

Faculdade Meridional – IMED
Escola de Administração
Programa de Pós-Graduação em Administração
Mestrado em Administração

Lessandro Sassi da Silva

**Relação entre orientação de valor social, redes informais e
desempenho de grupos de trabalho**

Passo Fundo
2020

Lessandro Sassi da Silva

**Relação entre orientação de valor social, redes informais e
desempenho de grupos de trabalho**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Faculdade Meridional – IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração sob a orientação do Professor Dr. Jandir Pauli.

**Passo Fundo
2020**

CIP – Catalogação na Publicação

S586r SILVA, Lessandro Sassi da
Relação entre orientação de valor social, redes informais e desempenho de grupos de trabalho / Lessandro Sassi da Silva. – 2020.
50 f., il.; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2020.

Orientadora: Prof. Dr. Jandir Pauli.

1. Grupos de Trabalho – Desempenho. 2. Valor social. 3. Rede social informal. I. PAULI, Jandir, orientador. II. Título.

CDU: 658.31.103.246

Lessandro Sassi da Silva

Relação entre orientação de valor social, redes informais e desempenho de grupos de trabalho

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Strico Sensu* – Mestrado em Administração – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Passo Fundo, RS, 28 de maio de 2020

Prof. Dr. Jandir Pauli (PPGA - IMED) – Presidente

Prof. Dr. Eduardo Rech (PPGA - IMED) – Membro

Prof. Dr. Kenny Basso – Membro

Prof. Dr. Luciano Rossoni (PPGA - UniGranRio) – Membro

Agradecimentos

Primeiramente agradeço à minha família pelo apoio, suporte e compreensão de minha decisão em pedir demissão para seguir o sonho de concluir o mestrado e dar os primeiros passos na vida acadêmica como pesquisador. Sem dúvida foram e seguem sendo um dos pilares fundamentais em minha vida.

Agradeço em especial ao meu orientador Prof. Dr. Jandir Pauli pela acolhida, liberdade e estímulo no desenvolvimento deste trabalho. As conversas e supervisões que culminaram no tema deste estudo foram sempre produtivas e instigantes para que este resultado fosse possível. Certamente foi e segue sendo uma referência e um grande amigo para mim.

Aos professores do PPGA-IMED com quem tive o prazer e a oportunidade de conviver durante o mestrado, cuja preocupação durante as aulas, visão de mundo, abertura, disponibilidade e excelência no trabalho foram e seguem sendo referência e inspiração durante o curso e a vida. A gratidão pela transformação proporcionada excede os limites disponíveis nesta singela folha de papel que, provavelmente, se tornará uma combinação de zeros e uns, acessível de qualquer ponto do planeta ou além.

Aos meus queridos(as) colegas que durante o período de quarentena e de incertezas pelo qual a sociedade passa no momento em que escrevo estes agradecimentos, seguem sendo disponíveis, animados e inspiradores. Por vezes não nos damos conta do impacto positivo que causamos na vida de outros, certamente vocês são especiais.

À Capes e a IMED pelo apoio financeiro concedido para a realização desta formação e das pesquisas que se originaram dela.

Sou imensamente grato a todos vocês.

“It’s a long way to the top if you wanna rock’n roll”.

AC/DC

Resumo

Este estudo parte do pressuposto de que grupos de trabalho são formados por indivíduos que, orientados por valores sociais, interagem entre si criando estruturas sociais que podem exercer efeito sobre o desempenho do grupo. Para aprofundar o entendimento de tal fenômeno, foi conduzido um experimento que contou com a participação de 121 sujeitos de ambos os sexos, que foram classificados a partir de sua orientação de valor social (OVS) e divididos formando 19 grupos de trabalho separados em duas condições: cooperativos e mistos. Os grupos mistos foram compostos por indivíduos cooperativos, competitivos, individualistas e não classificados. Os grupos realizaram uma atividade que serviu como estratégia para gerar a interação necessária para capturar a medida de centralidade de rede social informal de informação e o desempenho objetivo do grupo de trabalho. Os resultados comprovam que grupos compostos apenas por indivíduos cooperativos tem desempenho objetivo maior do que grupos mistos, apresentando diferenças significativas entre grupos. Uma análise de moderação foi conduzida apresentando efeitos significativos do modelo testado. Os achados apontam que a OVS tem capacidade preditiva do desempenho do grupo e a rede social informal de informação age como moderadora do desempenho, apresentando faixa de significância intermediária, sugerindo que graus específicos de centralidade melhoram o desempenho do grupo. As implicações gerenciais dos achados são apresentadas ao final deste estudo.

Palavras-chave: Orientação de valor social. Redes sociais informais. Desempenho de grupos de trabalho.

Abstract

This study is based on the assumption that work groups are formed by individuals who, guided by social values, interact with each other creating social structures that possibly make effects on group performance. With the intent of understanding this phenomenon, an experiment was conducted with the participation of 121 persons of both sexes, who were classified according to their social value orientation (SVO) and divided into 19 separate working groups under two conditions: cooperatives and mixed. The mixed groups were composed of cooperative, competitive, individualistic and unclassified individuals. The groups carried out an activity that served as a strategy to generate the necessary interaction to capture the measure of centrality of informal social information network and the objective performance of the working group. The results show that composed only with cooperative individuals groups generate higher objective performances than miscellaneous groups, with significant differences between groups. A moderation analysis was conducted showing significant effects on the tested model. The findings point out that SVO predicts group performance and the informal social information network acts as a performance moderator, presenting an intermediate significance range, suggesting that specific degrees of centrality improve group performance. The managerial implications of these findings are presented at the end of this study.

Keywords: Social value orientation. Informal social networks. Work group performance.

Lista de ilustrações

Figura 1 - Imagem do quebra-cabeças utilizado na atividade para gerar a medida de desempenho objetivo do grupo de trabalho.....	27
Figura 2 - Faixa de significância do efeito da centralidade da rede social informal de informação no desempenho objetivo do grupo de trabalho.....	34

Lista de tabelas

Tabela 1 - Desempenho objetivo dos grupos por OVS	30
Tabela 2 - Matriz de correlação das variáveis testadas	31

Lista de abreviaturas e siglas

ARS - Análise de Redes Sociais

OVS - Orientação de Valor Social

Sumário

1 Introdução.....	13
2 Referencial teórico.....	14
2.1 Orientação de valor social e desempenho de grupo de trabalho.....	16
2.2 Redes sociais informais de informação, centralidade de rede e desempenho de grupos.....	19
3 Procedimentos metodológicos.....	24
3.1 Identificação da orientação de valor social.....	25
3.2 Desenho experimental.....	25
3.3 Identificação da medida de centralidade da rede social informal de informação..	27
3.4 Medição da percepção de desempenho do grupo.....	28
3.5 Procedimento para análise dos dados.....	29
4 Apresentação e análise dos dados.....	29
5 Considerações finais.....
Erro! Indicador não definido.	
Referências.....	38
Apêndice 1 – Instrumento utilizado para coleta de dados.....	49

1 Introdução

O que influencia o desempenho de grupos de trabalho? A literatura sugere a existência de três grandes fatores que predizem o desempenho de grupos de trabalho. O primeiro diz respeito ao indivíduo, suas características de personalidade, competências e comportamentos. O segundo fator engloba as relações sociais e estruturas sociais decorrentes das relações interpessoais desenvolvidas no grupo e, por último, o terceiro fator trata da organização, os processos e procedimentos de trabalho, a disponibilidade de ferramentas e as condições mercadológicas em que a organização atua (Bendassolli, 2017; Woolley, Aggarwal, & Malone, 2015; Michan, Sharon & Rodger, 2000).

Partindo do pressuposto de que grupos de trabalho são formados por indivíduos e que estes possuem diferentes traços de personalidade que podem gerar diferentes estruturas sociais e impactar o desempenho de grupos (Westaby, Pfaff, & Redding, 2014; Upton, 2009), a Orientação de Valor Social (OVS) surge como uma alternativa para a compreensão do efeito de tais traços individuais em contextos sociais, classificando os indivíduos a partir dos padrões de distribuição de recursos entre o próprio indivíduo e outros (Murphy & Ackermann, 2014; De Cremer & Van Lange, 2001). Como consequência dessa dinâmica, a literatura aponta que a personalidade dos indivíduos e a estrutura social podem ser combinadas como influenciadores do desempenho de grupos de trabalho (Mehra, Kilduff, & Brass, 2001).

Diante deste cenário, para que seja possível capturar a dinâmica social das inter-relações de interdependência no grupo que podem ser geradas pela OVS, a análise de redes sociais (ARS) demonstra ser adequada. Sua finalidade consiste em extrair medidas objetivas por meio da identificação da frequência e intensidade das interações sociais que ocorrem no grupo de trabalho. Estudos apontam que há capacidade avaliativa e preditiva do fluxo de informações e do efeito deste no desempenho de grupos de trabalho, justificando assim a utilização de tal estratégia investigativa para identificar o efeito entre OVS dos grupos e relações informais no desempenho de grupos de trabalho (Leon, Rodríguez-Rodríguez, Gómez-Gasquet, & Mula, 2017; Tomaél & Marteleto, 2007; Marteleto, 2010).

Grupos de trabalho são tema relevante nas pesquisas, por serem a maneira mais frequente de realizar atividades que podem ser muito difíceis ou, até mesmo, impossíveis de serem realizadas por indivíduos únicos. Seu estudo vem recebendo atenção especial nos últimos anos e investigações prévias abordaram o fenômeno do desempenho de grupos a partir da perspectiva da diversidade e dos resultados obtidos pelos grupos (van Knippenberg &

Schippers, 2007; Pelled, 1996), da compreensão sobre como as estruturas sociais se desenvolvem por meio da interação entre os membros do grupo (Bartel & Saavedra, 2000), como as características dos grupos podem exercer efeito sobre a efetividade e desempenho (Campion, Medsker, & Higgs, 1993), além de estudos abordando a modelagem de grupos a partir das características dos indivíduos (Jones, 2017).

Neste cenário, pouca atenção tem sido dada a investigar qual é o efeito que traços de personalidade dos componentes de um grupo, como a OVS, e das redes sociais informais decorrentes das relações existentes exercem no desempenho de grupos de trabalho. Visto que grupos de trabalho estão em praticamente todos os tipos e tamanhos de organizações, compreender tais fatores de efeito no desempenho, torna-se relevante pelo potencial de impacto na sociedade (Cárdenas & Mantilla, 2015; Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997).

Portanto, este estudo de caráter quase-experimental, pretende identificar e descrever qual é o efeito da OVS no desempenho de grupos de trabalho e se há efeito de moderação entre a centralidade de grau da rede social informal de informação no desempenho do grupo. Nas sessões abaixo, estão descritos: o embasamento teórico do trabalho, procedimentos metodológicos adotados, análise dos dados obtidos e considerações finais. Os instrumentos utilizados para coleta de dados encontram-se na seção de apêndice.

2 Referencial teórico

O termo rede social é proveniente da sociologia, da psicologia social e da antropologia (Silva, Matheus, Parreiras, & Parreiras, 2006), bem como matemática, estatística, ciências da computação (Freeman, 2004) e está relacionado com as articulações e interações estabelecidas no decorrer das relações sociais, que podem estar no âmbito do indivíduo, famílias, aldeias, domicílios, comunidades, organizações e demais formas de organização social (Durland & Fredericks, 2005). A ARS tem sua origem nos estudos sociológicos de Auguste Comte e suas definições estruturais da sociedade e os argumentos a respeito das interconexões existentes entre os seres são encontrados atualmente na terminologia utilizada. A evolução da ARS foi possível mediante o estudo da sociometria por Jacob Levy Moreno e por pesquisadores da universidade de Harvard nos anos 1920-30. Nos anos 1940-60 os estudos envolvendo a ARS faziam parte de pequenas iniciativas de pesquisadores esparsos ao redor do mundo, sendo que a partir de 1970 a ARS se estabeleceu como uma especialidade ao redor do mundo e a partir de 1990 consolidou-se como campo de estudos (Freeman, 2004; Scott, 1988).

A abordagem predominante utilizada pela ARS decorre da teoria dos grafos originada das investigações matemáticas, em que sujeitos e grupos são representados por pontos e suas relações existentes por meio de linhas que ligam tais pontos formando sociogramas, que proporcionam subsídios para discussões relativas a interação social (Scott, 2011). De acordo com Baran (1964) a topologia das redes pode ser dividida em três formas básicas sendo: distribuída, centralizada e descentralizada. Neste sentido, uma rede social pode ser entendida como um conjunto de pontos ou nós conectados entre si. Cabe ressaltar que os papéis e as posições dos participantes de uma rede social, também chamados de atores, não são fixos, mas sim dinâmicos, inter-relacionados e interdependentes em relação aos outros atores e as posições destes dentro da rede analisada (Marteleto, 2010; Tomaél & Marteleto, 2007).

Existem duas classificações dos tipos de redes: as interorganizacionais, que estudam o relacionamento entre organizações e as intraorganizacionais, que estuda o relacionamento entre sujeitos que fazem parte de uma organização social (Waker, 2013; Ribeiro & Bastos, 2011; Tichy, Tushman, & Fombrun, 1979). Por sua vez, as redes intraorganizacionais também se dividem em dois tipos: o primeiro é a rede social formal, constituída a partir das relações decorrentes da estrutura formal das organizações sociais e estando vinculadas aos cargos e papéis, apresentando correlação positiva com a identificação organizacional. O segundo é a rede social informal, caracterizada pelas relações sociais informais e que podem ou não estar vinculadas a estrutura hierárquica formal, podendo ser redes de amizade, de confiança e de informação, sendo esta última foco deste estudos (Kuipers, 2009; Bastos & Santos, 2007).

No que diz respeito as propriedades das redes, evidências apontam que estas estão relacionadas ao conteúdo transacionado como informações, bens, serviços e influência (Tichy et al., 1979). Para analisar as propriedades estruturais das redes sociais, pode-se levar em conta o tamanho, a densidade, a centralidade, o formato, a quantidade de clusters e a distância entre os atores. Partindo do exposto, é importante considerar que as características dos indivíduos podem estar intimamente relacionadas com as estruturas sociais em função das relações pessoais desenvolvidas no âmbito das organizações. Sendo assim, pode haver influências de tais estruturas sobre os resultados gerados pelos sujeitos componentes de uma equipe ou grupo de trabalho (Granovetter, 2005, 1985).

Há evidência da relação entre a orientação de valor social (OVS) dos indivíduos e desempenho, sugerindo que características cooperativas podem afetar a dinâmica das redes sociais (Melamed, Simpson, & Harrell, 2017). Isso ocorre em função de que indivíduos com características cooperativas são capazes de manter relações sociais por mais tempo porque

cooperam com mais frequência e isso pode se traduzir em maiores ganhos para os envolvidos em tais relações. Parte desses resultados são explicados na comparação entre indivíduos de OVS cooperativa e individualista no estudo realizado por Mischkowski e Glöckner (2016), que explica que indivíduos com características cooperativas tendem a cooperar naturalmente, enquanto que indivíduos com características individualistas tendem a cooperar com o grupo quando for conveniente para si próprio, justificando a diferença entre a duração das relações sociais.

Ao falar sobre grupos de trabalho, é importante considerar que a literatura a respeito do conceito é ampla e diversa. Alguns autores utilizam os termos grupo e equipe como sinônimos (Cohen & Bailey, 1997), outros utilizam equipes multifuncionais (McDonough, 2000), equipes improvisadas (Jacobsson & Hällgren, 2016), equipe de trabalho (Mathieu, Hollenbeck, & Ilgen, 2017) ou grupos de trabalho (van Knippenberg, De Dreu, & Homan, 2004) para se referir a um conjunto de pessoas que estão realizando uma tarefa em comum e que fazem parte de uma mesma organização na qual desempenham atividades profissionais. Há ainda, autores que diferenciam grupo de equipe, sendo o grupo originado a partir de relações espontâneas e a equipe sendo originada a partir da existência de relações de trabalho prévias (Weber & Grisci, 2010). Diante de tal cenário, este estudo adotará a terminologia grupo de trabalho para referir-se a um agrupamento de indivíduos que realiza uma tarefa em conjunto, cujas relações se estabelecem em função da tarefa e não estão vinculados a execução de atividades ou a uma estrutura organizacional profissional prévia.

A justificativa para a utilização da ARS como abordagem neste estudo decorre da sua capacidade de quantificar o fluxo das transações sociais, sendo possível entender quais os efeitos que as redes sociais exercem na atividade de grupos de trabalho e no desempenho destes. Cabe informar que esta abordagem já foi utilizada para compreender o fenômeno do desempenho de pesquisadores brasileiros da área de gestão. Mais especificamente há evidências que demonstram que tanto redes dispersas quanto redes coesas afetam positivamente o desempenho dos pesquisadores de programas de pós-graduação em administração brasileiros. Isso significa que as propriedades de uma rede social podem influenciar de maneiras diferente a capacidade de tais programas e o seu desempenho (Pauli, Basso, Gobi, & Bilhar, 2019). Além disso a ARS tem a capacidade de fornecer condições para análises mais finas. Sendo possível entender, por meio das redes de coautoria, as temáticas predominantes de pesquisa e como as relações entre pesquisadores condicionam as preferências destes para novas pesquisas (Graeml & Macadar, 2010).

2.1 Redes sociais informais de informação, centralidade de rede e desempenho de grupos

O comportamento social é percebido e pode sofrer efeitos por meio dos laços sociais que existem entre as pessoas. Os contatos sociais podem moldar a maneira como as pessoas percebem o mundo a sua volta e como interagem em grupos (van der Hulst, 2009). Neste caso, o uso da ARS fornece condições para identificar e analisar tais relações entre indivíduos. Em especial pela sua capacidade de fornecer diferentes medidas analisáveis das redes sociais (Wasserman & Faust, 1994).

A rede social da qual um indivíduo faz parte ou tem acesso pode ser fonte de vantagem em função da ampliação dos relacionamentos existentes e por fornecer acesso a recursos e informações importantes. Tais vantagens podem ser vistas como mais chances de obter acesso a boas ideias e informações, melhores avaliações de atividades, eventuais promoções e contatos possibilitados em função da rede e dos atores que a compõem. Dessa forma a intersecção entre a personalidade do indivíduo e a rede da qual este faz parte pode culminar em diferentes resultados em função da relação estabelecida entre os atores (Burt, Kilduff, & Tasselli, 2013).

Dito isso, as redes sociais informais propiciam acesso a recursos importantes e valorizados pelos atores em seus contextos, sendo fonte de apoio psicossocial e acesso a benefícios instrumentais aos membros (Combs, 2003). Medidas como a centralidade de grau da rede estão associadas aos resultados obtidos, reforçando a ideia de que a centralidade pode ser tratada como um fenômeno multidimensional na compreensão das relações sociais informais (Brass, 1984; Friedkin, 1993). Quando analisado do ponto de vista da colaboração gerada, como consequência das relações sociais, as estruturas sociais informais tendem a gerar mais sinergia entre seus componentes, que encontra ponto de apoio nas trocas estabelecidas e pelas transferências de informações que, em geral, demandam de contato interpessoal intenso (Carniello Ribeiro & Rodriguez y Rodriguez, 2017).

Tal fenômeno pode ser explicado em parte porque as relações sociais informais podem ser vistas como uma rica fonte de acesso a recursos, suporte, colaboração, troca de informações e conhecimento entre os indivíduos, e esses fluxos que ocorrem por meio da estrutura social podem estar relacionadas com o desempenho de grupos de trabalho como já demonstrado por estudos anteriores (Melamed et al., 2017; Bastos & Santos, 2007; Granovetter, 1985, 2005). Tais apontamentos são reforçados por achados que propõe que os comportamentos, atitudes e resultados individuais não podem ser totalmente entendidos sem considerar a estrutura social na qual os indivíduos estão inseridos. Da mesma forma, a estrutura social não pode ser

totalmente entendida sem que seja considerada as características e os propósitos dos indivíduos que a compõe (Tasselli, Kilduff, & Menges, 2015).

Com isso, nota-se que as experiências pessoais dos atores numa rede estão relacionadas com a estrutura social em si, sendo que estas podem favorecer ou não a criação de novas conexões ou a adoção de comportamentos similares entre os sujeitos de uma rede (Granovetter, 1977). Por meio dessas interações, é possível que os indivíduos tenham acesso a fontes de informações que não conseguiriam de outra maneira, exercendo efeitos que podem se traduzir em melhor desempenho para a rede da qual fazem parte (Dozier, Harris, & Bergman, 1987; Friedkin, 1982).

Por outro lado, estudos que sugerem que níveis altos de interações sociais, medidos por meio da coesão e centralidade, podem não estar relacionados a um melhor desempenho de grupos de trabalho. Neste caso, existem evidências que há um lado sombrio a ser melhor explorado no estudo das relações sociais e sugerindo que redes com fluxos de transações sociais menores e, portanto, menos centrais, também tem efeito no desempenho de grupos de trabalho (Wise, 2014; Lagemann & Loiola, 2013).

O estudo da centralidade, proposto por Freeman (1978), sugere o uso de tal medida como maneira de analisar a estrutura das redes sociais. O autor sugere que as distâncias entre os pontos que representam os atores de uma rede fornecem dados analisáveis das propriedades da estrutura da rede por meio da centralidade. Sendo assim a centralidade é definida como a extensão em que os atores de uma rede estão vinculados entre si de maneira direta ou indireta. Por meio desses dados é possível identificar a atividade de compartilhamento e controle da comunicação e informações no grupo. Estudos analisando a correlação entre a centralidade e comportamentos cooperativos e antissociais apresentam achados que sugerem que a medida de centralidade tem correlação com comportamentos cooperativos e antissociais (Farmer & Rodkin, 1996).

Ao analisar a relação entre centralidade e desempenho objetivo, observa-se uma relação significativa, demonstrando a validade da utilização da medida de centralidade (Mehra, Dixon, Brass, & Robertson, 2006). Outro achado interessante é que índices altos de centralidade de rede não necessariamente implicam benefícios (Joksimović et al., 2016). Tais achados apresentam indícios da relação positiva entre centralidade e desempenho de grupos por meio das relações informais de informação, analisando grupos que eram formados em sua maioria por *freelancers* e que transmitiam as informações sobre a realização de projetos por meio das redes cooperativas entre si e, através das quais, também obtinham informações relevantes para

melhorar o desempenho dos grupos de projetos dos quais faziam parte (Ferriani, Cattani, & Baden-Fuller, 2009).

Sendo assim, tais evidências sugerem que ao realizar tarefas simples a centralidade de rede está positivamente relacionada com o desempenho do grupo, em contrapartida na realização de tarefas mais complexas a centralidade possui efeito negativo no desempenho do grupo. Tais achados apontam que comportamentos não cooperativos por parte dos membros do grupo são tão importantes quanto comportamentos cooperativos, podendo levar a percepção de que características individuais podem não ter efeito sobre a centralidade da rede em grupos, mas que a centralidade da rede pode atuar de alguma maneira no desempenho do grupo (Sparrowe, Liden, Wayne, & Kraimer, 2001).

Uma vez que o compartilhamento de informações no grupo de trabalho é importante para o desempenho deste, existem argumentos que apontam que ao compartilhar informações os indivíduos tornam-as disponíveis ao grupo do qual fazem parte. O resultado aponta que o ato de compartilhar informações age como intermédio da performance do grupo. Neste sentido, percebe-se evidências de que as redes informais exercem efeito no desempenho de grupos por meio do acesso e compartilhamento de informações aos membros. Além disso, as medidas de centralidade apresentam-se como pontos de análise validadas teórica e empiricamente e capazes de fornecer subsídios para a identificação de efeitos no desempenho de grupos (Mesmer-Magnus & Dechurch, 2012).

Visto que o compartilhamento de informações entre a rede é a ação pela qual o grupo tem acesso a recursos importantes, os padrões de interação entre estes indivíduos podem ter importância na maneira como os grupos desempenham suas atividades. Com isso, o grupo interage e depende da mobilização e compartilhamento de recursos e informações por parte de seus membros, que são transacionados na malha social existente, medida através da centralidade (Grund, 2012).

2.2 Orientação de valor social

A personalidade pode ser compreendida como um sistema que orienta os comportamentos dos sujeitos de uma forma relativamente consistente e constante ao longo do tempo. Isso significa que, desconsiderando extremos, os seres humanos mantêm uma constância de suas atitudes e escolhas. Sendo assim, pressupõe-se que pessoas com traços de personalidade diferentes realizam escolhas diferentes, com resultados distintos tanto para si

quanto para o grupo no qual este indivíduo está inserido (Liebrand & McClintock, 1988; Toda, Shinotsuka, McClintock, & Stech, 1978). A OVS por ser considerada um traço de personalidade que reflete como as pessoas avaliam resultados para si e para outros em ambientes sociais, tal como grupos de trabalho (Hu, Xu, & Mai, 2017), apresenta-se como uma alternativa para a compreensão do comportamento humano em meios sociais. A maneira para realizar essa compreensão decorre da classificação dos comportamentos de acordo com os padrões de distribuição de resultados decorrentes das escolhas do próprio indivíduo e seu impacto em outros (De Cremer & Van Lange, 2001).

A OVS propõe três classificações de comportamento dos sujeitos: a primeira diz respeito a pessoas classificadas como individualistas, que tendem a maximizar os resultados para si mesmo; já pessoas cooperativas, são caracterizados pela inclinação para a maximização de resultados coletivos e pela diminuição das diferenças entre os envolvidos e as pessoas classificadas como competitivas, utilizam de estratégias e alternativas para obter uma vantagem relativa, maximizando as diferenças entre si e outros (De Cremer & Van Vugt, 1999; Van Lange & Semin-Goossens, 1998; Van Lange, Vugt, Meertens, & Ruiters, 1998).

Para realizar a identificação, classificações e coleta de dados dos comportamentos da OVS, são utilizados jogos decompostos, também chamados de dilemas sociais ou jogos de motivos mistos. Essa estratégia se vale da apresentação de uma sequência de situações hipotéticas para estimular o indivíduo a realizar escolhas que gerem resultados para si e para outros. Tal prática pressupõe que cada participante saiba exatamente quais serão as consequências decorrentes de suas escolhas para todos os envolvidos (Brosig, 2002; Komorita, 1987; Liebrand & van Run, 1985).

Entre os instrumentos mais utilizados para identificação da OVS está o proposto por Van Lange, De Bruin, Otten, e Joireman (1997), que consiste na apresentação de nove situações diferentes, com três opções diferentes e com resultados distintos para o respondente e para outros. Para realizar a classificação o respondente deverá realizar escolhas para cada uma das nove situações decidindo sobre a distribuição dos recursos apresentados entre si mesmo e outros.

Sendo assim, os campos possíveis de aplicação da OVS para compreender fenômenos sociais apresenta um número considerável de evidências e variações até então. Desta maneira, a OVS pode ser utilizada para compreender as relações interpessoais e atitudes políticas (Chirumbolo, Leone, & Desimoni, 2016), processos de tomada de decisão em grupos (Millet & Aydinli, 2019), emergência de lideranças em atividades de grupos (De Cremer, 2000) além da

compreensão da relação entre OVS e dos resultados de grupos de trabalho (Gary D. Jones, Cumberland, & Alagaraja, 2019).

2.3 Orientação de valor social e desempenho de grupos de trabalho

Entender a dinâmica interna de grupos de trabalho pode ter implicações na maneira como os grupos podem ser organizados, na eficiência e efetividade de tais grupos (J. W. Jackson, 2011). Achados apontam que a OVS apresenta capacidade preditiva do ato de compartilhar (Van Lange, Bekkers, Schuyt, & Vugt, 2007) e, partindo do pressuposto de que o ato de compartilhar conhecimento e informações é um fator que está relacionado ao alcance de melhor desempenho em grupos (Huang, 2009), a propensão de indivíduos a adotar ou não comportamentos dessa natureza pode afetar o desempenho dos grupos de trabalho (Brosig, 2002).

Evidências sugerem que sujeitos de OVS individualista não adotam ações miméticas quando fazem parte de um grupo. No entanto, em condições de existência de alinhamento entre resultados individuais e coletivos, sujeitos individualistas podem exibir comportamentos cooperativos. Em contextos experimentais, tais evidências indicam que o efeito da motivação extrínseca gerado pelas relações desenvolvidas no grupo sobre pessoas com OVS individualista pode fazer com que comportamentos cooperativos sejam observados nestes sujeitos (Stel, Rispens, Leliveld, & Lokhorst, 2011).

Outro ponto a ser considerado é o efeito do ambiente externo sobre a OVS. Apesar dos traços de personalidade serem relativamente estáveis ao longo do tempo, indicando uma tendência constante de comportamentos sociais, em situações distintas é a habilidade do indivíduo que possibilita o discernimento e a adoção de determinados comportamentos que podem auxiliar outros e por consequência o grupo. (Lozano, 2016). Evidências apontam que, diante de um dilema social indivíduos com OVS individualista apresentaram exigências menores e mais cooperação com outros quando estes expressavam um estado emocional de desapontamento. Em contrapartida, indivíduos cooperativos não foram afetados pelo estado emocional de outros e mantiveram sua tendência natural de agir (Van Kleef & Van Lange, 2008).

Isso significa que indivíduos com diferentes OVS podem adotar comportamentos diferentes quando estão em grupos, revelando uma possível interferência do meio social. Os dados sugerem que, aparentemente, indivíduos com características cooperativas tendem a agir

de maneira mais intuitiva. Por outro lado, sujeitos com traços individualistas tendem a deliberar sobre seus comportamentos na tentativa de controlar seu comportamento natural e agir de maneira cooperativa quando este comportamento lhes trazer benefícios próprios. Isso significa que o processamento de informações se torna mais rápido e intuitivo em sujeitos cooperativos ao invés de lento e deliberativo em sujeitos individualistas. Tais evidências podem estar relacionadas ao alcance de melhores objetivos em grupos (Haruno & Frith, 2010).

Com isso, considerando o ambiente social no qual os sujeitos estão inseridos, existem indícios que apontam que o contexto social ocidental tende a influenciar a competitividade ou comportamentos que gerem ganhos relativos para o indivíduo. No estudo realizado com crianças de diferentes idades foi observado um aumento na competitividade em função da idade, quando estas realizaram tarefas interdependentes (Toda et al., 1978).

Já no comparativo entre sociedades rurais e industrializadas, há indicativos de que as pessoas são mais propensas a adotar comportamentos mais competitivos em meios urbanos industrializados do que em ambientes rurais e menos industrializados. Tais dados, sugerem uma correlação entre o ambiente social, as estruturas sociais e as características individuais de OVS de indivíduos, indicando que pode haver influência de estruturas sociais sobre as características individuais (Shahrier, Kotani, & Kakinaka, 2016).

No entanto, cabe levar em conta as ponderações feitas por Kuss et al. (2015), que apresenta resultados indicando que em situações de custo social, caracterizadas por dilemas envolvendo interesses próprios e coletivos, os indivíduos cooperativos são mais propensos a renunciar a vantagens para si mesmo em detrimento da distribuição dessas vantagens à outras pessoas. Tais argumentos são corroborados por achados de outros pesquisadores que sugerem sujeitos de OVS cooperativa tendem a ser mais propensos a adotar comportamentos que contribuem para o meio social ao qual estão inseridos (Hu et al., 2017).

Considerando que ao longo da vida é comum que os resultados dos sujeitos não dependam exclusivamente de seus próprios comportamentos isolados. Neste cenário de interdependência e colaboração, ser capaz de compreender os motivos de outros como alternativa para uma correta tomada de ação em grupos de trabalho, torna-se parte importante a ser considerada (Moser & Kämmer, 2018).

Quando analisadas as expectativas dos sujeitos de acordo com suas OVSSs, achados demonstram que os sujeitos tendem a esperar que outras pessoas ajam conforme suas próprias orientações sociais, isso significa que individualismo, cooperação e competição são esperadas com mais frequência por sujeitos que têm essas mesmas orientações (Iedema & Poppe, 1994).

Tais resultados são corroborados por meio de pesquisas que sugerem que as características de personalidade da OVS e preferências sociais, moldam as tendências de escolhas recíprocas dos sujeitos, além de contribuir para que sejam moldadas as crenças sobre os futuros comportamentos das outras pessoas (Fehr, Fischbacher, & Kosfeld, 2005).

Ao estudar a preocupação com objetivos coletivos em organizações, pesquisadores sugerem que pessoas com traços de personalidade cooperativos tendem a apresentar maior preocupação com os objetivos organizacionais e de outros departamentos, além do seu próprio. Esta característica, combinada com uma alta preocupação com os próprios objetivos, aparentemente aumenta a incidência de comportamentos de resolução de problemas, o que pode estar relacionado a melhora no desempenho do grupo de trabalho e, conseqüentemente, da organização como um todo (Nauta, De Dreu, & van der Vaart, 2002).

Neste sentido, o experimento realizado por Upton (2009) demonstra que o desempenho do grupo formado por sujeitos caracterizados como cooperativos, foi maior do que o de grupos formados por sujeitos caracterizados como competidores. O estudo foi desenvolvido dividindo os participantes em duplas de acordo com suas OVSs, de maneira que na mesma dupla estavam sujeitos com a mesma OVS. Tais achados sugerem que a OVS é um entre outros fatores que podem moderar o desempenho de grupos, além de fornecer indícios de pontos que podem ser adotados ao organizar grupos de trabalho para que haja um melhor desempenho destes.

Ao analisar os achados de Jones et al. (2019), percebe-se que a tendência é que sujeitos individualistas tomem mais ações visando o próprio ganho, podendo reter informações relevantes dos demais e conseqüentemente gerando impactos negativos no grupo de trabalho do qual fazem parte. Como consequência, grupos com altos níveis de comportamentos individualistas tendem a confiar menos nos membros e não serem capazes bem coletivamente suas atividades. Em contrapartida, quando a troca de informações é estimulada como maneira de criar uma identificação dos membros com o grupo, níveis mais altos de cooperação podem ser observados em detrimento de ganhos pessoais individuais (Jackson, 2011).

Dado que o compartilhamento de recursos e informações é importante para o desempenho de grupos de trabalho (Mesmer-Magnus & Dechurch, 2012), tais evidências apontam a capacidade preditiva da OVS em relação ao ato de colaborar em grupo e da relação de tais comportamentos com o desempenho do grupo em si (Utz, Muscanell, & Göriz, 2014). Diante disso, observa-se que os traços de personalidade da OVS são relativamente estáveis. Isso significa que indivíduos adotam uma tendência de comportamentos relacionados com suas OVS, fazendo adequações mediante a interação entre ambiente social e individual que

ocasionam a adoção de comportamentos que influenciam o desempenho de grupos de trabalho (Moser & Kämmer, 2018). Diante deste cenário, é possível considerar as seguintes hipóteses:

H1: Há diferença significativa entre o desempenho objetivo de grupos de trabalho cooperativos e mistos.

H2: A centralidade da rede social age como moderadora da relação entre OVS e desempenho objetivo do grupo de trabalho.

3 Procedimentos metodológicos

O presente estudo teve caráter quase-experimental, com corte transversal, utilizando abordagem quantitativa-descritiva. Para tanto, participaram estudantes e profissionais para compor grupos de trabalho em torno de uma tarefa: montar um quebra-cabeças com 250 peças. Todos os indivíduos tinham mais de 18 anos de idade e aceitaram participar voluntariamente do estudo. A estratégia de amostragem utilizada foi não probabilística por conveniência, levando em conta a facilidade de contato e acesso ao campo e ao público alvo pretendido para a realização deste estudo. A escolha da estratégia quase-experimental se justificada para este estudo em função da impossibilidade de randomização dos participantes por conta de fatores externos. Desta maneira, a divisão destes em grupos foi condicionada à OVS pré-existente como traço de personalidade individual dos participantes.

Para acessar o campo e o público pretendido, inicialmente foi feito contato com os coordenadores e professores de instituições de ensino e responsáveis pela gestão das empresas, apresentado a proposta e solicitado permissão para a realização da pesquisa. Após o aceite dos responsáveis, foi enviado, via e-mail, um questionário estruturado para classificação da OVS dos participantes que foi respondido previamente. Em seguida foi agendado dia e horário pré-determinado para realização da atividade presencial em grupo, com a finalidade de montar o quebra-cabeça. Após a atividade foi solicitado aos participantes que respondessem a um questionário estruturado sobre características da interação do grupo, gerando informações para construção da rede social informal, além de gerar informações sobre a percepção de desempenho de grupo, percepção de desempenho individual no grupo e questões sociodemográficas.

O detalhamento dos procedimentos e instrumentos que foram utilizados em cada uma das etapas da pesquisa será apresentado a seguir.

3.1 Identificação da orientação de valor social

Para a identificação da OVS dos participantes foi utilizado o instrumento proposto por Van Lange et al., (1997), que foi enviado previamente via e-mail aos participantes. O instrumento em questão é composto pelas orientações sobre o correto preenchimento do mesmo, além de nove situações em que o respondente precisa tomar decisões e realizar escolhas acerca da distribuição de pontos entre si mesmo e um outro desconhecido. Para ser classificado como cooperativo, individualista ou competitivo, cada participante precisará ter feito seis ou mais escolhas consistentes entre as nove situações apresentadas. Caso não haja esta consistência nas escolhas, o respondente não pode ser classificado nos três tipos de OVS propostos pelos autores, sendo então identificado como Não Classificado (NC). O instrumento está apresentado (Apêndice 1) e as escolhas que caracterizam o respondente como cooperativo são 1c, 2b, 3a, 4c, 5b, 6^a, 7a, 8c e 9b; as escolhas que os definem como individualistas são 1b, 2a, 3c, 4b, 5a, 6c, 7b, 8a, 9c; já as escolhas competitivas são 1a, 2c, 3b, 4a, 5c, 6b, 7c, 8b, 9a.

3.2 Desenho quase-experimental

A estratégia quase-experimental é justificada neste estudo pela impossibilidade de controlar todas as variáveis possíveis, como por exemplo a OVS do indivíduo. O desenho deste estudo foi feito levando em conta duas condições com base na OVS dos participantes para formar os grupos. A primeira condição contemplou grupos compostos apenas por participantes de OVS cooperativa e a segunda condição levou em conta grupos formados por participantes de OVS mista, englobando a OVS de sujeitos classificados como individualista, competitiva, cooperativos e não classificados. A distribuição de participantes para formar os grupos da segunda condição foi aleatória e realizada após a formação dos grupos da condição homogênea de OVS cooperativa. Tal desenho metodológico é justificado pela impossibilidade de manipular a OVS dos participantes, visto que esta é uma característica intrínseca individual. As possibilidades de manipulação, neste caso, residiram na identificação prévia da OVS dos participantes.

A partir destes resultados, a divisão dos grupos de trabalho compreendeu duas condições: (1) grupos formados apenas por indivíduos cooperativos, denominados “Grupos Cooperativos” e (2) grupos formados por indivíduos de todas as OVSs identificadas,

denominados “Grupos Mistos”. Os indivíduos da segunda condição foram alocados aleatoriamente nos grupos após a composição dos Grupos Cooperativos (M. Jackson & Cox, 2013; Paluck & Shafir, 2017).

Para gerar a medida de desempenho objetivo do grupo foi realizada uma atividade que consistiu na montagem de um quebra-cabeças composto por 250 peças em um tempo cronometrado de vinte minutos. As orientações para a realização da montagem do quebra-cabeças foram: (1) os participantes poderiam interagir entre si no grupo da maneira que achassem melhor. (2) não utilizar celular ou qualquer outro meio eletrônico para buscar informações. (3) não interagir com outros grupos ou outras pessoas que compunham outros grupos. Os participantes foram divididos em grupos que variaram de tamanho, tendo como mínimo cinco e máximo oito pessoas, conforme já mencionado. O tempo de duração da atividade não foi informado aos participantes para diminuir a possível interferência de possíveis estressores externos e para proporcionar uma condição de interação social mais próxima da natural, uma vez que a percepção de privação de tempo está associada a emoções negativas e pode interferir no desempenho (Ackerman & Gross, 2003).

Em seguida, o pesquisador informou aos participantes quando a atividade deveria ser iniciada e após vinte minutos decorridos que deveriam encerrar a atividade. Tal procedimento foi realizado para garantir que os grupos iniciassem e finalizassem a atividade ao mesmo tempo. Como controle externo, mais de um grupo realizou a atividade ao mesmo tempo.

A escolha do quebra-cabeças se justifica por proporcionar um nível de complexidade e aleatoriedade na distribuição das peças com o objetivo de fornecer as mesmas condições a todos os grupos e por permitir mensurar o desempenho objetivo por meio da quantidade de peças montadas por grupo. Outro ponto que justifica o uso desta ferramenta é a capacidade de gerar interação entre os membros do grupo para a coleta dos dados relativos as redes sociais informais. Os critérios de escolha do quebra-cabeças foram (1) a quantidade de peças, para que fosse possível que um grupo de indivíduos pudesse realizar a atividade em conjunto dentro do tempo proposto deste estudo, (2) disposição das cores e contrastes na imagem para que os participantes pudessem interagir na busca pelas peças e não estarem condicionados a mera combinação das cores do instrumento. A Figura 1 apresenta a imagem do quebra-cabeças utilizado na atividade em grupo.

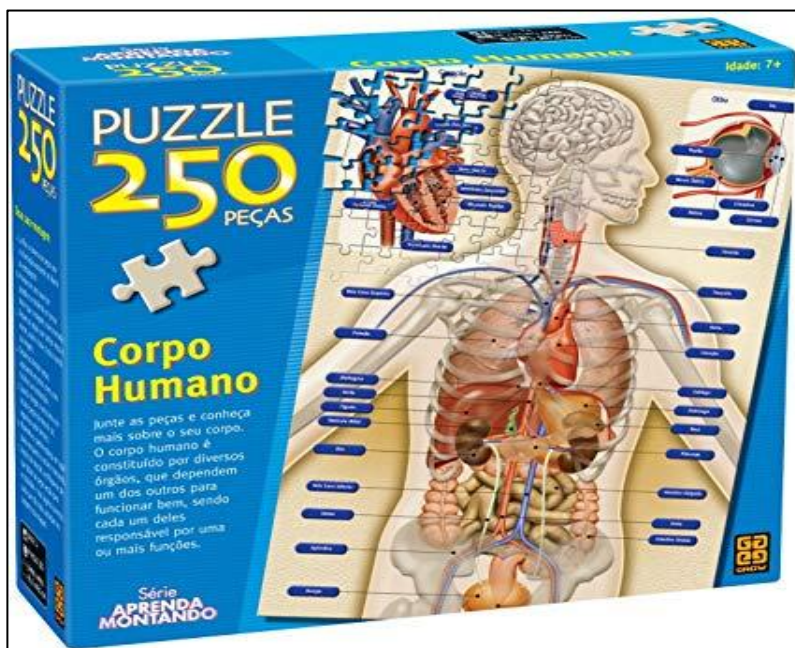


Figura 1 - Imagem do quebra-cabeças utilizado na atividade para gerar a medida de desempenho objetivo do grupo de trabalho
 Fonte: Elaborada pelo autor (2020).

Ainda, evidências prévias utilizando quebra-cabeças demonstram e o uso de tal ferramenta é válido para mensurar a performance objetiva e sugerem que traços de personalidade como a OVS podem prever desempenho na atividade (Hong, Hwang, Tam, Lai, & Liu, 2012). Do mesmo modo, critérios que analisam o tempo de execução de uma atividade usando quebra-cabeças como ferramenta mostram-se válidos. Tal fato é justificado pela razão de que a atividade em si demanda que grupos utilizem recursos como comunicação, habilidades e conhecimentos disponíveis para resolver o problema apresentado (Hong & Liu, 2003).

3.3 Identificação da medida de centralidade da rede social informal de informação

Para a identificação das estruturas das relações sociais informais, foi solicitado aos participantes que respondessem a uma série de questões a partir de uma versão adaptada do instrumento de Silva (2003), contemplando as redes sociais informais de informação. O instrumento de coleta de redes informais consistiu na apresentação de uma situação hipotética. Para responder o participante precisou citar o nome de até três participantes do seu grupo da atividade para a situação apresentada. A partir da citação, foi construída uma matriz de zeros, para identificar quando não houve citação, e uns para identificar quando houve citação.

A ARS foi utilizada como abordagem metodológica para a análise das medidas de centralidade da rede informal de informação. Para se chegar a estas medidas foi pedido que os participantes considerassem os últimos seis meses e informassem o nome de até três pessoas do grupo da atividade que foram suas melhores fontes de informação. Os nomes citados compuseram uma matriz binária para identificar a frequência de citações e posteriormente foi gerado a medida de centralidade da rede informal de informação.

3.4 Medição da percepção de desempenho do grupo

Para obtenção da medida subjetiva de desempenho do grupo foi utilizado a escala adaptada de González-Romá, Fortes-Ferreira e Peiró (2009) composta por dois itens com respostas do tipo *likert* sendo: “Quão bem você acha que seu grupo performou?” e “Qual é a qualidade do trabalho realizado pelo seu grupo?”. As opções de resposta variaram de (1) muito ruim até (5) muito bom.

Tal estratégia se justifica pelo fato de que o desempenho, pela sua complexidade, não pode ser compreendido apenas como uma medida única. Desta maneira, além do fator objetivo, a proposta foi analisar o desempenho pelo viés dos elementos que suportam o desempenho objetivo de um grupo, que neste caso dizem respeito ao ambiente social do grupo e a OVS dos participantes, sendo que entre estes encontram-se a percepção do desempenho do grupo pelos membros do próprio grupo (Bendassolli, 2017; Suliman, 2001).

3.5 Procedimento para análise dos dados

Os dados foram organizados e tabulados utilizando um *software* de planilhas eletrônicas para possibilitar a manipulação prévia, construção das matrizes das redes sociais e análise. Após a organizados foram geradas as matrizes das redes sociais informais que foram importadas para o *software* Gephi v.0.9.2. As medidas de centralidade de grau da rede de cada um dos grupos foram geradas e incorporadas ao banco de dados e analisadas por meio do *software* SPSS versão 25 com a macro Process versão 2.16 instalada.

Foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* como forma de identificar se os dados seguem a distribuição normal. Os resultados obtidos por meio da testagem sugerem que as variáveis dependentes Quantidade de Peças Montadas pelo Grupo, Média da Percepção de Desempenho do Grupo e Centralidade de Grau da Rede de Informação seguem a distribuição

normal ($p > 0,05$). A variável independente manipulada OVS do Grupo não obteve distribuição normal ($p < 0,05$).

Posteriormente, foram realizadas análises de variância (ANOVA) para identificar se há diferenças estatisticamente significativas entre as condições de OVS e as variáveis dependentes decorrentes da atividade em grupo. Uma matriz de correlação foi gerada para identificar a existência de associações entre as variáveis testadas. A utilização da correlação justifica-se por ser um modelo estatístico que é usado para prever o comportamento de uma variável quantitativa, desta forma tal análise auxilia na descrição do fenômeno que se pretende estudar (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2014).

Por fim, foi realizada análises de moderação para testar o modelo teórico proposto, buscando identificar se a centralidade da modera a relação entre OVS e desempenho objetivo dos grupos de trabalho. O teste de moderação foi realizado com a utilização da *Macro Indirect*, desenvolvida por Preacher e Hayes (2004) e de moderação com a *Macro Process*, desenvolvida por Hayes (2013), seguindo o modelo conceitual de moderação simples para avaliar o efeito indireto condicional a partir de regiões de significância, proposto por Johnson e Neyman (1936) e Hayes (2013). Foram considerados significativos os resultados obtidos dentro de um intervalo de confiança de 95%.

4 Apresentação e análise dos dados

Um total de 195 participantes realizaram a primeira etapa *online* para classificação da OVS, sendo que 121 foram considerados adequados para compor a matriz de dados, correspondendo a 62% do total inicial. Destes 78 (64,5%) eram do sexo feminino e 43 (35,5%) do sexo masculino. Os critérios para exclusão de respondentes foram (1) participantes ausentes ou indisponíveis no dia da realização da atividade presencial em grupo para coleta de dados, (2) questionários com ausência de dados ou preenchimento incorreto após realizada a atividade presencial em grupo. Tais critérios de exclusão foram adotados em função da impossibilidade de vincular os dados das duas coletas caso os questionários estivessem respondidos incorretamente e pela dificuldade em reunir os mesmos respondentes mais de uma vez, inviabilizando uma segunda coleta de dados futura para o mesmo grupo de respondentes.

A maioria dos indivíduos possuía formação superior incompleta (86,8%), seguido por ensino superior completo (9,9%) e por participantes com pós-graduação completa e ensino

médio completo correspondendo a 1,7% cada. A idade mínima observada foi de 18 anos e a máxima 49 anos, tendo como média 24,5 anos e desvio padrão de 7,4 anos.

Quanto a distribuição geral de OVS dos participantes, 72 (59,5%) foram classificados como cooperativos, 25 (20,7%) participantes não corresponderam aos requisitos de identificação estabelecido pelo instrumento utilizado para identificar a OVS e, portanto, foram identificados como “Não Classificados”. Os que apresentaram características individualista corresponderam a 14 (11,6%) e 10 (8,3%) foram identificados como competitivos.

Tabela 1 - Desempenho objetivo dos grupos por OVS

OVS do Grupo	N Grupos	N peças montadas por grupo	Média	EP	DP	Min.	Max.
Cooperativo	10	71	88,9	3,8	11,89	71	113
		80					
		80					
		84					
		84					
		89					
		94					
		95					
		99					
		113					
Misto	9	64	78,1	2,4	7,2	64	89
		73					
		74					
		76					
		81					
		81					
		89					

Fonte: Elaborada pelo autor (2020).

Foram formados dez grupos compostos apenas por indivíduos cooperativos que variaram de 5 a 7 participantes ($M=6,4$; $DP=0,7$), com idades médias de 24,3 anos ($DP=4,2$). Nove grupos mistos foram formados variando de 5 a 8 participantes ($M=6,3$; $DP=1,0$) com idade média de 25,1 anos ($DP=4,89$). Os dados de desempenho objetivo por OVS dos grupos são apresentados na Tabela 1. As medidas de centralidade obtidas correspondem a $M=2,720$ ($DP=0,318$; $EP=0,101$), variando de 2,200 até 3,00 para grupos cooperativos e $M=2,731$ ($DP=0,315$; $EP=0,105$) variando de 2,000 até 3,000 para grupos mistos. A medição de

percepção de desempenho do grupo foi de $M=4,125$ para grupos cooperativos ($DP=0,221$; $EP=0,07$) e $M=3,971$ para grupos mistos ($DP=0,374$; $EP=0,125$).

Observa-se que algumas correlações foram significativas entre as variáveis testadas (Tabela 2). O efeito positivo da correlação entre a OVS do Grupo e a Quantidade de peças montadas pelo grupo ($r=0,496$; $p<0,05$), indica associação entre variáveis e sugere que quanto maior for o nível de cooperação maior tende a ser o desempenho objetivo do grupo, neste caso avaliado a partir da quantidade montada de peças do quebra-cabeças.

Observa-se, também, a correlação entre a percepção de desempenho e a quantidade de participantes no grupo, sugerindo que quanto maior a quantidade de participantes no grupo maior tende a ser a percepção de desempenho ($r=0,557$; $p<0,05$). Esse resultado pode ter sofrido efeito em função da abrangência da quantidade de participantes nos grupos e pela quantidade de casos estudados.

Tabela 2 - Matriz de correlação das variáveis testadas

		1	2	3	4	5	6
1. OVS do Grupo	r de Pearson	—					
	Valor de p	—					
2. N Participantes no Grupo	r de Pearson	0,041	—				
	Valor de p	0,867	—				
3. M Idade Grupo	r de Pearson	-0,095	-0,369	—			
	Valor de p	0,700	0,120	—			
4. N Peças montadas no grupo	r de Pearson	0,496	-0,015	0,081	—		
	Valor de p	0,031*	0,951	0,743	—		
5. M percepção de desempenho do grupo	r de Pearson	0,259	0,557	0,299	0,356	—	
	Valor de p	0,284	0,013*	0,214	0,135	—	
6. Centralidade Rede Informação	r de Pearson	-0,018	0,212	0,240	-0,418	-0,163	—
	Valor de p	0,940	0,383	0,322	0,075	0,506	—

Correlação significativa ao nível de $p<0,05$ assinaladas com *.

Fonte: Elaborada pelo autor (2020).

Uma possível explicação para a correlação apresentada entre OVS e número de peças montadas pelo grupo, sugere que o desempenho do grupo emerge a partir de uma relação de trocas simultâneas entre os indivíduos participantes do grupo (Woolley et al., 2015). Neste caso, a diversidade de OVS nos grupos mistos pode ter exercido efeito sobre a quantidade e a

qualidade do compartilhamento de recursos, informações e trocas a nível grupal, o que pode ter ocasionado a diferença no desempenho objetivo dos grupos (De Dreu, Nijstad, & Van Knippenberg, 2008).

A percepção de desempenho serviu como uma medida subjetiva para a quantidade de peças montadas pelo grupo com o objetivo de verificar se os grupos com diferentes OVSS divergiam a respeito da percepção do próprio desempenho. Medidas subjetivas já foram utilizadas em outros estudos e trouxeram importantes contribuições para o entendimento a respeito da performance de grupos (Treadway et al., 2005; Henry, 2000). O índice de confiabilidade apresentado para a escala utilizada foi de $\alpha=0,68$. Visto que valores de alfa de *Cronbach* acima de 0,60 geralmente são aceitáveis, em especial quando se trata de escalas com menor quantidade de questões, pode-se concluir que a escala utilizada apresenta resultados confiáveis (Tavakol & Dennick, 2011; Suliman, 2001).

Os achados apontam que a quantidade de participantes possui relação com a percepção de desempenho do grupo de trabalho, indicando que à medida que o número de participantes do grupo aumenta a percepção de desempenho do grupo pelos participantes também aumenta. No entanto, este fato pode estar relacionada ao entendimento geral de que quanto maior o tamanho do grupo maior tende a ser o desempenho (Jones, Cumberland, & Alagaraja, 2019). Tal percepção pode não se traduz num desempenho objetivo de fato, como apontado anteriormente, que sugerem que a medida que o tamanho dos grupos aumenta o desempenho dos membros e, conseqüentemente do grupo, pode diminuir (Paulus, Larey, & Ortega, 1995; Ingham, Levinger, Graves, & Peckham, 1974).

Ainda, verifica-se correlação marginalmente significativa ($p=0,07$) entre a centralidade da rede e a quantidade de peças montadas pelo grupo, sugerindo a possibilidade de existência de efeito entre tais variáveis. Desta forma, pode-se inferir que redes informais de informação mais descentralizadas tendem a ampliar a quantidade de peças montadas pelo grupo. Os achados neste estudo corroboram evidências prévias, que apontam a associação negativa entre centralidade e desempenho de grupos. Isso indica que padrões de redes sociais mais descentralizadas podem impactar positivamente o desempenho dos grupos, enquanto que redes sociais mais centralizadas podem impactar negativamente o desempenho (Grund, 2012). No que diz respeito a validade estatística da significância, estudos anteriores já apresentaram resultados marginalmente significativos, inclusive em contextos experimentais (Shank, Kashima, Saber, Gale, & Kirley, 2015; Helms & van Reijssen, 2008). Com base em tais evidências, percebe-se que, em determinados casos, tais níveis de significância podem ser

considerados como indícios de efeito entre variáveis, tendo capacidade explicativa e podendo ser melhor explorados em estudos futuros ou por meio de outras técnicas de análise estatística (Johnson, 2019; Wasserstein, Schirm, & Lazar, 2019).

Em seguida, foi realizada uma ANOVA para identificar as diferenças estatísticas entre as médias dos grupos cooperativos e mistos. Foram encontradas diferenças significativas ($F(1,17) = 5,534$; $p < 0,05$) entre as médias de peças montadas por grupos cooperativos ($M=88,9$) em relação a grupos mistos ($M=78,1$). Entre as variáveis que não apresentaram diferenças significativas entre OVS dos grupos estão a Média de idade ($F(1,17) = 0,153$; $p > 0,05$), quantidade de participantes no grupo ($F(1,17) = 0,029$; $p > 0,05$), percepção de desempenho do grupo ($F(1,17) = 1,226$; $p > 0,05$) e centralidade da rede de informação ($F(1,17) = 0,006$; $p > 0,05$).

Os resultados mostram diferenças nas médias de peças montadas e que grupos compostos apenas por participantes cooperativos têm desempenho objetivo superior aos grupos compostos por participantes de diversas OVSs. Uma possível explicação para os resultados decorre da cooperação ocasionada em função da interdependência gerada pela atividade que pode estimular comportamentos cooperativos em grupos (Wageman & Baker, 1997; Wageman, 1995). Pela natureza cooperativa dos indivíduos que compunham os grupos cooperativos, essa tendência natural à cooperação pode ter estimulado a interação e ocasionado a média de desempenho superior percebe-se que a gerada pela atividade em grupo (Courtright, Thurgood, Stewart, & Pierotti, 2015).

A razão pela qual este desempenho superior também pode ser explicado pode estar relacionada ao fato de que as avaliações informais feitas pelos participantes do grupo geram expectativas de que o comportamento cooperativo exibido seja correspondido e uma vez que essa suposição se confirme, mais comportamentos cooperativos podem ser exibidos pelos membros do grupo, o que pode fazer com que o desempenho aumente em função da cooperação gerada (Guilfoos & Kurtz, 2017). Ainda, caso essa suposição informal não seja confirmada, indivíduos de OVS não cooperativos podem não adotar comportamentos cooperativos por não perceber a reciprocidade esperada por parte dos outros membros do grupo em relação às suas próprias ações. Neste caso a diminuição da cooperação dentro do grupo, ocasionaria uma diminuição do desempenho deste (Boone, Declerck, & Kiyonari, 2010).

Sendo assim, seguiu-se para a terceira fase de análise, que realizou uma análise de moderação com o objetivo de identificar qual a faixa de significância da centralidade da rede informal de informações no desempenho dos grupos. O modelo de moderação testado tendo

como VD a OVS do grupo, VI a quantidade de peças montadas pelo grupo e variável moderadora a centralidade da rede, demonstrou ser significativo ($R^2 = 0,45$; $F(3,15) = 4,1562$; $p < 0,05$). Observa-se que níveis intermediários de centralidade de rede informal de informações obtidos neste estudo, exercem efeito significativo no desempenho dos grupos analisados moderando a relação entre VD e VI. Novamente não houve diferenças significativa entre as medidas de centralidade entre grupos cooperativos e mistos. A Figura 2 apresenta a faixa de significância em que o efeito da centralidade da rede informal de informação modera e o desempenho objetivo dos grupos.

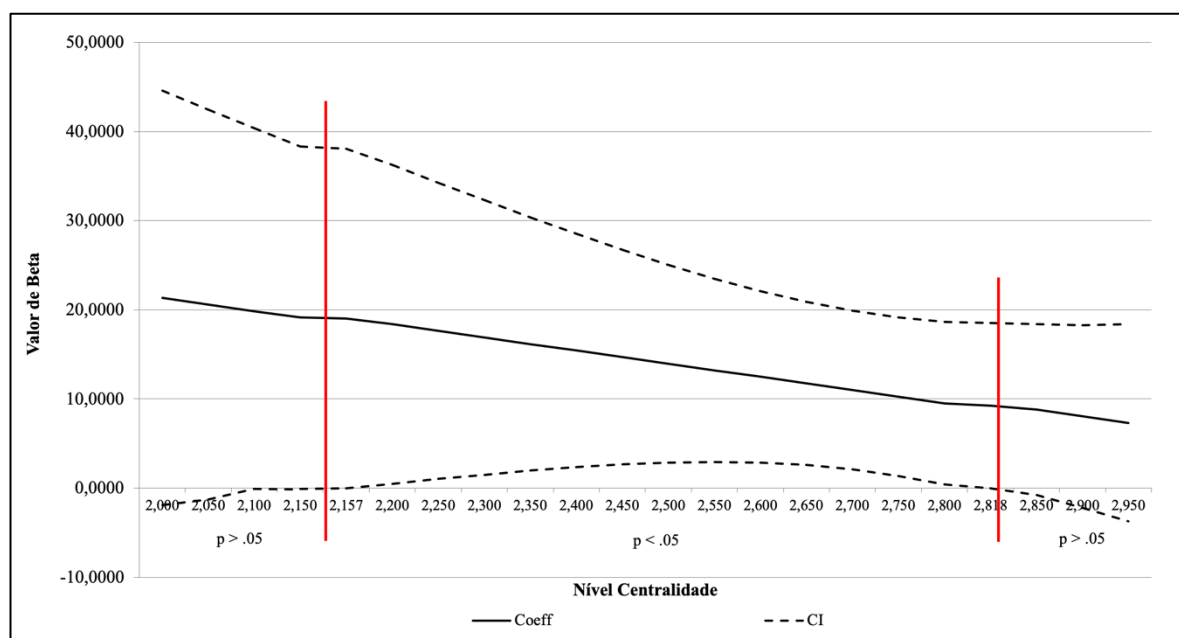


Figura 2 - Faixa de significância do efeito da centralidade da rede social informal de informação no desempenho objetivo do grupo de trabalho
Fonte: Elaborada pelo autor (2020).

Os dados sugerem que os níveis moderados de centralidade encontrados neste estudo têm relação com o desempenho dos grupos analisados neste estudo independente da OVS dos grupos. Visto que níveis de centralidades mais altas não são necessariamente benéficos e podem limitar as decisões, fluxo de informações e, conseqüentemente, levar a um menor desempenho do grupo como um todo (Joksimović et al., 2016; Lee & Kim, 2011). Desta maneira, percebe-se que a centralidade da rede social de informação pode ter interferido na tendência natural da OVS dos grupos moderando do fluxo de informações (Yamagishi & Mifune, 2008).

Os achados também apontam que a OVS, embora tenha capacidade preditiva em relação ao desempenho de grupos de trabalho, parece não criar centralidades diferentes entre as classificações dos grupos analisados neste estudo (Jones et al., 2019). Embora haja uma

tendência natural de cooperar entre os membros dos grupos cooperativos, o desempenho do grupo vai além das capacidades individuais de seus participantes. Desta maneira, os dados apontam que grupos com centralidades intermediárias tendem a ter um desempenho médio melhor em comparação aos outros deste estudo. (Pletzer et al., 2018; Gloor, Paasivaara, Schoder, & Willems, 2008; Dozier et al., 1987) .

Ainda, uma possível explicação para tal fenômeno, é de que a percepção de colaboração por parte dos participantes de um grupo em relação aos demais pode desencadear comportamentos que favorecem o compartilhamento de recursos, fazendo com que o fluxo de informações importantes seja maior e disponível a todos os membros do grupo (Gloor et al., 2008). A razão para tal comportamento reside na expectativa de que indivíduos de diferentes OVSs tendem a esperar de outras pessoas comportamentos semelhantes aos seus próprios o que pode, num primeiro momento, fazer com que haja uma necessidade de confirmação em relação as ações de outros para a partir desta adotar comportamentos que possam favorecer ou não o desempenho do grupo como um todo (Stel et al., 2011; Iedema & Poppe, 1994).

Deste modo as constantes interações sociais no grupo podem estimular adoção de comportamentos mais ou menos favoráveis ao desempenho deste pelos indivíduos. Apesar da percepção de que indivíduos cooperativos tendem a compartilhar mais recursos e cooperar mais em relação as demais classificações de OVS, a existência de tal tendência não é uma condição obrigatória previsível de que tal comportamento vá de fato existir e , portanto, exercer efeito no desempenho. Os achados neste estudo sugerem que por mais que haja uma tendência individual e natural a rede social informal em que os indivíduos estão inseridos pode exercer efeito significativo sobre tais tendências e sobre o desempenho do grupo de trabalho (Melamed et al., 2017; Haesevoets, Folmer, & Van Hiel, 2015).

Tais achados, sugerem que as redes sociais informais de informação moderam significativamente o desempenho de grupos de trabalho, visto que são fontes importantes de recursos e exercem um papel de facilitar ou dificultar o acesso a estes (Cai & Du, 2017). Estar conectado a redes em que as informações fluem pode fazer com que os membros dos grupos melhorem seus desempenhos individuais por meio do acesso e troca de informações importantes para a atividade do grupo e, conseqüentemente, o desempenho do grupo numa atividade que requer interdependência (Argote, Aven, & Kush, 2018; Helms & van Reijssen, 2008).

5 Considerações finais

O presente trabalho teve como objetivo identificar a relação da OVS e da centralidade da rede social informal de informação no desempenho de grupos de trabalho por meio de um desenho quase-experimental. Os resultados obtidos por este estudo sugerem que a OVS possui efeito no desempenho de grupos de trabalho, mais especificamente, em grupos com cooperativos possuem desempenho objetivo superior na comparação com grupos mistos evidenciada neste estudo. Este efeito pode ser explicado em partes pela natureza cooperativa dos indivíduos que compunham os grupos cooperativos, que tendem a escolher e agir em prol de resultados para todos os envolvidos (Hilbig & Zettler, 2009).

Considerando a variação de desempenho entre os grupos, observa-se que os grupos cooperativos obtiveram o maior desvio-padrão em comparação com grupos mistos. Isso pode estar relacionado a natureza cooperativa dos participantes de tais grupos que tendem a agir para minimizar as diferenças internas. No entanto, sabe-se que eventuais divergências podem levar a novas percepções e alternativas de realização de uma tarefa e, como consequência, pode haver melhor desempenho do grupo como consequência dessa nova reorganização. Uma vez que tais situações não emergem em função de uma preocupação com o equilíbrio no grupo, o desempenho destes pode ser prejudicado em razão da tendência a minimização de tais divergências por membros cooperativos (De Dreu et al., 2008). Neste caso, essas implicações podem comprometer a melhora e a proposição de novas formas de realizar atividades, novos métodos de trabalho que, por sua vez, podem não criar condições de melhora de desempenho do grupo.

A análise de moderação foi capaz de fornecer evidências significativas e identificar faixas de significância intermediárias da centralidade da rede no desempenho dos grupos analisados neste estudo. De tal modo a centralidade da rede informal de informação modera a relação entre a OVS e o desempenho dos grupos. Tais achados suscitam reflexões acerca das implicações da dinâmica interna dos grupos de trabalho e como essa dinâmica impacta no desempenho de tais grupos (Nassif, 2018; Chun & Choi, 2014; Wageman, 1995). Com isso, os dados sugerem que o contexto social e a interdependência gerada em função da tarefa, pode criar condições favoráveis ao desempenho do grupo de trabalho e que os níveis de centralidade são relevantes para a compreensão de tal fenômeno.

Três pontos podem ser considerados para as implicações gerenciais deste estudo. O primeiro diz respeito às características da orientação de valor social dos membros que formam

grupos de trabalho, uma vez que os resultados apontam para a relação positiva entre OVS cooperativa e desempenho objetivo de grupos, como demonstrado por uma série de pesquisas e pelos resultados obtidos neste estudo. Desta maneira, estimular comportamentos desta natureza internamente pode ser benéfico para a organização e para as pessoas desde que levadas em conta as diferentes expectativas que os sujeitos de diferentes OVS têm em relação aos resultados gerados pelo grupo. Isso significa que abrem-se caminhos para a criação de maneiras de gerir equipes que possam proporcionar as condições para que as potencialidades das diferentes OVS possam ser benéficas aos envolvidos.

Outro ponto diz respeito a capacidade das organizações em criar maneiras que favoreçam o fluxo interno de informações por meio dos relacionamentos sociais que existem entre os membros dos grupos de trabalho. A capacidade preditiva apresentada pela ARS em relação ao fluxo de informações e os efeitos deste no desempenho de grupos é bem documentada na literatura científica e auxilia na construção de alternativas práticas às organizações. No entanto, sugere-se utilizar a centralidade como medida de gestão e acompanhamento da estrutura social do grupo, uma vez que como já apresentado, há evidências que redes muito centralizadas e muito descentralizadas podem não ser as mais adequadas para promoção de desempenho do grupo de trabalho (Braun, Kozlowski, Brown, & DeShon, 2020; Leon et al., 2017; Friedkin, 1982).

O terceiro ponto abarca a possibilidade de utilização da OVS como ferramenta de seleção de pessoas, visto o número de evidências científicas existentes. Tais vantagens residem na capacidade preditiva da OVS de comportamentos em meios sociais, que pode contribuir para a tomada de decisão na criação de equipes com capacidades de gerar melhores desempenhos.

Como limitações desse estudo, podem ser elencadas o pequeno número de casos analisados, que pode ter impactado as análises realizadas e a capacidade de generalização dos resultados obtidos. Ainda, esse estudo capturou uma rede pontual em um contexto quase-experimental único, corte transversal. A existência de poucas relações prévias entre os participantes pode ter ocasionado índices baixos de centralidade, visto que a medida varia de zero a dez e o maior valor obtido neste estudo foi de três. O papel das normas, condições sociais e a agência humana em relação a contextos quase-experimentais, pode ter influenciado os resultados. Desta maneira, recomenda-se estudos futuros em contextos e com públicos diferentes, como maneira de ampliar a compreensão acerca de tal fenômeno. Outro ponto que pode ser considerado uma limitação foi a não existência de grupos homogêneos individualistas e competitivos.

Recomenda-se para futuros estudos, investigar mais a fundo a correlação entre centralidade da rede informal de informação e desempenho objetivos de grupos de trabalho. Tal proposição é justificada uma vez que o resultado obtido na análise realizada neste estudo em particular não obteve o nível de significância de $p < 0,05$ convencionalmente aceito entre pesquisadores, embora haja significância marginal como considerado em outros estudos prévios (Shank et al., 2015; Helms & van Reijssen, 2008). Aprofundar a compreensão do efeito da OVS no desempenho objetivos de grupos de trabalho em contextos não experimentais, apresenta-se como uma oportunidade para futuras pesquisas, bem como compreender melhor qual a relação entre OVS e estruturas sociais tanto formais quanto informais.

Referências

- Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2003). Is Time Pressure All Bad? Measuring the Relationship between Free Time Availability and Student Performance and Perceptions. *Marketing Education Review*, 13(2), 21–32. <https://doi.org/10.1080/10528008.2003.11488825>
- Argote, L., Aven, B. L., & Kush, J. (2018). The effects of communication networks and turnover on transactive memory and group performance. *Organization Science*, 29(2), 191–206. <https://doi.org/10.1287/orsc.2017.1176>
- Baran, P. (1964). On Distributed Communications Networks. *IEEE Transactions on Communications*, 12(1), 1–9. <https://doi.org/10.1109/TCOM.1964.1088883>
- Bartel, C. A., & Saavedra, R. (2000). The collective construction of work group moods. *Administrative Science Quarterly*, 45(2), 197–231. <https://doi.org/10.2307/2667070>
- Bastos, A. V. B., & Santos, M. V. (2007). Redes sociais informais e compartilhamento de significados sobre mudança organizacional. *Revista de Administração de Empresas*, 47(3), 27–39. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902007000300003>
- Bendassolli, P. F. (2017). Desempenho no trabalho: Revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, 30(68). <https://doi.org/10.7213/rpa.v30i68.20471>
- Boone, C., Declerck, C., & Kiyonari, T. (2010). Inducing Cooperative Behavior among Proselfs versus Prosocials: The Moderating Role of Incentives and Trust. *Journal of Conflict Resolution*, 54(5), 799–824. <https://doi.org/10.1177/0022002710372329>
- Brass, D. J. (1984). Being in the Right Place: A Structural Analysis of Individual Influence in an Organization. *Administrative Science Quarterly*, 29(4), 518. <https://doi.org/10.2307/2392937>
- Braun, M. T., Kozlowski, S. W. J., Brown, T. A. R., & DeShon, R. P. (2020). Exploring the Dynamic Team Cohesion–Performance and Coordination–Performance Relationships of Newly Formed Teams. *Small Group Research*, 104649642090715. <https://doi.org/10.1177/1046496420907157>
- Brosig, J. (2002). Identifying cooperative behavior: some experimental results in a prisoner’s dilemma game. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 47(3), 275–290. [https://doi.org/10.1016/S0167-2681\(01\)00211-6](https://doi.org/10.1016/S0167-2681(01)00211-6)
- Burt, R. S., Kilduff, M., & Tasselli, S. (2013). Social Network Analysis: Foundations and Frontiers on Advantage. *Annual Review of Psychology*, 64(1), 527–547. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143828>
- Cai, M., & Du, H. (2017). The effect of structure centrality on employees’ performance: evidence from Chinese SMEs. *Chinese Management Studies*, 11(3), 415–440. <https://doi.org/10.1108/CMS-04-2016-0088>
- Campion, M. A., Medsker, G. J., & Higgs, A. C. (1993). Relations Between Work Group Characteristics and Effectiveness: Implications for designing effective work groups.

- Personnel Psychology*, 46(4), 823–847. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb01571.x>
- Cárdenas, J. C., & Mantilla, C. (2015). Between-group competition, intra-group cooperation and relative performance. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9(February), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00033>
- Carniello Ribeiro, L., & Rodriguez y Rodriguez, M. V. (2017). Informal social network and technical knowledge transfer in R&D. *Revista Eletrônica de Administração*, 85(3), 280–311.
- Chirumbolo, A., Leone, L., & Desimoni, M. (2016). The interpersonal roots of politics: Social value orientation, socio-political attitudes and prejudice. *Personality and Individual Differences*, 91, 144–153. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.001>
- Chun, J. S., & Choi, J. N. (2014). Members' needs, intragroup conflict, and group performance. *Journal of Applied Psychology*, 99(3), 437–450. <https://doi.org/10.1037/a0036363>
- Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What Makes Teams Work: Group Effectiveness Research from the Shop Floor to the Executive Suite. *Journal of Management*, 23(3), 239–290. <https://doi.org/10.1177/014920639702300303>
- Combs, G. M. (2003). The Duality of Race and Gender for Managerial African American Women: Implications of Informal Social Networks on Career Advancement. *Human Resource Development Review*, 2(4), 385–405. <https://doi.org/10.1177/1534484303257949>
- Courtright, S. H., Thurgood, G. R., Stewart, G. L., & Pierotti, A. J. (2015). Structural interdependence in teams: An integrative framework and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 100(6), 1825–1846. <https://doi.org/10.1037/apl0000027>
- De Cremer, D. (2000). Leadership selection in social dilemmas--Not all prefer it: The moderating effect of social value orientation. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 4(4), 330–337. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.4.4.330>
- De Cremer, D., & Van Lange, P. A. M. (2001). Why prosocials exhibit greater cooperation than proselfs: the roles of social responsibility and reciprocity. *European Journal of Personality*, 15(S1), S5–S18. <https://doi.org/10.1002/per.418.abs>
- De Cremer, D., & Van Vugt, M. (1999). Social identification effects in social dilemmas: a transformation of motives. *European Journal of Social Psychology*, 29(7), 871–893. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199911\)29:7<871::AID-EJSP962>3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199911)29:7<871::AID-EJSP962>3.0.CO;2-I)
- De Dreu, C. K. W. W., Nijstad, B. A., & Van Knippenberg, D. (2008). Motivated information processing in group judgment and decision making. *Personality and Social Psychology Review*, 12(1), 22–49. <https://doi.org/10.1177/1088868307304092>
- Dozier, M., Harris, M., & Bergman, H. (1987). Social Network Density and Rehospitalization Among Young Adult Patients. *Psychiatric Services*, 38(1), 61–65. <https://doi.org/10.1176/ps.38.1.61>

- Durland, M. M., & Fredericks, K. A. (2005). An introduction to social network analysis. *New Directions for Evaluation*, 2005(107), 5–13. <https://doi.org/10.1002/ev.157>
- Farmer, T. W., & Rodkin, P. C. (1996). Antisocial and Prosocial Correlates of Classroom Social Positions: The Social Network Centrality Perspective. *Social Development*, 5(2), 174–188. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9507.1996.tb00079.x>
- Fehr, E., Fischbacher, U., & Kosfeld, M. (2005). Neuroeconomic Foundations of Trust and Social Preferences: Initial Evidence. *American Economic Review*, 95(2), 346–351. <https://doi.org/10.1257/000282805774669736>
- Ferriani, S., Cattani, G., & Baden-Fuller, C. (2009). The relational antecedents of project-entrepreneurship: Network centrality, team composition and project performance. *Research Policy*, 38(10), 1545–1558. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2009.09.001>
- Freeman, L. C. (1978). Centrality in social networks conceptual clarification. *Social Networks*, 1(3), 215–239. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(78\)90021-7](https://doi.org/10.1016/0378-8733(78)90021-7)
- Freeman, L. C. (2004). *THE DEVELOPMENT OF SOCIAL NETWORK ANALYSIS: A Study in the Sociology of Formal Organization* (E. Press, Ed.). North Charleston, South Carolina ISBN: BookSurge, LLC.
- Friedkin, N. E. (1982). Information flow through strong and weak ties in intraorganizational social networks. *Social Networks*, 3(4), 273–285. [https://doi.org/10.1016/0378-8733\(82\)90003-X](https://doi.org/10.1016/0378-8733(82)90003-X)
- Friedkin, N. E. (1993). Structural Bases of Interpersonal Influence in Groups: A Longitudinal Case Study. *American Sociological Review*, 58(6), 861. <https://doi.org/10.2307/2095955>
- Gerbing, D. W. (1984). Campbell and Stanley for Undergraduates. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 29(4), 333–333. <https://doi.org/10.1037/022808>
- Gloor, P. A., Paasivaara, M., Schoder, D., & Willems, P. (2008). Finding collaborative innovation networks through correlating performance with social network structure. *International Journal of Production Research*, 46(5), 1357–1371. <https://doi.org/10.1080/00207540701224582>
- González-Romá, V., Fortes-Ferreira, L., & Peiró, J. M. (2009). Team climate, climate strength and team performance. A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(3), 511–536. <https://doi.org/10.1348/096317908X370025>
- Graeml, A. R., & Macadar, M. A. (2010). Redes Sociais e Intelectuais na Área de Pesquisa em Administração da Informação: uma análise cientométrica do período 1997-2006. *Informação & Sociedade: Estudos*, 20(1).
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. Em *Readings in Economic Sociology* (Vol. 91, pp. 63–68). <https://doi.org/10.1002/9780470755679.ch5>
- Granovetter, M. (2005). The Impact of Social Structure on Economic Outcomes. *Journal of*

- Economic Perspectives*, 19(1), 33–50. <https://doi.org/10.1257/0895330053147958>
- Granovetter, M. S. (1977). The Strength of Weak Ties. In *Social Networks* (Vol. 78, pp. 347–367). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-442450-0.50025-0>
- Grund, T. U. (2012). Network structure and team performance: The case of English Premier League soccer teams. *Social Networks*, 34(4), 682–690. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2012.08.004>
- Guilfoos, T., & Kurtz, K. J. (2017). Evaluating the role of personality trait information in social dilemmas. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 68, 119–129. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2017.04.006>
- Haesevoets, T., Folmer, C. R., & Van Hiel, A. (2015). Cooperation in Mixed-Motive Games: The Role of Individual Differences in Selfish and Social Orientation. *European Journal of Personality*, 29(4), 445–458. <https://doi.org/10.1002/per.1992>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate Data Analysis. In Pearson Education Limited (Ed.), *Exploratory Data Analysis in Business and Economics* (7th ed.). https://doi.org/10.1007/978-3-319-01517-0_3
- Haruno, M., & Frith, C. D. (2010). Activity in the amygdala elicited by unfair divisions predicts social value orientation. *Nature Neuroscience*, 13(2), 160–161. <https://doi.org/10.1038/nn.2468>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408–420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach. In Guilford Publications (Ed.), *New York, NY: The Guilford Press*. (2nd ed.). New York, New York, USA: The Guilford Press.
- Helms, R., & van Reijssen, J. (2008). Impact of knowledge network structure on group performance of knowledge workers in a product software company. *Proceedings of the European Conference on Knowledge Management, ECKM*, (February 2017), 289–296.
- Henry, K. B. (2000). Perceptions of Cooperation in a Longitudinal Social Dilemma. *Small Group Research*, 31(5), 507–527. <https://doi.org/10.1177/104649640003100501>
- Hilbig, B. E., & Zettler, I. (2009). Pillars of cooperation: Honesty-Humility, social value orientations, and economic behavior. *Journal of Research in Personality*, 43(3), 516–519. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2009.01.003>
- Hong, J.-C., Hwang, M.-Y., Tam, K.-P., Lai, Y.-H., & Liu, L.-C. (2012). Effects of cognitive style on digital jigsaw puzzle performance: A GridWare analysis. *Computers in Human Behavior*, 28(3), 920–928. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2011.12.012>
- Hong, J.-C., & Liu, M.-C. (2003). A study on thinking strategy between experts and novices of computer games. *Computers in Human Behavior*, 19(2), 245–258. [https://doi.org/10.1016/S0747-5632\(02\)00013-4](https://doi.org/10.1016/S0747-5632(02)00013-4)

- Hu, X., Xu, Z., & Mai, X. (2017). Social value orientation modulates the processing of outcome evaluation involving others. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, *12*(11), 1730–1739. <https://doi.org/10.1093/scan/nsx102>
- Huang, C.-C. (2009). Knowledge sharing and group cohesiveness on performance: An empirical study of technology R&D teams in Taiwan. *Technovation*, *29*(11), 786–797. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.04.003>
- Iedema, J., & Poppe, M. (1994). Effects of social value orientation on expecting and learning others' orientations. *European Journal of Social Psychology*, *24*(5), 565–579. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420240504>
- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckham, V. (1974). The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, *10*(4), 371–384. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(74\)90033-X](https://doi.org/10.1016/0022-1031(74)90033-X)
- Jackson, J. W. (2011). Intragroup cooperation as a function of group performance and group identity. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, *15*(4), 343–356. <https://doi.org/10.1037/a0024575>
- Jackson, M., & Cox, D. R. (2013). The Principles of Experimental Design and Their Application in Sociology. *Annual Review of Sociology*, *39*(1), 27–49. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-071811-145443>
- Jacobsson, M., & Hällgren, M. (2016). Impromptu teams in a temporary organization: On their nature and role. *International Journal of Project Management*, *34*(4), 584–596. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2016.02.001>
- Johnson, P. O., & Neyman, J. (1936). Tests of certain linear hypotheses and their application to some educational problems. *Statistical Research Memoirs*, *1*, 57–93.
- Johnson, V. E. (2019). Evidence From Marginally Significant t Statistics. *The American Statistician*, *73*(sup1), 129–134. <https://doi.org/10.1080/00031305.2018.1518788>
- Joksimović, S., Manataki, A., Gašević, D., Dawson, S., Kovanović, V., & de Kereki, I. F. (2016). Translating network position into performance. *Proceedings of the Sixth International Conference on Learning Analytics & Knowledge - LAK '16*, 314–323. <https://doi.org/10.1145/2883851.2883928>
- Jones, Gary D., Cumberland, D. M., & Alagaraja, M. (2019). Social value orientation and work group outcomes. *Team Performance Management: An International Journal*, *25*(7/8), 402–418. <https://doi.org/10.1108/TPM-01-2019-0009>
- Jones, Gary Daniel. (2017). *Modeling effective work groups and teams : an assessment of the inclusion of social value orientation*. (University of Louisville). <https://doi.org/10.18297/etd/2877>
- Komorita, S. S. (1987). Cooperative Choice in Decomposed Social Dilemmas. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *13*(1), 53–63. <https://doi.org/10.1177/0146167287131005>

- Kuipers, K. J. (2009). Formal and Informal Network Coupling and its Relationship to Workplace Attachment. *Sociological Perspectives*, 52(4), 455–479. <https://doi.org/10.1525/sop.2009.52.4.455>
- Kuss, K., Falk, A., Trautner, P., Montag, C., Weber, B., & Fliessbach, K. (2015). Neuronal correlates of social decision making are influenced by social value orientation - an fMRI study. *Frontiers in Behavioral Neuroscience*, 9(FEB), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fnbeh.2015.00040>
- Lagemann, G. V., & Loiola, E. (2013). Redes Sociais Informais e Desempenho de Empresas Incubadas. *Revista de Ciências da Administração*, 1(1), 22–37. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2013v15n37p22>
- Lee, J., & Kim, S. (2011). Exploring the Role of Social Networks in Affective Organizational Commitment: Network Centrality, Strength of Ties, and Structural Holes. *The American Review of Public Administration*, 41(2), 205–223. <https://doi.org/10.1177/0275074010373803>
- Leon, R. – D., Rodríguez-Rodríguez, R., Gómez-Gasquet, P., & Mula, J. (2017). Social network analysis: A tool for evaluating and predicting future knowledge flows from an insurance organization. *Technological Forecasting and Social Change*, 114, 103–118. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.07.032>
- Liebrand, W. B. G., & McClintock, C. G. (1988). The ring measure of social values: A computerized procedure for assessing individual differences in information processing and social value orientation. *European Journal of Personality*, 2(3), 217–230. <https://doi.org/10.1002/per.2410020304>
- Liebrand, W. B. G., & van Run, G. J. (1985). The effects of social motives on behavior in social dilemmas in two cultures. *Journal of Experimental Social Psychology*, 21(1), 86–102. [https://doi.org/10.1016/0022-1031\(85\)90008-3](https://doi.org/10.1016/0022-1031(85)90008-3)
- Lozano, J. H. (2016). Personality and Behavior in Social Dilemmas: Testing the Situational Strength Hypothesis and the Role of Hypothetical Versus Real Incentives. *Journal of Personality*, 84(1), 71–78. <https://doi.org/10.1111/jopy.12139>
- Marteleto, R. M. (2010). Redes Sociais, Mediação e Apropriação de Informações: Situando campos, objetos e conceitos na pesquisa em Ciência da Informação. *Tendências da Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação*, 3(1), 27–46.
- Mathieu, J. E., Hollenbeck, J. R., & Ilgen, D. R. (2017). Supplemental Material for A Century of Work Teams in the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 452–467. <https://doi.org/10.1037/apl0000128.supp>
- McDonough, E. F. (2000). Investigation of Factors Contributing to the Success of Cross-Functional Teams. *Journal of Product Innovation Management*, 17(3), 221–235. <https://doi.org/10.1111/1540-5885.1730221>
- Mehra, A., Dixon, A. L., Brass, D. J., & Robertson, B. (2006). The Social Network Ties of Group Leaders: Implications for Group Performance and Leader Reputation. *Organization Science*, 17(1), 64–79. <https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0158>

- Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). The Social Networks of High and Low Self-Monitors: Implications for Workplace Performance. *Administrative Science Quarterly*, 46(1), 121. <https://doi.org/10.2307/2667127>
- Melamed, D., Simpson, B., & Harrell, A. (2017). Prosocial Orientation Alters Network Dynamics and Fosters Cooperation. *Scientific Reports*, 7(1), 357. <https://doi.org/10.1038/s41598-017-00265-x>
- Mesmer-Magnus, J., & Dechurch, L. (2012). Information sharing and team performance: a meta-analysis. *IEEE Engineering Management Review*, 40(1), 119–136. <https://doi.org/10.1109/EMR.2012.6172774>
- Michan, Sharon & Rodger, S. (2000). Characteristics of effective teams: a literature review. *Australian Health Review*, 23(3), 201–208.
- Millet, K., & Aydinli, A. (2019). Cognitive reflection, 2D:4D and social value orientation. *PLOS ONE*, 14(2), e0212767. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212767>
- Mischkowski, D., & Glöckner, A. (2016). Spontaneous cooperation for prosocials, but not for proselfs: Social value orientation moderates spontaneous cooperation behavior. *Scientific Reports*, 6(1), 21555. <https://doi.org/10.1038/srep21555>
- Moser, K. S., & Kämmer, J. E. (2018). Collaboration time influences information-sharing at work. *Team Performance Management: An International Journal*, 24(1/2), 2–16. <https://doi.org/10.1108/TPM-10-2016-0043>
- Murphy, R. O., & Ackermann, K. A. (2014). Social Value Orientation: Theoretical and Measurement Issues in the Study of Social Preferences. *Personality and Social Psychology Review*, 18(1), 13–41. <https://doi.org/10.1177/1088868313501745>
- Nassif, A. G. (2018). Heterogeneity and centrality of “dark personality” within teams, shared leadership, and team performance: A conceptual moderated-mediation model. *Human Resource Management Review*, (November). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.11.003>
- Nauta, A., De Dreu, C. K. W., & van der Vaart, T. (2002). Social value orientation, organizational goal concerns and interdepartmental problem-solving behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 199–213. <https://doi.org/10.1002/job.136>
- Paluck, E. L., & Shafir, E. (2017). The Psychology of Construal in the Design of Field Experiments. In *Handbook of Economic Field Experiments* (Vol. 1, pp. 245–268). <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.12.001>
- Pauli, J., Basso, K., Gobi, R., & Bilhar, A. (2019). O Efeito da Densidade da Rede de Coautoria no Desempenho dos Programas de Pós-Graduação. *Brazilian Business Review*, 16(6), 576–588. <https://doi.org/10.15728/bbr.2019.16.6.3>
- Paulus, P. B., Larey, T. S., & Ortega, A. H. (1995). Performance and Perceptions of Brainstormers in an Organizational Setting. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(1–2), 249–265. <https://doi.org/10.1080/01973533.1995.9646143>
- Pelled, L. H. (1996). Demographic Diversity, Conflict, and Work Group Outcomes: An

- Intervening Process Theory. *Organization Science*, 7(6), 615–631.
<https://doi.org/10.1287/orsc.7.6.615>
- Pletzer, J. L., Balliet, D., Joireman, J., Kuhlman, D. M., Voelpel, S. C., & Van Lange, P. A. M. (2018). Social Value Orientation, Expectations, and Cooperation in Social Dilemmas: A Meta-analysis. *European Journal of Personality*, 32(1), 62–83.
<https://doi.org/10.1002/per.2139>
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Ribeiro, E. M. B. de A., & Bastos, A. V. B. (2011). Redes sociais interorganizacionais na efetivação de projetos sociais. *Psicologia & Sociedade*, 23(2), 282–292. Obtido de <http://www.scielo.br/pdf/psoc/v23n2/a09v23n2.pdf>
- Scott, J. (1988). Social Network Analysis. *Sociology*, 22(1), 109–127.
<https://doi.org/10.1177/0038038588022001007>
- Scott, J. (2011). Social network analysis: developments, advances, and prospects. *Social Network Analysis and Mining*, 1(1), 21–26. <https://doi.org/10.1007/s13278-010-0012-6>
- Shahrier, S., Kotani, K., & Kakinaka, M. (2016). Social Value Orientation and Capitalism in Societies. *PLOS ONE*, 11(10), e0165067. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0165067>
- Shank, D. B., Kashima, Y., Saber, S., Gale, T., & Kirley, M. (2015). Dilemma of Dilemmas: How Collective and Individual Perspectives Can Clarify the Size Dilemma in Voluntary Linear Public Goods Dilemmas. *PLOS ONE*, 10(3), e0120379.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0120379>
- Silva, A. B. de O. e, Matheus, R. F., Parreiras, F. S., & Parreiras, T. A. S. (2006). Análise de redes sociais como metodologia de apoio para a discussão da interdisciplinaridade na ciência da informação. *Ciência da Informação*, 35(1), 72–93.
<https://doi.org/10.1590/S0100-19652006000100009>
- Silva, M. C. M. da. (2003). Redes Sociais Intraorganizacionais Informais e Gestão: um Estudo nas Áreas de Manutenção e Operação da Planta HYCO-8, Camaçari. BA. *Planta*, 223.
- Sparrowe, R. T. ., Liden, R. C. ., Wayne, S. J. ., & Kraimer, M. L. (2001). Social Networks and the Performance of Individuals and Groups. *Academy of Management Journal*, 44(2), 316–325. <https://doi.org/10.5465/3069458>
- Stel, M., Rispens, S., Leliveld, M., & Lokhorst, A. M. (2011). The consequences of mimicry for prosocials and proselves: Effects of social value orientation on the mimicry-liking link. *European Journal of Social Psychology*, 41(3), 269–274.
<https://doi.org/10.1002/ejsp.790>

- Suliman, A. M. T. (2001). Work performance: is it one thing or many things? The multidimensionality of performance in a Middle Eastern context. *The International Journal of Human Resource Management*, *12*(6), 1049–1061. <https://doi.org/10.1080/713769689>
- Tasselli, S., Kilduff, M., & Menges, J. I. (2015). The Microfoundations of Organizational Social Networks. *Journal of Management*, *41*(5), 1361–1387. <https://doi.org/10.1177/0149206315573996>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, *2*, 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tichy, N. M., Tushman, M. L., & Fombrun, C. (1979). Social Network Analysis for Organizations. *The Academy of Management Review*, *4*(4), 507. <https://doi.org/10.2307/257851>
- Toda, M., Shinotsuka, H., McClintock, C. G., & Stech, F. J. (1978). Development of competitive behavior as a function of culture, age, and social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*(8), 825–839. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.36.8.825>
- Tomaél, M. I., & Marteleto, R. M. (2007). Redes Sociais: Posições dos atores no fluxo de informação. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, *11*(1), 75–91. <https://doi.org/10.5007/1518-2924.2006v11nesp1p75>
- Treadway, D. C., Ferris, G. R., Hochwarter, W., Perrewé, P., Witt, L. A., & Goodman, J. M. (2005). The Role of Age in the Perceptions of Politics--Job Performance Relationship: A Three-Study Constructive Replication. *Journal of Applied Psychology*, *90*(5), 872–881. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.5.872>
- Upton, D. R. (2009). Implications of Social Value Orientation and Budget Levels on Group Performance and Performance Variance. *Journal of Management Accounting Research*, *21*(1), 293–316. <https://doi.org/10.2308/jmar.2009.21.1.293>
- Utz, S., Muscanell, N., & Göritz, A. S. (2014). Give, match, or take: A new personality construct predicts resource and information sharing. *Personality and Individual Differences*, *70*, 11–16. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.06.011>
- van der Hulst, R. C. (2009). Introduction to Social Network Analysis (SNA) as an investigative tool. *Trends in Organized Crime*, *12*(2), 101–121. <https://doi.org/10.1007/s12117-008-9057-6>
- Van Kleef, G. A., & Van Lange, P. A. M. (2008). What other's disappointment may do to selfish people: Emotion and social value orientation in a negotiation context. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *34*(8), 1084–1095. <https://doi.org/10.1177/0146167208318402>
- van Knippenberg, D., De Dreu, C. K. W., & Homan, A. C. (2004). Work Group Diversity and Group Performance: An Integrative Model and Research Agenda. *Journal of Applied Psychology*, *89*(6), 1008–1022. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.1008>

- van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work Group Diversity. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 515–541. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085546>
- Van Lange, P. A. M., Bekkers, R., Schuyt, T. N. M., & Vugt, M. Van. (2007). From Games to Giving: Social Value Orientation Predicts Donations to Noble Causes. *Basic and Applied Social Psychology*, 29(4), 375–384. <https://doi.org/10.1080/01973530701665223>
- Van Lange, P. A. M., De Bruin, E. M. N., Otten, W., & Joireman, J. A. (1997). Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: Theory and preliminary evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(4), 733–746. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.4.733>
- Van Lange, P. A. M., & Semin-Goossens, A. (1998). The boundaries of reciprocal cooperation. *European Journal of Social Psychology*, 28(5), 847–854. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-0992\(199809/10\)28:5<847::AID-EJSP886>3.0.CO;2-L](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-0992(199809/10)28:5<847::AID-EJSP886>3.0.CO;2-L)
- Van Lange, P. A. M., Vugt, M. Van, Meertens, R. M., & Ruiters, R. A. C. (1998). A Social Dilemma Analysis of Commuting Preferences: The Roles of Social Value Orientation and Trust. *Journal of Applied Social Psychology*, 28(9), 796–820. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01732.x>
- Wageman, R. (1995). Interdependence and Group Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 40(1), 145. <https://doi.org/10.2307/2393703>
- Wageman, R., & Baker, G. (1997). Incentives and cooperation: the joint effects of task and reward interdependence on group performance. *Journal of Organizational Behavior*, 18(2), 139–158. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199703\)18:2<139::AID-JOB791>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2<139::AID-JOB791>3.0.CO;2-R)
- Waker, R. A. (2013). *Comunicação interna de uma rede intraorganizacional usando análise de redes sociais* (Universidade Paulista). Obtido de https://www.unip.br/presencial/ensino/pos_graduacao/strictosensu/eng_producao/download/eng_robertariwaker.pdf
- Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social Network Analysis: Methods and applications*. Cambridge university press.
- Wasserstein, R. L., Schirm, A. L., & Lazar, N. A. (2019). Moving to a World Beyond “ $p < 0.05$ ” “ $p < 0.05$ ”. *The American Statistician*, 73(sup1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/00031305.2019.1583913>
- Weber, L., & Grisci, C. L. I. (2010). Equipe, grupo ou... o quê?: possibilidades relativas ao coletivo no trabalho imaterial. *EnANPAD*, 1–16. Obtido de <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr1934.pdf>
- Westaby, J. D., Pfaff, D. L., & Redding, N. (2014). Psychology and social networks: A dynamic network theory perspective. *American Psychologist*, 69(3), 269–284. <https://doi.org/10.1037/a0036106>
- Wise, S. (2014). Can a team have too much cohesion? The dark side to network density.

European Management Journal, 32(5), 703–711.
<https://doi.org/10.1016/j.emj.2013.12.005>

Woolley, A. W., Aggarwal, I., & Malone, T. W. (2015). Collective Intelligence and Group Performance. *Current Directions in Psychological Science*, 24(6), 420–424.
<https://doi.org/10.1177/0963721415599543>

Yamagishi, T., & Mifune, N. (2008). Does Shared Group Membership Promote Altruism? *Rationality and Society*, 20(1), 5–30. <https://doi.org/10.1177/1043463107085442>

Apêndice 1 – Instrumento utilizado para coleta de dados

QUESTIONÁRIO DE PESQUISA – APRESENTAÇÃO

Olá, me chamo Lessandro Sassi da Silva, sou aluno do Programa de Pós-Graduação *Strictu Sensu* em Administração da IMED (PPGA-IMED) Passo Fundo - RS e estou realizando uma pesquisa para minha dissertação de mestrado. O objetivo desta pesquisa é identificar qual o efeito entre traços de personalidade e redes informais no desempenho de grupos de trabalho.

Caso tenha interesse em participar, por favor, responda as questões a seguir, assinalando a opção que mais se enquadra na sua opinião neste momento. Caso haja alguma dúvida ou questionamentos após a realização da coleta de dados, por favor entre em contato com o pesquisador através do endereço de e-mail: lessandross@gmail.com.

É importante ressaltar que as respostas são individuais e não existem respostas certas ou erradas. Os dados coletados serão usados exclusivamente para o desenvolvimento de pesquisas científicas.

Você concorda em participar da pesquisa? () Sim. () Não

Qual seu nome completo? _____

ORIENTAÇÕES

Relembrando os últimos seis meses, pense nas pessoas a quem você recorreu como fonte de informações diversas sobre o que está ocorrendo na sua turma/empresa/local de trabalho. Quais foram as pessoas que lhe deram alguma informação sobre atividades, provas, relacionamento entre colegas/professores como um todo?

Considere apenas as pessoas que estavam no seu grupo durante a atividade e que foram suas **melhores fontes de informação**. Após considerar essas pessoas, responda as questões abaixo levando em conta a situação proposta.

SITUAÇÃO: Você ouviu comentários sobre uma possível atividade valendo a nota de todo o semestre. Nada está sendo divulgado oficialmente a respeito. No entanto, você considera a informação importante para seu planejamento/organização e quer logo averiguar melhor.

Responda as questões abaixo com base na situação apresentada e levando em conta as pessoas que participaram da atividade de montar quebra-cabeças:

Informe abaixo o nome de até 3 pessoas do seu grupo com as quais você buscaria informações:
1.
2.
3.

Questão	Alternativas				
1) Quão bem você acha que a sua equipe performou?	1=Muito ruim	2=Ruim	3=Regular	4=Bom	5=Muito bom
2) Na sua opinião, qual foi a qualidade do trabalho realizado pelo seu grupo?	1=Muito ruim	2=Ruim	3=Regular	4=Bom	5=Muito bom
3) Qual seu sexo?	1 = Feminino ()		2 = Masculino ()		
4) Qual a sua idade?					