intervenção do autor. Assim, neste capítulo aborda-se alguns conceitos relacionados as temáticas abordadas no trabalho, de modo que posteriormente se possa inferir sobre os resultados da pesquisa.

2.1 ENSINO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

A origem da contabilidade está ligada a necessidade de registros do comércio. Assim a graduação em contabilidade surge para dar continuidade a evolução do ensino comercial (PELEIAS et al., 2007). Por meio do Decreto-Lei nº. 7.988, de 1945, foi criado o curso de Ciências Contábeis e Atuariais, e foi tido como marco da criação do curso no Brasil. A criação do curso de Ciências Contábeis deu-se efetivamente com o advento da Lei nº. 1.401 de 1951, que desdobrou o curso de Ciências Contábeis e Atuariais em dois, possibilitando aos concluintes do primeiro receberem o título de Bacharel em Ciências Contábeis (KRAEMER, 2011).

O grande desafio do ensino em ciências contábeis é adequar os alunos a demanda da sociedade com responsabilidade e competência. A linha de ensino adotada atualmente impossibilita o aluno a criar e o torna reprodutor de ideias entendidas como verdades absolutas (VEY et al., 2008). É neste contexto que se percebe a importância do professor na formação dos futuros contadores, pois cabe a este profissional e as instituições de ensino superior criarem condições para a formação adequada de profissionais Contadores, capazes de desenvolver, analisar e implantar sistemas de informação contábil e de controle gerencial, e exercer com ética suas atribuições de trabalho (KRAEMER, 2011).

Por meio de uma formação adequada, estes profissionais estarão aptos a atenderem as necessidades informacionais dos diferentes usuários da informação contábil e as demandas do mercado de trabalho (RAFFAELLI; ESPEJO; PORTULHAK, 2016). O professor de graduação tem a responsabilidade de formar pessoas com senso crítico, motivação, responsabilidade e as respectivas competências e habilidades que a sociedade e o mercado de trabalho exigem (NASSIF; HANASHIRO; TORRES, 2010). Cabe a estes profissionais e as instituições de ensino promoverem a aquisição, assimilação e aplicação de novos conhecimentos demandados pelo mercado de trabalho.

As constantes mudanças no ambiente empresarial são influenciadas por diferentes fatores que afetam o cotidiano das empresas, como a tecnologia de informação e comunicação, a disponibilidade e uso de informações. Estes fatores exigem de profissionais que atuam na área de Ciências Contábeis múltiplas habilidades e competências para apropriar-se e implementar novos conhecimentos em suas atividades de trabalho (SANTOS et al., 2014). Assim sendo, a formação em nível superior pode ser considerada o elo entre o aluno, profissional em formação em determinada área do conhecimento e o mercado de trabalho.

Segundo Iudícibus, Martins e Franco (1983), há necessidade de se preparar profissionais, não apenas com o domínio das mais avançadas técnicas disponíveis, mas dotados de habilidades e do discernimento necessário para além do como fazer, perseguirem o que fazer. Nas Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Ciências Contábeis, a Resolução CNE/CES nº. 10/2004 (BRASIL, 2004) descreve as competências e habilidades que os alunos precisam desenvolver ao longo da graduação.

De acordo com esta Resolução, os cursos de graduação em Ciências Contábeis deverão contemplar, em seus projetos pedagógicos, conteúdos que revelem conhecimento do cenário econômico financeiro, nacional e internacional, de forma a proporcionar a harmonização das normas e padrões internacionais de contabilidade, em conformidade com a formação exigida pela Organização Mundial do Comércio, que atendam aos campos interligados de formação básica, formação profissional e formação teórico-prática (BRASIL, 2004).

Nota-se, então, uma preocupação para que cada vez mais os profissionais formados nesta área do conhecimento possam ingressar no mercado de trabalho mais preparados, o que, ao menos em parte, se dá pelo compromisso e maior dedicação dos professores e instituições de ensino na oferta de conteúdos aderentes as necessidades de formação dos alunos.

2.2 MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Iudícibus e Marion (2002, p. 43) “a tarefa básica do contador é produzir e/ou gerenciar informações úteis aos usuários da contabilidade para as tomadas de decisões”. Nesse sentido, o contador torna-se “o primeiro analista das informações produzidas pelo sistema por ele montado e um dos auxiliares mais importantes dentro da entidade” (IUDÍCIBUS, 2000, p. 31), com atribuições básicas de gestão da informação.

A Resolução do CFC nº. 560/83 apresenta e descreve as diversas funções que o profissional da área de Contabilidade pode desenvolver. Diferentes atribuições requerem do profissional o desenvolvimento de diferentes habilidades e competências, que lhe permitam

atuar com *expertise* na atividade escolhida, atendendo as expectativas do mercado de trabalho (PIRES; OTT; DAMACENA, 2010).

O mercado de trabalho desse profissional é promissor, considerando o crescimento do número de empresas e a necessidade de informações para a sua gestão, tanto gerenciais como fiscais (CARVALHO; TOMAZ, 2010; PIRES; OTT; DAMACENA, 2010). Uma vez que suas atribuições perpassam aspectos fiscais, os profissionais da área de Contabilidade passam a atuar como profissionais auxiliares na gestão das organizações (CONSENZA; ROCCHI, 2014; KRUGER et al., 2018).

A Contabilidade possui um papel importante no relacionamento entre a entidade e seus usuários e na busca da eficiência dentro das organizações. O profissional da área possui o papel de mensurar, avaliar e reportar os eventos econômicos das entidades, com a principal finalidade de prover informações úteis e confiáveis para tomada de decisão das organizações (RAFFAELLI; ESPEJO; PORTULHAK, 2016).

A área de atuação dos profissionais da Contabilidade tem sofrido diversas mudanças a cada ano, ocasionadas, dentre outros fatores, pela adoção das normas internacionais de contabilidade pelo Brasil e a relevância da informação contábil produzida (LEAL; SOARES; SOUZA, 2009). Essas mudanças, aconteceram não só em decorrências das mudanças nas normas e procedimentos contábeis, mas da necessidade de qualificação destes profissionais para atenderem as diferentes demandas informacionais das organizações em que atuam (LEAL; SOARES; SOUZA, 2009).

Por esta razão, o mercado de trabalho requer destes profissionais capacidade para aquisição e transferência de novos conhecimentos, que possam auxiliar o desenvolvimento das tarefas diárias desenvolvidas pelas organizações (PLETSCH; ZONATTO, 2018). Organizações que conseguem desenvolver sua capacidade de aprendizagem e absorção de novos conhecimentos tendem a desenvolver-se, criando vantagem competitiva (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002). Tal capacidade oportuniza ainda a melhoria de processos e, por consequência, a melhoria da eficácia organizacional.

Nesta perspectiva, a busca por profissionais altamente capacitados pelas organizações torna o mercado de trabalho cada vez mais competitivo, em que jovens, estudantes ou recém-formados buscam incessantemente por qualificação, para atender as exigências do mercado. Contudo, as evidências encontradas por Kruger et al. (2018) revelam que o mercado de trabalho requer, quando da seleção de profissionais da área de contabilidade, além de formação em nível superior, experiência anterior na área ou na função a ser desenvolvida.

Neste contexto, torna-se relevante a estudantes do curso de Ciências Contábeis, além de uma adequada formação, procurar desenvolver ao longo de sua graduação atividades de trabalho relacionados a esta área. A realização de tais atividades pode auxiliar na formação profissional dos estudantes, bem como, melhorar sua capacidade de aprendizagem. Isto ocorre porque estudantes que trabalham podem estar mais motivados em aprender para colocar em prática seus novos conhecimentos, o que lhe beneficiará em sua atividade de trabalho (THO, 2017; PLETSCHE; ZONATTO, 2018). Do mesmo modo, refletirá positivamente no ambiente de ensino, visto que alunos mais engajados e comprometidos possuem maior propensão a aprender.

Apesar de tais motivações, as evidências encontradas na literatura também sugerem que isso não ocorre de igual forma entre os indivíduos, o que sugere que há outros fatores que podem influenciar as decisões dos estudantes em dedicar-se ou não para adquirir, absorver e transferir novos conhecimentos. Uma possível explicação a estes aspectos pode estar relacionada a elementos cognitivos e motivacionais, intrínsecos aos indivíduos.

De acordo com Bandura (1986), os indivíduos diferem em suas capacidades psicológicas, havendo aqueles que não conseguem se desenvolver, mesmo estando expostos as mesmas condições de aprendizagem. Segundo o autor, isto ocorre porque os indivíduos reagem de maneiras diferentes aos estímulos no ambiente. Do mesmo modo, cada indivíduo possui um sistema autorreferente que lhe permite julgar e decidir, de acordo com sua percepção, sobre a necessidade ou não da aprendizagem. Há ainda aqueles que não conseguem se desenvolver por limitações psicobiológicas.

Assim, compreender aspectos cognitivos que influenciam a capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes do curso de Ciências Contábeis que trabalham durante sua graduação ao mercado de trabalho, torna-se um importante elemento de análise ainda pouco estudado sobre a perspectiva comportamental da contabilidade, especificamente nesta área de estudos. Tais motivações estimulam a realização desta pesquisa, desenvolvida a partir da abordagem comportamental da contabilidade, em que o nível de análise é o indivíduo.

2.3 CONTABILIDADE COMPORTAMENTAL

No Brasil, a profissão de contador é vista como uma atividade relacionada exclusivamente aos números de uma organização. Essa visão se torna limitada e provoca no perfil deste profissional um olhar limitado sobre fatores de desenvolvimento econômico e social. É nesse sentido que a contabilidade comportamental como ramo do conhecimento

vinculado as ciências sociais “visa cientificar o usuário da informação contábil sobre o impacto que o comportamento humano poderá provocar na produção e na utilização das informações contábeis para a tomada de decisão” (SILVA, 2016, p. 10).

Para o autor, é importante delimitar o campo de estudo da contabilidade comportamental, pois não se trata apenas do comportamento humano, área restrita a psicologia, mas a influência que os comportamentos do profissional que atua nessa área são capazes de provocar na tomada de decisões. Inicialmente a contabilidade desenvolveu-se tradicionalmente baseada em apresentações financeiras (SIEGEL; RAMANAUSKAS-MARCONI, 1989). No entanto, ao longo das últimas décadas, os operadores da contabilidade têm reconhecido a necessidade de mais informações econômicas não quantificáveis, atualmente geradas pelo sistema de contabilidade ou relatadas em demonstrações contábeis (SILVA, 2016).

A premissa de tal mudança está relacionada a percepção de que essas informações adicionais, não necessariamente de natureza financeira, dariam mais significado aos dados financeiros notificados nas demonstrações contábeis. Sendo assim, permitem uma melhor compreensão dos eventos que ocorrem e impactam os resultados da organização. Desta forma, quando observadas, qualificam o processo de tomada de decisão, uma vez que avançam a análise restrita do resultado, permitindo a avaliação de processos e o estabelecimento de ações corretivas.

Neste contexto, um aspecto que se torna relevante neste campo de estudos é compreender como ocorre a aprendizagem, a absorção e a transferência de conhecimentos dos profissionais da área de Contabilidade para o mercado de trabalho, bem como quais os efeitos de suas capacidades psicológicas nesta relação (PLETSCH; ZONATTO, 2018). Uma vez que profissionais mais qualificados podem desenvolver sua capacidade intelectual e ter maior facilidade para gerar informações no ambiente organizacional, as quais podem qualificar o processo de tomada de decisão, o estudo de tais elementos torna-se relevante e oportuno.

Apesar de sua importância, poucas são as evidências encontradas na literatura sobre tais aspectos especificamente na área de Ciências Contábeis. Os estudos desenvolvidos por Tho (2017) e Pletsch e Zonatto (2018) sugeriram que as capacidades psicológicas dos indivíduos podem influenciar a absorção e transferência de conhecimentos da área de Administração e Ciências Contábeis. Do mesmo modo, revelaram que nem todos os indivíduos conseguem desenvolver tais capacidades, bem como, transferir os conhecimentos adquiridos em sala de aula para suas atividades de trabalho.

Essas evidências convergem as explicações apresentadas por Bandura (1986) e Luthans et al. (2007), de que diferenças individuais precisam ser observadas quando da análise dos

fatores de influência da ação e o desenvolvimento humano, uma vez que tais elementos são capazes de influenciar a aprendizagem. Assim sendo, para a realização desta pesquisa, em que o nível de análise é o indivíduo, busca-se, a partir da abordagem comportamental da contabilidade, compreender a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes de Ciências Contábeis ao mercado de trabalho, elementos abordados a seguir.

2.3.1 Capital psicológico

Quando se aborda capital, logo associa-se o termo a valor, o que gera lucro para uma organização. Contudo, o termo capital psicológico também está relacionado as habilidades e conhecimentos de um indivíduo. Autores que investigam o comportamento organizacional positivo abordam alguns tipos de capital, capazes de agregar valor as organizações, como o capital humano, o capital social e o capital psicológico (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). O Quadro 1 apresenta os principais fatores que distinguem estes três tipos de capital.

Quadro 1 - Fatores que distinguem o capital humano, o capital social e o capital psicológico

Capital Humano	Capital Social	Capital Psicológico
Refere-se ao que o indivíduo sabe e às suas capacidades e competências.	Refere-se a quem o indivíduo conhece.	Refere-se a quem o indivíduo é e no que se pode tornar.
Ênfase nas perícias, nas capacidades, competências e conhecimento do indivíduo.	Ênfase nas redes sociais do indivíduo.	Ênfase nas capacidades psicológicas e no potencial do indivíduo.
Focalizado no passado e no presente.	Focalizado no passado e no presente.	Focalizado no presente e no futuro.
Remete para fatores diversos, derivados da experiência e educação.	Remete para fatores ligados às relações sociais.	Circunscrito a capacidades psicológicas positiva, encaradas como estados.
Operacionalizado através de proxies, como a educação e a experiência profissional.	Operacionalizado através de proxies, como a confiança, os recursos facultados pelas redes sociais e as regras/normas que regulam a ação social.	Operacionalizado através de quatro capacidades psicológicas positivas: a auto eficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência.
Os principais mecanismos de gestão são o recrutamento e seleção de pessoal, a formação e o desenvolvimento, o <i>coaching</i> , a mentoria e rotação de tarefas.	Os principais mecanismos de gestão são a abertura dos canais de comunicação, o desenvolvimento de programas que promovam o equilíbrio vida-trabalho e equipes de trabalho multifuncionais.	São propostos mecanismos de gestão específicos para cada capacidade psicológica.

Fonte: Antunes; Caetano; Cunha (2013, p. 6).

Alinhado com o conceito da psicologia positiva e aplicado ao de comportamento organizacional positivo, surgiu um novo campo de investigação que trouxe uma nova forma estratégica de aproveitar o que o indivíduo tem de positivo, o capital psicológico positivo (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004). Assim, o capital psicológico representa quem os indivíduos são e em quem podem se tornar.

Para a sociedade, aprender a trabalhar o capital psicológico do indivíduo traz benefícios ao articular as quatro forças individuais (auto eficácia, otimismo, esperança e resiliência), gerando positividade em seu ambiente de trabalho e também em seu meio pessoal, com confiança, positividade, persistência e lidando com adversidades, obtendo valorização e sentindo-se mais realizado e feliz (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Para Luthans (2002), há uma necessidade de verificar e relacionar o comportamento organizacional positivo às mudanças que podem ocorrer nas organizações através desse comportamento.

No âmbito organizacional, quando o gestor desenvolve o capital psicológico positivo de seus colaboradores, transformando aquilo que estes têm de positivo em suas características individuais em um ativo mais elevado, são gerados crescimento e lucratividade para a empresa, pois colaboradores que se sentem valorizados têm uma maior satisfação em realizar o seu trabalho, diminuem o absenteísmo, aumentam a concentração e têm um comprometimento maior com a sua equipe e a organização, melhorando assim o desempenho no ambiente organizacional como um todo (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004).

Luthans, Luthans e Luthans (2004), baseados nos conceitos de psicologia positiva e de comportamento organizacional positivo, difundiram o conceito de capital psicológico positivo. Para os autores, seu conceito é relevante pois contextualiza quem o indivíduo é e no que ele se torna. Por esta razão, é focado no potencial da pessoa no presente e no que está poderá desenvolver no futuro, considerando o que é agora e no que poderá se tornar, beneficiando a organização. Destacam-se as capacidades psicológicas do colaborador e o seu potencial, sempre visando o presente e o futuro, a partir de uma perspectiva positiva.

Os autores explicam que o capital psicológico de um indivíduo pode ser analisado a partir de quatro dimensões, indissociáveis, que definem o seu estado de desenvolvimento psicológico positivo. Essas quatro dimensões são: a autoeficácia, a esperança, o otimismo e a resiliência (LUTHANS; LUTHANS; LUTHANS, 2004).

Baseadas nos conceitos do comportamento organizacional positivo, estas capacidades são mensuráveis, desenvolvíveis e impactantes de forma positiva sobre o desempenho do colaborador em uma organização (LUTHANS et al., 2007). Por esta razão devem ser desenvolvidas nos indivíduos.

A auto eficácia são percepções que os indivíduos têm sobre suas próprias capacidades, as crenças de competência pessoal que proporcionam a base para a motivação humana, o bem-estar e as realizações pessoais (BANDURA, 2008). Está relacionada com crenças que o indivíduo detém em relação a sua capacidade de mobilizar a motivação, os recursos cognitivos e o curso de ação necessários para realizar com êxito uma tarefa específica em um dado contexto (LUTHANS; YOUSSEF, 2004; SIQUEIRA, 2014).

Bandura (1977) definiu a autoeficácia como crenças na capacidade do indivíduo para organizar e executar ações para desenvolver algo. Essas crenças podem ser entendidas como as mais importantes do comportamento do indivíduo, pois determinam o quanto este se envolve em seus esforços diante de desafios (MADDUX, 2002; SIQUEIRA, 2014). Bandura (1977) também acredita que colaboradores com elevado nível de percepção de que são eficazes são os que possuem maior desempenho na organização, pois sempre estarão motivados a reproduzirem resultados positivos.

O conceito de otimismo determinado por Seligman (2002) considera que o indivíduo acredita que os episódios positivos são ligados a causas únicas, permanentes e universais, abordando duas dimensões, a permanência e a penetrabilidade. Para Luthans e Youssef (2004), o otimismo é definido como a crença que o indivíduo detém de que os acontecimentos positivos são atribuídos a causas individuais, permanentes e universais. Luthans (2002) define pessoas otimistas como perseverantes perante obstáculos, satisfeitas, possuem elevado nível de ambição, determinam objetivos ambiciosos, além de serem facilmente motivadas ao trabalho.

A esperança é definida no capital psicológico como a crença que o indivíduo detém de que dispõe de força de vontade e caminhos para alcançar seus objetivos (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Luthans (2002) considera que a esperança pode ser vislumbrada em um estado motivacional ou emocional positivo, fundamentada na relação de três fatores: metas ou sucesso, motivação/ação e caminhos ou vias.

Por fim, a resiliência, é a capacidade de um indivíduo em se recuperar perante situações de adversidades, conflitantes, mantendo equilíbrio e responsabilidade, buscando além das capacidades portadas, a recuperação/superação da adversidade, incerteza, falhas e mudanças em tarefas de maior responsabilidade (LUTHANS, 2002; LUTHANS, YOUSSEF, 2004). Luthans, Luthans e Luthans (2004) apresentam a resiliência em seus estudos como uma característica em que pessoas que a possuem são fortes quando entram em contato com situações conflitantes e adversas da vida.

A resiliência é reconhecida pelos resultados positivos ante ameaças e pela adaptação e desenvolvimento em relação às mudanças. Nesse caso o colaborador se recupera rápido de uma

situação adversa ou de um fracasso, improvisa e se adapta velozmente e possui uma perspectiva positiva, acreditando intensamente que a vida é significativa (LUTHANS, 2002).

Como pode-se verificar, o capital psicológico é um conceito composto por quatro dimensões de análise (autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência), as quais conjuntamente explicam aspectos psicológicos positivos dos indivíduos capazes de influenciar suas ações e comportamento humano (LUTHANS; YOUSSEF, 2004). Portanto, o capital psicológico define "quem é você" (JESSEN; LUTHANS, 2006) e como você é capaz de se portar frente aos desafios do trabalho (LUTHANS et al., 2007).

Sendo assim, pode auxiliar na compreensão do desenvolvimento da capacidade de absorção e de transferências de conhecimentos de estudantes de Ciências Contábeis para o mercado de trabalho, razão pela qual foi uma das variáveis selecionadas para a realização deste estudo. Acredita-se que estudantes que trabalham e desenvolvem o capital psicológico sejam mais propensos a desenvolver sua capacidade absorptiva. Por consequência, também se tornam mais propensos a transferirem novos conhecimentos adquiridos ao mercado de trabalho.

2.3.2 Capacidade de absorção de conhecimentos

Os conhecimentos referem-se a capacidades cognitivas intelectuais que conferem aos indivíduos habilidades para tratar determinado tema. No ambiente de trabalho, o indivíduo precisa desenvolver um conjunto de conhecimentos relacionados ao exercício de suas atividades. No âmbito da contabilidade, aspectos relacionados a contabilidade societária e contabilidade gerencial podem contribuir para que os indivíduos tenham uma melhor formação, com isso executem mais criticamente suas atividades de trabalho.

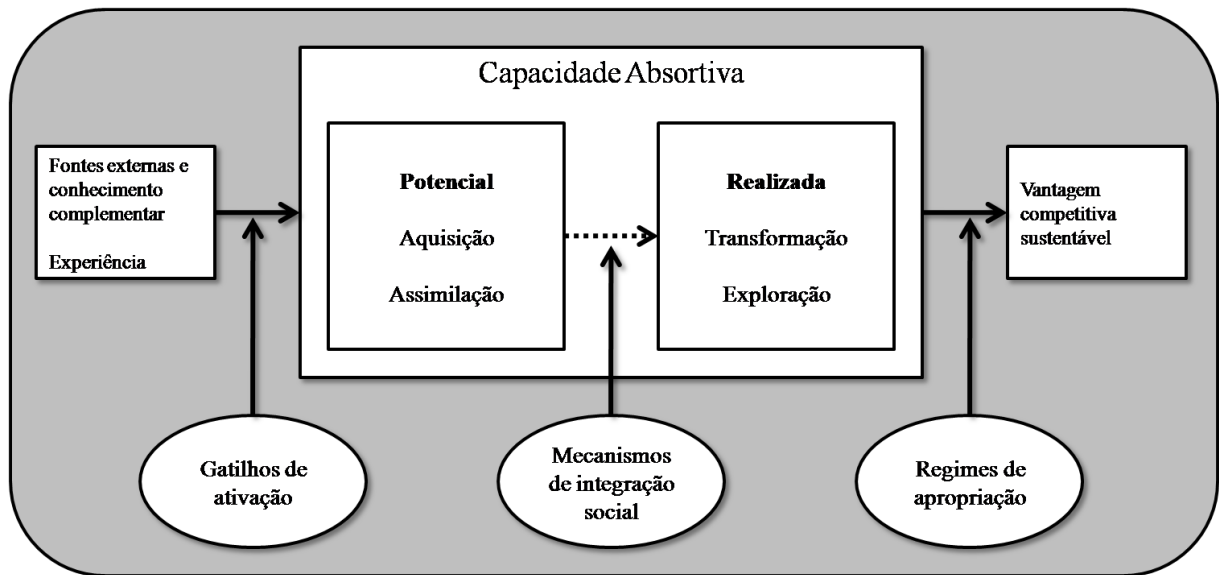
A capacidade de absorção de conhecimentos reside na capacidade dos indivíduos de gerar, reunir, organizar e aplicar o novo conhecimento. Em uma organização a capacidade absorptiva de uma empresa é a capacidade de esta assimilar e replicar o novo conhecimento derivado de fontes externas (ZAHRA; GEORGE, 2002).

Assim, desenvolver e manter a capacidade de absorção é fundamental para sobrevivência e sucesso a longo prazo da empresa, porque a capacidade de absorção pode reforçar, complementar, ou reorientar a base de conhecimento da empresa (LANE et al., 2006).

Cohen e Levinthal (1990), em sua conceituação original, argumentam que a capacidade de absorção de uma organização depende de capacidades absorptivas de seus membros individuais.

Neste sentido, diferentes fatores podem influenciar o desenvolvimento da capacidade absorptiva de um indivíduo ou organização. Assim, procurando sistematizar como ocorre o desenvolvimento da capacidade absorptiva, Zahra e George (2002) propuseram um modelo teórico de análise, dividido em duas dimensões e quatro características básicas, como pode se observar na Figura 1.

Figura 1 – Modelo de capacidade absorptiva



Fonte: Adaptado de Zahra e George (2002).

De acordo com os autores, a capacidade absorptiva é dividida nas dimensões de capacidade absorptiva potencial e capacidade absorptiva realizada. A primeira, denominada de capacidade absorptiva potencial, explora o conhecimento necessário para gerar valor, por meio da aquisição do novo conhecimento externo a empresa. Esta por sua vez, apresenta duas características básicas, sendo estas a capacidade de um indivíduo ou organização em adquirir e assimilar novos conhecimentos externos.

A característica de aquisição está relacionada a capacidade do indivíduo de reconhecer o valor de uma informação, indentificando e adquirindo conhecimento externamente. Compreende seu papel no âmbito da pesquisa, ao esquema perceptivo, as novas conexões a velocidade e a qualidade da aprendizagem (ZAHRA; GEORGE, 2002).

Já a característica de assimilação, é o quão o indivíduo consegue assimilar essa informação e utilizar no seu ambiente de trabalho, refere-se a processos e rotinas que permitem que a informação adquirida de fontes externas seja analisada, processada, interpretada e

entendida (ZAHRA; GEORGE, 2002). Assim sendo, a capacidade absorptiva potencial é desenvolvida quando ocorre a aquisição e a assimilação do novo conhecimento (THO, 2017; PLETSCH; ZONATTO, 2018).

Uma vez que os indivíduos desenvolvem a capacidade absorptiva potencial, estes por sua vez necessitam desenvolver outra capacidade básica, relacionada a transformação e exploração destes conhecimentos, os quais determinam a capacidade absorptiva realizada. Essa capacidade constitui-se da capacidade do indivíduo para explorar e transformar essa informação adquirida e assimilada, na dimensão potencial, gerando maior desempenho no seu ambiente de trabalho (ZAHRA; GEORGE, 2002).

A característica de transformação tem o papel da sinergia e recodificação do conhecimento absorvido e assimilado. Refere-se a adequação do indivíduo com o conhecimento externo adquirido. Já a característica exploração está relacionada a capacidade de usar e implementar novos conhecimentos no local de trabalho pelo indivíduo (ZAHRA; GEORGE, 2002). É esta capacidade que dará origem a mudanças rápidas de melhorias no ambiente de trabalho (THO, 2017; PLETSCH; ZONATTO, 2018). Portanto, a capacidade absorptiva realizada é desenvolvida quando ocorre a aquisição, a assimilação, a transformação e a aplicação do novo conhecimento (THO, 2017; PLETSCH; ZONATTO, 2018).

Visto que a capacidade absorptiva de uma organização decorre da capacidade absorptiva dos indivíduos que nela atuam (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002; THO, 2017; PLETSCH; ZONATTO, 2018), torna-se possível admitir que essa é influenciada por fatores cognitivos, intrínsecos aos indivíduos, como capital psicológico. Neste caso, entende-se que indivíduos que trabalham e desenvolvem seu capital psicológico tornam-se mais propensos a desenvolver sua capacidade de absorção de novos conhecimentos. Esta é a primeira hipótese testada nesta pesquisa: *H₁. O capital psicológico influencia a capacidade de absorção de conhecimentos.*

2.3.3 Capacidade de transferência de conhecimentos

O conhecimento como arma de competitividade ganhou importância nos negócios. O patrimônio indispensável para as empresas atualmente não é a fábrica ou equipamentos, mas o conhecimento que os colaboradores possuem ou adquirem ao longo do tempo. Administrar para adquirir novas informações, tornou-se uma estratégia para os empresários obterem vantagem competitiva no mundo dos negócios (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

Com isso, a gestão do conhecimento se faz muito importante para os indivíduos nas organizações. Para Davenport e Prusak (2003 p. 6):

O conhecimento é definido como sendo uma mistura fluida de experiência condensada, valores e informação contextual, que proporciona uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações. Ele tem origem e é aplicado na mente dos colaboradores. O conhecimento organizacional é o conhecimento tácito e explícito de cada organização.

A gestão do conhecimento está diretamente relacionada com o que o indivíduo sabe e como ele compartilha esse conhecimento, seja ele tácito ou explícito. O conhecimento explícito é aquele que pode ser facilmente codificado, podendo ser representado, armazenado, compartilhado e efetivamente aplicado (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). Já o conhecimento tácito é difícil de ser expresso, representado ou comunicado, manifestado através de intuições, *insights* ou crenças do indivíduo (TAKEUCHI; NONAKA, 2008). Refere-se ao conhecimento que o indivíduo guarda consigo, tornando mais difícil de ser “visto” (DAVENPORT; PRUSAK, 2008).

Nesse processo de interação entre os conhecimentos tácito e explícito, ocorrem quatro modos de conversão do conhecimento: socialização, externalização, combinação e internalização conforme apresenta na Figura 2.

Figura 2 – Modos de conversão do conhecimento



Fonte: Adaptado de Nonaka e Takeuchi (1997).

O primeiro modo de conversão do conhecimento é a socialização, em que ocorre a transformação do conhecimento tácito em conhecimento tácito, o qual é um processo de compartilhar e criar através de experiências diretas. Refere-se a transmissão de conhecimento pessoal a outros, por exemplo, quando o indivíduo ensina outro a realizar uma tarefa no ambiente de trabalho (NONAKA; TAKEUCHI, 2008). O segundo modo, a externalização, é quando o conceito tácito evolui para o conceito explícito, através do diálogo e reflexão com o uso de metáforas, analogias e hipóteses que por meio da dedução e indução conduz a evolução do conhecimento explícito. (SILVA; SOFFNER; PINHÃO, 2004)

O terceiro modo é a combinação, em que ocorre a conversão do conhecimento explícito em conhecimento explícito, um processo que retrata a sistematização e aplicação desse conhecimento (NONAKA; TAKEUCHI, 2008). O último modo é a internalização, é a transformação do conhecimento explícito para o conhecimento tácito, em que os indivíduos aprendem e adquirem esse na prática por meio de treinamento e aprendizagem (NONAKA; TAKEUCHI, 2008).

Como pode-se verificar, para que o novo conhecimento (tácito ou explícito) seja adquirido, assimilado e transferido, torna-se necessário que o indivíduo seja capaz de desenvolver um conjunto de habilidades cognitivas que lhe permite reconhecer o valor de uma nova informação e sua utilidade (THO, 2017; PLETSCHE; ZONATTO, 2018), para que posteriormente possa empreender esforços em direção a aprendizagem. Quando isto ocorre, seu comportamento será proativo (positivo), direcionando esforços para que a aprendizagem ocorra (PLETSCHE; ZONATTO, 2018). Neste contexto, a segunda hipótese testada nesta pesquisa estabelece que: *H₂. O capital psicológico influencia a capacidade de transferência de conhecimentos.*

Contudo, há que se considerar que os indivíduos se diferem em suas capacidades psicobiológicas, havendo aqueles que não conseguem se desenvolver, mesmo estando expostos as mesmas condições facilitadoras da aprendizagem (BANDURA, 1986; LUTHANS et al., 2007). Isto sugere que dependerá do indivíduo a forma como este se mobilizará para absorver cada novo conhecimento desejado, de modo que possa evoluir intelectualmente e desenvolver novas competências e habilidades aplicáveis a seu trabalho.

Neste caso, também torna-se possível admitir que talvez os efeitos do capital psicológico possam não ser percebidos de maneira direta na capacidade dos indivíduos de transferência de novos conhecimentos, mas sim mediados pela sua capacidade absorptiva, terceira hipótese testada nesta pesquisa: *H₃. A capacidade absorptiva medeia a relação entre o capital psicológico e a capacidade de transferência de conhecimentos.* Assim, a transferência de conhecimentos

ocorre quando um indivíduo consegue mobilizar-se para aprender (capital psicológico), bem como consegue reconhecer o valor deste novo conhecimento, sendo capaz de adquirí-lo, assimilá-lo, transformá-lo e aplicá-lo em suas atividades de trabalho (capacidade absorptiva).

Em âmbito organizacional, a importância da gestão do conhecimento é totalmente ligada com a forma como os indivíduos absorvem novas informações. Uma vez que, a partir desta, são definidas as ações internas a serem desenvolvidas na empresa para promoção da aprendizagem em diferentes níveis. Logo, a absorção se torna útil para uma melhor compreensão da transferência de conhecimentos dentro da organização (COHEN; LEVINTHAL, 1990; ZAHRA; GEORGE, 2002).

Quando uma organização consegue desenvolver e manter essa capacidade, esta conseguirá estabelecer vantagem competitiva. Assim sendo, quanto maior a capacidade de absorção de novos conhecimentos, maior é o grau de transferência de conhecimentos, o que permite que as empresas aprendam e tomem vantagem de oportunidades emergentes externas (COHEN; LEVINTHAL, 1990).

Portanto, pode-se verificar que a transferência de conhecimentos é um evento complexo, que precisa ser investigada também sob a abordagem comportamental proposta na área contábil, para que possa melhor compreender seus fatores de influência. É neste contexto que se propõe a realização desta pesquisa, que busca investigar junto a estudantes do curso de Ciências Contábeis que trabalham, a influência de suas capacidades cognitivas (capital psicológico e capacidade absorptiva) em sua capacidade de transferência de conhecimentos.

Os procedimentos adotados para a realização do estudo são descritos a seguir.

3 MÉTODO E PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Neste capítulo são apresentados a caracterização do método e dos procedimentos realizados para a elaboração do estudo. Inicia-se pelo delineamento da pesquisa. A seguir, procede-se a descrição da população e amostra, os constructos da pesquisa, seguidos dos procedimentos de coleta e análise dos dados. Por fim, é feita a descrição das limitações do estudo.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O objetivo desta pesquisa visa analisar a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes de Ciências Contábeis. Esta pesquisa se configura quanto aos objetivos como descritiva, pois tem como objetivo principal estabelecer relações entre as variáveis de capital psicológico, absorção e transferência do conhecimento e levantar hipóteses ou possibilidades para explicar essas relações.

Gil (2009, p. 42) conceitua a pesquisa descritiva como “objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, estabelecimento de relações entre variáveis”. Deste modo, a caracterização da pesquisa como descritiva se dá por meio da apresentação da análise dos efeitos do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de acadêmicos do curso de Ciências Contábeis.

Quanto aos procedimentos técnicos, adotou-se o levantamento. Para Gil (2008, p. 55), a aplicação do levantamento é realizada quando “[...] procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para em seguida, mediante análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados da coletados”. Esta técnica se caracteriza pela interrogação direta de indivíduos, com objetivo de tomar conhecimento de comportamentos de um determinado grupo de pessoas. Nesta pesquisa foi aplicado um questionário em sala de aula, juntamente com acadêmicos do curso de Ciências Contábeis de uma instituição de ensino superior que trabalham.

Em relação a abordagem, o estudo é classificado como uma pesquisa quantitativa, por utilizar diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações da pesquisa. É realizada para compreender e enfatizar o raciocínio lógico e todas as informações levantadas. Para Mattar (2001), a pesquisa quantitativa busca a validação das hipóteses mediante a utilização de dados estruturados, estatísticos, com análise de um grande número de casos representativos.

Por fim, o método utilizado é o dedutivo. Segundo Gil (2008, p. 9), este método “parte de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis e o possibilita chegar a conclusões de maneira puramente formal, isto é, em virtude unicamente de sua lógica”. Esse método permite chegar a conclusões formais utilizando -se apenas de base lógica.

Em síntese, o delineamento metodológico desta pesquisa consiste em um estudo descritivo, do tipo de levantamento, utilizando método dedutivo, realizado com abordagem quantitativa dos dados.

3.2 POPULAÇÃO E AMOSTRA

Para Marconi e Lakatos (2003, p. 223) “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. Por sua vez, a amostra se trata de “uma parcela convenientemente selecionada do universo (população)” (MARCONI; LAKATOS, 2003, p. 163).

A população desta pesquisa foi definida a partir de acadêmicos que trabalham e cursam graduação presencial em Ciências Contábeis na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). A amostra é composta por 235 respondentes, que voluntariamente participaram desta pesquisa.

3.3 CONSTRUCTOS DA PESQUISA

O constructo representa as relações teóricas investigadas em uma pesquisa e sua operacionalização (MARTINS, 2005). Para atingir o objetivo deste estudo, que consiste em analisar os efeitos do capital psicológico na absorção e transferência de conhecimentos, elaborou-se um constructo de pesquisa que compreende três variáveis de análise, como se observa no Quadro 2.

Quadro 2 – Constructos das variáveis de pesquisa

Variável		Indicador	Nº quest. Apênd. A
Capital Psicológico	Auto eficácia	Sinto-me confiante ao contribuir nas discussões sobre os planos de minha empresa para o futuro.	AE1
		Quando estou com dificuldades no trabalho, penso em muitas formas de sair delas.	AE2
		Sinto-me seguro quando apresento informações de trabalho a um grupo de colegas.	AE3
	Esperança	Quando estou com dificuldades no trabalho, penso em muitas formas de sair delas.	ES1
		Atualmente eu me vejo em uma fase de sucesso no trabalho.	ES2
		Consigo pensar em muitas formas para alcançar as metas de meu trabalho atual.	ES3
		Neste momento, acho que posso atingir as metas de trabalho que fixei para mim mesmo.	ES4
	Otimismo	Sempre vejo o lado brilhante das coisas a respeito do meu trabalho.	OT1
		Sou otimista sobre o que acontecerá comigo no futuro em meu trabalho.	OT2
	Resiliência	Normalmente aceito com calma as coisas estressantes do trabalho.	RE1
		Posso superar as épocas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes.	RE2
		Se eu quiser, posso ser “eu mesmo” ao falar no trabalho.	RE3
Capacidade Absortiva	Durante o meu estudo tenho a capacidade de reconhecer novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores aplicáveis ao meu trabalho atual.	CAB1	
	Durante o meu estudo tenho a capacidade de absorver os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores.	CAB2	
	Durante o meu estudo tenho a capacidade de integrar os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores com meus conhecimentos prévios.	CAB3	
	Durante o meu estudo tenho a capacidade de aplicar os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores ao meu trabalho atual.	CAB4	
Transferência de Conhecimentos	Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu adquiri muito conhecimento e habilidades aplicáveis ao meu trabalho atual.	TC1	
	Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu adquiri muito conhecimento e habilidades que me ajudam a melhorar o desempenho do meu trabalho.	TC2	
	Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu efetivamente apliquei os conhecimentos e habilidades adquiridos no curso de Ciências Contábeis os para o meu trabalho atual.	TC3	

Fonte: Elaborado pelo autor.

O constructo elaborado para a pesquisa abrange questões objetivas sobre o capital psicológico, a capacidade absorptiva e a transferência de conhecimentos. O constructo que busca identificar o capital psicológico dos alunos do curso de Ciências Contábeis participantes da pesquisa, foi definido a partir do modelo de análise proposto por Luthans, Youssef e Avolio (2007). Segundo os autores, constructo é formado por quatro dimensões indissociáveis, que

representam o capital psicológico positivo dos estudantes, sendo estas: autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência.

O segundo constructo que busca identificar a capacidade absorviva dos alunos participantes da pesquisa, foi elaborado de acordo com o modelo de análise proposto por Zahra e George (2002). Já o constructo que busca identificar a capacidade de transferência de conhecimentos dos alunos participantes da pesquisa, foi estabelecido de acordo com o modelo de análise proposto por Tho (2017).

A escala de respostas utilizada para as questões apresentadas é do tipo *Likert* de 7 pontos, em que “1” representa o nível máximo de discordância (1- Discordo totalmente) e o “7” o nível máximo de concordância (7- Concordo totalmente).

Além destas questões, foi inserido um bloco de questionamentos complementares, com a finalidade de se estabelecer o perfil dos estudantes participantes da pesquisa. Neste bloco, foram incluídas variáveis de: faixa etária, sexo, semestre que está no curso de Ciências Contábeis, quantidade de disciplinas que está cursando no semestre, atividade de trabalho, carga horária de sua jornada de trabalho semanal e se já possui alguma outra graduação ou curso técnico. O instrumento de coleta de dados utilizado para a realização desta pesquisa é apresentado no Anexo A.

3.4 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

A fase inicial se deu pela coleta de dados necessários a realização deste estudo. Assim, inicialmente elaborou-se um instrumento de pesquisa caracterizado como questionário, a partir dos constructos teóricos de análise propostos por Luthans, Youssef e Avolio (2007) para a investigação sobre o capital psicológico, Zahra e George (2002) para a capacidade de absorção de conhecimentos e Tho (2017) para a capacidade de transferência de conhecimento.

Após a elaboração do instrumento de pesquisa, foi aplicado um pré-teste, com a intenção de averiguar a existência de perguntas incompreensíveis no questionário. Segundo Gil (2008), o pré-teste assegura-lhe a validade e clareza do instrumento de coleta de dados. Realizou-se um pré-teste com a aplicação do questionário com três acadêmicos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria que trabalham e estão concluindo o curso. De modo geral não foram relatados problemas de entendimento em relação as perguntas do questionário elaborado, concluindo-se não haver necessidade de alterações no instrumento proposto.

Após a realização do pré-teste, iniciou-se a coleta de respostas necessárias para a realização da pesquisa. As respostas foram coletadas *in loco*, no ambiente de sala de aula dos

estudantes, com o filtro da população estabelecida por acadêmicos que possuíam um trabalho em alguma organização no momento da participação na pesquisa. Este procedimento é necessário para que se possa assegurar que as observações realizadas permitem a apresentação de interferências específicas sobre os efeitos do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos de estudantes que trabalham a suas organizações. Tais procedimentos são convergentes aos adotados por Tho (2017) e Pletsch e Zonatto (2018). A coleta das respostas foi realizada entre os dias 03/04/2019 até 11/04/2019.

Como procedimentos éticos adotados na pesquisa, antes da aplicação do instrumento de coleta de dados em sala de aula repassou-se aos estudantes algumas informações e orientações sobre sua participação na pesquisa. Posteriormente os alunos foram convidados a participar voluntariamente da pesquisa, momento em que foram informados de que não era necessária à identificação, e que teriam a liberdade de desistir ou de interromper a colaboração nesta pesquisa quando desejassem, sem necessidade de qualquer explicação. Neste caso, suas respostas parciais, eventualmente obtidas, seriam inutilizadas.

Todos os questionários coletados foram analisados e considerados válidos, não havendo desistências de respondentes durante o preenchimento das respostas e nem questionários com respostas incompletas. Sendo assim, foi obtido um total de 235 respostas válidas, as quais foram analisadas conjuntamente na pesquisa. Após a coleta dos dados, as respostas obtidas foram transcritas em um formulário do Google e posteriormente foi gerada planilha eletrônica para tratamento estatístico dos dados. Os procedimentos de análise são descritos a seguir.

3.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, adotou-se os mesmos procedimentos utilizados por Pletsch e Zonatto (2018). Assim, os dados da planilha gerada foram importados aos softwares SPSS® e AMOS® para tratamento estatístico. A primeira análise deste estudo foi efetuada por meio da estatística descritiva dos constructos de mensuração, apresentando os resultados em valores mínimo e máximo das respostas obtidas, além da média e do desvio padrão. Na sequência, efetuou-se a análise da validação dos constructos de mensuração por meio da análise fatorial confirmatória e validade discriminante. Por fim, procedeu-se a modelagem estrutural para análise das relações teóricas investigadas na pesquisa, a resposta aos objetivos e hipóteses estabelecidas para o estudo.

O Quadro 3 apresenta os indicadores utilizados para as etapas de validação dos constructos de mensuração e análise da influência do capital psicológico na capacidade de

absorção e transferência de conhecimentos, a partir da adoção dos procedimentos de modelagem por equações estruturais.

Quadro 3 – Critérios utilizados para avaliar o ajustamento dos modelos de mensuração

	Indicador	Valor Recomendado	Valor Esperado	Referência
Índices de Ajuste	Qui²/Grau de liberdade (GL)	< 5	< 5	Hair Jr. et al. (2009)
	Significância estatística (P)	$p < 0,05$	$p < 0,05$	
	Índice de adequação comparativo (CFI)	> 0 e < 1 (melhor mais próximo de 1)	> 0,90	
	Índice Tucker-Lewis (TLI)		> 0,90	
	Índice de adequação normado (NFI)		> 0,90	
	Raiz do erro quadrático médio de aproximação (RMSEA)	< 0,10	< 0,10	
Confiabilidade	Cargas Fatoriais (indicadores) (CF)	> 0,50	> 0,50	
	Alfa de Cronbach (constructo) (AC)	> 0,70	> 0,70	
	Validade Composta (CC)	> 0,50	> 0,50	
	Validade Extraída (AVE)	> 0,50	> 0,50	

Fonte: Adaptado de Pletsch e Zonatto (2018).

Os índices de confiabilidade adotados para esta pesquisa medem o coeficiente fatorial dos indicadores (CF) e dos constructos de mensuração (AC), sua consistência interna (CC) e a variância média extraída (AVE). Já os índices de ajuste do modelo permitem inferir sobre a qualidade preditiva do modelo de mensuração adotado para a pesquisa (HAIR JR. et al., 2009). Estes indicadores são analisados em conjunto neste trabalho, observando-se os parâmetros mínimos recomendados pela literatura para se inferir sobre a validade e qualidade dos modelos estruturais utilizados em cada etapa da pesquisa. Algumas limitações da pesquisa são apresentadas a seguir.

3.6 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

A primeira limitação está relacionada ao fato de ser uma pesquisa apenas quantitativa. A partir de outras abordagens metodológicas, pode-se encontrar resultados diferentes e com maior profundidade, como por exemplo, a pesquisa qualitativa pode-se constituir em uma oportunidade de pesquisa que irá contribuir com melhor entendimento das relações do estudo.

Outra limitação, seria pelo fato de a análise ser especificamente com alunos de graduação, de um único curso. Uma limitação pontual, pois estamos analisando um contexto específico. Um levantamento com outros cursos, outras organizações de ensino e em outras regiões pode revelar novos resultados.

Uma terceira limitação, seria outras variáveis mencionadas em estudos anteriores pelos autores dos modelos propostos. No entanto, não foram testadas no estudo podendo limitar os resultados quanto as variáveis que influenciam a capacidade psicológica.

Uma última limitação, seria o fato que a pesquisa é focada especificamente em uma instituição universitária pública de ensino superior presencial. Há também centros universitários, faculdades, outras organizações de ensino superior que podem revelar novos resultados. Também há outras formas de desenvolver o curso de Ciências Contábeis, como modelo EAD e modelo híbrido.

Apesar das limitações, os procedimentos adotados não invalidam o desenvolvimento da pesquisa. Os resultados encontrados são apresentados a seguir.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo são apresentados os resultados da pesquisa. Inicia-se pela caracterização da amostra analisada. A seguir, procede-se a análise descritiva dos dados e a validação dos constructos de mensuração. Por fim, realiza-se a modelagem de equações estruturais em que se busca avaliar as relações teóricas investigadas no estudo.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA ANALISADA NA PESQUISA

Esta pesquisa obteve 235 respondentes, alcançadas por meio de um questionário respondido exclusivamente por alunos do curso de Ciências Contábeis da UFSM que trabalham. A Tabela 1 apresenta uma síntese dos resultados da caracterização da amostra analisada, indicando sexo, faixa etária, carga horária de trabalho atual destes alunos, o semestre letivo a que estão vinculados e a quantidade de disciplinas em curso.

Tabela 1 – Caracterização dos respondentes da pesquisa

Sexo	Fi Abs.	Fi Rel.	Semestre Letivo	Fi Abs.	Fi Rel.
Feminino	105	44,68%	1º Semestre	33	14,04%
Masculino	130	55,32%	2º Semestre	32	13,62%
Totais	235	100,00%	3º Semestre	21	8,94%
Faixa Etária	Fi Abs.	Fi Rel.	4º Semestre	28	11,91%
Até 18 anos	22	9,36%	5º Semestre	30	12,77%
Entre 19 e 24 anos	152	64,68%	6º Semestre	12	5,11%
Entre 25 e 30 anos	30	12,77%	7º Semestre	25	10,64%
Entre 31 e 35 anos	19	8,09%	8º Semestre	20	8,51%
Mais de 35 anos	12	5,11%	9º Semestre	31	13,19%
Totais	235	100,00%	10º Semestre	3	1,28%
Carga Horária de Trabalho	Fi Abs.	Fi Rel.	Totais	235	100,00%
Até 12 horas	11	4,68%			
entre 13 a 20 horas	61	25,96%	Qtd. Disciplinas	Fi Abs.	Fi Rel.
entre 21 a 30 horas	53	22,55%	Até 3 disciplinas	37	15,74%
entre 31 e 39 horas	14	5,96%	Entre 4 e 5 disciplinas	135	57,45%
40 horas ou mais	96	40,85%	6 ou mais disciplinas	63	26,81%
Totais	235	100,00%	Totais	235	100,00%

Fonte: Dados da pesquisa.

Dos 235 alunos participantes da pesquisa, observa-se que 55,32% são do sexo masculino, sendo a faixa etária predominante a de 19 a 24 anos (64,68%). Na amostra analisada, percebe-se que 74,04% dos alunos possuem até 24 anos. Em relação a jornada de trabalho,

verifica-se que apenas 40,85% destes alunos trabalham 40 horas semanais (ou mais). No que se refere ao semestre letivo, 61,28% estão cursando os primeiros semestres do curso (até o 5º), sendo que a maioria dos estudantes participantes da pesquisa informou cursar quatro ou mais disciplinas (84,26%). O conjunto de informações utilizadas para a caracterização do perfil da amostra analisada foram utilizados na análise complementar, a fim de ser verificar se tais informações são capazes de explicar eventuais diferenças na amostra analisada.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DOS DADOS

Após a caracterização inicial, procurou-se realizar a análise estatística descritiva dos constructos de mensuração. A Tabela 2 apresenta os resultados da estatística descritiva dos valores mínimo e máximo das respostas obtidas, além da média e desvio padrão

Tabela 2 – Estatística descritiva dos constructos da pesquisa

Constructos		Indicador	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
Capital Psicológico	Autoeficácia	AE1	1,00	7,00	4,61	1,82
		AE2	1,00	7,00	4,68	1,71
		AE3	1,00	7,00	5,17	1,56
	Esperança	ES1	1,00	7,00	5,10	1,60
		ES2	1,00	7,00	4,56	1,67
		ES3	1,00	7,00	5,04	1,43
		ES4	1,00	7,00	5,08	1,54
	Otimismo	OT1	1,00	7,00	4,87	1,61
		OT2	1,00	7,00	5,37	1,53
	Resiliência	RE1	1,00	7,00	5,28	1,54
		RE2	1,00	7,00	5,01	1,55
		RE3	1,00	7,00	5,29	1,50
Capacidade Absortiva	CAB1	1,00	7,00	5,03	1,37	
	CAB2	1,00	7,00	5,28	1,25	
	CAB3	1,00	7,00	5,15	1,32	
	CAB4	1,00	7,00	4,87	1,45	
Transferência de Conhecimentos	TC1	1,00	7,00	4,85	1,66	
	TC2	1,00	7,00	5,01	1,54	
	TC3	1,00	7,00	4,64	1,71	

Fonte: Dados da pesquisa.

Em relação ao capital psicológico os resultados encontrados revelam que os alunos participantes da pesquisa apresentam diferentes níveis de capacidades psicológicas, o que é evidenciado na Tabela 2 a partir das respostas mínimas e máximas analisadas. Enquanto alguns

indivíduos mencionam ter autoeficácia, esperança, otimismo e resiliência, outros reportaram não ter tais capacidades.

No que se refere a dimensão de autoeficácia, a variável que apresentou o maior nível de concordância é a AE3, que revela que a maioria dos estudantes acreditam que se sentem seguros quando apresentam informações de trabalho a um grupo de colegas. Em contrapartida, o questionamento que apresentou maior nível de discordância na amostra analisada para esta dimensão está relacionado a variável AE1, que revela que alguns alunos não se sentem seguros quando representam a área de trabalho em reuniões com gerentes superiores.

Estes resultados revelam que os alunos se sentem preparados e abertos a socialização de informações com colegas de trabalho. Contudo, quando precisam reportar-se a seu supervisor, estes alunos não apresentam a mesma confiança. Isto pode ocorrer pelo temor em expressar-se inadequadamente ou mencionar algo equivocado frente ao seu superior, que no caso é o responsável por recomendar ou não sua contratação (quando em estágio) e/ou permanência no trabalho.

Em relação a dimensão de esperança, o maior nível de concordância na amostra analisada refere-se a afirmativa ES1, que revela que os estudantes quando estão com dificuldades no trabalho, conseguem pensar em formas de resolvê-las. O maior desvio padrão encontrado, que apresenta o maior nível de discordância entre os alunos, está relacionado a afirmativa ES2, que revela que os alunos não se veem em uma fase de sucesso no trabalho.

Estes resultados sugerem que, em alguns casos, alunos participantes da pesquisa não se encontram totalmente satisfeitos com sua fase no trabalho, o que pode estar relacionado a falta de perspectivas na carreira, baixa valorização ou remuneração, entre outros fatores. Estas evidências são preocupantes, sobre a perspectiva da gestão das organizações e da instituição de ensino em que estes alunos estudam. Indivíduos menos esperançosos podem empreender menos esforços para aprender e adquirir novos conhecimentos, o que conseqüentemente refletirá no seu desenvolvimento profissional e em sua capacidade de resolução de problemas de trabalho. A frustração pode ocasionar a evasão no curso de Ciências Contábeis, ou ainda o desinteresse dos alunos pela profissão.

Para a dimensão de otimismo, o indicador que apresentou o maior nível de concordância foi a afirmativa OT2, que revela que os alunos são otimistas com o que acontecerá com seu futuro. Em contrapartida, o maior nível de discordância está relacionado a afirmativa OT1, que revela que alguns alunos não conseguem ver o lado positivo dos aspectos relacionados ao seu trabalho.

Estes resultados reforçam a necessidade de se investigar os efeitos do capital psicológico no ambiente de trabalho, bem como seus efeitos no ambiente de ensino, como proposto por Tho (2017) e Pletsch e Zonatto (2018). Uma vez que os alunos que trabalham não conseguem visualizar as oportunidades de sua profissão, não estando satisfeitos com o seu trabalho atual, tornam-se mais propensos a apresentarem comportamentos não engajados ao desenvolvimento de suas tarefas de trabalho, e em relação a aspectos que interferem em sua aprendizagem. Estes aspectos influenciarão negativamente sua capacidade de absorção e transferência de novos conhecimentos.

Nestes casos, maior também será a chance de desinteresse do aluno pelo trabalho e pela profissão, o que poderá refletir negativamente nos índices de retenção de alunos no curso e no trabalho, resultando no aumento das taxas de evasão e de *turnover*. Desta forma, torna-se necessária a intervenção de gestores, de modo a potencializar o comportamento organizacional positivo, como proposto por Luthans (2002), de modo a desenvolver a resiliência individual e organizacional.

A este respeito no que se refere a última dimensão, a resiliência, o maior nível de concordância encontrada na análise está relacionado as afirmativas RE1 e RE3, que revelam, respectivamente, que a maioria dos alunos da amostra analisada normalmente aceitam com calma as coisas estressantes do trabalho, conseguindo seu “eu mesmo” ao falar no trabalho. Em contrapartida, o maior desvio padrão encontrado com o maior nível de discordância nas respostas obtidas, refere-se a afirmativa RE2, o que indica que parte dos alunos não acredita que podem superar períodos difíceis no trabalho.

Após a análise inicial do capital psicológico e suas quatro dimensões, procurou-se investigar as características da capacidade absorviva dos alunos. Os resultados encontrados evidenciam que todos os indicadores analisados apresentaram respostas mínimas e máximas na escala utilizada. O maior nível de concordância encontrado refere-se a afirmativa CAB2, que revela que a maior parte dos alunos, durante seus estudos, consegue absorver novos conhecimentos e habilidades fornecidas pelos seus professores. Por sua vez, o maior nível de discordância encontrado está relacionado a afirmativa CAB4, que revela que alguns alunos não conseguem aplicar os novos conhecimentos e habilidades fornecida pelos professores.

Uma possível explicação para estes resultados pode estar relacionada ao contexto de atuação destes alunos. Como se observou na caracterização do perfil dos alunos participantes da pesquisa, há aqueles que atuam em outras atividades, não relacionadas diretamente ao conjunto de conhecimentos e habilidades abordadas no curso de Ciências Contábeis. Da mesma

forma, há que se considerar que na amostra analisada também se encontram alunos que atuam na modalidade de estágio, o que pode limitar suas atribuições no ambiente de trabalho.

Conforme explica Rezende e Almeida (2007), o estágio pode se constituir em uma primeira experiência de um aluno com o mercado de trabalho, especificadamente em sua área de formação e atuação futura. O estágio é muito importante, pois auxilia os alunos na compreensão de como aplicar os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Porém, mesmo quando efetivados para uma determinada função, novos funcionários demandam um tempo de adaptação, razão pela qual o desenvolvimento de suas atividades, geralmente é acompanhado por outro colega de trabalho ou supervisor.

O último constructo estudado busca analisar a capacidade de transferência de conhecimentos por parte dos alunos nas suas atividades de trabalho. Esta capacidade é importante para que o aluno tenha êxito no desenvolvimento de suas atividades de trabalho, o que auxiliará no seu desenvolvimento e contribuirá positivamente para sua inserção no mercado de trabalho. Os resultados encontrados evidenciam que todos os indicadores analisados também apresentaram respostas mínimas e máximas na escala utilizada.

O indicador que apresentou maior nível de concordância entre os participantes da pesquisa refere-se a afirmativa TC2, que revela que a maior parte dos alunos durante seus estudos no curso de Ciências Contábeis e o trabalho em suas organizações conseguiram adquirir muito conhecimento e habilidades que ajudaram a melhorar os seus desempenhos nas atribuições de trabalho. Em contrapartida, a maior discordância encontrada na pesquisa está relacionada a afirmativa TC3, que revela que nem todos os alunos aplicaram efetivamente em seus ambientes de trabalho os conhecimentos e habilidades adquiridos em seus estudos no curso de ciências contábeis.

Como pode-se verificar os resultados da análise estatística descritiva realizada revelam que os alunos participantes da pesquisa diferem em suas capacidades psicológicas. Também apresenta diferentes níveis de capacidade absorptiva e de transferência de conhecimentos, o que reforça a necessidade de se investigar seus efeitos no relacionamento existente entre estas variáveis. Da mesma forma, torna-se oportuno observar os efeitos de possíveis condicionamentos pessoais e contextuais envolvidos nessa dinâmica, de modo a se compreender como tais fatores explicam os resultados distintos identificados na amostra analisada. Tais aspectos, enfatizam a relevância deste trabalho.

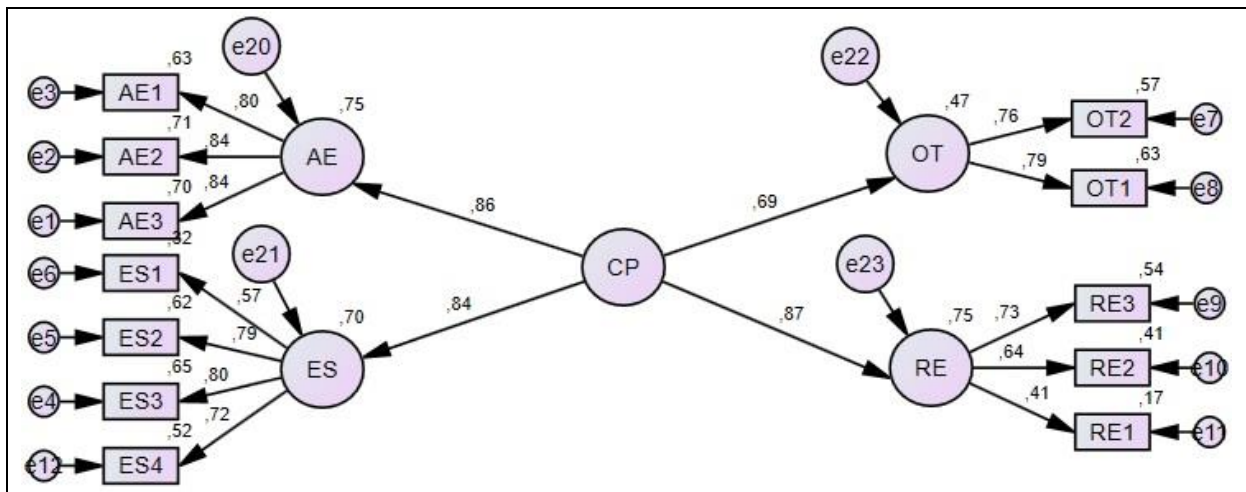
4.3 VALIDAÇÃO DOS CONSTRUCTOS DE MENSURAÇÃO

Na próxima etapa da pesquisa procurou-se realizar a validação dos constructos de mensuração. Inicialmente procedeu a análise fatorial confirmatória dos constructos selecionados para a pesquisa. Na sequência realizou-se a análise de sua validade discriminante.

4.3.1 Análise Fatorial Confirmatória dos Constructos de Mensuração

A Figura 3, apresenta os resultados das estimativas de caminho do constructo de mensuração do capital psicológico.

Figura 3 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração do Capital Psicológico

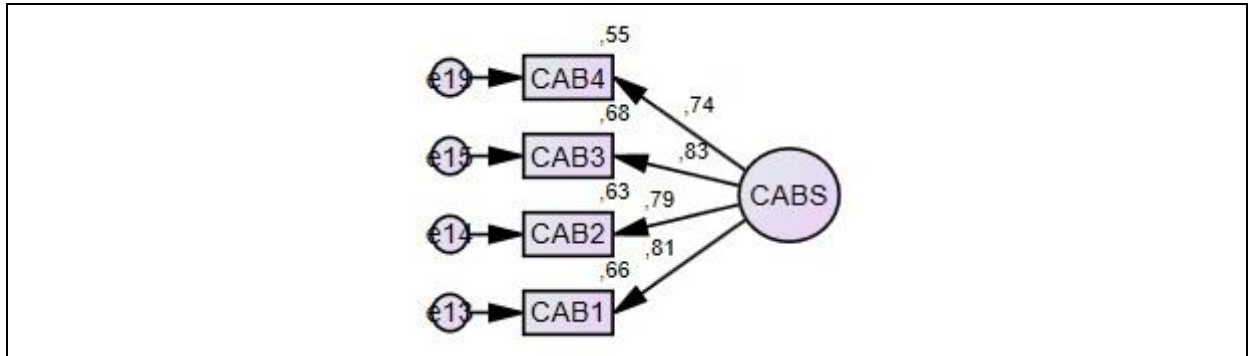


Legenda: CP. Capital Psicológico; AE. Autoeficácia; ES. Esperança; OT. Otimismo; RE. Resiliência.
Índices de Ajuste: Qui^2 133,308, p -value 0,000, Qui^2/GL 2,666, CFI 0,955, TLI 0,940, NFI 0,930, RMSEA 0,068.
Fonte: Dados da pesquisa.

Como pode-se verificar, o modelo de mensuração do capital psicológico é composto de 12 questionamentos, sendo 3 questões da dimensão de autoeficácia, 4 de esperança, 2 de otimismo e 3 de resiliência. Os coeficientes fatoriais dos indicadores observados para cada questionamento realizado são superiores ao valor mínimo recomendado por Hair Jr. et al. (2009) para sua manutenção. Da mesma forma, os índices de ajuste do modelo de mensuração alcançaram parâmetros adequados, sendo estatisticamente significativos. Assim sendo, pode-se inferir pela validade do constructo mensuração proposto para a avaliação do capital psicológico dos estudantes participantes da pesquisa.

A Figura 4 apresenta os resultados das estimativas de caminho do constructo de mensuração da capacidade absorptiva.

Figura 4 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração da Capacidade Absortiva



Legenda: CABS. Capacidade Absortiva.

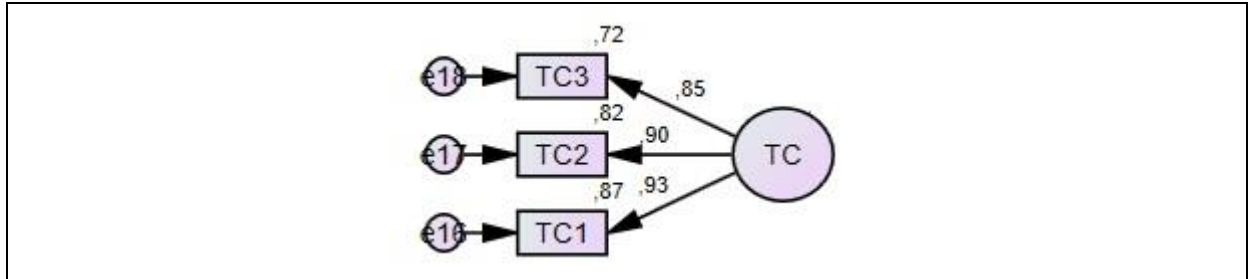
Índices de Ajuste: Qui² 68,869, *p-value* 0,000, Qui²/GL 34,435, CFI 0,913, TLI 0,738, NFI 0,911, RMSEA 0,304.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se na Figura 4 que o modelo de mensuração da capacidade absorptiva é composto de 4 questionamentos. Os coeficientes dos indicadores observados para cada questionamento realizado também são superiores ao valor mínimo recomendado por Hair Jr. et al. (2009) para sua manutenção no constructo de mensuração. Os índices de ajuste do modelo também são estatisticamente significativos. Apenas o indicador TLI não alcançou valores próximos a 0,9. Dessa forma, pode-se inferir pela validade do constructo de mensuração proposto para a avaliação da capacidade absorptiva dos alunos participantes da pesquisa.

A Figura 5 apresenta os resultados das estimativas de caminho do constructo de mensuração da transferência de conhecimentos.

Figura 5 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração da Transferência de Conhecimentos



Legenda: TC. Transferência de Conhecimentos.

Índices de Ajuste: CFI 1,000, NFI 1,000, RMSEA 0,148.

Fonte: Dados da pesquisa.

Denota-se que o modelo de mensuração da capacidade de transferência de conhecimentos é composto de 3 questionamentos. Por esta razão, não é possível individualmente se efetuar o teste de ajuste do modelo. Isto ocorre porque o número de indicadores é idêntico ao de graus de liberdade (HAIR JR. et al., 2009). Contudo, os coeficientes fatoriais dos indicadores observados para cada questionamento realizado são superiores a 0,85, agrupando no mesmo fator. Desta forma, pode-se considerar adequado o constructo proposto para avaliar a transferência de conhecimentos dos alunos, procedimento convergente ao adotado por Tho (2017) e Pletsch e Zonatto (2018).

A seguir são apresentados os testes realizados para inferir sobre a validade discriminante dos constructos de mensuração.

4.3.2 Validade Discriminante dos Constructos de Mensuração

Inicialmente apresenta-se na Tabela 2 os indicadores de confiabilidade dos modelos de mensuração, avaliados por meio do Alpha de *Cronbach* (AC), da Confiabilidade Composta (CC) e a Variância Média Extraída (*Average Variance Extracted* – AVE).

Tabela 3 – Indicadores de confiabilidade dos constructos de mensuração

Constructos	AC	CC	AVE
Valores Mínimos Esperados =>	> 0,70	> 0,50	> 0,50
Capital Psicológico (CP)	0,856	0,93	0,54
Capacidade Absortiva (CABS)	0,864	0,87	0,63
Transferência de Conhecimentos (TC)	0,933	0,92	0,80

Legenda: AC. Alfa de *Cronbach*; CC. Confiabilidade Composta; AVE. Variância Média Extraída.
Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados evidenciados na Tabela 3 apresentam-se superiores aos parâmetros mínimos aceitáveis, recomendados por Hair Jr. et al. (2009), para indicar a confiabilidade da capacidade preditiva dos constructos de mensuração. Sendo assim, infere-se que a composição final dos constructos de mensuração propostos para esta pesquisa, que avaliam o capital psicológico, a capacidade absorptiva e a transferência de conhecimentos dos alunos de Ciências Contábeis apresentam alta confiabilidade e capacidade preditiva.

A Tabela 4 apresenta os resultados dos testes de análise da validade discriminante destes constructos.

Tabela 4 – Resultados dos testes de validade discriminante dos constructos de mensuração

Validade Discriminante pelo critério de Bagozzi e Phillips (1982)					
PAR		Constrained (=1)	Not constrained	Diferença do Qui-	Sig.
Constructo A	Constructo B	Qui-Quadrado	Qui-Quadrado	Quadrado	
CABS	CP	363,691	309,062	54,629	0,0000
TC	CP	326,445	310,146	16,299	0,0001
TC	CABS	205,815	197,717	8,098	0,0044

Legenda: CABS. Capacidade Absortiva; CP. Capital Psicológico; TC. Transferência de Conhecimentos.
Fonte: Dados da pesquisa.

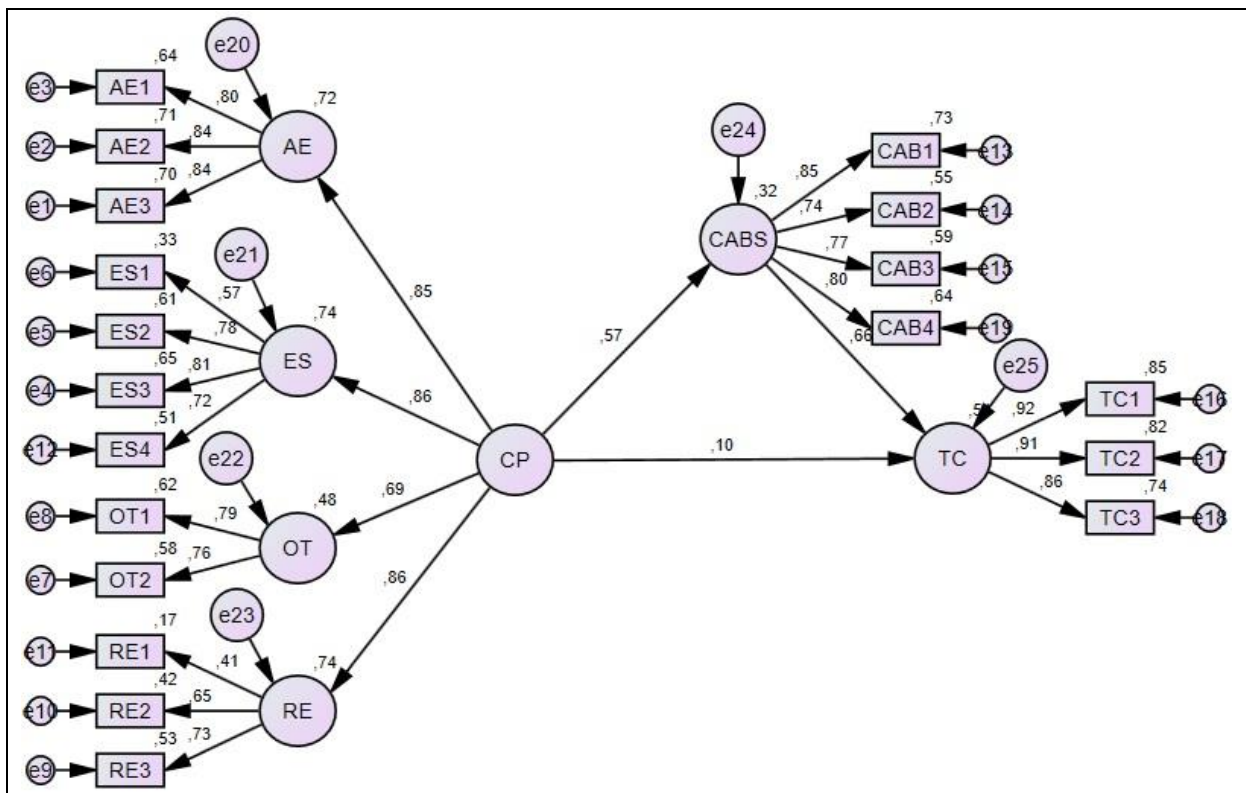
Para a análise dos testes de validade discriminante, observou-se os procedimentos recomendados por Bagozzi e Phillips (1982), também utilizado no estudo desenvolvido por Pletsch e Zonatto (2018). Este teste consiste na análise das diferenças entre os constructos selecionados para uma pesquisa, a qual é avaliada a partir de um modelo estrutural fixo, comparativamente a outro livre. A partir da obtenção do Qui² dos modelos fixos e livre, efetua-se a comparação da significância estatística das diferenças. Sendo estas diferentes, pode-se inferir pela validade discriminante dos constructos de mensuração adotados em uma pesquisa (BAGOZZI; PHILLIPS, 1982).

Como pode-se verificar pelos resultados apresentados na Tabela 3, há diferenças estatisticamente significativas entre os constructos analisados na pesquisa, o que indica que estes indicadores não medem os mesmos conceitos e não se sobrepõe, podendo assim serem utilizados para a investigação de relações de causalidade. Sendo assim, na etapa seguinte torna-se possível realizar a modelagem estrutural do modelo teórico de análise elaborado para pesquisa, de modo a se inferir sobre as relações teóricas investigadas no estudo.

4.4 MODELAGEM ESTRUTURAL DAS RELAÇÕES INVESTIGADAS

A Figura 6 apresenta os resultados da pesquisa, encontrados a partir da análise da influência do capital psicológico na capacidade absorptiva e na transferência de conhecimentos.

Figura 6 – Estimativas de caminhos do modelo de mensuração testado



Legenda: CP. Capital Psicológico; AE. Autoeficácia; ES. Esperança; OT. Otimismo; RE. Resiliência; CAB. Capacidade Absortiva; TC. Transferência de Conhecimentos.

Índices de Ajuste: Qui² 386,286, *p-value* 0,000, Qui²/GL 2,664, CFI 0,937, TLI 0,925, NFI 0,903, RMSEA 0,068.

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que os índices de ajuste do modelo de mensuração testado na pesquisa são estatisticamente significativos e os indicadores CFI, TLI e NFI superiores a 0,9. Do mesmo

modo, o indicador RMSEA está dentro do intervalo esperado, o que indica um ótimo ajuste do modelo de mensuração proposto para os testes destas variáveis.

Os resultados apresentados na Figura 6 revelam que o capital psicológico influencia o desenvolvimento da capacidade absorptiva (0,57), o que permite não rejeitar a primeira hipótese testada nesta pesquisa: *H₁. O capital psicológico influencia a capacidade de absorção de conhecimentos*. Por sua vez, alunos com maior capacidade de absorção de conteúdos são aqueles que apresentam maiores níveis de transferência de conhecimento (0,66). Contudo, os efeitos do capital psicológico na transferência de conhecimentos não ocorrem de maneira direta, mas quando intermediados pela capacidade absorptiva dos alunos.

Esses resultados revelam que alunos que possuem maior capital psicológico são mais propensos a desenvolver sua capacidade absorptiva. Por isso, alunos que se encontram em situações difíceis e conseguem pensar em várias formas de resolvê-las, são aqueles que possuem maior propensão em conseguir reconhecer o valor de novos conhecimentos e habilidades fornecidas pelos professores, assimilá-las e aplicá-las em suas atividades de trabalho (PLETSCH; ZONATTO, 2018).

Portanto, rejeita-se a segunda hipótese testada nesta pesquisa: *H₂. O capital psicológico influencia a capacidade de transferência de conhecimentos*, e aceita-se a hipótese alternativa (H3), que mede o efeito mediador da capacidade absorptiva nesta relação: *H₃. A capacidade absorptiva medeia a relação entre o capital psicológico e a capacidade de transferência de conhecimentos*.

A resiliência (0,86), esperança (0,86) e autoeficácia (0,85) são as variáveis que exercem maior influência na amostra analisada, constituindo-se os determinantes do capital psicológico da maioria dos alunos participantes da pesquisa. Estas evidências revelam que indivíduos que desenvolvem suas capacidades psicológicas positivas são mais propensos a desenvolverem o seu capital psicológico.

A resiliência é um importante elemento cognitivo. Por meio desta capacidade psicológica, torna-se possível lidar com problemas e adversidades. Portanto, alunos que possuem esse elemento são mais propensos a se recuperar de momentos difíceis e buscar por soluções rapidamente (LUTHANS, 2002). Do mesmo modo, a esperança permite aos alunos identificarem várias possibilidades de realizar seus objetivos (AVEY; WERNING; LUTHANS, 2008). Já as crenças de autoeficácia explicam o esforço e desempenho que o indivíduo coloca em determinadas atividades, dependendo da situação (BANDURA, 1977).

Os resultados encontrados fornecem indícios de que o capital psicológico pode exercer alguma influência direta na transferência de conhecimentos ($p = 0,10$). Contudo, o efeito mais

consistente do capital psicológico na transferência de conhecimentos é indireto, mediado pela variável de capacidade absorptiva. Com isso, pode-se inferir que se os alunos do curso de Ciências Contábeis possuem capacidades psicológicas positivas e conseguem absorver e aplicar novos conhecimentos em suas atividades de trabalho, estes terão maior êxito na transferência de conhecimentos. Porém, se não houver a capacidade de absorção de novos conhecimentos, dificilmente haverá a capacidade de transferência.

Estes resultados são convergentes aos achados de Pletsch e Zonatto (2018). Os autores encontraram efeitos indiretos do capital psicológico na transferência de conhecimentos, mediados pela capacidade de aquisição e de absorção de novos conhecimentos. Estas evidências reforçam os indícios em relação a importância das capacidades psicológicas positivas como um antecedente a aquisição e assimilação de novos conhecimentos, sua apropriação e posterior transferência ao ambiente de trabalho.

Estes resultados também divergem dos achados de Tho (2017), em relação aos efeitos diretos da capacidade absorptiva na transferência de conhecimentos. Estes resultados corroboram com as explicações apresentadas por Bandura (1977), na Teoria Social Cognitiva, sobre os efeitos das cognições no desenvolvimento humano, bem como na determinação de suas ações em um contexto de interação social. Indivíduos diferem em suas capacidades psicológicas, havendo aqueles que não conseguem se desenvolver. Nestes casos, terão maior dificuldade para adquirir e absorver novos conhecimentos, bem como para transferi-los, colocando em prática quando do desenvolvimento de suas atividades de trabalho.

A Tabela 5 apresenta os coeficientes padronizados e significâncias das relações do modelo testado na pesquisa.

Tabela 5 – Coeficientes padronizados e significâncias das relações do modelo testado na pesquisa

Caminhos Estruturais			Estimates	Erro Padrão	<i>t - values</i>	ρ	Coeficientes Padronizados	R ²
CABS	←	CP	0,780	0,105	7,401	***	0,566	0,320
TC	←	CP	0,178	0,109	1,639	0,101	0,099	0,515
TC	←	CABS	0,861	0,082	10,435	***	0,657	

Legenda: CP. Capital Psicológico; CABS. Capacidade Absortiva; TC. Transferência de Conhecimentos.
Fonte: Dados da pesquisa.

Os resultados encontrados na Tabela 5 evidenciam que os valores dos coeficientes padronizados e significâncias das relações alcançaram os valores recomendados, exceto o

caminho direto entre TC ← CP. Portanto, pode-se concluir que a capacidade absorptiva medeia a relação entre capital psicológico e a transferência de conhecimentos, sendo esta mediação completa.

A fim de verificar se variáveis pessoais (sexo e faixa etária) e contextuais (semestre letivo, quantidade de disciplinas e carga horária de trabalho) podem explicar eventuais diferenças na amostra analisada, procedeu-se uma análise adicional, em que os resultados encontrados são apresentados na Tabela 6.

Tabela 6 – Resultados da análise adicional

		Variáveis Dependentes →						
		AE	ES	OT	RE	CP	CA	TC
Variáveis Independ.	Faixa Etária	0,068	0,040	0,072	0,104	0,085	-0,081	-0,009
	Sexo	0,094	0,057	-0,046	0,098	0,071	-0,042	-0,049
	Semestre Letivo	0,106	0,064	0,032	0,087	0,093	0,032	0,214*
	Quantidade de Disciplinas	-0,058	-0,108	-0,075	-,127**	-0,116	-0,116	-0,006
	Carga Horária de Trabalho	,130**	0,041	-0,001	-0,023	0,053	0,080	0,021
R ²		0,067	0,030	0,015	0,053	0,054	0,024	0,050
Sig. Anova		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,350	0,038

Descritivo: AE. Autoeficácia; ES. Esperança; OT. Otimismo; RE. Resiliência; CP. Capital Psicológico; CA. Capacidade Absortiva; TC. Transferência de Conhecimentos.

* Significância ao nível de 5%. ** Significância ao nível de 10%.

Fonte: Dados da pesquisa.

Como pode-se verificar a partir dos resultados apresentados na Tabela 6, as crenças de autoeficácia dos estudantes participantes da pesquisa apresentaram relação positiva e estatisticamente significativa com a carga horária de trabalho dos estudantes. Estes resultados evidenciam que alunos que trabalham com uma carga horária superior, mais de 20 horas, são mais propensos a desenvolverem esta capacidade psicológica positiva (autoeficácia), comparativamente aqueles alunos que trabalham menos (até 20 horas semanais).

Conforme explicam Luthans et al. (2007), as crenças de autoeficácia estão relacionadas a capacidade dos indivíduos em mobilizar recursos cognitivos para empreender esforços e definir o curso de ação, de modo que consigam obter êxito na execução de suas tarefas de trabalho. Neste caso, pode-se inferir então que estes alunos são mais propensos a mobilizarem recursos para desempenhar com êxito suas tarefas no trabalho.

Em contrapartida, observa-se também que os alunos que trabalham mais são aqueles que cursam um número menor de disciplinas. Neste caso, a relação observada para a capacidade psicológica de resiliência é inversa, em que alunos que cursam menos disciplinas e trabalham

em uma carga horária maior, apresentam maior capacidade psicológica de resiliência para o trabalho.

Isto ocorre porque os alunos que trabalham em uma carga horária menor acreditam menos em sua capacidade para superar situações adversas ou desafiadoras no trabalho. Luthans, Luthans e Luthans (2004) explicam que a resiliência é uma importante capacidade psicológica que explica o quão as pessoas que a possuem são fortes quando entram em contato com situações conflitantes e adversas. Sendo assim, quanto mais um estudante trabalhar, maior será sua experiência profissional, o que refletirá positivamente em sua resiliência para o trabalho.

Os resultados encontrados nesta análise adicional realizada também revelam uma relação positiva e significativa entre o semestre letivo e a transferência de conhecimentos. Estes resultados revelam que alunos que avançam na escala educativa e acumulam novos conhecimentos tornam-se mais capazes para transferir os conhecimentos adquiridos no curso, em suas atividades de trabalho.

Kruger et al. (2018) revelaram que o mercado de trabalho prefere profissionais que já possuem certa experiência para atuar na área. Isto ocorre porque a base de conhecimentos já existentes favorece a capacidade de aprendizagem dos alunos e agiliza os processos de aquisição e transferência de novos conhecimentos (THO, 2017; PLETSCHE; ZONATTO, 2018).

Sendo assim, ao adquirir maior conhecimento, estes alunos tornam-se mais capazes de estabelecer julgamentos de como proceder para alcançar determinado resultado, o que reflete nas contribuições do curso para o exercício de suas funções no trabalho, materializando assim a transferência de conhecimentos.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este capítulo apresenta as conclusões do trabalho e as recomendações a estudos futuros.

5.1 CONCLUSÕES

Esta pesquisa teve por objetivo analisar a influência do capital psicológico na capacidade de absorção e transferência de conhecimentos. A metodologia utilizada foi caracterizada como uma pesquisa descritiva, realizada por meio de levantamento, com abordagem quantitativa dos dados. Participaram da pesquisa 235 alunos do curso de Ciências Contábeis da Universidade Federal de Santa Maria que trabalham em alguma organização.

Os resultados encontrados mostram que o capital psicológico influencia diretamente a capacidade absorptiva e essa exerce influência direta na transferência de conhecimentos. Porém, foi encontrada uma relação não significativa estatisticamente entre o capital psicológico e a transferência de conhecimentos. Esses resultados revelam que alunos do curso de ciências contábeis que possuem maior capital psicológico tendem a desenvolver sua capacidade de absorção de conhecimentos. Nestas condições, ocorre a transferência de conhecimentos. Assim sendo, os efeitos no capital psicológico na transferência de conhecimentos não ocorrem de maneira direta, mas sim mediado pela capacidade de absorção de conhecimentos dos alunos.

Estas evidências indicam que a capacidade absorptiva dos alunos atua como mediadora da relação entre o capital psicológico e transferência de conhecimentos. Esta mediação é completa, em que os efeitos do capital psicológico são indiretos na transferência de conhecimentos. Estes resultados permitem concluir que alunos com maior capital psicológico são mais propensos a desenvolver sua capacidade para adquirir, assimilar, transformar e aplicar novos conhecimentos, sendo capazes de transferir conhecimentos adquiridos no curso de Ciências Contábeis as suas atividades de trabalho.

Nesse contexto, pode-se inferir que o capital psicológico é uma importante capacidade cognitiva que auxilia os alunos no desenvolvimento de suas crenças e sua capacidade de absorção de novos conhecimentos. Esses conhecimentos adquiridos são mais facilmente transferidos e aplicados nas suas atividades de trabalho quando os alunos conseguem adquirir, compreender e assimilar esses conhecimentos e relacionar com suas atividades.

Contudo, nem todos os alunos desenvolveram seu capital psicológico, sua capacidade absorptiva e a capacidade de transferência de conhecimentos. Esses resultados chamam a atenção para a organizações e a gestão de ensino superior, uma vez que empresas demandam alunos,

profissionais no mercado de trabalho, com maior formação, com a finalidade de atender as demandas existentes no mercado de trabalho.

Do ponto de vista da gestão universitária, alunos mais comprometidos tendem a alcançar posições de destaque nas organizações. Do mesmo modo, nos exames de suficiência e ENADE. Em contrapartida, alunos que apresentam maior dificuldade para a aprendizagem podem ter maior dificuldade para colocar-se no mercado de trabalho, podendo estar menos interessados no curso, menos motivados para aquisição e posterior transferência de conhecimentos, bem como em relação a profissão e a permanência no curso.

Em síntese, alunos que tem maior capital psicológico tendem a empreender maior esforço para aprender, com isso eles desenvolvem a capacidade de aquisição e assimilação de conhecimentos. Alunos que conseguem desenvolver tais capacidades absorptivas, são mais propensos a transformarem e aplicar tais conhecimentos, ou seja, transferir conhecimentos ao mercado de trabalho, mediante a execução de suas atividades. Em contrapartida, aqueles que tem menor capital psicológico e menor capacidade de absorção, terão maior dificuldade para aprender e por essa razão, apresentarão maior dificuldade para aplicar esses conhecimentos no trabalho.

Logo, quando esses alunos não conseguem aprender e aplicar novos conhecimentos, possivelmente não manterão suas posições no mercado de trabalho, uma vez que esses alunos não atenderão as expectativas das organizações. Por consequência, poderá se ter a impressão de que o curso pode não estar preparando adequadamente estes alunos para atender as demandas do mercado de trabalho. Neste caso, sob a perspectiva da gestão do curso, pode-se incorrer ainda em situações em que, o aluno com dificuldades para aprender, seja mais propenso a reprovar ou desistir do curso, impactando negativamente nos índices de retenção e/ou formação.

5.2 RECOMENDAÇÕES

A partir da realização deste estudo, percebe-se a oportunidade para a realização de novas pesquisas. Uma oportunidade identificada é a realização desta pesquisa em outras instituições de ensino superior e em instituições de outras regiões do País, observando possíveis efeitos de variáveis contextuais que possam explicar eventual diferença nas amostras analisadas. A qualidade do ensino fundamental e médio recebido ou o nível de desenvolvimento da região podem ser utilizadas como variáveis de controle a realização de tais inferências.

Estudantes de outras modalidades de ensino também podem ser investigados (modelo híbrido, EAD). Outras capacidades psicológicas podem ser selecionadas para a realização de

novas pesquisas, assim como, a utilização de modelos mais complexos, procurando avaliar o efeito de antecedentes a aprendizagem e seus efeitos consequentes na transferência de conhecimentos e no desempenho de tarefas.

Outras abordagens metodológicas também podem ser utilizadas e podem revelar novos resultados, ou auxiliar de melhor forma na compreensão das condições que favorecem ou dificultam tanto a aquisição, como a absorção e a transferência de conhecimentos dos estudantes de Ciências Contábeis ao mercado de trabalho. Adicionalmente, alunos de outros cursos também podem ser estudados, de modo que se possa comparar os efeitos cognitivos de aspectos intrínsecos aos indivíduos nestas variáveis (aquisição, absorção e transferência de conhecimentos).

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, A. C.; CAETANO, A.; CUNHA, M. P. O papel do capital psicológico na criação de valor para as organizações. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 3, p. 2-10, 2013.
- AVEY, J. B.; WERNISING, T. S.; LUTHANS, F. Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. **The journal of applied behavioral Science**. v. 44, n. 1, p. 48-70, 2008.
- BANDURA, A. Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review**, v. 84, n. 02, p. 191-215, 1977.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action: A social cognitive theory**. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall, 1986.
- BANDURA, A. A evolução da teoria social cognitiva. In: BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S.A.J. (Org.). **Teoria social cognitiva: conceitos básicos**. Porto Alegre: Artmed, p. 97-114, 2008.
- BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. **Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Ciências Contábeis**. 2004. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf>. Acesso em: 22 mai. 2019.
- CARVALHO, J. R. M.; TOMAZ, F. A. S. T. Qualidade em serviços contábeis: um estudo nas empresas do setor de comércio varejista de material de construção. **Revista Alcance - Eletrônica**, v. 18, n. 2, p. 91-103, 2010.
- COHEN, W. M.; LEVINTHAL, D. A. Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. **Administrative Science Quarterly**, v. 35, p. 128-152, 1990.
- COSENZA, J. P.; ROCCHI, C. A. D. Evolução da escrituração contábil: Desenvolvimento e utilização do sistema ficha tríplice no Brasil. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis de UERJ** (online), v. 19, n. 1, p. 2-23, 2014.
- DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual**. 9. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2008.
- DAVENPORT, T.H.; PRUSAK, L. **Conhecimento empresarial: como as organizações gerenciam o seu capital intelectual. Métodos e aplicações**. Rio de Janeiro: 2003
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2009.
- _____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.
- GUPTA, A. K.; GOVINDARAJAN, V. Knowledge flows within multinational corporations. **Strategic management journal**. p. 473-496, 2000.

HAIR Jr., J.F.; BLACK, W.C.; BABIN, B.J.; ANDERSON, R.E.; TATHAM, R.L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IUDÍCIBUS, S.; MARTINS, E.; FRANCO, H. Currículo básico do contador: orientação técnica versus orientação humanística. In: **II Congresso interamericano de educadores da área contábil**. São Paulo: 1983.

IUDÍCIBUS, S. **Teoria da Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2000.

IUDÍCIBUS, S.; MARION, J. C. **Introdução à teoria da contabilidade para o nível de graduação**. São Paulo: Atlas, 2002.

JENSEN, S.; LUTHANS F. Entrepreneurs as authentic leaders: impact on employees. **Leadership e organization development journal**, vol. 27, n. 8, p. 646-666, 2006.

KRAEMER, M. E. P. Reflexões sobre o ensino da contabilidade. **Revista Brasileira de Contabilidade**, [S.l.], n. 153, p. 64-79, 2011.

KRUGER, S. D.; MAZZIONI, S.; SACON, K.; PETRI, S. M. Perfil do profissional contábil demandado pelo mercado de trabalho na região sul do brasil. **Revista de Contabilidade da UFBA**. v. 12, n. 29, p. 54-73, 2018.

LANE, P. J.; KOKA, B. R.; PATHAK, S. The reification of absorptive capacity: a critical review and rejuvenation of the construct. **Academy of Management Review**. v. 31, n. 4, p. 833-863, 2006.

LEAL, E. A.; SOARES, M. A.; SOUSA, E. G. Perspectivas dos formandos do curso de Ciências Contábeis e as exigências do mercado de trabalho. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 5, n. 10, p. 147-160, 2009.

LUTHANS, F. The need for and meaning of positive organizational behavior. **Journal of organizational behavior**, v. 23, p. 695-706, 2002.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M.; AVOLIO, B. J. **Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge**. New York: Oxford University Press, 2007.

LUTHANS, F.; YOUSSEF, C. M. Human, social, and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. **Organizational dynamics**, v. 33, n. 2, p. 143-160, 2004.

LUTHANS, F.; LUTHANS, K.; LUTHANS, B. Positive psychological capital: going beyond human and social capital. **Business horizons**, v. 47, n. 1, p. 45-50, 2004.

MADDUX, J. E. Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), **Handbook of positive psychology** (pp. 277-287). New York, 2002.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

NASSIF, V. M. J.; HANASHIRO, D. M. M.; TORRES, R. R. Fatores que influenciam na percepção das competências para o exercício da docência. **Revista Brasileira de Educação**, v. 15, n. 44, 2010.

MARTINS, G. A.; PELISSARO, J. Sobre conceitos, definições e constructos nas Ciências Contábeis. **Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**. São Leopoldo, v. 2, n. 2, p. 78-84, 2005.

NONAKA, I; TAKEUCHI, H. **Gestão do Conhecimento**. Porto Alegre: Editora Bookman, 2008.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Criação de conhecimento na empresa**. 13. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 1997.

PELEIAS, I. R.; SILVA, G. P.; SEGRETI, J. B.; CHIROTTO, A. R. Evolução do ensino da contabilidade no Brasil: uma análise histórica. **Revista Contabilidade e Finanças**, v. 18, p. 19-32, 2007

PIRES, C. B.; OTT, E.; DAMACENA, C. A formação do contador e a demanda do mercado de trabalho na região metropolitana de porto alegre (RS). **BASE - Revista de Administração e Contabilidade da UNISINOS**, v. 7, n. 4, p. 315-327, 2010.

PLETSH, C. S.; ZONATTO, V. C. S. Evidence of the effects of psychological capital on the transfer of knowledge from accounting students to business organizations. **Journal of Knowledge Management**. v. 22 n. 8, p. 1826-1843, 2018.

RAFFAELLI, S. C. D.; ESPEJO, M. M. S. B.; PORTULHAK, H. A imagem do profissional contábil: análise da percepção socialmente construída por estudantes de ciências econômicas. **Revista Contemporânea de Contabilidade**, v. 13, n. 29, p. 157-178, 2016.

REZENDE, I. A. C.; ALMEIDA, M. D. A importância do estágio supervisionado no processo de ensino aprendizagem dos cursos de ciências contábeis do estado do Espírito Santo. In: **Congresso UPS de Iniciação Científica**, 4. São Paulo: 2007.

SANTOS, G. T.; MARCHI, F. E.; DAMASCENO, J. C.; ALCALDE, C. R.; BRANCO, A. F.; JOBIM, C. C.; CECATO, U.; SANTOS, F. S. Digestibility of canola seeds treated by autoclaving and/or condensed tannins. **Rev. Colombiana Cienc. Pec.** v. 27 n. 1, p. 29-36, 2014.

SELIGMAN, M. Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In: SNYDER, C. R.; LOPEZ, S. J. (Org.). **The handbook of positive psychology**. New York: Oxford University Press, 2002.

SIEGEL, G.; RAMANAUSKAS-MARCONI, H. **Behavioral accounting**. Ohio: South Western Publishing, 1989.

SILVA, J. D. G. **Contabilidade comportamental: aspectos e aplicações**. Rio Grande do Norte: Polyprint, 2016.

SILVA, R.; SOFFNER, R.; PINHÃO, C. **A gestão do conhecimento**. In: SILVA, Ricardo Vidigal da; NEVES, Ana. (Org.). *Gestão de empresas na era do conhecimento*. São Paulo: Serinews, p. 175-209, 2004.

SIQUEIRA, M. M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, 2014.

TAKEUCHI, H.; NONAKA, I. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre: Bookman, 2008.

THO, N. D. Knowledge transfer from business schools to business organizations: the roles absorptive capacity, learning motivation, acquired knowledge and job autonomy. **Journal of Knowledge Management**, v. 21, n. 5, p. 1240-1253, 2017.

VEY, I. H.; VENTURINI, J.; MAEHLER, A. E.; PEREIRA, B. A. D.; BELTRAME, R. Delineamento da área de ensino e pesquisa em contabilidade do congresso de controladoria e contabilidade da USP. XV Congresso Brasileiro de Custos. Paraná. 2008.

ZAHRA, S. A.; GEORGE, G. Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. **Academy of Management Review**, v. 27, n. 2, p. 185-203, 2002.

ANEXO A

Universidade Federal de Santa Maria

Instrumento de Pesquisa para desenvolvimento de Trabalho de Conclusão do Curso de Ciências Contábeis

Temas de Pesquisa: Efeitos do capital psicológico na absorção e transferência de conhecimentos

Graduanda: Priscila Rodrigues da Silva

Orientador: Prof. Dr. Vinícius Costa da Silva Zonatto

E-mail de contato dos responsáveis pela pesquisa:

priscila.rods@hotmail.com; viniciuszonatto@gmail.com.

Prezado(a) acadêmico(a).

Esta pesquisa está sendo realizada para o desenvolvimento do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) da aluna Priscila Rodrigues da Silva, no curso de graduação em Ciências Contábeis da UFSM. A pesquisa tem como objetivo analisar o efeito do capital psicológico na absorção e transferência de conhecimentos de alunos do curso de Ciências Contábeis para seus locais de trabalho. Para tanto, você está sendo convidado a participar voluntariamente desta pesquisa, respondendo as questões apresentadas a seguir. Informamos que em momento algum será necessária à sua identificação em nossa pesquisa ou a identificação da empresa em que você atua. Os dados coletados serão agrupados e tratados de maneira consolidada e confidencial. Sua participação é muito importante para que possamos concluir a pesquisa.

Vale ressaltar que os dados e informações obtidos não servirão para qualquer outra finalidade que não seja a desta pesquisa acadêmica, que terá um cunho estritamente científico. Esta pesquisa é regida pelos princípios gerais relativos: (i) ao consentimento informado; (ii) a preocupação em não prejudicar a entidade e as pessoas que nela trabalham; e, (iii) manter a confidencialidade das pessoas e da entidade. Em termos específicos, os seguintes procedimentos serão adotados para assegurar confidencialidade dos participantes da pesquisa e da entidade: a) O respondente terá liberdade de desistir ou de interromper a colaboração nesta pesquisa no momento em que desejar, sem necessidade de qualquer explicação; b) Apenas os pesquisadores envolvidos terão acesso aos questionários respondidos; c) O respondente concorda que sejam divulgados os resultados da pesquisa em publicações científicas; e, d) Qualquer dúvida referente ao questionário pode ser esclarecida com os pesquisadores responsáveis pela execução da pesquisa.

Desde já agradecemos sua compreensão e voluntária participação.

Bloco 1: Dados para Caracterização da amostra analisada

1) Faixa Etária

1. () Até 18 anos 2. () 19 a 24 anos 3. () 25 a 30 anos 4. () 31 a 35 anos 5. () Mais de 35 anos

2) Sexo

1. () Feminino 2. () Masculino

3) Semestre que está no Curso em Ciências Contábeis: _____

4) Informe a quantidade de disciplinas que está cursando este semestre: _____

5) Trabalho em:

() Escritório de Contabilidade

() Empresa Privada

() Setor Público

() Terceiro Setor

() Outro. Especificar _____

() No momento não estou trabalhando.

6) Caso você trabalhe, informe a Carga Horária de sua jornada de trabalho semanal:

1. () até 12 horas 2. () entre 13 a 20 horas 3. () entre 21 a 30 horas 4. () entre 31 e 39 horas 5. () 40 horas

7) Já possui alguma outra graduação ou curso técnico?

() Não possui

() Graduação

() Técnico

Em qual área? _____

Bloco 2: Questões de Pesquisa**QUESTIONÁRIO**

Por gentileza, indicar à medida que você concorda ou discorda com as assertivas apresentadas a seguir. Considere a escala variando de 1 (fortemente em desacordo) até 7 (concordo fortemente). Assertivas...

CAPITAL PSICOLÓGICO	1	2	3	4	5	6	7
Sinto-me confiante ao contribuir nas discussões sobre os planos de minha empresa para o futuro.							
Quando estou com dificuldades no trabalho, penso em muitas formas de sair delas.							
Atualmente eu me vejo em uma fase de sucesso no trabalho.							
Consigo pensar em muitas formas para alcançar as metas de meu trabalho atual.							
Neste momento, acho que posso atingir as metas de trabalho que fixei para mim mesmo.							
Sempre vejo o lado brilhante das coisas a respeito do meu trabalho.							
Sou otimista sobre o que acontecerá comigo no futuro em meu trabalho.							
Normalmente aceito com calma as coisas estressantes do trabalho.							
Posso superar as épocas difíceis no trabalho porque já passei por dificuldades antes.							
Sinto-me seguro quando represento minha área de trabalho em reuniões com gerentes superiores.							
Sinto-me seguro quando apresento informações de trabalho a um grupo de colegas.							
Se eu quiser, posso ser “eu mesmo” ao falar no trabalho.							
CAPACIDADE ABSORTIVA	1	2	3	4	5	6	7
Durante o meu estudo tenho a capacidade de reconhecer novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores aplicáveis ao meu trabalho atual.							
Durante o meu estudo tenho a capacidade de absorver os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores.							
Durante o meu estudo tenho a capacidade de integrar os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores com meus conhecimentos prévios.							
Durante o meu estudo tenho a capacidade de aplicar os novos conhecimentos e habilidades fornecidos pelos meus professores ao meu trabalho atual.							
TRANSFERÊNCIA DE CONHECIMENTO	1	2	3	4	5	6	7
Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu adquiri muito conhecimento e habilidades aplicáveis ao meu trabalho atual.							
Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu adquiri muito conhecimento e habilidades que me ajudam a melhorar o desempenho do meu trabalho.							
Durante o meu estudo no curso de Ciências Contábeis e trabalhando na minha organização eu efetivamente apliquei os conhecimentos e habilidades adquiridos no curso de Ciências Contábeis os para o meu trabalho atual.							