

CORRUPÇÃO E OS FATORES CULTURAIS E SEUS REFLEXOS NA INOVAÇÃO DAS NAÇÕES.

Jandir Tambosi Junior

Mestrando do curso de Administração

Universidade Regional de Blumenau.

Realiza pesquisas na área de Inovação, Capacidade de Aprendizagem Organizacional e Cultura Organizacional.

Silvana Silva Vieira Tambosi

Doutoranda do curso de Ciências Contábeis e Administração

Universidade Regional de Blumenau.

Realiza pesquisas na área de Inovação e Capacidade Absortiva.

Luciano Castro de Carvalho

Doutor em Administração

Universidade Regional de Blumenau.

Realiza pesquisas na área de Gestão de Operações, Qualidade em Serviços e Inovação.

CORRUPÇÃO E OS FATORES CULTURAIS E SEUS REFLEXOS NA INOVAÇÃO DAS NAÇÕES.

RESUMO

O objetivo que norteou este estudo foi analisar os indicadores de cultura organizacional e o *score* de corrupção sobre o *score* de inovação de 66 países. Para tal, utilizou-se como procedimentos metodológicos a abordagem quantitativa com o uso da técnica descritiva, o tratamento e análise dos dados foram elaborados por meio da regressão linear. O estudo embasou-se nos dados mais recentes dos sites de Hofstede INSIGHTS, que disponibiliza indicadores de cultura organizacional, os scores de inovação do The global Innovation Index, e do Transparency Internacional que apresenta dados de corrupção de países. Os resultados encontrados revelaram que a inovação é influenciada pelos efeitos da corrupção e as variáveis culturais de orientação de longo prazo e individualismo.

Palavras-chave: Inovação. Cultura. Produto Interno Bruto.

ABSTRACT

The goal of this study was to analyze the organizational culture indicators and the corruption score on the innovation score of 66 countries. For that, the quantitative approach was used as methodological procedures using the descriptive technique, the treatment and analysis of the data were elaborated through linear regression. The study was based on the most recent data from the Hofstede INSIGHTS websites, which provides organizational culture indicators, innovation scores from The Global Innovation Index, and Transparency International which presents data on country corruption. The results revealed that innovation is influenced by the effects of corruption and the cultural variables of long-term orientation and individualism.

Key-words: Innovation. Culture. Gross Domestic Product.

1 INTRODUÇÃO

A temática da inovação está se tornando cada vez mais frequente, isso se deve à necessidade das empresas se tornarem competitivas em um ambiente cada vez mais dinâmico que exige dessas organizações respostas rápidas a um mercado emergente.

O conhecimento acerca da importância da inovação para as organizações e seu desenvolvimento econômico foi conhecido inicialmente pelo economista Joseph Schumpeter, em 1930, que identificou vários tipos de inovação, dentre eles: novos produtos ou mudanças incrementais em produtos existentes (inovação de produtos), novos processos (inovação de processo), etc. (SCHUMPETER, 1934). O reconhecimento e entendimento dessas tipologias tem despertado a atenção das organizações com o objetivo de realizar a melhor abordagem para a viabilização de suas ideias de inovação.

A inovação também constitui um dos principais fomentadores do desenvolvimento econômico e social, do mesmo modo que constitui uma condição, em potencial, para responder aos desafios globais de uma nação (OECD, 2007).

Os países podem exercer um papel atuante no incentivo a inovação. Isto pode ocorrer por meio de investimentos do setor público (governo) nas áreas de ciência e tecnologia, recursos a pesquisa, e o constante apoio público às atividades de inovação das organizações (setor privado) (OECD 2007). O desenvolvimento econômico das nações é um dos principais alvos da política econômica dos países, consistindo um recurso que é influenciado por vários aspectos culturais/sociais (SHARIPOV, 2016).

Por outro lado, quando se trata das ações e a cultura de uma nação, esbarra-se com a questão da corrupção na gestão (política) de alguns países. Segundo Mungiu-Pippidi (2015) a corrupção é uma barreira à inovação. Esta consome a riqueza nacional gerada e inibe o desenvolvimento de um mercado justo e estruturado, alterando a concorrência e obstando investimentos internos e externos (TRANSPARENCY INTERNATIONAL, 2017). Ao promover políticas de rigorismo, inicialmente os fundos a serem cortados pelas nações corruptas são os investimentos na área da educação e da ciência (MUNGIU-PIPPIDI, 2015). Um indicador importante utilizado para medir o crescimento econômico nacional é o PIB (Produto Interno Bruto). Para isto, a presença e manutenção de uma economia justa e investimentos são fundamentais.

Desta forma, este estudo tem como objetivo de analisar os indicadores de cultura organizacional e o score de corrupção sobre o score de inovação de 66 países. Para isso, foram usados os dados mais recentes dos sites de *Hofstede INSIGHTS*, que disponibiliza indicadores de cultura organizacional, do *The global Innovation Index*, que disponibiliza os *scores* de inovação e do *Transparency Internacional* que apresenta dados de corrupção de países.

Nas próximas seções, é realizada a revisão da literatura sobre os temas de inovação, cultura e produto interno bruto e suas relações. Em seguida, são informados os procedimentos metodológicos utilizados no levantamento e análise dos dados. Posteriormente, os resultados são analisados e discutidos. Por fim, as principais conclusões do estudo são apresentadas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção serão apresentados os conceitos de inovação, cultura e produto interno bruto.

2.1 INOVAÇÃO

A inovação tem sido e continua a ser um tema importante de estudo para várias áreas do saber, tais como: economia, negócios, engenharia, ciência e sociologia (PRABHU; CHANDY, 2010; O'SULLIVAN; DOOLEY, 2008; GOPALAKRISHNANAN; DAMANPOUR; GOPALAKRISHNAN, 1997; DAMANPOUR, 1992).

Joseph Alois Schumpeter foi um dos predecessores ao estudo da temática da inovação. Segundo o autor, a inovação ocorre por meio das novas formas de combinações de recursos, resultando em processos de aprendizagem em que derivam-se conhecimentos importantes que são combinados e dispostos em novas soluções cujos seus significados são compartilhados (SCHUMPETER, 1985).

Existem inúmeras definições na literatura de inovação, em virtude disto, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OECD) criou um documento denominado de “Manual de Oslo”, em que apresenta conceitos e classificações da inovação

em âmbito internacional. O intuito da organização foi propor uma invariabilidade no conceito de inovação (OECD, 2005).

Por definição, todas as inovações têm um elemento de novidade, pois são diferentes do que existia antes. Assim, a inovação é um processo que envolve a utilização de uma nova abordagem para a criação ou a comercialização de produtos ou serviços. Assim, entende-se que a inovação é o resultado do desenvolvimento de uma nova ideia, invenção, método ou dispositivo aplicado em um processo para a introdução de algo novo que tenha aplicação no mercado (PRABHU; CHANDY, 2010; AFUAH, 2003; GOPALAKRISHNANAN; DAMANPOUR, 1997).

Ainda, o “Manual de Oslo” traz quatro tipos de inovação: inovação de produto, processo, de marketing e organizacional. As inovações de produtos e processos estão relacionados ao conceito de desenvolvimento tecnológico, caracterizados pela introdução de um novo serviço, ou um serviço que tenha sido aprimorado quanto às suas características originais. Neste, inclui as melhorias técnicas (componentes e materiais), a facilidade na utilização, além de outras características funcionais (OECD, 2005).

Nesta mesma linha de considerações, segundo Damanpour (1992) a inovação pode ser caracterizada como o desenvolvimento e a oferta de novos produtos e serviços, a adoção de novas tecnologias em processos, em sistemas produtivos e administrativo, ou ainda em uma nova estruturação organizacional. A inovação é vista como uma estratégia de desenvolvimento essencial para as organizações que buscam novos mercados ou aumentar sua participação nele, a fim de obter uma vantagem competitiva. Desta forma, de acordo com Damanpour (1996) e Afuah (1999) a empresa inovadora poderá ofertar produtos/serviços com valores agregados, com a aplicação de novos conhecimentos para o seu desenvolvimento, atendendo assim às necessidades dos consumidores.

Com relação a capacidade de uma organização em inovar, Akman e Yilmaz (2008) afirmam que está associada diretamente com a cultura da empresa, por meio do conhecimento e ideias geradas pelos envolvidos (atores organizacionais), os processos internos da organização, a sua capacidade de resposta às mudanças advindas do ambiente externo à organização, com o objetivo de manter-se competitiva no mercado.

Além da relação da capacidade de inovação com a cultura, a inovação também é um dos principais fomentadores do desenvolvimento econômico e social, do mesmo modo que constitui uma condição, em potencial, para responder aos desafios globais de uma nação (OECD, 2007).

Os países podem exercer um papel atuante no incentivo a inovação. Isto pode ocorrer por meio de investimentos do setor público (governo) nas áreas de ciência e tecnologia, recursos a pesquisa, e o constante apoio público às atividades de inovação das organizações (setor privado). O incentivo a pesquisa/desenvolvimento (R&D) e a inovação constituem ações estratégicas que contribuem para o progresso econômico (OECD 2007). Sob o viés dos Sistemas Nacionais de Inovação, as correntes de tecnologia e informação entre os envolvidos, as organizações e as instituições (de ensino e pesquisa) caracterizam elementos essenciais para o processo de inovação (OECD, 1997).

Segundo Lundvall et al. (2016) o Sistema Nacional de Inovação advém das interações: produção, difusão e aplicação de novos conhecimentos compartilhados. Estes, sob do ponto de vista econômico são úteis para o desenvolvimento de um estado-nação. A OECD (1997) destaca a importância do entendimento do sistema nacional de inovação pelos gestores

políticos dos países, para a identificação de pontos de aprimoramento para o desempenho inovador e a competitividade global dos países.

2.2 CULTURA

O conceito de cultura organizacional é proveniente da antropologia. Embora há diversas definições do conceito de cultura, quando ela se refere ao campo organizacional, procura-se uma concordância em relação as crenças, aos valores e os padrões que exteriorizados socialmente nas atividades ou práticas organizacionais (HOFSTEDE *et al.* 1980).

A cultura de uma organização incide em uma reunião de símbolos, valores, práticas e artefatos que os atores de uma organização compartilham, como a adoção de comportamentos tidos como sendo apropriados para aquele grupo. Estes comportamentos são preconizados pelos fundadores da organização. Quanto os artefatos, estão incluídos: as normas, os regulamentos, o *layout* físico. Ainda, a forma pela qual as pessoas na organização se comportam umas com as outras, os aspectos mais permanentes, e também artefatos físicos como: documentos em geral, relatórios, produtos, etc. (SCHEIN, 1990).

A cultura de uma organização tem influência sobre diversos pontos da configuração organizacional, tais como a sua estrutura, a forma como os envolvidos tomam decisões e resolvem problemas, e as expectativas dos envolvidos (HOFSTEDE *et al.*, 1980). Segundo Pettigrew (1982) e Whittington (2006) os membros da organização compartilham e reproduzem regras culturais, linguagens e procedimentos que orientará o comportamento de todo o grupo. Portanto, a cultura pode incidir influência sobre a forma das pessoas se comunicarem e compartilharem conhecimentos em todas as áreas da organização.

De acordo com Berger e Luckman (1967) e Schein (1984) a cultura organizacional estabelece um padrão de pressupostos tidos como básicos criados por grupos que, em geral, é iniciado pelos fundadores e demais membros da empresa, que desenvolvem conjecturas sobre o mundo, compartilham e ensinam essas suposições para os novos membros. Configura-se assim um processo de socialização, cuja finalidade é apresentar ideais que permite a empresa a aprender a tratar as questões relacionadas a adaptação ao ambiente externo e desenvolver a concordância do grupo.

Para mensurar a cultura, neste estudo foram adotados as dimensões e indicadores da cultura organizacional de Hofstede (1980), tais como: distância de poder, individualismo, masculinidade, incerteza, orientação de longo prazo e indulgência. A distância do poder refere-se ao grau de desigualdade entre os níveis hierárquicos organizacionais.

O individualismo, é um indicador caracterizado pelo individualismo e coletivismo das nações. Baixos resultados indicam uma sociedade mais coletiva, que instigam resultados adquiridos por decisões em grupo. A masculinidade evidencia a separação de funções pelos sexos masculinos e femininos. Couto e Vieira (2004), concluíram que quanto maior o individualismo, maior é o nível de atividades de pesquisa e desenvolvimento de um país. A incerteza apresenta as situações duvidosas ou incertas dos países. A orientação de longo prazo representa a busca por resultados a longo prazo, caracterizando uma sociedade mais inovadora e criativa. Por último a indulgência, esta indica como a sociedade trata seus impulsos e desejos (HOFSTEDE, 1980).

Fazendo uma relação entre a cultura de um país e a inovação, segundo Hofstede e Bond (1988) a cultura nacional é apontada como uma condição primordial para o

desenvolvimento econômico. No entanto, não é um elemento que deve ser considerado isoladamente, pois para o desenvolvimento econômico de um país é necessário que haja um mercado favorável e justo em um cenário político que promova o seu desenvolvimento (HOFSTEDE; BOND, 1988). As mudanças culturais estão relacionadas ao comportamento social e influenciam o desempenho inovador de um país, desencadeando em decisões econômicas (KOSTIS et al., 2018).

3 METODOLOGIA

Com o objetivo de responder o estudo de analisar os indicadores de cultura organizacional e o score de corrupção sobre o score de inovação de 66 países, adotou-se uma abordagem quantitativa utilizando-se da técnica de pesquisa descritiva. O objetivo do método quantitativo é a mensuração de fenômenos, envolvendo a coleta e a análise de dados numéricos, e aplicando testes estatísticos. A validade de pesquisas quantitativas é dada por meio da confiança em indicadores estatísticos (COLLIS; HUSSEY, 2003). A pesquisa descritiva é estrutura e tem como objetivo de mensurar as características de eventos ou atividades de pesquisa (HAIR et. al. 2005).

O estudo embasou-se nos dados mais recentes dos sites de *Hofstede INSIGHTS*, que disponibiliza indicadores de cultura organizacional, do *The global Innovation Index*, que disponibiliza os *scores* de inovação e do *Transparency Internacional* que apresenta dados de corrupção de países, caracterizando desta forma um instrumento de coleta Documental.

Quanto à coleta de dados, realizou a extração dos dados disponíveis *on line* das *homepages* nas bases citadas: *Global Index Innovation*, *Corruption Perceptions Index* e *Social Progress Index* (*basic human needs; foundations of wellbeing; oportunity*) e *Hofstede INSIGHTS* (o Quadro 1 apresenta os indicadores que compõem o estudo). Todas os dados extraídos foram os mais atuais de 66 países. Os dados referem-se aos *scores* de inovação global, de corrupção percebida de cada ano e país. A coleta ocorreu no período até março e abril de 2018.

Quadro 1: **DIMENSÕES E INDICADORES DA CULTURA ORGANIZACIONAL (HOFSTEDE, 1980)**

DIMENSÕES E INDICADORES DA CULTURA ORGANIZACIONAL	
Indicadores	Descrição do indicador
Distância de Poder	Este indicador demonstra o grau de desigualdade entre os níveis hierárquicos organizacionais. Um baixo valor para este indicador representa uma sociedade mais igualitária, logo, números elevados revelam uma sociedade mais desigual.
Individualismo	Este indicador caracteriza o individualismo e coletivismo das nações. Resultados baixos para este indicador demonstra uma sociedade mais coletiva, ou seja, uma sociedade que estimulam resultados alcançados por decisões em grupo.
Masculinidade	Este indicador demonstra a separação de funções por sexo: masculinos e femininos. Resultados baixos para este indicador demonstra que o poder e sucesso são distribuídos entre homens e mulheres, ou seja, o poder é distribuído independente do gênero.
Incerteza	Este indicador representa o grau em torno de situações duvidosas ou incertas das nações. Um baixo índice para este indicador representa informalidade nos negócios, aceitação de riscos e preocupação com o longo prazo ao invés de rotina.
Orientação de longo prazo	O indicador de orientação de longo prazo representa a busca de resultados de longo prazo. Baixos índice para este indicador demonstra uma sociedade com maior igualdade de tratamento e também demonstra uma sociedade mais inovadora e

	criativa.
Indulgência	Este indicador representa como a sociedade trata seus impulsos e desejos. Nações com baixos valores para este indicador representa uma sociedade de emoções contidas, e bastante regrada em torno de compromissos e cumprimento de prazos.
SCORE DE INOVAÇÃO (GLOBAL INDEX INNOVATION, 2018)	
Indicadores	Descrição do indicador
Score de inovação	O Score de Inovação é uma métrica de avaliação de inovações das nações que afetam empresas e a sociedade em geral.
SCORE DE CORRUPÇÃO (transparency.org)	
Indicadores	Descrição do indicador (TRANSPARENCY INTERNACIONAL, 2018)
Score de Corrupção	Trata-se do indicador de corrupção das nações conforme transparency.com

Fonte: Hofstede (1980)

Prosseguiu-se com a tabulação dos dados em planilha do software Microsoft Excel®. Posteriormente os dados da planilha do software Microsoft Excel® foram importados para o Software Estatístico SPSS® versão 22. Por meio do Software Estatístico SPSS® foram realizadas as análises da estatística descritiva, e a regressão linear, objetivando verificar como as variáveis se relacionam.

A regressão linear múltipla é uma técnica de análise estatística multivariada que mede as relações lineares entre duas ou mais variáveis. Sendo por meio da correlação a avaliação da presença de uma relação entre as variáveis da pesquisa (HAIR Jr. *et al.*, 2009). Para a análise da regressão linear é necessário a determinação de uma ou mais variáveis independentes e uma dependente. Nesta pesquisa, utilizou-se os *scores* de inovação global como variável dependente e a corrupção percebida e de cultura organizacional como variáveis independentes, cujo interesse era examinar a influência destas sobre a variável dependente inovação global.

Segundo Maroco (2003) matematicamente o seguinte modelo matemático para a regressão linear é: $Y_j \hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_{1j} + \beta_2 X_{2j} + \dots + \beta_p X_{pj} + \epsilon_j \quad (j = 1, \dots, n)$.

4 ANALISE DOS RESULTADOS

Este capítulo é destinado à apresentação dos resultados e discussão da pesquisa. Para que fosse possível realizar a análise de regressão linear definiu-se como variável dependente o score de inovação e as variáveis de cultura organizacional e *score* de corrupção das nações como variáveis independentes e assim identificar a existência da influência delas sobre o score de inovação.

Prosseguiu-se então com a realização da análise de regressão linear.

Na Tabela 1 é apresentado o coeficiente de correlação entre as variáveis dependente e independentes (R) e o seu grau de explicação (R²).

Tabela 1 - Correlação entre as variáveis independente e dependente

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Durbin-Watson
1	,924 ^a	,853	,835	4,7350	1,908

a. Preditores: (Constante), SCORE_CPI, MASCULINITY, UNCERTAINTY AVOIDANCE, INDULGENCE, LONGTERM ORIENTATION, INDIVIDUALISM, POWERDISTANCE

b. Variável dependente: SCOREINNOVATION

Fonte: dados da pesquisa (2018).

É possível verificar na tabela 1 que a correlação foi de 92,4% entre a variável dependente SCORE INNOVATION (inovação global) com as independentes (SCORE_CPI: corrupção percebida, MASCULINITY: masculinidade, UNCERTAINTY AVOIDANCE: incertezas, INDULGENCE: indulgência, LONGTERM ORIENTATION: orientação de longo prazo, INDIVIDUALISM: individualismo, POWERDISTANCE: distância de poder), e o grau de explicação (R²) dessas variáveis foi de 83,5%. Para Koufteros (1999) um nível adequado de R² deve estar acima de 0,5. Portanto, é possível constatar que o grau de determinação deste estudo é aceitável.

O Teste de Durbin-Watson apresentou valores o 1,908, demonstrando que não existe autocorrelação serial entre os dados do estudo e respeitando os limites pré-estabelecidos na literatura. Segundo Field (2009) O teste de Durbin-Watson avalia a satisfação da hipótese de independência dos erros ou resíduos (FIELD, 2009). A estatística de Durbin-Watson (DW) é definida:

$$DW = \frac{\sum (u_t - u_{t-1})^2}{\sum u_t^2}$$

Em que: u_t é o termo de erro no período t e u_{t-1} é o termo de erro no período $t - 1$.

Na Tabela 2 apresenta-se o índice de significância (Sig.) que as variáveis independentes possuem para o modelo de regressão.

Tabela 2: Significância

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	Estatísticas de colinearidade	
	B	Modelo Padrão	Beta			Tolerância	VIF
(Constante)	48,632	5,491		8,856	,000		
POWERDISTANCE	-,003	,049	-,006	-,069	,945	,312	3,209
INDIVIDUALISM	,091	,043	,176	2,089	,041	,356	2,813
MASCULINITY	-,002	,031	-,004	-,080	,937	,869	1,150
UNCERTAINTY AVOIDANCE	-,046	,030	-,083	-1,559	,124	,891	1,122
LONGTERM ORIENTATION	,153	,034	,294	4,500	,000	,592	1,689
INDULGENCE	,062	,033	,118	1,891	,064	,648	1,543
SCORE CPI	-,360	,054	-,608	-6,689	,000	,307	3,255

a. Variável dependente: SCOREINNOVATION

Fonte: dados da pesquisa (2018).

Estatisticamente, para uma variável ser considerável sua significância deve estar abaixo de 0,05 (HAIR JR. ET AL. 2009). Portanto o estudo, conforme a tabela 2, a regressão apresentou significância nas seguintes variáveis independentes: Score_CPI (corrupção percebida), Long Term Orientation (Orientação de longo prazo), INDIVIDUALISM (individualismo), e não apresentou significância nas variáveis POWERDISTANCE (Distância de Poder) = 0,945, MASCULINITY (Masculinidade) = 0,937, UNCERTAINTY AVOIDANCE (Incerteza) = 0,124 e INDULGENCE (Indulgência) = 0,64.

Também se observa na tabela 2 as tolerâncias do fator de influência da variância (VIF), ou seja, os dados estatísticos de colinearidade.

O fator de influência da variância (VIF) mede o efeito das variáveis independentes sobre o coeficiente de regressão. Para Fávero (2009) a estatística VIF tem que apresentar

valores inferiores a cinco para que seja descartada a hipótese de multicolinearidade. O VIF das variáveis estudadas apresentou valores abaixo de 5 representando que não existe problema de multicolinearidade entre as variáveis independentes e o modelo de regressão. O resultado deste estudo de regressão indica que o *Score* de Inovação é influenciado pelos efeitos da corrupção e as variáveis culturais de orientação de longo prazo e individualismo também trazem reflexos sob o indicador de inovação.

A inovação é um dos principais fomentadores do desenvolvimento econômico e social, do mesmo modo que constitui uma condição, em potencial, para responder aos desafios globais de uma nação (OECD, 2007). Desta forma, quanto mais individualista é uma nação mais inovadora ela pode se tornar. Também, o outro indicador que demonstrou exercer influência sobre a inovação, orientação de longo prazo, caracteriza-se pela busca de resultados de longo prazo. Assim, baixos índices revela uma nação com maior igualdade de tratamento e demonstra também uma sociedade mais inovadora e criativa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi analisar os indicadores de cultura organizacional e o *score* de corrupção sobre o *score* de inovação de 66 países. Para tanto, realizou-se uma pesquisa com abordagem quantitativa com o uso da técnica descritiva, o tratamento e análise dos dados foi elaborado por meio da regressão linear.

Os resultados evidenciaram que as nações com característica de orientação de longo prazo e individualismo influenciam positivamente o índice de inovação, enquanto o fator de corrupção influencia negativamente o poder de inovação das nações.

Conforme discutido no referencial teórico e na análise dos dados, existe uma relação direta entre a capacidade de inovação com a cultura, pois a inovação constitui um dos principais fomentadores do desenvolvimento econômico e social, e uma condição essencial para responder aos desafios globais de uma nação. Assim os países exercem um papel atuante no incentivo a inovação. Isto ocorre por meio de investimentos do setor público (governo) nas áreas de ciência e tecnologia, recursos a pesquisa, e o apoio do governo às atividades de inovação das organizações desenvolvidas pelo setor privado (OECD, 2007).

Desta forma, entende-se que a inovação é influenciada pelos efeitos da corrupção e as variáveis culturais de orientação de longo prazo e individualismo. Quanto mais individualista é o país mais inovador ele se torna, pois trata-se de nações com atuação coletiva nas tomadas de decisões. Para Couto e Vieira (2004), quanto maior o individualismo, maior é o nível de atividades de pesquisa e desenvolvimento. Além disso, o autor destaca também que o indicador de orientação de longo prazo representa a busca de resultados de longo prazo. Baixos índices para este indicador demonstra uma sociedade com maior igualdade de tratamento e também uma sociedade mais inovadora e criativa.

O estudo apresenta relevância e contribuição no sentido de que este é um tema que demanda atenção, pois as mudanças culturais estão relacionadas ao comportamento social e influenciam o desempenho inovador de um país, desencadeando em suas decisões econômicas (KOSTIS et al., 2018). O estudo limita-se à amostra investigada, devido ao número de países analisados. Desse modo, os dados não podem ser generalizados. Sugere-se para pesquisas futuras a adição de novos países nesta análise, assim como poderiam ser incluídas outras variáveis que podem ter influência sobre a capacidade de inovação das nações.

REFERÊNCIAS

- AFUAH, Allan et al. **La dinámica de la innovación organizacional: el nuevo concepto para lograr ventajas competitivas y rentabilidad**. Oxford University Press, 1999.
- AFUAH, Allan; AFUAH, Allan. **Innovation management: strategies, implementation and profits**. 2003.
- AGUADO, R.; MARTINEZ, J. GDP and beyond: towards new measures of sustainability based on Catholic social thought. . **Asia-Pacific Journal of Business Administration**, , v. 4, n. 2, p. 124–138, 2012.
- AKMAN, G., YILMAZ, C. Innovative capability, innovation strategy and Market orientation: na empirical analysis in Turkish software industry. **International Journal of Innovation Management**, v. 12, n. 1, p. 69-111, 2008.
- BERGER, P., LUCKMANN, L. **The social construction of reality**. New York: Donbleday, 1967.
- COLLIS, J. HUSSEY, R. **Business Research**. 2th edition. Palgrave USA: 2003.
- COUTO, J. P.; VIEIRA, J. C. **National Culture and Research and Development Activities**. *Multinational Business Review*, v. 12, n. 1, p. 19–36, 2004
- DAMANPOUR, Fariborz. Organizational size and innovation. **Organization studies**, v. 13, n. 3, p. 375-402, 1992.
- DAMANPOUR, Fariborz. Organizational complexity and innovation: developing and testing multiple contingency models. **Management science**, v. 42, n. 5, p. 693-716, 1996.
- DE OLIVEIRA, Gilson Batista. Uma discussão sobre o conceito de desenvolvimento. **Revista da FAE**, v. 5, n. 2, 2002.
- FÁVERO, Luiz Paulo et al. **Análise de dados: modelagem multivariada para tomada de decisões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.
- FIELD, A. **Descobrimos estatística usando SPSS**. Tradução Lorí Viali. – 2. ed. – Porto Alegre: Artmed, 2009.
- GOPALAKRISHNANAN, S.; DAMANPOUR, F. A Review of Innovation Research in Economics, Sociology and Technology Management. **Elsevier Science**. Great Britain, v. 25, n. I, p. 15-28, 1997.
- GOVERNO DO BRASIL. **Economia & Finanças**. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/06/entenda-como-e-medido-o-produto-interno-bruto-pib>>. Acesso em: 08 jun. 2018.

HAIR JR, J. F.; CELSI, M. W.; MONEY, A., H.; PAGE, M. J. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

HAIR Jr., Joseph; BLACK, William C.; BABIN, Barry B.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronaldo L.; **Análise Multivariada de Dados**. 6. ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

HOFSTEDE, G. **Culture's consequences: international differences in work-related values**. Beverly Hills, CA: Sage, 1980.

HOFSTEDE, G.; BOND, M. H. The Confucius connection: From cultural roots to economic growth. . **Organizational dynamics**, , v. 16, n. 4, p. 5–21, 1988.

HOFSTEDE INSIGHTS. **Culture Compass**. Disponível em: <<https://www.globalinnovationindex.org/analysis-indicator>>. Acesso em 15 mai. 2018.

KOSTIS, P. C.; KAFKA, K. I.; PETRAKIS, P. E. Cultural change and innovation performance. **Journal of Business Research**, , v. 88, p. 306–313, 2018.

LUNDVALL, Bengt-Åke et al. **Innovation systems and economic development**. 2016.

MARÔCO, João. **Análise estatística com utilização do SPSS**. 2. Ed. Sílabo, Lda, 2003.

MUNGIU-PIPPIDI, Alina. Corruption: Good governance powers innovation. *Nature News*, v. 518, n. 7539, p. 295, 2015.

OECD - ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **The measurement of scientific and technological activities: proposed guidelines for collecting and interpreting technological innovation data: Oslo manual**. OECD, 1997.

OECD - ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Manual de Oslo**: diretrizes propostas para a coleta e interpretação de dados da inovação tecnológica. Paris, 2005.

OECD - ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT. **Manual de Oslo**: diretrizes propostas para a coleta e interpretação de dados da inovação tecnológica. Paris, 2007.

O'SULLIVAN, D.; DOOLEY, L. *Applying innovation*. Sage Publications. Thousand Oaks. CA: 2008

PETTIGREW, A. M. On studying organizational cultures. **Administrative Science Quarterly**, p. 570-581, 1979.

PRABHU, Jaideep; TELLIS, Gerard; CHANDY, Rajesh. **Creating a culture of innovation**. 2010.

SHARIPOV, I. Exogenous vs Endogenous Growth in the EU's EaP and Central Asian Countries. . **Scientific Annals of Economics and Business**, , v. 63, n. s1, p. 109–124, 2016.

SCHEIN, Edgar H. Organizational culture. American Psychological Association, 1990.

SCHUMPETER, Joseph. O fenômeno fundamental do desenvolvimento econômico. **A Teoria do Desenvolvimento Econômico**, 1985.

THE GLOBAL INNOVATION INDEX; **View 2017 analysis**. Disponível em: <<https://www.globalinnovationindex.org/analysis-indicator>>. Acesso em 15 mai. 2018

TRANSPARENCY INTERNACIONAL. **Corruption Perceptions Index 2017**. Disponível em: https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017. Acesso em: 20 maio 2018. Disponível em: <https://www.transparency.org/news/feature/corruption_perceptions_index_2017>

WHITTINGTON, Richard. Completing the practice turn in strategy research. **Organization studies**, v. 27, n. 5, p. 613-634, 2006.