



CAPACIDADE ABSORTIVA, BEM-ESTAR E ORIENTAÇÃO À APRENDIZAGEM COMO PREDITORES DO COMPORTAMENTO INOVADOR NO TRABALHO

*ABSORPTIVE CAPACITY, WELL-BEING AND LEARNING ORIENTATION AS
PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR AT WORK*

MACÁRIO NERI FERREIRA NETO
UNIVERSIDADE DE FORTALEZA

RAIMUNDA AURINEIDE LEMOS CALDAS
UNIFOR

JOSÉ EDNILSON DE OLIVEIRA CABRAL
EMBRAPA AGROINDÚSTRIA TROPICAL

MILENA RODRIGUES BENEVIDES TEIXEIRA
UFRJ

Nota de esclarecimento:

Comunicamos que devido à pandemia do Coronavírus (COVID 19), o IX SINGEP e a 9ª Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge) foram realizados de forma remota, nos dias **20, 21 e 22 de outubro de 2021**.

CAPACIDADE ABSORTIVA, BEM-ESTAR E ORIENTAÇÃO À APRENDIZAGEM COMO PREDITORES DO COMPORTAMENTO INOVADOR NO TRABALHO

Objetivo do estudo

Avaliar os preditores/antecedentes de maior impacto do comportamento individual inovador no trabalho.

Relevância/originalidade

De forma prática, essa pesquisa pode ser relevante e interessar a pesquisadores e empreendedores que pretendem estender o conhecimento sobre os diversos preditores do comportamento inovador individual.

Metodologia/abordagem

A pesquisa foi realizada com uso de formulários eletrônicos e com amostra não probabilística com apoio de equações estruturais para verificação das hipóteses.

Principais resultados

Os resultados apontaram que a capacidade absorptiva individual, o bem-estar subjetivo e a orientação à aprendizagem individual antecedem o comportamento inovador.

Contribuições teóricas/metodológicas

Esta pesquisa também fornece esclarecimentos importantes para teorias relacionadas, como capacidade absorptiva, bem-estar subjetivo, orientação à aprendizagem e comportamento inovador. A pesquisa ajuda a fortalecer temas relacionados à gestão de pessoas e, em particular, ajuda a enriquecer a literatura sobre preditores.

Contribuições sociais/para a gestão

As descobertas podem sensibilizar os gestores para a importância da capacidade de absorção individual, do bem-estar subjetivo e da orientação à aprendizagem na manutenção da capacidade e comportamento inovador de seus empregados.

Palavras-chave: Comportamento Inovador, Capacidade Absortiva Individual, Orientação à Aprendizagem Individual, Bem-estar Subjetivo

*ABSORPTIVE CAPACITY, WELL-BEING AND LEARNING ORIENTATION AS
PREDICTORS OF INNOVATIVE BEHAVIOR AT WORK*

Study purpose

Evaluate the predictors/antecedents of greater impact of innovative individual behavior at work.

Relevance / originality

In a practical way, this research can be relevant and of interest to researchers and entrepreneurs who intend to extend the knowledge about the different predictors of individual innovative behavior.

Methodology / approach

The research was carried out using electronic forms and a non-probabilistic sample with the support of structural equations to verify the hypotheses.

Main results

The results showed that individual absorptive capacity, subjective well-being and individual learning orientation precede innovative behavior.

Theoretical / methodological contributions

This research also provides important insights into related theories such as absorptive capacity, subjective well-being, learning orientation and innovative behavior. The research helps to strengthen themes related to people management and, in particular, helps to enrich the literature on predictors.

Social / management contributions

The findings can sensitize managers to the importance of individual absorptive capacity, subjective well-being and learning orientation in maintaining their employees' capacity and innovative behavior.

Keywords: Innovative Behavior , Individual absorptive capacity , Individual Learning Orientation, Subjective Well-Being

1 Introdução

A inovação e os comportamentos inovadores tornaram-se cada vez mais importantes devido às mudanças no ambiente econômico, à globalização e às crescentes demandas competitivas; dessa forma, o crescente interesse de pesquisa neste tópico (Chen, 2011; Kim & Lee, 2013; Akram, Lei & Haider, 2016). No contexto organizacional, por exemplo, os empregados que se sentem competentes para realizar seu trabalho e confiantes em sua capacidade de lidar com questões relacionadas ao trabalho exibirão um comportamento mais inovador (Singh & Sarkar, 2012).

Yuan e Woodman (2010) definem comportamento inovador como a introdução ou aplicação intencional de novas ideias, produtos, processos e procedimentos de um empregado à sua função de trabalho, unidade de trabalho ou organização. Os autores apontam exemplos de tal comportamento como a busca de novas tecnologias, sugerindo novas maneiras de atingir objetivos, aplicando novos métodos de trabalho e investigando e garantindo recursos para implementar novas ideias.

Tendo em vista que a inovação nas empresas se inicia com novas ideias geradas, adotadas ou modificadas por empregados individuais, para Scott e Bruce (1994) é fundamental compreender os antecedentes do comportamento inovador individual. Corroborando com essa ideia, uma variedade de antecedentes foi sugerida por pesquisas anteriores (Kang & Lee, 2016). Tais antecedentes se referem às diferenças individuais, como personalidade e motivação extrínseca e/ou intrínseca, características do trabalho, como complexidade, e influências contextuais, como liderança (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Por exemplo, a capacidade absorptiva se refere à adoção e exploração de novas ideias provenientes do ambiente externo à organização, tornando-se um fator crucial para a inovação das empresas (Cohen & Levinthal 1990). Dessa forma, a capacidade de absorptiva pode ser útil para promover e implementar novas ideias dentro de uma organização, o que é outra parte do comportamento inovador (Scott & Bruce, 1994).

Ainda no que se refere a antecedentes do comportamento inovador, é pertinente discutir a relação entre comportamento inovador individual e bem-estar subjetivo. A literatura existente indica que uma sensação sustentável de bem-estar desempenha um papel importante no significado da vida do empregado, o que pode estimular o compromisso organizacional e reduzir a rotatividade de empregados (Chung, Seaton, Cooke, & Ding, 2016). Corroborando com essa ideia, o grau de satisfação de um indivíduo é o principal determinante que impulsiona seu comportamento contínuo, como criatividade e comportamentos de inovação (Hashim & Tan, 2015). Emoções positivas podem ajudar um indivíduo a se lembrar de informações e impulsionar a resolução criativa de problemas (Koveshnikov, Wechtler, & Dejoux, 2014).

Do mesmo modo que capacidade absorptiva e bem-estar subjetivo, é provável que orientação à aprendizagem individual mantenha relações com comportamento inovador individual, o que torna relevante uma análise acerca desse antecedente. Casey (2005) define orientação à aprendizagem como um tipo de capacidade de recurso baseada no conhecimento, caracterizada como um processo-chave que contribui para a inovação bem-sucedida, que determina e apoia o sucesso de uma organização. Portanto, um empregado orientado para a aprendizagem pode buscar o pensamento inovador e abordagem para resolver um problema por meio do processo de interação com o grupo de forma a melhorar e alcançar a realização do objetivo de realização pessoal (Lin & Lee, 2017), sendo assim, a orientação de aprendizagem pode corroborar no comportamento inovador individual.

Tendo em vista a relevância e impacto que os antecedentes anteriormente mencionados podem exercer no comportamento inovador individual em organizações, a presente pesquisa

apresenta a seguinte questão: Quais os preditores/antecedentes de maior impacto do comportamento inovador no trabalho? Com intuito de responder à pergunta, a pesquisa tem como objetivo avaliar os preditores/antecedentes de maior impacto do comportamento individual inovador no trabalho.

De forma prática, essa pesquisa pode ser relevante e interessar a pesquisadores e empreendedores que pretendem estender o conhecimento sobre os diversos preditores do comportamento inovador individual. Adicionalmente, o modelo teórico proposto pode trazer contribuições práticas para pesquisadores que pretendem compreender os efeitos que tais preditores podem exercer no comportamento inovador individual.

De forma acadêmica, a pesquisa pode contribuir para o enriquecimento da literatura do tema em questão, bem como debates acadêmicos em torno do mesmo. Pesquisas apontam que o comportamento inovador dos empregados recebe quantidade considerável atenção, pois foi claramente demonstrado que contribui para a performance e sobrevivência organizacional (Amabile, Schatzel, Moneta, & Kramer, 2004; Bos-Nehles, Bondarouk, & Nijenhuis, 2017; De Vries, Bekkers, & Tummers, 2016; Jong & Hartog, 2010; Yidong & Xinxin, 2013).

De uma perspectiva teórica, essa pesquisa pode enriquecer a literatura do comportamento inovador individual a partir da discussão e análise de preditores que, em estudos anteriores, não foram abordados de forma simultânea. O modelo teórico proposto pode esclarecer, bem como orientar e esclarecer pesquisadores que futuramente almejem desenvolver pesquisas centradas em antecedentes do comportamento inovador individual.

A pesquisa foi realizada com uso de formulários eletrônicos e com amostra não probabilística com apoio de equações estruturais para verificação das hipóteses.

2. Referencial Teórico

2.1 Capacidade absorptiva individual

Com ênfase crescente em ativos intangíveis, como conhecimento, tecnologia e informação, a resposta rápida e a inovação às mudanças no ambiente de negócios tornaram-se mais importantes, e a capacidade absorptiva tem recebido cada vez mais atenção (Seo, Chae, & Lee, 2015).

O termo capacidade absorptiva foi pela primeira vez definida como a capacidade de uma empresa de reconhecer, assimilar e aplicar o conhecimento (Cohen & Levinthal, 1990). A capacidade absorptiva individual é definida como uma habilidade individual de reconhecer o valor de novas informações e compreendê-las e aplicá-las para fins comerciais (Cohen & Levinthal, 1990).

Para Andersén e Kask (2012) a capacidade absorptiva é considerada como uma capacidade dinâmica que destaca o papel das decisões gerenciais, o que implica que a capacidade absorptiva nem sempre é um processo autônomo estático, mas também pode, em certa medida, ser alterada e inicializada por ações gerenciais.

Geralmente, a capacidade absorptiva está dividida em duas dimensões, a primeira inclui o processo pelo qual a empresa absorve conhecimento externo do ambiente, e a segunda envolve o processo de utilização do conhecimento externo absorvido para fins específicos dentro da empresa (Kang & Lee, 2017). A primeira é denominada capacidade absorptiva de "potencial" que inclui a habilidade de adquirir e absorver conhecimento externo, mas não garante sua aplicação; e a outra denominada de capacidade absorptiva de "realizada", quando a se refere à habilidade de transformar e utilizar o conhecimento absorvido (Zahra & George, 2002).

Da mesma forma, a capacidade absorptiva individual é composta pela capacidade absorptiva potencial e realizada (Silva & Davis, 2011). A capacidade individual de cada empregado de adquirir e assimilar conhecimento externo coletivamente leva à capacidade absorptiva potencial de uma organização. Da mesma forma, a capacidade individual de cada empregado de transformar e explorar o conhecimento absorvido leva à capacidade absorptiva realizada de uma organização. Assim, a capacidade absorptiva em nível individual tem as mesmas subdimensões da capacidade absorptiva em nível organizacional (Kang & Lee, 2017).

2.2 Bem-estar subjetivo

O bem-estar subjetivo é uma grande categoria de fenômenos, incluindo as reações emocionais das pessoas, a satisfação com o domínio e os julgamentos de satisfação geral com a vida e está relacionado à sensação de prazer, satisfação e felicidade e pode ser medido por influência positiva, influência negativa e satisfação com a vida (Burns & Machin, 2009).

De um modo geral, o bem-estar subjetivo se concentra na avaliação das pessoas sobre suas próprias vidas e em julgamentos mais amplos sobre suas vidas como um todo; também inclui áreas como o trabalho, quando se refere à avaliação das pessoas sobre o trabalho, incluindo avaliações emocionais e cognitivas (Salanova, Cifre, & Martin, 2004).

Em outras palavras, o bem-estar subjetivo inclui avaliações das pessoas e avaliações de suas próprias vidas. Inclui julgamentos cognitivos reflexivos, como satisfação com a vida, e respostas emocionais à vida em curso em termos de emoções positivas e agradáveis versus emoções desagradáveis e negativas (Diener, Oishi, & Tay, 2018).

O bem-estar subjetivo pode ser uma sensação que combina a avaliação da satisfação, fatores positivos e aspectos negativos. Nesse sentido, vale ressaltar que o bem-estar subjetivo está relacionado à consciência de prazer, satisfação e felicidade (Burns & Machin, 2009; Wang, Yang e Xue, 2017).

O bem-estar pode estar focado na satisfação geral com a vida, ou em facetas específicas, como o bem-estar associado à vida profissional. Bem-estar pode ser considerado um termo guarda-chuva que diz respeito a muitas coisas específicas como: a vida como um todo, bem como apenas um aspecto específico, como vida profissional; abrangendo vários constructos: felicidade, afeto positivo, saúde mental, como bem como a ausência de efeitos negativos; seja como um traço ou um nível de estabilidade (Tenney, Poole, & Diener, 2016).

2.3 Orientação à aprendizagem individual

A orientação à aprendizagem individual pode ser definida como o desenvolvimento de novos conhecimentos ou perspicácia que têm o potencial de influenciar o comportamento e como o impulso dos indivíduos para serem criativos e inovadores em seu trabalho (Hult, Hurley, & Knight, 2004; Mutonyi, Slåtten, & Lien, 2020).

Além disso, a orientação para a aprendizagem motiva ou orienta diretamente os indivíduos a adquirir novos conhecimentos e habilidades, o que pode levar ao abandono de habilidades e conhecimentos antigos e obsoletos (Matsuo, 2020).

Os empregados com altos níveis de orientação à aprendizagem são motivados a desenvolver suas competências e adquirir novas habilidades (Lu, Lin, & Leung, 2012).

Porter, Webb e Gogus (2010) também afirmaram que tal orientação de aprendizagem é caracterizada pela busca de desafios, aquisição de conhecimento e domínio de ambientes incertos. Esses "comportamentos de busca de desafios" podem direcionar esses indivíduos a

substituir antigos conhecimentos e habilidades por novos para melhorar suas capacidades, permitindo-lhes assumir novas tarefas desafiadoras.

2.4 Comportamento inovador no trabalho

O comportamento inovador pode ser definido como o desempenho de gerar, promover e implementar conscientemente novas ideias em uma função de trabalho, grupo de trabalho ou organização para beneficiar funções individuais, funções relacionadas ao coletivo ou conexões com a organização (Lee & Hong, 2014).

É importante ressaltar que a inovação é vista como um processo de vários estágios, com diversas atividades e diferentes comportamentos individuais sendo essenciais em cada estágio (Li, 2017; Ye, Liu, & Tan, 2021). Os estágios estão assim divididos:

- a) A inovação individual começa com a geração de ideias, ou seja, a produção de ideias novas e úteis em qualquer domínio.
- b) O processo de inovação é a promoção de ideias para aliados em potencial; ou seja, uma vez que um trabalhador gerou uma ideia, essa pessoa deve se engajar em atividades sociais para encontrar amigos, patrocinadores e patrocinadores ou para construir uma coalizão de apoiadores que forneceriam o poder necessário para concretizar a ideia.
- c) A tarefa final do processo de inovação diz respeito à realização da ideia através da produção de um protótipo ou modelo de inovação que pode ser experimentado e finalmente aplicado dentro de uma função de trabalho, um grupo ou a organização total.

Portanto, o comportamento individual do empregado é uma série de processos em evolução nos quais os empregados criam ideias e se esforçam para integrá-las de forma significativa em práticas de trabalho inovadoras (Ye, Liu, & Tan, 2021).

3 Hipóteses e modelo teórico

A Figura 1 representa o modelo teórico adotado pela pesquisa.

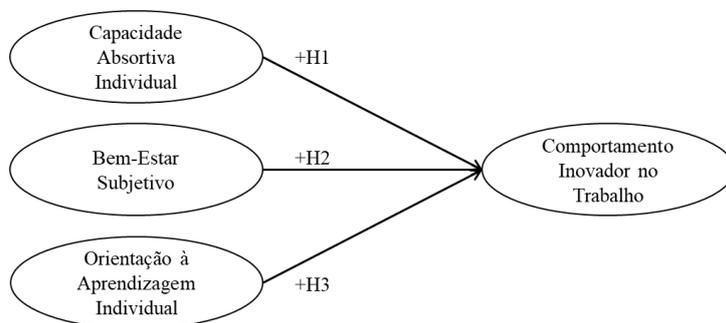


Figura 1 – Modelo teórico

Cohen e Levinthal (1990) definiram capacidade absorptiva como a habilidade de aprender com o conhecimento externo por meio do processo de identificação, absorção e exploração do conhecimento na perspectiva do indivíduo. De acordo com Torres, Espinosa, Dornberger e Acosta (2017), o comportamento inovador dos colaboradores não é isolado, pois

transcende diversas características de personalidade. É importante notar que de acordo com a definição de capacidade absorptiva de Cohen e Levinthal, três elementos de geração mútua de longo prazo podem ser listados: avaliação, assimilação e uso de novos conhecimentos. Em outras palavras, a capacidade de absorver e explorar as informações obtidas pode ser vista como uma característica que distingue a capacidade e a não capacidade dos empregados de participar do processo cognitivo para vivenciar ideias e métodos inovadores (Bourini, 2021)

Neste contexto podemos supor a seguinte hipótese:

H1 – A capacidade absorptiva individual impacta positivamente no comportamento inovador.

De acordo com Hashim e Tan (2015), o grau de satisfação de um indivíduo é o principal determinante que impulsiona seu comportamento contínuo, como criatividade e comportamentos de inovação. Além disso, um indivíduo com um maior bem-estar subjetivo é mais provável de assumir funções ou tarefas extras (Boehm & Lyubomirsky, 2008), e têm mais realizações e melhor desempenho no trabalho (Russell, 2008).

Um senso subjetivo de felicidade e satisfação com a vida é benéfico para o funcionamento efetivo de um indivíduo e também de uma sociedade (Diener et al., 2018). Assim tem-se a seguinte hipótese:

H2 – O bem-estar subjetivo impacta positivamente no comportamento inovador.

Para Hult et al. (2004) a aprendizagem e capacidade de inovação são constructos diferentes, mas que estão inter-relacionados. Neste sentido, a orientação de aprendizagem individual deve ter uma influência positiva no comportamento inovador individual no trabalho porque a aprendizagem incentiva as pessoas a exercerem um esforço extra para adquirir novos conhecimentos e experimentar várias soluções (Lu et al., 2012).

Empregados com forte orientação de aprendizagem são mais propensos a se envolver na inovação de funções ou implementar mudanças em seu trabalho, porque eles normalmente veem essas iniciativas como desafios que podem promover a aprendizagem (Nguyễn, 2018).

Portanto, apresenta-se a seguinte hipótese:

H3 – A orientação à aprendizagem individual impacta positivamente no comportamento inovador.

4 Metodologia

O presente estudo adota o paradigma de pesquisa positivista e usa métodos de pesquisa quantitativa com uso de questionários *online* para atingir os objetivos da pesquisa (Cooper & Schindler, 2016).

A pesquisa contou com a participação de 180 respondentes, contatados via rede social e solicitado que acessasse um link para responder o questionário. O formulário continha questões demográficas e questões relacionadas aos constructos do modelo e a coleta ocorreu no mês de maio/2021.

Para mensurar o constructo capacidade absorptiva foi utilizada a escala disponibilizada no trabalho de Wang et al. (2017) que contou com quatro questões: “Posso avaliar prontamente novas informações e conhecimentos comparando-os com os existentes”; “Sou bom em descobrir as informações e conhecimentos necessários”; “Posso entender bem as informações

e conhecimentos relacionados à tarefa”; e “Posso organizar bem dados importantes para referência futura”.

A escala para medir o constructo bem-estar subjetivo foi utilizada as questões: “Estou muito feliz”; “Acho beleza em algumas coisas ”; “Sempre tenho um efeito alegre nos outros ”; “Muitas vezes sinto alegria e exaltação”; ”Eu rio muito”; e “A vida é boa”, apropriadas do trabalho de Wang et al. (2017).

Com relação ao constructo orientação à aprendizagem individual (AO), foi adaptada e utilizada a escala de Mutonyi et al. (2020), com três questões: “Eu aprendo coisas novas no meu trabalho”, “Vale a pena gastar muito tempo aprendendo novas maneiras de realizar meu trabalho” e, “Adquiro novos conhecimentos quando é necessário”.

A escala utilizada para mensurar o comportamento inovador no trabalho (CI) foi adaptada do trabalho de Mutonyi et al. (2020), com cinco questões: “Tento novas tecnologias, processos e técnicas para completar meu trabalho”, “Eu promovo minhas ideias para que outras pessoas possam usá-las em seu trabalho”, “Eu investigo e encontro maneiras de implementar novas ideias”; “Eu desenvolvo planos e cronogramas para realizar minhas ideias” e, “Tento novas ideias no meu trabalho”.

5 Análise de dados e discussão

A Tabela 1 demonstra os dados sociodemográficos da amostra que é representada na sua maioria por mulheres. A faixa etária mais citada foi entre 30 e 39 anos. Quanto a escolaridade o nível superior foi o mais apontado.

Tabela 1

Dados sociodemográficos

Variável	Indicadores	N	N%
Sexo	Masculino	46	25,6
	Feminino	134	74,4
Faixa Etária	Até 29 anos	49	27,2
	Entre 30 e 39 anos	63	35,0
	Entre 40 e 49 anos	33	18,3
	5° anos ou mais	35	19,4
Escolaridade	Médio	46	25,5
	Superior	63	35,0
	Especialista	62	34,4
	Mestrado ou Doutorado	9	5,0

A Tabela 2 apresenta dados estatísticos e correlação de Pearson dos constructos formados a partir das médias das variáveis (Hair et al., 2009; Malhotra, 2011). Conforme demonstrado, os constructos apresentam um coeficiente de variação inferior a 30% que sugere certa homogeneidade da amostra (Fávero & Belfiore, 2020). Com relação a correlação de Pearson os resultados demonstram uma significância menor que 0,01 e correlações variando de 0,257 a 0,623.

Tabela 2

Medidas Estatísticas e Correlação de Pearson

Variável	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação	CI	CA	BE	AO
CI	5,68	1,537	27,1%	1			
CA	5,61	1,302	23,2%	0,623**	1		

BE	5,81	1,285	22,1%	0,361**	0,352**	1	
OA	6,31	1,176	18,6%	0,553**	0,537**	0,257**	1

** Correlação significativa a 0,01 bicaudal

5.1 Avaliação do modelo de mensuração

Se o modelo de mensuração especificado não tiver as propriedades mínimas exigidas de confiabilidade e validade aceitáveis, as estimativas do modelo estrutural tornam-se sem sentido (Henseler, 2017). Portanto, na primeira etapa é verificada a consistência interna do modelo com a utilização do alfa de Cronbach e da confiabilidade composta (CC). As duas medidas variam de 0 a 1 e valores entre 0,70 e 0,95 podem ser considerados satisfatórios (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Na etapa seguinte é verificada a validade convergente.

Para estabelecer a validade convergente, os pesquisadores consideram as cargas externas dos indicadores, bem como a variância média extraída (AVE). No mínimo, as cargas externas de todos os indicadores devem ser estatisticamente significativas e maiores que 0,708. No caso de indicador com cargas entre 0,40 e 0,708 cabe aos pesquisadores a decisão de excluí-lo ou não. A AVE é equivalente à comunalidade de um constructo. Seguindo a mesma lógica dos indicadores individuais, um valor AVE igual ou superior a 0,50 indica que, em média, o constructo explica mais da metade da variância de seus indicadores (Hair, Howard, & Nitzl, 2020).

Tabela 3
Avaliação do Modelo de Mensuração

Constructos	Itens	Carga Fatorial ¹	α de Cronbach	CC	AVE	VIF
Bem-estar subjetivo	BE01	0,764	0,873	0,903	0,610	2,0
	BE02	0,747				1,8
	BE03	0,819				2,2
	BE04	0,881				2,8
	BE05	0,792				2,1
	BE06	0,668				1,7
Capacidade Absortiva Individual	CA01	0,869	0,868	0,909	0,716	2,3
	CA02	0,891				2,7
	CA03	0,839				2,3
	CA04	0,781				1,8
Comportamento Inovador no Trabalho	CI01	0,708	0,852	0,894	0,629	1,6
	CI02	0,761				1,7
	CI03	0,832				2,2
	CI04	0,780				1,7
	CI05	0,874				2,3
Orientação à Aprendizagem Individual	OA01	0,868	0,670	0,816	0,600	1,4
	OA02	0,795				1,4
	OA03	0,642				1,2

Nota: (1) significância a 0,01

Conforme se observa na Tabela 3, as cargas externas são significativas a 1%, a confiabilidade composta está com seus valores adequados e a variação média extraída de cada constructo está acima de 0,50. Com relação a multicolinearidade os valores de VIF estão abaixo de 5, indicando baixa multicolinearidade.

Por fim, tem-se a validade discriminante que é a extensão em que um constructo é verdadeiramente distinto de outros constructos por padrões empíricos. Para verificar a validade discriminante foi utilizado o critério de Fornell-Larcker que compara a raiz quadrada dos

valores de AVE com as correlações das variáveis latentes (Hair et al., 2014). De acordo com a Tabela 4 os valores em itálico são superiores aos valores na horizontal e na vertical, demonstrando a validade discriminante do modelo.

Tabela 4
Avaliação do Modelo de Mensuração

Constructos	BE	CA	CI	OA
Bem-Estar Subjetivo	<i>0,781</i>			
Capacidade Absortiva Individual	0,379	<i>0,846</i>		
Comportamento Inovador Individual	0,386	0,643	<i>0,793</i>	
Orientação à Aprendizagem Individual	0,264	0,548	0,584	<i>0,774</i>

Confirmadas a confiabilidade e validade do modelo proposto, se avalia a validade preditiva.

5.2 Validade preditiva

A medida mais comumente usada para avaliar o modelo estrutural é o coeficiente de determinação (R^2). Este coeficiente é uma medida da precisão preditiva do modelo e é calculado como a correlação quadrada entre os valores reais e previstos de uma construção endógena específica. Em pesquisas acadêmicas os valores de R^2 de 0,75, 0,50 ou 0,25 para variáveis latentes endógenas podem, como regra geral, ser respectivamente descritos como substanciais, moderados ou fracos (Hair et al., 2014).

Além de avaliar a magnitude dos valores de R^2 como um critério de precisão preditiva, os pesquisadores também devem examinar o valor de Q^2 de Stone-Geisser. Essa medida é um indicador da relevância preditiva do modelo. No modelo estrutural, os valores de Q^2 maiores que zero para uma determinada variável latente endógena reflexiva indicam a relevância preditiva do modelo de caminho para este constructo específico (Hair et al., 2020; Henseler, 2017).

Tabela 5
Avaliação do Modelo de Mensuração

Constructo	R^2	R^2 ajustado	Q^2
Comportamento Inovador Individual	0,508	0,500	0,302

Conforme demonstrado na Tabela 5 o modelo apresenta um R^2 moderado e o Q^2 preditivo.

5.3 Avaliação do modelo estrutural

Um coeficiente de caminho é considerado significativo (ou seja, improvável que resulte puramente do erro de amostragem) se seu intervalo de confiança não incluir o valor de zero ou se o valor p estiver abaixo do nível alfa predefinido (Henseler, 2017).

Faz sentido quantificar o quão substanciais são os efeitos significativos, o que pode ser feito avaliando seu tamanho de efeito f^2 . Os valores do tamanho do efeito acima de 0,35, 0,15 e 0,02 podem ser considerados fortes, moderados e fracos, respectivamente (Cohen, 2013).

Tabela 6

Avaliação do Modelo de Mensuração

Relação	Hipótese	β	DP	Intervalo de Confiança	f^2	t	Valor de p	Validada
CA → CI	H1	0,414	0,070	[0,277; 0,550]	0,22	5,88	0,000	SIM
BE → CI	H2	0,145	0,073	[0,004; 0,289]	0,04	1,98	0,047	SIM
OA → CI	H3	0,319	0,077	[0,161; 0,463]	0,14	4,13	0,000	SIM

Nota: β = coeficiente; DP = desvio-padrão; t = estatística t

Este artigo teve como objetivo testar os impactos da capacidade absorptiva individual, do bem-estar subjetivo e da orientação à aprendizagem individual no comportamento inovador no trabalho. Conforme demonstrado na Tabela 6 as três hipóteses foram validadas ($p < 0,05$) com efeitos f^2 entre fraco e moderado.

Com relação a primeira hipótese um que sugeria a relação entre a capacidade absorptiva individual e o comportamento inovador no trabalho foi suportada ($\beta = 0,414$, $p < 0,01$), resultado semelhante ao estudo de Bourini (2021) que validou a mesma hipótese ($\beta = 0,483$, $p < 0,01$), e resultado similar ao encontrado no trabalho de Ye et al. (2021) que confirmou a mesma hipótese ($\beta = 0,372$; $p < 0,05$).

Neste caso, uma possível explicação para esse resultado é que um nível mais alto de capacidade absorptiva individual levará à capacidade de identificar, adquirir e implementar novos conhecimentos para desenvolver novas formas de resolver problemas.

Fabrizio (2009) apontou em seus resultados de pesquisa que a capacidade absorptiva tem um impacto positivo no resultado da inovação, onde a capacidade absorptiva é entendida como uma dinâmica que reconhece e absorve conhecimento e o aplica na produção de produtos inovadores, novos métodos ou serviços inovadores.

A hipótese segunda que previu a relação entre o bem-estar subjetivo e o comportamento inovador foi validada ($\beta = 0,145$; $p < 0,05$), resultado que difere do trabalho de Nangoy, Hamsal, Setiadi, & Pradipto, (2019) que revelaram que o bem-estar no trabalho do funcionário não tem um efeito direto significativo no comportamento de trabalho inovador.

A terceira hipótese que previa a relação entre orientação à aprendizagem individual e comportamento inovador no trabalho foi validada ($\beta = 0,319$; $p < 0,001$), resultado semelhante ao trabalho de Mutonyi et al. (2020) que validou a mesma hipótese ($\beta = 0,261$; $p < 0,05$) e com a pesquisa de Lu et al. (2012) que confirmaram a mesma hipótese ($\beta = 0,330$; $p < 0,05$).

A orientação para a aprendizagem individual é considerada uma condição necessária para a capacidade de inovação pessoal (Wang, 2008). Embora os resultados não neguem essa visão, eles mostram que a orientação para a aprendizagem individual desempenha um papel importante na manutenção e promoção de comportamentos inovadores. Essas descobertas apoiam a teoria atual voltada para a aprendizagem de que quando os funcionários aprendem ou têm a oportunidade de aprender, o resultado é inovação, com isso sua organização crescerá (Gong, Huang, & Farh, 2009).

Isso mostra que os valores enfatizados pela orientação à aprendizagem são os dos colaboradores que buscam implementar ideias inovadoras. Promova a inovação pessoal. Visto que a aprendizagem é essencial para o desenvolvimento do conhecimento, o uso e a implementação do conhecimento são essenciais para a inovação pessoal.

Portanto, os líderes devem criar um ambiente de aprendizagem que enfatize e motive o aprendizado. Isso ocorre porque a inovação exige que os funcionários mantenham as habilidades e conhecimentos existentes (Park, Song, Yoon, & Kim, 2013.) e os líderes podem

estabelecer uma cultura de aprendizagem que incentive a aquisição de conhecimento e promova um comportamento inovador.

6 Contribuições e limitações

Esta pesquisa produz implicações gerenciais importantes para os gestores de empresas. As descobertas podem sensibilizar os gestores para a importância da capacidade de absorção individual, do bem-estar subjetivo e da orientação à aprendizagem na manutenção da capacidade e comportamento inovador de seus empregados.

Esta pesquisa também fornece esclarecimentos importantes para teorias relacionadas, como capacidade absorptiva, bem-estar subjetivo, orientação à aprendizagem e comportamento inovador. A pesquisa ajuda a fortalecer temas relacionados à gestão de pessoas e, em particular, ajuda a enriquecer a literatura sobre preditores do comportamento inovador no trabalho.

Este estudo apresenta algumas limitações, que devem ser abordadas em estudos futuros. Primeiro, uso da análise transversal para validar o modelo de pesquisa. Embora o modelo de pesquisa causal e a hipótese deste estudo tenham sido desenvolvidos com base em uma forte base teórica após uma revisão abrangente da literatura, os resultados da análise fornecem apenas uma sugestão, não uma prova perfeita de causalidade. E a amostra não probabilística por intermédio das redes sociais impedem uma maior robustez dos resultados.

7 Conclusão

Os resultados apontaram que a capacidade absorptiva individual, o bem-estar subjetivo e a orientação à aprendizagem individual antecedem o comportamento inovador. A capacidade absorptiva apresentou maior impacto no comportamento inovador.

O comportamento inovador é um processo de adoção e implementação de ideias, e a aquisição de novos conhecimentos é essencial para a resolução de problemas. A orientação para aprendizagem pessoal e a capacidade absorptiva individual enfatiza a oportunidade de desenvolver e adquirir novos conhecimentos que podem ajudar a resolver problemas no trabalho.

Como sugestões a replicação do estudo em amostra probabilística para verificar o funcionamento do modelo proposto por esta pesquisa.

Referências

- Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153–161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- Amabile, T. M., Schatzel, E. A., Moneta, G. B., & Kramer, S. J. (2004). Leader behaviors and the work environment for creativity: Perceived leader support. *The Leadership Quarterly*, 15(1), 5–32. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.12.003>
- Andersén, J., & Kask, J. (2012). Asymmetrically realized absorptive capacity and relationship durability. *Management Decision*, 50(1), 43–57. <https://doi.org/10.1108/00251741211194868>
- Bourini, I. (2021). The effect of supportive leader on employees' absorptive capacity towards innovative behaviour. *International Journal of Innovation Management*, 25(01), 2150008. <https://doi.org/10.1142/S1363919621500080>

- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bos-Nehles, A., Bondarouk, T., & Nijenhuis, K. (2017). Innovative work behaviour in knowledge-intensive public sector organizations: The case of supervisors in the Netherlands fire services. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(2), 379–398. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244894>
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2009). Investigating the structural validity of ryff's psychological well-being scales across two samples. *Social Indicators Research*, 93(2), 359–375. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9329-1>
- Casey, A. (2005). Enhancing individual and organizational learning: A sociological model. *Management Learning*, 36(2), 131–147. <https://doi.org/10.1177/1350507605052555>
- Chen, W.-J. (2011). Innovation in hotel services: Culture and personality. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 64–72. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.07.006>
- Chung, H.-F., Seaton, J., Cooke, L., & Ding, W.-Y. (2016). Factors affecting employees' knowledge-sharing behaviour in the virtual organisation from the perspectives of well-being and organisational behaviour. *Computers in Human Behavior*, 64, 432–448. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.07.011>
- Cohen, J. (2013). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Academic press.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de Pesquisa em Administração-12ª edição*. McGraw Hill Brasil.
- De Vries, H., Bekkers, V., & Tummers, L. (2016). Innovation in the public sector: A systematic review and future research agenda: innovation in the public sector. *Public Administration*, 94(1), 146–166. <https://doi.org/10.1111/padm.12209>
- Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature Human Behaviour*, 2(4), 253–260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>
- Fabrizio, K. R. (2009). Absorptive capacity and the search for innovation. *Research Policy*, 38(2), 255–267. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2008.10.023>
- Flatten, T. C., Greve, G. I., & Brettel, M. (2011). Absorptive capacity and firm performance in smes: The mediating influence of strategic alliances: absorptive capacity and firm performance in smes: the mediating influence of strategic alliances. *European Management Review*, 8(3), 137–152. <https://doi.org/10.1111/j.1740-4762.2011.01015.x>
- Gong, Y., Huang, J.-C., & Farh, J.-L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52(4), 765–778. <https://doi.org/10.5465/amj.2009.43670890>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: SAGE.
- Hair, J. F. Jr., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>
- Hashim, K. F., & Tan, F. B. (2015). The mediating role of trust and commitment on members' continuous knowledge sharing intention: A commitment-trust theory perspective.

- International Journal of Information Management*, 35(2), 145–151.
<https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2014.11.001>
- Henseler, J. (2017). Partial least squares path modeling. In P. S. H. Leeflang, J. E. Wieringa, T. H. A. Bijmolt, & K. H. Pauwels (Orgs.), *Advanced Methods for Modeling Markets* (p. 361–381). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-53469-5_12
- Hult, G. T. M., Hurley, R. F., & Knight, G. A. (2004). Innovativeness: Its antecedents and impact on business performance. *Industrial Marketing Management*, 33(5), 429–438. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2003.08.015>
- Jong, J., & Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Kang, M., & Lee, M.-J. (2017). Absorptive capacity, knowledge sharing, and innovative behaviour of R&D employees. *Technology Analysis & Strategic Management*, 29(2), 219–232. <https://doi.org/10.1080/09537325.2016.1211265>
- Kim, T. T., & Lee, G. (2013). Hospitality employee knowledge-sharing behaviors in the relationship between goal orientations and service innovative behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 324–337. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2013.04.009>
- Koveshnikov, A., Wechtler, H., & Dejoux, C. (2014). Cross-cultural adjustment of expatriates: The role of emotional intelligence and gender. *Journal of World Business*, 49(3), 362–371. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2013.07.001>
- Lee, H. S., & Hong, S. A. (2014). Factors affecting hospital employees' knowledge sharing intention and behavior, and innovation behavior. *Osong Public Health and Research Perspectives*, 5(3), 148–155. <https://doi.org/10.1016/j.phrp.2014.04.006>
- Lin, H.-C., & Lee, Y.-D. (2017). A study of the influence of organizational learning on employees' innovative behavior and work engagement by a cross-level examination. *EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7). <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>
- Liu, C.-H. (2017). Creating competitive advantage: Linking perspectives of organization learning, innovation behavior and intellectual capital. *International Journal of Hospitality Management*, 66, 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.06.013>
- Lu, L., Lin, X., & Leung, K. (2012). Goal orientation and innovative performance: The mediating roles of knowledge sharing and perceived autonomy: goal orientation and innovative performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42, E180–E197. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.01018.x>
- Matsuo, M. (2020). Managers' exploration activities and individual unlearning: The mediating role of learning orientation and reflection. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(5), 638–656. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1362022>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Empowering leadership, work group cohesiveness, individual learning orientation and individual innovative behaviour in the public sector: Empirical evidence from Norway. *International Journal of Public Leadership*, 16(2), 175–197. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2019-0045>
- Nguyễn, N. P. (2018). Performance implication of budgetary participation and learning goal orientation: Empirical evidence from Vietnam. *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 25(2), 91–111. <https://doi.org/10.24311/jabes/2018.25.S02.5>
- Park, Y. K., Song, J. H., Yoon, S. H., & Kim, J. (2013). Learning organization and innovative behavior: The mediating effect of work engagement. *European Journal of Training and Development*, 38(1/2), 75–94. <https://doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>

- Porter, C. O. L. H., Webb, J. W., & Gogus, C. I. (2010). When goal orientations collide: Effects of learning and performance orientation on team adaptability in response to workload imbalance. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 935–943. <https://doi.org/10.1037/a0019637>
- Russell, J. E. A. (2008). Promoting subjective well-being at work. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Salanova, M., Cifre, E., & Martin, P. (2004). Information technology implementation styles and their relation with workers' subjective well-being. *International Journal of Operations & Production Management*, 24(1), 42–54. <https://doi.org/10.1108/01443570410510988>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Seo, Y. W., Chae, S. W., & Lee, K. C. (2015). The impact of absorptive capacity, exploration, and exploitation on individual creativity: Moderating effect of subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 42, 68–82. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2014.03.031>
- Silva, N., & Davis, A. R. (2011). Absorptive capacity at the individual level: Linking creativity to innovation in academia. *The Review of Higher Education*, 34(3), 355–379. <https://doi.org/10.1353/rhe.2011.0007>
- Singh, M., & Sarkar, A. (2012). The relationship between psychological empowerment and innovative behavior: A dimensional analysis with job involvement as mediator. *Journal of Personnel Psychology*, 11(3), 127–137. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000065>
- Tenney, E. R., Poole, J. M., & Diener, E. (2016). Does positivity enhance work performance?: Why, when, and what we don't know. *Research in Organizational Behavior*, 36, 27–46. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.002>
- Torres, F. C., Espinosa, J. C., Dornberger, U., & Acosta, Y. A. C. (2017). Leadership and employees' innovative work behavior: Test of a mediation and moderation model. *Asian Social Science*, 13(9), 9. <https://doi.org/10.5539/ass.v13n9p9>
- Wang, C. L. (2008). Entrepreneurial orientation, learning orientation, and firm performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 32(4), 635–657. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2008.00246.x>
- Wang, J., Yang, J., & Xue, Y. (2017). Subjective well-being, knowledge sharing and individual innovation behavior: The moderating role of absorptive capacity. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(8), 1110–1127. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2015-0235>
- Ye, P., Liu, L., & Tan, J. (2021). Influence of knowledge sharing, innovation passion and absorptive capacity on innovation behaviour in China. *Journal of Organizational Change Management*, 1-23. <https://doi.org/10.1108/JOCM-08-2020-0237>
- Yidong, T., & Xinxin, L. (2013). How ethical leadership influence employees' innovative work behavior: A perspective of intrinsic motivation. *Journal of Business Ethics*, 116(2), 441–455. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1455-7>
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: The role of performance and image outcome expectations. *Academy of Management Journal*, 53(2), 323–342. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.49388995>