

ICKM suceg | 2019

*15ª Conferência Internacional de Gestão do Conhecimento
2º Seminário Internacional de Universidades Corporativas e Escolas de Governo*

ORGANIZADO POR

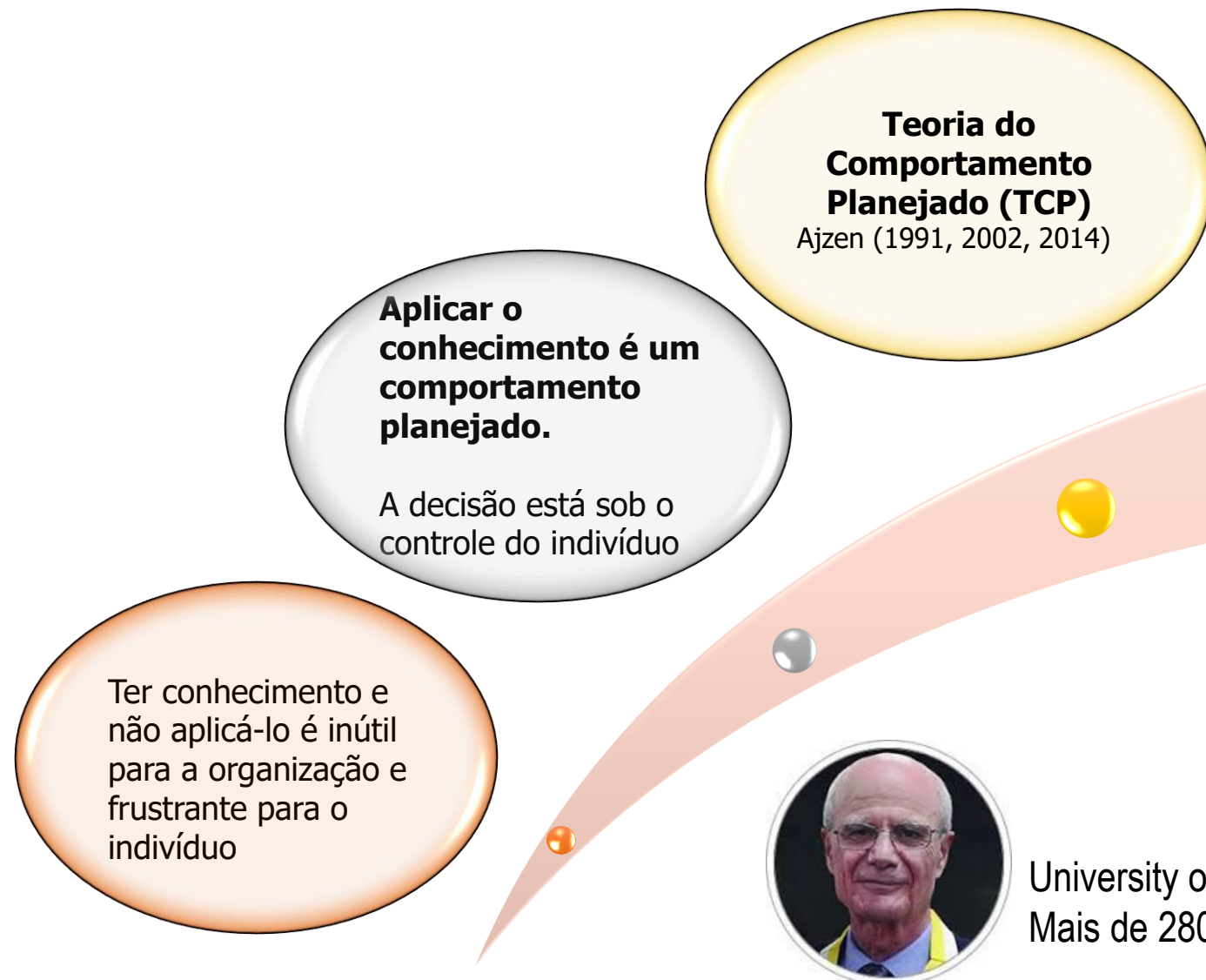
PATROCINADORES





A decisão para aplicar o conhecimento no trabalho

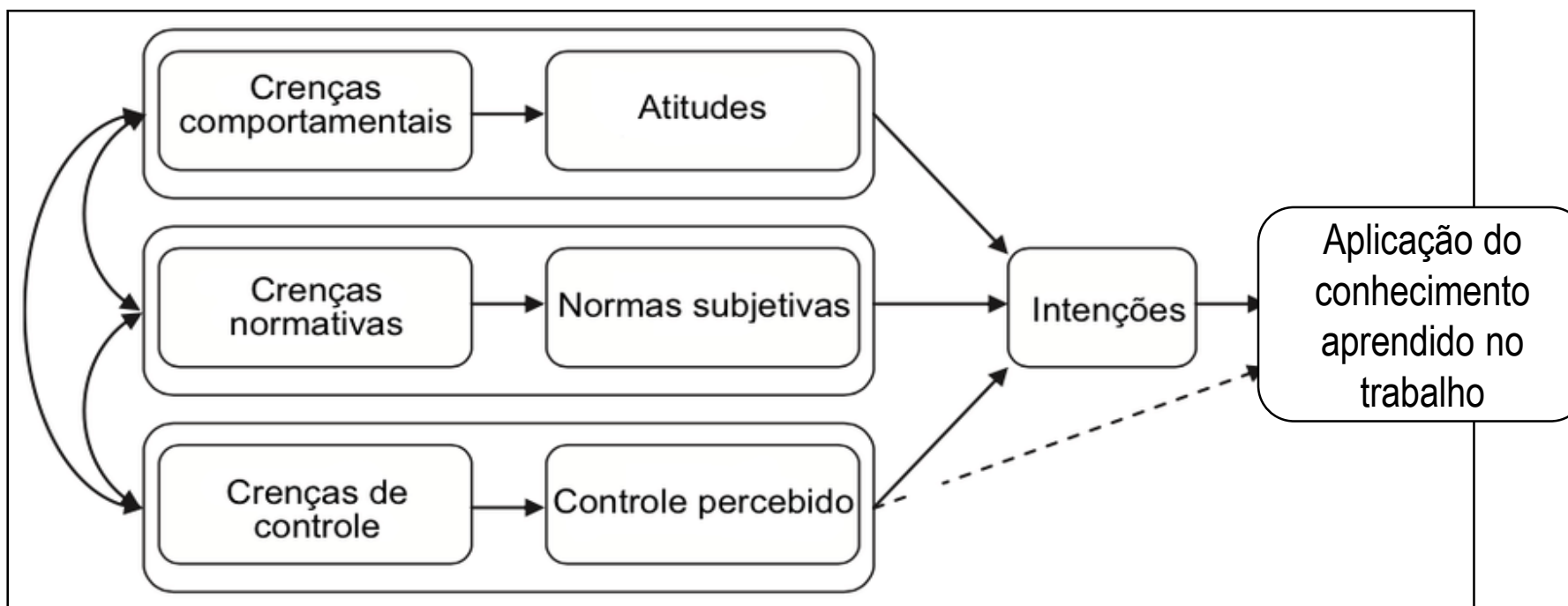
Dra. Andrea Valéria Steil – PPGEGC/PPGP - UFSC



University of Massachusetts Amherst
Mais de 280.000 citações

INTENÇÃO:

- Decisão deliberada e consciente do indivíduo de realizar um comportamento e o quanto de esforço ele planeja dispendar para tanto.
- A formação da intenção ocorre em função de três fatores preditores: a atitude em relação ao comportamento, a norma subjetiva e o controle comportamental percebido (CCP).



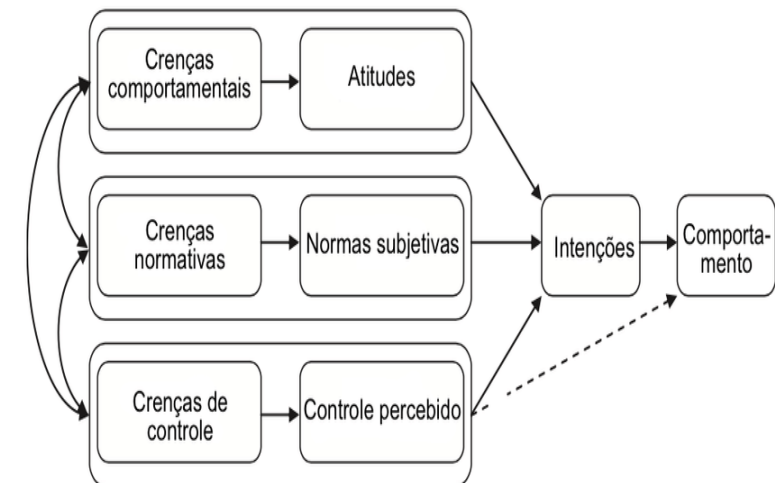
Ajzen (1991, 2002, 2014)

ATITUDES: São **avaliações subjetivas** (positivas/negativas) do indivíduo sobre determinado comportamento e seus resultados.

NORMAS SUBJETIVAS: traduzem a **pressão social percebida** pelo indivíduo em relação a realizar ou não um comportamento. Aprovação ou desaprovação social do comportamento. Inclui a motivação do indivíduo para cumprir com a pressão social.

CCP: envolve a **percepção do indivíduo sobre a possibilidade da realização do comportamento**.

- fatores de controle: habilidades requeridas, disponibilidade ou falta de tempo, dinheiro, etc. (controlabilidade);
- confiança na própria capacidade de realizar o comportamento (autoeficácia).



(FISHBEIN; AJZEN, 1975; AJZEN, 1985; 1991)

Teoria do Comportamento Planejado (TCP) - Evidências da eficácia do modelo (Estudos Quantitativos)

- Média de **variância explicada** de diferentes comportamentos: 30%
 - **Compartilhar** conhecimento (média): 55, 2% (STENIUS et al., 2015)
 - **Comprar** alimentos orgânicos - Brasil: 40% do comportamento e 60% da intenção (IWAYA, 2019)

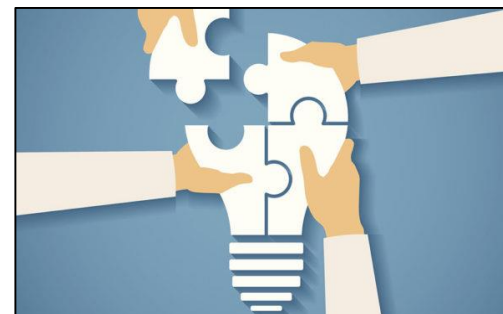


Modelos com valores de variância explicada acima de 25% ($R^2 \geq 0.25$) são considerados com tamanho de efeito alto ($r \geq 0.50$) (COHEN, 1992)

- Correlação entre **comprometimento afetivo no trabalho, satisfação no trabalho** com intenção de **permanecer na organização** (+ 0,73; + 0,45) (BELLO, 2017)
- Correlação entre **intenção de permanecer** na organização de profissionais de TI em organizações de TI e **retenção** em SC (Brasil): + 0,36 (CUFFA, 2019)

Teoria do Comportamento Planejado (TCP) - Evidências da eficácia do modelo (estudos qualitativos)

- Natureza das atitudes, normas subjetivas e controle comportamental percebido sobre **spin out de profissionais que pediram demissão de organizações de TI para empreender em TI** (ZACCARON, 2019).
- Natureza das atitudes, normas subjetivas e controle comportamental percebido sobre **compartilhar conhecimento entre sócios de organizações intensivas em conhecimento** (PACHECO, 2019).



Cultura de aprendizagem

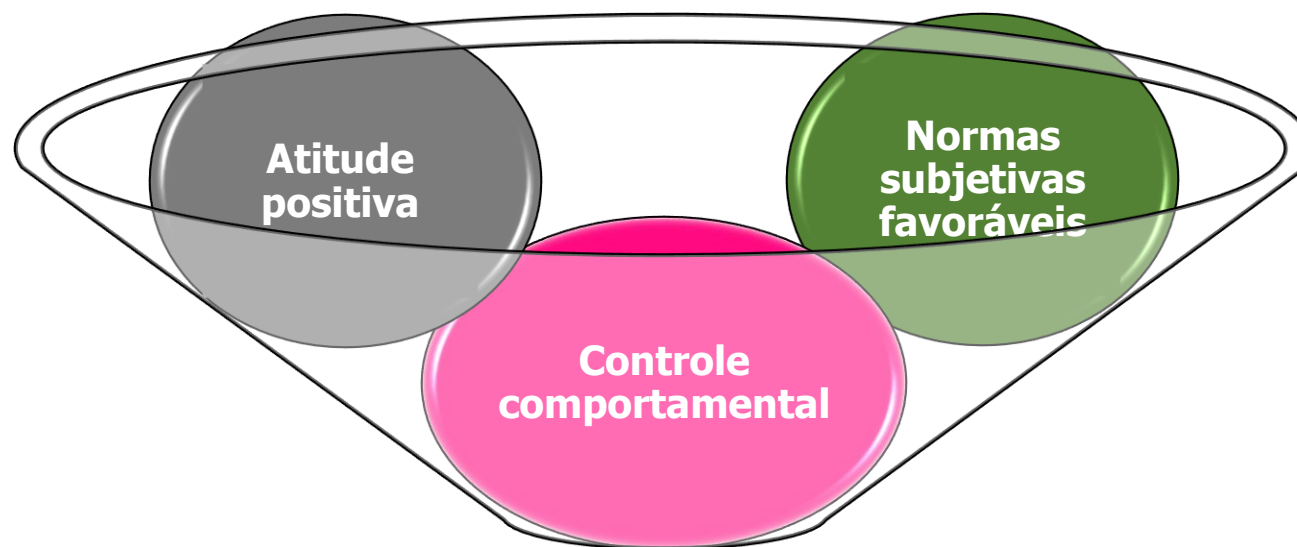
Trilhas de aprendizagem

Modelo de governança da aprendizagem

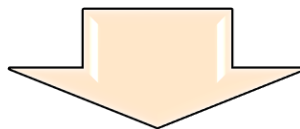
Suporte social no trabalho

Avaliação de desempenho

Educação corporativa



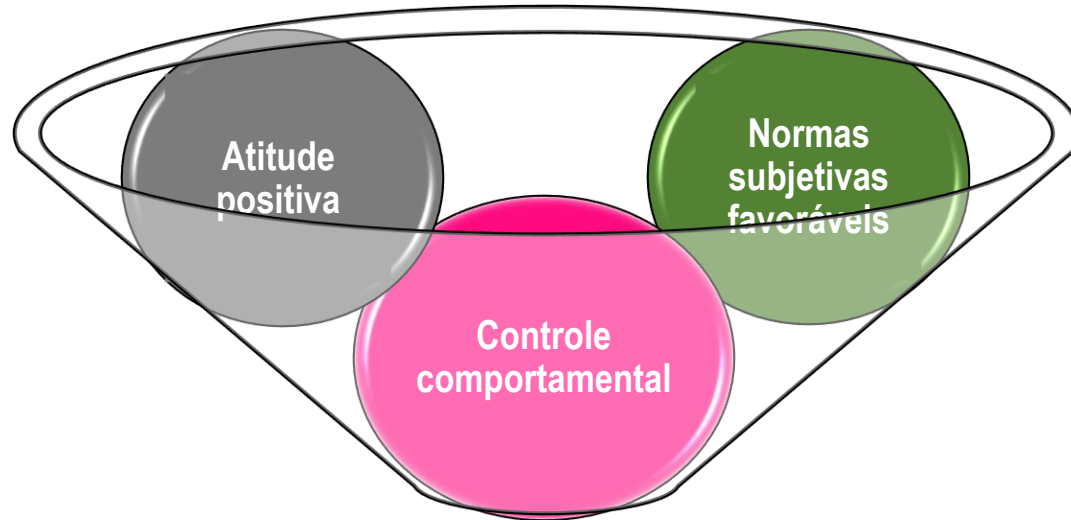
Intenção de aplicar o conhecimento aprendido no trabalho



Aplicação do conhecimento aprendido no trabalho

Knowledge- based theory of the firm

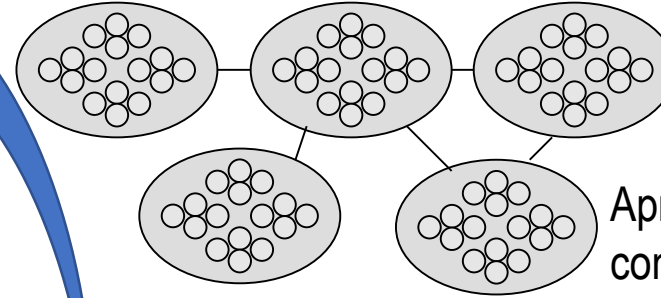
Processos de gestão, cultura, estrutura



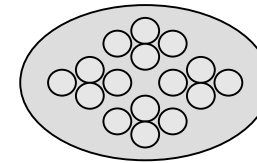
Intenção de aplicar o conhecimento



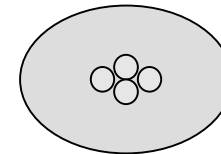
Aplicação do conhecimento aprendido



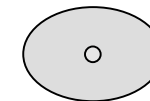
Aprendizagem interorganizacional,
conhecimento interorganizacional



Aprendizagem organizacional,
conhecimento organizacional



Aprendizagem grupal,
conhecimento grupal



Aprendizagem individual,
conhecimento individual





*15ª Conferência Internacional de Gestão do Conhecimento
2º Seminário Internacional de Universidades Corporativas e Escolas de Governo*

Obrigada!

andrea.steil@ufsc.br

**KLOM – Knowledge, learning and organizational
memory research group**

ORGANIZADO POR

PATROCINADORES



ICKM suceg 2019

ORGANIZADO POR



engin



IGTI



EGC



PATROCINADORES E APOIADORES



SOFTPLAN



Neogrid



Senior



Águas de Joinville
Companhia de Saneamento Básico



ESCOLA
DA AGU

