

HABILIDADE POLÍTICA DE ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

POLITICAL SKILL OF ACCOUNTING STUDENTS


CINDEL RAYANE SOUZA ALMEIDA¹

Universidade Estadual de Ponta Grossa

 <https://orcid.org/0009-0007-3994-9749>
rayanecindel@gmail.com

ALISON MARTINS MEURER

Universidade Federal do Paraná

 <https://orcid.org/0000-0002-3704-933X>
alisonmeurer@ufpr.br


RAFAEL DE OLIVEIRA FERREIRA

Universidade Estadual de Ponta Grossa

 <https://orcid.org/0000-0003-2821-5700>
rafaholferreira@gmail.com

RICARDO ADRIANO ANTONELLI

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

 <https://orcid.org/0000-0001-7606-2388>
rantonelli@utfpr.edu.br

RESUMO

O estudo sobre habilidade política é recente e ainda incipiente no Brasil, mesmo sendo uma habilidade importante para o desenvolvimento da carreira e desempenho profissional. Assim, esta pesquisa busca analisar o nível de habilidade política dos estudantes de Ciências Contábeis. Deste modo, foi realizado um estudo de caráter quantitativo operacionalizado por meio de um levantamento junto a duas instituições de ensino superior da região Sul do Brasil, alcançando 133 participações válidas. Os dados foram analisados a partir de estatística descritiva e teste multivariado de diferença entre grupos. Ainda, os resultados apontaram no geral um nível médio de habilidade política dos estudantes, além de apresentarem nas quatro dimensões uma percepção alta de aparente sinceridade, média em influência interpessoal e astúcia social, e baixa em capacidade de *networking*. Não menos importante, os testes estatísticos não apontaram diferença significativa entre os grupos dos respondentes e a habilidade política. O estudo contribui em identificar o nível percebido de habilidade política dos estudantes e busca estimular as instituições de ensino a desenvolverem práticas educacionais que instiguem a ampliação da habilidade política de seus estudantes que, conseqüentemente, irão impactar em sua carreira profissional.

Palavras-chave: Habilidade Política. Estudantes Universitários. Estudantes de Ciências Contábeis.

Editado em português e inglês. Versão original em português.

¹ **Endereço para correspondência:** Av. Prefeito Lothário Meissner, 632, 1º andar | Jardim Botânico | 80210-170 | Curitiba/PR | Brasil.

Artigo apresentado no IV ICMA, VII COGECONT, V Congresso de Ciências Contábeis da FURB e VII Congresso de Iniciação Científica da FURB em 2022.

Recebido em 07/12/2022. Revisado em 03/02/2023. Aceito em 14/02/2023 pelo Prof. Dr. Rogério João Lunkes (Editor-Chefe). Publicado em 17/03/2023.

Copyright © 2023 RCCC. Todos os direitos reservados. É permitida a citação de parte de artigos sem autorização prévia, desde que identificada a fonte.

ABSTRACT

The study of political skill is recent and still incipient in Brazil, even though it is an important skill for career development and professional performance. Thus, this research analyzes the political skill level of Accounting students. Thus, a quantitative study was carried out through a survey of two higher education institutions in the southern region of Brazil, reaching 133 valid participations. Data were analyzed using descriptive statistics and the multivariate test for differences between groups. In addition, the results generally showed a medium level of political ability among students, in addition to presenting in the four dimensions a high perception of apparent sincerity, average in interpersonal influence and social astuteness, and low in networking capacity. Equally important, the statistical tests did not indicate a significant difference between the groups of respondents and political ability. The study contributes to identifying the perceived level of political ability of students and seeks to encourage educational institutions to develop educational practices that encourage the expansion of their students' political ability, which will consequently impact their professional career.

Keywords: *Political Skill. University students. Accounting Students.*

1 INTRODUÇÃO

O estudo da habilidade política tem sido um tópico em ascensão no campo acadêmico, sendo que as pesquisas regularmente pautam sua relação à carreira profissional (Chen, Jiang, & Wu, 2021). Observada principalmente no âmbito da gestão, no qual o treinamento, a experiência e o talento para influenciar os outros são pré-requisitos para o avanço na carreira, a habilidade política é uma variável que eventualmente está ligada ao sucesso na carreira (Geyer, 2014; Todd et al., 2009) e isto a torna um elemento contemporâneo a ser explorado.

Em termos conceituais, a habilidade política é apresentada como uma vocação interpessoal que combina uma boa comunicação dentro da organização com a consciência social, logo as pessoas que possuem essa habilidade criam relacionamentos com mais facilidade, já que a sua comunicação é complementada com seus comportamentos (Ferris, Perrewé, & Anthony, 2003; Bostanci, 2020). No campo metodológico, este construto é mensurado a partir de quatro dimensões: (i) astúcia social; (ii) influência interpessoal; (iii) capacidade de *networking*; e (iv) aparente sinceridade (Ferris, Treadway, Kolodinsky, & Hochwarter, 2005).

As pessoas com astúcia social possuem uma compreensão aguçada de como os comportamentos dos outros impactam as interações sociais (Ferris et al., 2005). Com relação à influência interpessoal, caracteriza as pessoas com habilidades para identificar os detalhes e forte capacidade de persuasão e produtividade (Bostanci, 2020). A capacidade de *networking* é uma dimensão que envolve a habilidade de se comunicar com outras pessoas e melhorar esta comunicação, construindo relacionamentos e conexões que podem ser valiosos e necessários para outras etapas de sua vida (Yildiz, 2018). E, por fim, a aparente sinceridade é relativa às pessoas com um alto nível de precisão, honestidade, confiança, habilidade, sinceridade e justiça (Bostanci, 2020). A partir destas dimensões é consubstanciada a habilidade política.

Levy, Collins e Nail (1998) afirmam que a Teoria da Influência Social é uma das bases teóricas que buscam explicar a habilidade política. Em seu estudo, Levy et al. (1998) buscaram compreender como as pessoas usam sua influência social para alcançar algum resultado esperado. Essas ações podem adotar estratégias a partir da complacência (normas subjetivas) para gerar reações positivas, da identificação social para se aproximar do grupo ou a internalização com o grupo (normas de grupo) com vistas ao alinhamento de valores compartilhados (Bagozzi & Lee 2002). Relacionado a isso, a habilidade política apresenta-se como uma variável que possibilita às

peçoas entender melhor as interações e utilizar de sua compreensão para influenciar os resultados sociais no ambiente de trabalho (Todd et al., 2009).

Já o ambiente acadêmico é um dos locais no qual a habilidade política pode ser aprimorada. Diferentes vivências entre alunos permitem que alguns desenvolvam esta competência mais cedo que outros e, suas experiências de vida e trabalho podem agregar habilidades interpessoais mais bem desenvolvidas, influenciando positivamente no seu processo acadêmico e, posteriormente, o profissional (Geyer, 2014). Na área de Ciências Contábeis, na qual profissionais atuam junto à gestão, a habilidade política pode ser um diferencial, já que possibilita uma melhor compreensão sobre diferentes ações e pode ser utilizada para influenciar relações sociais e obter melhores resultados (Todd et al., 2009).

Promover o desenvolvimento da habilidade política no período de formação universitária dos profissionais da contabilidade contribui para a construção de relacionamentos interpessoais eficazes, como prevê a *Initial Professional Development-Professional Skills* (IES 3), da *International Federation of Accountants* (IFAC, 2014), alinhando-se às discussões acerca das habilidades políticas.

De fato, apesar destes elementos relacionais serem observados pelos órgãos normatizadores, ainda há certa dificuldade de se desenvolver habilidades voltadas ao relacionamento interpessoal e de comunicação nos estudantes de Ciências Contábeis, como observado por Lima, Vendramin e Miranda (2021) ao identificarem que trabalhar em grupo e iniciar uma conversa informal estão entre as principais fontes causadoras de apreensão em estudantes de contabilidade. Logo, Lima et al. (2021) trazem evidências acerca das dificuldades em se construir relacionamentos interpessoais por parte dos discentes. Busca-se neste estudo incluir a discussão sobre habilidades políticas como um caminho para o aprimoramento dos futuros profissionais contábeis neste campo.

Pautado na preocupação de se observar o contexto relacional delineado, o objetivo da pesquisa consiste em analisar o nível de habilidade política dos estudantes de Ciências Contábeis. A principal justificativa está pautada no fato de que pessoas com habilidade política tendem a ter melhores resultados profissionais, visto que os ambientes organizacionais são muitas vezes políticos (Buchanan, 2008; Irwin, 2021). Com isso, o ambiente acadêmico é um local repleto de oportunidades para que elas sejam aprimoradas (Geyer, 2014). Em contrapartida, profissionais com pouca habilidade política tendem a ter um desempenho inferior aos com alto nível de habilidade política (Todd et al., 2009).

Ainda, o tema é importante para a contabilidade, visto que no mundo corporativo em que os profissionais contábeis estão inseridos, a atuação entre as organizações muitas vezes exige que os indivíduos sejam capazes de influenciar os outros, características inerentes da habilidade política (Ferris et al., 2005).

Adicionalmente e não menos importante, o estudo também integra uma discussão mais ampla acerca do assunto, porém ainda incipiente, contribuindo para identificar a habilidade política dos estudantes, a fim de mapear aspectos que possam ser aprimorados e proporcionar um melhor preparo para sua carreira profissional. Para isso, a pesquisa busca responder a seguinte questão: *Qual o nível de habilidade política dos estudantes de Ciências Contábeis?*

Além da análise do nível de habilidade política, a pesquisa contribui com a discussão das variáveis condicionantes deste constructo. Para viabilizar o estudo foi realizado um levantamento com estudantes de Ciências Contábeis da região Sul do Brasil.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Teoria da Influência Social e Habilidade Política

A Teoria da Influência Social oferece apoio na compreensão da habilidade política e sua influência na carreira dos indivíduos (Levy et al., 1998). Esta é uma das teorias mais utilizadas na área de psicologia social, principalmente em pesquisas nas quais os estudiosos buscam

compreender como os indivíduos usam da influência social para atingir seus resultados almejados (Todd et al., 2009).

Logo, Levy et al. (1998) sugeriram quatro distinções para a compreensão da influência social: (i) nível de processamento cognitivo; (ii) percepção intencional; (iii) *status* social relativo; e (iv) direção da mudança. A primeira distinção aborda se a influência é consciente ou não consciente, depois, se existe intencionalidade por parte do influenciador, em sequência, se o *status* social é elevado, baixo, par ou ortogonal e, por fim, se a direção de mudança pode ser interpretada como positiva, negativa ou ortogonal (Todd et al., 2009).

Em relação ao *status* social relativo, Levy et al. (1998) descrevem a dimensão como a distinção entre influenciador e influenciável, diferenciando a obediência e rebelião (*status* social elevado), as diversas formas de conformidade (*status* social par), e a obediência e conformidade (*status* social baixo). A direção de mudança está associada à possível oposição por parte do influenciado, na qual, a inconformidade e rebelião se distinguem da conformidade e obediência no resultado alcançado. Assim, essa característica permite diferenciar o reconhecimento positivo, negativo e da atração da repulsão (Levy et al., 1998).

Todd et al. (2009) apontam, com base na Teoria da Influência Social, que os comportamentos de influência de certos indivíduos surgem com o objetivo de resultados positivos (como na remuneração e avaliação de desempenho). Para Todd et al. (2009), os indivíduos politicamente qualificados são mais capazes de influenciar para alcançar suas metas e resultados, do que indivíduos menos qualificados.

Em estudo realizado por Ferris et al. (2003), a habilidade política foi definida como a combinação de astúcia social e a capacidade de se relacionar bem, ou demonstrar comportamento confiante, sincero e autêntico conforme a situação. A pesquisa sugere que pessoas com um alto nível de habilidade política, não só sabem lidar com as diversas situações sociais no trabalho, mas também se posicionam de forma sincera, conseguindo influenciar sem transparecer comportamento manipulador.

Com base na política organizacional, foram necessários importantes aspectos para que houvesse a avaliação de habilidade política, sendo divididos nas dimensões de astúcia social, influência interpessoal, capacidade de estabelecer redes de contatos (*networking*) e aparente sinceridade (Ferris et al., 2005). A astúcia social é referida aos indivíduos que têm a capacidade de observar e compreender seus comportamentos e dos outros em interações sociais. A influência interpessoal está relacionada a pessoas com perfil convincente, com alto poder de influência e capacidade de adaptação a diversas situações para que atinjam suas metas. A capacidade de *networking* se refere aos indivíduos que desenvolvem redes com pessoas que consideram valiosas para seus fins pessoais e organizacionais, além de aproveitar eventuais oportunidades. Referente à aparente sinceridade, pessoas com esta habilidade são vistas como íntegras, autênticas, sinceras e genuínas. Isso faz com que não sejam interpretadas como manipuladoras ou que tenham segundas intenções, inspirando confiança e segurança às pessoas em sua volta (Ferris et al., 2005; Butt, Nissar, Nadeem, & Baig, 2017).

Esses indivíduos com qualificações políticas transmitem uma sensação de segurança pessoal e uma autoconfiança descontraída, que atrai outras pessoas e lhes proporciona conforto. E isso, sem um comportamento que denota arrogância, porque, embora autoconfiantes, as pessoas com alta habilidade política não são egocêntricas – embora sejam autoconscientes – porque se preocupam com os outros, ao invés de introvertidas e individualistas. Isso permite que os indivíduos mantenham o equilíbrio e uma perspectiva adequada e, como tendem a ser responsáveis, garante que mantenham um convívio responsável para com os outros e para consigo mesmos (Ferris et al., 2005).

Destaca-se que o conceito e medição da habilidade política surgiu do ambiente de trabalho, no qual as diferenças individuais em treinamentos, experiências e talentos para influenciar outras pessoas costumam ser pré-requisitos para o desenvolvimento profissional (Geyer, 2018). O fato

desse conceito emanar do trabalho está entrelaçado às organizações serem de natureza política e para obter sucesso, algumas habilidades sociais são fundamentais (Todd et. al., 2009).

As habilidades políticas estão informalmente ligadas aos indivíduos e suas habilidades e poderes para a obtenção do sucesso nas organizações. Logo, tanto líderes quanto colaboradores podem se utilizar dela (Chen et al., 2021; Yildiz, 2018). Pesquisas mostram que colaboradores com altos níveis de habilidades políticas têm melhor desempenho no trabalho, já que impactam positivamente suas atitudes e comportamentos, gerando maior admiração por parte de seus superiores e colegas, conseqüentemente refletindo em sua avaliação de desempenho (Todd et al., 2009; Chen et al., 2021).

Além do ambiente organizacional, o nível de habilidade política impacta os estudantes em sua adaptação e desempenho (Bostanci, 2020). Geyer (2014) sugere que o ambiente acadêmico e a sala de aula são potenciais desenvolvedores dessas habilidades, já que propiciam oportunidades para que estas sejam praticadas, embora as diferentes vivências e experiências entre alunos possam permitir que alguns tenham talentos políticos e habilidades interpessoais desenvolvidos mais cedo que os demais. Tão logo, isso é relevante, já que a habilidade política está relacionada positivamente com os indivíduos e os impulsiona para o sucesso (Yildiz, 2018).

Todd et. al. (2009) também relatam sua influência em diversos resultados, como a sobrecarga de papéis e a relação de tensão, a eficácia do líder, desempenho da equipe e o conflito entre papéis de trabalho. Assim, a habilidade política é vista como positiva tanto para avanços e promoções na carreira, como para fatores psicológicos, já que pessoas com alto nível de habilidade política tendem a construir relações interpessoais harmoniosas com superiores e colegas, o que reduz sua tensão do trabalho e abre oportunidades de promoções e aumentos de salário (Chen et. al., 2021).

Referente às variáveis da habilidade política, Phipps e Pietro (2015) sugerem uma correlação entre a habilidade política e gênero, visto que como no empreendedorismo, a política também é dominada por homens, sugerindo uma propensão de mulheres serem sub-representadas no ambiente político por sua tendência a não possuir ou subestimar traços e habilidades que são refletidas pelos homens. Em estudos também é constatado que trabalhadores politicamente mais experientes, comparado aos menos experientes, têm um nível mais elevado de sucesso profissional, comportamento de cidadania organizacional, compromisso organizacional, reputação pessoal, autoeficácia, satisfação no trabalho, produtividade e menor nível de estresse físico (Geyer, 2018). Assim, por meio dos estudos analisados, correlacionam-se as variáveis de habilidade política e resultado profissional e, a partir disso, busca-se mapear os aspectos presentes nos estudantes.

2.2 Estudos Correlatos

Pesquisas têm associado a habilidade política com outros atributos, como por exemplo, com o suporte organizacional (García-Chas, Neira-Fontela, Varela-Neira, & Curto-Rodríguez, 2019), a ética (Kacmar, Andrews, Harris, & Tepper, 2013), o desempenho do grupo (Lvina, Johns, & Vandenberghe, 2018), redução de comportamentos negativos no trabalho (De Clercq, Ul Haq, Azeem, & Ahmad, 2019), eficácia dos líderes (Genau, Blickle, Schütte, & Meurs, 2022), desempenho no trabalho (Blickle et al., 2011), (in)satisfação no trabalho (Hochwarter, James, Johnson, & Ferris, 2004; Atshan et al., 2022), venda orientada ao cliente (Good & Schwepker Jr, 2002), entre outros. Em tais pesquisas, observou-se que maior habilidade política tem efeitos em tais atributos. Assim, a seguir são relacionados estudos correlatos à presente pesquisa.

Primeiramente, Todd et al. (2009) examinaram a relação das habilidades políticas com cinco resultados de carreira, considerando remuneração total, promoções, satisfação com a carreira e com a vida e mobilidade externa, para isso fizeram uma pesquisa aos ex-alunos de uma universidade privada dos Estados Unidos para reunir informações sobre atitudes e resultados

apresentados no ambiente de trabalho. Os achados sugerem que, em geral, a dimensão da troca de informações foi mais relevante aos resultados do que a variável geral de habilidades políticas.

Diferentemente de Todd et al. (2009), Geyer (2014) analisou a partir de um enfoque cognitivo as inter-relações entre dois construtos - autoeficácia e habilidade política - examinando a força das correlações bivariadas entre autoeficácia e os quatro construtos de habilidade política. A pesquisa foi aplicada em 168 alunos de graduação matriculados em uma universidade no norte da Flórida. Em seu resultado há correlações positivas entre autoeficácia e os construtos de habilidade política, estando consistente com suas hipóteses propostas de que há uma associação positiva entre o traço disposicional (autoeficácia) e a *soft skill* (habilidade política).

Ainda seguindo uma abordagem psicológica, Geri (2014) buscou analisar se as habilidades políticas de estudantes atletas em atividades esportivas individuais ou coletivas se diferenciavam conforme os tipos de personalidade. Os achados não apontaram para uma diferença significativa entre as habilidades políticas dos alunos para a prática de esportes individuais ou coletivos, no qual os tipos de personalidade “pensar” e “sentir” preferidos pelos estudantes na tomada de decisões diferenciaram-se da dimensão “Astúcia Social” e dos estudantes para praticar esportes individuais ou coletivos.

De maneira distinta dos demais estudos, Phipps e Pietro (2015) examinaram as intenções empreendedoras, criatividade e a habilidade política entre os homens e as mulheres, definindo uma diferença entre gêneros nesses construtos. Os resultados apontaram que os homens tinham intenções empreendedoras e percepções de criatividade significativamente mais elevadas do que as mulheres, porém as mulheres tinham percepções de habilidades políticas mais altas do que os homens. Particularmente este resultado converge com a associação positiva da habilidade política com outros constructos como a autoeficácia, que já se mostrou distinta entre o público masculino e feminino.

Também com foco em estudantes, a pesquisa realizada por Yildiz (2018) teve como objetivo determinar a relação das habilidades políticas e percepções de Vagabundagem Social dos alunos do último ano da Faculdade de Educação; para encontrar os resultados aplicaram o modelo de pesquisa correlacional num grupo de estudos de 442 alunos. Os resultados indicaram que existe uma correlação moderada entre as percepções dos alunos sobre habilidade política e vagabundagem social de forma negativa.

Diferentemente das abordagens anteriores, Bostanci (2020) destinou olhares aos docentes a fim de verificar a relação entre habilidade política e engajamento no trabalho dos professores; a pesquisa foi composta por meio de Inventário de Habilidade Política e Escala de Engajamento no Trabalho. Os resultados apontaram que existe uma correlação positiva entre as dimensões de influência interpessoal e aparente sinceridade com o nível de engajamento no trabalho, enquanto, o nível de astúcia social e capacidade de *networking* não interferiram no resultado.

De forma integrativa, Chen et al. (2021) exploraram a influência das habilidades políticas no sucesso profissional. O estudo utilizou a técnica de meta-análise, usada para integrar 141 estudos, contendo 209 valores de efeito para criar uma revisão e possivelmente aumentando o poder estatístico da pesquisa. Com os resultados foi possível afirmar que as variáveis são significativamente associadas, sendo que as habilidades políticas apresentaram um forte efeito preditivo sobre o sucesso subjetivo na carreira.

Por fim, no âmbito profissional Irwin (2021) analisou as características que influenciam as habilidades políticas dos bibliotecários acadêmicos, pressupondo o fato da habilidade política ser fundamental para eficácia e sucesso na carreira. Utilizando o Inventário de Habilidade Política, o resultado apontou uma pontuação na faixa média. Também utilizando a regressão linear múltipla, revelou-se que o tempo de serviço como bibliotecário, a função de supervisão e o quadro estrutural tiveram influência significativa nas pontuações dos entrevistados.

Diante das pesquisas relacionadas, nota-se a existência de múltiplos resultados e delineamentos advindos da habilidade política, indicando a relevância desta discussão para o

ambiente acadêmico e profissional. Em continuidade, a seguir são apresentados os aspectos metodológicos do presente estudo e, posteriormente, os resultados encontrados.

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa se qualifica como descritiva, uma vez que se busca analisar o nível de habilidade política dos estudantes de Ciências Contábeis. Ainda é quantitativa, pois os dados obtidos são analisados a partir de técnicas estatísticas. A amostra não probabilística consiste em estudantes de Ciências Contábeis de duas instituições de ensino superior da região Sul do país, sendo uma pública e outra privada, escolhidas por acessibilidade. A coleta de dados foi difundida por meio de um questionário aplicado presencialmente e *on-line*, com auxílio da plataforma *Google Forms*®, sendo realizada durante o mês de março de 2022 e contando com o consentimento das instituições de ensino e da coordenação dos cursos. Foram obtidas 136 respostas, das quais três foram desconsideradas por não estarem completamente preenchidas, ficando a amostra final com 133 respostas.

O instrumento de pesquisa foi dividido em três blocos, sendo o primeiro inerente ao Inventário de Habilidade Política de 18 itens proposto Ferris et al. (2005), o segundo voltado ao controle metodológico sendo composto pela análise de viés da Desejabilidade Social, adaptado da escala *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (Crowne; Marlowe, 1960), traduzida por Scagliusi et al. (2004). Já o terceiro bloco refere-se ao perfil dos respondentes.

As assertivas do primeiro bloco foram adaptadas de Ferris et al. (2005), sendo primeiramente traduzidas do inglês para o português por um especialista em tradução. Depois de lidas e revisadas pelos autores, na qual optou-se que as referências à palavra “trabalho” fossem excluídas, a fim de viabilizar medidas livres de contexto em relação às variáveis da habilidade política, supondo que a habilidade política seja útil para diversos objetivos relacionados ou não ao trabalho (Geyer, 2014), para a mensuração foi utilizada uma escala numérica de sete pontos, a qual “1” representa discordo totalmente e “7” concordo plenamente. As assertivas são apresentadas na Tabela 1.

Tabela 1
Inventário de Habilidade Política

| Dimensão | Código | Assertiva |
|---|--------|--|
| Capacidade de <i>Networking</i> (HPNET) | HPNET1 | Eu gasto muito tempo e esforço estabelecendo redes de relacionamento com as outras pessoas. |
| | HPNET2 | Sou bom em construir relacionamentos com pessoas influentes. |
| | HPNET3 | Desenvolvi uma grande rede de colegas a quem posso pedir apoio quando eu realmente preciso fazer as coisas. (NA) |
| | HPNET4 | Conheço muitas pessoas importantes e tenho boas relações com elas. |
| | HPNET5 | Passo muito tempo desenvolvendo conexões com os outros. |
| | HPNET6 | Sou bom em usar minhas conexões e redes de relacionamento para fazer as coisas acontecerem. |
| Influência Interpessoal (HPII) | HPII1 | Sou capaz de fazer com que a maioria das pessoas se sinta confortável e à vontade perto de mim. |
| | HPII2 | Sou capaz de me comunicar de maneira fácil e eficaz com os outros. |
| | HPII3 | Sinto facilidade em desenvolver um bom relacionamento com a maioria das pessoas. |
| | HPII4 | Sou bom em fazer as pessoas gostarem de mim. |
| Astúcia Social (HPAS) | HPAS1 | Eu entendo muito bem as pessoas. |
| | HPAS2 | Eu sou bom em identificar as motivações e anseios ocultos dos outros. |

| | | |
|----------------------------|-------|--|
| | HPAS3 | Tenho boa intuição ou conhecimento sobre como me apresentar aos outros. |
| | HPAS4 | Eu sempre pareço saber instintivamente as coisas certas a dizer ou fazer para influenciar os outros. |
| | HPAS5 | Presto muita atenção às expressões faciais das pessoas. |
| Aparente Sinceridade (HPS) | HPS1 | Ao me comunicar com os outros, tento ser verdadeiro no que digo e faço. |
| | HPS2 | É importante que as pessoas acreditem que sou sincero no que digo e faço. |
| | HPS3 | Tento mostrar interesse pelas outras pessoas. |

Nota. HPNET: dimensão de capacidade de networking; HPII: dimensão de influência interpessoal; HPAS: dimensão de astúcia social; HPS: dimensão de aparente sinceridade.

Fonte: Adaptado de Ferris et al. (2005).

Para estimar a estrutura do instrumento inerente às dimensões da Habilidade Política foi aplicada a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), sendo identificados indicadores de ajustamento satisfatórios. O χ^2 foi igual a 247.881/p-value < 0,001; *Comparative Fit Index* (CFI) = 0,980; *Tucker-Lewis Index* (TLI) = 0,976; *Bentler-Bonett Normed Fit Index* (NFI) = 0,960; *Bollen's Incremental Fit Index* (IFI) = 0,980; *Goodness of fit index* (GFI) = 0,977; *Standardized root mean square residual* (SRMR) = 0,077; *Root mean square error of approximation* (RMSEA) = 0,084. Foi utilizado o método de estimação *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS), visto que a mensuração do instrumento se deu a partir da escala *Likert*, a qual possui limitações devido a sua natureza categórica.

O segundo bloco mensurou a Desejabilidade Social dos participantes, como uma forma de identificar os respondentes que possivelmente distorceriam suas respostas, indicando pontuações socialmente aceitáveis ao invés de respostas fidedignas. Esse bloco contou com 12 questões dicotômicas, em que 1 igual a “verdadeiro” e 2 igual a “falso”, sendo adaptado da escala *Marlowe-Crowne Social Desirability* (Crowne & Marlowe, 1960), traduzida por Scagliusi et al. (2004). A análise da Desejabilidade Social compõe o item voltado às preocupações metodológicas.

O terceiro bloco constituiu-se de questões sobre o perfil do respondente, contendo informações como a idade, o gênero, o período inscrito no curso de Ciência Contábeis e a ocupação profissional. Tais características ajudam a ordenar os respondentes em grupos, sendo de interesse a análise.

Referente às preocupações metodológicas, foi realizada uma validação do instrumento de coleta de dados com cinco estudantes universitários que não compuseram a amostra final, a fim de cronometrar o tempo médio de resposta e a compreensão das assertivas. Após a aplicação, os participantes relataram um tempo máximo de 5 minutos, sem apontar eventuais dúvidas no preenchimento.

Para avaliar os vieses dos respondentes foi realizada a comparação entre os que possuem baixo nível de Desejabilidade Social e alto nível de Desejabilidade Social para a pontuação de cada dimensão da habilidade política. Segregou-se a amostra entre os com baixa desejabilidade social (12 a 18 pontos) e alta desejabilidade social (19 a 24), a fim de verificar um possível viés de resposta derivado da necessidade por aceitação social.

Na Tabela 2 é apresentado o resultado da comparação obtido a partir do Teste t de Student para a dimensão de capacidade de *networking* – dados normais – e o teste de Mann-Whitney para as dimensões de astúcia social, aparente sinceridade e influência interpessoal – dados não normais.

Os achados mostram que não há diferenças entre grupo de respondentes com baixa e alta Desejabilidade Social, indicando que este viés tende a não afetar os resultados deste estudo. Ou seja, a propensão dos respondentes com alta Desejabilidade Social ter distorcido suas respostas tende a não diferenciar o resultado geral entre os grupos.

Tabela 2
Desejabilidade Social

| | G | N | M | DP | p-value |
|-------|---|----|--------|-------|---------|
| HPNET | 1 | 92 | 27.250 | 6.190 | 0,539 |
| | 2 | 41 | 26.512 | 6.794 | |
| HPS | 1 | 92 | 17.565 | 2.645 | 0,691 |
| | 2 | 41 | 17.390 | 2.578 | |
| HPAS | 1 | 92 | 25.293 | 4.525 | 0,591 |
| | 2 | 41 | 25.512 | 4.848 | |
| HPII | 1 | 92 | 20.739 | 4.211 | 0,554 |
| | 2 | 41 | 21.220 | 4.204 | |

Nota. G = grupo; N = frequência; M = média; DP = desvio padrão; *p-value*: significância das diferenças entre os grupos. HPNET: dimensão de capacidade de networking; HPII: dimensão de influência interpessoal; HPAS: dimensão de astúcia social; HPS: dimensão de aparente sinceridade.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Os dados foram organizados no *Microsoft Office Excel*® e, inicialmente, fez-se o uso de estatística descritiva, por meio da média, mediana, desvio padrão amostral e coeficiente de variação. Com o intuito de verificar se o nível de habilidade política dos acadêmicos de Ciências Contábeis em suas quatro dimensões se difere a partir das características dos respondentes empregou-se técnicas estatísticas multivariadas. Deste modo, verificou-se a normalidade das pontuações das dimensões da habilidade política por meio da verificação da Assimetria e Curtose e do teste de Kolmogorov-Smirnov (KS). Para as dimensões não normais, as quais foram a aparente sinceridade, a astúcia social e a influência interpessoal, com *p-value* no KS menor que 0,05 fez-se o uso do teste Mann-Whitney, para dois agrupamentos, e Kruskal-Wallis, para mais de dois agrupamentos. Para a dimensão de capacidade de *networking* com normalidade, com *p-value* no KS maior que 0,05, foi utilizado o Teste t de Student, para dois agrupamentos, e a ANOVA para mais de dois agrupamentos.

4 RESULTADO

4.1 Participantes

O estudo teve como participantes os acadêmicos matriculados no curso de Ciências Contábeis de duas instituições, uma pública e outra privada, ambas da região Sul do país, obtendo 133 respostas válidas. O perfil dos respondentes é apresentado na Tabela 3, expondo também de forma percentual as informações referentes ao tipo de instituição, gênero, idade, período cursado e ocupação profissional.

Tabela 3
Perfil dos Respondentes

| Gênero | Frequência | % | Faixa Etária* | Frequência | % |
|-------------------------------------|------------|-----|-------------------|------------|-----|
| Masculino | 61 | 46% | de 18 a 21 anos | 51 | 38% |
| Feminino | 72 | 54% | de 22 a 23 anos | 21 | 16% |
| Agênero, não binários e outros | 0 | | de 24 a 26 anos | 30 | 23% |
| Prefiro não responder | 0 | | de 27 a 54 anos | 31 | 23% |
| Ocupação Profissional | Frequência | % | Período | Frequência | % |
| Autônomo/ Empresário | 10 | 8% | Cursando 1° ou 2° | 29 | 22% |
| Empregado de organização pública | 10 | 8% | Cursando 3° ou 4° | 20 | 15% |
| Empregado de organização privada | 81 | 61% | Cursando 5° ou 6° | 54 | 40% |
| Empregado de org. de economia mista | 3 | 2% | Cursando 7° ou 8° | 30 | 23% |
| Estágio | 16 | 12% | Instituição | Frequência | % |
| Sem emprego | 13 | 9% | Pública | 75 | 56% |
| | | | Privada | 58 | 44% |
| | | | Comunitária | 0 | 0% |

Nota. % = percentual; * = partes calculadas por quartil inclusive.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Dentre os 133 respondentes que compreendem a amostra final, 54% se caracterizam por ser do gênero feminino. Percebe-se que os estudantes estão em uma faixa etária entre 18 a 54 anos no total, com a primeira faixa de 18 a 21 anos, a qual concentra a maioria da amostra (38%). Em relação à ocupação profissional, 61% estão empregados em organização privada, seguido de estágio (12%), sem emprego (9%), autônomo ou empresário (8%), empregados de organização pública (8%) e, por último, empregados de organização de economia mista (2%).

Referente ao período cursado, nota-se uma maior concentração dos que frequentam entre o 5º ou 6º período (40%), seguido pelos que frequentam o 7º ou 8º período (23%), 1º ou 2º período (22%) e 3º ou 4º período (15%). A maior proporção desses estudantes está concentrada em instituição pública (56%), enquanto 44% estão matriculados em instituição privada.

4.2 Análise Descritiva

Mostra-se na Tabela 4 informações da estatística descritiva referente às assertivas que correspondem às quatro dimensões de habilidade política, bem como os totais por constructo e o total geral da escala.

Tabela 4

Estatística Descritiva das Afirmativas de Habilidade Política

| Código | MA | MC | Md | DPA | DPC | CV | Mínimo | Máximo | Assimetria | Curtose |
|--------------------|--------------|------|--------------|--------------|------|-------------|-----------|------------|---------------|---------------|
| HPNET1 | 4,20 | 4,50 | 4,00 | 1,50 | 1,48 | 0,36 | 1 | 7 | 0,026 | -0,327 |
| HPNET2 | 4,62 | | 5,00 | 1,37 | | 0,30 | 1 | 7 | -0,326 | -0,381 |
| HPNET3 | 4,61 | | 5,00 | 1,65 | | 0,36 | 1 | 7 | -0,226 | -0,741 |
| HPNET4 | 4,72 | | 5,00 | 1,53 | | 0,32 | 1 | 7 | -0,229 | -0,813 |
| HPNET5 | 4,01 | | 4,00 | 1,35 | | 0,34 | 1 | 7 | 0,119 | -0,144 |
| HPNET6 | 4,86 | | 5,00 | 1,47 | | 0,30 | 2 | 7 | -0,260 | -0,793 |
| TOTAL HPNET | 27,02 | | 27,00 | 6,37 | | 0,24 | 13 | 42 | 0,035 | -0,454 |
| HPAS1 | 5,39 | 5,07 | 5,00 | 1,29 | 1,33 | 0,24 | 1 | 7 | -0,357 | -0,216 |
| HPAS2 | 4,68 | | 5,00 | 1,36 | | 0,29 | 1 | 7 | -0,270 | -0,280 |
| HPAS3 | 5,17 | | 5,00 | 1,37 | | 0,26 | 1 | 7 | -0,467 | -0,256 |
| HPAS4 | 4,65 | | 5,00 | 1,47 | | 0,32 | 1 | 7 | -0,521 | -0,169 |
| HPAS5 | 5,83 | | 6,00 | 1,16 | | 0,20 | 2 | 7 | -1,111 | 1,266 |
| TOTAL HPAS | 25,36 | | 26,00 | 4,61 | | 0,18 | 15 | 35 | 0,081 | -0,263 |
| HPII1 | 5,46 | 5,22 | 6,00 | 1,18 | 1,32 | 0,22 | 2 | 7 | -0,623 | -0,341 |
| HPII2 | 5,61 | | 6,00 | 1,34 | | 0,24 | 1 | 7 | -0,695 | 0,017 |
| HPII3 | 5,52 | | 6,00 | 1,37 | | 0,25 | 2 | 7 | -0,648 | -0,182 |
| HPII4 | 4,77 | | 5,00 | 1,41 | | 0,29 | 1 | 7 | -0,403 | -0,016 |
| TOTAL HPII | 20,89 | | 22,00 | 4,20 | | 0,20 | 8 | 28 | -0,591 | 0,259 |
| HPS1 | 6,20 | 5,84 | 6,00 | 1,06 | 1,20 | 0,17 | 2 | 7 | -1,756 | 3,414 |
| HPS2 | 5,95 | | 6,00 | 1,16 | | 0,19 | 1 | 7 | -1,477 | 2,658 |
| HPS3 | 5,35 | | 6,00 | 1,36 | | 0,25 | 1 | 7 | -0,720 | 0,125 |
| TOTAL HPS | 17,51 | | 18,00 | 2,62 | | 0,15 | 10 | 21 | -0,682 | -0,006 |
| TOTAL HP | 90,78 | | 91 | 14,67 | | 0,16 | 60 | 126 | 0,027 | -0,629 |

Nota. MI = Média por assertiva; MC = Média por constructo; Md = Mediana; DPI = Desvio padrão amostral por assertiva; DPC = Desvio padrão amostral por constructo; CV = Coeficiente de variação; HPNET: dimensão de capacidade de *networking*; HPAS: dimensão de astúcia social; HPII: dimensão de influência interpessoal; HPS: dimensão de aparente sinceridade; HP = total das dimensões de habilidade política.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Identifica-se, primeiramente, na Tabela 4 três assertivas que apresentaram maiores medianas e médias, sendo elas: (i) HPS1 (MI = 6,2; Md = 6) que discorre sobre ser verdadeiro com palavras e atitudes ao se comunicar com os outros; (ii) a HPS2 (MI = 5,95; Md = 6) que aborda a importância de as pessoas acreditarem na sinceridade do que falam e fazem; e (iii) HPAS5 (MI = 5,83; Md = 6) que trata sobre observar as expressões faciais das pessoas. Tais assertivas apontam que os indivíduos respondentes afirmam ser íntegros e observadores ao seu redor. Esses achados podem estar pautados no fato de que pessoas que possuem a habilidade aparente sinceridade são vistas como autênticas, isso faz com que não sejam consideradas como manipuladoras e sim que inspiram confiança às pessoas em sua volta e, ainda, a habilidade que se refere à astúcia social são pessoas com capacidade de compreender o comportamento dos outros em interações sociais, como salientaram Ferris et al. (2005).

Por segundo, tem-se as assertivas em que obteve-se menor concordância dos respondentes, sendo elas: (i) HPNET1 (MI = 4,2; Md = 4) que corresponde ao tempo e esforço gasto para estabelecer redes de relacionamento; e (ii) HPNET5 (MI = 4,01; Md = 4) que versa sobre passar muito tempo criando conexão com os outros. Pela análise das assertivas, constata-se que ambas se referem a estabelecer ligações proveitosas. Nesse sentido, Ferris et al. (2005) expõem que a capacidade de *networking* está relacionada aos indivíduos que desenvolvem redes com pessoas para seus fins pessoais e organizacionais. E conforme sugere Geyer (2014), o ambiente acadêmico e a sala de aula são potenciais desenvolvedores das habilidades, visto que propiciam oportunidades para que sejam praticadas, então, apontando que essa dimensão deve ser aprimorada nos respondentes da pesquisa impactando-os positivamente.

Referente à análise por constructo, a habilidade de aparente sinceridade apresentou maior média (MC = 5,84), seguida pela dimensão de influência interpessoal (MC = 5,22), astúcia social (MC = 5,07) e capacidade de *networking* (MC = 4,50). Os resultados delineados estão em linha com as características dos profissionais contábeis relatados na literatura. A aparente sinceridade alinha-se a um perfil mais metódico que inspira confiança às pessoas a sua volta (Ferris et al., 2005; Butt et al. 2017), característica presente nos profissionais contábeis, enquanto a capacidade de estabelecer *networking* condiz com as habilidades de comunicação dos indivíduos, a qual é relatada na literatura como deficitária aos estudantes de contabilidade (Lima et al., 2021).

Por sua vez, a análise geral das assertivas apresentou média de 90,75 e mediana de 91 pontos, analisando que as pessoas podem trabalhar em função de desenvolver de forma harmoniosa as quatro dimensões da habilidade política, melhorando aquelas que tiveram menor concordância. Como descreve Bostanci (2020), o nível de habilidade política impacta os estudantes em sua adaptação e desempenho. Adicionalmente, o estudo de Ferris et al. (2003) apresentou que pessoas com um alto nível de habilidade política se posicionam de forma sincera, conseguindo influenciar sem transparecer comportamento manipulador.

Na sequência, na Tabela 5 buscou-se analisar o nível de habilidade política percebido pelos estudantes da pesquisa, subdividindo as subescalas das dimensões e a escala total nos níveis baixo, médio baixo, médio alto e alto.

Tabela 5
Níveis de Habilidades Política

| HPNET | | | HPS | | |
|----------------------------------|----|-------|---------------------------------|----|-------|
| Nível* | F | % | Nível | F | % |
| Baixo 6 a 15,75 pts | 4 | 3,01 | Baixo 3 a 7,50 pts | 0 | 0 |
| Médio baixo 15,76 a 24,50 pts | 39 | 29,32 | Médio baixo 7,51 a 12 pts | 7 | 5,26 |
| Médio alto 24,51 a 33,25 pts | 72 | 54,14 | Médio alto 12,01 a 16,50 pts | 35 | 26,32 |
| Alto 33,26 a 42 pts | 18 | 13,53 | Alto 16,51 a 21 pts | 91 | 68,42 |

| Total HPNET | 133 | 100,00 | Total HPS | 133 | 100,00 |
|---------------------------------|------------|---------------|-------------------------------|------------|---------------|
| HPAS | | | HPII | | |
| Nível | F | % | Nível | F | % |
| Baixo 5 a 12,50 pts | 0 | 0 | Baixo 4 a 10 pts | 3 | 2,26 |
| Médio baixo 12,51 a 20 pts | 20 | 15,04 | Médio baixo 10,01 a 16 pts | 17 | 12,78 |
| Médio alto 20,01 a 27,50 pts | 78 | 58,65 | Médio alto 16,01 a 22 pts | 61 | 45,86 |
| Alto 27,51 a 35 pts | 35 | 26,32 | Alto 22,01 a 28 pts | 52 | 39,10 |
| Total HPAS | 133 | 100,00 | Total HPII | 133 | 100,00 |
| HP | | | | | |
| Nível | F | % | | | |
| Baixo 18 a 45 pts | 0 | 0 | | | |
| Médio baixo 45,01 a 72 pts | 13 | 9,77 | | | |
| Médio alto 72,01 a 99 pts | 82 | 61,65 | | | |
| Alto 99,01 a 126 pts | 38 | 28,57 | | | |
| Total Geral HP | 133 | 100,00 | | | |

Nota. HPNET: dimensão de capacidade de *networking*; HPS: dimensão de aparente sinceridade; HPAS: dimensão de astúcia social; HPII: dimensão de influência interpessoal; HP = total das dimensões de habilidade política; * níveis calculados dividindo o intervalo de cada subescala e da escala total em quatro partes iguais; F = frequência; % = percentual.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Para a dimensão de capacidade de *networking* (HPNET), foi identificado que 3,01% dos estudantes apresentaram uma baixa concordância e 29,32% média baixa concordância com as assertivas, enquanto 13,53% mostram uma maior concordância e 54,14% média alta concordância. Nessa dimensão identifica-se os indivíduos com a habilidade de criar redes de relacionamento valiosas para seus fins pessoais e organizacionais (Ferris et al., 2005), sendo relevante observar o porquê aproximadamente um terço dos respondentes apresentam baixa ou média baixa habilidade neste quesito.

Em relação à aparente sinceridade (HPS), 0% dos respondentes indicaram menor concordância e 58,65% figuram no nível de média alta concordância. Esses resultados confirmam que as médias das assertivas dessa dimensão foram altas. Tal pontuação vai ao encontro dos estudos de Irwin (2021) e Yildiz (2018), que também relataram pontuações médias e níveis mais altos de aparente sinceridade, indicando que os indivíduos transmitem honestidade e inspiram confiança (Ferris et al., 2005).

Referente à astúcia social (HPAS), nota-se uma maior concentração de respostas no nível médio alto, alcançando 58,65% dos respondentes. Indivíduos que possuem astúcia social tem a capacidade de observar e compreender seus comportamentos e dos outros em interações sociais (Ferris et al., 2005). Referente à influência interpessoal (HPII), na qual os estudantes tiveram maior concentração no nível médio alto com 45,86%, tem-se aquelas pessoas com perfil convincente, alto poder de influência e capacidade de adaptação a diversas situações para que atinjam suas metas (Ferris et al., 2005).

Na análise geral de assertivas (HP), percebe-se a habilidade política em nível médio alto, o qual concentra 61,65% dos integrantes da amostra. Os resultados encontrados sugerem alinhamento com Irwin (2021) e Geri (2014), visto que das quatro dimensões têm-se níveis mais altos de aparente sinceridade, seguido da influência interpessoal, astúcia social e menor capacidade de *networking*. Os resultados também podem ser comparados ao estudo de Yildiz (2018), que

identificou percepção de habilidade política em alunos no nível médio, que no total, obteve percepções médias para dimensões de astúcia social e influência interpessoal e alta para aparente sinceridade, embora a capacidade de *networking* tenha tido uma percepção também média, divergindo do presente estudo.

4.3 Análise Multivariada dos Dados

Na Tabela 6 são apresentados os resultados dos testes de diferenças de grupos, sendo o não paramétrico de Mann-Whitney (MW) e Kruskal-Wallis (KW), com base no Mean Rank para as dimensões de habilidade política que não apresentaram normalidade dos dados (aparente sinceridade, astúcia social e influência interpessoal) (KS *p-value* < 0,05) e os testes paramétricos test t e ANOVA para a dimensão capacidade de *networking*, que apresentou normalidade dos dados (KS *p-value* > 0,05).

Tabela 6

Teste de diferenças entre grupos: Dimensões da Habilidade Política

| Grupo | Categoria | Aparente Sinceridade (Mean Rank) | Astúcia Social (Mean Rank) | Influência Interpessoal (Mean Rank) | Capacidade de Networking (Média) |
|-------------|--|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|
| Gênero | Feminino | 70,97 | 63,80 | 63,82 | 26,74 |
| | Masculino | 62,32 | 70,78 | 70,75 | 27,36 |
| | <i>p-value</i> | 0,194 | 0,296 | 0,299 | 0,575 |
| Idade | 18 a 21 anos | 62,01 | 68,96 | 69,41 | 27,51 |
| | 22 a 23 anos | 61,12 | 56,00 | 59,67 | 25,52 |
| | 24 a 26 anos | 70,84 | 67,40 | 69,21 | 27,55 |
| | 27 a 54 anos | 75,63 | 70,95 | 65,75 | 26,70 |
| | <i>p-value</i> | 0,361 | 0,536 | 0,777 | 0,630 |
| Profissão | Autônomo/Empresário | 66,90 | 76,40 | 97,40 | 30,30 |
| | Empregado de organização pública | 73,80 | 67,55 | 73,90 | 27,10 |
| | Empregado de organização privada | 67,81 | 65,18 | 64,08 | 27,11 |
| | Empregado de organização de economia mista | 88,67 | 78,83 | 79,33 | 30,34 |
| | Estágio | 59,31 | 75,13 | 54,03 | 25,50 |
| | Sem emprego | 61,23 | 57,96 | 69,62 | 25,00 |
| | <i>p-value</i> | 0,812 | 0,776 | 0,099 | 0,339 |
| Instituição | Pública | 70,14 | 67,82 | 64,64 | 26,17 |
| | Privada | 62,94 | 65,94 | 70,05 | 28,12 |
| | <i>p-value</i> | 0,281 | 0,779 | 0,420 | 0,080 |
| Período | 1° ano | 58,12 | 60,76 | 56,67 | 24,97 |
| | 2° ano | 72,23 | 69,15 | 68,50 | 27,40 |
| | 3° ano | 68,23 | 66,01 | 69,43 | 27,48 |
| | 4° ano | 69,88 | 73,38 | 71,62 | 27,93 |
| | <i>p-value</i> | 0,539 | 0,638 | 0,427 | 0,264 |

Nota. *p-value*: significância das diferenças entre os grupos; nenhuma diferença entre grupos foi significativa em $p > 0,05$.

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os testes entre os grupos e as dimensões da habilidade política não apontaram valor significativo ($p < 0,05$), indicando que as diferentes pontuações não foram expressivas para serem estritamente correlacionadas. Para o primeiro grupo, o gênero feminino apresenta uma concordância mais elevada em “Aparente Sinceridade”, já nas demais dimensões, o grupo masculino obteve maior pontuação. Assim, apesar de não estarem significativamente relacionados, os resultados expostos divergem do estudo de Phipps e Pietro (2015), que identificou as mulheres como mais politicamente qualificadas do que os estudantes do gênero masculino, visto que o

gênero masculino apresenta maior percepção de habilidade política em três das quatro dimensões mensuradas.

Em relação à faixa etária, embora não haja diferenças significativas, observa-se uma maior concordância de “Aparente Sinceridade” pelos indivíduos entre 27 e 54 anos, visto que essa dimensão se relaciona às pessoas com alto nível de sinceridade e honestidade (Bostanci, 2020). Para os estudantes na faixa etária de 22 a 23 anos se observa uma percepção mais baixa das dimensões de habilidade política que as demais faixas analisadas.

Referente à profissão, as diferenças entre os grupos não foram significativas, mas nota-se maiores pontuações de autônomos ou empresários quanto à “Influência Interpessoal”, enquanto para estudantes sem emprego e estagiários, uma menor concordância com as assertivas de “Astúcia Social” e “Capacidade de *Networking*”. Em seu estudo, Ferris et al. (2005) sugerem que empregados que possuem uma maior capacidade de influência interpessoal conseguem adaptar seus comportamentos e alvos de influência para diferentes situações, a fim de alcançar seus objetivos. Sobre o fato de pessoas apresentarem uma menor concordância sobre a astúcia social e capacidade de *networking*, pode-se ter relação à habilidade política ser ligada a posição organizacional dos empregados, em que, quanto mais alta a posição de um empregado, mais alto é seu nível de habilidade política (Chen et al., 2021).

No que diz respeito à instituição, os resultados apontam uma maior pontuação para as dimensões de “Aparente Sinceridade” e “Astúcia Social” entre o grupo de acadêmicos de instituição pública, enquanto “Influência Interpessoal” e “Capacidade de *Networking*” como mais elevadas para o grupo de instituição privada. Butt et al. (2017) relatam que indivíduos com maior aparente sinceridade e astúcia social tendem a realizar bem suas interações sociais e inspirar confiança aos demais, assim como, os com mais elevada influência interpessoal e capacidade de *networking* apontam maior capacidade de influência e convencimento, além de conseguir administrar conflitos e estabelecer uma boa rede de contatos sociais.

Em relação ao período que o estudante frequenta, verifica-se uma menor média de concordância em todas as dimensões de habilidade política para os indivíduos do primeiro ano, enquanto os demais estudantes obtêm maior concordância a partir do segundo ano. Esta diferença, apesar de não significativamente relevante, pode sugerir que o ambiente acadêmico e a sala de aula são potenciais desenvolvedores das habilidades políticas, como dito por Geyer (2014). Assim, os acadêmicos com menor tempo no curso não tiveram oportunidade de desenvolvê-la.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar o nível de habilidade política dos estudantes de Ciências Contábeis, delimitado a duas instituições de ensino superior da região Sul do Brasil. Notou-se que, no geral, a habilidade política dos estudantes apresentou um nível médio. Dentre as quatro dimensões, os estudantes tiveram uma percepção alta de aparente sinceridade, média em influência interpessoal e astúcia social, além de baixa capacidade de *networking*.

Os resultados não apontaram diferença significativa entre os grupos dos respondentes e a habilidade política, não possibilitando que tivessem valores confiáveis para afirmar uma correlação entre si e com as dimensões de habilidade política. Esse achado sugere que as habilidades políticas não são desenvolvidas e diferenciadas a partir de características pessoais, mas sim pelo ambiente de ensino, corroborando com Geyer (2014). Diante de tal acepção, considerando que a literatura, a exemplo de Todd et al. (2009) e Chen et al. 2021, que sugerem indivíduos com maior habilidade política possuem melhores resultados profissionais, é importante que o meio acadêmico esteja ciente e preparado para buscar o desenvolvimento das habilidades políticas de seus discentes.

Em relação a aspectos teóricos, o estudo contribui para identificar o nível percebido de habilidade política dos estudantes, tanto no âmbito geral, como em suas dimensões, além de contrastar esse resultado ao seu perfil. No âmbito prático, a pesquisa mapeou aspectos que podem

ser aprimorados, como o baixo nível de capacidade de *networking*. Com isso, sugere-se as instituições de ensino, práticas educacionais que estimulem o desenvolvimento de habilidade política de seus estudantes. Que consequentemente irão impactar em sua carreira profissional.

Em termos profissionais, a habilidade política se relaciona com elementos de carreira, visto que pessoas politicamente qualificadas possuem oportunidades de crescimento profissional e satisfação pessoal mais elevada.

Referente às limitações do estudo, percebe-se uma carência de pesquisas nacionais que abordem a habilidade política, dificultando possíveis comparações de resultado. Além disso, a pesquisa analisou os dados de estudantes de Ciências Contábeis de instituições de ensino superior da região Sul do Brasil. Assim, sugere-se pesquisas futuras que avaliem outras instituições e outros cursos, em diferentes regiões do país, além de correlacionar a habilidade política a outras variáveis de resultado, dado que o tema pode apresentar correlação com o desempenho profissional e acadêmico.

REFERÊNCIAS

- Atshan, N. A., Al-Abrow, H., Abdullah, H. O., Khaw, K. W., Alnoor, A., & Abbas, S. (2022). The effect of perceived organizational politics on responses to job dissatisfaction: the moderating roles of self-efficacy and political skill. *Global Business and Organizational Excellence*, 41(2), 43-54.
- Bagozzi, R. P., & Lee, K. H. (2002). Multiple routes for social influence: The role of compliance, internalization, and social identity. *Social Psychology Quarterly*, 226-247.
- Blickle, G., Ferris, G. R., Munyon, T. P., Momm, T., Zettler, I., Schneider, P. B., & Buckley, M. R. (2011). A multi-source, multi-study investigation of job performance prediction by political skill. *Applied Psychology: An International Review*, 60(3), 449-474.
- Bostanci, A. B. (2020). The relationship between teachers' political skills and work engagement. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 8(4), 53-63.
- Buchanan, D. A. (2008). You stab my back, I'll stab yours: Management experience and perceptions of organization political behaviour. *British Journal of Management*, 19(1), 49-64.
- Butt, S. S., Nissar, Q. A., Nadeem, S., & Baig, F. (2017). Longitudinal study to examine the influence of emotional intelligence on organizational citizenship behavior: Mediating role of political skills. *WALIA journal*, 33(1), 54-63.
- Chen, H., Jiang, S., & Wu, M. (2021). How important are political skills for career success? A systematic review and meta-analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-27.
- De Clercq, D., Ul Haq, I., Azeem, M. U., & Ahmad, H. N. (2019). The relationship between workplace incivility and helping behavior: Roles of job dissatisfaction and political skill. *Journal of Psychology*, 153(5), 507-527.
- Ferris, G. R., Perrewé, P. L., & Anthony, W. P. (2003). Political skill at work. *Organizational influence processes*, 7, 395-407.
- Ferris, G. R., Treadway, D. C., Kolodinsky, R., & Hochwarter, W. A. (2005). Development and validation of the political skill inventory. *Journal of management*, 31(1), 126-152.

- García-Chas, R., Neira-Fontela, E., Varela-Neira, C., & Curto-Rodríguez, E. (2019). The effect of political skill on work role performance and intention to leave: A moderated mediation model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(1), 98-110.
- Geri, S. (2014). Comparing political skills in terms of personality types: A research on students in individual or team sports. *International Online Journal of Educational Sciences*, 6(3), 533-543.
- Genau, H. A., Blickle, G., Schütte, N., & Meurs, J. A. (2022). Machiavellian leader effectiveness: The moderating role of political skill. *Journal of Personnel Psychology*, 21(1), 1.
- Geyer, P. D. (2014). Political skill and self-efficacy among college students. *Researchers World*, 5(3), 11.
- Geyer, P. D. (2018). Adjustment-seeking behavior: The role of political skill and self-efficacy in training students to be more actively engaged in their studies. *Active Learning in Higher Education*, 19(3), 225-237.
- Good, M. C., & Schwepker Jr, C. H. (2022). Business-to-business salespeople and political skill: Relationship building, deviance, and performance. *Journal of Business Research*, 139, 32-43.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The interactive effects of politics perceptions and trait cynicism on work outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(4), 44-57.
- International Federation of Accountants [IFAC] (2014). International Accounting Education Standards Board [IAESB]. International Education Standard (IES) 3 –Initial Professional Development – Professional Skills (revised). Recuperado em 03 janeiro, 2022, de <https://www.iaesb.org/>
- Irwin, K. M. (2021). Characteristics Influencing Academic Librarians' Political Skills: Keys to Organizational Effectiveness and Career Success. *Journal of Library Administration*, 61(2), 207-230.
- Kacmar, K. M., Andrews, M., Harris, K., & Tepper, B. (2013). Ethical leadership and subordinate outcomes: The mediating role of organizational politics and the moderating role of political skill. *Journal of Business Ethics*, 115(1), 33-44.
- Levy, D. A., Collins, B. E., & Nail, P. R. (1998). A new model of interpersonal influence characteristics. *Journal of social behavior and personality*, 13(4), 715.
- Lima, J. P. R. D., Vendramin, E. D. O., & Miranda, C. D. S. (2021). Quem tem medo de se comunicar? análise da apreensão na comunicação de estudantes de Ciências Contábeis. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, 16(1), 105-120.
- Lvina, E., Johns, G., & Vandenberghe, C. (2018). Team political skill composition as a determinant of team cohesiveness and performance. *Journal of Management*, 44(3), 1001-1028.
- Phipps, S. T., & Prieto, L. C. (2015). Women versus men in entrepreneurship: A comparison of the sexes on creativity, political skill, and entrepreneurial intentions. *Academy of*

Entrepreneurship Journal, 21(1), 32.

Scagliusi, F. B. et al. (2004). Translation into Portuguese of the Marlowe-Crowne social desirability scale. *Archives of Clinical Psychiatry* (São Paulo), 31, 272-278.

Todd, S. Y. et al. (2009). Career success implications of political skill. *The Journal of Social Psychology*, 149(3), 279-304.

Yildiz, K. (2018). Political skill and social loafing behavior of university students. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 59-80.