

19 a 21 de outubro Ponta Grossa - PR - Brasil

A INFLUÊNCIA DO CLIMA ORGANIZACIONAL NA CAPACIDADE ABSORTIVA E INOVAÇÃO

THE INFLUENCE OF THE ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ABSORPTIVE CAPACITY AND INNOVATION

GESTÃO DE PESSOAS: MODELOS, POLÍTICAS E PRÁTICAS DE/EM GESTÃO DE PESSOAS

Luciano Trentin, Universidade Regional de Blumenau - FURB, Brasil, trentinluciano@yahoo.com.br

Resumo

Clima organizacional favorável caracteriza-se como uma premissa para promoção da cooperação, descobertas e transformações acerca de pessoas e de organizações. O presente artigo tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional na capacidade absorptiva e inovação. A coleta de dados foi realizada por meio de uma *survey* descritiva, aplicada por intermédio da plataforma virtual “*Google Forms*”. A amostra foi composta por 103 respondentes, sendo coletada por acessibilidade e conveniência. Os testes de *Kaiser-Meyer Olkin* e *Bartlett* foram realizados para verificar a adequação da amostra, a esfericidade dos dados e a análise fatorial exploratória confirmou a solução das variáveis, além de uma análise de regressão múltipla para cada dimensão. Como resultados, a pesquisa evidenciou que o clima organizacional influencia a capacidade absorptiva e a inovação. Desta forma, compreende-se que as organizações que promovem práticas favoráveis de clima organizacional podem potencializar a capacidade absorptiva e criar ambientes propícios para a inovação.

Palavras-chave: Clima Organizacional. Capacidade absorptiva. Inovação.

Abstract

Favorable organizational climate is characterized as a premise for promoting cooperation, discoveries and transformations about people and organizations. This article aims to analyze the influence of the organizational climate on absorptive capacity and innovation. Data collection was carried out through a descriptive survey, applied through the virtual platform “*Google Forms*”. The sample was composed of 103 respondents, being collected for accessibility and convenience. The *Kaiser-Meyer Olkin* and *Bartlett* tests were performed to verify the adequacy of the sample, the sphericity of the data and the exploratory factor analysis confirmed the solution of the variables, in addition to a multiple regression analysis for each dimension. As a result, the research showed that the organizational climate influences absorptive capacity and innovation. In this way, it is understood that organizations that promote favorable organizational climate practices can enhance absorptive capacity and create favorable environments for innovation.

Keywords: Organizational Climate. Absorptive capacity. Innovation.

1. INTRODUÇÃO

O processo de integração política, econômica e cultural mundial, marcado pelos avanços tecnológicos, passou a interferir diretamente nas estratégias e práticas organizacionais, essencialmente nas relações e comportamentos das pessoas (Siqueira, 2009). Compreender as relações e comportamentos dos indivíduos de forma mais precisa, requer das organizações mais consciência e atenção quanto a percepção e estímulos do ambiente, pois as pessoas constituem a essência das organizações (Mussak, 2010).

Essencialmente, as organizações necessitam das pessoas para o desenvolvimento e condução de suas estratégias e ações, pois o desempenho organizacional está diretamente ligado ao seu núcleo intelectual. Para melhor compreender as opiniões e posicionamentos que caracterizam uma representação da realidade organizacional, faz-se necessário diagnosticar com precisão e continuidade o clima organizacional, retratando assim a percepção das pessoas em relação a determinado momento (Berberoglu, 2018).

As organizações devem considerar o clima organizacional como uma alternativa para conceituar a forma como as pessoas e as organizações experenciam conhecimentos e constituem seus ambientes de trabalho. O clima organizacional oferece perspectivas sobrepostas para melhor compreender os conhecimentos integrativos em qualquer ambiente organizacional (Schneider, 1985).

Os constructos criados pelos elementos constituintes da organização contribuem para que as pessoas atribuam os conhecimentos adquiridos em relação ao funcionamento da organização (clima de processo), ao foco estratégico que a organização tem (clima estratégico) e aos valores que eles atribuem ao ambiente organizacional (cultura), a fim de melhor compreender os conhecimentos envoltos nesta conjuntura (Parker *et al.*, 2003; Weick & Quinn, 1999).

Kazan e Scorsolini-Comin (2010) mencionam que as organizações devem estar atentas à identificação e captura de conhecimentos, devido às mudanças do mercado, a incorporação de novas tecnologias e o desejo de autodesenvolvimento. Holste e Fields (2010) compreendem o conhecimento como um recurso estratégico fundamental para a obtenção de vantagem competitiva, pois atua como um gerador de inteligência e otimizador de atividades no contexto organizacional.

O acúmulo de conhecimento pela organização, somente é reconhecido como um diferencial competitivo a partir do momento que este transforma-se em resultados e, nesta conjuntura, podem-se observar ações relacionadas a capacidade absorptiva da organização (Stewart, 1998). Para Zahra e George (2002) a capacidade absorptiva caracteriza-se por um conjunto de práticas e processos pelos quais as organizações adquirem, assimilam, transformam e aplicam o conhecimento. Segundo Willerding, Krause e Lapolli (2016) os conhecimentos adquiridos, somente geram resultados para as organizações, quando o clima organizacional for harmonioso e favorável ao compartilhamento do conhecimento.

O compartilhamento e transferência de conhecimento para melhoria do desempenho das organizações, de acordo com Bates e Khasawneh (2005) e Hülshager, Anderson e Salgado (2009), encontra estreita associação com ambientes propícios à inovação. Ambientes organizacionais inovadores são influenciados essencialmente pela constituição e percepção do clima organizacional, afetado diretamente pela natureza das relações interpessoais, hierárquicas, de trabalho e de apoio e recompensa da organização (Ruiz-Moreno, García-Morales, & Llorens-Montes, 2008; Schneider, Gunnarson, & Niles-Jolly, 1994).

A constituição de um clima organizacional propício é caracterizada pelo suporte da alta administração, comunicação transparente, o estímulo para desenvolvimento de novas ideias, e responder rapidamente à novas oportunidades de integralizar conhecimentos (Flores & Silva, 2018; Lin & Lee, 2006). Para Ekvall (1996) o clima organizacional desempenha o papel de uma variável interveniente que influencia os processos e resultados organizacionais, possibilitando a criação de diferenciais competitivos e recursos valiosos e inimitáveis (Cassol *et al.*, 2016)

Diante do exposto, o presente artigo tem como objetivo analisar a influência do clima organizacional na capacidade absorptiva e inovação. Assim, a pesquisa se justifica devido a necessidade de compreensão sobre como o conjunto de percepções e sentimento das pessoas,

relativos as atividades e a organização, influenciam a assimilação e gestão de conhecimentos e a geração novas ideias (Destler, 2017; Huang *et al.*, 2015; Yu, Yu, & Yu, 2013).

O documento está estruturado da seguinte forma: a segunda seção fundamenta a teoria do assunto abordado, a terceira apresenta os métodos usados na pesquisa, a quarta discute os resultados encontrados no estudo e por último, as considerações finais e as recomendações para trabalhos futuros.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são apresentados os aportes teóricos desta pesquisa sobre o clima organizacional, a capacidade absorviva e a inovação, os quais servirão de base para a discussão dos resultados.

2.1 Clima Organizacional

O comportamento das pessoas nas organizações é resultado de suas características pessoais e do ambiente em que elas atuam. As atitudes das pessoas são afetadas por uma ampla gama de características organizacionais e relações sociais, que estabelecem o clima organizacional nos ambientes de trabalho (Parker *et al.*, 2003).

Considerado como um dos atributos mais relevantes à detecção dos elementos reguladores e orientadores do comportamento humano dentro de organizações, o clima organizacional é definido por Silva (2003) com um importante registro da percepção das pessoas, refletindo o pensamento hegemônico constituído nas relações organizacionais.

De acordo com Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) o clima organizacional é composto pelo conjunto de valores e crenças que orientam as relações entre as pessoas partícipes da organização. De acordo com Queiroz *et al.* (2005) os valores e crenças devem ser geridos por um conjunto de políticas e práticas, resultantes de conhecimentos e processos organizacionais.

Menezes e Gomes (2010) e Siqueira (2009) definem o clima organizacional como um conjunto de percepções das pessoas sobre vários aspectos do ambiente organizacional. Para Ostroff, Kinicki e Tamkins (2003) e Schneider, Ehrhart e Macey (2013) o clima organizacional pode ser definido como as percepções compartilhadas e o significado atribuído às políticas, práticas e procedimentos que as pessoas experimentam e os comportamentos observados, esperados, apoiados e recompensados pela organização.

Segundo Araújo *et al.* (2010) o clima organizacional está intrinsecamente ligado ao modo como o indivíduo percebe a organização em relação ao seu próprio conhecimento, assim como às influências de fatores ambientais externos e internos, e à forma como ele absorve e interpreta os fatos, e que interfere na sua reação, qual seja, positiva ou negativamente, a essa interpretação. Para Minbaeva, Mäkelä e Rabbios (2007) o clima organizacional positivo contribui com a incorporação e compartilhamento de conhecimentos adquiridos pelo indivíduo. Contudo, o clima organizacional negativo torna improvável o compartilhamento de conhecimentos, devido ao elevado nível de desconfiança entre as pessoas.

Para melhor compreensão das relações existentes nas organizações, Oliveira (2008) menciona que a aplicação de uma pesquisa para mensurar o clima organizacional possibilita a identificação de possíveis conflitos de interesse existentes, sejam eles de forma individual ou coletivo. Lauschner, Meures e Hinterholz (2009) apontam que a pesquisa de clima organizacional é uma ferramenta estratégica que objetiva desenhar e retratar os aspectos críticos que representam determinado momento na organização, identificando os pontos fortes, fracos, expectativas e aspirações.

Sob uma perspectiva estratégica Ologbo e Chukwuekezie (2013) evidenciam a necessidade da organização instituir um clima organizacional que facilite o aprendizado organizacional e a

criação de conhecimento, forneça caminhos e processos que aumentem as competências das pessoas e assegure o desenvolvimento de plataformas tecnológicas para obtenção de informações e o compartilhamento e disseminação de conhecimento intra e interorganizacional.

2.2 Capacidade Absortiva

As organizações com a necessidade de se manterem no mercado procuram modernizar e aumentar a capacidade de “[...] criar conhecimento, disseminá-lo na organização e incorporá-lo à produtos, serviços e sistemas” (Nonaka & Takeuchi, 1997, p.12). Cohen e Levinthal (1990) destacam que as práticas de gestão do conhecimento, consideradas como fontes desenvolvedoras da capacidade absorptiva, atuam como uma força estabilizadora para absorver os conhecimentos de fontes externas, transferindo novos conhecimentos entre as pessoas envolvidas nos respectivos processos.

A existência de uma linguagem comum entre o transmissor e o receptor, segundo Grant (1996), facilita a absorção de conhecimento pela organização. A capacidade absorptiva de uma organização pode estar diretamente relacionada à habilidade de absorção de conhecimento da entidade receptora, baseado em um processo de compartilhamento.

A capacidade absorptiva, segundo Cohen e Levinthal (1990) é a “habilidade de reconhecer o valor de novas informações externas, assimilá-las e aplicá-las para fins comerciais” (p.128). Os autores ainda destacam que a organização ao reconhecer o valor dos conhecimentos externos, pode incorporá-los e delinear-los, aprimorando seus processos internos.

Para Balogun e Jenkins (2003) mencionam que a capacidade absorptiva será maximizada quando já existe um conhecimento prévio, favorecendo a absorção de novos conhecimentos sobre determinada especialidade. Wang e Ahmed (2007) relacionam a capacidade absorptiva à habilidade da organização reconhecer o valor de novas informações externas, assimilando-as e aplicando-as.

De acordo com Jiménez-Barrionuevo, García-Morales e Molina (2011) e Picoli (2014) a capacidade absorptiva divide-se em: Capacidade Absortiva Potencial - componente de aquisição e assimilação do novo conhecimento, entretanto encontra-se em um nível “adormecido”, até que exista um real uso para esse conhecimento; e Capacidade Absortiva Realizada - componente de transformação e exploração do conhecimento que foi previamente adquirido, proporcionando uma vantagem competitiva a ser desenvolvida em curto ou médio prazo.

Cassol (2014) compreende que a capacidade absorptiva “realça a relevância de obter conhecimento externo, combiná-lo com conhecimento interno e absorvê-lo para uso interno na organização, podendo potencializar formas de gerar inovações de diferentes níveis e tipos” (p.44). Segundo Cohen e Levinthal (1990) a interação entre grupos internos e externos à organização, proporciona novos aprendizados, novas associações e conseqüentemente novas ideias, resultando em inovação. Gattoni, 2004 menciona que o processo que envolve a assimilação e transferência de conhecimento é considerado a essência para a inovação.

2.3 Inovação

As organizações precisam melhor gerir os conhecimentos disponíveis e gerar condições para que as pessoas liberem seu potencial criativo e promovam as inovações necessárias às novas circunstâncias (Motta, 1989).

A capacidade de inovação é definida por Kim (1997) como a faculdade de criar conhecimento novo e útil com base em conhecimento anterior. Hurley e Hult (1998) a definem como “a

capacidade da organização para adotar ou implementar novas ideias, processos ou serviços com sucesso” (p.44). Wang e Ahmed (2007) a descrevem como a habilidade da organização em desenvolver novos produtos e mercados, por meio da orientação do alinhamento estratégico para comportamentos e processos de inovação. Tidd, Besant e Pavitt (2008) a conceituam como o processo de transformar oportunidades em novas ideias, colocando-as amplamente em prática. Koulopoulos (2011) compreendem como “um processo de mudança que contém um valor mensurável”. (p.12).

De acordo com Trott (2012) as ideias novas tornam-se o ponto de partida, mais não tornam-se em si inovação. O autor refere-se à inovação como a “gestão de todas as atividades envolvidas no processo de geração de ideias, desenvolvimento de tecnologias, fabricação e marketing de um produto novo (ou aperfeiçoado) ou de um processo de fabricação ou equipamento” (p.15).

Casali, Silva e Carvalho (2010) destacam que este processo criativo não ocorre da pesquisa básica para a pesquisa aplicada e depois para o desenvolvimento e a implementação na produção. Este processo compreende mecanismos de feedback e relações interativas entre ciência, tecnologia, aprendizado, produção, política e demanda.

De modo mais abrangente a inovação pode ser compreendida como um processo de busca, descoberta, experimentação, desenvolvimento, imitação e adoção de novos produtos, processos de produção e arranjos organizacionais (Cassol *et al.*, 2016; Cassol, Zapalai, & Cintra, 2017; Dosi, Nelson, & Winter, 2000). Tidd, Bessant e Pavitt (2008) mencionam que todas as etapas do processo de gerenciamento da inovação devem estar agregadas à estratégia corporativa, pois cada vez mais as organizações enfrentam desafios na gestão para a inovação.

Bessant e Tidd (2009) e Neto (2016) destacam que a inovação não é uma atividade individual, pois as ações que a circundam necessitam do trabalho de todos os participantes, o que requer relações entre diferentes pessoas e organizações, desenvolvendo e utilizando redes de conhecimento cada vez mais complexas. Segundo Amorim e Silva (2012) uma organização inovadora caracteriza-se pela valorização do capital intelectual e, conseqüentemente o capital humano. A valorização ocorre por meio dos processos de captação e retenção de pessoas que contribuam para elevar as competências individuais e organizacionais, aprimorando assim os conhecimentos e a geração novas ideias.

3. METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se por quantitativa por utilizar-se de indicadores como forma de analisar dimensões, por meio da captação de dados que indicam o funcionamento das instituições (Lindfelt *et al.*, 2018).

O questionário foi composto de 87 perguntas e por um conjunto de 15 componentes, com foco em identificar a influência do clima organizacional na capacidade absorptiva e inovação, sendo a dimensão Clima Organizacional por intermédio dos componentes: relacionamento interno, desenvolvimento profissional, liderança, imagem corporativa, ambiente de trabalho (físico), planejamento de trabalho e remuneração; a dimensão Capacidade Absortiva por meio dos componentes: aquisição, assimilação, transformação e aplicação; e a dimensão Inovação através dos componentes: inovação e flexibilidade, foco externo, reflexibilidade e comportamento inovador.

Cada pergunta do questionário foi formulada com base em D’Otaviano (2009) e Godoy (2009) para mensurar o clima organizacional, Camisón e Forés (2010) para capacidade absorptiva e Wikhamn e Wikhamn (2011) para inovação, que envolveram em suas pesquisas o

desenvolvimento de instrumentos para mensurar clima organizacional, a capacidade abortiva e a inovação, respectivamente.

Ao questionário foi adotada a escala de *Likert*, que expressa uma atitude favorável ou desfavorável em relação a um determinado assunto, medindo o grau de concordância e discordância em relação a uma determinada afirmação. Cada pergunta do referido questionário contém 5 opções de resposta, variando entre variando entre (1) Discordo totalmente e (5) Concordo totalmente com as afirmativas que compuseram as questões.

Para a obtenção dos dados foi realizado uma *survey* com corte transversal e utilização de questionário estruturado disponibilizados para preenchimento via *web*, através do site especializado em coleta de dados *google forms*. A amostra foi composta por 103 respondentes, sendo utilizada por acessibilidade e conveniência. Em seguida os dados foram tabulados em planilha do *software* Microsoft Excel® e importados para o *software* Estatístico SPSS® (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 22.

Com relação a técnica estatística utilizada para o tratamento e análise dos dados, utilizou-se a pesquisa descritiva, indicada para o detalhamento de situações específicas, em que é desenvolvida e estruturada para mensurar as características das ocorrências encontradas em um estudo científico (Hair Jr. *et al.*, 2009). Foi realizado o teste de confiabilidade *Alfa de Cronbach*. Segundo Hair Jr. *et al.* (2009) este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Aplicou-se também a regressão linear múltipla. Esta técnica de análise multivariada é utilizada para explicar ou prever a ocorrência de determinado evento em função de um conjunto de dimensões preditoras (Fávero *et al.*, 2009).

A partir do instrumento de pesquisa e do referencial teórico, foram constituídas duas hipóteses, que foram testadas empiricamente, sendo que o modo como isto ocorreu é apresentado a seguir:

H_1 : O clima organizacional influencia a capacidade abortiva.

H_2 : O clima organizacional influencia a inovação.

Para que as hipóteses possam ser testadas, a dimensão clima organizacional será comparada com as dimensões capacidade abortiva e inovação. Após a descrição dos procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento da pesquisa, aplicabilidade de técnicas estatísticas e em seguida apresenta-se as análises dos resultados encontrados.

4. RESULTADOS DA PESQUISA

Nesta seção são apresentados e analisados os resultados da pesquisa. Com o intuito de caracterizar a amostra, investigou-se aspectos demográficos, características evidenciadas por meio da Tabela 1.

Perfil Demográfico	Categoria	n°	%
Gênero	Masculino	83	80,60
	Feminino	20	19,44
Escolaridade	Especialização	36	35,00
	Ensino Superior	57	55,30

	Curso Técnico	7	6,80
	Ensino Médio	3	2,90
Posição hierárquica	Diretor	7	6,80
	Gerente	14	13,60
	Coordenador	20	19,40
	Supervisor/Líder	50	48,50
	Especialista	12	11,70

Tabela 1. Perfil Demográfico dos Respondentes
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Dos participantes da pesquisa, 19,4% são do sexo feminino e 80,6% masculino. Em relação a distribuição dos respondentes por posição hierárquica, 48,5% ocupam a posição de supervisor/líder, 19,4% de coordenador e somente 13,6 % de gerente. Cabe destacar que a maioria dos participantes da pesquisa possui formação no ensino superior, representando 90,3% da amostra, dos quais 35% possui formação em nível de especialização.

Em seguida (Tabela 2) foi realizada uma análise descritiva, em que é apresentado o resultado das dimensões pesquisadas.

Dimensões	Componentes	Média	Desvio Padrão
Clima Organizacional	Relacionamento Interno	4,33	0,30
	Desenvolvimento Profissional	4,02	0,45
	Liderança	3,99	0,57
	Imagem Corporativa	4,55	0,40
	Ambiente de Trabalho (físico)	4,12	0,45
	Planejamento de Trabalho	3,64	0,55
	Remuneração	4,09	0,64
	Média Geral	4,08	0,33
Capacidade Absortiva	Aquisição	3,38	0,66
	Assimilação	3,42	0,58
	Transformação	3,32	0,55
	Aplicação	3,33	0,62
	Média Geral	3,36	0,48
Inovação	Inovação e Flexibilidade	3,38	0,69
	Foco Externo	2,21	0,42
	Reflexibilidade	3,17	0,57
	Comportamento Inovador	4,06	0,38
	Média Geral	3,30	0,30

Tabela 2. Avaliação Descritiva das Dimensões
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Na Tabela 2 pode-se observar que os valores médios totais das dimensões variam de 2,21 a 4,55. O maior resultado médio de 4,55 é o do componente “imagem corporativa” pertencente a dimensão Clima Organizacional, enquanto o mais baixo escore médio de 2,21 é o do "foco externo" referente a dimensão Inovação.

A confiabilidade das dimensões foi avaliada usando o teste *Alfa de Cronbach* (Tabela 3). Segundo Hair Jr. *et al.* (2009), este indicador faz a mensuração da confiabilidade em uma variância de 0 a 1, sendo os valores de 0,60 a 0,70 considerados o limite inferior de aceitabilidade. Nesta pesquisa, os valores foram considerados de boa confiabilidade dos dados com coeficientes $\alpha \geq 0,700$.

Variável	<i>Alfa de Cronbach</i>	Nº Itens
Clima Organizacional	0,897	42
Capacidade Absortiva	0,843	18
Inovação	0,738	27

Tabela 3. Análise de Confiabilidade

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Através do teste KMO (*Kaiser-Meyer-Olkin – Measure of Sampling Adequacy*) que determina a adequação amostral no que concerne o grau de correlação parcial, variando de 0 a 1, percebe-se que KMO próximo a 1 indica que é muito adequado a utilização da técnica de Análise Fatorial. Em contrapartida, valores próximos a 0 refletem em correlação fraca entre as dimensões. Destaca-se que para a correta utilização da AF o KMO deve ser no mínimo de 0,6 (Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009). Diante disso, o teste KMO denotou razoável poder de explicação (0,774), conforme destacado na Tabela 4. Por sua vez, o teste de esfericidade *Barlett's* apresentou *p-value* de 0,000, indicando que há correlação entre as dimensões, dessa forma é aconselhável a utilização da AF (Tabela 04). Evidencia-se que para o *p-value* ser significativo o mesmo deve ser abaixo de 0,05 (Fávero *et al.*, 2009; Hair Jr. *et al.*, 2009). A análise fatorial das declarações confirmou sete componentes para a dimensão clima organizacional, quatro componentes para a dimensão capacidade absorativa e quatro componentes para dimensão inovação. Todos os 15 componentes conjuntos neste estudo contribuíram para 60,74% da variância total.

Teste de KMO e <i>Bartlett</i>		
Medida <i>Kaiser-Meyer-Olkin</i> de adequação de amostragem.		,774
Teste de esfericidade de <i>Bartlett</i>	Aprox. Qui-quadrado	788,452
	Df	105
	Sig.	,000

Tabela 4. Testes de KMO e *Barlett's* dos componentes 1 ao 15

Fonte: dados da pesquisa (2020).

Correlações entre Clima Organizacional (CO), Capacidade Absortiva (CA) e Inovação (IN) foram computados e apresentados na Tabela 5.

	CO	CA	IN
CO	1		
CA	,518**	1	
IN	,521**	,379**	1

** . A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tabela 5. Correlação entre as dimensões
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Na Tabela 5 apresentamos uma matriz com os coeficientes de correlação de *Pearson*. Nessa análise os valores podem variar de (-1 até 1). Um valor de (-1) sugere uma correlação negativa perfeita, o valor (0) aponta a não existência de correlação, e (1) indica uma correlação positiva perfeita (Hair Jr. *et al.*, 2009).

Com base em Franzblau (1958), podemos considerar que as correlações entre as dimensões foram: capacidade absorptiva e inovação consideradas como fraca (Se $0,20 < | \rho | < 0,40$, a correlação é fraca); as variáveis clima organizacional e capacidade absorptiva; clima organizacional e inovação são moderadas (Se $0,40 < | \rho | < 0,60$, a correlação é moderada).

Para identificar a existência, ou não, de relação entre as dimensões pesquisadas, fez-se uma análise de regressão linear múltipla para cada dimensão, considerando clima organizacional como dimensão dependente e os componentes da capacidade absorptiva e inovação como dimensões independentes.

A análise de regressão que envolve apenas uma dimensão explicativa é chamada de regressão simples, enquanto a análise envolvendo duas ou mais dimensões explicativas é denominada regressão múltipla. A regressão linear múltipla é uma técnica de análise de dados amplamente utilizada para analisar uma dimensão dependente (quantitativa) relacionada com duas ou mais dimensões independentes (quantitativas). O objetivo desta é prever as mudanças na dimensão dependente como resposta a mudanças nas dimensões independentes (Hair Jr. *et al.*, 2009).

As hipóteses de relação entre as dimensões e seus respectivos resultados estão evidenciados na Tabela 6.

Hipóteses	β	<i>p-value</i>	Situação
<i>H</i> ₁ : O clima organizacional influencia a capacidade absorptiva;	0,374	0,000	Hipótese não rejeitada
<i>H</i> ₂ : O clima organizacional influencia a inovação.	0,380	0,000	Hipótese não rejeitada

R² ajustado = 0,379; $p < 0,05$.

Tabela 6. Análise de Regressão Múltipla
Fonte: dados da pesquisa (2020).

Observa-se que todas as dimensões apresentaram relação positiva em relação aos valores de β . Segundo Hair Jr. *et al.* (2016), os valores de β variam de -1,0 a +1,0, dado que os valores próximos de +1,0 indicam relação positiva muito forte entre duas variáveis e valores próximos de -1,0 indicam relação negativa ou baixa. Próximos de zero indicam relações fracas. Na Tabela 6, a relação entre as variáveis e os valores de β , ou seja, a relação entre clima organizacional, capacidade absorptiva e inovação apresentaram valores mais representativos próximos de +1. A

Tabela 6 mostra que todos os valores que testaram a relação de causa entre as variáveis apresentam-se dentro dos parâmetros propostos por Hair Jr. *et al.* (2016), o que confirma as hipóteses propostas nesta pesquisa.

Zhang, Zhao e Wang (2014) apresentam em seus estudos que organizações com clima organizacional positivo, contribuem com o compartilhamento de conhecimento interno e externo. Caporarello e Zaccarelli (2009) mencionam que os esforços individuais para identificar o conhecimento externo auxiliam na qualidade das interações e na melhoria das atividades.

Os resultados apresentados na pesquisa de Lowik, Kraaijenbrink e Groen (2016) apontam que a falta de um clima organizacional favorável pode ser uma das barreiras organizacionais que desmotivam os colaboradores a compartilhar e integrar conhecimentos. Balestrin, Vargas e Fayard (2008) e Lin e Lee (2006) evidenciam em seus estudos a necessidade de clima organizacional benéfico que estimule o compartilhamento de ideias, experiências e conhecimentos.

Araújo *et al.* (2017) e Lee *et al.* (2014) expõem em seus resultados que o clima organizacional propício influencia o desempenho criativo dos colaboradores, tornando as organizações mais propensas a inovar e abertas à implementação de novas ideias.

O estudo de Wikhamn e Wikhamn (2011) demonstram que um clima organizacional favorável exerce um papel essencial na implementação das estratégias organizacionais de inovação. A percepção dos pontos fortes e fracos do clima organizacional permite mudanças no alinhamento das visões estratégicas e na preparação de ambientes de inovação..

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O clima organizacional oferece diferentes perspectivas sobrepostas para melhor compreender as experiências integrativas e o compartilhamento de conhecimentos vivenciados entre as pessoas nos ambientes organizacionais. O presente estudo teve como objetivo analisar a influência do clima organizacional na capacidade absorptiva e inovação.

O resultado do teste das hipóteses H_1 e H_2 apresentou que o clima organizacional no teste confirmatório como influência para a capacidade absorptiva e inovação (Tabela 6). Esses resultados demonstram que o clima organizacional pode promover um maior grau de captação, compartilhamento e aplicação conhecimentos, além de propiciar um ambiente favorável à inovação. O clima organizacional pode produzir efeitos benéficos na gestão de conhecimentos adquiridos, ampliando assim o comportamento de confiança, comunicação e inovador entre as pessoas (Chen & Huang, 2007).

As percepções sobre o clima organizacional devem ser consideradas essenciais para consolidação de um ambiente favorável à absorção de conhecimento, renovação e ou criação de ideias. Acerca das principais percepções sobre o clima organizacional evidenciadas nos resultados obtidos, destaca-se as relações inter e intraorganizacionais, o investimento na educação formal dos colaboradores, o gerenciamento de competências, a prática de melhoria contínua nos processos operacionais e uma concepção favorável das pessoas em relação a imagem da organização.

A partir desta pesquisa infere-se que o clima organizacional benéfico contribui com a capacidade da organização de incorporar novos conhecimentos e adaptar aos já existentes, assimilar novas tecnologias e inovações que são úteis ou têm potencial comprovado, assumir riscos razoáveis na solução de problemas e descobrir novas formas de trabalhar para se tornarem mais eficazes.

Como recomendação de novos trabalhos, sugere-se a replicação deste estudo, pois os resultados encontrados nesta pesquisa não podem ser generalizados, e a sua aplicação e ampliação em outras áreas, com diferentes características contribuiria para o entendimento e amadurecimento teórico e empírico sobre a temática.

Os resultados desta pesquisa compõem contribuições para pesquisadores, profissionais e organizações. Este estudo fornece um entendimento para os profissionais que desejam compreender a importância da influência do clima organizacional, principalmente quando se tratar da identificação e incorporação de novos conhecimentos e da criação de um ambiente propício à inovação.

REFERÊNCIAS

- Amorim, T. N. G. F., & Silva, L. B. (2012). Gestão estratégica de pessoas e inovação: uma parceria essencial. *Revista Eletrônica do Mestrado Profissional em Administração da Universidade Potiguar, ano 4*, n. 1, out.
- Araújo, C. C. S., Modolo, D., Júnior, E. C., & Vils, L. (2017). Análise da relação entre clima organizacional e o desempenho criativo em organizações brasileiras. *Navus*, v.7, n.2, p. 97-112, abr./jun, Florianópolis/SC.
- Araújo, M. A. D., Alloufa, J. M. L., Borges, D. F., Fernandes, A. S. A., Mól, A. L. R., & dos Santos Tinôco, D. (2010). *Clima organizacional na administração pública*. Editora FGV.
- Balestrin, A., Vargas, L. M., & Fayard, P. (2008). Knowledge creation in small-firm network. *Journal of Knowledge Management*, v. 12, n. 2, p. 94-106.
- Balogun, J., & Jenkins, M. (2003). Re-conceiving change management: A knowledge-based perspective. *European management journal*, 21(2), 247-257.
- Bates, R., & Khasawneh, S. (2005). Organizational learning culture, learning transfer climate and perceived innovation in Jordanian organizations. *International journal of training and development*, 9(2), 96-109.
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC health services research*, 18(1), 399.
- Bessant, J., & Tid, J. (2009). *Inovação e Empreendedorismo*. Porto Alegre: Bookman,
- Camisón, C., & Fóres, B. (2010). Knowledge absorptive capacity: new insights for its conceptualization and measurement. *Journal of Business Research*, v.7, n.63, p.707- 715.
- Caporarello, L., & Zaccarelli, D. C. (2009). *The Mediating Role of Absorptive Capacity on The Relationship Between Climate and Commitment*. MCIS - Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS) at AIS Electronic Library (AISeL). Proceedings. 66.
- Casali, G. F. R., Silva, O. M., & Carvalho, F. M. A. (2010). Sistema regional de inovação: estudo das regiões brasileiras. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 14, n. 3, p. 515-550, set - dez.
- Cassol, A. (2014). *Capital intelectual e capacidade absorptiva como propulsores da inovação: estudo de caso no setor de papel e papelão ondulado*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI, Biguaçu/SC.
- Cassol, A., Gonçalo, C. R., Santos, A., & Ruas, R. L. (2016). A administração estratégica do capital intelectual: um modelo baseado na capacidade absorptiva para potencializar inovação. *Revista Ibero Americana de Estratégia*, 15(1), 27-43.
- Cassol, A., Zapalai, J., & Cintra, R. F. (2017). Capacidade absorptiva como propulsora da inovação em empresas incubadas de Santa Catarina. *Revista Ciências Administrativas*, 23(1), 9-41.

- Chen, C. J., & Huang, J. W. (2007). How organizational climate and structure affect knowledge management—The social interaction perspective. *International journal of information management*, 27(2), 104-118.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation. *Administrative Science Quarterly*, v. 35, n. 1, p. 128-152.
- Destler, K. N. (2017). A matter of trust: Street level bureaucrats, organizational climate and performance management reform. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 27(3), 517-534.
- Dosi, G., Nensol, R., & Winter, S. (Ed.) (2000). *The nature and dynamics of organizational capabilities*. Oxford University Press.
- D’Otaviano, J. L. (2009). *Pesquisa de clima organizacional: um estudo de caso em um laboratório farmacêutico*. Dissertação de Mestrado em Desenvolvimento Regional, Faculdades Alves Faria – ALFA, Goiânia/GO.
- Ekvall, G. (1996). Organizational climate for creativity and innovation. *European journal of work and organizational psychology*, 5(1), 105-123.
- Fávero, L. P., Belfiore, P., Silva, F. L., & Chan, B. L. (2009). *Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões*. Rio de Janeiro: Elsevier.
- Flores, R. T., & Silva, S. A. F. (2018). A influência do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. *Revista Conbrad*, 3(2), 41-55.
- Franzblau, A. (1958). *Correlation coefficients. A primer of statistics for non-statisticians*. New York: Harcourt Brace.
- Gattoni, R. L. C. (2004) *Gestão do Conhecimento- Aplicado à prática da Gerência de Projetos*. Série FACE-FUMEC, Belo Horizonte.
- Godoy, R. S. P. (2009). *Relações entre cultura organizacional e processo de inovação em empresas de base tecnológica*. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Produção, Universidade de São Paulo – USP, São Carlos/SP.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic management journal*, 17(S2), 109-122.
- Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage Publications.
- Hair Jr., J. F., Tatham, R. L., Anderson, R. E., & Black, W. (2009). *Análise Multivariada de Dados*. 6ª ed. Porto Alegre: Bookman Editora.
- Holste, J. S., & Fields D. (2010). Trust and tacit knowledge sharing and use. *Journal of Knowledge Management*, v.14, n. 1, p. 128-140.
- Huang, K. F., Lin, K. H., Wu, L. Y., & Yu, P. H. (2015). Absorptive capacity and autonomous R&D climate roles in firm innovation. *Journal of Business Research*, 68(1), 87-94.
- Hülshager, U. R., Anderson, N., & Salgado, J. F. (2009). Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research. *Journal of Applied psychology*, 94(5), 1128.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: an integration and empirical examination. *Journal of marketing*, 62(3), 42-54.
- Jiménez-Barrionuevo, M. M., García-Morales, V. J., & Molina, L. M. (2011). Validation of an instrument to measure absorptive capacity. *Technovation*, 31(5/6), 190-202.

- Kazan, A. L., & Scorsolini-Comin, F. (2010). *Liderança e desenvolvimento humano: Perspectivas teóricas*. Ribeirão Preto, SP: Instituto de Ensino e Pesquisa em Administração.
- Kim, L. (1997). *Imitation to innovation: The dynamics of Korea's technological learning*. Harvard business press.
- Koulopoulos, T. M. (2011). *Inovação com resultado*. Editora Gente, São Paulo.
- Lauschner, R. J., Meures, R. S., & Hinterholz, R. H. (2009). *Clima organizacional: questão pontual na gestão estratégica de pessoas*. São Paulo: Academia Judicial.
- Lee, C., Chen, Y., Tsui, P., & Yu, T. (2014). Examining the relations between open innovation climate and job satisfaction with a PLS path model. *Quality & Quantity*, v.48, n. 3, p. 1705-1722.
- Lin, H. F., & Lee, G. G. (2006). Effects of socio-technical factors on organizational intention to encourage knowledge sharing. *Management Decision*, v.44, n. 1, p. 74-88.
- Lindfelt, T., Ip, E. J., Gomez, A., & Barnett, M. J. (2018). The impact of work-life balance on intention to stay in academia: results from a national survey of pharmacy faculty. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 14(4), 387-390.
- Lowik, S., Kraaijenbrink, J., & Groen, A. (2016). The team absorptive capacity triad: a configurational study of individual, enabling, and motivating factors. *Journal of knowledge management*, v. 20, n. 5, p. 1083–1103.
- Menezes, I. G., & Gomes, A. C. P. (2010). Clima organizacional: uma revisão histórica do construto. *Psicologia em Revista*, 16(1), 158-179.
- Minbaeva, D. B., Mäkelä, K., & Rabbiosi, L. (2007). Absorptive capacity and knowledge transfer: Individual level. *Copenhagen Business School, Neobjavljeno*, 1–39.
- Motta, P. R. (1989). Gerência de idéias novas: como despertar a criatividade e vencer a impotência do desejo inovacional? *Revista de Administração Pública*, v.23, n.4, p.71-86.
- Mussak, E. (2010). *Gestão humanista de pessoas: o fator humano como diferencial competitivo*. Rio de Janeiro: Campus/Elsevier.
- Neto, R. J. (2016). *A capacidade absorptiva no processo de gestão da inovação: análise em empresas consideradas inovadoras*. Tese de Doutorado em Gestão do Conhecimento, Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Florianópolis/SC.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1997). *Criação de conhecimento na empresa*. Rio de Janeiro: Campus, p. 12.
- Oliveira, A. M. D. (2008). *A influência do clima organizacional na motivação dos servidores da Fundação Alfredo da Matta*. Dissertação de Mestrado em Administração, Fundação Getúlio Vargas – FGV, Rio de Janeiro/RJ.
- Ologbo, C. A., & Chukwuekezie, S. C. (2013). Organizational learning capacity and organizational effectiveness: The moderating role of absorptive capacity. In *International Conference on Information and Social Science* (pp. 1-6).
- Ostroff, C., Kinicki, A., & Tamkins, M. (2003). Organizational culture and climate. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, Vol. 12, pp. 565–593.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(4), 389-416.
- Picoli, F. R. (2014). *Gestão do conhecimento: um estudo sobre o compartilhamento de informações entre docentes a partir da prática de memória organizacional*. Dissertação de Mestrado em Administração, Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba/PR.

- Queiroz, M.A.C., Siqueira, B. S., Figueiredo, D. M., Novaes, J. F. (2005). *Gestão de Pessoas e Clima Organizacional: práticas adotadas pelas empresas brasileiras para a valorização dos colaboradores*. XXV ENEGEP, Porto Alegre, RS, Brasil, 29 out a 01 de nov.
- Ruiz-Moreno, A., García-Morales, V. J., & Llorens-Montes, F. J. (2008). The moderating effect of organizational slack on the relation between perceptions of support for innovation and organizational climate. *Personnel Review*, 37(5), 509–525.
- Schneider B. (1985). Organizational behavior. *Annu. Rev. Psychol.* 36:573–611
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*, 64, 361-388.
- Schneider, B., Gunnarson, S. K., & Niles-Jolly, K. (1994). Creating the climate and culture of success. *Organizational dynamics*, 23(1), 17-29.
- Silva, J. C. T. (2003). Tecnologia: novas abordagens, conceitos, dimensões e gestão. *Revista Produção – ABEPRO*, v.13, n. 1, p.50-63.
- Siqueira, M. M. M. (2009). *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão*. Porto Alegre/RS, Artmed Editora.
- Stewart, T. A. (1998). *Capital intelectual: a nova vantagem competitiva das empresas* (Vol. 2). Rio de Janeiro: Campus.
- Tachizawa, T., Ferreira, V., & Fortuna, A (2006). *Gestão com pessoas: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios*. 5 ed. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Tidd, J., Bessant, J, & Pavitt, K. (2008). *Gestão da inovação*. 3 Ed. Porto Alegre: Bookman, 600 p.
- Trott, P. (2012). *Gestão da inovação e desenvolvimento de novos produtos*. 4. ed., Porto Alegre: Bookman.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic capabilities: A review and research agenda. *International journal of management reviews*, 9(1), 31-51.
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual review of psychology*, 50(1), 361-386.
- Wikhamn, B, & Wikhamn, W. (2011). Open innovation climate measure: The introduction of a validated scale. *Creativity and Innovation Management*, v.20, n. 4, p. 284-295.
- Willerding, I. A. V., Krause, M. G., & Lapolli, É. M. (2016). Gestão de pessoas e gestão do conhecimento à luz da estética organizacional. *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 6(1), 141-154.
- Yu, C., Yu, T. F., & Yu, C. C. (2013). Knowledge sharing, organizational climate, and innovative behavior: A cross-level analysis of effects. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(1), 143-156.
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: a review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, v.2, n.17, p. 185-203.
- Zhang, G. Z., Zhao, S. Z., & Wang, J. R. (2014). The Research on the Relationship between Absorptive Capacity and Knowledge Integration: The Moderating Effect of Organizational Climate. In *Applied Mechanics and Materials*, Vol. 687, pp. 4785-4789.