

RELAÇÃO DAS DIMENSÕES DO CONHECIMENTO E O DESEMPENHO INOVADOR

Diego Luís Bertollo - bertollo.diego@gmail.com

Programa de Pós-graduação em Administração - UCS

Maria Emilia Camargo - mariaemiliappga@gmail.com

Programa de Pós-graduação em Administração - UCS

Program of Postgraduate in Intellectual Property Science – Federal University of Sergipe

Suzana Leitão Russo - suzana.ufs@hotmail.com

Program of Postgraduate in Intellectual Property Science – Federal University of Sergipe

Mariane Camargo Priesnitz - dra.mariane@gmail.com

Program of Postgraduate in Intellectual Property Science – Federal University of Sergipe

Angela Isabel dos Santos Dullius - angeladullius@gmail.com

Universidade Federal de Santa Maria – UFSM

Marta Elisete Ventura da Motta - martamotta1234@gmail.com

Programa de Pós-graduação em Administração – UCS

Jonas Pedro Fabris - jpfabris@hotmail.com

Program of Postgraduate in Intellectual Property Science – Federal University of Sergipe

Resumo — Este estudo tem como objetivo analisar a relação entre as sete dimensões do conhecimento e o desempenho inovador. A população da pesquisa é formada por todos os gestores (gerentes e diretores) das indústrias de material plástico do Rio Grande do Sul. A pesquisa realizada é do tipo quantitativa de caráter descritivo, com corte transversal, operacionalizada por meio de um levantamento do tipo survey. A amostragem é probabilística, sendo que a amostra final é composta por 111 respondentes de 70 empresas diferentes. Para a análise dos dados utilizou-se a análise de regressão múltipla. O objetivo deste estudo foi atingido, podendo-se assim afirmar que as sete dimensões do conhecimento tem relação positiva e significativa ao nível de significância de 5% com o desempenho inovador e explicam 85,30% a formação do desempenho inovador no contexto estudado.

Palavras-Chaves— Gestão do Conhecimento, dimensões do conhecimento, desempenho inovador.

Abstract — This study aims to analyze the relationship between the seven dimensions of knowledge and innovative performance. The population of the research is formed by all managers (managers and directors) plastic industries of Rio Grande do Sul. The research conducted is a quantitative descriptive character type, with cross-cutting, operationalized through a survey of the survey type. Sampling is probabilistic, final sample consists of 111 respondents from 70 different companies. For data analysis using multiple regression analysis. The objective of this study was to hit, and so affirm the seven dimensions of knowledge has significant positive relationship to the level of significance of 5% with the breakthrough performance and explain 85.30% the formation of innovative performance in the context studied.

Keywords — Knowledge management, dimensions of knowledge, innovation performance.

1 INTRODUÇÃO

A nível mundial verifica-se mudanças, as quais estão alterando de forma significativa aspectos econômicos, políticos e sociais. Em virtude disso, origina-se uma sociedade totalmente nova, intitulada a sociedade do conhecimento, nessa sociedade o personagem principal é o conhecimento (CASTELLS, 1999; VON KROGH; ICHIO; NONAKA, 2001).

De uma forma geral a Gestão do Conhecimento é a mola propulsora do desenvolvimento do capital intelectual, o qual agrega valor a produtos e serviços, aumentando o desempenho inovador (WILLERDING; KRAUSE; LAPOLLI, 2016).

Neste contexto, o presente estudo tem como objetivo identificar a relação entre sete dimensões do conhecimento e o desempenho inovador.

Em síntese, entre os principais achados do presente estudo, destaca-se que as sete dimensões do conhecimento Segundo Terra (2005) tem influência positiva e significativa ao nível de significância de 5% sobre a o desempenho inovador definido neste estudo conforme (BERTOLLO, 2017; SILVA, 2003; SILVA et al, 2008).

Este artigo está estruturado em 5 seções, além da introdução, o referencial teórico que traz conceitos de conhecimento, das sete dimensões do conhecimento e de desempenho inovador. Depois, apresenta-se os aspectos metodológicos utilizada, na seção 4 a análise e discussão dos resultados e na seção 5 as considerações finais, e por último, as referências.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nos itens a seguir, apresenta-se uma descrição sobre Conhecimento, as sete Dimensões do Conhecimento e o Desempenho Inovador, com base em autores da área da Gestão do Conhecimento e de Desempenho.

2.1 CONHECIMENTO

O conhecimento pode ser definido como o que nós como indivíduos sabemos: conhecimento envolve os processos mentais de compreensão, no entanto muitas vezes envolvem interação com o mundo fora da mente e com os outros. Sempre que, decidir expressar o que se sabe, deve-se apenas fazê-lo por meio de mensagens de um tipo ou outro, exemplo: oral, escrita, gráfica, gestual ou até mesmo de linguagem corporal (WILSON, 2006).

Ainda é tratado como sendo algo valioso, em virtude de estar mais próximo da ação, em relação aos dados e a informação. Para tanto, o fato de possuir um conhecimento melhor, proporciona uma eficiência mensurável no desenvolvimento de melhorias ou de novos produtos. Bem como o fato de possuir um melhor conhecimento pode ocasionar tomadas de decisões com mais segurança e credibilidade (DAVENPORT; PRUSAK, 2000).

2.2 DIMENSÕES DO CONHECIMENTO SEGUNDO TERRA

D1: Fatores estratégicos e o papel da alta administração

A Era do Conhecimento está cada vez mais exigente, principalmente com relação a novas habilidades dos executivos das organizações. Os mesmos devem estar preparados para visualizar de forma clara, os seus estoques e fluxos de conhecimento (TERRA, 2005). Sendo que a alta gerência, precisa estar alinhada com a criação do conhecimento, sendo facilitadores ou membros ativos do conhecimento, para ajudar nas discussões de compartilhamento, para trazer a luz os objetivos e metas organizacionais (NUNES, 2006).

Morozini (2013), destaca que um projeto de sucesso de Gestão do Conhecimento, depende do comprometimento da alta administração, com uma liderança amparada por uma cultura organizacional, onde funcionários e gerentes são altamente comprometidos, e utilizam de forma adequada os recursos de tecnologia da informação.

D2: Cultura e valores organizacionais

Para que ocorra a criação do conhecimento nas organizações, necessita-se manter uma cultura organizacional favorável, em virtude de que grande parte das empresas, ainda conservam uma cultura encarcerada de conhecimento; e não uma cultura de compartilhamento do conhecimento (BUKOWITZ; WILLIAMS, 2002). Na busca de resultados

significativos em conhecimento, faz-se necessário um sistema e uma cultura organizacional que permita o livre fluxo de conhecimento, descartando regras que restrinjam as novas ideias (BUKOWITZ; WILLIAMS, 2002).

D3: Estrutura organizacional

O formato que uma organização está estruturada, exerce influência de forma direta nas atitudes, comportamentos e interações dos colaboradores no ambiente organizacional (ANGELONI, 2002).

A estrutura organizacional apresenta modelos de estruturas flexíveis, que facilitam a inovação e o aprendizado, pois estimula o trabalho em equipes. Determinadas estruturas atuais, baseiam-se na multidisciplinaridade e no alto grau de autonomia. Nessas estruturas, as competências individuais passam a ser mais valorizadas que os cargos, e geralmente os processos estão baseados em trabalhos de equipes multidisciplinares, com alto grau de autonomia (TERRA, 2005).

D4: Políticas de Recursos Humanos

As práticas e as políticas da administração de recursos humanos estão vinculadas com à aquisição de conhecimentos internos e externos à organização, bem como à geração, aquisição e ao armazenamento de conhecimentos na mesma (TERRA, 2005).

O setor de recursos humanos pode melhorar a sua imagem perante a alta administração e gerência de primeiro nível, caso demonstrar preocupação com as estratégias e questões relacionadas ao trabalho. Torna-se fundamental essa preocupação, pois por meio dela poderá produzir ações e resultados que trarão benefício para toda a organização (KOYS, 2003).

Para Sveiby (2003), o processo de recrutamento de uma empresa do conhecimento, pode ser comparado a aquisição de novas máquinas de uma empresa industrial. Sendo assim, as organizações intensivas de conhecimento, concorrem em dois mercados: de clientes e o de funcionários (TERRA, 2005).

D5: Sistema de Informação

Segundo Meso e Smith (2000), para que uma organização desenvolva vantagem competitiva, é imprescindível que a mesma busque de forma contínua, a inovação nos seus processos e produtos, isso acontecerá por meio do aprendizado contínuo e da geração conhecimentos novos. Esse conhecimento constitui-se a base de uma complexa infraestrutura à qual compreende os recursos humanos, a cultura, a estrutura organizacional e a tecnologia da informação.

A tecnologia da informação é um elemento facilitador do processo de compartilhamento do conhecimento, pois apesar de auxiliar nos processos de geração, difusão e armazenamento de informações e de conhecimento, não substitui o papel das relações entre as pessoas e de conhecimento tácito para a aprendizagem organizacional. Do mesmo modo, as relações em um ambiente adequado para o compartilhamento de transparência, confiança e colaboração os quais dependem exclusivamente dos indivíduos (TERRA, 2005).

Por ser facilitador, se mais de um terço dos recursos de tempo e dinheiro, estiverem sendo gastos com sistema de informações, torna-se apenas um projeto de tecnologia da informação, não um projeto de conhecimento (DAVENPORT; PRUSAK, 2000).

D6: Mensuração de Resultados

As organizações que estão comprometidas com a GC, procuram dar ênfase sobre a importância do capital intelectual, por meio do uso métricas qualitativas e quantitativas, com o objetivo de procurar demonstrar: i) os ativos intangíveis; ii) o conhecimento tácito e o explícito; e a iii) aprendizagem coletiva. Para deixar evidente, que isso traz vantagem competitiva para a organização, conseqüentemente, gerando lucro e valorizando o capital para os investidores (BRAZ, 2012).

A ideia de mensuração e avaliação do conhecimento como sendo um ativo é recente, sendo que, os sistemas contábeis não apresentam mecanismos apropriados para tratamento, mensuração e avaliação dos ativos intangíveis. Essa dificuldade de mensuração, apresenta-se até mesmo na esfera filosófica. Do mesmo modo, a quantificação do retorno financeiro sobre o ativo conhecimento, também é considerada difícil e complexa, isso apenas é possível de forma indireta, por meio dos indicadores de desempenho global (DAMIANI, 2003).

Para tanto, é melhor saber onde e como encontrar, em termos de habilidade para medir os resultados e o valor das empresas, do que se ter a falsa ilusão de valores contábeis e métricas tradicionais de resultados, os quais causam grande risco para gerentes, acionistas e investidores desavisados (TERRA, 2005).

D7: Aprendizado com o Ambiente

O aprendizado com o ambiente pode ser caracterizado, como sendo a inquietação constante da organização em querer aprender, por meio de relacionamento com clientes, empresas, universidades e institutos de pesquisa (TERRA, 2005). Para Senge (2012), a longo prazo, a única fonte sustentável de vantagem competitiva, está relacionada de forma direta, com a capacidade das organizações em aprender, de forma mais rápida e melhor que os seus concorrentes. Por conseguinte, os relacionamentos que a organização tem com os clientes, fornecedores e parceiros demonstram um caráter estratégico, pois aceleram a aprendizagem da organização (CHOO, 2006).

2.3 DESEMPENHO INOVADOR

Desempenho inovador é um termo utilizado para se integrar vários componentes, que resultam do processo de inovação de uma empresa, cujo objetivo é operacionalizar a extensão da inovação, que pode ser tanto de produto, processo, organizacional ou de marketing (SILVA, 2003; SILVA et al, 2008). Este conceito remete ao fato que a inovação é compreendida como a combinação de conhecimento e competências (Schumpeter, 1951) existentes dentro da empresa assumindo as quatro dimensões definidas no Manual de Oslo, como também acesso a novos mercados e descoberta de novas fontes de matérias-primas.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, quanto à abordagem do problema, é classificada como quantitativa e, em relação aos objetivos, é descritiva e de corte transversal (MALHOTRA, 2006; MARCONI; LAKATOS, 2006).

3.1 POPULAÇÃO E AMOSTRA

A população da pesquisa foi formada por todos os gestores (gerentes e diretores) das indústrias de material plástico do Rio Grande do Sul, e a amostra foi aleatória. Os gerentes e diretores selecionados foram contatados e convidados a responder tal instrumento de pesquisa por livre e espontânea vontade. Para tanto, esses questionários foram enviados através do *Google Docs* e entregues pessoalmente nas empresas e recolhidos após preenchimento.

O número mínimo de respondentes seguiu-se a recomendação de Marôco (2014), ou seja m mínimo de (três) respondentes por cada uma das questões do questionário. Assim, como o questionário é formado de 56 questões, o tamanho mínimo da amostra necessário seria de 168 respondentes, mas a amostra final após o refinamento dos dados ficou em 111 entrevistados.

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

O questionário consistiu de três partes: a primeira parte é sobre a variável independente (Dimensões da Gestão do Conhecimento), constituída de 53 assertivas com base em (HUANG; WANG, 2002).

A segunda parte apresenta itens referentes a variável dependente (Desempenho inovador), com base em (MILLER; FRIESEN, 1982), formada de três assertivas. O questionário adotado para estas duas partes utilizou a escala de Likert (5 pontos): (Discordo totalmente = 1; Discordo = 2; Neutro = 3; Concordo = 4; e Concordo Plenamente = 5). Finalmente, a terceira parte é sobre características demográficas e ocupacionais.

3.3 VALIDAÇÃO

Para a validação do questionário foi efetuada na aplicação de um pré-teste do questionário com 30 gestores com o objetivo de procurar identificar e eliminar problemas potenciais de entendimento e de preenchimento das respostas, do mesmo modo, verificou-se o tempo despendido no preenchimento do questionário de pesquisa e a existência de questões que tenham necessidade de alteração, esse processo objetivou melhorar a compreensão dos respondentes.

3.4 CONFIABILIDADE

A confiabilidade foi verificada através do cálculo do coeficiente de consistência interna (Alfa de Cronbach). Os resultados para todas as variáveis do instrumento estão apresentadas no Quadro 2.

QUADRO 2
Teste de confiabilidade (Alfa de Cronbach)

Variável	Número de assertivas	Alfa de Cronbach
D1 - Fatores Estratégicos e papel da alta administração	5	0,868
D2 - Cultura Organizacional	12	0,831
D3 - Estrutura Organizacional	4	0,750
D4 - Políticas de Recursos Humanos	15	0,881
D5 - Sistemas de Informação	7	0,889
D6 - Mensuração de resultados	4	0,899
D7 - Aprendizado com o ambiente	6	0,826
TOTAL	53	0,962
DIN - Desempenho Inovador	3	0,720
TOTAL	56	0,847

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do SPSS(2017)

No Quadro 2, os valores do coeficiente alfa de Cronbach do instrumento de coleta de dados variaram de 0,720 a 0,962, de forma que todos os valores são maiores que 0,60. Isto indica a consistência entre os itens do instrumento (CERVANTES, 2005; SEKARAN; BOUGIE, 2010). Assim, conforme os coeficientes (Alfa de Cronbach) do instrumento e seus itens são considerados aceitáveis e válidos para fins de análise estatística.

3.5 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS INDEPENDENTES

Antes de examinar a hipótese do estudo, determinados testes foram realizados para confirmar a adequação dos dados para análise de regressão linear múltipla. Inicialmente foi confirmado que não há nenhuma alta correlação entre as variáveis independentes, média das dimensões, para isto foi calculada do Fator de Tolerância para cada uma das variáveis independentes encontrando-se os seguintes valores: MD1 = 0,363; MD2 = 0,357; MD3 = 0,495; MD4 = 0,426; MD5 = 0,416; MD6 = 0,424 e para a MD7 = 0,375.

Para não haver multicolinearidade o valor do Fator de Tolerância não deve ser maior que (0,05), portanto, não há multicolinearidade entre as variáveis independentes. Os coeficientes de correlação entre as variáveis independentes é apresentado no Quadro 3.

QUADRO 3
Coeficientes de correlação entre as variáveis independentes

Correlações							
Variáveis: média das dimensões	MD1	MD2	MD3	MD4	MD5	MD6	MD7
MD1- Fatores Estratégicos e papel da alta administração	1						
Sig. (2 extremidades)	0,000	,000					
MD2 - Cultura Organizacional	0,633**	1					
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000					
MD3 - Estrutura Organizacional	0,429**	0,678**	1				
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000				
MD4 - Políticas de Recursos Humanos	0,639**	0,639**	0,558**	1			
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000			
MD5- Sistemas de Informação	0,657**	0,628**	0,461**	0,596**	1		
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
MD6 - Mensuração de resultados	0,684**	0,516**	0,397**	0,622**	0,613**	1	
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	

MD7 - Aprendizado com o ambiente	0,684**	0,612**	0,517**	0,602**	0,686**	0,660**	1
Sig. (2 extremidades)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

* A correlação é significativa no nível 0,05; ** A correlação é significativa no nível 0,01

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados fornecidos pelo SPSS (2017).

Conforme o Quadro 3, a correlação mais alta entre as variáveis independentes é (0,686) entre (MD5 - Média dos Sistemas de Informação e Comunicação e MD7 - Aprendizado com o ambiente), enquanto que os valores dos coeficiente de correlação entre as outras variáveis independentes foram menores. Isto indica a ausência da multicolinearidade entre as variáveis independentes, a correlação acima (0,80) é uma indicação da existência deste problema, então isso confirma que a amostra do estudo está livre de alta correlação linear (MONTGOMERY; PECK; VINING, 2012).

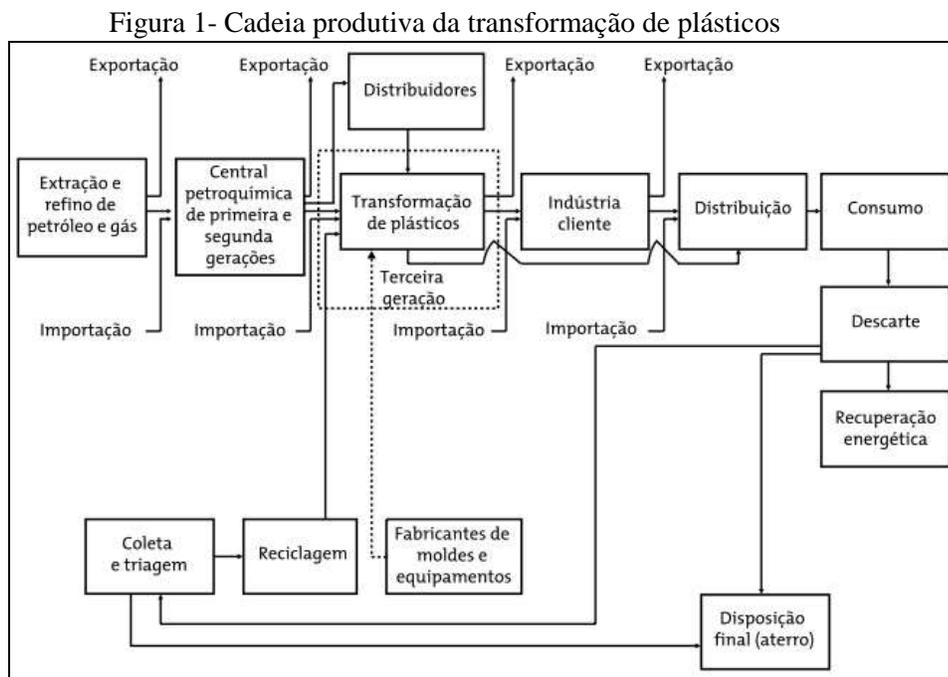
3.5 CARACTERIZAÇÃO AMBIENTE DE PESQUISA

A denominação plástico é originária da palavra grega *plassein*, que revela a particularidade de moldabilidade, ou ainda, de mudança de forma física desse tipo de material. A adoção desse nome, ocorreu por diferenciar os materiais que caracterizam-se por moldar-se quando submetidos a alterações de condições de pressão, calor ou por reações químicas (SILVA et al., 2014).

Apesar dos materiais plásticos existirem a mais de cem anos, são considerados modernos ao serem comparados a outros materiais. Nos últimos anos, permaneceram presentes em numerosos projetos inovadores, nas áreas: da construção, aeroespacial e automobilístico, sendo destinados: no isolamento térmico, melhoria no desempenho mecânico, redução de pesos e outros. Sendo assim, esses materiais são de grande importância para o desenvolvimento da sociedade (SILVA et al., 2014).

A indústria de transformação de plásticos, pode também ser denominada como a terceira geração da indústria petroquímica, em virtude de a mesma estar no centro da cadeia industrial, a qual inicia-se com os processos de exploração e produção de petróleo e gás, principalmente, e associa-se aos fabricantes de equipamentos de transformação, de ferramentas de moldagem e clientes de diversos mercados, ampliando-se ao consumidor final.

As relações entre as empresas transformadoras, os produtores de resinas plásticas, as empresas fabricantes de máquinas e de moldes, são essenciais para a aprendizagem, bem como a melhoria dos processos e da inovação tecnológica propostas para aumentar a produtividade nas indústrias de transformação de plásticos (SILVA et al., 2014). A Figura 1 representa a cadeia produtiva da transformação de plásticos e suas principais relações as diferentes indústrias (ABIPLAST, 2016).



O setor plástico no Brasil está em desenvolvimento, mas situa-se em patamares inferiores a Europa e nos Estados Unidos. No Brasil, o consumo médio é de 27 quilos/habitante/ano, em alguns países do primeiro-mundo é de aproximadamente 150 quilos/habitante/ano (SIMPLÁS, 2016).

Segundo a Associação Brasileira da Indústria do Plástico – ABIPLAST, a produção dos transformados plásticos no Brasil teve queda de 8,7% em 2015, em relação ao ano de 2014. Essa foi a pior queda desde a crise de 2008, nesse período a produção caiu em 13,3%. Algumas indústrias que utilizam de forma significativa os plásticos, que implicaram nesse decréscimo, foram os setores: automotivos, alimentos, bebidas, eletrodomésticos e higiene e perfumaria. Por outro lado, o dólar está contribuindo com os setores a aumentar sua competitividade no mercado externo, avaliou a associação, a qual reportou acréscimo de 8,8% nas exportações do segmento em 2015 (ABIPLAST, 2016).

No estado do Rio Grande do Sul, essa redução está ocorrendo de forma significativa nos últimos três anos, representando atualmente menos de 10% do total no país (SIMPLÁS, 2016). Uma série de fatores têm contribuído de forma negativa para que os resultados não sejam melhores, entre eles: i) as altas taxas de juros, que inibem os investimentos; ii) a carga tributária incidente sobre a produção da cadeia; e o iii) custo das matérias-primas produzidas a partir da nafta, subproduto do petróleo (SIMPLÁS, 2016).

Com o objetivo de congregar e fortalecer as indústrias gaúchas do segmento transformador do plástico, foi fundada no ano de 1982, o SINPLAST – Sindicato das Indústrias de Material Plástico no Estado do RS. Por sua vez, esse foi criado originalmente como Associação Profissional das Indústrias de Material Plástico do Rio Grande do Sul, veio com a finalidade de atender um mercado que entrou em expansão com fundação do Polo Petroquímico do Sul, em 1976. O SINPLAST atualmente congrega mais de 800 indústrias no Estado, entre filiadas e associadas. Atuando como parceiro das indústrias gaúchas da terceira geração do setor plástico, o Sindicato desenvolve, através de Comitês Temáticos, programas e projetos que visam à capacitação e ao desenvolvimento das organizações (SINPLAST, 2017).

Em busca de troca de informações técnicas e de mercado estimularam a criação, em 24 de agosto de 1989, do SIMPLÁS – Sindicato das Indústrias de Material Plástico do Nordeste Gaúcho. Hoje a entidade conta com sede própria, localizada junto a Câmara de Indústria, Comércio e Serviços de Caxias do Sul, e representa cerca de quase 400 empresas, de 8 municípios da região, responsáveis por mais de 8 mil empregos diretos (SIMPLÁS, 2016).

Na cidade de Bento Gonçalves foi fundado no ano de 2002 o SIMPLAVI – Sindicato das Indústrias de Material Plástico do Vale dos Vinhedos, representante da categoria econômica industriais de material plásticos, com abrangência intermunicipal, o sindicato atende indústrias de Bento Gonçalves e cidades vizinhas. Sua sede atualmente encontra-se localizada junto nas dependências do Simme, contando com uma equipe administrativa para atendimento às empresas filiadas (SIMPLAVI, 2017).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Dos respondentes 53,2% atuam nas áreas de Direção/Administração Geral; 49,5% atuam em todos os níveis gerenciais; 53% possuem experiência profissional maior que 15 anos.

4.2 ANÁLISE DESCRITIVA DAS DIMENSÕES DO CONHECIMENTO E DO DESEMPENHO INOVADOR

No Quadro 4, apresenta as medidas descritivas (média, desvio padrão e coeficiente de variação) das variáveis das sete dimensões do conhecimento e do desempenho inovador.

QUADRO 4
Medidas descritivas do construto inovação

Variável	Média	Desvio Padrão	Coefficiente de variação
MD1 - Fatores Estratégicos e papel da alta administração	3,6919	0,73980	20,04
MD2 - Cultura Organizacional	3,6568	0,52018	14,22
MD3 - Estrutura Organizacional	3,2653	0,68562	21,00
MD4 - Políticas de Recursos Humanos	3,2204	0,60190	18,69
MD5 - Sistemas de Informação	3,5346	0,68191	19,29
MD6 - Mensuração de resultados	3,4901	0,86028	24,65
MD7 - Aprendizado com o ambiente	3,5228	0,66770	18,95
DIN - Desempenho Inovador	3,4959	0,53364	16,26

Fonte: Elaborado pelos autores com base nos dados do SPSS (2017)

Para a análise do coeficiente de variação utilizou-se os critérios de decisão propostos por Fávero et al. (2009), onde conjunto com valores acima de 30% é considerado heterogêneo e valores abaixo de 30% são considerados homogêneos. Diante disso, analisando-se as variáveis apresentadas no Quadro 4, pode-se constatar que nenhuma apresentou valor acima de 30%, podendo assim serem classificadas como homogêneas.

4.3 ANÁLISE DE REGRESSÃO MÚLTIPLA

Na Tabela 1 e Figura 1 estão apresentados os coeficientes estimados do modelo, que representam a relação entre as 7 dimensões do conhecimento e o desempenho inovador. Para a estimação dos parâmetros foi utilizada a média das variáveis de cada β dos construtos.

TABELA 1
Coeficientes estimados do modelo para a variável dependente (Desempenho Inovador)

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t_{cal}	Sig.
	B	Modelo padrão	B		
(Constante)	0,424	0,147		2,887	0,005
MD1	0,111	0,045	0,154	2,454	0,016
MD2	0,130	0,065	0,127	2,003	0,048
MD3	0,084	0,042	0,108	2,016	0,046
MD4	0,110	0,051	0,124	2,147	0,034
MD5	0,141	0,046	0,180	3,072	0,003
MD6	0,170	0,036	0,274	4,711	0,000
MD7	0,132	0,049	0,165	2,675	0,009

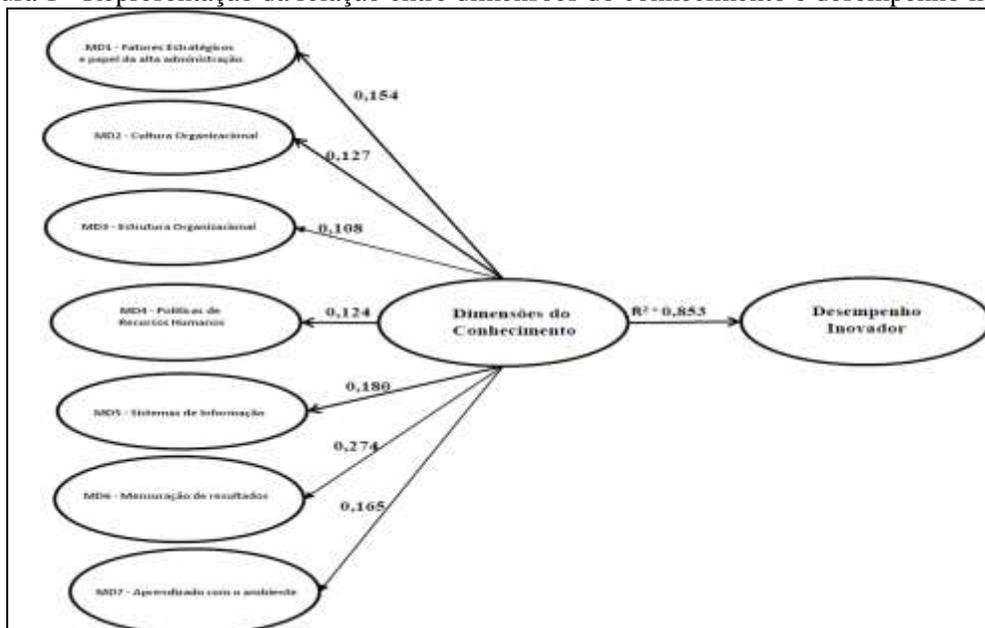
Variável dependente: Desempenho Inovador

A Tabela 1 mostra que o valor de β para (MD1) é de 0,154 e que o valor do t_{cal} é de 2,454 e que o nível de significância é (Sig = 0,016), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD2) é de 0,127 e que o valor do t_{cal} é de 2,003 e que o nível de significância é (Sig = 0,048), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD3) é de 0,108 e que o valor do t_{cal} é de 2,016 e que o nível de significância é (Sig = 0,046), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD4) é de 0,124 e que o valor do t_{cal} é de 2,147 e que o nível de significância é (Sig = 0,034), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD5) é de 0,180 e que o valor do t_{cal} é de 3,072 e que o nível de

significância é (Sig = 0,003), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD6) é de 0,274 e que o valor do t_{cal} é de 4,711 e que o nível de significância é (Sig = 0,000), indicando que o efeito desta dimensão é significativa. O valor de β para (MD7) é de 0,165 e que o valor do t_{cal} é de 2,675 e que o nível de significância é (Sig = 0,009), indicando que o efeito desta dimensão é significativa.

Com base no exposto aceitamos a hipótese de que as dimensões do conhecimento tem influência positiva e significativa sobre o desempenho inovador ao nível de significância de 5%, com um grau de explicação de 85,3%. Na Figura 1, apresenta-se a relação entre as dimensões do conhecimento e o desempenho inovador.

Figura 1- Representação da relação entre dimensões do conhecimento e desempenho inovador



Fonte: Elaborado com base na saída do programa computacional SPSS

Os resultados encontrados confirmam a teoria, pois segundo Bezerra e Guimarães (2014), a gestão do conhecimento tem sido associada à inovação, estudos como de Christopher e Tanwar (2012), demonstram que a Gestão do Conhecimento é um meio para incrementar a capacidade das empresas reagirem em relação à demanda do mercado por inovações.

Este resultado também está de acordo com os achados de Camelo et. al. (2011), que afirmam que a gestão do conhecimento possibilita a assimilação deste conhecimento por parte da organização e, finalmente, atua na geração e desenvolvimento de novos produtos, processos e serviços.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, estudou-se a questão da relação entre as sete dimensões do conhecimento (Fatores Estratégicos e papel da alta Administração, Cultura Organizacional, Estrutura Organizacional, Políticas de Recursos Humanos, Sistemas de Informação, Mensuração de Resultados e Aprendizagem com o ambiente), estabelecidas por Terra (2005) e Desempenho Inovador, na amostra coletada. O objetivo deste estudo foi atingido, podendo-se assim afirmar que as dimensões do conhecimento tem relação positiva e significativa ao nível de significância de 5%, e que explicam 85,30% a formação do desempenho inovador no contexto estudado.

Em síntese, o principal achado do presente estudo, destaca-se que as dimensões do conhecimento (Fatores Estratégicos e papel da alta administração, Cultura Organizacional, Estrutura Organizacional, Políticas de Recursos Humanos, Sistemas de Informação Mensuração de Resultados e Aprendizagem com o Ambiente) tem influência positiva sobre desempenho inovador, ou seja, os (Fatores Estratégicos e papel da alta administração ($\beta_1 = 0,154$); a Cultura Organizacional ($\beta_2 = 0,127$); a Estrutura Organizacional ($\beta_3 = 0,108$); as Políticas de Recursos Humanos ($\beta_4 = 0,124$); Sistemas de Informação ($\beta_5 = 0,180$); a Mensuração de resultados ($\beta_6 = 0,274$) e o Aprendizagem com o

ambiente ($\beta_7 = 0,165$); o que corrobora com os autores que foram utilizados no referencial teórico, representando uma contribuição acadêmica.

Como as estratégias de inovação tendem a se tornar cada vez mais importante dentro das empresas, recomenda-se como trabalhos futuros a investigação dos antecedentes e as consequências do desempenho da inovação.

REFERÊNCIAS

- ABIPLAST. Produção de transformados plásticos cai 8,7%. Disponível em: <http://www.abiplast.org.br/noticias/producao-de-transformados-plasticos-cai-87/20160223091153_1_901>. Acesso em: 23 fev. 2016.
- ANGELONI, M. T. (Coord). **Organizações do Conhecimento: infra-estrutura, pessoas e tecnologia**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BERTOLLO, D. L. As sete dimensões da gestão do conhecimento das empresas de material plástico do Rio Grande do Sul. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, Brasil. 2017.
- BEZERRA, C. A.; GUIMARÃES, A. J. R. Mineração de texto aplicada às publicações científicas sobre gestão do conhecimento no período de 2003 a 2012. *Prespectivas em Ciência da Informação*, v. 19, n.2, p. 131-146, 2014.
- BUKOWITZ, W. R.; WILLIAMS, R. L. **Manual de gestão do conhecimento: ferramentas e técnicas que criam valor para a empresa**. São Paulo: Bookman, 2002.
- BRAZ, P. H. C. **Gestão do conhecimento na manufatura da indústria automotiva de Caxias do Sul**. 2012. 138 f. Dissertação (Mestrado) - Universidade de Caxias do Sul, Programa de Pós-Graduação em Administração, 2012.
- CAMELO-ORDAZ, C. et al. The influence of human resource management on Knowledge sharing and innovation in Spain: the mediating role of affective commitment. *The international Journal of Human Resource Management*, v. 22, n.7, p. 1442-1463, 2011.
- CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
- CERVANTES, V. H. Interpretaciones del coeficiente Alpha de Cronbach. **Avances en Medición**, v.3, n.1, p. 9-28, 2005.
- CHOO, C. W. **A Organização do Conhecimento: Como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões**. 2. ed. São Paulo: Senac, 2006.
- CHRISTOPHER, D.; TANWAR, A. Knowledge Management in outsourcing environment: people empowering people. **Journal of Knowledge Management**, v. X, n.2, p. 61-86, 2012.
- DAMIANI, W. B. Conceitos e tecnologias envolvidas na Gestão de Conhecimento no contexto nacional comparado com os conceitos e tecnologias que tem norteado as empresas norte- americanas. **Relatorio de Pesquisa**, p. 1-146, 2003.
- DAVENPORT, T. H.; PRUSAK, L. **Working knowledge: How organizations manage what they know**. Harvard Business Press, 2000.
- HUANG, J.; WANG, S. Knowledge conversion abilities and knowledge creation and innovation: a new perspective on team composition. In: **European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities**, 2002.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de Marketing: uma orientação aplicada**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.
- KOYS, D. J. Organizational Reputation and Evaluating the Human Resource Function from Strategic, Functional, and Workplace Perspectives. **Journal of Applied Business Research**, v. 6, p. 76-81, 1990.
- MOROZINI, B. M. **MAGCPME - Metodologia de Análise para Gestão do Conhecimento em Pequenas e Médias Empresas**. 2013. 126 f. Tese (Doutorado) - Curso de Ciência, Engenharia Elétrica, Escola Politécnica da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2013.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

- MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações**. Report Number. Pêro Pinheiro. 2010.
- MILLER, D.; FRIESEN, P. Innovation in conservative and entrepreneurial firms: two models of strategic momentum. **Strategic Management Journal**, v. 3, n. 1, p. 1-25, 1982.
- MONTGOMERY, D. C.; PECK, E. A.; VINING, G. G. **Introduction to linear regression analysis**. 5th ed., New York, NK: John Wiley & Sons. 2012.
- PRAJOGO, D. I.; SOHAL, A. S. The integration of TQM and technology and R&D management in determining organizational desempenho-an Australian perspective. **Omega**, v. 34, n. 3, p. 296-312, 2006.
- SENGE, P. **A quinta disciplina**. 28.ed. rev. e ampl. Rio de Janeiro: Best Seller, 2012.
- SVEIBY, K. E. **A nova riqueza das organizações: gerenciando e avaliando patrimônios de conhecimento**. 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.
- SUBRAMANIAN, A.; NILAKANTA, S. Organizational innovativeness: exploring the relationship between organizational determinants of innovation, types of innovations and measures of organizational desempenho. **Omega**, v. 24, n. 6, p. 631-647, 1996.
- SEKARAN, U.; BOUGIE, R. **Research methods for business: A skill-building approach**. (5th ed.). New York, NY: John Wiley & Sons Inc. 2010.
- SCHUMPETER, J. **Capitalism, Socialism et Démocratie**. Paris: Payot. 1951.
- SILVA, M. Capacidade Inovadora Empresarial – Estdo dos fatores impulsionadores e limitadores nas empresas industriais portuguesas. **Tese de Doutorado em Gestão**, Universidade da Beira Interior. 2003.
- SILVA, M.; LEITÃO, J.; RAPOSO, M. Barriers to Innovation faced by Manufacturing Firms in Portugal: How to overcome it? **International Journal of Business Excellence**, 1 (2). 2008.
- SILVA, M. F. DE O. et al. A indústria de transformação de plásticos e seu desempenho recente. **BNDES Setorial**, p. 131–172, 2014.
- SIMPLÁS. **Sindicato das Indústrias de Material Plástico do Nordeste Gaúcho - Histórico Simplás**. 2016. Disponível em: <<http://www.simplas.com.br/?page=historico>>. Acesso em: 05 mar. 2016.
- SIMPLAVI. **Sindicato das Indústrias de Material Plástico do Vale dos Vinhedos**. 2017. Disponível em: <<http://www.simplavi.com.br/historico/>>. Acesso em: 10 fev. 2017.
- SINPLAST (Rio Grande do Sul). **Sindicato das Indústrias de Material Plástico no Estado do RS**. 2017. Disponível em: <<http://www.sinplast.org.br/sobre-sinplast/>>. Acesso em: 01 fev. 2017.
- TERRA, J. C. C. **Gestão do conhecimento: o grande desafio empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005
- VON KROGH, G.; ICHIJO, K.; NONAKA, I. (2001). Facilitando a criação de conhecimento: reinventado a empresa com o poder da inovação. Rio de Janeiro: Campus.
- WILLERDING, I.A.V.; KRAUSE, M. G.; LAPOLLI, E. M. Gestão de pessoas e gestão do conhecimento à luz da estética organizacional da base tecnológica. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 6, n.1, p. 141-154, janeiro/junho, 2016.
- WILSON, T. D. The nonsense of knowledge management. **Information research**, v. 8, n. 1, p. 1–8, 2006.