

Capacidade Absortiva Individual e a Personalidade Proativa Mediada pela Autoeficácia como Antecedentes do Comportamento Inovador

MACÁRIO NERI FERREIRA NETO

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

JESSYCA LAGES DE CARVALHO CASTRO RODRIGUES

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

JOSÉ MILTON DE SOUSA-FILHO

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

RENATA TORQUATO DE ARAUJO PITOMBEIRA

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

FABRICIA ARAÚJO TORRES

UNIVERSIDADE DE FORTALEZA (UNIFOR)

Capacidade Absortiva Individual e a Personalidade Proativa Mediada pela Autoeficácia como Antecedentes do Comportamento Inovador

1 Introdução

Estudiosos pesquisaram o comportamento inovador nos últimos anos e analisam sua implicação em grandes e pequenas empresas, sua importância como ferramenta de negócios e sua implicação na academia (Chang, Way, & Cheng, 2018; Kang & Lee, 2017; Norena-Chavez & Guevara, 2020).

O comportamento inovador pode ser definido como um processo de várias etapas em que um indivíduo reconhece um problema, gera ideias e soluções (novas ou adotadas), trabalha para promover e gerar suporte para elas e produz um protótipo ou modelo aplicável para o uso e benefício da organização ou partes dela (Carmeli, Meitar, & Weisberg, 2006). No mesmo sentido, Shi (2012), define como desenvolver, adotar e implementar novas ideias para produtos e métodos de trabalho na organização.

Considerando a importância do comportamento inovador na geração, adoção e implementação de novas ideias que repercutiram diretamente no resultado da organização, estudos têm demonstrado vários antecedentes do comportamento inovador. Estudos apontaram como preditores do comportamento inovador a autoeficácia e a paixão empreendedora como antecedentes do comportamento inovador (Norena-Chavez & Guevara, 2020); a capacidade absorptiva e o compartilhamento do conhecimento (Kang & Lee, 2017; Wang, Yang & Xue 2017); a capacidade absorptiva e o comportamento da liderança (Bourini, 2021); a personalidade proativa e o conflito interpessoal (Giebels, Reuver, Rispens, & Ufkes, 2016).

Neste contexto, verifica-se uma lacuna na literatura no que se refere a analisar a capacidade absorptiva dos empregados para adotar e explorar novas ideias externas dentro de uma organização pode levar ao seu comportamento inovador (Kang & Lee, 2017). A proatividade pode ser considerada um importante preditor de comportamento inovador entre os empregados de uma organização (Giebels et al., 2016). Os empregados com maior autoeficácia exibem níveis mais elevados de comportamento inovador em seus locais de trabalho (Hsiao, Chang, Tu, & Chen, 2011).

Neste contexto, este trabalho objetiva verificar se a capacidade absorptiva e a personalidade proativa quando mediada pela autoeficácia antecede o comportamento inovador. Para isso, a pesquisa contou com a participação de 380 empregados de diversas empresas que responderam um questionário *online*.

Espera-se contribuir com este trabalho apresentando um modelo teórico ainda não utilizado na literatura, que possa ajudar a compreender o comportamento inovador dos trabalhadores.

2 Referencial Teórico

2.1 Capacidade Absortiva

A premissa principal da capacidade absorptiva é que o conhecimento anterior relacionado é necessário para assimilar e usar o novo conhecimento (Cohen & Levinthal, 1990).

Embora Cohen e Levinthal (1990) tenham discutido a capacidade absorptiva no que se refere à inovação no nível organizacional, eles reconheceram que seu conceito de capacidade absorptiva é baseado em pesquisas no nível individual. No entanto, vários níveis estão envolvidos para explicar como ele se desenvolve (Kang & Lee, 2017).

Por intermédio de atividades de assimilação, o conhecimento individualmente reconhecido e adquirido é adaptado ao contexto organizacional, tornando-o compreensível e transferível para outros membros da organização, depois o conhecimento é transformado, assimilado e integrado com o conhecimento existente de outros para gerar ideias inovadoras, finalizando com a incorporação do conhecimento as rotinas da organização (Lowik, Kraaijenbrink, & Groen, 2017; Zollo & Winter, 2002).

Neste sentido, a capacidade absorptiva individual pode ser definida como as atividades de um indivíduo para reconhecer, assimilar, transformar e explorar novos conhecimentos externos. Essas atividades do indivíduo dizem respeito à busca de novos conhecimentos, identificando-os e avaliando-os como oportunidade de uso potencial benéfico (Lowik et al, 2016; Tang, Kacmar, & Busenitz, 2012).

A exploração do conhecimento externo assimilado depende da capacidade do indivíduo de garantir o apoio da organização, assim como, os processos de absorção de conhecimento também dependem da influência do poder e da política organizacional. Desta forma, os indivíduos que identificaram e assimilaram conhecimento externo (ou seja, capacidade absorptiva potencial) são mais propensos a ser capazes de transformar e utilizar esse conhecimento em suas atividades de trabalho (ou seja, capacidade absorptiva realizada), se possuírem liberdade para tomar decisões de forma independente (Enkel, Heil, Hengstler, & Wirth, 2017; Jones, 2006; Majhi, Snehvrat, Chaudhary, & Mukherjee, 2020).

2.2 Personalidade proativa

Diferentes indivíduos se comportam de maneiras distintas em relação a vários estímulos ambientais. Alguns são mais reativos e sempre apresentam reformas construtivas e defendem mudanças que podem resultar em um sistema melhor. Por outro lado, alguns indivíduos permanecem passivos e inativos em relação aos drivers de mudança e acreditam em seguir o fluxo (Kumar & Shukla, 2019).

Bateman e Crant (1993) chamaram a primeira categoria de pessoas proativas. Eles definiram a personalidade pró-ativa como a extensão em que uma pessoa realiza ações para influenciar seu ambiente. Eles introduziram o comportamento pró-ativo como uma construção disposicional que identifica as diferenças entre as pessoas na medida em que agem para influenciar seu ambiente.

A personalidade proativa está associada às tentativas ativas feitas pelo indivíduo para efetuar mudanças em seu ambiente (Delle & Amadu, 2016). Ou seja, indivíduos com personalidade proativa são relativamente livres de fatores contextuais e irão influenciar positivamente as mudanças ambientais e melhorar o status quo (Bateman & Crant, 1993).

Proatividade é uma característica de influenciar e liderar o futuro ao invés de esperar por outros influenciarem, pois à medida que o indivíduo busca oportunidades e admite o fracasso ele se antecipa a futuros problemas e antevê necessidades de mudança e melhoria (Mahmood, Al Mamun, Ahmad & Ibrahim, 2019).

Portanto, indivíduos com traços de personalidade proativos têm uma forte motivação para definir metas ativamente, gerar ideias inovadoras e colocá-las em prática (Su & Zhang, 2020).

2.3 Autoeficácia

Segundo Bandura (1997), a autoeficácia está relacionada a um procedimento cognitivo específico para autoavaliar a capacidade de realizar uma tarefa específica. Esta capacidade reflete a confiança da pessoa na capacidade de realizar a tarefa atribuída. Indivíduos que acreditam ter a capacidade efetiva para executar a tarefa assumirão o trabalho.

As teorias de autoeficácia postulam que quando as pessoas acreditam que têm a capacidade de alcançar os resultados que desejam, ou seja, autoeficácia, elas têm um maior incentivo para alcançar os resultados, mesmo diante de dificuldades e problemas (Bandura, 1988; Pajares, 2002). Um forte senso de autoeficácia aumenta as realizações das pessoas e o bem-estar pessoal porque aqueles que estão confiantes em suas capacidades assumem tarefas difíceis e as veem como desafios a serem enfrentados e vencidos, em vez de ameaças a serem evitadas (Bandura, 1988).

Esta construção multidimensional mede o grau em que os indivíduos se percebem como tendo a capacidade de organizar e executar tarefas com sucesso, como reconhecimento de oportunidades, planejamento, gerenciamento de recursos financeiros e outras atividades críticas para lançar e gerenciar com sucesso um novo negócio (Mcgee & Peterson, 2019).

O processo de criação e uso de crenças de autoeficácia é intuitivo. Os indivíduos se envolvem em um comportamento, interpretam os resultados de suas ações, usam essas interpretações para criar e desenvolver crenças sobre sua capacidade de se envolver em comportamentos subsequentes em tarefas e atividades semelhantes e se comportam de acordo com as crenças criadas (Pajares, 2002).

2.4 Comportamento inovador

Afsar, Masood e Umrani (2019) definem inovação como a implementação bem-sucedida de ideias criativas. O comportamento inovador refere-se a comportamentos individuais que introduzem ideias novas e úteis, processos de solução de problemas ou procedimentos no local de trabalho, tarefas ou organizações (Martínez-Ros & Orfila-Sintes, 2009).

Os esforços intencionais dos indivíduos para criar, apresentar e aplicar novas ideias começam com o reconhecimento do problema e a geração de ideias ou soluções, também inclui a busca de patrocínio para ideias e a tentativa de construir grupos de apoiadores para implementar ideias (Scott & Bruce, 1994; Wu, Parker, & Jong, 2011).

No mesmo sentido, o comportamento inovador é considerado como o comportamento pelo qual os indivíduos geram novas ideias ou soluções após identificar e analisar problemas, e posterior busca de suporte, reconhecimento de capacidade e prática (Scott & Bruce, 1994; Kang, Matusik, Kim, & Phillips, 2016).

O comportamento inovador inclui o desenvolvimento de novas ideias, tecnologias e técnicas, bem como o teste e a aplicação de novos métodos relacionados aos procedimentos de negócios, em determinadas áreas de trabalho, portanto, é importante que as organizações identifiquem e aprimorem os fatores que governam os comportamentos individuais de desempenho inovador (Septriani, 2021).

Jong e Hartog, (2010) afirmam que o comportamento inovador é um continuum de comportamento que envolve processos de pensamento criativo (intrapessoal) para convencer os outros (interpessoal) em toda implementação de ideias em situações de trabalho.

Portanto, pode-se concluir que comportamento inovador é o comportamento dos indivíduos em seu trabalho, gerando novas ideias que visam melhorar a eficiência e eficácia da organização e beneficiar indivíduos e empresas (Septriani, 2021).

3. Modelo teórico e hipóteses

A base teórica subjacente a este estudo é desenvolvida com respeito às evidências empíricas e pressupostos de estudos anteriores relacionados. Esses estudos existentes destacaram as relações de capacidade absorptiva individual, personalidade proativa e autoeficácia com o comportamento inovador. Assim, este estudo propõe uma estrutura

integrada para ilustrar essas relações de variáveis identificadas: (1) capacidade absorptiva individual (variável independente); (2) personalidade proativa (variável independente); (3) autoeficácia (variável independente; mediadora); (4) Comportamento inovador (variável dependente), conforme Figura 1.

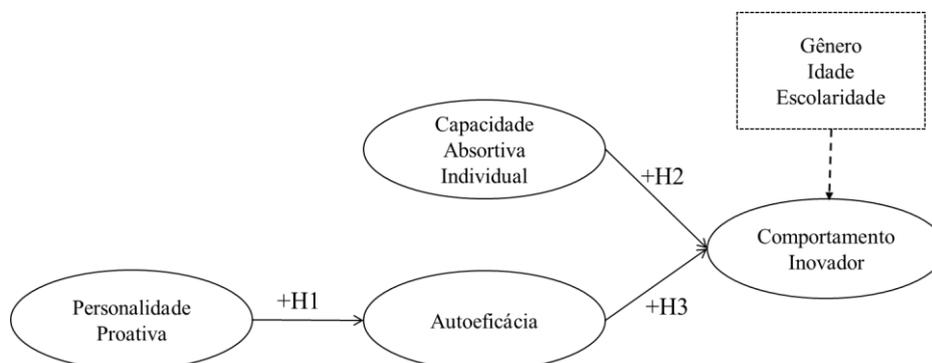


Figura 1 – Modelo Teórico

A personalidade proativa se refere a uma disposição relativamente estável de influenciar as mudanças ambientais e distinguir as pessoas de acordo com seu grau de influência sobre o meio ambiente (Bateman & Crant, 1993). Pessoas que são mais proativas são relativamente não afetadas por forças situacionais e são mais propensas a identificar oportunidades e agir, mostrando iniciativa, ação e persistência até que produzam mudanças significativas (Bateman & Crant, 1993; Hsieh & Huang, 2014).

Indivíduos com um forte senso de autoeficácia podem desenvolver fortes crenças e confiança para realização de tarefas, enquanto indivíduos proativos podem definir objetivos mais elevados para si mesmos, aumentando ativamente o comportamento de busca dos objetivos (Anseel, Beatty, Shen, Lievens, & Sackett, 2015; Su & Zhang, 2020).

Neste sentido, Kumar e Shukla (2019) apontaram que a personalidade proativa se relaciona positivamente com a autoeficácia. Prabhu, McGuire, Drost e Kwong (2012) confirmaram a hipótese que a personalidade proativa impacta positivamente na autoeficácia. Conforme demonstrado, tem-se a seguinte hipótese:

H1 – A personalidade proativa impacta diretamente a autoeficácia.

A capacidade absorptiva para adotar e explorar novas ideias de fora é crítica para a inovação das empresas (Cohen & Levinthal 1990). Da mesma forma, a capacidade absorptiva dos empregados para adotar e explorar novas ideias externas dentro de uma organização pode levar ao seu comportamento inovador (Kang & Lee, 2017).

Liao, Fei e Chen (2007) descobriram que a absorção de conhecimento afeta significativamente a inovação. O estudo conduzido por Cohen e Levinthal (1990) descobriu que o aumento da capacidade absorptiva de conhecimento terá um impacto no aumento da inovação.

Em pesquisa que contou com a participação de 138 empregados de P & D de uma empresa multinacional de eletrônicos, Kang e Lee (2017), confirmaram a relação positiva entre a capacidade absorptiva individual e o comportamento inovador. Neste sentido, tem-se a seguinte hipótese:

H2 – A capacidade absorptiva impacta diretamente o comportamento inovador.

De acordo com a teoria social cognitiva, pessoas com alto nível de autoeficácia estão mais dispostas a realizar tarefas desafiadoras e arriscadas em comparação com pessoas com baixa

autoeficácia, que percebem as tarefas como perigosas e incertas (Bandura, 1988). O comportamento inovador pode ser visto como uma atividade desafiadora e incerta, pois sempre existe o risco de fracasso. Portanto, os postulados da teoria social cognitiva podem ser aplicados ao comportamento inovador (Mielniczuk & Laguna, 2020).

Noreña-Chavez e Guevara (2020) em pesquisa que contou com a participação de 358 respondentes, validaram a hipótese da relação positiva entre autoeficácia e o comportamento inovador. Septriani (2021) em pesquisa com funcionários de uma empresa confirmou a relação positiva entre a autoeficácia e o comportamento inovador.

Em acordo com a literatura, apresenta-se a seguinte hipótese.

H3 – A autoeficácia impacta diretamente ao comportamento inovador

Indivíduos altamente confiantes são mais propensos a iniciar uma ação, persegui-la e manter a persistência, em outras palavras, funcionários com alta autoeficácia têm mais probabilidade do que outros de ter um desempenho bem-sucedido (Walumbwa et al., 2011).

Os indivíduos os motivam a realizar certos comportamentos por meio da percepção de sua capacidade de sucesso e de suas expectativas quanto às consequências de suas ações. Pessoas com um forte senso de autoeficácia têm grande confiança em suas próprias habilidades e são mais proativas no desempenho de suas funções do que outras (Bandura, 1988; Huang, 2017).

Empregados com alto grau de autoeficácia têm maior probabilidade de acreditar que possuem as habilidades necessárias para desempenhar bem as tarefas atribuídas e, portanto, serão mais proativos em seu trabalho (Huang, 2017).

Neste sentido, entende-se que a autoeficácia melhora a relação entre a personalidade proativa e o comportamento inovador, assim, tem-se a seguinte hipótese:

H4 – A autoeficácia medeia a relação entre personalidade proativa e o comportamento inovador.

3 Metodologia

Trata-se de uma pesquisa descritiva, quantitativa, com aplicação de um questionário, para isso utilizando as redes sociais e formulário eletrônico para coleta de dados (Malhotra, 2011).

A coleta ocorreu no mês de maio de 2021 e contou com a participação de 380 respondentes, deste total, 58,4% era do sexo feminino. A amostra do tipo não probabilística, considerando que não se pretende generalizar um parâmetro da população e por economia de custos e tempo, com o método bola de neve que reúne sujeitos à medida que avança (Cooper & Schindler, 2016), apresentou uma idade média dos respondentes de 36,2 anos, variando entre 18 e 66 anos de idade. Do total de participantes, 233 são estudantes e todos os 380 respondentes trabalham para terceiros.

Desenvolveu-se um questionário para medir a capacidade absorptiva, personalidade proativa, autoeficácia e comportamento inovador com base em literaturas anteriores. As escalas, originalmente elaboradas em inglês, foram traduzidas para o português de acordo com o procedimento de tradução-retrotradução comumente usados (Malhotra, 2011). Para melhorar a compreensão abrangente dos questionários foi efetuado uma análise com dois doutores da área para ajustar e reformular as expressões. Também realizamos um pré-teste com 30 respondentes para refinar a clareza das escalas.

Para todo o questionário foi utilizado escala Likert com sete pontos, com respostas variando entre discordo totalmente a concordo totalmente.

Para medir o construto capacidade absorptiva (CA) proposta por Wang et al. (2017), apropriada de uma escala de quatro itens desenvolvida por Cohen e Levinthal (1990) e Jansen, Van Den Bosch e Volberda (2005) que foi usado para medir a capacidade absorptiva.

Com referência a autoeficácia (AE), se utilizou da escala proposta por Farrukh, Khan, Khan, Ramzani e Soladoye (2017), com oito itens adotados originalmente de Schwarzer e Jerusalem (2010). O construto comportamento inovador (CI) foi medido pela escala proposta por Wang et al. (2017), com cinco itens originalmente desenvolvido por Scott e Bruce (1994) e a personalidade proativa (PP) foi mensurada pela escala utilizada por Wang et al. (2017).

Os dados foram extraídos do formulário eletrônico e transportados para o aplicativo SPSS® da IBM® versão 20, para tratamento de estatística descritiva e para o *Smartpls-SEM* versão 3.2.9, utilizado para modelagem de equação estrutural (Ringle, Wende, & Becker, 2015).

A Tabela 1 demonstra as médias, desvio padrão, coeficiente de variação e o alfa de Cronbach dos construtos que foram formados a partir da média de seus indicadores (Hair et al., 2009; Malhotra, 2011).

Tabela 1

Dados descritivos dos constructos

Constructo	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de Variação	Alfa de Cronbach
Capacidade absorptiva individual (CA)	5,27	1,174	22,27%	0,940
Comportamento Inovador (CI)	4,96	1,254	25,27%	0,915
Personalidade Proativa (PP)	5,38	1,303	24,24%	0,931
Autoeficácia (AE)	5,23	1,211	23,38%	0,958

Conforme demonstrado na Tabela 1, os valores do coeficiente de variação foram inferiores a 30% indicando que o conjunto de dados é razoavelmente homogêneo (Fávero & Belfiore, 2020). Os resultados do Alfa de Cronbach estão acima de 0,70, que é o valor mínimo esperado para demonstrar a consistência interna do constructo (Hair et al, 2009).

Para demonstrar a homogeneidade da amostra, optou-se pelo Teste de Levene que verifica a existência de homogeneidade das variâncias. Foram testadas as variáveis independente e o sexo como fator. A Tabela 2 apresenta os resultados.

Tabela 2

Teste de Homogeneidade das Variância

Constructo	Estatística do teste	gl 1	gl 2	Sig.
CA	0,251	1	378	0,617
CI	0,130	1	378	0,718
PP	2,207	1	378	0,138
AE	0,005	1	378	0,943

A hipótese nula do teste é que existe homogeneidade da variância dos construtos, como o valor de p (sig.) de cada construto foi superior a 0,05, desta forma, aceita-se a hipótese nula de que os constructos são homogêneos nas suas variâncias com 95% de probabilidade de acerto (Fávero & Belfiore, 2020).

4 Análise dos Resultados

A avaliação da validade do modelo estrutural está dividido em qualidade do ajuste, validade discriminante, validade do construto e a confiabilidade.

Foi excluído o indicador AE08 e CA03 por apresentarem VIF > 5. Com relação a qualidade do ajuste, para N < 380 espera-se um SRMR (raiz padronizada do resíduo médio)

que representa melhores ajustes quando seus valores são menores que os esperados (SRMR = 0,051, valor esperado: < 0,08). O NFI é um indicador de ajuste incremental, varia de 0 a 1, quanto mais próximo de 1, melhor (NFI = 0,844, esperado < 1), $c^2 = 2,46$, valor menor que o esperado de 5 e o RMS theta, que avalia o grau ao qual os resíduos do modelo externo se correlacionam, resultou em 0,14. A medida deve ser próxima de zero para indicar um bom ajuste do modelo (Hair, Hollingsworth, Randolph, & Chong 2017; Hair, Risher, Sarstedt, & Ringle, 2019). Neste caso, o modelo apresenta um bom ajuste.

A Tabela 2 demonstra as cargas cruzadas quando os valores esperados devem ser maiores que 0,706 e os valores do VIF, que devem apresentar valores menores que 5.

Tabela 3

Cargas Cruzadas e VIF

Variáveis	AE	CA	CI	PP	VIF
AE01	0,868	0,600	0,593	0,612	3,4
AE02	0,869	0,586	0,561	0,600	3,4
AE03	0,900	0,644	0,575	0,630	4,3
AE04	0,858	0,550	0,568	0,587	3,2
AE05	0,906	0,607	0,574	0,632	4,8
AE06	0,878	0,617	0,585	0,614	4,0
AE07	0,882	0,641	0,612	0,631	3,7
CA01	0,640	0,929	0,788	0,669	3,2
CA02	0,614	0,932	0,760	0,625	3,4
CA03	0,662	0,915	0,709	0,588	3,0
CI01	0,508	0,607	0,805	0,537	2,1
CI02	0,581	0,693	0,887	0,606	3,2
CI03	0,580	0,718	0,871	0,658	2,9
CI04	0,566	0,738	0,871	0,601	2,8
CI05	0,616	0,756	0,891	0,639	3,1
PP01	0,517	0,529	0,511	0,751	2,2
PP02	0,547	0,548	0,573	0,817	2,7
PP03	0,632	0,621	0,628	0,893	4,0
PP04	0,543	0,553	0,535	0,821	2,6
PP05	0,614	0,553	0,579	0,869	3,5
PP06	0,576	0,463	0,521	0,790	2,5
PP07	0,548	0,555	0,623	0,793	2,3
PP08	0,622	0,651	0,665	0,856	2,9

Com relação a validade discriminante que representa até que ponto o construto é empiricamente distinto de outros construtos ou, em outras palavras, o construto mede o que se destina a medir (Hair, Sarstedt, Hopkins, & Kuppelwieser, 2014). Um método para avaliar a validade discriminante afirma que o construto compartilha mais variância com seus indicadores do que com qualquer outro construto (Fornell & Larcker, 1981).

Quanto à validade do construto ou convergente ocorre quando cada item apresenta carga externa acima de 0,70 e quando a variância média extraída (AVE) de cada construto é 0,50 ou superior. A AVE é o grande valor médio das cargas quadrados de um conjunto de indicadores (Hair et al., 2014) e é equivalente à comunalidade de um construto. Por fim, para medir a confiabilidade do modelo se utiliza do alfa de Cronbach e ou da confiabilidade composta, ambos devem apresentar valores iguais ou superiores a 0,7. Conforme a Tabela 4, o modelo apresenta validade discriminante, convergente e confiabilidade.

Tabela 4

Avaliação do modelo estrutural

Construto	AE	CA	CI	PP
Autoeficácia	0,868			
Capacidade absorptiva	0,631	0,917		
Comportamento Inovador	0,571	0,797	0,856	
Personalidade proativa	0,688	0,633	0,675	0,800
Alfa de Cronbach	0,946	0,906	0,908	0,919
Confiabilidade Composta	0,955	0,941	0,932	0,934
Variância Média Extraída (AVE)	0,754	0,841	0,733	0,640

O coeficiente de determinação (R^2) é uma medida da precisão da previsão do modelo e representa a influência abrangente das variáveis exógenas sobre as variáveis endógenas (Hair et al., 2014). No campo das ciências sociais e comportamentais, $R^2 = 2\%$ é classificado como um efeito pequeno, $R^2 = 13\%$ é classificado como um efeito médio e $R^2 = 26\%$ é classificado como um efeito grande (Cohen, 2013).

A redundância validada cruzada (Q^2) é um método de avaliação da relevância preditiva dos modelos internos. Especificamente, para um construto endógeno específico, um valor Q^2 maior que zero indica que o modelo de caminho deste construto tem relevância preditiva (Hair et al., 2014).

Conforme demonstrado na Tabela 5, os valores preditivos do R^2 são considerados efeitos grandes e o Q^2 apresenta relevância preditiva.

Tabela 5

Relevância Preditiva

Construto	R^2	R^2 Ajustado	Q^2
Autoeficácia	0,473	0,471	0,376
Comportamento Inovador	0,647	0,640	0,506

Foi perguntado aos participantes se, além de trabalhar, também estudavam. Neste caso foram formados dois grupos, os que estudam e trabalham (Grupo 1, N = 233) e os que somente trabalham (Grupo 2, N = 147) e foi verificado com a análise multigrupo se havia diferenças entre eles.

Tabela 7 – Análise multigrupo – estudante

Hipóteses	Grupo 1			Grupo 2		
	β	p-valor	Suportada	β	p-valor	Suportada
PP → AE (H1)	0,897	0,000	SIM	0,707	0,000	SIM
CA → CI (H2)	0,880	0,000	SIM	0,576	0,000	SIM
AE → CI (H3)	0,020	0,361	NÃO	0,332	0,000	SIM
PP → AE → CI (H4)	0,074	0,060	NÃO	0,235	0,000	SIM
Escolaridade → CI	0,001	0,927	NÃO	-0,019	0,672	NÃO
Gênero → CI	0,009	0,526	NÃO	0,003	0,951	NÃO
Idade → CI	0,007	0,463	NÃO	0,098	0,025	SIM

Conforme demonstrado na Tabela 7, há alterações importantes como a alteração dos coeficientes das variáveis H2 e H3, quando se percebe uma diminuição da capacidade absorptiva e da personalidade proativa e um aumento da autoeficácia do grupo 2 em relação ao grupo 1. Observando a idade média dos grupos, o grupo 1 possui uma idade média de 34,4 anos contra 39,2 anos do grupo 2, talvez este envelhecimento explique uma maior autoeficácia e consequentemente uma diminuição na necessidade de aprendizado. Essa informação é corroborada pela variável controle “Idade” que influencia o grupo 2.

Por fim, a análise dos caminhos, depois de executar um modelo PLS, as estimativas são fornecidas para os coeficientes de caminho, que representam os relacionamentos hipotéticos que ligam os construtos. O tamanho do efeito de cada modelo de caminho pode ser determinado calculando o f^2 de Cohen. Com base no valor de f^2 , o efeito do construto omitido no construto endógeno específico pode ser determinado de modo que 0,02, 0,15 e 0,35 representem efeitos pequenos, médios e grandes, respectivamente (Cohen, 2013).

Tabela 8 – Avaliação do Modelo Estrutural

Hipóteses	β	Estat. T	f^2	p-valor	2,5%	97,5%	Suportada
PP → AE (H1)	0,699	14,086	0,956	0,000	0,099	0,281	SIM
CA → CI (H2)	0,689	15,598	0,776	0,000	0,597	0,770	SIM
AE → CI (H3)	0,187	4,054	0,058	0,000	0,574	0,777	SIM
PP → AE → CI (H4)	0,131	3,721		0,000	0,068	0,206	SIM
Escolaridade → CI	0,022	0,728	0,001	0,467	-0,082	0,036	NÃO
Gênero → CI	0,032	1,077	0,003	0,281	-0,026	0,090	NÃO
Idade → CI	0,058	2,034	0,010	0,042	0,005	0,118	SIM

Este estudo tem como objetivo analisar o efeito direto da capacidade absorptiva no comportamento inovador e a influência da personalidade proativa no comportamento inovador quando mediada pela autoeficácia. Com base nos resultados deste estudo, as relações diretas e indiretas das variáveis incluídas no modelo (CA, PP, AE e CI) foram consideradas estatisticamente significativas. Ou seja, as hipóteses H1, H2, H3 e H4 foram suportadas.

A hipótese H1 que previa a relação positiva entre personalidade proativa e autoeficácia foi suportada, o resultado está em conformidade com o trabalho de Prabhu et al. (2011) que validou a relação como positiva ($b = 0,60$; $p < 0,05$) e com o trabalho de Kumar e Shukla (2019) que identificaram a mesma relação ($b = 0,18$; $p < 0,05$). Espera-se que uma personalidade proativa desencadeie processos de motivação proativa, como autoeficácia, e eventualmente leve a melhores resultados (Lin, Lu, Chen, & Chen, 2014; Parker, Bindl, & Strauss, 2010).

A segunda hipótese que postulava a influência positiva da capacidade absorptiva individual no comportamento inovador foi validada, apoiando o trabalho de Bourini (2021) que validou a mesma hipótese ($b = 0,48$; $p < 0,001$). A capacidade absorptiva individual é a habilidade do indivíduo de adquirir e assimilar conhecimento externo diversificado, que fornece novas perspectivas e percepções que não estão disponíveis dentro de uma organização, transformando e explorando este conhecimento adquirido, que poderá ser útil para promover e implementar novas ideias dentro de uma organização, o que é outra parte do comportamento inovador (Fosfuri & Tribó 2008; Scott & Bruce, 1994).

A H3, hipótese que sugere a relação direta e positiva entre a autoeficácia e o comportamento inovador foi suportada, resultado similar ao encontrado por Norena-Chavez e Guevara (2020) que confirmaram a mesma hipótese ($b = 0,27$; $p < 0,001$) e com o trabalho de Septriani (2021) que validou a mesma hipótese. Isso está de acordo com Wardhani e Gulo (2017) que afirma que a autoeficácia tem uma influência positiva e significativa no comportamento inovador, ou seja, quanto maior a autoeficácia possuída pelos funcionários, maior o comportamento inovador produzido na organização.

Este estudo contribuirá significativamente para o corpo de conhecimento existente e abordará a lacuna de achados inconsistentes em estudos anteriores. A proposta de um modelo teórico se torna o ponto de partida para pesquisas futuras para explorar a integração de vários fatores organizacionais individuais, relacionados à tarefa, que podem influenciar o comportamento inovador. As contribuições gerenciais implicam na realização deste estudo no âmbito das empresas como forma de identificar e promover o comportamento inovador de seus empregados, o qual pode refletir no desempenho das empresas. Além disso, este estudo fornece

a acadêmicos e gestores uma nova perspectiva para perceber a importância de aumentar a capacidade absorptiva, a proatividade e a autoeficácia para estimular o comportamento inovador entre acadêmicos e não acadêmicos nas instituições de ensino.

5. Conclusão

Este estudo destacou a importância da personalidade proativa, da autoeficácia e da capacidade absorptiva no comportamento inovador de indivíduos que exercem atividade laborativa para terceiros, ou seja, empregados.

Os resultados apontaram que a capacidade absorptiva e a personalidade proativa mediada pela autoeficácia influenciam o comportamento inovador. Com relação às variáveis de controle, apenas a idade se mostrou significativa. Feita uma análise multigrupo foi verificado que trabalhadores que estudam apresentam menor autoeficácia que os que deixaram de estudar, podendo ser explicado pela idade média mais avançada dos não estudantes.

Embora esse resultado fornece evidências que contribuam para uma melhor compreensão do mecanismo mediacional na relação entre capacidade absorptiva individual, personalidade proativa e comportamento inovador, algumas limitações no presente estudo devem ser consideradas. Em primeiro lugar, este estudo teve um desenho transversal por natureza e não nos permite fazer inferências de efeito causal.

Pesquisas futuras são, portanto, necessárias para replicar os resultados atuais usando desenhos longitudinais ou experimentais para determinar as relações causais entre as variáveis de pesquisa. Em segundo lugar, a coleta de dados no presente estudo baseou-se exclusivamente em medidas de autorrelato. Consequentemente, outras fontes de medição (por exemplo, outras fontes de relatório e comportamentais) foram incentivadas a avaliar essas relações no futuro. Em terceiro lugar, a amostra do estudo era composta pelo público em geral e por intermediário das redes sociais. Portanto, estudos futuros com mais homogeneidade da amostra serão necessários para determinar se os resultados poderiam ser generalizados para a população em geral.

Referências

- Afsar, B., Masood, M., & Umrani, W. A. (2019). The role of job crafting and knowledge sharing on the effect of transformational leadership on innovative work behavior. *Personnel Review*, 48(5), 1186–1208. <https://doi.org/10.1108/PR-04-2018-0133>
- Anseel, F., Beatty, A. S., Shen, W., Lievens, F., & Sackett, P. R. (2015). How are we doing after 30 years? A meta-analytic review of the antecedents and outcomes of feedback-seeking behavior. *Journal of Management*, 41(1), 318–348. <https://doi.org/10.1177/0149206313484521>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research*, 1(2), 77–98. <https://doi.org/10.1080/10615808808248222>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- 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>

- Carmeli, A., Meitar, R., & Weisberg, J. (2006). Self-leadership skills and innovative behavior at work. *International Journal of Manpower*, 27(1), 75–90. <https://doi.org/10.1108/01437720610652853>
- Chang, S., Way, S. A., & Cheng, D. H. K. (2018). The elicitation of frontline, customer-contact, hotel employee innovative behavior: Illuminating the central roles of readiness for change and absorptive capacity. *Cornell Hospitality Quarterly*, 59(3), 228–238. <https://doi.org/10.1177/1938965517734940>
- 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), 128–152. <https://doi.org/10.2307/2393553>
- Cooper, D. R. & Schindler, P. S. (2016). *Métodos de Pesquisa em Administração (12 ed)*. Porto Alegre: Bookman
- Delle, E., & Amadu, I. M. (2016). Proactive personality and entrepreneurial intention: Employment status and student level as moderators. *Journal of Advance Management and Accounting Research*, 3(7), 69-81.
- Enkel, E., Heil, S., Hengstler, M., & Wirth, H. (2017). Exploratory and exploitative innovation: to what extent do the dimensions of individual level absorptive capacity contribute? *Technovation*, 60(61), 29-38. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2016.08.002>
- Farrukh, M., Khan, A. A., Khan, M. S., Ramzani, S. R., & Soladoye, B. S. A. (2017). Entrepreneurial intentions: The role of family factors, personality traits and self-efficacy. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(4), 303–317. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-03-2017-0018>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Fosfuri, A., & Tribo, J. (2008). Exploring the antecedents of potential absorptive capacity and its impact on innovation performance. *Omega*, 36(2), 173-187. <http://dx.doi.org/10.1016/j.omega.2006.06.012>
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The critical roles of task conflict and job autonomy in the relationship between proactive personalities and innovative employee behavior. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Hair, J. F. Jr, Black, W.C., Babin B. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Gouvêa, M. A. (2009). *Análise multivariada de dados*. (6a. ed). Porto Alegre: Bookman, pp 688. Tradução de: Adonai S. Sant'Anna.
- Hair, J. F. Jr, Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (Pls-sem): An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F. Jr, Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management & Data Systems*, 117(3), 442–458. <https://doi.org/10.1108/IMDS-04-2016-0130>
- Hair, J. F. Jr, Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31.

- Hsieh, H.-H., & Huang, J.-T. (2014). The effects of socioeconomic status and proactive personality on career decision self-efficacy. *The Career Development Quarterly*, 62(1), 29–43. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2014.00068.x>
- Jansen, J. J. P., Van Den Bosch, F. A. J., & Volberda, H. W. (2005). Managing potential and realized absorptive capacity: How do organizational antecedents matter? *Academy of Management Journal*, 48(6), 999–1015. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.19573106>
- Jones, O. (2006). Developing absorptive capacity in mature organizations: The change agent's role. *Management Learning*, 37(3), 355–376. <https://doi.org/10.1177/135050760606067172>
- 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, J. H., Matusik, J. G., Kim, T., Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: a cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628-642. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.08.002>
- 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>
- Kumar, R., & Shukla, S. (2019). Creativity, proactive personality and entrepreneurial intentions: Examining the mediating role of entrepreneurial self-efficacy. *Global Business Review*, 0972150919844395. <https://doi.org/10.1177/0972150919844395>
- Li, C., Murad, M., Shahzad, F., Khan, M. A. S., Ashraf, S. F., & Dogbe, C. S. K. (2020). Entrepreneurial passion to entrepreneurial behavior: Role of entrepreneurial alertness, entrepreneurial self-efficacy and proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01611>
- Liao, S., Fei, W.-C., & Chen, C.-C. (2007). Knowledge sharing, absorptive capacity, and innovation capability: An empirical study of Taiwan's knowledge-intensive industries. *Journal of Information Science*, 33(3), 340–359. <https://doi.org/10.1177/0165551506070739>
- Lin, S.-H., Lu, W. C., Chen, M.-Y., & Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self-efficacy. *Current Psychology*, 33(4), 600–609. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9231-8>
- 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*, 20(5), 1083–1103. <https://doi.org/10.1108/JKM-11-2015-0433>
- Majhi, S. G., Snehrat, S., Chaudhary, S., & Mukherjee, A. (2020). The synergistic role of individual absorptive capacity and individual ambidexterity in open innovation: A moderated-mediation model. *International Journal of Innovation Management*, 24(07), 2050083. <https://doi.org/10.1142/S1363919620500838>
- Malhotra, M. (2011). **Pesquisa de Marketing: foco na decisão.** (3a. ed). São Paulo: Pearson Prentice Hall. Tradução Opportunity Translations.
- Martínez-Ros, E., & Orfila-Sintes, F. (2009). Innovation activity in the hotel industry. *Technovation*, 29(9), 632-641. <http://dx.doi.org/10.1016/j.technovation.2009.02.004>
- McGee, J. E., & Peterson, M. (2019). The long-term impact of entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial orientation on venture performance. *Journal of Small Business Management*, 57(3), 720–737. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jsbm.12324>
- Norena-Chavez, D., & Guevara, R. (2020). Entrepreneurial passion and self-efficacy as factors explaining innovative behavior: A mediation model. *International Journal of Economics and Business Administration*, VIII(Issue 3), 352–373. <https://doi.org/10.35808/ijeba/522>

- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory Into Practice*, 41(2), 116–125. https://doi.org/10.1207/s15430421tip4102_8
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36(4), 827–856. <https://doi.org/10.1177/0149206310363732>
- Prabhu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., & Kwong, K. K. (2012). Proactive personality and entrepreneurial intent: Is entrepreneurial self-efficacy a mediator or moderator? *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 18(5), 559–586. <https://doi.org/10.1108/13552551211253937>
- Schwarzer, R., Jerusalem, M. (2010). The general self-efficacy scale (GSE). *Anxiety, Stress, and Coping*, 12(1), 329–345.
- 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>
- Shi, J. (2012). Influence of passion on innovative behavior: An empirical examination in Peoples Republic of China. *African Journal of Business Management*, 6(30). <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2250>
- Septriani, S. (2021). Transformational leadership style and innovative behavior with self-efficacy as a mediator. *Human Resource Management Studies*, 1(1), 58–67. <https://doi.org/10.24036/hrms.v1i1.5>
- Su, F., & Zhang, J. (2020). Proactive personality and innovative behavior: A moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 48(3), 1–12. <https://doi.org/10.2224/sbp.8622>
- Tang, J., Kacmar, K. M. (Micki), & Busenitz, L. (2012). Entrepreneurial alertness in the pursuit of new opportunities. *Journal of Business Venturing*, 27(1), 77–94. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jbusvent.2010.07.001>
- Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman, K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 115(2), 204–213. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.002>
- 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>
- Wardhani, D. T., & Gulo, Y. (2017). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional dan self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 19(1a–3), 212–217. <https://doi.org/10.34208/jba.v19i1a-3.287>
- Wu, C.-H., Parker, S. K., & de Jong, J. P. J. (2014). Need for cognition as an antecedent of individual innovation behavior. *Journal of Management*, 40(6), 1511–1534. <https://doi.org/10.1177/0149206311429862>
- Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203. <https://doi.org/10.5465/amr.2002.6587995>
- Zollo, M., & Winter, S. G. (2002). Deliberate learning and the evolution of dynamic capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339–351. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.3.339.2780>