

## **Transferência de conhecimento tácito em trabalhadores da construção civil: O papel do Work Engagement e da Personalidade- Uma revisão sistemática.**

Pedro Cunha (EPSI- University of Minho) and Ana Veloso (EPSI-UMinho/ CICS.NOVA.UMinho)

**Abstract.** Este estudo explora como a transferência de conhecimento tácito afeta o comportamento organizacional e como essa informação pode melhorar a eficácia das organizações, ajudando assim os gerentes a tomar melhores decisões sobre quem contratar e promover. O nosso objetivo é compreender o processo de transferência de conhecimento em organizações que pertencem ao ramo da construção civil, e avaliar o papel do Work Engagement e da Personalidade nesse processo.

Assim, realizou-se uma revisão sistemática seguindo a metodologia PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses). As revisões de literatura são consideradas essenciais para avaliar a natureza do conhecimento produzido em um campo de investigação, preencher gaps e permitir desenvolvimentos futuros (Liberati A. et al, 2009).

A coleta dos artigos foi realizada no PubMed, Web of Science e SCOPUS, com base nos seguintes critérios: publicados nos últimos 5 anos (2018 a 2022), e publicados em pelo menos um dos dois idiomas: inglês; Português. Assim, todas as outras publicações, como teses, livros e capítulos de livros foram excluídas. O critério final foi que o artigo deveria ser baseado em uma teoria e/ou conceito organizacional.

Os primeiros termos de busca foram as três variáveis em simultâneo. Contudo esta pesquisa mostrou poucos resultados, pelo que foi realizada uma segunda pesquisa com duas variáveis de cada vez, que foram “Work Engagement” e “Personalidade”/ “Work Engagement” e “Transferência de conhecimento” e “Transferência de conhecimento” e “Personalidade”.

O exame dos artigos mostrou que o conjunto de variáveis analisadas neste estudo são relativamente ignoradas. Dos artigos analisados (55), os estudos não enfatizam a importância de analisar a interação entre work engagement, personalidade e transferência de conhecimento simultaneamente. Da mesma forma, a análise desse contexto da construção civil é ignorada por 54 dos 55 artigos, dando o foco principal a organizações como empresas de TI, empresas de saúde, escolas/universidades, escritórios, bancos, entre outras.

As descobertas revelaram que a personalidade é responsável por quase metade da variação no engagement (Albrecht & Marty, 2020). A personalidade proativa e o traço de afetividade estão moderadamente (e no caso da afetividade positiva, fortemente) relacionados ao engagement dos funcionários (Young, Glerum, Wang & Joseph, 2018). Além disso, os resultados mostram que a personalidade compartilha relações semelhantes com vigor, dedicação e absorção (Pietro-Díeza, Postigo, Cuesta & Muñiz, 2022; Al Hosani, Abu Elain, Ajmal & Al Hosani, 2018).

Os resultados dos estudos também confirmaram a existência de associações nas dimensões da personalidade com a transferência de conhecimento. A disposição dos funcionários para transferir conhecimento foi influenciada por níveis mais altos de extroversão, conscienciosidade e abertura à experiência e níveis mais baixos de neuroticismo.

Em terceiro lugar, a relação entre a transferência de conhecimento tácito e o work engagement foi significativa. Esses resultados foram consistentes com os estudos de Wu & Lee (2020). Verificou-se que a transferência de conhecimento tácito é um fator crítico na correlação com o work engagement.

Além disso, o conhecimento tácito é uma fonte vital de vantagem competitiva sustentável por causa de suas características que não são fáceis de ser imitadas pelos concorrentes. Portanto, a grande preocupação de uma organização é a necessidade de desenvolver estratégias para melhorar a transferência de conhecimento tácito, a fim de melhorar o engagement, performance, produtividade e o desempenho da organização.

XI international Conference on Research and Intervention in Human Resources  
People first - digital, diversity and sustainability

**Track:** PEOPLE MANAGEMENT, WELL-BEING, AND WORKER EXPERIENCE

**Keywords:** Transferência de Conhecimento, Personalidade, Work Engagement, Construção Civil