



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB
FACULDADE DE ECONOMIA ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE – FACE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PPGA
DOUTORADO EM ADMINISTRAÇÃO

Capital Social de Equipes: Uma Análise por meio da Abordagem das Configurações

André Luiz Nascimento Reis
Orientador: Prof. Dr. Edgar Reyes Júnior

Brasília – DF
2021

Universidade de Brasília – UnB
Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade – FACE
Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA
Doutorado em Administração

Capital Social de Equipes: Uma Análise por meio da Abordagem das Configurações

Tese apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração como requisito parcial para obtenção do grau de Doutor em Administração.

Aluno: André Luiz Nascimento Reis

Orientador: Prof. Dr. Edgar Reyes Júnior

Brasília – DF

2021

Capital Social de Equipes: Uma Análise por meio da Abordagem das Configurações

Tese defendida no dia 27 de agosto de 2021 perante banca examinadora composta por:

Prof. Dr. Edgar Reyes Junior
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA
Universidade de Brasília – UnB

Prof. Dr. Tomás de Aquino Guimarães
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA
Universidade de Brasília – UnB

Prof. Dr. Douglas Wegner
Programa de Pós-graduação em Administração
Universidade do Vale do Rio dos Sinos – Unisinos

Prof. Dr. Luciano Rossoni
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA
Universidade do Grande Rio - Unigranrio

Prof^a. Dr^a. Josivania Silva Farias
Programa de Pós-graduação em Administração – PPGA
Universidade de Brasília – UnB

Brasília – DF

2021

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos meus pais Álvaro Lúcio e Ângela Maria por me ensinarem a importância do estudo e da educação e por moldarem meus princípios, meus valores e meu caráter.

Agradeço à minha irmã Taís por, mesmo de longe, torcer por mim e pelo meu sucesso.

Agradeço aos meus sogros José Baptista e Selmi por me acolherem como a um filho desde muito cedo.

Agradeço ao meu orientador, Prof. Dr. Edgar Reyes Junior, pelos ensinamentos, incentivos, paciência, compreensão e, por vezes, ter acreditado na tese até mais do que eu próprio.

Agradeço ao amigo Prof. Dr. Pedro Carlos Resende Júnior por, em suas palavras, ter me apresentado a “um novo mundo” ao me incentivar a entrar na academia.

Agradeço aos colegas do Grupo de Pesquisa em Redes e Relações Interorganizacionais (GERIR – PPGA/UnB) que desde da concepção inicial da pesquisa me ajudaram com valiosas contribuições.

Agradeço aos colegas dos Correios que gentilmente concordaram em participar da pesquisa.

Agradeço à Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos por ter me proporcionado a oportunidade de me desenvolver intelectualmente e profissionalmente.

Agradeço ao Prof. Dr. Cristiano de Oliveira Maciel (*in memoriam*) pelas contribuições à pesquisa desde o ensaio teórico.

Por fim, agradeço a Deus, que sempre se fez presente em todos os momentos de minha vida.

Dedico este trabalho ao meu irmão Raphael (in memoriam) que com sua serenidade me ensinou a aproveitar cada momento da vida.

Dedico também à minha esposa Luciana e aos meus filhos Álvaro e Arthur, que sempre me apoiaram e compreenderam minhas ausências. Essa conquista também é vocês!

RESUMO

O capital social é um ativo de longo prazo no qual se investe com expectativa de retorno futuro podendo ser utilizado pelos indivíduos para facilitar ações. Do ponto de vista organizacional, compreender o capital social e sua relação positiva com a cooperação entre os empregados pode se mostrar vantajoso, uma vez que o aumento do capital social tem impacto positivo nos resultados econômicos. Aliado a isso, as organizações estão cada vez mais centradas em equipes que interagem, comunicam-se e dependem umas das outras para concluir suas tarefas. Em sua composição o capital social envolve múltiplos componentes, sendo abrangidos no presente estudo: confiança, redes, normas, reciprocidade e sistemas de interpretações de significações compartilhadas entre atores. Considerando o capital social como catalizador da cooperação entre indivíduos, o objetivo da pesquisa foi, sob a ótica da abordagem das configurações, compreender, no nível de equipes, as relações de influência das configurações dos componentes do capital social sobre a cooperação. Para isso, foram utilizadas como *proxies* do capital social a cooperação entre indivíduos de uma mesma equipe (cooperação intra-equipe) e cooperação entre indivíduos de diferentes equipes (cooperação entre-equipes). A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de um questionado estruturado em uma estatal prestadora de serviços. No total foram recebidas 849 respostas. Os dados foram analisados por meio de análise fatorial confirmatória na qual os fatores foram os componentes do capital social e as cooperações. Posteriormente foi utilizada a técnica RCA (*Relational Class Analysis*) para identificação de padrões comportamentais dos indivíduos. As respostas das equipes (N = 49) foram calculadas por meio do AD_{Md} (*Median Deviation Index*). Como resultado foram encontrados quatro padrões comportamentais: Equipendentes, Associados, Seletivos e Individualistas. Esses padrões combinaram de forma diferentes os componentes do capital social sem, contudo, apresentarem resultados diferentes, confirmando os princípios da conjunção (interdependência de componentes), da equifinalidade (mais de um caminho para o mesmo resultado) e da assimetria (ausência ou relações inversas dos componentes) da abordagem das configurações. Em linhas gerais verificou-se que eventuais diferenças nos resultados dos indivíduos são amenizadas no nível de equipes, uma vez que não foram encontrados resultados estatisticamente significantes nesse nível, sugerindo que uma equipe formada por indivíduos com perfis diferentes não necessariamente apresenta maiores níveis de capital social. Além disso, verificou-se que a reciprocidade atua como uma espécie de compensação quando os demais componentes do capital social estão presentes em menor intensidade.

Palavras-chave: Capital Social; Equipes; Abordagem das Configurações; Análise de Classes Relacionais (RCA); Cooperação.

ABSTRACT

Social capital is a long-term asset in which one invests with an expectation of future return and can be used by individuals to facilitate actions. By an organizational point of view, understanding social capital and its positive relationship with cooperation among employees can prove advantageous, since the increase in social capital has a positive impact on economic results. Additionally, organizations are increasingly focused on teams that interact, communicate and depend on each other to complete their tasks. In its composition, social capital involves multiple components, in this research were used: trust, networks, norms, reciprocity and systems of interpretation of meanings shared between actors. Considering social capital as a catalyst for cooperation between individuals, the objective of the research was, from the perspective of the configurations approach, to understand, at the team level, the influence relations of the configurations of the components of social capital on cooperation. For this purpose, cooperation among individuals from the same team (intra-team cooperation) and cooperation among individuals from different teams (inter-team cooperation) were used as proxies for social capital. Data collection was carried out through the application of a structured questionnaire in a state-owned service provider. In total 849 responses were received. Data were analyzed using confirmatory factor analysis in which the factors were the components of social capital and cooperation. Subsequently, the RCA (Relational Class Analysis) technique was used to identify behavioral patterns of individuals. The responses of the teams (N = 49) were calculated using the AD_{Md} (Median Deviation Index). As a result, four behavioral patterns were found: Equipendentes, Associates, Selectives and Individualists. These patterns combined the components of social capital in different ways without, however, showing different results, confirming the principles of conjunction (interdependence of components), equifinality (more than one path to the same result) and asymmetry (absence or inverse relations components) of the configurations approach. In general terms, it was found that any differences in the results of individuals are mitigated at the team level, since no statistically significant results were found at this level, suggesting that a team made up of individuals with different profiles does not necessarily have higher levels of social capital. Furthermore, it was found that reciprocity acts as a kind of compensation when the other components of social capital are present in lesser intensity.

Keywords: Social Capital; Teams; Configuration Approach; Relational Class Analysis (RCA); Cooperation.

Lista de Figuras

Figura 1. Exemplos de formas de ocorrência de cooperação	35
Figura 2. Organograma dos Correios	43
Figura 3. Componentes do capital social, modelo de medida inicial	58
Figura 4. Componentes do capital social, modelo de medida final	59
Figura 5. Cooperação, modelos de medida inicial.....	61
Figura 6. Cooperação, modelos de medida final	61
Figura 7. Configuração 1 – Equipendentes	78
Figura 8. Configuração 2 – Associados.....	79
Figura 9. Configuração 3 – Seletivos	80
Figura 10. Configuração 4 – Individualistas	81

Lista de Quadros

Quadro 1. Abrangência dos estudos do capital social	26
Quadro 2. Dimensões do capital social.	26
Quadro 3. Aspectos do capital social.....	27
Quadro 4. Força dos Laços do capital social.	27
Quadro 5. Funções do capital social.....	28
Quadro 6. Campos de estudo do capital social	28
Quadro 7. Níveis de análise do capital social	29
Quadro 8. Componentes do capital social	31
Quadro 9. Métodos e técnicas de análise associados aos objetivos.....	38
Quadro 10. Afirmações, componentes e códigos	49
Quadro 11. Índices de Ajustamento	57
Quadro 12. Aplicações da RCA.	68

Lista de Tabelas

Tabela 1. Teste do Fator Único de Harman.....	50
Tabela 2. Coeficientes alfa de Cronbach	51
Tabela 3. Empregados respondentes.	53
Tabela 4. Equipes respondentes.....	53
Tabela 5. Verificação da normalidade dos dados e ações corretivas.....	55
Tabela 6. Correlações	60
Tabela 7. Viabilidade e fiabilidade dos construtos.....	62
Tabela 8. Perfil dos respondentes	72
Tabela 9. Percentual de participação das configurações na matriz e na filial	75
Tabela 10. Percentual de participação da matriz e da filial em cada configuração	76
Tabela 11. Configuração 1 – Equipendentes	77
Tabela 12. Configuração 2 – Associados	78
Tabela 13. Configuração 3 – Seletivos.....	80
Tabela 14. Configuração 4 – Individualistas	81
Tabela 15. Normalidade dos dados das equipes (N = 59).	82
Tabela 16. Configuração com mais empregados e dominante por equipe	84
Tabela 17. Perfil das equipes.....	86
Tabela 18. Correlação entre os fatores (componentes do capital social e cooperação) nas equipes.....	87
Tabela 19. Valores médios de cooperação intra-equipes da matriz e da filial.	88
Tabela 20. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação intra-equipes .	89
Tabela 21. Valores médios de cooperação intra-equipes para as configurações.....	89
Tabela 22. Teste de Levene para Cooperação Intra-Equipes no nível individual.	89
Tabela 23. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Gênero.....	90
Tabela 24. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Estado civil.	91
Tabela 25. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Renda.	92
Tabela 26. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Função.....	92
Tabela 27. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Nível.....	93
Tabela 28. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Faixa etária.....	93
Tabela 29. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Anos de Correios.	94

Tabela 30. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Anos de equipe.....	95
Tabela 31. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Tamanho da equipe....	96
Tabela 32. Regressões para Cooperação Intra-Equipes no nível individual	96
Tabela 33. Valores médios de cooperação para as equipes da matriz e da filial.....	97
Tabela 34. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes ...	98
Tabela 35. Valores médios de cooperação intra-equipes para as configurações no nível de equipes.....	98
Tabela 36. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes...99	
Tabela 37. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Gênero.....	99
Tabela 38. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes .	100
Tabela 39. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa de renda	100
Tabela 40. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa de renda.....	100
Tabela 41. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa etária.....	101
Tabela 42. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa etária	101
Tabela 43. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Anos de empresa	101
Tabela 44. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Anos de empresa.....	102
Tabela 45. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível.....	102
Tabela 46. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível	102
Tabela 47. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tempo de equipe.....	102
Tabela 48. Teste de Levene e Teste T para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tempo de equipe	103
Tabela 49. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe .	103
Tabela 50. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe.....	103
Tabela 51. Médias de cooperação intra-equipes considerando a presença de homofilia.	104
Tabela 52. Teste de Levene e Teste T para cooperação intra-equipes no nível de equipes por presença de homofilia.....	104
Tabela 53. Valores médios de cooperação entre-equipes da matriz e da filial.....	105

Tabela 54. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação entre-equipes	105
Tabela 55. Valores médios de cooperação entre-equipes para as configurações	106
Tabela 56. Teste de Levene para cooperação entre-equipes no nível individual	106
Tabela 57. Teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes.....	107
Tabela 58. Resultado do teste de post hoc – Tukey.....	107
Tabela 59. Resultado do teste de Kruskal-Wallis.....	108
Tabela 60. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Gênero.....	108
Tabela 61. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Estado civil.....	109
Tabela 62. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Variável renda.	110
Tabela 63. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Função.....	110
Tabela 64. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Nível.....	111
Tabela 65. Teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes – Nível da função ...	111
Tabela 66. Resultado do teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes – Nível da função	112
Tabela 67. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Faixa etária.....	113
Tabela 68. Teste post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes – Faixa etária.....	114
Tabela 69. Teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes – Faixa etária.....	115
Tabela 70. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Anos de Correios.....	116
Tabela 71. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Anos de equipe.....	116
Tabela 72. Teste post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes – Anos de equipe.....	117
Tabela 73. Resultado do teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes - Anos de equipe	117
Tabela 74. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Tamanho da equipe.	118
Tabela 75. Regressões para Cooperação Entre-Equipes no nível individual	119
Tabela 76. Valores médios de cooperação para as equipes da matriz e da filial.....	120
Tabela 77. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes .	121
Tabela 78. Valores médios de cooperação entre-equipes para as configurações	121
Tabela 79. Teste de post hoc Levene para cooperação entre-equipes no nível de equipes	122
Tabela 80. Teste de post hoc de Tukey para cooperação entre-equipes no nível de equipes.	122
Tabela 81. Teste de post hoc – Tukey	123
Tabela 82. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Gênero	123

Tabela 83. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação entre equipes – Gênero	123
Tabela 84. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Renda.....	124
Tabela 85. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Renda.....	124
Tabela 86. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Faixa etária	124
Tabela 87. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Faixa etária	125
Tabela 88. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de empresa	125
Tabela 89. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de empresa.....	125
Tabela 90. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Nível	126
Tabela 91. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível	126
Tabela 92. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de equipe	126
Tabela 93. Teste de Levene e Teste T para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de equipe.....	127
Tabela 94. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe	127
Tabela 95. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe.....	127
Tabela 96. Médias de cooperação entre-equipes considerando a presença de homofilia.....	128
Tabela 97. Teste de Levene e Teste T para cooperação entre-equipes no nível de equipes por presença de homofilia.....	128

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
1.1	Problematização.....	15
1.2	Objetivos.....	18
1.2.1	<i>Objetivo Geral.....</i>	<i>18</i>
1.2.2	<i>Objetivos específicos</i>	<i>18</i>
1.3	Justificativa	19
2	MARCO TEÓRICO.....	22
2.1	Capital Social	22
2.1.1	<i>Classificações, denominações e perspectivas de análise do capital social.</i>	<i>25</i>
2.1.2	<i>Componentes do Capital Social</i>	<i>30</i>
2.2	Equipes e Cooperação	34
3	MÉTODOS E PROCEDIMENTOS	37
3.1	Abordagem das Configurações	38
3.2	Caracterização e escopo da pesquisa	41
3.3	Definição do público-alvo e amostra.....	44
3.4	Instrumento de coleta de dados.....	45
3.5	Coleta dos dados	52
3.6	Tratamento dos dados	54
3.6.1	<i>Dados perdidos e observações atípicas.....</i>	<i>54</i>
3.6.2	<i>Normalidade dos dados.....</i>	<i>54</i>
3.7	Análise Fatorial Confirmatória.....	56
3.8	Análise de Classes Relacionais	63
3.9	Agrupamento em equipes	69
4	ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS	71
4.1	Características dos respondentes	71
4.2	Identificação das Classes Relacionais	74
4.3	Agrupamento e resultados das equipes	82
4.4	Resultados de Cooperação Intra-equipes	88
4.4.1	<i>Cooperação Intra-Equipes no nível individual</i>	<i>88</i>

4.4.2	<i>Cooperação Intra-Equipes no nível de equipes</i>	97
4.5	Resultados de Cooperação Entre-Equipes	104
4.5.1	<i>Cooperação Entre-Equipes no nível individual</i>	105
4.5.2	<i>Cooperação Entre-Equipes no nível de equipes</i>	120
5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	129
5.1	Cooperação intra-equipes	129
5.2	Cooperação entre-equipes	135
5.3	Abordagem das configurações	140
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	144
	REFERÊNCIAS	148
	APÊNDICES	168
	Apêndice 1 – Sugestões dos especialistas	169
	Apêndice 2 – Questionário final	171
	Apêndice 3 – Memória de cálculos dos CVCs	176
	Apêndice 4 – e-mail enviado aos empregados	177
	Apêndice 5 – e-mail de lembrete enviado aos empregados	178
	Apêndice 6 – Script do R	179
	Apêndice 7 – Resultados de cooperação intra-equipes (CooIntra) por variável sócio-demográficas no nível de indivíduos	180
	Apêndice 8 – Regressões	189
	Apêndice 9 – Resultados de cooperação entre-equipes (CooEntre) por variável sócio-demográficas no nível de indivíduos	201
	ANEXOS	218
	Anexo 1 – Descrições dos órgãos dos Correios	219
	Anexo 2 – Perfil dos especialistas	221
	Anexo 3 – Perfil dos juizes	222

1 INTRODUÇÃO

Os estudos relativos ao capital social passaram a desempenhar um papel de importância para as organizações e sua gestão (Gao et al., 2019). Isso por que há uma relação positiva entre o capital social e os resultados econômicos das organizações (Fernandez et al., 2000). Contudo, o fato de que as organizações estarem cada vez mais centradas em equipes acaba por se apresentar como um estímulo ao estudo do capital social nesse nível de análise (De Jong et al., 2016). Dessa forma, ao se introduzir o tema da pesquisa, é apresentada uma problematização, onde é exposto o cenário geral do tema e as lacunas que a originaram. Após, são apresentados os objetivos geral e específicos da pesquisa, seguidos das justificativas para sua realização.

1.1 Problematização

O capital social é um ativo de longo prazo no qual se investe com expectativa de retorno futuro podendo substituir ou complementar outros recursos e ser utilizado pelos indivíduos para facilitar ações (Bagnasco, 2004; Lin, 2001). Trata-se de uma forma de garantir benefícios por meio da integração em redes sociais (Portes, 1998), podendo ser apropriado e convertido em outras formas de capital (Lin, 2001), seja econômico ou cultural (Bourdieu, 1986). Nas organizações, observa-se que altos níveis de capital social estão associados a uma melhor coordenação das tarefas de trabalho, eficiência dos processos produtivos e cooperação entre os empregados (Meng et al., 2018).

Analisar e compreender o capital social e sua relação positiva com a eficiência dos processos produtivos e cooperação entre os empregados pode ajudar as organizações a planejar e implementar estratégias, uma vez que o aumento do capital social tem impacto positivo nos resultados econômicos das organizações (Fernandez et al., 2000). Nesse sentido, ressalta-se que o capital social passou a ser uma variável a ser considerada nas organizações, dada a sua importância para gestão (Gao et al., 2019).

Um desafio ligado ao capital social está relacionado ao fato de que as organizações estão cada vez mais centradas em equipes (De Jong et al., 2016) e que essas equipes interagem, comunicam-se e dependem umas das outras para concluir suas tarefas (Meng et al., 2018). Uma

equipe pode ser entendida como um sistema delimitado que abrange um conjunto de indivíduos interdependentes organizados de forma a executar tarefas específicas que afetam outras pessoas e outras equipes (Choi et al., 2010; Sundstrom et al., 1990). Dessa forma, as equipes precisam cooperar umas com as outras para que possam obter melhores resultados. Neste cenário, o capital social atua como promotor da cooperação entre as equipes na medida em que pode promover e facilitar as interações entre seus membros (Bagnasco, 2004; Bhandari & Yasunobu, 2009; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Putnam, 1993; Robison et al., 2002). Reforça-se assim o papel o capital social como catalizador da cooperação entre indivíduos de uma mesma equipe (cooperação intra-equipe) e cooperação entre diferentes equipes (cooperação entre-equipes).

Mesmo com o cenário apresentado, o de foco das organizações nas equipes, há um aparente paradoxo, uma vez que observa-se que estudos recentes sobre capital social tem sido realizados nos níveis organizacional (Agampodi et al., 2015; Ben-Hador & Eckhaus, 2018; Lins et al., 2017; Servaes & Tamayo, 2017), individual (Askland, 2014) e de comunidades (Górriz-Mifsud et al., 2014; Haldar & Stiglitz, 2016). De fato, em consulta no repositório ProQuest (<http://proquest.com>) foram encontrados 14 estudos englobando capital social de equipes. Assim, torna-se relevante investigar essa lacuna em estudos sobre o capital social das equipes (Meng et al., 2018).

Embora apresentada como um componente do capital social por alguns autores (Bagnasco, 2004; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Robison et al., 2002), verifica-se que a cooperação está relacionada a um objetivo ou consequência promovida pelo próprio capital social (Gao et al., 2019). Efetivamente, o capital social tem sido apresentado como fator que proporciona a cooperação em prol dos indivíduos e das equipes, seja pelas relações de confiança proporcionadas pelas redes de relacionamento, seja pelas normas e reciprocidade (Górriz-Mifsud et al., 2014; Kaasa, 2019; Kavousy & Hosseini, 2019; Meng et al., 2018). Essa visão da cooperação como objetivo ou consequência do capital social culminou por nortear a presente pesquisa, considerando-a como uma *proxie* para analisar o capital social, sendo dividida em cooperação entre indivíduos de uma mesma equipe (cooperação intra-equipe – CooIntra) e cooperação entre equipes distintas (cooperação entre-equipes – CooEntre).

Em sua composição o capital social envolve múltiplos componentes (Rupasingha et al., 2006) interconectados e interdependentes tais como confiança, redes, normas e reciprocidade (Ben-Hador & Eckhaus, 2018; Bhandari & Yasunobu, 2009; Bowles & Gintis,

2002; Fukuyama, 2001; Kaasa, 2019) e sistemas de interpretações de significações compartilhadas entre atores (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Esses componentes, quando empregados de forma positiva, estimulam as ações coletivas (Woolcock, 2001). De fato, o que se observa é que apesar de ser composto por esses múltiplos componentes, o capital social é mais que a soma desses componentes (Adler & Kwon, 2002), sendo um conceito complexo (Bhandari & Yasunobu, 2009), multivalente (Friedman et al., 2007) e onde há influência mútua de seus componentes (Cusack, 1999). Dessa forma, nesta pesquisa, os componentes do capital social (confiança, normas, sistemas, redes e reciprocidade) foram considerados como os antecedentes que geram o próprio capital social (cooperação).

Se por um lado o capital social apresenta-se como importante para a gestão e para os resultados das organizações, por outro lado sua análise e compreensão mostra-se como mais um desafio, uma vez que o seu conceito é considerado difuso (Burt, 2000), problemático (Coradini, 2010), amplo (Servaes & Tamayo, 2017) e ainda com utilização de múltiplas definições e dimensões (Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017).

Dada essa complexidade, multivalência, multidimensionalidade e influência mútua dos componentes do capital social, surge a necessidade de se utilizar uma abordagem que considere essas características. Assim, foi utilizada a abordagem das configurações como premissa metodológica uma vez que essa abordagem examina o efeito global de um fenômeno sobre outro (nesta pesquisa, as configurações dos componentes do capital social sobre cooperação), devido a interdependência e a interconectividade de seus elementos (Miller, 1996). Tal abordagem apresenta potencial para investigações em equipes uma vez que os autores não consideram impactos de configurações de diversos elementos nos resultados das equipes, sendo examinados os impactos nos níveis individuais e ou organizacionais (Meyer et al., 1993).

A abordagem das configurações busca por conjuntos de elementos que podem ser exitosos em determinadas circunstâncias (Short et al., 2008). Nesta pesquisa, as configurações são os arranjos (relações) que os componentes do capital social assumem em uma organização, considerando as interações entre seus indivíduos e equipes. Trata-se de uma abordagem que auxilia na identificação de padrões de configurações predominantes (Neubaum et al., 2019), focando no entendimento das combinações de atributos (neste caso, os componentes do capital social) ao invés da análise de cada atributo separadamente (Kosmidou & Ahuja, 2019). Tais

características tornam a abordagem das configurações adequada à análise da combinação (configuração) dos componentes do capital social e sua influência na cooperação (Misangyi et al., 2017), bem como à busca por possíveis configurações estáveis de desempenho preditivo e padrões predominantes desses componentes (Damke et al., 2018; Neubaum et al., 2019).

Como verificado, o entendimento do capital social mostra-se de suma importância para a gestão na medida em que possibilita uma melhora nos resultados das organizações (Gao et al., 2019). Assim, o entendimento das configurações de seus componentes em equipes e seus impactos na cooperação (intra-equipe e entre-equipes), pode auxiliar na adoção de medidas que o reforcem ou que minimizem sua perda. Acrescenta-se ainda o aumento da relevância da abordagem das configurações nos estudos sobre comportamento social para a gestão estratégica das organizações (Misangyi et al., 2017).

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

Compreender as relações de influência das configurações dos componentes do capital social sobre a cooperação de equipes

1.2.2 Objetivos específicos

1. Identificar as configurações dos componentes do capital social;
2. Descrever as relações das configurações dos componentes do capital social com os perfis dos empregados e de equipes;
3. Analisar como as configurações do capital social influenciam a cooperação intra-equipes e cooperação entre-equipes;

1.3 Justificativa

A despeito dos estudos reconhecerem a interdependência dos componentes do capital social, esses componentes são analisados como variáveis independentes, tais como: confiança (Kavously & Hosseini, 2019), redes pessoais (Jiang & Wang, 2019), reciprocidade (Varshney & Rajwanshi, 2019; Zhang & Lu, 2019) e até responsabilidade social corporativa (RSC) (Lins et al., 2017). Verifica-se, assim, que a utilização dos componentes do capital social como variáveis independentes é prática frequente (Byatt et al., 2019). Tal prática vai de encontro à multiplicidade, interdependência e influência mútua dos componentes do capital social (Cusack, 1999; Friedman et al., 2007; Rupasingha et al., 2006). Esse paradoxo mostra-se como um motivo para lançar luz sobre o agrupamento dos componentes do capital social em diferentes configurações nas quais esses componentes são interdependentes entre si, justificando assim a presente pesquisa.

Em relação às equipes, embora tenham sido realizados vários estudos sobre o comportamento de indivíduos e organizações, em nível de equipes esses comportamentos têm sido abordados em apenas alguns estudos por pesquisadores que realizaram experimentos de laboratório para entender as respostas de um grupo em situações estressantes (Choi et al., 2010). Eventuais estudos sobre equipes e/ou grupos de pessoas foram realizados fora do contexto organizacional, como o caso de Askaland (2014) que estudou um grupo de exilados do Timor Leste que vivia na Austrália, explorando as experiências das pessoas desse grupo, que saíram do país devido a uma crise interna e tiveram que se adaptar em outro país.

Mesmo os estudos sobre equipes e/ou grupos acabam por analisar os comportamentos dos indivíduos desses grupos e não dos grupos propriamente ditos. Exemplo disso é o estudo de Raven et al. (2018) que analisou profissionais de saúde em um distrito afetado por um terremoto no Nepal e profissionais de saúde em distritos localizados em Serra Leoa afetados pelo ebola. Nesses dois casos, apesar de grupos de profissionais distintos, as análises foram individuais. Dessa forma, verifica-se que mesmo sendo consideradas como importantes para o desempenho das organizações e fontes de vantagem competitiva (Lencioni, 2003), as equipes não têm recebido a devida atenção nas pesquisas ou tem sido estudadas sob o foco de variáveis sociodemográficas, sendo mais importante analisar as equipes sob a perspectiva das crenças e valores de seus membros (van Emmerik & Brenninkmeijer, 2009). Assim, sob o ponto de vista

de estudos relacionados as equipes, a pesquisa justifica-se teoricamente uma vez que busca preencher uma lacuna nesse nível de análise.

Um outro aspecto é que a maior parte das pesquisas que adota a abordagem de configurações concentra-se no nível organizacional, contudo, essa perspectiva apresenta um potencial para investigações e revitalização de teorias em outros níveis, sobretudo no nível de grupo (Meyer et al., 1993). Esse potencial ainda permanece, uma vez que essa abordagem vem sendo aplicada em estudos sobre empresas familiares (Kosmidou & Ahuja, 2019; Neubaum et al., 2019), pequenas empresas (Damke et al., 2018) e universidades públicas (Zorio-Grima et al., 2018). Ou seja, os estudos têm sido direcionados ao nível organizacional.

A abordagem das configurações vem sendo utilizada para analisar fatores ou atributos de uma organização com base na crença de que as organizações consistem em conjuntos de variáveis (inter-relacionadas) que devem ser analisadas de forma integrada, como um todo, sendo utilizada no entendimento de relacionamentos complicados e interdependentes entre diferentes variáveis (Kraus et al., 2017). A abordagem das configurações baseia-se nos princípios da conjunção (um evento ocorre devido a um conjunto de fatores), da equifinalidade (vários caminhos podem levar ao mesmo resultado) e da assimetria (fatores de uma configuração podem não estar relacionados ou estar inversamente relacionados em outra) (Misangyi et al., 2017).

Mais recentemente, a abordagem das configurações vem sendo utilizada com frequência em conjunto com a QCA (*Qualitative Comparative Analysis*) (Balodi, 2016; Garabedian et al., 2019; Greckhamer, 2016; Kosmidou & Ahuja, 2019; Kraus et al., 2017; Misangyi et al., 2017; Parente & Federo, 2019; Schneider et al., 2019; Zorio-Grima et al., 2018). Isso pode ser explicado pelo fato de a QCA ser baseada em relações teóricas de conjuntos, sendo possível comparar e examinar diferentes conjuntos de condições para identificar as configurações mais relevantes (Parente & Federo, 2019). Contudo, ao tentar verificar até que ponto uma determinada condição é o único caminho para se alcançar um resultado de interesse (Garabedian et al., 2019), a QCA acaba por se contrapor ao princípio da equifinalidade, no qual vários caminhos podem levar ao mesmo resultado, sugerindo que outros métodos podem ser considerados mais adequados à utilização da abordagem das configurações.

Além das justificativas acadêmicas citadas, a presente pesquisa justifica-se também sob o ponto de vista aplicado, uma vez que pretende-se que seus resultados possam auxiliar na compreensão e na definição de intervenções nas organizações e em suas equipes (Agampodi et al., 2015), visando ao bem estar dos empregados e por consequência ao aumento da cooperação (Borges & Albuquerque, 2014). Isso porque o investimento de uma organização no capital social de seus empregados produz retornos econômicos (Fernandez et al., 2000).

Face a todo o apresentado, imaginar que separação dos componentes do capital social com o fulcro de avaliar se um determinado componente está relacionado a melhores resultados de cooperação do que outros, mostra-se como uma forma de, no mínimo, subestimar toda a complexidade e influência mútua desses componentes sobre o capital. Isto posto, sustenta-se a tese de que no nível de equipes os componentes do capital social podem assumir diferentes configurações, apresentando influências semelhantes na cooperação das equipes. Isso ocorre devido ao fato de que os componentes do capital social podem assumir diferentes configurações, que essas diferentes configurações podem apresentar resultados de cooperação próximos ou iguais em diferentes equipes e que diferentes configurações podem apresentar ausência de algum componente ou mesmo relações inversas entre os componentes.

Para alcançar os objetivos estipulados, este trabalho foi estruturado em seis capítulos. No primeiro capítulo é apresentada uma introdução sobre a pesquisa com sua problematização, seguida de seus objetivos, justificativa e tese. No segundo capítulo são explorados os conceitos de capital social e seus componentes, com foco nas análises em nível de equipes, cooperação e a abordagem das configurações. O terceiro capítulo apresenta a empresa analisada e a justificativa para sua escolha, os métodos e técnicas utilizadas longo de cada etapa para coletas e análise dos dados, assim como os detalhes no desenvolvimento da pesquisa, dando ênfase à Análise de Classes Relacionais (*Relational Class Analysis – RCA*). No quarto capítulo são apresentados os resultados encontrados. No quinto capítulo os resultados são analisados e discutidos e, por fim, no sexto capítulo são apresentadas as considerações finais da pesquisa.

2 MARCO TEÓRICO

Este capítulo apresenta primeiramente o construto capital social, sua origem, evolução, conceito e principais autores. Após são apresentados os seus componentes, bem como sua relação com equipes e cooperação. Por fim, a abordagem das configurações é apresentada como teoria base para o desenvolvimento da pesquisa.

2.1 Capital Social

O termo capital social é frequentemente utilizado em estudos em áreas que vão desde sociologia até gestão, passando por antropologia e economia. Contudo, trata-se de um termo relativamente antigo. Uma de suas primeiras utilizações na literatura acadêmica remete a 1916, quando Hanifan (1916), realizou um estudo sobre escolas rurais comunitárias e relacionou o capital social ao capital econômico, não em termos de acúmulo de bens ou propriedades, mas, em termos de acúmulo de elementos cotidianos da vida em comunidade, como amizade, companheirismo, simpatia, etc. (Melo et al., 2015). Nesse estudo, a ampliação do capital social se dava por meio da participação e interação da comunidade em feiras, eventos diversos, competições esportivas e por meio de histórias sobre a própria comunidade (Hanifan, 1916). Essa possibilidade de acúmulo, e, portanto, de diferenciação de grandeza entre os indivíduos e grupos que o possuem, sugere que o capital social pode ser abordado como um recurso.

Posteriormente, em seu estudo sobre discriminação e desigualdade econômica racial, Loury (1977) propõe que a diferença de renda entre brancos e negros não pode ser solucionada somente com a eliminação da discriminação e com a adoção de políticas públicas de igualdade. Isso porque para o autor, investimentos nessas ações focam somente no capital humano (conhecimento, habilidades, etc.), ignorando os contextos sociais em que as pessoas estão inseridas e como esse capital humano foi adquirido, inclusive em relação à família (origens e antepassados) e sua condição econômica. Assim, o autor propõe que a origem social do indivíduo tem um efeito em sua formação que não é refletido pelo capital humano e sim pelo capital social, que representa a consequência da posição social do indivíduo no acúmulo de capital humano (Loury, 1977). Ou seja, há uma espécie de qualificação do capital social em

função do contexto em que as interações sociais ocorrem. Ainda para esse autor, pessoas com uma mesma formação (capital humano) se diferenciam por suas relações na sociedade em que estão inseridas, inclusive sob a ótica das relações de seus antepassados. De fato, o capital social envolve uma série de pensamentos e correntes englobando diferentes áreas que vão desde sociologia, ciência política, filosofia e economia, passando por itens como civismo e coesão social (Carroll & Stanfield, 2003). Talvez esse seja um dos apelos que despertam tanto interesse acerca da temática que envolve o capital social.

Sob uma perspectiva mais contemporânea, Carroll e Stanfield (2003) apontam os autores Pierre Bourdieu, James Coleman e Robert Putnam como os principais autores relacionados ao desenvolvimento dos conceitos hoje estudados como capital social. Partindo do conceito de capital de forma mais ampla até chegar ao conceito de capital social, Bourdieu (1986) divide o capital em três tipos: capital econômico, que é imediata e diretamente conversível em dinheiro e/ou em forma de direitos de propriedades; capital cultural, que são qualificações educacionais e culturais, semelhante ao capital humano citado por Loury (1977); e, capital social, composto de conexões sociais e podendo, em certas condições, ser convertido em capital econômico. Para Bourdieu (1986) o capital social acentua recursos coletivos de grupos que tem potencial para serem empregados por indivíduos pertencentes a esses grupos com foco no recebimento de benefícios ou serviços, em troca ou juntamente com recursos econômicos ou outras formas de capital (Carpiano, 2006).

Por sua vez Coleman (1988) vê o capital social como um fenômeno inerente às relações entre os diversos atores componentes de uma estrutura (equipes, empresas, comunidades, etc.) e manifesta-se por meio de mudanças que ocorrem nessas relações. Assim, o capital social emerge com potencial para explicar ações individuais e coletivas em contextos específicos (Coleman, 1988). Ainda segundo o autor, o capital social é mais que um fenômeno composto por apenas uma entidade, constitui-se de uma variedade de entidades, mas que focam em dois elementos em comum: as estruturas sociais e a facilitação de ações por parte dos atores. Assim, Coleman (1988) defende que o capital social possibilita, por meio de suas relações, que atores se apropriem de recursos de forma a combiná-los para que possam obter diferentes comportamentos e resultados de outros atores. Mas, como o capital social trata-se de um recurso compartilhado (público), os atores se apropriam de uma fração de seus benefícios (Coleman, 1988). Percebe-se que para Coleman o capital social apresenta uma perspectiva racional, sendo útil para as finalidades e desejos dos atores.

Essa visão utilitarista do capital social faz com ele seja potencialmente manipulado para que seja utilizado de forma negativa ou prejudicial (Fernandes, 2002). Isso porque essa apropriação de recursos pode ser utilizada para, por exemplo, isolar determinado ator, impedindo-o de ter acesso a esses mesmos recursos ou, de igual forma, impedir que esse ator tenha acesso a uma determinada estrutura. Uma outra forma de utilização negativa do capital social está em seu emprego direto para obtenção de benefícios questionáveis sob o ponto de vista moral ou legal. A máfia é um exemplo disso. Essa potencial utilização negativa do capital social pode ser minimizada pela adoção de normas, que atuam como mecanismos limitadores (sanções) de eventuais utilizações ou efeitos negativos do capital social e encorajadores de sua utilização de forma positiva (Coleman, 1988). Isso faz com que haja uma renúncia de um indivíduo em buscar ações que beneficiem apenas ele em prol de ações coletivamente aceitas e benéficas a todos.

Mantendo a ênfase do capital social como características de uma dada organização social, Putnam, Leonardi e Nonetti (1993), em seu estudo que analisou as diferenças entre a governança regional no norte e no sul da Itália, o conceitua como redes, normas e confiança que facilitam a coordenação e a cooperação para benefício mútuo, utilizando-o como explicação para a comunidade cívica. Além disso, segundo esses autores, essas facetas apresentadas pelo capital social são independentes e se afetam mutuamente, bem como afetam o seu produto direto, a cooperação. Para os autores, essa é a chave para o entendimento do capital social. Para Putnam et. al (1993), a confiança surge das normas de reciprocidade e redes de engajamento cívico e favorece a cooperação (Cusack, 1999). Adicionalmente, Putnam (2000) analisa o capital social tendo como premissa a sua função, sendo dividido entre *bonding* e *bridging*. Para o autor, *bonding* refere-se a associação entre pessoas de entendimentos semelhantes, reforçando a homogeneidade, e *Bridging*, por sua vez, aborda a formação de relações entre grupos heterogêneos.

Embora os autores Bourdieu, Coleman e Putnam sejam regularmente citados em estudos sobre capital social (Carroll & Stanfield, 2003), essas regularidades não se consolidaram em uma conceituação pacificada. Para Adler e Kwon (2002) o capital social é uma espécie de boa vontade para facilitar ações, surgindo das relações sociais entre os indivíduos. Diferentemente, Portes (1998) o classifica como a capacidade de garantir benefícios em virtude de participação em redes sociais. Se para Adler e Kwon (2002) o capital social é uma consequência das relações sociais, para Portes (1998) ele é um meio para se alcançar

objetivos. A visão do capital social como recurso é também apresentada por Bhandari e Yasunobu (2009), porém, nesse caso o capital social é gerado por meio de normas, valores, atitudes e comportamentos compartilhados pelos indivíduos.

Essas diferenças conceituais permanecem em estudos recentes. Para Agampodi et al. (2015) a definição do capital social permanece em estágio de desenvolvimento, afetando negativamente sua mensuração. Já para Carrillo Álvarez e Riera Romaní (2017), o capital social representa uma característica da estrutura social, independentemente de ser analisado sob o prisma individual (ego) ou coletivo (redes sociais). O capital social como resultado de interações sociais também é abordado por Palma-Ruiz e Serrano-Bedia (2019), porém, esses autores trazem à tona a importância do contexto em que as interações ocorrem, podendo ser em famílias, universidades ou empresas. A visão do capital social como recurso também é compartilhada por Nahapiet e Ghoshal (1998) e Górriz-Mifsud et al. (2014), que o classificam como um ativo (recurso), podendo ser intangível (Field, 2004).

2.1.1 Classificações, denominações e perspectivas de análise do capital social.

Além das diferenças conceituais apresentadas, há igualmente também diversas classificações, denominações e perspectivas de análise do capital social. Mesmo podendo ser analisado considerando sua abrangência sob o ponto de vista individual ou coletivo (Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017), o capital social está relacionado à coletividade e só existe por que o indivíduo pertence a um grupo (Bourdieu, 1986; Burt, 1997; Putnam et al., 1993). Há autores que ainda vão mais longe afirmando que o capital social não pode ser gerado por indivíduos atuando de forma isolada (Onyx & Bullen, 2000). Por esse motivo, essa é a visão, a do capital social como o um recurso coletivo fruto de uma rede de relacionamentos (Quadro 1), considerada na presente pesquisa, uma vez que o foco de análise é o capital social de equipes de trabalho. Contudo, cabe ressaltar que são os indivíduos que realizam as interações fazendo com isso que seus valores e crenças acabem por afetar os próprios grupos, culminando em uma relação de mútua influência.

Quadro 1. Abrangência dos estudos do capital social

Abrangência	Descrições (autores)
Individual	Relacionada ao indivíduo, seu conhecimento, valores e crenças (Carrillo Álvarez & Riera Romani, 2017; Putnam et al., 1993).
Coletiva	Relacionada ao pertencimento a uma rede de relacionamentos (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988; Fulkerson & Thompson, 2008).

Segundo Nahapiet e Ghoshal (1998), o capital social é classificado em três dimensões. Na primeira, a dimensão estrutural, verifica-se a presença (ou não) de laços entre os indivíduos e a configuração da rede de forma a descrever padrões, lançando mão de medidas como densidade, conectividade e hierarquia. Nessa dimensão são considerados os papéis dos indivíduos e as regras que regem suas relações (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Uphoff & Wijayaratra, 2000). A segunda dimensão, denominada de dimensão cognitiva, relaciona o capital social ao indivíduo e seu capital humano abordando seus valores e crenças, bem como sua predisposição a adotar determinados comportamentos, de cooperação, por exemplo (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009). Numa terceira dimensão, intitulada de dimensão relacional, os indivíduos alcançam objetivos sociais como sociabilidade, aprovação e prestígio buscando reconhecimento de outros indivíduos (Górriz-Mifsud et al., 2014). Com as dimensões há uma tentativa de ser verificar como se forma e como se mantém o capital social. Essas dimensões e os autores que as exploraram são descritas no Quadro 2.

Quadro 2. Dimensões do capital social.

Dimensões	Descrições (autores)
Estrutural	Aborda aspectos das relações sociais que são descritos e modificados, nos quais incluem-se papéis, regras, procedimentos e precedentes (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Uphoff & Wijayaratra, 2000).
Cognitiva	Abrange normas, valores, atitudes e crenças que predispõem as pessoas a cooperar (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009).
Relacional	Concentra-se nas relações entre os indivíduos, como respeito, amizade e foca em normas, confiança e confiabilidade (Górriz-Mifsud et al., 2014).

Por outro lado, a depender de com quem as relações entre os indivíduos ocorrem, o capital social também é classificado quanto às suas funções (Górriz-Mifsud et al., 2014). A função *bonding* relaciona-se com valores, atitudes e crenças presentes na dimensão cognitiva do capital social, visto que relaciona símbolos e significados compartilhados entre indivíduos que se veem como semelhantes e próximos (amigos, família, etc.) (Van Oorschot et al., 2006),

caracterizando os indivíduos sob o aspecto da homofilia ou separando-os sob o aspecto da heterofilia (Lin, 2010; Mano, 2017; Yuan & Gay, 2006). As descrições desses aspectos são apresentadas no Quadro 3.

Quadro 3. Aspectos do capital social.

Aspectos	Descrições (autores)
Homofilia	Trocas e interações entre pessoas que compartilham características ou valores semelhantes (Lin, 2010; Mano, 2017; Yuan & Gay, 2006).
Heterofilia	Trocas e interações entre pessoas que se percebem diferentes entre si (Lin, 2010; Mano, 2017; Yuan & Gay, 2006).

Nessas interações, quando há proximidade entre os atores, sugere-se que os laços de seus relacionamentos são considerados fortes, uma vez que ocorrem com frequência, atribuindo senso de identidade e propósitos comuns (Granovetter, 1973). O contrário, laços fracos, ocorre, quando as interações não são frequentes ou quando não há um ponto comum de compartilhamento de identificações entre os indivíduos. O Quadro 4 apresenta as descrições e autores relativos à visão do capital social sob o prisma da força dos laços (ligações) entre os autores.

Quadro 4. Força dos Laços do capital social.

Força dos Laços	Descrições (autores)
Fracos	Laço fraco ou tênue, cruza várias divisões sociais, como por exemplo, aquelas baseadas em religião, classe, etnia, gênero e status socioeconômico (Bhandari & Yasunobu, 2009; Granovetter, 1973, 1985; Woolcock & Narayan, 2000).
Fortes	Laço forte ou denso, definido pela frequência e proximidade do contato, provê um senso de identidade e propósito comum (Bhandari & Yasunobu, 2009; Granovetter, 1973, 1985).

A função *bridging* (horizontal) envolve indivíduos diferentes em algum sentido (heterofilia) numa relação de respeito, reciprocidade, abrangendo confiança nas interações entre esses indivíduos e está alinhada à dimensão relacional por abordar as normas de relacionamento, confiança e confiabilidade nessas interações. Devido a essas diferenças das pessoas, os laços entre os atores são considerados fracos (Bhandari & Yasunobu, 2009; Granovetter, 1973, 1985; Woolcock & Narayan, 2000).

Já em relação à função do capital social denominada *linking* (vertical), a desigualdade em relação ao poder e acesso a recursos (heterofilia), conforme proposto por Van Oorschot et al. (2006), sugere que os papéis, regras e procedimentos abordados na dimensão estrutural definem como se dão as relações nessa função do capital social. Consequentemente, devido a essas características, os laços entres esses atores podem ser considerados fracos (Woolcock & Narayan, 2000). O Quadro 5 apresenta as descrições das funções do capital social.

Quadro 5. Funções do capital social.

Funções	Descrições (autores)
<i>Bonding</i>	Interações entre membros homogêneos, como familiares, amigos íntimos e vizinhos, gerando uma confiança limitada às relações primárias e reforçando identidades exclusivas (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Van Oorschot et al., 2006).
<i>Bridging</i>	Interações entre pessoas estranhas e diferentes em algum sentido (sócio demográfico, étnicos ou ocupacional), gera identidades mais amplas e confiança mais expansiva (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Van Oorschot et al., 2006).
<i>Linking</i>	Relações entre indivíduos que se reconhecem não apenas como desiguais, como no <i>bridging</i> , mas também como sendo desiguais em seu poder e seu acesso a recursos (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Van Oorschot et al., 2006).

Sob perspectiva do campo de estudo (Quadro 6) do capital social, o campo normativo enfatiza a busca por benefícios mútuos, evidenciando transações de reciprocidade, principalmente no nível organizacional (Fulkerson & Thompson, 2008). Segundo os autores, esse campo de estudo foca nas características da estrutura social, vista na dimensão estrutural como papéis, regras, procedimentos e precedentes. Já sob a perspectiva do campo de estudo que aborda o capital social como recurso, Fulkerson e Thompson (2008) reconhecem a importância do contexto no estabelecimento e manutenção de padrões desiguais para acumulação de poder, prestígio e outras formas de desigualdade. Ou seja, esse campo aborda o capital social como um recurso para se alcançar objetivos sociais, conforme proposto por Nahapiet e Ghoshal (1998) na dimensão relacional.

Quadro 6. Campos de estudo do capital social

Campos	Descrições (autores)
Normativo	Características em uma estrutura social que leva à ação coletiva (Fulkerson & Thompson, 2008).
Recurso	Explicação para padrões desiguais na acumulação de poder, prestígio e outras formas de desigualdade (Fulkerson & Thompson, 2008).

Em relação aos níveis de análise do capital social (Quadro 7), o nível micro pode ser analisado, principalmente, sob a perspectiva das dimensões cognitiva e relacional, uma vez que os valores, atitudes e crenças de cada indivíduo influenciam nas relações entre os indivíduos (Bhandari & Yasunobu, 2009). No nível meso ou intermediário, unidades corporativas, por exemplo, relacionam-se os papéis, regras e procedimentos da dimensão estrutural e com o reconhecimento de desigualdades, entre pessoas e seus poderes, previstos nas formas *bridging* e *linking*. Dadas essas características, sugere-se que o nível meso seja o adequado para análise do capital social em equipes de trabalho (Carrillo-Álvarez et al., 2019). Já no nível macro, aplicado a uma amplitude maior (geográfica, por exemplo), o compartilhamento de valores, atitudes e crenças da dimensão cognitiva e os papéis, regras e procedimentos da dimensão estrutural, mostram-se alinhados a esse nível de análise por se aplicar a comunidades, regiões e países.

Quadro 7. Níveis de análise do capital social

Níveis	Descrições (autores)
Micro	Conjunto de elementos que coletivamente desempenham um papel na formação de atitudes e comportamentos em encontros dentro de grupos sociais e desdobra dentro de unidades corporativas e redes sociais de indivíduos, com medidas centradas no indivíduo (ego) (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017).
Meso	Nível que é coletivo, permeia a sociedade e unidades corporativas que organizam o capital humano como unidades categóricas e gera distinções sociais que influenciam como os membros são tratados (Agampodi et al., 2015; Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017).
Macro	Aplica-se a regiões, estados, nações, etc. e é acumulado a partir de laços culturais étnicos por meio de uma história comum na qual uma população se organiza para atender às necessidades básicas e fundamentais de produção, reprodução, regulação e coordenação (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Chen, 2005).

Esse rol de classificações e perspectivas de análise do capital social ratificam o seu caráter complexo, multivalente e multidimensional no qual ficam caracterizadas as diversas inter-relações entre essas classificações e perspectivas apresentadas, reforçando o desafio ligado à sua análise e compreensão (Burt, 2000; Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017; Coradini, 2010; Servaes & Tamayo, 2017). Investigações empíricas do capital social se beneficiariam de uma definição clara de seu conceito, abrangência e perspectivas de análises (Bhandari & Yasunobu, 2009; Finsveen & van Oorschot, 2008).

Assim, a falta de consenso em relação ao capital social influencia suas formas de medidas e mensuração. Como exemplo, Adler e Kwon (2002) afirmam que o capital social não pode ser mensurado de maneira quantitativa e Bhandari e Yasunobu (2009) sugerem que a incapacidade de quantificar os seus efeitos o torna deficiente em indicadores comuns de mensuração. Fato é que ao longo dos anos várias *proxies* foram desenvolvidas para mensuração do capital social (Servaes & Tamayo, 2017), abrangendo adaptação cultural, validação e avaliação de confiabilidade (Agampodi et al., 2015), bem como medidas de confiança, interação social, normas, valores, etc. (Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017). Ao mesmo tempo que se apresenta com um desafio, essa diversidade apresentada faz com que o capital social seja enxergado como um construto prodigioso e eficaz em oferecer explicações a uma gama de fenômenos (Poder, 2011).

Considerando toda sua diversidade e potencialidade para explicar uma gama de fenômenos, há de se adotar uma definição sobre o capital social para nortear cada um dos estudos. Isso posto, considerando o contexto organizacional, nesta pesquisa o capital social é considerado um ativo de longo prazo no qual se investe com expectativa de retorno futuro, podendo ser apropriado e convertido em outras formas de capital (Coleman, 1988), substituir ou complementar outros recursos e ser utilizado pelos indivíduos para facilitar ações (Bagnasco, 2004; Lin, 2001).

2.1.2 Componentes do Capital Social

Quanto à sua composição, permanecem as diversidades apresentadas nos conceitos e classificações do capital social. O que se observa é que o capital social é composto por múltiplos componentes (Rupasingha et al., 2006), abrangendo desde confiança, redes, normas e reciprocidade (Bowles & Gintis, 2002), que estimulam ações coletivas, quando empregados de forma positiva (Woolcock, 2001), até sistemas de interpretações de significações compartilhadas entre atores (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Contudo, os componentes do capital social são interdependentes, de modo que cada um afeta os outros (Cusack, 1999). Esses componentes são apresentados no Quadro 8.

Quadro 8. Componentes do capital social

Componente	Definições (autores)
Confiança	Espécie de previsão e ou expectativa de um comportamento correto e cooperativo de um ator independente por parte dos outros atores (Adam & Ronccecic, 2003; Bagnasco, 2004; Ben-Hador & Eckhaus, 2018; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Fulkerson & Thompson, 2008; Putnam, 1993; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000).
Redes	Redes podem ser definidas como um conjunto de indivíduos, grupos ou organizações interconectados por algum tipo de relação e envolvem trocas, interações, relacionamentos, cultura e valores (Bhandari & Yasunobu, 2009; Bourdieu, 1986; Burt, 1997; Coleman, 1988; Lin, 2001; Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000).
Normas	Guias para expectativas de comportamento (confiança) e ajustes dos indivíduos aos padrões de aceitabilidade social. Sua internalização enfatiza o que se tem como certo ou errado e o seu não cumprimento implica em sanções. De forma geral regem como os indivíduos interagem (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988, 1990; Cusack, 1999; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Magno et al., 2018; Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000).
Sistemas	Consistem em interpretações de significações compartilhadas entre atores (valores culturais e sociais e crenças) (Nahapiet & Ghoshal, 1998; Putnam, 1993; Putnam et al., 1993).
Reciprocidade	Norma específica que diz respeito à permuta simultânea de itens de igual valor mantendo sempre a expectativa de retribuição. Considerada a mais importante das normas e a base das relações de capital social (Bechtel & Scheve, 2017; Durston, 1999; Gharib et al., 2020; Li et al., 2021; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000).

A confiança é vista como uma previsão ou expectativa de um comportamento correto e cooperativo de um ator por parte dos outros atores em seus relacionamentos (rede) (Bagnasco, 2004; Putnam et al., 1993). Essa expectativa depende de normas, valores e da capacidade de se subordinar aos interesses de um grupo. A confiança é frequentemente medida nas pessoas e, eventualmente, nas instituições (Adam & Ronccecic, 2003), de forma que essa confiança institucional, desempenha um papel crucial na estabilidade e manutenção do sistema social e seu desenvolvimento é questão central na construção de equipes (Berzins & Dhavala, 1988; Roth, 2009). Isso porque a confiança se consolida com a repetição das relações, ao passo que quanto mais longevas as relações, mais cada integrante de um grupo aprende sobre os comportamentos dos outros integrantes e mais ele passa a “acertar” sobre as expectativas depositadas nos comportamentos dos demais.

No que se refere às redes, essas podem ser definidas como um conjunto de nós representados por sujeitos sociais (atores – indivíduos, grupos, organizações etc.) interconectados por algum tipo de relação direta ou indireta, formando conjuntos que, por sua vez, formam as redes (Marteleto & Silva, 2004). Analogicamente à sociedade, cada um destes nós torna-se participante e essa trama construída é que define e dá formatação à estrutura social (Castells, 1999).

Uma rede envolve trocas, interações, relacionamentos, cultura e valores, e de acordo com os objetivos e conteúdo a serem transacionados, pode envolver relações interpessoais, interorganizacionais, intergovernamentais e intersetoriais (Inojosa, 1999). As redes podem aparecer sob diferentes formas, em contextos distintos, a partir de múltiplas expressões e valores culturais e sua formação envolve o engajamento de grupos como representação da evolução natural dos vínculos sociais (Ferrary & Granovetter, 2009). As redes abrangem vários níveis de análise, desde indivíduos até equipes de trabalho (Knoke, 2009).

Em relação às normas, elas atuam como diretrizes de comportamento e regem como os indivíduos interagem nas redes (Ostrom, 1992), penalizando aqueles indivíduos que eventualmente violem alguma das normas estabelecidas e aumentando a confiança entre os indivíduos que as cumprem (Gao et al., 2019). Em suma, as normas estabelecem os direitos e deveres esperados nas relações (Knoke, 2009). Em uma organização na qual os membros têm relações mais densas entre si, espera-se normas de reciprocidade mais fortes, maior confiança e menos comportamentos egoístas do que seria esperado em grupos sem essas relações (Jiang & Liu, 2015).

Notadamente a reciprocidade, ela é tida como uma norma específica que diz respeito à permuta de itens de igual valor mantendo a expectativa de retribuição (Putnam et al., 1993). Essa expectativa de retribuição se assemelha à expectativa de determinado comportamento prevista na confiança. A reciprocidade pode antecipar ações de cooperação ou recompensar por ações de cooperação passadas (Servaes & Tamayo, 2017). As normas de reciprocidade existem em potencial em todas as redes sociais, mas são utilizadas mais frequentemente com atores mais próximos (Fukuyama, 2001). Embora seja considerada dentro do contexto das normas, dada a sua importância, a reciprocidade foi considerada como um componente do capital social distinto das normas, de forma que seja possível avaliar sua eventual influência nos resultados de cooperação (Bechtel & Scheve, 2017; Durston, 1999; Gharib et al., 2020; Li et al., 2021; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000).

Os sistemas são interpretações e significações compartilhadas entre atores (Nahapiet & Ghoshal, 1998), sendo que essas significações podem ser originadas em valores culturais, sociais e crenças, por exemplo (Bhandari & Yasunobu, 2009; Lin, 2010). Assim esses sistemas são definidos como uma configuração de ideias e atitudes em que os indivíduos são agrupados por algum aspecto de inter-relação, não necessariamente aparente de uma forma lógica ou

explícita que possibilite sua análise (Converse, 2006). Portanto, esses sistemas de interpretações e significações compartilhadas, via de regra, requerem que seja lançada mão de abordagens que busquem reconhecer os vínculos e associações subjacentes entre as ideias e atitudes dos indivíduos, sendo desprovidos de uma lógica formal capaz de ser caracterizada por processos sequenciais e lineares (Goldberg, 2011). Novas significações ocorrem em função da compreensão dos indivíduos sobre experiências anteriores e são reforçadas por meio de atitudes rotineiras. Portanto, por meio desses sistemas de interpretações e significações compartilhadas, os atores se agrupam em redes e criam os vínculos sociais, conforme proposto por Ferrary e Granovetter (2009). Esses vínculos sociais (redes) por sua vez definem suas regras e normas de comportamento e de interação entre os seus componentes (Ostrom, 1992).

Como visto, ainda permanece a visão de que o capital social é formado por componentes reais ou potenciais (Bourdieu, 1986), não podendo ser reduzido a uma entidade, uma vez que a combinação desses componentes pode produzir diferentes comportamentos em diferentes níveis (Coleman, 1988). Por essa definição, confiança, redes e afins, de forma isolada, não podem ser confundidos com o próprio capital social (Fukuyama, 2001). Esses componentes são interdependentes, de forma que confiança por si só não é capital social, rede por si só não é capital social, normas por si só não são capital social e reciprocidade por si só não é capital social (Lin, 2010).

Mesmo os autores reconhecendo a interdependência dos componentes do capital social, o que se constata é que os estudos analisam esses componentes como variáveis independentes. Por exemplo, em seu estudo sobre mudanças de atitudes em relação aos imigrantes dos EUA, Jiang e Wang (2019) utilizaram a confiança e as redes pessoais como *proxies* para o capital social relacionadas a comportamentos favoráveis em relação aos imigrantes. A confiança também foi utilizada como variável independente do capital social por Kavousy e Hosseini (2019) para analisar o desenvolvimento social de empregados do município de Teerã.

Já Varshney e Rajwanshi (2019) utilizaram redes e reciprocidade para avaliar o capital social *on-line*, sugerindo que a participação *on-line* influencia positivamente o capital social *on-line*. A reciprocidade também foi utilizada por Zhang e Lu (2019) ao relacionar capital social a sintomas de depressão em grupos familiares. Ao analisar empresas durante a crise financeira de 2008, Lins et al. (2017) utilizaram responsabilidade social corporativa (RSC – aspectos de

engajamento cívico, crenças compartilhadas e disposição para a cooperação entre a empresa e suas partes interessadas) como *proxy* para mensuração do capital social e verificaram que empresas com mais estoque de capital social tiveram melhores resultados de vendas e lucratividade. A utilização dos componentes do capital social como variável independente, pode ser explicada pela dificuldade de se conceituar o capital social, pois, trata-se de um construto latente, medido por meio de *proxies* (Byatt et al., 2019).

2.2 Equipes e Cooperação

Equipes de trabalho são consideradas como um sistema delimitado que abrange um conjunto de indivíduos interdependentes organizados de forma a executar tarefas específicas que afetam outros indivíduos e equipes, sendo que nas organizações as equipes executam coletivamente várias funções, como marketing, compras, financeira, etc. (Choi et al., 2010; Sundstrom et al., 1990). Percebe-se claramente que as equipes dependem umas das outras para realizar seu trabalho e o conjunto dos trabalhos das equipes acabam por culminar com o resultado da organização. Em tese, se todas as equipes alcançarem seus resultados, a organização também alcança. Como as equipes dependem umas das outras, elas precisam cooperar entre si para que seus objetivos sejam alcançados.

De uma forma geral essa cooperação acontece na ocasião em que um indivíduo ou equipe auxilia ou facilita outro na execução de alguma tarefa em que o resultado favorece a ambos (Evans, 2003). Isso devido ao fato de que na maioria das vezes uma tarefa assume uma dimensão ampla e complexa que inviabiliza a sua execução e finalização por apenas um indivíduo ou equipe, fazendo com que seja necessária a cooperação. Assim, na medida em que um indivíduo ou equipe reconhece a necessidade de se associar a outros para que seus objetivos sejam alcançados, essa cooperação acaba por gerar uma interdependência (Young, 2003).

Ainda segundo Young (2003), a cooperação pode ocorrer de forma direta entre indivíduos ou equipes que realizam tarefas (ou etapas) ao mesmo tempo ou pode ocorrer de forma indireta quando os indivíduos ou equipes realizam tarefas (ou etapas) em momentos distintos e de forma complementar, podendo ocorrer em função de uma experiência anterior ou na expectativa de uma ação recíproca futura. Da mesma forma, a cooperação ocorre de forma tácita, quando não está claro que deve haver uma ação recíproca futura ou de forma explícita,

quando se deixa claro ou já é de entendimento comum que deve haver uma ação recíproca futura. A Figura 1 apresenta alguns exemplos dessas formas de como ocorre a cooperação.

Figura 1. Exemplos de formas de ocorrência de cooperação



Fonte: Young (2003).

Sob a perspectiva do capital social, a cooperação é frequentemente apresentada como um componente do capital social (Bagnasco, 2004; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Robison et al., 2002). Contudo, verifica-se que a cooperação está relacionada a um objetivo ou consequência promovida pelo capital social, devido ao fato de a cooperação depender das interações do próprio capital social (Bhandari & Yasunobu, 2009; Fukuyama, 2001; Gao et al., 2019; Putnam, 1993). Nessa esteira, o capital social ocorre em função da confiança mútua entre indivíduos ou equipes, depende do compartilhamento de normas e valores e da capacidade de se subordinar aos interesses da equipe com a expectativa de um comportamento cooperativo (Bagnasco, 2004).

Em acréscimo a essa lógica, o capital social baseia-se nas relações sociais, desenvolve a confiança e promove a cooperação (Bhandari & Yasunobu, 2009). Ressaltando as normas como item envolvido pelo capital social, esse também pode ser associado à promoção da cooperação (Durston, 1999). Definido também como um subproduto da religião, tradição, experiência histórica compartilhada e outros tipos de normas culturais, o capital social também pode ser associado à promoção da cooperação entre indivíduos (Fukuyama, 2001).

Adicionalmente, uma norma prescritiva do capital social dentro de uma coletividade é a de que deve-se renunciar ao auto interesse e agir de acordo com os interesses da coletividade como tentativa de limitar os efeitos negativos externos e/ou encorajar os positivos (Coleman, 1988). Tal constatação está alinhada e reforça a ideia de que o capital social promove a

cooperação (Bagnasco, 2004; Bhandari & Yasunobu, 2009; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Putnam, 1993; Robison et al., 2002). Assim, efetivamente verifica-se que o capital social tem sido apresentado como fator que proporciona a cooperação em prol dos indivíduos e das equipes, seja pelas relações de confiança proporcionadas pelas redes de relacionamento seja pelas normas e reciprocidade (Górriz-Mifsud et al., 2014; Kaasa, 2019; Kavousy & Hosseini, 2019; Meng et al., 2018).

O que se verifica é que os componentes do capital social e, portanto, o próprio capital social, estão relacionados à promoção da cooperação. A confiança, como expectativa de um comportamento cooperativo de um ator independente por parte dos outros atores (Adam & Roncevic, 2003; Bagnasco, 2004; Ben-Hador & Eckhaus, 2018; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Fulkerson & Thompson, 2008; Putnam, 1993; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000), faz com que as relações se fortaleçam ao longo do tempo, posto que quanto mais tempo uma equipe está junta, maior é a confiança (De Jong et al., 2016). Esse tempo também faz com que as relações estabelecidas (redes) se fortaleçam, gerando conexões densas que geralmente têm fortes laços desenvolvidos ao longo do tempo (Brooks, 2019).

Essas redes tendem a agrupar indivíduos que possuem um sistema de crenças e pensamentos que são comuns, seja dentro ou fora de sua equipe (Lin, 2010). Por outro lado, em um contexto organizacional, essa confiança e as redes estão ligadas às normas (formais e informais) da organização. Por exemplo, um indivíduo confia em outro indivíduo de outra equipe para realização de uma tarefa porque sabe que os prazos devem ser cumpridos ou que os custos devem ser controlados, caso contrário podem haver sanções administrativas (normas formais) ou sanções sociais (deixa de ser convidado para confraternizações, por exemplo – normas informais). Na medida em que um indivíduo se comporta de determinada maneira, ele espera, mesmo que inconscientemente, que esse comportamento seja retribuído (reciprocidade). A reciprocidade, enquanto componente do capital social que influencia as relações formais e informais também acaba por reforçar essas relações nas organizações, a confiança e as normas.

Como nas organizações todas essas interações e relações são realizadas por indivíduos, seja de uma mesma equipe (intra-equipe), seja de equipes diferentes (entre-equipes), é importante compreender o desempenho de equipes dada a complexidade e o alcance das tarefas, e ao fato de que os resultados afetam a própria equipe tanto quanto afetam as outras equipes e

os processos individuais, fazendo com que seja necessária a existência de cooperação de parte a parte (Driskell & Salas, 1991).

3 MÉTODOS E PROCEDIMENTOS

Considerando que o conceito de capital social apresenta diferenças em sua definição (Agampodi et al., 2015; Carrillo Álvarez & Riera Romaní, 2017), a presente pesquisa pode ser classificada como descritiva na medida em que buscou caracterizar e descrever as configurações do capital social de equipes de trabalho em um contexto específico (Creswell, 2010; Richarson, 2012). Como *locus* de pesquisa foi utilizada a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (Correios) e sua aplicação se deu em sua matriz em Brasília e em sua superintendência estatual (filial) no estado de Mato Grosso do Sul. A justificativa para a utilização dos Correios está descrita na seção 3.2.

A execução se deu por meio análises documentais onde foram consultados relatórios e documentos internos dos Correios, informações de livre acesso disponibilizadas no *website* da empresa e em matérias da imprensa. Além disso, foram realizadas reuniões com quatro empregados de níveis hierárquicos distintos com o objetivo de colher informações sobre a empresa e indicações/disponibilizações de documentos para consulta. Tanto as análises documentais quanto as reuniões tiveram o objetivo de conhecer e entender o funcionamento da empresa, suas peculiaridades, seus regulamentos, suas normas, eventos relevantes (ex.: reestruturações) e o ambiente ao qual ela está inserida. Para essa etapa os Correios exigiram a assinatura de um termo de autorização e confidencialidade. Dessa forma, as informações disponibilizadas nesta tese são de cunho não estratégico e/ou públicas. Posteriormente foi realizada uma coleta de dados por meio da aplicação de questionário junto aos empregados dos Correios (dados primários). O sigilo das informações pessoais dos empregados também foi abrangido pelo termo de autorização e confidencialidade citado, sendo divulgadas na presente tese somente informações agrupadas de modo que não seja possível identificar os respondentes individualmente.

Quanto aos métodos de análise, a pesquisa pode ser classificada como qualitativa e quantitativa uma vez que lançou mão das informações e documentos disponibilizados, cálculo

do Coeficiente de Validação de Conteúdo (CVC), estatística descritiva, Análise Fatorial Confirmatória (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2009), Análise de Classes Relacionais (*Relational Class Analysis – RCA*) (Goldberg, 2011), Regressão, Análise de Variância (ANOVA) e Teste T para análise dos dados coletados por meio dos questionários. O Quadro 9 apresenta cada uma das técnicas de análise associadas aos objetivos da pesquisa.

Quadro 9. Métodos e técnicas de análise associados aos objetivos

Método/Técnica	Finalidade	Objetivo
Pesquisa documental	Compreender o funcionamento da empresa, bem como suas normas e o ambiente ao qual ela está inserida.	1, 2, 3
Coeficiente de Validação de Conteúdo (CVC)	Elaborar o questionário a ser aplicado. Validação das afirmações.	1
Estatística descritiva	Identificar as características dos respondentes, configurações e equipes.	2, 3
Análise Fatorial Confirmatória	Identificar as afirmações que permanecem para a construção dos componentes do capital social (fatores).	1
Análise de Classes Relacionais (<i>Relational Class Analysis – RCA</i>)	Identificar as configurações dos componentes do capital social.	1
Índice de Desvio da Mediana (<i>Median Deviation Index - AD_{MD}</i>)	Agrupar as respostas individuais em respostas de equipes	2, 3
Análise de Variância (ANOVA), Teste T e de Kruskal-Wallis	Analisar as relações estatísticas entre os construtos e variáveis.	2, 3
Testes de Tukey e de Kruskal-Wallis	Identificar diferenças entre os itens das variáveis	2, 3
Regressão	Identificar componentes preditores da cooperação em cada configuração.	2, 3

Objetivos: 1 – Identificar as configurações dos componentes do capital social; 2 – Descrever as relações das configurações dos componentes do capital social com os perfis dos empregados e de equipes; 3 – Analisar como as configurações do capital social influenciam a cooperação intra-equipes e a cooperação entre-equipes.

3.1 Abordagem das Configurações

O capital social é formado por componentes interdependentes (Cusack, 1999) e é difícil separá-los para avaliar se um determinado componente está relacionado a melhores resultados do que outros (Ehsan et al., 2019). Em função disso, a utilização de uma abordagem não atomizada, que reconheça a existência de configurações formadas por conjuntos de componentes que ocorrem ao mesmo tempo, mostra-se aderente aos estudos nos níveis de grupos (Meyer et al., 1993; Short et al., 2008), fazendo com que a abordagem das configurações vá além de questões relacionadas à estratégia competitiva e desbrave instâncias concernentes à cultura, processos, rotinas, estruturas, sistemas e recursos organizacionais, conforme proposto

por Miller (1996). Nesse caso, a ideia subjacente ao conceito de configuração é a tendência que os componentes de um determinado fenômeno possuem em formar padrões coerentes e internamente consistentes.

As configurações representam alinhamentos comuns de elementos e podem ser definidas como o grau em que os elementos são orquestrados e conectados por um único tema (Miller, 1996). A abordagem das configurações enfatiza que a causalidade entre os componentes é complexa e possui três características subjacentes (Misangyi et al., 2017; Parente & Federo, 2019):

- a) Conjunção – os resultados proveem da interdependência de várias condições;
- b) Equifinalidade – há mais de um caminho para um determinado resultado;
- c) Assimetria – os componentes de uma configuração podem não estar relacionados ou estar inversamente relacionados em outra.

Considerando essas características, as configurações tendem a alcançar padrões coerentes que mudam intermitentemente (Nordqvist et al., 2014). Duas ou mais configurações de diferentes componentes podem ser suficientes para atingir o mesmo resultado e qualquer componente em particular pode ter efeitos diferentes e até mesmo opostos, dependendo da presença ou ausência de outros componentes, considerando que somente algumas combinações particulares são eficazes (Greckhamer et al., 2008; Miller, 1982).

Com suas origens na teoria contingencial, a abordagem das configurações possui o mesmo objetivo, qual seja: compreender como as organizações são capazes de lidar efetivamente com diferentes tipos de ambientes. Contudo, a perseguição desse objetivo pela teoria contingencial foi, por vezes, considerada ineficaz devido às perspectivas estreitas e simplificadas que eram aplicadas (Miller, 1981). A explicação para essa limitação está no fato de serem utilizadas perspectivas de investigação de fenômenos organizacionais utilizando uma lógica atomizada, que realizava as análises considerando um elemento por vez, estabelecendo correlações entre variáveis e/ou relações de causa e efeito de uma variável sobre as outras, chegando assim a análises reducionistas com a definição de relacionamentos lineares e unidirecionais (Meyer et al., 1993).

Surgiu assim a concepção de uma abordagem não atomizada que reconhecesse a existência de configurações (*gestalts* ou arquétipos) formados por inúmeros componentes (atributos, elementos, etc.) que ocorrem ao mesmo tempo (Meyer et al., 1993). Essa abordagem de caráter mais holístico partiu do pressuposto de que um desempenho organizacional superior poderia ser alcançado por meio de configurações que combinassem estruturas organizacionais, estratégias e condições ambientais, dentre outros componentes, ao invés de se considerar a análise de cada um desses componentes de maneira isolada (Misangyi et al., 2017). Isso devido ao fato de os componentes de uma configuração se reforçarem mutuamente, fazendo com que mudanças em apenas um componente fosse disfuncional, a menos que essa mudança seja acompanhada por mudanças em outros componentes (Miller, 1982).

Em seu cerne, a abordagem das configurações preconiza que as organizações podem ser mais bem compreendidas por meio da análise de agrupamentos de estruturas e práticas interconectadas (ou outros componentes, atributos, elementos, etc.) ao invés da análise dessas entidades de forma modular ou fracamente acopladas, cujos componentes podem ser entendidos de maneira isolada (Fiss, 2007). A maior parte das pesquisas que adota a abordagem das configurações concentra-se no nível organizacional, mas essa perspectiva apresenta um potencial ainda não realizado para investigações e revitalização de teorias em outros níveis, sobretudo nos níveis de grupo e indivíduo (Maciel & Nascimento, 2013; Meyer et al., 1993).

Em termos de sua de aplicação, a abordagem das configurações mostra-se versátil, sendo utilizada para análise em empresas familiares (Kosmidou & Ahuja, 2019; Neubaum et al., 2019; Nordqvist et al., 2014), pequenas empresas (Bispo et al., 2016; Damke et al., 2018; Kraus et al., 2017), estratégia de gestão de custos (Pavlatos, 2018), sustentabilidade em universidades públicas (Zorio-Grima et al., 2018), processos industriais (Lager et al., 2017), competição e gestão de riscos em cadeias de suprimento (Cao et al., 2015; Masoumik et al., 2014; Revilla & Saenz, 2017), empresas recém criadas (Balodi, 2016), remuneração de executivos (Greckhamer, 2016) e consumo de produtos (Ritchie et al., 2015), dentre outras aplicações.

Dessa forma, a abordagem das configurações mostra-se como uma abordagem que oferece uma previsão de quais conjuntos de componentes do capital social podem ser efetivos em determinadas circunstâncias e contextos (Short et al., 2008). Isso por que seu foco está no entendimento das combinações dos componentes ao invés da análise de cada componente

separadamente (Kosmidou & Ahuja, 2019). Trata-se de uma abordagem emergente que auxilia na identificação de padrões de configurações predominantes (Neubaum et al., 2019).

Como o capital social se altera à medida que as interações pessoais, de grupos e organizacionais se expandem, se contraem e se reformam (Knoke, 2009), essas interações acabam por aumentar a confiança, a credibilidade e reforçam a identidade e o reconhecimento (Lin, 2001). Em virtude de o capital social ser formado por um agregado de componentes interdependentes e não poder ser reduzido a uma única entidade, uma vez que a combinação desses componentes pode produzir diferentes comportamentos em diferentes níveis (Coleman, 1988), o capital social das equipes assume uma ou várias configurações de seus componentes para se adaptar a um determinado contexto organizacional, o que sugere o alinhamento da abordagem das configurações aos estudos relativos ao capital social.

3.2 Caracterização e escopo da pesquisa

O setor postal no mundo alcançou €409,8 bi (409,8 bilhões de Euros) em 2018, com um crescimento de €14 bi (14 bilhões de Euros) em relação à 2017, alicerçado principalmente no aumento das receitas provenientes de pequenas encomendas originadas do *e-commerce* (IPC, 2019). Além de sua importância econômica, o setor postal também desempenha importante papel na promoção do desenvolvimento socioeconômico dos países na medida em que, quando esses serviços são acessíveis, eficientes e universais, eles reduzem substancialmente os custos de transação entre os agentes econômicos, permitindo-lhes contato com uma extensa rede de comunicações e infraestrutura, contribuindo diretamente para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (Boffa et al., 2019). Esses números demonstram a importância e a natureza dinâmica do setor postal no mundo (Buhler & Pahand, 2014). Assim, as empresas que atuam no setor postal acabam por influenciar e serem influenciadas pelo macroambiente em que estão inseridas (Minadeo & Oliveira, 2019).

No Brasil, o tamanho estimado do mercado de encomendas é de aproximadamente R\$ 20,9 bi (20,9 bilhões de Reais), com uma participação de mercado dos Correios (*market share*) de R\$ 9,1 bi (9,1 bilhões de Reais – 43,6%) (Klein, 2020). Considerando todas as suas receitas, inclusive a receitas de mensagens (cartas) que são provenientes de serviços sob o regime do

monopólio postal da União, os Correios alcançaram um valor total de receita em 2019 de R\$ 19,6 bi (19,6 bilhões de Reais) (Correios, 2019b).

Com sua origem no Brasil em 25 de janeiro de 1.663, desde então os Correios realizam funções de integração nacional e de inclusão social. Na composição do seu faturamento, 41,1% da receita são oriundos de serviços exclusivos (carta, telegrama e correspondência agrupada) (Correios, 2019b). As demais receitas, 58,9%, são provenientes de serviços nos quais os Correios concorrem com outras empresas no mercado, sendo os mais relevantes os serviços relativos a encomendas (Sedex 10, Sedex 12, Sedex Hoje e Sedex Mundi).

Trata-se de uma empresa de âmbito nacional, com mais de 99 mil empregados, de importância estratégica no desenvolvimento do Brasil e que possui cerca de 44% de participação no mercado nacional de encomendas (mercado concorrencial), sendo líder desse mercado, e que ao longo do tempo vem recebendo premiações, tais como: MarketAnalysis – sétima empresa mais sustentável do Brasil (2015); Seleções/Ibope – instituição mais confiável (2015); ILOS – melhores prestadores de serviços logísticos do Brasil (2015); Transporte Moderno – maiores e melhores do transporte (2015); Consumidor Moderno – excelência em serviços aos clientes (2014); ILOS – melhores prestadores de serviços logísticos do Brasil (2014), dentre outros (Correios, 2018).

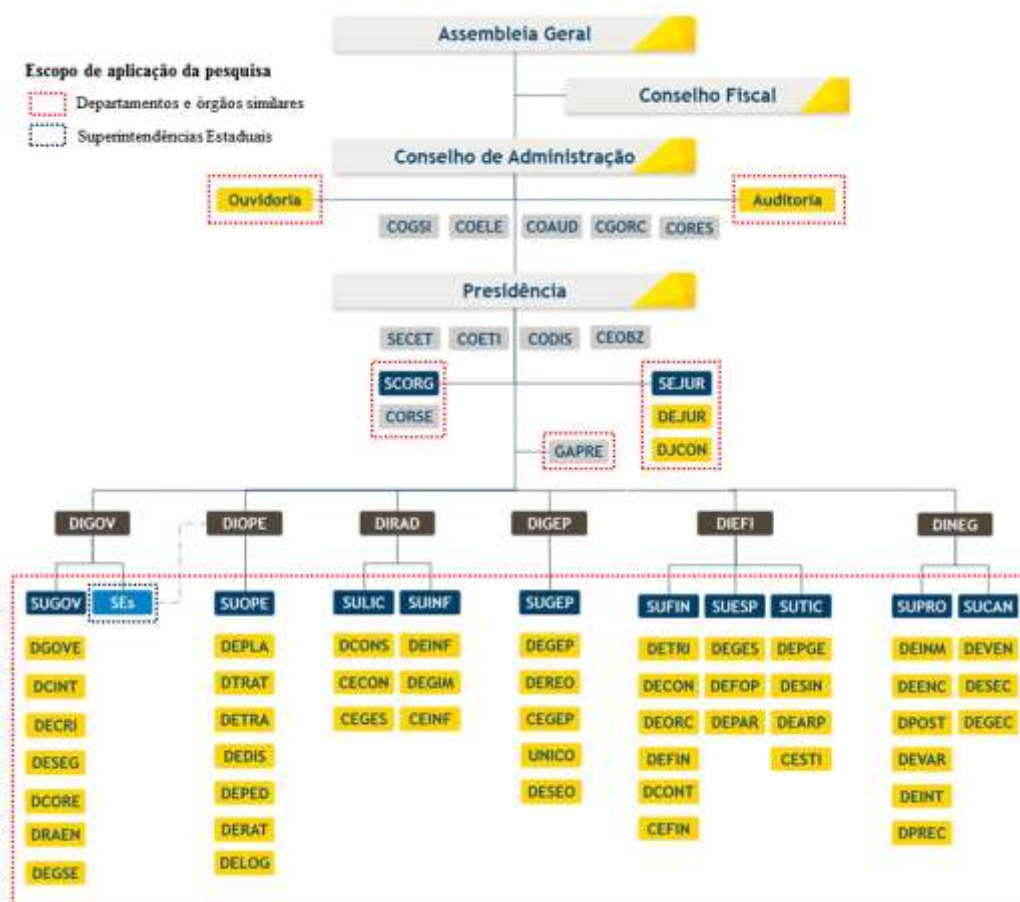
Além de seu papel social e sua atuação no mercado, a escolha dos Correios como *locus* se deu por ser uma empresa que vem, desde 2005, quando foi iniciada a CPMI dos Correios (Morais & Araújo, 2013), passando por rotineiros desafios organizacionais causados pela entrada de novos *players* privados em seu setor de atuação, principalmente no *e-commerce* (Ghirotto, 2019), por novas tecnologias, como armários inteligentes para retiradas de encomendas (Ferrasoli, 2019) e por interferências de cunho político em sua gestão (Borges, 2019; Teixeira, 2014).

Em função desses desafios, houve o fechamento de agências (Dias, 2017) e o aumento das reclamações (Cunha, 2018). Os Correios ainda passam por um momento crítico, face à possibilidade de privatização (Garcia et al., 2019). Iniciativas relativas à privatização dos operadores postais vem ocorrendo no mundo desde a década de 1980, sendo que no Brasil chegou a ser apresentado um projeto de lei para regulamentação do setor no início dos anos 2000 (Teixeira, 2014), projeto de lei esse que não progrediu.

Dessa forma, os Correios trata-se de uma empresa peculiar, uma vez que é a única no país com características de presença em todos os municípios e que atua no mercado por meio de serviços monopolizados e concorrenciais (Correios, 2019b). Em relação à escolha da filial a ser pesquisada (Mato Grosso do Sul), essa se deu pelo histórico de resultados e pela possibilidade de acesso. Em relação à sua estrutura administrativa os Correios são compostos por órgãos, comitês e outras estruturas, cujas descrições encontram-se no Anexo 1. Esses órgãos assumem papel de equipes de trabalho, sendo o foco da pesquisa.

Com o objetivo de proporcionar um melhor entendimento da estrutura administrativa dos Correios a Figura 2 apresenta o seu organograma, bem como destaca os órgãos que compuseram o escopo de aplicação da pesquisa. A estrutura administrativa apresenta até o nível de departamento e superintendência estadual, mas, é importante destacar que abaixo desses órgãos há outras estruturas como gerências corporativas (no caso dos departamentos) e gerências regionais, coordenações, agências e centros de distribuição (no caso das superintendências estaduais), que também foram escopo da pesquisa.

Figura 2. Organograma dos Correios



Fonte: (Correios, 2020d)

Em relação aos empregados, os Correios adotam um código de conduta disciplinar que:

“... visa à prevenção de desvios de conduta e de integridade, atos de corrupção e de fraude, promovendo a disseminação de orientações quanto aos deveres e às proibições, bem como sobre as sanções consequentes do descumprimento desses dispositivos.

Abrangência: este Código de Conduta abrange os membros da Diretoria Executiva, assessores especiais, cedidos aos Correios, todos os empregados, inclusive aqueles liberados dos Correios às empresas do mesmo grupo econômico (controladas, coligadas ou subsidiadas) e para entidades sem fins lucrativos, mantidas ou patrocinadas pela Empresa, jovens aprendizes e os estagiários, quando estiverem nas dependências da Organização ou a serviço dos Correios.” (Correios, 2020c, p. 2).

Além do código de conduta disciplinar há também um manual de controle disciplinar que apresenta a finalidade de:

“1.1 Estabelecer os procedimentos relativos ao controle interno no âmbito dos Correios, especificamente quanto: a) à apuração de irregularidade de conduta funcional, instauração e instrução de tomada de contas especial e interação com entidades afins; b) à apuração de responsabilidade administrativa de pessoa jurídica pela prática de atos lesivos aos Correios, ou que violem os princípios da administração pública.” (Correios, 2020d, p. 1).

Esses dois normativos em conjunto estabelecem os deveres e comportamentos esperados dos empregados em relação à empresa e aos demais empregados, bem como as eventuais consequências caso haja algum desvio em relação aos comportamentos esperados. Essas normas são fruto da Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa 2019 (Correios, 2020a) e reforçadas por meio de um Programa de Integridade dos Correios (Correios, 2019a). Como visto, trata-se de uma empresa que apresenta um alto grau de formalização e normatização em relação ao padrão esperado de comportamento e conduta dos empregados. Além disso, a atuação por meio de equipes, conforme organograma, e a facilidade de acesso aos empregados para o levantamento das informações justificam a escolha dos Correios como *locus* de aplicação da pesquisa.

3.3 Definição do público-alvo e amostra

O conceito de equipes utilizado nesta de pesquisa é o de um sistema delimitado que abrange um conjunto de indivíduos interdependentes organizados de forma a executar tarefas específicas que afetam outras pessoas e equipes (Choi et al., 2010; Pearce & Herbik, 2004;

Sundstrom et al., 1990). Dessa forma, foram considerados como público-alvo os empregados dos departamentos e gerências localizados na matriz dos Correios e empregados localizados na filial de Mato Grosso do Sul e seus órgãos vinculados, por serem órgãos delimitados dentro da hierarquia, sendo considerado como equipe cada um desses órgãos.

Complementarmente, os empregados considerados como público-alvo deveriam ser integrantes de equipes com, no mínimo 3 pessoas (tríade – Granovetter, 1973), uma vez que tríades tendem a formar um estado de equilíbrio em suas relações em função das possibilidades da transitividade de percepções (percepções de uma pessoa serem incorporadas por outras) e as pessoas preferirem uma estrutura equilibrada em seu dia a dia (Murshed et al., 2015). Por meio das tríades é possível que ocorra o fenômeno de conexões indiretas (A se relaciona com B e B se relaciona com C. A se relaciona com C de forma indireta – por meio de B), sendo essas conexões indiretas um foco de estudo em redes (Borgatti et al., 2018). Adicionalmente, as tríades vêm recebendo atenção de pesquisadores por meio de métodos e modelos (Wasserman & Faust, 2018). Diante do exposto, a definição do público-alvo da pesquisa ocorreu por meio de processo de amostragem por conveniência em cada uma das localidades (matriz e filial). Partindo da população de empregados e de equipes dessas localidades o total de empregados considerados como público-alvo a ser pesquisado foi de 3.362, sendo 2.130 na matriz e 1.232 na filial. Em termos de equipes, o total a serem pesquisadas foi de 307, sendo 189 na matriz e 118 na filial. As quantidades e percentuais de respondentes são apresentadas na seção 3.4.

3.4 Instrumento de coleta de dados

O desenvolvimento do instrumento de coleta de dados, iniciou-se com uma revisão nos referenciais teóricos, os quais foram base para a elaboração de afirmações a serem utilizadas. Assim, para a realização da coleta de dados junto ao público alvo foi elaborado um questionário estruturado constando um bloco com afirmações em uma escala de sete pontos (tipo Likert), variando de 1 – Discordo totalmente a 7 – Concordo totalmente (Matell & Jacoby, 1972), sobre os componentes do capital social (confiança, normas, redes, sistemas e reciprocidade) e sobre cooperação. Em um segundo bloco foram elaboradas questões direcionadas à caracterização dos respondentes. O questionário foi elaborado buscando-se na descrição de cada afirmação uma ação clara e apropriada, expressando uma ideia, utilizando-se

frases curtas e simples, buscando-se evitar termos ambíguos, demasiadamente técnicos, incomuns ou negativos.

Inicialmente dois especialistas foram convidados a analisar e revisar o questionário de forma a ajustar as afirmações, sua ordem, sua relação com a literatura, além da avaliação semântica, que teve o objetivo de verificar se as afirmações eram compreensíveis. Um especialista, pesquisador da Universidade de Brasília (UnB), com atuação no setor logístico, administração pública e em pesquisa, desenvolvimento e gestão de produtos, apresentou sua análise inicialmente sugerindo que expressões e termos ligados ao ambiente acadêmico sejam evitados uma vez que podem ter entendimentos diferentes, como por exemplo: *“Aqui um cuidado que eu tomaria é não confundir a cabeça dos respondentes com a expressão “redes sociais”, que podem levar à ideia do uso de Facebook, Instagram etc.”*, além do próprio termo capital social, que segundo o especialista *“...não é de conhecimento comum e acredito que uma definição que contenha as variáveis operacionais do conceito ajuda melhor a entender para que serve o capital social e aquilatar a presença ou não dele...”*. Ademais, foram enviadas propostas e ponderações acerca de expressões que contenham algum tipo de juízo de valor (ex.: correto, mais, etc.) e propostas quanto ao ordenamento das afirmações (das mais genéricas para as mais específicas). Adicionalmente foram sugeridas pelo especialista literaturas sobre capital social, elaboração de questionários e condução de pesquisas.

O segundo especialista atua em pesquisas ligadas a relações interorganizacionais e redes, principalmente em temas relativos a interações sociais e poder legislativo. Suas propostas foram no sentido de esclarecer dúvidas sobre as afirmações (*“Há clareza sobre o que é o “comportamento correto”?”*), torná-las mais claras, com alteração de algumas expressões e termos, sugerindo inclusive, propostas de redação para algumas afirmações. As sugestões dos especialistas estão compiladas no Apêndice 1 e os perfis resumidos dos especialistas constam no Anexo 2.

Após análise dos especialistas, o questionário foi submetido, como simulação, à avaliação de um empregado da empresa que trabalha na matriz e um empregado que trabalha na filial. Com essa simulação, objetivou-se avaliar semanticamente (dessa vez com participantes da amostra) as afirmações e verificar as condições de campo nas quais o questionário seria aplicado. Aos dois empregados foi solicitado que analisassem se havia alguma afirmação que poderia gerar algum tipo de constrangimento, se as afirmações estavam

inteligíveis, se havia afirmações com sentidos dúbios, se as afirmações estavam claras para serem respondidas pelos empregados e se havia alguma sugestão a ser feita. Os empregados relataram que não tiveram nenhum tipo de dificuldade para acessar o questionário, nem de entendimento das afirmações e não apresentaram sugestões de alteração.

Como próximo passo, o questionário foi submetido à análise de juízes para validação de conteúdo com a utilização do coeficiente de validação de conteúdo (CVC) com o objetivo de se verificar a representatividade das afirmações em relação ao tema da pesquisa (Hernández-Nieto, 2002). O questionário foi disponibilizado a cinco juízes para verificar se todas as afirmações eram compreensíveis, além do tempo demandado para o preenchimento do questionário. O perfil resumido dos juízes é apresentado no Anexo 3.

Para cálculo do CVC de cada afirmação do questionário, foram adotados como os critérios os itens:

- a) Clareza da linguagem – avaliou se cada afirmação era suficientemente clara e adequada;
- b) Pertinência prática – avaliou se as afirmações propostas eram pertinentes para o contexto pesquisado;
- c) Relevância teórica – avaliou se o conteúdo de cada afirmação era pertinente à pesquisa realizada.

Adicionalmente foi calculado o quanto os juízes concordaram (grau de concordância) em cada afirmação. A cada juiz foi solicitado avaliar o nível de adequação das afirmações com base em uma escala de 1 a 5 pontos, onde 5 indicava maior intensidade do critério avaliado (clareza, pertinência e relevância teórica) e 1 indicava menor intensidade do critério avaliado. O cálculo do CVC foi realizado considerando as etapas abaixo:

- a) Com as avaliações dos juízes calculou-se a média das notas de cada afirmação (M_x):

$$M_x = \frac{\sum_{i=1}^5 X_{ij}}{j}$$

Onde $i = 1$ representa a soma das avaliações dos juízes e j o número de juízes.

b) Tendo a média calculada, calculou-se o CVC inicial (CVC_i) de cada afirmação:

$$CVC_i = \frac{M_x}{V_{\max}}$$

c) Calculou-se o erro de cada afirmação, sendo igual para todas as afirmações:

$$P_{e_j} = \left(\frac{1}{j}\right)^j$$

d) Após, calculou-se o CVC para cada afirmação (CVC_c), sendo:

$$CVC_c = CVC_i - P_{e_j}$$

e) Por fim, calculou-se o CVC total (CVC_t) para cada uma das afirmações:

$$CVC_t = M_{CVC_i} - M_{P_{e_i}}$$

Onde, M_{CVC_i} é a média dos coeficientes de validade de conteúdo das afirmações e $M_{P_{e_i}}$ é a média de erros dos coeficientes de validade de conteúdo das afirmações. Após o cálculo foram consideradas as afirmações com $CVC_t > 0,8$, embora valores acima de 0,7 sejam aceitáveis (Andrade et al., 2018).

Inicialmente o questionário era composto por 35 afirmações e ao final, após a etapa de cálculo do CVC, o questionário permaneceu com 32 afirmações. A seleção das afirmações ocorreu conforme procedimentos abaixo:

- a) $CVC_c \geq 0,8$ em cada um dos critérios – manter;
- b) $CVC_c < 0,8$ em pelo menos um dos critérios – analisar CVC_i ;
- c) $CVC_t \geq 0,8$ – selecionar;
- d) $CVC_t < 0,8$ – descartar.

Dessa forma, as afirmações 3, 15 e 16 foram descartadas por apresentar $CVC_c < 0,8$ em todos os critérios e conseqüentemente no CVC_t . No entanto, tais exclusões não foram consideradas prejudiciais uma vez que os temas dessas afirmações estão presentes em outras. As afirmações 1, 19, 23, 30, 31 e 33 apresentaram $CVC_c < 0,8$ em pelo menos um critério, mas,

apresentaram $CVC_t > 0,8$, motivo pelo qual foram mantidas. Além disso, a afirmação 11 apresentou CVC_t médio de 0,79, mas foi considerada para aplicação no questionário por seu valor estar acima do mínimo aceitável (0,70), estar próximo ao valor de corte adotado e ser uma variável considerada relevante. As demais afirmações foram mantidas. O Apêndice 3 apresenta a memória de cálculos dos CVCs.

O Apêndice 2 apresenta o questionário em sua versão final. O Quadro 10 apresenta as afirmações finais, os componentes do capital social a que se referem e seus respectivos códigos.

Quadro 10. Afirmações, componentes e códigos

Componente	Afirmação	Código
Confiança	1 Minha equipe está alinhada em relação aos objetivos da empresa	Con1
Normas	2 Os normativos da empresa possibilitam que minha equipe alcance melhores resultados	Nor2
Sistemas	3 Os normativos da empresa tornaram-se mais exigentes em relação ao comportamento dos empregados	Sis3
Cooperação entre-equipes	4 A interação entre pessoas de equipes diferentes proporciona melhores resultados para ambas as equipes	CoE4
Cooperação intra-equipe	5 A ajuda mútua entre pessoas da mesma equipe proporciona que ela alcance melhores resultados	CoI5
Cooperação entre-equipes	6 As equipes que trabalham mais tempo juntas ajudam outras equipes a alcançar melhores resultados	CoE6
Cooperação intra-equipe	7 A interação entre as pessoas da equipe proporciona melhores resultados para a equipe	CoI7
Cooperação entre-equipes	8 O engajamento entre equipes diferentes proporciona o alcance de melhores resultados para ambas as equipes	CoE8
Cooperação intra-equipe	9 As equipes que trabalham mais tempo juntas alcançam melhores resultados	CoI9
Cooperação intra-equipe	10 O engajamento entre pessoas da mesma equipe proporciona que ela alcance melhores resultados	CoI10
Redes	11 Minha equipe trabalha integrada com outras equipes	Red11
Sistemas	12 O entendimento de minha equipe sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo	Sis12
Cooperação entre-equipes	13 A ajuda de pessoas de outras equipes proporciona que a minha equipe alcance melhores resultados	CoE13
Cooperação entre-equipes	14 As pessoas da minha equipe trabalham em conjunto com outras equipes	CoE14
Normas	15 A convivência entre as pessoas da minha equipe facilita o alcance de melhores resultados	Nor15
Cooperação intra-equipe	16 As pessoas da minha equipe trabalham alinhadas	CoI16
Normas	17 Abro mão de objetivos pessoais para que minha equipe possa alcançar melhores resultados	Nor17
Confiança	18 Confo na atitude profissional das pessoas da minha equipe	Con18
Sistemas	19 Meu entendimento sobre o comportamento esperado no trabalho aumenta com o passar do tempo	Sis19
Redes	20 Procuo aumentar meus contatos com pessoas de outras equipes	Red20
Reciprocidade	21 Sinto-me estimulado a retribuir a ajuda de uma pessoa de outra equipe	Rec21
Sistemas	22 O entendimento sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo	Sis22
Confiança	23 Posso contar com as pessoas da minha de equipe para realização do meu trabalho	Con23
Reciprocidade	24 Sinto-me estimulado a retribuir quando recebo ajuda de uma pessoa da minha equipe	Rec24
Redes	25 Procuo fortalecer meus contatos com pessoas de outras equipes	Red25
Reciprocidade	26 Quando ajudo alguma pessoa da minha equipe, espero ser ajudado por essa pessoa no futuro	Rec26
Confiança	27 Sinto-me melhor trabalhando em equipes pequenas	Con27
Reciprocidade	28 Quando ajudo alguma pessoa de outra equipe, espero ser ajudado por essa pessoa no futuro	Rec28
Normas	29 Sinto-me estimulado a trabalhar em conjunto com outras equipes	Nor29
Reciprocidade	30 Quanto mais tempo participo de uma equipe, mais sinto-me estimulado a retribuir a ajuda dada por uma pessoa da equipe	Rec30
Normas	31 Sinto-me estimulado a trabalhar em equipe	Nor31
Redes	32 Sempre que necessário, recorro às pessoas da minha equipe para realizar meu trabalho	Red32

A utilização de um mesmo questionário e de uma mesma escala para medir as variáveis predictoras (componentes do capital social) e as variáveis critério (cooperação), além de uma única medição temporal, poderiam ocasionar problemas relacionados ao viés do método comum, que é a variância das respostas relacionadas ao método – questionário, por exemplo – e não aos construtos que as medidas representam (Podsakoff et al., 2003). Para mitigar esses problemas foram utilizadas técnicas de controle recomendadas por Podsakoff et al. (2003), tais

como: alternância de questões relacionadas a variáveis preditoras e critério; eliminação de termos ambíguos ou desconhecidos; afirmações simples, específicas e concisas; eliminação de questões ambíguas.

Considera-se que as técnicas citadas surtiram efeito, uma vez que após a coleta de dados foi realizada análise por meio do teste do Fator Único de Harman, em que uma análise fatorial exploratória foi executada forçando a extração de um único fator. Ao se constatar uma variância explicada na análise fatorial inferior a 50%, sugere-se que o instrumento, nesse caso questionário, não indica significativo viés do método comum, o que acabou por se confirmar na presente pesquisa, uma vez que a variância explicada para um único fator foi de 29,55%, conforme Tabela 1. De acordo com Podsakoff et al. (2003), essa técnica é a utilizada com mais frequência para avaliação do viés do método comum.

Tabela 1. Teste do Fator Único de Harman

Fator	Autovalores iniciais			Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa	Total	% de variância	% cumulativa
1	10,131	31,66	31,66	9,456	29,549	29,549
2	2,384	7,449	39,109			
3	2,174	6,795	45,904			
4	1,763	5,509	51,414			
5	1,372	4,289	55,703			
6	1,286	4,017	59,72			
7	1,061	3,317	63,037			
8	0,97	3,032	66,069			
9	0,877	2,74	68,81			
10	0,862	2,695	71,504			
11	0,767	2,396	73,9			
12	0,666	2,08	75,98			
13	0,648	2,025	78,005			
14	0,615	1,921	79,926			
15	0,586	1,831	81,757			
16	0,545	1,704	83,461			
17	0,523	1,636	85,097			
18	0,491	1,536	86,632			
19	0,464	1,449	88,081			
20	0,44	1,374	89,456			
21	0,415	1,298	90,753			
22	0,397	1,239	91,992			
23	0,371	1,161	93,153			
24	0,355	1,109	94,262			
25	0,323	1,01	95,272			
26	0,297	0,929	96,201			
27	0,277	0,864	97,065			
28	0,244	0,763	97,828			
29	0,228	0,712	98,54			
30	0,203	0,634	99,174			
31	0,149	0,467	99,641			
32	0,115	0,359	100			

Método de Extração: Máxima Verossimilhança.

Uma vez elaborado o questionário, um pré-teste foi realizado com 100 empregados selecionados de forma aleatória, sendo 50 empregados da matriz e 50 empregados da filial, quantidades essas consideradas dentro de parâmetros adequados (Cowles & Nelson, 2015; Rea & Parker, 2014). Para a seleção dos empregados participantes do pré-teste, cada empregado da matriz e da filial recebeu um código e os códigos foram sorteados utilizando a função “ALEATÓRIOENTRE” do *Microsoft Excel*. O objetivo do pré-teste foi avaliar a confiabilidade do questionário. Para isso foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach (Hair et al., 2009). A Tabela 2 apresenta os valores dos coeficientes alfa de Cronbach para cada afirmação considerando o pré-teste na matriz, filial e total.

Tabela 2. Coeficientes alfa de Cronbach

Código da afirmação*	Matriz (N = 50)	Filial (N = 50)	Total (N = 100)
Con1	0,92358	0,91229	0,89864
Nor2	0,92743	0,91452	0,90243
Sis3	0,92426	0,91516	0,90013
CoE4	0,92035	0,91369	0,89873
CoI5	0,92035	0,91362	0,89708
CoE6	0,92307	0,91338	0,89912
CoI7	0,92051	0,91318	0,89662
CoE8	0,92140	0,91433	0,89848
CoI9	0,92400	0,91407	0,89999
CoI10	0,92122	0,91428	0,89767
Red11	0,92070	0,91204	0,89680
Sis12	0,92188	0,91059	0,89578
CoE13	0,92081	0,91288	0,89854
CoE14	0,92054	0,91175	0,89668
Nor15	0,92257	0,91148	0,89583
CoI16	0,91962	0,91174	0,89379
Nor17	0,92541	0,91423	0,90066
Con18	0,92179	0,91185	0,89696
Sis19	0,92292	0,91291	0,89795
Red20	0,92329	0,91309	0,90026
Rec21	0,92278	0,91208	0,89894
Sis22	0,92212	0,91160	0,89683
Con23	0,91985	0,91203	0,89511
Rec24	0,92098	0,91293	0,89771
Red25	0,92386	0,91307	0,90014
Rec26	0,92200	0,91985	0,90203
Con27	0,92736	0,92315	0,90462
Rec28	0,92177	0,92014	0,90106
Nor29	0,92004	0,91211	0,89684
Rec30	0,91871	0,91291	0,89589
Nor31	0,91934	0,91123	0,89462
Red32	0,92411	0,91482	0,89968
Total	0,92443	0,91619	0,90121

* Alfa de Cronbach se o item for excluído

No pré-teste realizado na matriz, o valor do alfa de Cronbach geral do questionário foi de 0,92443, sendo que o menor valor em uma afirmação foi de 0,91871. Já no pré-teste realizado na filial, o valor do alfa de Cronbach geral do questionário foi de 0,91619 e o menor valor em uma afirmação foi 0,91059. Na análise do alfa de Cronbach considerando os dados consolidados (matriz e filial), o valor geral foi de 0,90121 e o menor valor em uma afirmação foi de 0,89379. Os valores encontrados para o alfa de Cronbach mostraram-se dentro de parâmetros aceitáveis, possibilitando o prosseguimento para a etapa de coleta de dados (A. Field, 2009).

3.5 Coleta dos dados

A realização da coleta dos dados foi efetuada por meio de ferramentas disponíveis na internet e na própria empresa. Foram enviados para os endereços eletrônicos corporativos dos empregados *e-mails* esclarecendo sobre a pesquisa e solicitando que eles clicassem no *link* disponibilizado para acesso aos questionários. Tal estratégia de envio só foi possível porque a realização da pesquisa foi formalmente autorizada pelos Correios por meio da assinatura de um termo de autorização e confidencialidade. Instruções adicionais constaram no *e-mail* para o caso de o acesso ao questionário não ser permitido pelo perfil de usuário de cada empregado na rede corporativa de dados dos Correios.

Os *e-mails* foram enviados com a utilização da ferramenta corporativa de gerenciamento de mensagens eletrônicas disponibilizada pela empresa, o *Microsoft Outlook*. A coleta de dados foi realizada no período entre os dias 03/06/2020 e 17/07/2020, com envio de *e-mails* com lembretes em 15/06/2020 e em 08/07/2020, para reforçar aos empregados que eventualmente não haviam respondido que eles ainda poderiam responder à pesquisa. O texto dos *e-mails* enviados aos empregados consta no Apêndice 4 e o texto dos lembretes consta no Apêndice 5.

Para a coleta de dados na matriz foi utilizada a ferramenta *Google Forms*, com a elaboração de um formulário para cada equipe a ser pesquisada. Cada formulário continha o questionário e recebeu um código de identificação. Tal medida foi necessária para que fosse possível identificar as equipes (não os empregados) que estavam respondendo ao questionário. Assim foram elaborados 189 formulários codificados (de FOR001 a FOR189).

De outro lado, para a coleta de dados na filial, embora o questionário fosse exatamente o mesmo, foi utilizado um *software* interno dos Correios baseado na ferramenta *LimeSurvey*. No caso da filial, apesar de cada equipe ter sido codificada da mesma forma que na matriz (de FOR190 a FOR307), não foi necessária a confecção de formulários distintos, pois, a ferramenta disponibilizada possuía mecanismos de identificação das equipes sem a necessidade de formulários distintos. Além disso, a utilização de uma ferramenta distinta, disponibilizada pela própria empresa, foi necessária para que se evitasse problemas de acesso a sites externos, uma vez que os empregados da filial possuíam perfil de usuário na rede corporativa de dados dos Correios mais restrito que os empregados da matriz e menos possibilidade de acesso fora do ambiente tecnológico da empresa. O quantitativo de empregados respondentes é apresentado na Tabela 3.

Tabela 3. Empregados respondentes.

Localização	Empregados	Questionários respondidos	% Questionários respondidos
Matriz	2.130	510	23,94
Filial	1.232	339	27,52
Total	3.362	849	25,25

Do total de 3.362 questionários enviados, foram respondidos e validados 849, representando 25,25% do total da população, apresentando representatividade tanto na matriz, quanto na filial. O quantitativo de equipes respondentes é apresentado na Tabela 4.

Tabela 4. Equipes respondentes.

Localização	Equipes	Equipes que responderam ¹	% Equipes que Responderam
Matriz	189	164	86,77
Filial	118	89	75,42
Total	307	253	82,41

¹ Pelo menos um empregado da equipe respondeu.

Em relação às equipes, do total de 307 equipes, 253 equipes tiveram pelo menos um respondente, representando 82,41% do total de equipes, apresentando representatividade tanto na matriz, quanto na filial.

3.6 Tratamento dos dados

Para o tratamento dos dados foram verificadas a existência de dados perdidos (dados faltantes), ou seja, questionários incompletos, com questões não respondidas, bem como a existência de dados atípicos (dados extremos), dados fora do comportamento observado na maioria das respostas. Além disso, os dados foram verificados quanto à sua normalidade.

3.6.1 *Dados perdidos e observações atípicas*

Após realizada a coleta dos dados primários, foi realizada a verificação de existência de dados perdidos. Foi constatado que todos os questionários respondidos apresentaram respostas para todas as questões sem que ocorresse perda de dados. A análise das observações atípicas (ou dados extremos) foi realizada por meio do método de detecção univariada com a transformação dos dados (das 32 variáveis – afirmações) em escores Z e posterior identificação de valores maiores que os intervalos de $\pm 2,5$ (amostras menores que 80 observações) e ± 4 (amostras maiores que 80 observações) (Hair et al., 2009).

A variável (afirmação) que apresentou a maior frequência fora do intervalo de $\pm 2,5$ foi a variável Red32, com 4,59% dos escores fora desse intervalo. No caso do intervalo de ± 4 , a variável que apresentou a maior frequência de valores fora desse intervalo foi a variável Sis22, com 1,30% dos valores fora do intervalo. Dessa forma, constatou-se que mesmo adotando uma conduta mais conservadora (intervalo de $\pm 2,5$), as observações atípicas apresentam valores de representação da amostra que não sugeriram que elas pudessem ser determinantes para os resultados da população, optando-se pela manutenção dessas observações, conforme proposto por (Hair et al., 2009).

3.6.2 *Normalidade dos dados*

Para verificação da normalidade dos dados foram utilizadas referências para assimetria e curtose, nas quais valores superiores a ± 2 para assimetria e ± 7 para curtose indicam desvios de normalidade e podem gerar resultados enviesados (Marôco, 2014; Weston et al., 2008). Para valores acima das referências citadas, é recomendado que os dados sejam transformados (Hair

et al., 2009). A Tabela 5 apresenta os resultados de assimetria e curtose antes e após a aplicação de ações corretivas (transformação dos dados), quando necessário.

Tabela 5. Verificação da normalidade dos dados e ações corretivas.

Variável	Forma		Descrição da distribuição ¹	Ações corretivas (transformação)	Resultados após transformação	
	Assimetria	Curtose			Assimetria	Curtose
Con1	-1,135	1,987	Normal			
Nor2	-0,498	-0,002	Normal			
Sis3	-0,858	0,7	Normal			
CoE4	-1,786	3,316	Normal			
CoI5	-2,781	10,32	Assimetria negativa e com pico	Raiz (C*-X)	1,401	0,665
CoE6	-0,95	0,753	Normal			
CoI7	-2,4	8,996	Assimetria negativa e com pico	Raiz (C*-X)	1,892	4,825
CoE8	-1,541	2,654	Normal			
CoI9	-0,942	0,775	Normal			
CoI10	-1,577	3,277	Normal			
Red11	-0,786	0,62	Normal			
Sis12	-1,299	2,216	Normal			
CoE13	-1,242	2,123	Normal			
CoE14	-0,967	1,169	Normal			
Nor15	-1,354	2,51	Normal			
CoI16	-0,93	0,975	Normal			
Nor17	-1,054	0,777	Normal			
Con18	-1,191	1,541	Normal			
Sis19	-1,794	4,605	Normal			
Red20	-1,387	2,128	Normal			
Rec21	-2,196	6,839	Assimetria negativa	Raiz (C*-X)	1,702	3,652
Sis22	-2,077	6,229	Assimetria negativa	Raiz (C*-X)	1,561	3,311
Con23	-1,434	2,329	Normal			
Rec24	-2,406	8,974	Assimetria negativa e com pico	Raiz (C*-X)	1,899	4,914
Red25	-1,488	3,043	Normal			
Rec26	-0,313	-0,855	Normal			
Con27	-0,899	0,176	Normal			
Rec28	-0,242	-0,844	Normal			
Nor29	-1,098	1,227	Normal			
Rec30	-1,308	2,304	Normal			
Nor31	-1,393	2,176	Normal			
Red32	-1,401	1,651	Normal			
Anos na empresa	0,682	0,117	Normal			
Meses na equipe	3,154	14,216	Assimetria positiva e com pico	Raiz (X)	1,424	2,187
Idade	0,204	-0,477	Normal			

¹ Valores (absolutos) de referência para assimetria e curtose em até 2 e 7 respectivamente (Marôco, 2014; Weston et al., 2008).

* Constante adicionada ao cálculo que não ocasione valores negativos (Hair et al., 2009).

Verifica-se na Tabela 5 que as variáveis CoI5, CoI7, Rec21, Sis22 e Rec24, bem como a quantidade de meses na equipe apresentaram desvios em relação aos valores de referência (Marôco, 2014; Weston et al., 2008). Dessa forma os dados dessas variáveis foram transformados e seus valores foram ajustados conforme os valores de referência, assumindo-se assim, a normalidade dos dados para essas variáveis.

3.7 Análise Fatorial Confirmatória

Após a verificação inicial dos dados, foram realizadas duas análises fatoriais confirmatórias (AFC) para verificação das estruturas dos fatores definidos *a priori* relacionados aos componentes do capital social e à cooperação. As AFC buscaram verificar a adequação da mensuração dos construtos (confiança, normas, sistemas, redes, reciprocidade, cooperação intra-equipes e cooperação entre-equipes) por meio das variáveis empregadas. O método de máxima verossemelhança para a extração de fatores foi utilizado levando-se em consideração apenas aqueles com valores próprios (autovalores) > 1 . Após a seleção dos fatores, gerou-se uma matriz de correlação, na qual as associações entre itens e fatores foram observadas por meio de cargas fatoriais superiores a 0,40 (Hair et al., 2009).

Para análise dos resultados das AFCs foram utilizados os seguintes índices:

- a) Absolutos – avaliam a qualidade do modelo em relação a amostra;
- b) Incrementais ou relativos – avaliam o ajustamento em relação a modelos com o pior ajustamento possível (modelo independência, em que não há relações entre as variáveis manifestas) ou modelos com o melhor ajustamento possível;
- c) Parcimônia – obtidos corrigindo os índices relativos por um fator de penalização pela complexidade do modelo;
- d) Discrepância populacional – avaliam o ajustamento do modelo em relação às medidas obtidas com momentos populacionais.

Para a realização da AFC foi utilizado os softwares SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) e AMOS (*Analysis for Moments Structures*), ambos em sua versão 23. Os coeficientes de referência adotados foram os apresentados no Quadro 11. Destaca-se que não é comum o relato dos resultados de todos os índices, considerando que eles são redundantes (Marôco, 2014).

Quadro 11. Índices de Ajustamento

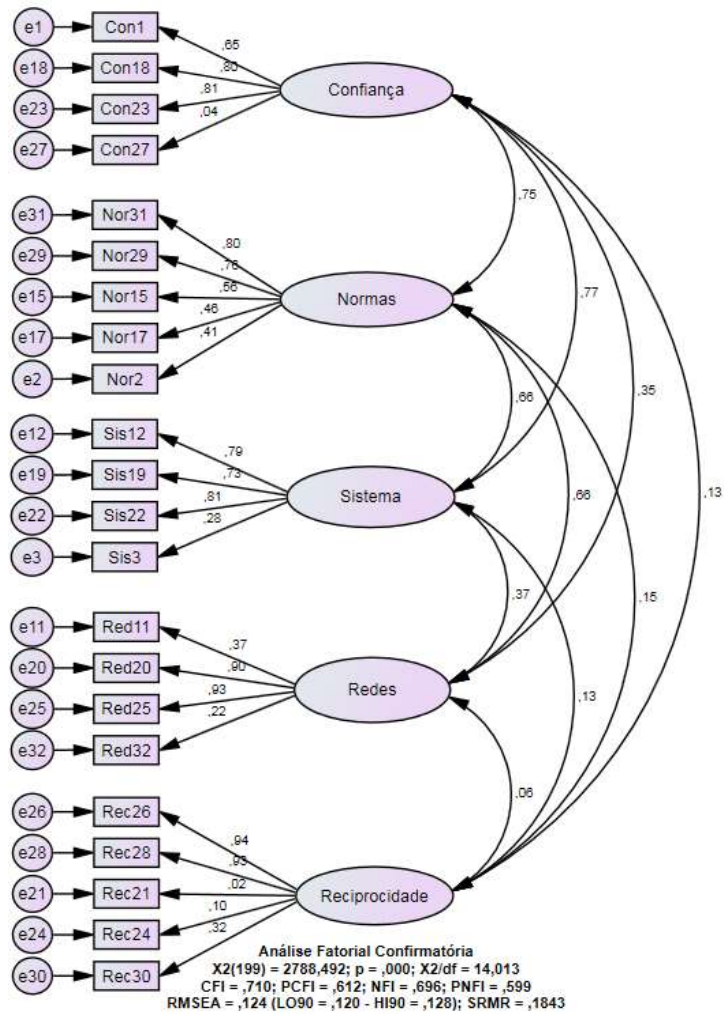
Tipo	Índice	Referência
Absolutos	X ² e p-value X ² /g.l.	Quanto menor melhor; p>0,05 > 5 – ruim Entre 3 e 5 – aceitável < 3 – muito bom
Incrementais ou relativos	CFI – <i>Comparative Fit Index</i> NFI – <i>Normed Fit Index</i>	< 0,8 – ruim Entre 0,8 e 0,9 – sofrível Entre 0,9 e 0,95 – bom > 0,95 – muito bom
Parcimônia	PCFI – <i>Parsimony GFI</i> PNFI – <i>Parsimony NFI</i>	< 0,6 – ruim Entre 0,6 e 0,8 – bom > 0,8 – muito bom
Discrepância populacional	RMSEA – <i>Root Mean Square Error Approximation</i> SRMR – <i>Standardized Root mean square residual</i>	> 0,1 – inaceitável Entre 0,05 e 0,1 – aceitável < 0,05 – muito bom < 0,8

Fonte: adaptado de Hair et al., (2009) e Marôco (2014).

A primeira AFC buscou analisar os construtos relacionados aos componentes do capital social, sendo eles confiança, normas, sistemas, redes e reciprocidade. A consistência interna dos dados da amostra foi avaliada por meio do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,88) e dos testes de esfericidade de Bartlett (X² 9.080,27, p < 0,001) e sugeriram que os dados eram adequados para análise fatorial (Hair et al., 2009). A Figura 3 apresenta as estimativas do modelo de medida inicial.

Verificou-se que os resultados dos índices sugeriram que o modelo inicial apresentava um mal ajustamento considerando os parâmetros adotados. Para buscar um melhor ajuste foram excluídas as variáveis com baixa carga fatorial. Dessa forma, foram excluídas as variáveis Con27, Nor2, Nor17, Sis3, Red32, Rec21, Rec24 e Rec30. Considerando as variáveis remanescentes nos construtos relacionados, as exclusões das variáveis citadas não foram consideradas como restritivas ao prosseguimento da pesquisa. Além das exclusões, foram criadas trajetórias de correlação entre os erros das variáveis Con1 e Con23, Nor29 e Nor31, Sis19 e Sis22, Red20 e Red25. A criação de trajetórias de correlação entre variáveis pertencentes a um mesmo fator é procedimento comum em AFC (Marôco, 2014).

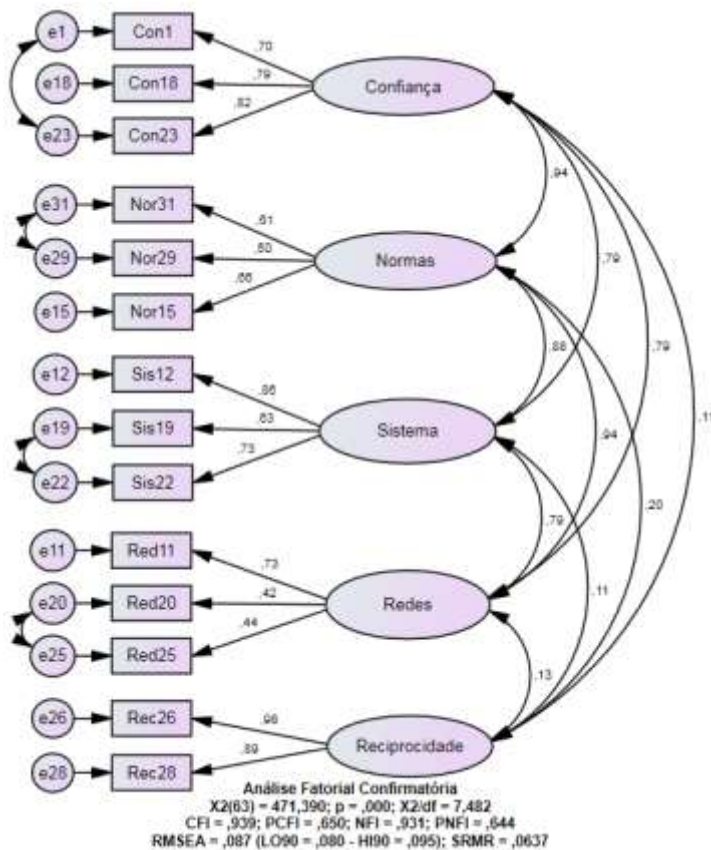
Figura 3. Componentes do capital social, modelo de medida inicial



Após realizados os procedimentos acima listados foi realizada uma nova análise fatorial. Os resultados dos índices chegaram a parâmetros aceitáveis. Observa-se que o índice χ^2/df apresentou um valor de 7,482, portanto, acima do parâmetro adotado. Contudo, os demais índices alcançaram valores variando de aceitáveis (RMSEA = 0,087, considerando o intervalo de confiança) a bons (PCFI = 0,65 e PNFI = 0,644) e muito bons (CFI = 0,939, NFI = 0,931, SRMR = 0,0637), conforme Figura 4.

Os cinco fatores extraídos representaram 52,78% da variância total. Todos os fatores foram confiáveis (o alfa de Cronbach variou de 0,722 a 0,933). Observa-se que o fator Reciprocidade restou constituído por dois itens (Rec26 e Rec28), contrariando a regra geral adotada de pelo menos três itens por fator (Hair et al., 2009).

Figura 4. Componentes do capital social, modelo de medida final



Contudo, esses próprios autores postulam que mais itens não são necessariamente melhores, mesmo que produzam estimativas de maior confiabilidade e generalidade. Isso porque para Hair et. al., (2009) a parcimônia acaba por encorajar os pesquisadores a utilizar um menor número de itens para representar fatores adequadamente. Assim, é possível a manutenção de um fator com dois itens caso esses itens sejam altamente correlacionados (correlação maior que 0,7) e tenham correlação baixa com os outros fatores (Worthington & Whittaker, 2006). A Tabela 7 apresenta os valores das correlações, onde é possível verificar que a correlação entre Rec26 e Rec28 é de 0,875 e com os outros fatores é baixa (< 0,3).

Também na Figura 4 verifica-se altos valores de covariâncias entre fatores, principalmente entre Confiança e Normas (0,94) e entre Normas e Redes (0,94), indicando a existência de fatores de segunda ordem. Considerando que o capital social é formado por componentes (Bourdieu, 1986) e que não pode ser reduzido a uma entidade, sendo mais que a soma de seus componentes (Adler & Kwon, 2002), é de se esperar que certo grau de covariância entre seus componentes seja encontrado. Devido a isso, esses altos valores encontrados não

foram considerados empecilhos para o prosseguimento da pesquisa, ficando o estudo de fatores de segunda ordem como sugestão de trabalhos futuros.

Tabela 6. Correlações

	Con1	Red11	Sis12	Nor15	Con18	Sis19	Red20	Sis22	Con23	Red25	Rec26	Rec28	Nor29	Nor31	Com	Nor	Sis	Red	Rec	
Con1																				
Red11	,497**																			
Sis12	,517**	,543**																		
Nor15	,445**	,405**	,523**																	
Con18	,533**	,427**	,501**	,519**																
Sis19	,338**	,325**	,520**	,434**	,452**															
Red20	,164**	,306**	,208**	,221**	,260**	,210**														
Sis22	,358**	,380**	,638**	,446**	,389**	,649**	,280**													
Con23	,503**	,478**	,569**	,480**	,658**	,485**	,194**	,490**												
Red25	,198**	,317**	,228**	,223**	,270**	,201**	,842**	,282**	,218**											
Rec26	,100**	,099**	,086*	,157**	,080*	,063	,054	,094**	,083*	,041										
Rec28	,67	,079*	,065	,156**	,068*	,62	,044	,088*	,082*	,022	,875**									
Nor29	,274**	,404**	,292**	,333**	,355**	,266**	,542**	,303**	,327**	,569**	,095**	,102**								
Nor31	,387**	,387**	,417**	,401**	,509**	,359**	,404**	,385**	,465**	,434**	,087*	,061	,697**							
Confiança (Con)	,795**	,553**	,628**	,572**	,871**	,506**	,245**	,490**	,861**	,272**	,104**	,085*	,379**	,540**						
Normas (Nor)	,448**	,491**	,498**	,690**	,562**	,429**	,491**	,461**	,517**	,516**	,137**	,130**	,858**	,871**	,605**					
Sistemas (Sis)	,476**	,490**	,850**	,548**	,525**	,839**	,270**	,883**	,603**	,276**	,094**	,083*	,335**	,453**	,636**	,541**				
Redes (Red)	,371**	,705**	,421**	,361**	,404**	,311**	,862**	,395**	,382**	,864**	,083*	,062	,620**	,506**	,458**	,620**	,440**			
Reciprocidade (Rec)	,086*	,092**	,078*	,161**	,076*	,064	,051	,094**	,085*	,033	,969**	,968**	,102**	,077*	,098**	,138**	,092**	,075*		

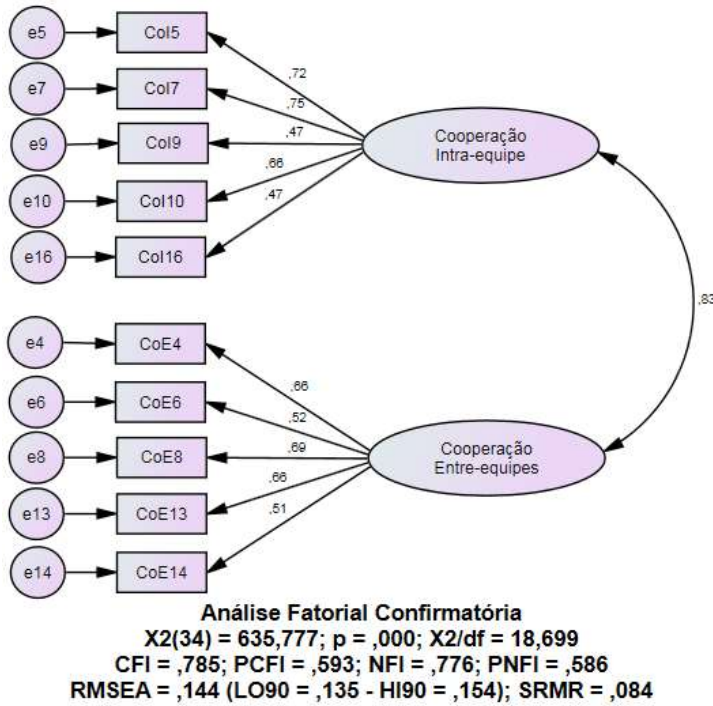
** A correlação é significativa no nível ,01 (bilateral).

* A correlação é significativa no nível ,05 (bilateral).

A segunda AFC buscou analisar os construtos relacionados aos fatores que compõem a cooperação, dividida em cooperação intra-equipes (CooIntra) e em cooperação entre-equipes (CooEntre). A consistência interna dos dados da amostra foi avaliada por meio do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO = 0,833) e dos testes de esfericidade de Bartlett (X^2 2.460,823, $p < 0,001$) e sugerem que os dados foram adequados para análise fatorial (Hair et al., 2009).

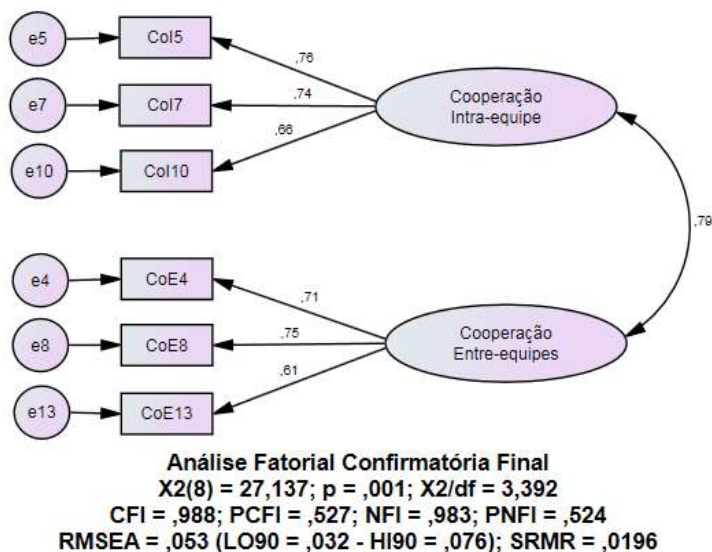
Assim como na primeira AFC, verificou-se que os resultados dos índices sugeriram que o modelo inicial utilizado apresentava um mal ajustamento considerando os parâmetros adotados. A Figura 5 apresenta as estimativas do modelo de medida inicial. Os mesmos procedimentos adotados na primeira AFC foram adotados na segunda e foram excluídas as variáveis CoI9, CoI16, CoE6 e CoE14, mesmo apresentando cargas maiores que 0,4, a fim de se buscar melhores ajustes. Com os ajustes realizados o índice X^2 /gl apresentou um valor de 3,392, portanto, dentro de parâmetros aceitáveis.

Figura 5. Cooperação, modelos de medida inicial



Os demais índices alcançaram valores variando de ruins ($PCFI = 0,527$ e $PNFI = 0,524$) a muito bons ($CFI = 0,988$, $NFI = 0,983$, $RMSEA = 0,053$ e $SRMR = 0,0196$). Considerando o conjunto dos resultados dos índices, o modelo final foi considerado satisfatório. Os dois fatores extraídos representaram 56,093% da variância total. Os dois fatores extraídos foram considerados confiáveis (o alfa de Cronbach variou de 0,726 a 0,761). A Figura 6 apresenta as estimativas do modelo de medida final.

Figura 6. Cooperação, modelos de medida final



A análise da viabilidade e fiabilidade dos construtos foi realizada utilizando as seguintes medidas:

- a) Validade Fatorial – Coeficiente padronizado maior ou igual a 0,5 (Hair et al., 2009);
- b) Fiabilidade Individual – Fração da variabilidade total do item explicada pelo fator. Referência: quadrado do coeficiente padronizado maior do que 0,25 (Hair et al., 2009);
- c) Alpha de Cronbach – Avalia se o instrumento mede de forma consistente e reprodutível a característica (ou fator). Referência: maior que 0,7 (Hair et al., 2009);
- d) Variância Extraída Média (VEM) – Avalia o quanto os itens que compõem um fator apresentam correlações positivas e elevadas entre si. Referência: maior que 0,5 (Marôco, 2014);
- e) Validade Discriminante – grau em que um construto é diferente dos demais. Referência: valores de VEM de dois construtos maiores que o quadrado da correlação entre esses dois construtos (Marôco, 2014).

A Tabela 7 apresenta os resultados de viabilidade e fiabilidade dos construtos.

Tabela 7. Viabilidade e fiabilidade dos construtos

Variável	Fator	Coeficiente Padronizado	Erro	Validade Fatorial	Fiabilidade Individual	Alpha de Cronbach	VEM
Con1	Confiança	0,702	0,298	Sim	Sim	0,796	0,721
Con18		0,785	0,215	Sim	Sim		
Con23		0,823	0,177	Sim	Sim		
Nor15	Normas	0,658	0,342	Sim	Sim	0,736	0,460
Nor29		0,496	0,504	Sim	Sim		
Nor31		0,611	0,389	Sim	Sim		
Sis12	Sistemas	0,862	0,138	Sim	Sim	0,817	0,681
Sis19		0,631	0,369	Sim	Sim		
Sis22		0,726	0,274	Sim	Sim		
Red11	Redes	0,727	0,273	Sim	Sim	0,722	0,386
Red20		0,416	0,584	Não	Não		
Red25		0,438	0,562	Não	Não		
Rec26	Reciprocidade	0,980	0,020	Sim	Sim	0,933	0,933
Rec28		0,893	0,107	Sim	Sim		
CoI5	Cooperação	0,757	0,243	Sim	Sim	0,761	0,647
CoI7	Intra-equipe	0,738	0,262	Sim	Sim		
CoI10		0,658	0,342	Sim	Sim	0,726	0,608
CoE4	Cooperação	0,713	0,287	Sim	Sim		
CoE8	Entre-equipe	0,752	0,248	Sim	Sim		
CoE13		0,606	0,394	Sim	Sim		

Em relação ao coeficiente padronizado, a variável Nor29 apresentou um valor próximo ao referencial (0,496), motivo pelo qual esse o requisito foi considerado atendido para essa variável. Ainda em relação ao coeficiente padronizado, os resultados das variáveis Red20 e Red25 apresentaram cargas fatoriais padronizadas menores que os valores de referência. Sobre esse assunto, Hair et al., (2009) afirmam que cargas abaixo dos referencias podem ser significantes, mesmo apresentando menos variância de erro do que a explicada, o que é o caso dessas variáveis. Esses resultados acabaram por impactar os resultados da validade fatorial e fiabilidade individual e, por consequência o resultado da VEM do fator Redes. As demais variáveis apresentaram valores de coeficiente padronizado, validade fatorial e fiabilidade individual dentro das referências utilizadas.

O valor encontrado para a VEM apresentou-se abaixo do referencial para o fator Redes, constituindo essa uma limitação ao presente estudo. Já para a o valor da VEM para o fator Normas, esse apresentou próximo ao referencial (0,46) o que possibilitou considerá-lo como aceitável. Para todos os fatores, os resultados do Alpha de Cronbach foram acima do valor de referência, indicando que instrumento mediu de forma consistente e reprodutível cada fator. Em relação à validade discriminante, os resultados encontrados indicam que todos os fatores apresentaram validade discriminante, com exceção dos fatores Redes e Sistemas, dada a sua correlação (0,636). Tal constatação pode ser considerada como uma limitação, não impedindo as etapas subsequentes.

3.8 Análise de Classes Relacionais

Em termos de métodos e técnicas utilizadas em associação à abordagem das configurações (notadamente as baseadas em correlações e regressões lineares), critica-se que esses métodos e técnicas não capturam os três princípios da abordagem das configurações, sendo lineares, simétricas e, portanto, consideradas inadequadas, uma vez que abordam as influências de variáveis independentes de forma individual em pelo menos uma variável dependente (Kraus et al., 2017; Parente & Federo, 2019). Contudo, ressalta-se que a utilização de mais de um método e técnica (triangulação) pode complementar as análises realizadas de forma a preencher a lacuna citada acima.

As técnicas de análise usualmente utilizadas sob a perspectiva da abordagem das configurações são as técnicas de agrupamento (*clusters*), análise de variância (ANOVA), análise de variância múltipla (MANOVA), análise discriminante e análise fatorial, sendo a ANOVA e MANOVA utilizadas para examinar se os agrupamentos em *clusters* diferem considerando uma variável dependente, sendo frequentemente utilizada uma variável de desempenho para essa análise (Short et al., 2008).

Mais recentemente, a abordagem das configurações vem sendo utilizada com frequência em conjunto com a QCA (Qualitative Comparative Analysis) (Balodi, 2016; Garabedian et al., 2019; Greckhamer, 2016; Kosmidou & Ahuja, 2019; Kraus et al., 2017; Misangyi et al., 2017; Parente & Federo, 2019; Schneider et al., 2019; Zorio-Grima et al., 2018). Tal fato pode ser explicado pelo fato de a QCA ser baseada em relações teóricas de conjuntos, sendo possível comparar e examinar diferentes conjuntos de condições para identificar as configurações mais relevantes (Parente & Federo, 2019). Contudo, ao tentar verificar até que ponto uma determinada condição (ou combinação) é o único caminho para se alcançar um resultado de interesse (Garabedian et al., 2019), a QCA acaba por se contrapor ao princípio da equifinalidade, no qual vários caminhos podem levar ao mesmo resultado, sugerindo que outros métodos podem ser considerados mais adequados à utilização da abordagem das configurações.

Dessa forma, na presente tese foi utilizada a Análise de Classes Relacionais (*Relational Class Analysis* – RCA), desenvolvida por (Goldberg, 2011). A RCA tem sua origem no pensamento relacional, originário da sociologia, no qual a complexidade da realidade deve ser analisada por meio da relação entre as variáveis e entidades de análises (pessoas, grupos, empresas, etc.) e não por meio dos resultados atribuídos a essas variáveis em si (Emirbayer, 1997). Para esse autor as variáveis e entidades precisam ser analisadas em um contexto de significado, importância e identidade do papel de cada um no processo relacional ou em uma transação. A relação entre as variáveis e entidades é que deve ser analisada, uma vez que essas são assumidas como interdependentes, sendo a relação o mecanismo que traz sentido a essas variáveis e entidades (Emirbayer, 1997).

Em um contexto organizacional, as relações acabam por ocorrer entre indivíduos e outros atores organizacionais (grupos, equipes, empresas, etc.) quer seja por força de normas (Emirbayer, 1997), quer seja por possuírem as mesmas crenças, valores, etc., culminando com o compartilhamento de esquemas de significação e associações cognitivas – compreensão

compartilhada (Goldberg, 2011; Hunzaker & Valentino, 2019; Miranda et al., 2015; Miranda et al., 2012). Isso não quer dizer que eles possuem a mesma opinião sobre determinados assuntos, mas, que eles compartilham dos mesmos esquemas culturais e concordam entre si em seus critérios de julgamento, mesmo que suas opiniões sejam diferentes ou opostas (Olivos, 2020; Rawlings & Childress, 2019).

Para verificar essas relações entre as entidades, diversos métodos quantitativos são utilizados para verificação de hipóteses, tais como regressão, análise fatorial, dentre outros (Emirbayer, 1997). Ocorre que esses métodos falham em trazer à luz esquemas culturais compartilhados por não considerarem que os significados e as atitudes não se dão de forma isolada e sim são resultados das relações entre elas (relacionalidade), que os indivíduos (ou outras entidades) acabam por assimilar padrões similares e simultâneos, se organizando em grupos, mesmo adotando atitudes diferentes (DiMaggio et al., 2018) e que essas relações não apresentam comportamentos lineares, nem uma lógica formal e explícita (Emirbayer, 1997).

De forma a suprir essa lacuna metodológica, Goldberg (2011) propôs a criação da RCA como forma de identificar padrões de respostas por meio da relacionalidade, consistindo-se da medição de até que ponto as respostas de dois respondentes individuais seguem o mesmo padrão de relações entre si. Para o autor, relacionalidade é *“a extensão com a qual dois indivíduos exibem um padrão semelhante de associação entre medidas de opinião sobre questões que constituem um domínio social específico”* (Goldberg, 2011, p. 1.399).

A RCA não substitui as análises convencionais, mas as complementa na medida que possibilita verificar em que medida dois indivíduos apresentam um padrão similar de associação de opinião e compreensão compartilhada sobre um domínio específico. Trata-se de uma técnica importante para explicar e compreender os efeitos estatísticos (Krarup & Munk, 2016; Lindberg, 2020). Por não requerer pressupostos sobre como as crenças são organizadas, ou como atributos sociodemográficos ou capacidades cognitivas estruturam a opinião, a RCA apresenta vantagens sobre outros métodos (Baldassarri & Goldberg, 2014). Os autores ainda destacam que a RCA não busca similaridade de respostas e sim similaridade de padrões de resposta. Trata-se de um método que permite a análise das relações entre as respostas, em vez das próprias respostas em si (scores) (Bátora & Baboš, 2020; Rodríguez et al., 2017). A RCA permite que os dados falem por si só, sem necessidade prévia de organização ou teorização (Goldberg, 2015), sendo utilizada para detectar a heterogeneidade de uma população em relação

as suas atitudes e opiniões (Dimaggio & Goldberg, 2018; Huang et al., 2013) e o estabelecimento de novas teorias (Lindberg, 2020; Olivos, 2020; Taylor & Stoltz, 2020)..

Um exemplo sobre relacionalidade refere-se a opiniões sobre a legalidade do aborto. Indivíduos podem externar opiniões diversas e até antagônicas sobre esse tema, contudo, justificam seus posicionamentos da mesma forma, por meio da religião (Rossoni et al., 2021). Um outro exemplo foi apresentado por Hunzaker e Valentino (2019), no qual por meio da RCA foi possível identificar sistemas de crenças diferenciadas acerca da fertilidade entre casais. Um outro exemplo simples pode ser dado por meio da decisão sobre a posição de uma casa em construção em relação ao sol. Arquiteto e proprietário podem discordar em relação à posição da casa (virada para o leste – nascente – ou virada para o oeste – poente). Contudo, ambos possuem a crença (compartilham do mesmo padrão de avaliação) de que a posição de uma casa em relação ao sol é um item a ser considerado.

O procedimento RCA é baseado na seguinte sequência em três estágios: 1) A relacionalidade é calculada para todos os pares de observações resultando em uma matriz com valores de células variando de -1 a +1; 2) O significado estatístico é determinado usando um procedimento de *bootstrapping* que se baseia em reamostragens. Os valores são normalizados pela média e pelo desvio padrão. Os valores não incluídos (para $\alpha \geq 0,05$) são definidos como zero e os valores que são retidos são transformados pelo seu valor absoluto. A matriz resultante representa uma rede esparsa em que os laços conectam observações que compartilham padrões de crenças semelhantes, embora não necessariamente crenças semelhantes; 3) A rede é particionada em grupos discretos. Cada grupo corresponde a um sistema de crenças diferentes e distintas denominadas classes (Goldberg, 2011).

Dessa forma, a RCA mede a diferença média e a direção das distâncias entre diferentes variáveis, sendo maior a semelhança entre os esquemas compartilhados quando as distâncias médias forem menores. Matematicamente Goldberg (2011) apresenta o cálculo da relacionalidade entre as observações i e j no conjunto X de N observações e K variáveis, como sendo:

$$R^{ij} = \frac{2}{K(K-1)} \sum_{k=1}^{K-1} \sum_{l=k+1}^K (Y_{ij}^{kl} \cdot \delta_{ij}^{kl})$$

Onde:

$$\delta_{ij}^{kl} = 1 - \left| |\Delta_i^{kl}| - |\Delta_j^{kl}| \right|$$

É a similaridade semântica para o par de variáveis {k,l} entre as observações i e j,

$$\Delta X_i^{kl} = X_i^k - X_i^l$$

É a distância entre os valores das variáveis k e l para a observação i e,

$$\gamma_{ij}^{kl} = \begin{cases} 1 & \Delta X_i^{kl} \cdot \Delta X_j^{kl} \geq 0 \\ -1 & \Delta X_i^{kl} \cdot \Delta X_j^{kl} < 0 \end{cases}$$

É um coeficiente binário que muda o sinal da similaridade de esquemas se as distâncias estiverem em direções opostas. Como a correlação, a relacionalidade varia entre -1 e 1 e os valores extremos indicam que os padrões de respostas entre os indivíduos são similares. Quanto mais próximos dos extremos, mais similares. É possível que a RCA agrupe observações com escores diferentes em um mesmo grupo, o que faz com que a análise das médias de uma classe leve a equívocos (Goldberg, 2011). Para evitar esse problema Goldberg (2011) informa que como a RCA aumenta a covariância dos escores das observações nas classes, a verificação das correlações possibilita uma melhor análise, sendo apresentadas por meio de uma matriz. Após o cálculo da relacionalidade e do estabelecimento do particionamento das observações em classes, a utilização de visualização gráfica permite uma melhor comunicação dos achados.

Assim, as matrizes de correlações de cada classe são ilustradas por meio de grafos onde as arestas são representadas pelos valores de correlação e os nós são representados por meio do Coeficiente de Correlação Ponderado (*Weighted Clustering Coefficient* – CC). Por meio do CC é possível avaliar até que ponto os nós que se ligam a um determinado nó se correlacionam uns com os outros. Um alto CC indica que um nó faz parte de uma classe com conexões fortes entre as variáveis, sugerindo que elas são interdependentes (Goldberg, 2011). Matematicamente Goldberg (2011b) apresenta o cálculo do CC como:

$$CC_i = \frac{2}{k_i(k_i - 1)} \sum_{j,k} (\bar{w}_{ij} \bar{w}_{ik} \bar{w}_{ki})^{1/3}$$

Onde ω_{ij} é a correlação entre os nós i e j , $\bar{\omega} = \omega_{ij}/\max(\omega_{ij})$, and k_i é um nós com i grau.

Apesar da relacionalidade ter se originado na sociologia, a aplicação da RCA vai além dessa área de conhecimento, vide Quadro 11. É possível utilizá-la em qualquer situação em que haja a necessidade de se analisar heterogeneidade identificando grupos (classes) que se relacionam de forma sistemática (Goldberg, 2011). O Quadro 12 apresenta estudos com a aplicação da RCA.

Quadro 12. Aplicações da RCA.

Aplicação	Autor(es)
Verificação de formas de avaliação de crenças sobre felicidade.	(Olivos, 2020).
Identificação de grupos polarizados por meio de opiniões políticas e sociais.	(DellaPosta, 2020).
Identificação de grupos de cidadãos de países da união europeia que compartilham das mesmas percepções sobre o bloco.	(Bátora & Baboš, 2020).
Apresentação de ferramentas para análises de dados multifacetados e identificação de padrões.	(Lindberg, 2020).
Utilização da RCA como ponto de partida para a criação de um método de identificação de esquemas culturais em textos.	(Taylor & Stoltz, 2020).
Utilização da RCA como ponto de partida para a criação de um método para identificação de esquemas culturais.	(Hunzaker & Valentino, 2019).
Segregação de significados em orientações sociodemográficos.	(Rawlings & Childress, 2019).
Identificação dos padrões de julgamento das pessoas em relação as crenças econômicas e moralidade dos mercados.	(Dimaggio & Goldberg, 2018).
Verificar como a visão organizacional se desvincula da dos valores e crenças no entendimento da difusão de inovações em TI.	(Miranda et al., 2015).
Verificação das crenças de cidadão Americanos em relação a polarização partidária e moralidade.	(Baldassarri & Goldberg, 2014).
Representação de esquemas de crenças chineses na internet.	(Huang et al., 2013).
Postulação de que diferentes esquemas ou visões organizacionais fundamentam os compromissos informativos das empresas.	(Miranda et al., 2012).
Identificação da heterogeneidade das atitudes políticas.	(Ghaziani & Baldassarri, 2011).

O emprego da RCA mostrou-se aderente ao presente estudo uma vez que o capital social pode apresentar múltiplas configurações (classes) e as relações entre indivíduos e grupos dependem de seu capital social em termos de sua composição (Ferrant, 2018).

3.9 Agrupamento em equipes

Para o agrupamento das respostas em equipes, foram adotados procedimentos de análise da variabilidade das respostas de cada empregado em sua respectiva equipe por meio do cálculo do Índice de Desvio da Mediana (*Median Deviation Index – AD_{Md}*) (Burke & Dunlap, 2002). O AD_{Md} é um índice derivado do Índice de Desvio Médio (*Average Deviation Index – AD_M*) (Burke & Dunlap, 2002). Por meio do índice AD_{Md} é possível verificar a magnitude do desvio das respostas de cada equipe e sua análise leva em consideração um valor crítico que significa o máximo de discrepância aceito (Puentes-Palacios & Brito, 2018).

Esse valor crítico leva em consideração a amplitude da escala utilizada em comparação com a relação de $c/6$, onde 6 é uma constante e o termo “c” refere-se à amplitude da escala, que no caso da presente pesquisa foi de 7 pontos, o que resultou em um valor crítico de 1,2 (Burke & Dunlap, 2002). Dessa forma, 1,2 é o máximo de afastamento tolerado em uma escala de 7 pontos para que se possa alegar que os membros de uma equipe têm uma mesma visão sobre determinado assunto. Equipes com valores de AD_{Md} maiores que o valor crítico devem ser desconsideradas, uma vez que não se pode concluir que seus membros possuem uma mesma visão.

O índice AD_{Md} refere-se à mediana dos valores de cada componente em cada equipe. Foi utilizado o índice AD_{Md} ao invés do AD_M (baseado na média) por ser considerado um indicador mais robusto e menos suscetível às influências de valores extremos (Burke & Dunlap, 2002). A equação para cálculo do índice AD_{Md} para uma observação (respondente) j é dada por:

$$AD_{Md(j)} = \frac{\sum_{k=1}^N |x_{jk} - \tilde{x}_j|}{N}$$

Onde N é o número de observações (respondentes) para um item j, x_{jk} é o valor atribuído por cada um dos respondentes ao item j e \tilde{x}_j é a mediana dos valores atribuídos pelos respondentes ao item j. Para o cálculo do índice AD_{Md} para uma mesma equipe foi utilizada a equação:

$$AD_{Md(j)} = \frac{\sum_{j=1}^J AD_{Md(j)}}{J}$$

Onde J refere-se a cada equipe e $AD_{Md(j)}$ refere-se a cada membro da equipe. Os cálculos foram realizados para os componentes do capital do social (confiança, normas, sistemas, redes e reciprocidade) e para cooperação (cooperação intra-equipes e cooperação entre-equipes). As equipes que apresentaram valores acima dos valores críticos do índice AD_{Md} , em qualquer um dos componentes ou para cooperação, foram desconsideradas para as análises subsequentes. Além do cálculo do índice AD_{Md} foram consideradas somente as equipes que apresentaram número de respondentes maiores que 3, de forma a se manter o princípio da tríade (Granovetter, 1973) e o equilíbrio das percepções dos respondentes (Murshed et al., 2015).

4 ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

Nesta seção serão apresentados os procedimentos utilizados para verificação, tratamento e análise dos dados coletados, bem como os resultados dessas análises.

4.1 Características dos respondentes

A amostra foi composta em sua totalidade por uma distribuição de empregados do gênero masculino no valor de 54,8%, frente a 43% de empregados do gênero feminino. O percentual de empregados do gênero masculino foi mais acentuado na filial, onde chegou a 58,1%, com 3,2% de empregados que optaram em não informar o gênero e 38,3% de empregadas do gênero feminino. Na matriz, o percentual de empregados do gênero masculino e feminino foram mais próximos, sendo 52,5% e 46,1% respectivamente, com 1,2% de empregados que não informaram gênero algum. Essa diferença de gêneros na matriz e na filial pode ser explicada pelo fato de na filial as atividades operacionais, de entrega de correspondências por exemplo, serem preponderantes entre os respondentes. Essas atividades, via de regra, são realizadas por empregados do gênero masculino.

No que diz respeito ao estado civil, a preponderância foi para os empregados casados, com 74,1% no total, 79,4% na filial e 70,6% na matriz. Nesse caso, há uma leve superioridade de empregados solteiros (16,9%) e divorciados (10,2%) na matriz que na filial, onde os solteiros respondem por 10% e os divorciados respondem por 8,8% dos empregados respectivamente. Em relação a renda, há uma nítida diferença entre as faixas de renda da matriz e da filial. Na matriz, as faixas de renda preponderantes são de 4 a 20 salários-mínimos (SM) com percentuais de 50,4% para faixa de 4 a 10 SM e 35,9% para a faixa de 10 a 20 SM. Isso ocorre devido ao fato de os cargos e funções com maiores remunerações estarem localizados na matriz. O contraste é que na filial a faixa de renda com maior percentual de empregados é a de 2 a 4 SM. Destaca-se que na matriz essa faixa de renda preponderante na filial não chega a 3% dos empregados. A Tabela 8 apresenta as características gerais dos respondentes.

Tabela 8. Perfil dos respondentes

Variável	Categoria	Matriz		Filial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Gênero	Feminino	235	46,1	130	38,3	365	43
	Masculino	268	52,5	197	58,1	465	54,8
	Outro	1	0,2	1	0,3	2	0,2
	ND	6	1,2	11	3,2	17	2
	Total	510	100	339	100	849	100
Estado civil	Casado	360	70,6	269	79,4	629	74,1
	Solteiro	86	16,9	34	10	120	14,1
	Divorciado	52	10,2	30	8,8	82	9,7
	Outro	10	2	5	1,5	15	1,8
	ND	2	0,4	1	0,3	3	0,4
	Total	510	100	339	100	849	100
Renda (Salários mínimos)	De 2 a 4 SM	15	2,9	229	67,6	244	28,7
	De 4 a 10 SM	257	50,4	86	25,4	343	40,4
	De 10 a 20 SM	183	35,9	15	4,4	198	23,3
	Acima de 20 SM	40	7,8	4	1,2	44	5,2
	ND	15	2,9	5	1,5	20	2,4
	Total	510	100	339	100	849	100
Função	Gerencial	81	15,9	111	32,7	192	22,6
	Técnica	313	61,4	41	12,1	354	41,7
	Sem Função	116	22,7	173	51	289	34
	Atividade especial	—	—	14	4,1	14	1,6
	Total	510	100	339	100	849	100
Atividade	Estratégico	81	15,9	111	32,7	192	22,6
	Tático	313	61,4	41	12,1	354	41,7
	Operacional	116	22,7	187	55,2	303	35,7
	Total	510	100	339	100	849	100
Faixa etária (anos)	De 26 a 30	3	0,6	7	2,1	10	1,2
	De 31 a 35	36	7,1	32	9,4	68	8
	De 36 a 40	94	18,4	69	20,4	163	19,2
	De 41 a 45	123	24,1	58	17,1	181	21,3
	De 46 a 50	100	19,6	67	19,8	167	19,7
	De 51 a 55	85	16,7	64	18,9	149	17,6
	De 56 a 60	56	11	36	10,6	92	10,8
	De 61 a 65	11	2,2	4	1,2	15	1,8
	De 66 a 70	—	—	1	0,3	1	0,1
	De 71 a 75	2	0,4	1	0,3	3	0,4
Total	510	100	339	100	849	100	
Anos de Correios	Abaixo de 5	2	0,4	4	1,2	6	0,7
	De 6 a 10	102	20	56	16,5	158	18,6
	De 11 a 15	146	28,6	63	18,6	209	24,6
	De 16 a 20	122	23,9	97	28,6	219	25,8
	De 21 a 25	80	15,7	51	15	131	15,4
	De 26 a 30	24	4,7	27	8	51	6
	De 31 a 35	21	4,1	32	9,4	53	6,2
	Acima de 35	13	2,5	9	2,7	22	2,6
	Total	510	100	339	100	849	100
Anos de Equipe	Abaixo de 2	274	53,7	130	38,3	404	47,6
	De 2 a 5	193	37,8	135	39,8	328	38,6
	De 6 a 10	36	7,1	46	13,6	82	9,7
	De 11 a 15	5	1	15	4,4	20	2,4
	De 16 a 20	2	0,4	10	2,9	12	1,4
	De 21 a 25	—	—	1	0,3	1	0,1
	De 26 a 30	—	—	1	0,3	1	0,1
	De 31 a 35	—	—	1	0,3	1	0,1
	Total	510	100	339	100	849	100

ND – Não sei / Não quero informar.

No que concerne à função ocupada pelo empregado, é importante que se preceda uma explicação sobre as funções na empresa pesquisada. Função gerencial é exercida por um empregado em uma posição de gestão, via de regra, gestão de órgãos (agências, departamentos, gerências, etc.). Assim, cada órgão alvo da pesquisa possui pelo menos um empregado em função gerencial. Função técnica é exercida por um empregado em condições em que haja a necessidade de conhecimentos/especialização para o desempenho determinadas atividades. Já a função de atividade especial é exercida por um empregado quando há a necessidade de utilização de equipamentos específicos ou de condições especiais de trabalho, tais como condução de veículos, operação de empilhadeiras, manuseio de equipamentos de raio X, etc. As funções de atividade especial estão presentes somente no âmbito da filial.

Verifica-se que em termos de funções ocupadas pelos empregados, na matriz prevalecem os empregados ocupantes de funções técnicas (61,4%). Isso porque todo suporte por meio de estudos técnicos (econômicos, mercadológicos, etc.) é realizado na matriz, o que explica esse comportamento. Já na filial, a preponderância dos respondentes (51%) é de empregados que não ocupam nenhum tipo de função. O percentual de empregados com função gerencial na filial (32,7%) é explicado pela maior granularidade de órgãos (agências, centros de distribuição, etc.).

Diretamente ligada à função, a atividade desempenhada pelo empregado no órgão ao qual ele pertence apresenta valores iguais para as atividades estratégicas e táticas. Ou seja, quem é gestor se enxerga desenvolvendo atividades estratégicas no órgão ao qual pertence e quem ocupa função técnica, se enxerga como realizador de atividades táticas, que dão suporte à gestão. A diferença aqui está nas atividades de cunho operacional que preponderantemente (55,2%) são desempenhadas por empregados sem função ou ocupantes de função de atividade especial na filial. O percentual de empregados que realizam atividades operacionais na matriz (22,7%) está ligado à atividades administrativas triviais de escritório.

Quanto à idade média, não foram encontradas diferenças significativas ($t(694,57) = 1,028$; $p > 0,05$) entre os empregados da matriz e da filial. Na matriz a média de idade foi de 46,16 anos (DP = 7,73) e na filial a média de idade foi de 45,59 (DP = 8,20). A faixa etária predominante na matriz foi dos 41 aos 45 anos, com 24,1% dos empregados e a menor foi a de 71 a 75 anos, com 0,6% dos empregados. Na filial a faixa etária predominante foi de 36 a 40

anos com 20,4% dos empregados e as menores foram dos 66 aos 70 anos e dos 71 aos 75 anos, ambas com 0,3% dos empregados.

Em relação à média de anos como empregados da empresa verificou-se que há uma diferença significativa entre os empregados da matriz e da filial ($t(847) = -3,092$; $p < 0,05$), os empregados da matriz apresentaram uma média de 17,06 anos ($DP = 7,52$) e os da filial uma média de 18,75 anos ($DP = 8,23$). A faixa predominante na matriz foi dos 11 aos 15 anos, com 28,6% dos empregados e a menor foi a de abaixo de anos, com 0,4% dos empregados. Na filial a faixa predominante foi de 16 a 20 anos com 28,6% dos empregados e a menor foi de abaixo de 5 anos com 1,2% dos empregados. A diferença entre os anos como empregados da empresa pode ser explicada pelo fato de a matriz ser localizada em Brasília, onde há concentração de órgãos públicos e maior oferta de concursos e de empregos, fazendo com que busquem por outros empregos, o que não ocorre na filial, fazendo com que os empregados permaneçam.

Quanto à média de anos como pertencente à equipe, constatou-se uma diferença significativa entre os empregados da matriz e da filial ($t(847) = -6,760$; $p < 0,05$), os empregados da matriz apresentaram uma média de 1,87 anos ($DP = 2,53$) e os da filial uma média de 3,55 anos ($DP = 4,68$). A faixa de pertencimento na equipe predominante na matriz foi abaixo de dois anos, com 53,7% dos empregados e a menor foi a de 16 a 20 anos, com 0,4% dos empregados. Na filial a faixa predominante foi de 2 a 5 anos com 39,8% dos empregados e as menores foram de 21 a 25 anos, de 26 a 30 anos e de 31 a 35 anos, com 0,3% dos empregados em cada uma dessas faixas. A diferença entre os anos de pertencimento a equipe é explicada por uma reestruturação recente que houve na empresa, resultando em trocas de equipes por parte dos empregados. Essa reestruturação foi mais acentuada na matriz. Na filial, há uma característica de rodízio dos empregados entre os órgãos, o que faz com que as mudanças de equipes sejam frequentes.

4.2 Identificação das Classes Relacionais

Uma vez realizada a AFC, foi possível realizar o agrupamento dos escores dos fatores (confiança, normas, sistemas, redes e reciprocidade) por meio da média aritmética dos escores dos itens remanescentes em cada fator (Marôco, 2014), com o objetivo de efetuar a aplicação da RCA. Para a aplicação da RCA foi utilizado o software RStudio® versão 1.3.1073 para Mac,

o software R versão 4.0.2 (R.app 1.72) para Mac com o pacote RCA versão 2.0 (ver *script* no Apêndice 4) e o Microsoft Excel® 2013 (cálculo do CC). Os grafos foram gerados por meio dos softwares UCINET 6.701 e NetDraw 2.158. As verificações estatísticas foram realizadas com a utilização do software SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versão 23.

Após a aplicação da RCA foram geradas quatro classes de componentes do capital social sendo compostas por 183 (21,55%), 158 (8,61%), 174 (20,49%) e 126 (14,84%) observações respectivamente, totalizando 75,50% das observações. Para um grupo de 208 (24,50%) observações não foram identificados padrões de agrupamento, sugerindo que para esses empregados não há esquemas compartilhados de percepção dos componentes do capital social, não fazendo sentido analisá-los sob a de uma configuração específica, uma vez que seriam como classes com apenas uma observação, ou seja, um indivíduo em cada classe. Esse grupo de observações foi denominado de “Não agrupados”. A Tabela 9 apresenta as classes identificadas e a quantidades de empregados pertencentes a cada classe. Na prática, cada classe corresponde a uma configuração dos componentes do capital social. Dessa forma, para fins de se estabelecer uma nomenclatura alinhada à abordagem das configurações, à partir desse ponto as classes serão denominadas de configurações.

Tabela 9. Percentual de participação das configurações na matriz e na filial

Configurações	Matriz			Filial			Total		
	N	%	Σ%	N	%	Σ%	N	%	Σ%
1	121	23,73%	23,73%	62	18,29%	18,29%	183	21,55%	21,55%
2	80	15,69%	39,41%	78	23,01%	41,30%	158	18,61%	40,16%
3	116	22,75%	62,16%	58	17,11%	58,41%	174	20,49%	60,66%
4	79	15,49%	77,65%	47	13,86%	72,27%	126	14,84%	75,50%
Não agrupados	114	22,35%	100,00%	94	27,73%	100,00%	208	24,50%	100,00%
Total	510	100,00%	-	339	100,00%	-	849	100,00%	-

As barras se referem aos percentuais de participação da configuração no total da matriz e da filial.

Verifica-se que no total a configuração que possui maior participação na amostra é a configuração 1, com 21,55% de participação. Esse mesmo comportamento foi observado na matriz, onde a configuração 1 apresentou 23,73% de participação. Já na filial, a configuração que obteve maior participação foi a configuração 2, com 23,01%. A configuração com a segunda maior participação na amostra total foi a configuração 3, com 20,49% de participação. Novamente esse mesmo comportamento foi observado na matriz, onde a configuração 3 apresentou 22,75% de participação, mas, não foi observado na filial, onde a configuração com a segunda maior participação foi a configuração 1, com 18,29% de participação.

Com 18,61% de participação no total, a configuração 2 foi a que apresentou a terceira maior participação. Novamente a filial apresentou comportamento semelhante, onde a configuração 2 foi a com terceira maior participação, com 15,69% e a filial se diferenciou, uma vez que a configuração com a terceira maior participação foi a configuração 3. Tanto no total quanto na matriz e na filial, a configuração 4 foi a que apresentou menores percentuais de participação, sendo 14,84%, 15,49% e 13,86% respectivamente.

Além da verificação da participação de cada configuração no total, na matriz e na filial, foi realizada a verificação da participação da matriz e da filial em cada configuração. Os resultados dessa análise são apresentados na Tabela 10. Observa-se que a matriz responde por 66,12% de participação no total da amostra que foi classificada na configuração 1, restando à filial os 33,88% remanescentes.

Esse mesmo comportamento foi observado nas configurações 3 e 4, onde a matriz foi responsável por 66,67% e 62,7% no total da amostra de cada configuração respectivamente e a filial foi responsável pelos respectivos 33,33% e 37,3% restantes. Tal comportamento foi semelhante ao total de observações da matriz e da filial, onde a primeira foi responsável por 60,07% da amostra e a segunda por 39,93%. Contudo, na configuração 2 esse comportamento não foi observado, já que os percentuais de participação da matriz e da filial foram próximos, sendo 50,63% e 49,37% respectivamente.

Tabela 10. Percentual de participação da matriz e da filial em cada configuração

Configurações	Matriz		Filial		Total	
	N	%	N	%	N	%
1	121	66,12%	62	33,88%	183	21,55%
2	80	50,63%	78	49,37%	158	18,61%
3	116	66,67%	58	33,33%	174	20,49%
4	79	62,70%	47	37,30%	126	14,84%
Não agrupados	114	54,81%	94	45,19%	208	24,50%
Total	510	60,07%	339	39,93%	849	100,00%

As barras se referem aos percentuais de participação da participação da matriz e da filial em cada configuração.

Uma vez identificadas as configurações, elas foram representadas por meio de grafos onde a força e a polarização dos coeficientes de correlação são representadas visualmente para uma melhor identificação das estruturas das configurações. Cada nó corresponde a um componente do capital social (o tamanho do nó corresponde ao CC) e as arestas são os coeficientes de correlação (1.000 reamostragens e $\alpha \leq 0,05$), onde as linhas pretas representam correlações positivas e linhas vermelhas correlações negativas. As larguras das linhas são

proporcionais à intensidade da correlação. Todos os grafos foram padronizados de forma que as larguras das arestas correspondam aos mesmos níveis. Para a construção dos grafos foi utilizado o algoritmo de Furchtman-Reingold de forma que as distâncias entre os nós fossem inversamente proporcionais aos pesos das arestas que os conectam (Baldassarri & Goldberg, 2014). Por fim, como forma de melhor analisar as configurações identificadas, buscou-se caracterizá-las por meio de denominações que lhes atribuíssem algum sentido tendo como referência os valores das correlações entre os componentes do capital social.

A primeira configuração foi denominada de “Equipendentes” uma vez que para esses empregados o capital social é oriundo de um balanceamento das relações entre a maioria de seus componentes. Esse balanceamento pode ser verificado por meio dos valores das correlações apresentados na Tabela 11.

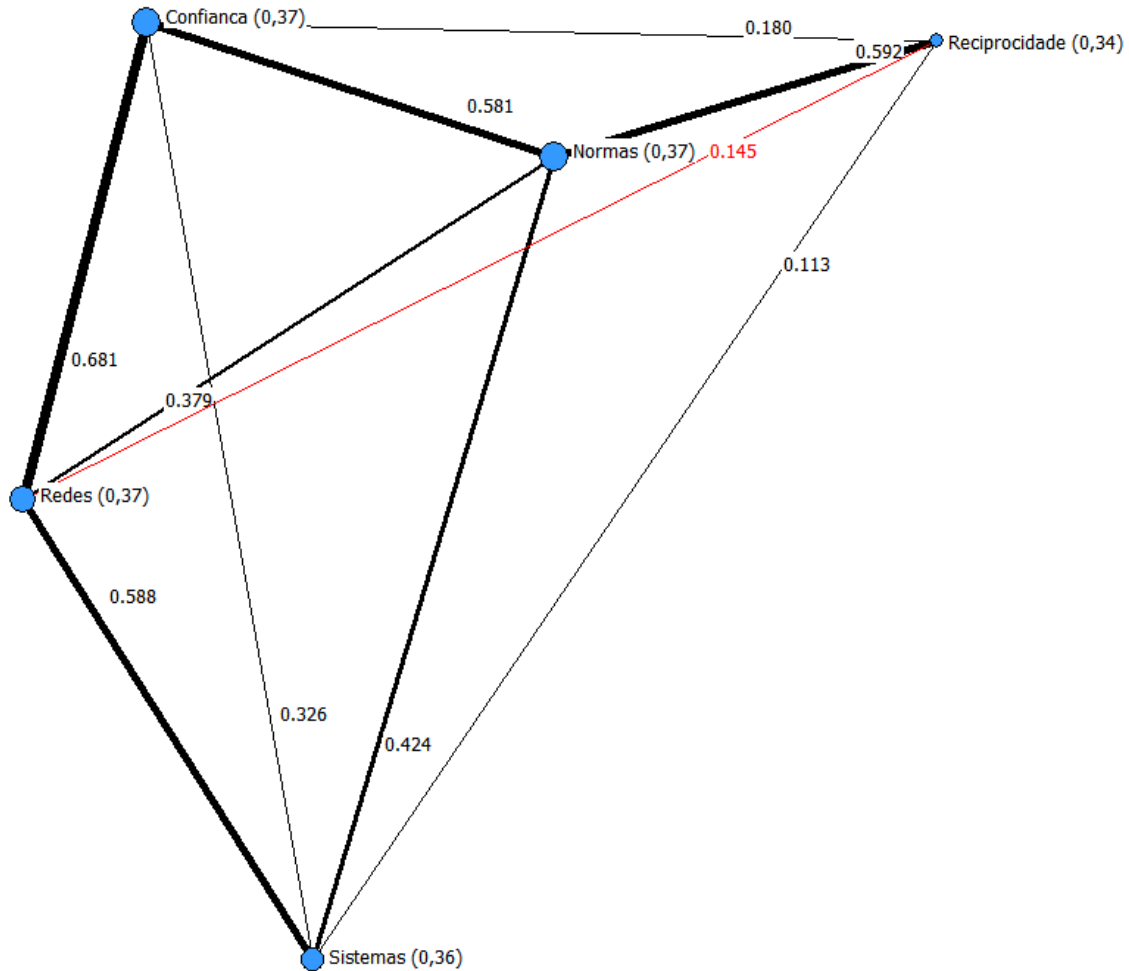
Tabela 11. Configuração 1 – Equipendentes

N = 183	Média	Desvio Padrão	CC	Correlação				
				1	2	3	4	5
1 – Confiança	5,432	1,155	0,369	–				
2 – Normas	5,399	1,084	0,372	0,581**	–			
3 – Sistemas	6,093	0,959	0,358	0,326**	0,424**	–		
4 – Redes	5,918	0,988	0,365	0,681**	0,379**	0,588**	–	
5 – Reciprocidade	4,301	1,825	0,337	0,180**	0,592**	0,113	-0,145	–

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Partindo da correlação entre Confiança e Redes, verifica-se que para esse grupo de empregados o relacionamento gera um vínculo social que baseia-se na relação com outras pessoas que possuem crenças em comum, no estímulo à confiança por meio das normas e na expectativa de retribuição de favores por parte dos demais empregados. Para essa configuração, sugere-se que a qualidade das redes, representada pelas crenças em comum é que fomenta a cooperação, se assemelhando ao proposto por (Bhandari & Yasunobu, 2009). A Figura 7 apresenta de forma gráfica as correlações entre os componentes do capital social para essa configuração de empregados.

Figura 7. Configuração 1 – Equipendentes



A segunda configuração foi denominada de “Associados”. As altas correlações entre Confiança, Normas e Sistemas presentes na Tabela 12 dão a conotação de que os empregados membros dessa configuração formam as famosas “panelinhas”, ou grupo de indivíduos que se associam por apresentarem algum interesse comum e são pouco receptivos a novos membros.

Tabela 12. Configuração 2 – Associados

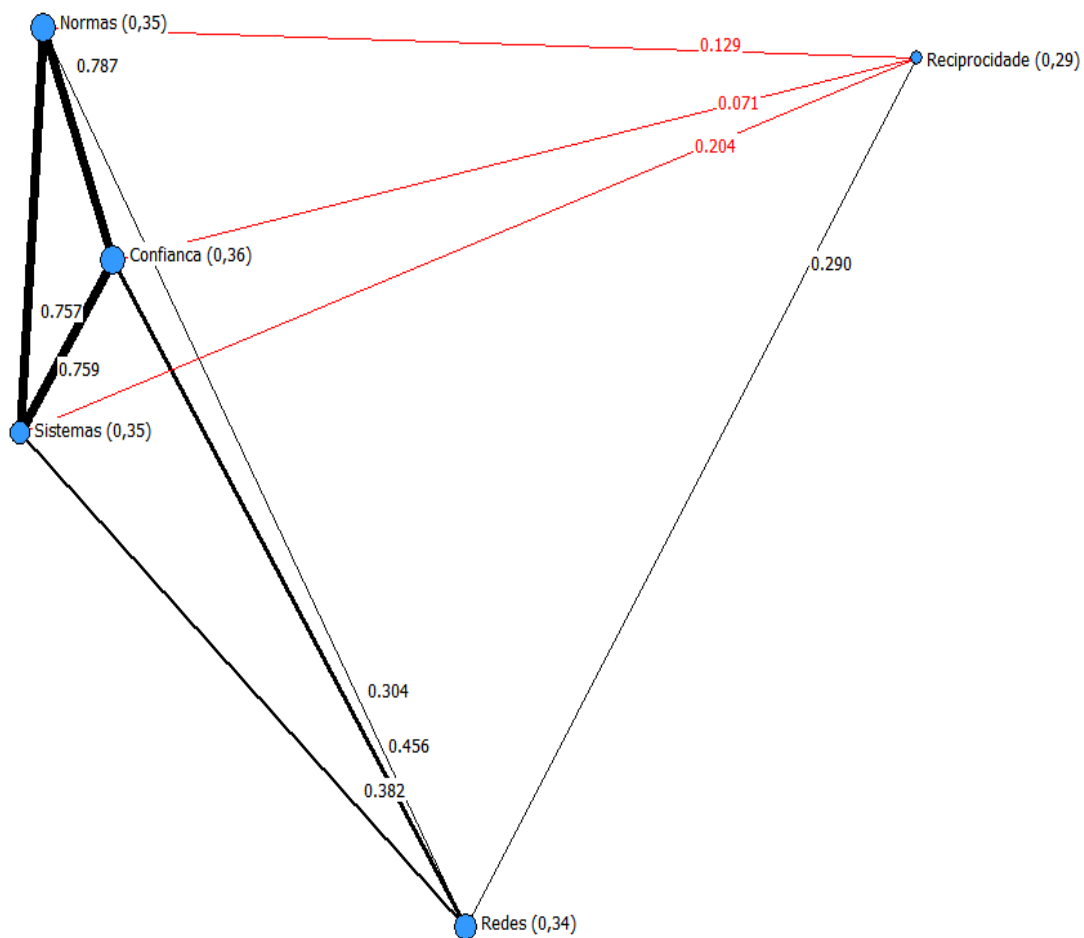
N = 158	Média	Desvio Padrão	CC	Correlação				
				1	2	3	4	5
1 – Confiança	5,696	0,879	0,357	–				
2 – Normas	5,962	0,977	0,351	0,787**	–			
3 – Sistemas	6,234	0,985	0,354	0,759**	0,757**	–		
4 – Redes	5,424	0,784	0,339	0,456**	0,304**	0,382**	–	
5 – Reciprocidade	3,981	1,630	0,294	-0,071	-0,129	-0,204*	0,290**	–

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral). ** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Na Figura 8 é possível constatar a proximidade entre os componentes Confiança, Normas e Sistemas, sugerindo que para essa configuração de empregados, o trabalho em equipe

está relacionado à similaridade de crenças e valores dos indivíduos. Nessa configuração, sugere-se que o trabalho em conjunto seria facilitado em função dos códigos cognitivos serem compartilhados (Jiang & Liu, 2015). Embora estimulados a trabalhar em equipe por meio das normas, isso ocorre somente entre membros de um “grupo fechado”, no qual há uma relação de confiança estabelecida. A prova disso é que para esse grupo de empregados a reciprocidade não está associada às normas, à confiança, nem aos sistemas, contrariando a ideia de que equipes que confiam na reciprocidade tendem a obter melhores resultados (Magno et al., 2018).

Figura 8. Configuração 2 – Associados



Denominados de “Seletivos”, os empregados que compõem a terceira configuração apresentam uma dicotomia entre trabalhar com outras equipes aumentando sua rede de relacionamento e manter seus relacionamentos com empregados que possuem os mesmos valores e princípios. A Tabela 13 apresenta os valores das correlações dos componentes do capital social para essa configuração.

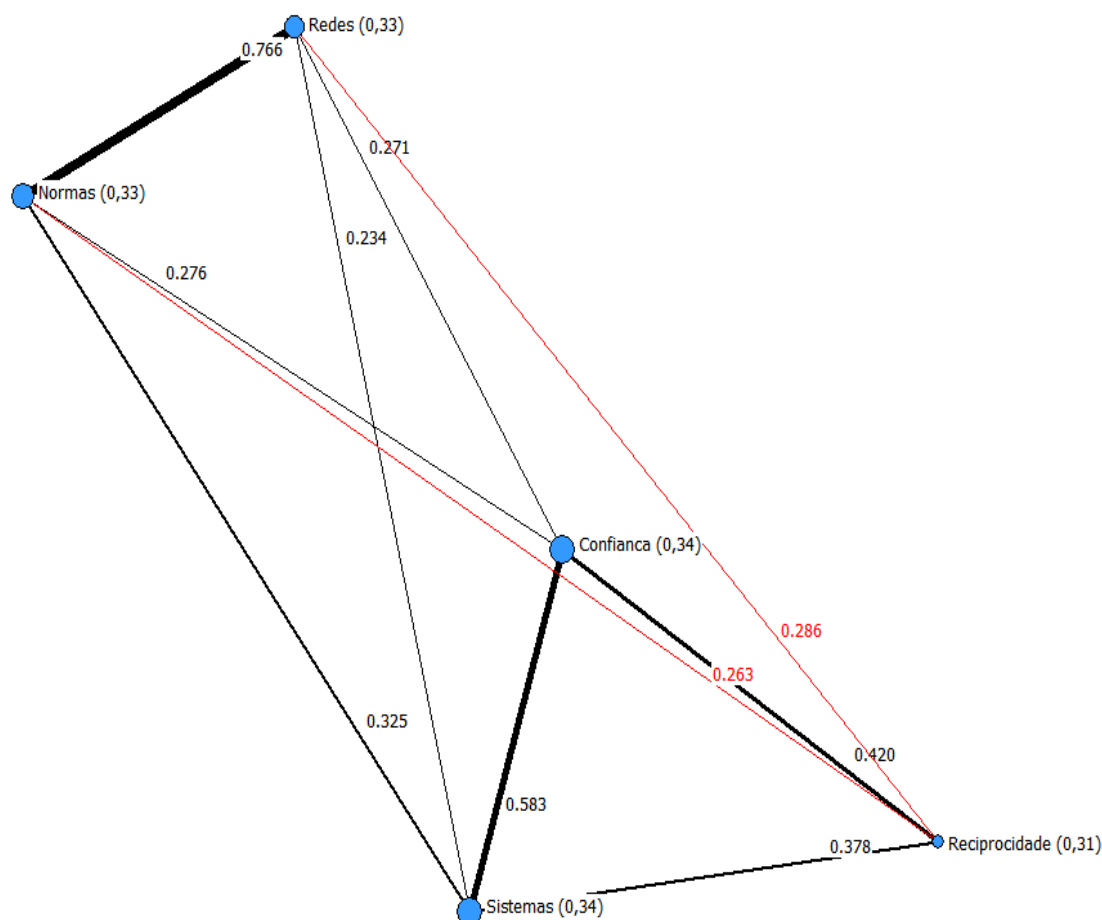
Tabela 13. Configuração 3 – Seletivos

	N = 174	Média	Desvio Padrão	CC	Correlação					
					1	2	3	4	5	
1 – Confiança		5,374	1,005	0,337	–					
2 – Normas		5,902	1,089	0,330	0,276**	–				
3 – Sistemas		5,914	1,101	0,336	0,583**	0,325**	–			
4 – Redes		5,851	1,118	0,327	0,271**	0,766**	0,234**	–		
5 – Reciprocidade		4,075	1,809	0,308	0,420**	-0,263**	0,378**	-0,286**	–	

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Por meio da Figura 9 é possível verificar que para essa configuração o estímulo para trabalho em equipe proporcionado pelas normas gera um aumento de suas redes de relacionamento, mas, não necessariamente o aumento da confiança. Essa última é aumentada por meio das relações com empregados que possuem os mesmos valores e crenças e lhes retribuem alguma ação. De fato, para esses empregados, dos demais empregados que não foram “selecionados” para seu grupo não espera-se nenhuma reciprocidade, ou seja, o aumento do relacionamento com outros empregados se dá somente por uma questão de atendimento a um estímulo da empresa, por meio de suas normas institucionalizadas (Oksanen et al., 2010).

Figura 9. Configuração 3 – Seletivos



Por fim, a quarta configuração foi denominada de “Individualistas”. Desconsiderando eventual conotação negativa dessa palavra, para os empregados que compõem essa configuração, a relação com outros empregados baseia-se nas similaridades de crenças e valores, mas, esses empregados veem no relacionamento com outros empregados e no aumento de sua rede relacionamentos uma forma de alcançar benefícios para si. Na Tabela 14 é possível verificar os valores das correlações dos componentes do capital social para essa configuração.

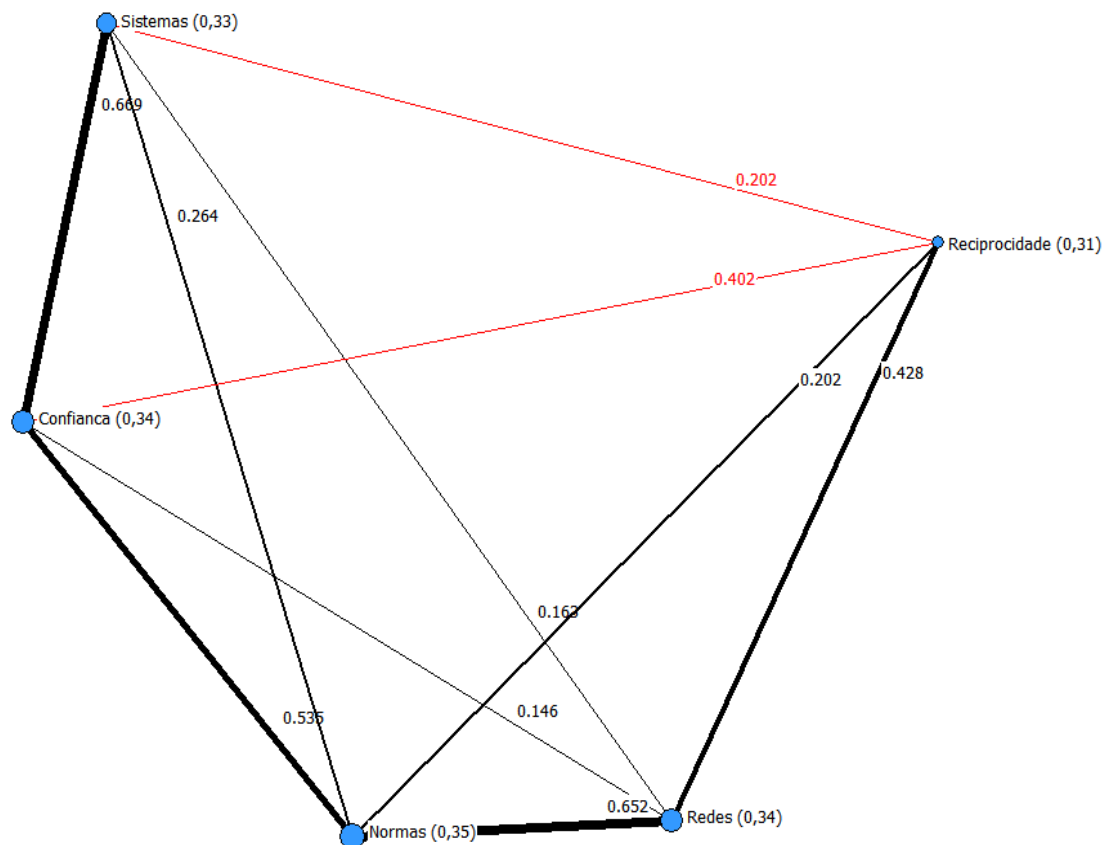
Tabela 14. Configuração 4 – Individualistas

N = 126	Média	Desvio Padrão	CC	Correlação				
				1	2	3	4	5
1 – Confiança	5,905	1,347	0,342	–				
2 – Normas	5,357	1,023	0,352	0,535**	–			
3 – Sistemas	6,071	0,940	0,331	0,669**	0,264**	–		
4 – Redes	5,286	1,116	0,343	0,146*	0,652**	0,163*	–	
5 – Reciprocidade	4,333	1,859	0,310	-0,402**	0,202*	-0,202*	0,428**	–

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral). ** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Para os empregados que fazem parte dessa configuração, as crenças estabelecem a confiança e as normas o aumento das redes de relacionamento, conforme pode ser observado na Figura 10.

Figura 10. Configuração 4 – Individualistas



As normas de convivência entre os empregados acabam por aumentar a confiança sem, contudo, esperar nenhum tipo de retribuição, conforme pode ser verificado pelos valores negativos de correlação na Figura 10, o que sugere que para esses empregados, o capital social é uma forma de alcançar resultados e, conseqüentemente, progredir na carreira, reforçando a ideia de utilização do capital social de forma racional, como um recurso (Fulkerson & Thompson, 2008; Meng et al., 2018).

4.3 Agrupamento e resultados das equipes

Com o agrupamento das respostas por componente do capital social por meio da AFC, realizou-se a análise das observações sob a perspectiva das equipes. Com a aplicação dos critérios previstos para essa análise, o número de equipes consideradas foi 59 (261 respondentes), sendo 45 (76,27%) localizadas na matriz e 14 (23,73%) localizadas na filial. Uma vez agrupados os dados por equipes, foram aplicados os mesmos procedimentos para verificação dos dados utilizados na análise dos respondentes.

Nessas análises, não foram identificados dados perdidos nem observações atípicas. A análise da normalidade dos dados observou os valores de assimetria e curtose para cada um dos fatores (componentes do capital social e cooperação), considerando que valores superiores a ± 2 para assimetria e ± 7 para curtose indicam desvios de normalidade e podem gerar resultados enviesados (Marôco, 2014; Weston et al., 2008). Verifica-se na Tabela 15 que não foram encontrados valores discrepantes em relação às referências utilizadas, não sendo necessário nenhum tipo de tratamento dos dados.

Tabela 15. Normalidade dos dados das equipes (N = 59).

Fator	Média	Desvio Padrão	Forma		Descrição da distribuição
			Assimetria	Curtose	
Confiança	5,74092	0,53278	-0,75253	0,05148	Normal
Normas	5,78452	0,56849	0,61051	-0,70999	Normal
Sistemas	6,17278	0,41441	-0,63970	-0,10865	Normal
Redes	5,82304	0,41634	-0,44959	0,10523	Normal
Reciprocidade	4,75236	0,85772	-0,27948	-0,39884	Normal
Cooperação Entre-equipes	6,24413	0,32201	1,55502	-0,71813	Normal
Cooperação Intra-equipes	6,57143	0,24187	0,38557	-0,46226	Normal

A análise do perfil das equipes foi realizada tomando-se por base as quantidades e percentuais de empregados que compuseram cada uma das 59 equipes selecionadas e

agregando-os nas variáveis e categorias de análise. Para as configurações encontradas, foram verificadas as quantidades de empregados pertencentes a cada configuração em cada equipe e assinalados os percentuais de empregados em cada configuração. A configuração que apresentou maior percentual de participação foi considerada como a configuração representante da equipe.

Além disso, caso o percentual de empregados pertencentes a uma configuração em uma equipe superasse 66,66%, considerou-se que aquela configuração era dominante na equipe. Ou seja, essa equipe apresenta certa grau de homofilia em relação aos compartilhamento de padrões. Importante esclarecer que os empregados não agrupados em nenhuma das configurações identificadas não foram considerados na determinação da configuração representante nem da configuração dominante. A Tabela 16 apresenta os resultados dessa metodologia de análise das equipes.

Tabela 16. Configuração com mais empregados e dominante por equipe

Equipe	Estabelecimento	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Total	Configuração com maior %	Configuração dominante
FOR013	Matriz	–	–	–	–	3(100)	3	*	**
FOR017	Matriz	1(25)	–	2(50)	1(25)	–	4	Seletivos	**
FOR020	Matriz	1(25)	1(25)	1(25)	–	1(25)	4	*	**
FOR032	Matriz	1(33)	–	1(33)	1(33)	–	3	*	**
FOR036	Matriz	–	1(33)	1(33)	–	1(33)	3	*	**
FOR039	Matriz	2(67)	–	1(33)	–	–	3	Equipendentes	Equipendentes
FOR040	Matriz	3(50)	2(33)	–	–	1(17)	6	Equipendentes	**
FOR045	Matriz	–	–	3(75)	1(25)	–	4	Seletivos	Seletivos
FOR046	Matriz	1(20)	–	1(20)	3(60)	–	5	Individualistas	**
FOR053	Matriz	4(67)	–	1(17)	1(17)	–	6	Equipendentes	Equipendentes
FOR058	Matriz	1(20)	2(40)	1(20)	–	1(20)	5	Associados	**
FOR059	Matriz	–	2(67)	–	1(33)	–	3	Associados	Associados
FOR071	Matriz	2(67)	–	–	–	1(33)	3	Equipendentes	Equipendentes
FOR075	Matriz	1(25)	–	1(25)	2(50)	–	4	Individualistas	**
FOR076	Matriz	–	1(33)	1(33)	1(33)	–	3	*	**
FOR078	Matriz	–	–	2(50)	1(25)	1(25)	4	Seletivos	**
FOR083	Matriz	1(25)	–	–	3(75)	–	4	Individualistas	Individualistas
FOR087	Matriz	2(40)	2(40)	–	–	1(20)	5	*	**
FOR093	Matriz	–	2(50)	1(25)	1(25)	–	4	Associados	**
FOR095	Matriz	2(40)	1(20)	–	–	2(40)	5	Equipendentes	**
FOR096	Matriz	–	3(50)	–	–	3(50)	6	Associados	**
FOR097	Matriz	–	1(33)	1(33)	1(33)	–	3	*	**
FOR099	Matriz	1(25)	3(75)	–	–	–	4	Associados	Associados
FOR100	Matriz	1(14)	–	2(29)	1(14)	3(43)	7	Seletivos	**
FOR101	Matriz	1(14)	1(14)	4(57)	–	1(14)	7	Seletivos	**
FOR104	Matriz	–	1(33)	–	–	2(67)	3	Associados	**
FOR109	Matriz	–	2(33)	1(17)	1(17)	2(33)	6	Associados	**
FOR110	Matriz	1(20)	1(20)	1(20)	1(20)	1(20)	5	*	**
FOR111	Matriz	1(25)	–	1(25)	–	2(50)	4	*	**
FOR115	Matriz	4(50)	–	–	2(25)	2(25)	8	Equipendentes	**
FOR116	Matriz	3(75)	–	–	1(25)	–	4	Equipendentes	Equipendentes
FOR118	Matriz	1(14)	2(29)	4(57)	–	–	7	Seletivos	**
FOR120	Matriz	2(40)	–	1(20)	1(20)	1(20)	5	Equipendentes	**
FOR121	Matriz	2(29)	–	1(14)	1(14)	3(43)	7	Equipendentes	**
FOR123	Matriz	–	–	2(50)	–	2(50)	4	Seletivos	**
FOR124	Matriz	2(29)	3(43)	–	1(14)	1(14)	7	Associados	**
FOR126	Matriz	–	1(33)	–	1(33)	1(33)	3	*	**
FOR128	Matriz	1(20)	–	1(20)	2(40)	1(20)	5	Individualistas	**
FOR132	Matriz	1(25)	1(25)	1(25)	–	1(25)	4	*	**
FOR133	Matriz	1(33)	–	2(67)	–	–	3	Seletivos	Seletivos
FOR135	Matriz	–	–	1(33)	–	2(67)	3	Seletivos	**
FOR143	Matriz	1(20)	1(20)	1(20)	2(40)	–	5	Individualistas	**
FOR170	Matriz	2(67)	–	1(33)	–	–	3	Equipendentes	Equipendentes
FOR171	Matriz	1(33)	1(33)	–	–	1(33)	3	*	**
FOR179	Matriz	–	1(33)	–	–	2(67)	3	Associados	**
FOR227	Filial	1(33)	1(33)	–	–	1(33)	3	*	**
FOR233	Filial	1(33)	–	–	1(33)	1(33)	3	*	**
FOR236	Filial	1(20)	2(40)	1(20)	–	1(20)	5	Associados	**
FOR238	Filial	3(50)	1(17)	1(17)	–	1(17)	6	Equipendentes	**
FOR241	Filial	1(25)	1(25)	1(25)	–	1(25)	4	*	**
FOR242	Filial	–	1(33)	–	1(33)	1(33)	3	*	**
FOR250	Filial	–	–	–	–	5(100)	5	*	**
FOR255	Filial	2(33)	1(17)	1(17)	–	2(33)	6	Equipendentes	**
FOR257	Filial	–	1(33)	1(33)	–	1(33)	3	*	**
FOR259	Filial	1(17)	2(33)	1(17)	–	2(33)	6	Associados	**
FOR264	Filial	–	1(33)	1(33)	–	1(33)	3	*	**
FOR271	Filial	1(20)	2(40)	2(40)	–	–	5	Associados	**
FOR272	Filial	1(17)	–	1(17)	1(17)	3(50)	6	*	**
FOR275	Filial	–	–	1(33)	–	2(67)	3	Seletivos	**
Total		60(23)	49(19)	53(20)	34(13)	65(25)	261	Equipendentes	**

Os números representam a quantidade de respondentes. Os valores entre parênteses representam o percentual em relação ao total de respondentes da equipe.

* Não há uma classe com maior percentual de empregados na equipe. ** Não há uma classe dominante na equipe.

Em relação às configurações representantes (com maior percentual de empregados), verificou-se na matriz que em 22,2% das equipes a classe Equipendentes figura como representante das equipes. Essa configuração é seguida pelas configurações Associados e Seletivos, ambas com 20% das equipes. Com menor percentual de representação de 11,1%, segue-se a configuração Individualistas.

Na filial, a configuração que figura como representante em um maior número de equipes é a configuração Associados, com 21,4% das equipes, seguida pelas configurações Equipendentes e Seletivos. Constatou-se que na maioria das equipes (49 – 83,05%) não há uma configuração dominante, caracterizando uma diversidade de padrões compartilhados sobre os componentes do capital social. Dentre as equipes que possuem configurações dominantes (10 – 16,95%), a configuração Equipendentes predomina em 50% dessas equipes (8,47% do total de equipes), seguida pelas configurações Associados e Seletivos, ambas com 20% das equipes e pela configuração Individualistas, com 10% das equipes.

Utilizando a mesma sistemática acima, as demais variáveis e categorias foram analisadas e agrupadas de acordo com o estabelecimento ao qual a equipe pertence (matriz ou filial). Em termos de gênero, na matriz, 51,1% das equipes são compostas pela maioria dos empregados do gênero masculino e 42,2% são compostas pela maioria dos empregados do gênero feminino. Esse relativo equilíbrio não foi constatado na filial, onde 85,7% das equipes são compostas em sua maioria por empregados do gênero masculino, enquanto 14,3% são compostas em sua maioria por empregados do gênero feminino. Essa diferença está associada às atividades das equipes na filial, que em sua maioria são equipes executoras, de nível operacional, as quais são compostas predominantemente por empregados do sexo masculino.

No que diz respeito ao estado civil, a preponderância foi para equipes cuja maioria dos empregados são casados, com 89,8% no total, 92,9% na filial e 88,9% na matriz. Em relação a renda, há uma nítida diferença entre as faixas de renda dos empregados que compõem as equipes da matriz e da filial. Na matriz, a faixa de renda representante é a de 10 a 20 SM, com 60% das equipes. Já na filial a faixa de renda que representa o maior percentual de empregados é a de 2 a 4 SM, com 64,3%. Em relação à média de anos como empregados da empresa verificou-se que a faixa predominante na matriz foi dos 6 aos 10 anos, com 28,9% das equipes e a menor foi a de 16 a 20 anos, com 8,9% dos empregados. A Tabela 17 apresenta essas informações.

Tabela 17. Perfil das equipes.

Variável	Categoria	Matriz		Filial		Total	
		N	%	N	%	N	%
Configuração	Equipendentes	10	22,2	2	14,3	12	20,3
	Associados	9	20	3	21,4	12	20,3
	Seletivos	9	20	1	7,1	10	16,9
	Carreiristas	5	11,1	–	–	5	8,5
	Não agrupados	12	26,7	8	57,1	20	33,9
Gênero	Feminino	19	42,2	2	14,3	21	35,6
	Masculino	23	51,1	12	85,7	35	59,3
	Sem maior	3	6,7	–	–	3	5,1
Estado civil	Casado	40	88,9	13	92,9	53	89,8
	Solteiro	3	6,7	–	0	3	5,1
	Divorciado	1	2,2	1	7,1	2	3,4
	Sem maior	1	2,2	–	–	–	–
Renda (Salários Mínimos)	De 2 a 4 SM	2	3,4	9	15,3	11	18,6
	De 4 a 10 SM	22	37,3	3	5,1	25	42,4
	De 10 a 20 SM	16	27,1	–	–	16	27,1
	Acima de 20 SM	–	–	–	–	–	–
	Sem maior	5	8,5	2	3,4	7	11,9
Nível	Estratégico	2	4,4	–	–	2	3,4
	Tático	43	95,6	–	–	43	72,9
	Operacional	–	0	14	100	14	23,7
Faixa etária (anos)	De 26 a 30	–	–	–	–	–	–
	De 31 a 35	2	4,4	–	0	2	3,4
	De 36 a 40	6	13,3	2	14,3	8	13,6
	De 41 a 45	11	24,4	3	21,4	14	23,7
	De 46 a 50	4	8,9	1	7,1	5	8,5
	De 51 a 55	6	13,3	3	21,4	9	15,3
	De 56 a 60	16	35,6	5	35,7	21	35,6
	De 61 a 65	–	–	–	–	–	–
	De 66 a 70	–	–	–	–	–	–
Anos de Correios	Abaixo de 5	9	20	2	14,3	11	18,6
	De 6 a 10	13	28,9	1	7,1	14	23,7
	De 11 a 15	7	15,6	3	21,4	10	16,9
	De 16 a 20	4	8,9	–	0	4	6,8
	De 21 a 25	–	–	1	7,1	1	1,7
	De 26 a 30	–	–	1	7,1	1	1,7
	De 31 a 35	–	–	–	–	–	–
	Acima de 35	–	–	–	–	–	–
	Sem maior	12	26,7	6	42,9	18	30,5
Anos de Equipe	Abaixo de 2	29	64,4	5	35,7	34	57,6
	De 2 a 5	14	31,1	3	21,4	17	28,8
	De 6 a 10	–	–	1	7,1	1	1,7
	De 11 a 15	–	–	1	7,1	1	1,7
	De 16 a 20	–	–	–	–	–	–
	De 21 a 25	–	–	–	–	–	–
	De 26 a 30	–	–	–	–	–	–
	De 31 a 35	–	–	–	–	–	–
	Acima de 35	–	–	–	–	–	–
Tamanho das equipes (quantidade de empregados)	Sem maior	2	4,4	4	28,6	6	10,2
	De 3 a 5	3	6,7	5	35,7	8	13,6
	De 6 a 10	12	26,7	4	28,6	16	27,1
	De 11 a 20	24	53,3	1	7,1	25	42,4
	Acima de 20	6	13,3	4	28,6	10	16,9

ND – Não sei / Não quero informar.

Sem maior = Não há uma categoria com maior percentual nas equipes. N = 59 (45 matriz, 14 filial).

Na filial a faixa predominante foi de 11 a 15 anos com 21,4% dos empregados e as menores foram as de 21 a 25 anos e 26 a 30 anos, ambas com 7,1% das equipes. Quando à média de anos como pertencente à equipe, a faixa de pertencimento que apresentou maioria dos empregados das equipes na matriz foi abaixo de dois anos, com 64,4% das equipes e a menor foi a de 2 a 5 anos, com 31,1% das equipes. Na filial a faixa predominante foi abaixo de 2 anos com 35,7% das equipes, seguida pela faixa de 2 a 5 anos, com 21,4% e pelas faixas de 6 a 10 anos e de 11 a 15 anos com 7,1% para ambas.

As equipes selecionadas apresentaram tamanhos variando de 3 a 52 empregados. Na matriz a predominância foi por equipes de 11 a 20 empregados, com 53,3%, seguidas de equipes de 6 a 10 empregados, com 26,7%. Já na filial, a predominância foi de equipes com 3 a 5 empregados, com 35,7% das equipes, seguida por equipes de 6 a 10 empregados e acima de 20 empregados, ambas com 28,6% das equipes. Para a verificação dos resultados de cooperação inicialmente foram verificadas as correlações entre os componentes do capital social e as cooperações intra-equipes e entre-equipes. Resultados de correlações acima $\pm 0,8$ indicam potenciais problemas de multicolinearidade dos dados (Hair et al., 2009). A Tabela 18 apresenta dos resultados das correlações.

Tabela 18. Correlação entre os fatores (componentes do capital social e cooperação) nas equipes.

Fator	1	2	3	4	5	6	7
1 – Confiança	–						
2 – Normas	0,556**	–					
3 – Sistemas	0,459**	0,482**	–				
4 – Redes	0,242	0,450**	0,454**	–			
5 – Reciprocidade	0,272*	0,244	0,241	0,122	–		
6 – Cooperação Entre-equipes	0,087	0,235	0,117	0,165	-0,051	–	
7 – Cooperação Intra-equipes	0,366**	0,199	0,452**	0,115	0,061	0,413**	–

* A correlação é significativa no nível 0,05 (bilateral).

** A correlação é significativa no nível 0,01 (bilateral).

Foram verificados valores de correlações abaixo de 0,8 indicando ausência de multicolineariedade nos dados. Dessa forma, prosseguiu-se as análises subsequentes.

4.4 Resultados de Cooperação Intra-equipes

Após identificação das configurações, foram realizadas análises para verificação das influências dessas configurações nos resultados de cooperação intra-equipes. Inicialmente os dados foram analisados no nível individual (N = 849), considerando as respostas de cada empregado (os resultados completos estão disponibilizados no Apêndice 7). Posteriormente os dados foram analisados no nível de equipes (N = 59), considerando os agrupamentos das respostas dos indivíduos em suas respectivas equipes.

4.4.1 Cooperação Intra-Equipes no nível individual

Com o objetivo de identificar eventuais diferenças relacionadas à localização dos empregados, foi realizada a verificação dos valores das médias de cooperação intra-equipes (CooIntra) para os indivíduos na matriz e na filial, conforme apresentado na Tabela 19. Verifica-se que a média de cooperação intra-equipes é praticamente igual (0,13% de diferença) entre a filial (6,5458) e a matriz (6,5546).

Tabela 19. Valores médios de cooperação intra-equipes da matriz e da filial.

Cooperação	Localização	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooIntra	Matriz	510	6,5546	0,58	0,03
	Filial	339	6,5458	0,66	0,04

Com o propósito de verificar se essa diferença era significativa do ponto de vista estatístico, foi realizado um Teste-T de amostras independentes. Os resultados mostram que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias na matriz e na filial para cooperação intra-equipes. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(847) = -0,21$; $p > 0,05$). Esses resultados sugeriram que o prosseguimento das análises poderia ser realizado de forma conjunta, sem considerar a distinção entre matriz e filial. A Tabela 20 apresenta os resultados completos do Teste-T.

Tabela 20. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação intra-equipes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	F	Sig	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
CooIntra	0,62	0,43	-0,21	847	0,84	-0,01	0,04	-0,09	0,08

Em seguida uma segunda verificação dos valores médios de cooperação intra-equipes, considerando as configurações dos componentes do capital social, também foi realizada (Tabela 21). Neste caso, foi realizada também uma análise de variância unidirecional (ANOVA) com teste *Post hoc* de Tukey, que testa as variáveis dependentes entre todos os possíveis pares de diferenças de grupos que são examinados quando a variância é significativa (Hair et al., 2009).

Tabela 21. Valores médios de cooperação intra-equipes para as configurações

Cooperação	Configuração	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mín	Máx
						Limite inferior	Limite superior		
CooIntra	Equipendentes	183	6,48	0,61	0,04	6,39	6,57	4,00	7,00
	Associados	158	6,60	0,54	0,04	6,51	6,68	4,67	7,00
	Seletivos	174	6,53	0,67	0,05	6,43	6,63	2,33	7,00
	Individualistas	126	6,52	0,67	0,06	6,41	6,64	3,67	7,00
	Não agrupados	208	6,61	0,59	0,04	6,53	6,69	2,67	7,00
	Total	849	6,55	0,61	0,02	6,51	6,59	2,33	7,00

Verifica-se que a média de cooperação intra-equipes é maior na configuração Associados (6,60), seguida das configurações Seletivos (6,53), Individualistas (6,52) e Equipendentes (6,48). Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações dos componentes do capital social (Tabela 22). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($F(4,844) = 1,44$; $p > 0,05$).

Tabela 22. Teste de Levene para Cooperação Intra-Equipes no nível individual.

	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.	
CooIntra	1,51	4	844	0,20	Entre Grupos	2,17	4	0,54	1,44	0,22
					Nos grupos	317,60	844	0,38		
					Total	319,74	848			

Dada a constatação de que não há variação nos resultados de cooperação intra-equipes, não foram realizados teste *Post hoc* nesse caso. Também foram realizados testes estatísticos (Teste T e ANOVA) para verificar os valores médios por variável (gênero, estado civil, renda, função, nível do empregado, faixa etária, anos de Correios, anos de equipe e tamanho da equipe) em cada uma das configurações. Os resultados completos dos testes são apresentados no Apêndice 7.

Em relação ao gênero a média de cooperação intra-equipes é maior no gênero feminino nas configurações Equipendentes (6,5), Associados (6,67), Individualistas (6,56) e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações (6,6) e no gênero masculino na configuração Seletivos (6,53), conforme Tabela 23. Os resultados dos Testes T apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações dos componentes do capital social considerando a variável gênero (resultados completos no Apêndice 7). Os Testes T (considerados somente gêneros masculinos e femininos) indicam que, em média, não há variação nos resultados em cada uma das configurações para a variável gênero (Equipendentes $F(174) = 0,32$; $p > 0,05$; Associados $F(153) = 1,65$; $p > 0,05$; Seletivos $F(172) = 0,44$; $p > 0,05$; Individualistas $F(122) = 0,83$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(199) = 0,68$; $p > 0,05$).

Tabela 23. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Gênero.

Gênero	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Feminino	6,5	6,67	6,52	6,56	6,6	6,57
Masculino	6,47	6,53	6,53	6,49	6,61	6,53
<i>p (Levene)</i>	0,90	0,68	0,44	0,83	0,68	
<i>P (Teste T)</i>	0,75	0,10	0,96	0,56	0,89	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

* Significância em $p < 0,05$.

Em relação ao estado civil a média de cooperação intra-equipes é maior para os casados ou em união estável na configuração Equipendentes (6,5). Para os solteiros, a média de cooperação intra-equipes é maior nas configurações Associados (6,65) e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações (6,65). Já para os divorciados, a média de cooperação intra-equipes é maior nas configurações Seletivos (6,65) e Individualistas (6,59). As maiores médias para a cooperação intra-equipes foram as dos empregados não agrupados em nenhuma das configurações (6,84). Todas as médias são apresentadas na Tabela 24. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações Equipendentes, Associados,

Individualistas e Não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável estado civil nas configurações Equipendentes ($F(3,179) = 0,65$; $p > 0,05$), Associados ($F(3,154) = 0,23$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(3,122) = 0,28$; $p > 0,05$) e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações ($F(4,203) = 0,50$; $p > 0,05$). Para a configuração Seletivos, o resultado da ANOVA aponta que pelo Teste de Levene ($p < 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes. A ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados para a variável estado civil na configuração Seletivos ($F(4,169) = 3,82$; $p < 0,05$). Para a configuração Seletivos foi realizado um teste de Kruskal-Wallis, no qual foi verificado que não há diferença das variâncias ($X^2(4) = 6,593$; $p = 0,159$).

Tabela 24. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Estado civil.

Estado civil	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Casado(a) ou união estável?	6,5	6,6	6,58	6,53	6,59	6,56
Solteiro(a)	6,49	6,65	6,22	6,45	6,65	6,49
Divorciado(a)	6,38	6,51	6,65	6,59	6,56	6,53
<i>p (Levene)</i>	<i>0,26</i>	<i>0,93</i>	<i>0,00</i>	<i>0,69</i>	<i>0,18</i>	
<i>p (ANOVA)</i>	<i>0,58</i>	<i>0,88</i>	<i>0,00</i>	<i>0,84</i>	<i>0,73</i>	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

Na variável renda a média de cooperação intra-equipes é maior para os empregados que informaram renda de 2 a 4 salários mínimos (SM) na configuração Associados (6,76) e em geral (6,58). Para os empregados que informaram renda de 4 a 10 SM a média de cooperação intra-equipes foi maior nas configurações Equipendentes (6,56) e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações (6,64). Os empregados que informaram renda acima de 20 SM tiveram as maiores médias nas configurações Seletivos (6,67) e Individualistas (6,67). Todas as médias e quantidade de empregados são apresentadas na Tabela 25. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre todas as configurações. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável renda em todas as configurações (Equipendentes $F(9,173) = 1,01$; $p > 0,05$; Associados $F(7,150) = 0,18$; $p > 0,05$; Seletivos $F(9,164) = 1,01$; $p > 0,05$; Individualistas ($F(9,116) = 0,78$; $p > 0,05$); Não agrupados $F(9,198) = 1,9$; $p > 0,05$).

Tabela 25. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Renda.

Renda	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 2 a 4 SM	6,39	6,76	6,52	6,55	6,6	6,58
De 4 a 10 SM	6,56	6,44	6,45	6,48	6,64	6,52
De 10 a 20 SM	6,46	6,53	6,66	6,53	6,6	6,57
Acima de 20 SM	6,27	6,8	6,67	6,67	6,39	6,52
<i>p (Levene)</i>	0,08	0,12	0,25	0,16	0,20	
<i>p (ANOVA)</i>	0,43	0,99	0,44	0,64	0,05	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

Considerando a variável função, a média de cooperação intra-equipes é maior para os empregados em função gerencial nas configurações Equipendentes (6,6), Associados (6,79), Seletivos (6,7), Não agrupados (6,69) e em geral (6,58). Os empregados em atividade especial apresentaram a maior média de cooperação intra-equipes na configuração Individualistas (6,64). Todas as médias e quantidade de empregados são apresentadas na Tabela 26. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes em todas as configurações e para os empregados não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável função em todas as configurações (Equipendentes $F(9,173) = 1,19$; $p > 0,05$; Associados $F(7,150) = 1,01$; $p > 0,05$; Seletivos $F(9,164) = 0,88$; $p > 0,05$; Individualistas $F(9,116) = 1,5$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(9,198) = 1,30$; $p > 0,05$).

Tabela 26. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Função.

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Gerencial	6,6	6,79	6,72	6,39	6,69	6,67
Técnica	6,49	6,46	6,46	6,45	6,59	6,5
Atividade especial	6,4	6,62	6,48	6,64	6,56	6,54
Sem função	5,89	6,56	6,33	7	6,67	6,48
<i>p (Levene)</i>	0,32	0,25	0,27	0,07	0,97	
<i>p (ANOVA)</i>	0,30	0,43	0,54	0,15	0,24	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

No nível em que o empregado atua em sua equipe, a média de cooperação intra-equipes é maior para os empregados do nível estratégico nas configurações Equipendentes (6,6), Associados (6,79), Seletivos (6,72), Não agrupados (6,69) e em geral (6,67). Os empregados do nível operacional apresentaram a maior média de cooperação intra-equipes na configuração Individualistas (6,64). Todas as médias são apresentadas na Tabela 27. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes em todas as configurações e para os empregados Não

agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável função em todas as configurações (Equipendentes $F(9,173) = 1,10$; $p > 0,05$; Associados $F(7,150) = 1,23$; $p > 0,05$; Seletivos $F(9,164) = 0,80$; $p > 0,05$; Individualistas $F(9,116) = 1,49$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(9,198) = 1,30$; $p > 0,05$).

Tabela 27. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Nível.

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Estratégico	6,6	6,79	6,72	6,39	6,69	6,67
Tático	6,49	6,46	6,46	6,45	6,59	6,5
Operacional	6,38	6,62	6,48	6,64	6,57	6,54
<i>p (Levene)</i>	0,56	0,15	0,25	0,05	0,95	
<i>p (ANOVA)</i>	0,37	0,29	0,62	0,16	0,24	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

Nas faixas etárias, a média de cooperação intra-equipes é maior para os empregados com até 35 anos (Associados - 7; Seletivos – 6,67 e Individualistas – 6,8). Os empregados com faixa etária acima de 56 anos apresentaram maiores médias para as configurações Equipendentes (6,78), Associados (7), Seletivos (6,67) e Não agrupados (6,87). Todas as médias são apresentadas na Tabela 28. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes em todas as configurações e para os empregados Não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável faixa etária em todas as configurações (Equipendentes $F(9,173) = 2,65$; $p > 0,05$; Associados $F(7,150) = 0,57$; $p > 0,05$; Seletivos $F(9,164) = 0,87$; $p > 0,05$; Individualistas $F(9,116) = 1,49$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(9,198) = 1,01$; $p > 0,05$).

Tabela 28. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Faixa etária.

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 26 a 30	7	7	6,22	5,67		6,23
De 31 a 35	6,45	6,56	6,67	6,8	6,5	6,57
De 36 a 40	6,57	6,66	6,42	6,56	6,67	6,58
De 41 a 45	6,60	6,62	6,5	6,43	6,61	6,56
De 46 a 50	6,54	6,53	6,47	6,67	6,65	6,56
De 51 a 55	6,36	6,58	6,62	6,43	6,56	6,51
De 56 a 60	6,38	6,58	6,67	6,73	6,51	6,55
De 61 a 65	5,73	7	6,67	6,33	6,87	6,38
De 66 a 70					6,67	6,67
De 71 a 75	6,67					6,78
<i>p (Levene)</i>	0,56	0,40	0,16	0,50	0,49	
<i>p (ANOVA)</i>	0,63	0,78	0,56	0,16	0,43	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

Para os empregados com até 15 anos de trabalho na empresa, a média de cooperação intra-equipes é maior nos empregados Não agrupados (6,75). Os empregados que trabalham na empresa entre 26 e 30 anos apresentaram a maior média na configuração Equipendentes e no Geral. Os empregados que trabalham na empresa há mais de 31 anos apresentaram maiores médias nas configurações Associados (6,84), Seletivos (6,86) e Individualistas (6,73). Todas as médias são apresentadas na Tabela 29. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações Associados e Seletivos. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável anos de Correios para as configurações Equipendentes ($F(9,173) = 1,13$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(9,116) = 1,17$; $p > 0,05$) e para os Não agrupados ($F(9,198) = 1,31$; $p > 0,05$). Para as configurações Associados ($F(7,150) = 0,75$; $p < 0,05$) e Seletivos ($F(9,164) = 0,87$; $p < 0,05$) (sem igualdades de variâncias), foram realizados testes de Kruskal-Wallis, os quais indicaram que não há variação em seus resultados (Associados – $X^2(7) = 8,590$; $p = 0,283$; Seletivos – $X^2(7) = 3,568$; $p = 0,828$).

Tabela 29. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Anos de Correios.

Anos de Correios	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 5	6,5	6,67	6	7	7	6,61
De 6 a 10	6,48	6,75	6,51	6,33	6,65	6,55
De 11 a 15	6,53	6,59	6,5	6,48	6,75	6,57
De 16 a 20	6,42	6,52	6,49	6,66	6,54	6,52
De 21 a 25	6,56	6,61	6,51	6,64	6,59	6,57
De 26 a 30	6,79	6,74	6,7	6,67	6,6	6,70
De 31 a 35	6,13	6,28	6,86	6,11	6,41	6,35
Acima de 35	6,42	6,84	6,84	6,73	6,62	6,67
<i>p (Levene)</i>	<i>0,16</i>	<i>0,02</i>	<i>0,01</i>	<i>0,27</i>	<i>0,17</i>	
<i>p (ANOVA)</i>	<i>0,34</i>	<i>0,63</i>	<i>0,56</i>	<i>0,32</i>	<i>0,23</i>	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

No que se refere ao período em anos de atuação em uma mesma equipe, a média de cooperação intra-equipes é maior nos empregados com até 1 ano de equipe para a configuração Individualista (6,58) e com até 5 anos na configuração Associados (6,62). Os empregados com de 16 a 20 anos de atuação em uma mesma equipe apresentam maior média de cooperação intra-equipes na configuração Equipendentes (5,56). Os empregados que trabalham em uma mesma equipe há mais de 21 anos apresentaram a maior média na configuração Seletivos (7), nos Não agrupados (7) e no geral (7). Todas as médias são apresentadas na Tabela 30. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes na configuração Individualistas (demais

configurações há igualdade de variâncias). As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável anos de Correios para as configurações Equipendentes ($F(9,173) = 1,30$; $p > 0,05$), Associados ($F(7,150) = 1,41$; $p > 0,05$), Seletivos ($F(9,164) = 0,97$; $p > 0,05$) e Não agrupados ($F(9,198) = 1,57$; $p > 0,05$). Para a configuração Individualista (sem igualdades de variâncias), foi realizado um teste de Kruskal-Wallis, o qual indicou que não há variação em seus resultados ($X^2(30) = 3,480$; $p = 0,323$).

Tabela 30. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Anos de equipe.

Anos de Equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 1	6,55	6,56	6,59	6,58	6,66	6,59
De 2 a 5	6,43	6,62	6,45	6,48	6,51	6,5
De 6 a 10	6,45	6,53	6,46	6,5	6,76	6,55
De 11 a 15	5,44	7	6,92	6,17	6,93	6,65
De 16 a 20	6,56	6,44	5,84		5,84	6,17
De 21 a 25			7			7
De 26 a 30					7	7
De 31 a 35					7	7
<i>p (Levene)</i>	<i>0,06</i>	<i>0,29</i>	<i>0,07</i>	<i>0,03</i>	<i>0,24</i>	
<i>p (ANOVA)</i>	<i>0,24</i>	<i>0,21</i>	<i>0,47</i>	<i>0,56</i>	<i>0,13</i>	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

Verifica-se que em todas as configurações, nos empregados não agrupados e no geral as equipes que possuem até 5 empregados apresentam os melhores resultados médios de cooperação intra-equipes. Todas as médias e quantidade de empregados são apresentadas na Tabela 31. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes na configuração Seletivos (demais configurações há igualdade de variâncias). As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável anos de Correios para as configurações Equipendentes ($F(9,173) = 0,74$; $p > 0,05$), Associados ($F(7,150) = 1,69$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(9,116) = 1,41$; $p > 0,05$) e os Não agrupados ($F(9,198) = 0,93$; $p > 0,05$). Para a configuração Seletivos (sem igualdades de variâncias) (Seletivos $F(9,164) = 1,25$; $p > 0,05$), foi realizado um teste de Kruskal-Wallis, o qual indicou que não há variação em seus resultados ($X^2(4) = 4,109$; $p = 0,391$).

Tabela 31. Médias de cooperação intra-equipes no nível individual – Tamanho da equipe.

Tamanho da equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Até 2	6	6,67	6,33	7	7	6,67
De 3 a 5	6,61	6,76	6,69	6,62	6,57	6,64
De 6 a 10	6,47	6,67	6,49	6,63	6,60	6,57
De 11 a 20	6,43	6,57	6,44	6,42	6,59	6,49
Acima de 20	6,45	6,36	6,57	6,35	6,67	6,51
<i>p</i> (Levene)	0,41	0,27	0,03	0,18	0,58	
<i>p</i> (ANOVA)	0,67	0,11	0,27	0,19	0,50	
Média	6,48	6,60	6,53	6,52	6,61	6,55

Adicionalmente foram realizadas regressões lineares múltiplas para verificar se os componentes do capital social eram capazes de prever os valores de cooperação intra-equipes em cada uma das configurações identificadas. As regressões foram realizadas utilizando um modelo hierárquico com o método inserir, cuja ordem de entrada dos componentes foi definida pelos valores de CC. Os resultados dessas regressões são apresentados na Tabela 32. Os resultados detalhados das regressões encontram-se no Apêndice 8.

Tabela 32. Regressões para Cooperação Intra-Equipes no nível individual

Componentes	Cooperação Intra-Equipes			
	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas
Constante	4,226	4,234	3,762	4,902
Confiança	0,023	0,034	0,044	0,096***
Normas	0,118**	0,267*	0,250*	0,120
Sistemas	0,160*	-0,001	0,278*	0,070
Redes	0,088	0,109**	-0,102***	0,079
Reciprocidade	0,028	-0,290	0,002	-0,008
N	183	158	174	126
R-Quadrado	0,257	0,332	0,399	0,156
R-Quadrado Ajustado	0,241	0,315	0,385	0,135

* Significante em 0,01. ** Significante em 0,05. *** Significante em 0,1.

Para a configuração Equipendentes, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(4, 153) = 19,031$; $p < 0,05$; $R^2 = 0,332$], as normas ($\beta = 0,206$; $t = 2,262$; $p < 0,05$) e os sistemas ($\beta = 0,238$; $t = 2,781$; $p < 0,01$) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$Coolntra = 4,226 + 0,160 * Sistemas + 0,118 * Normas$$

Para a configuração Associados, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(4, 178) = 15,415$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,257$], as normas ($\beta = 0,454$; $t = 3,736$; $p < 0,01$) e redes ($\beta = 0,153$; $t = 1,999$; $p < 0,05$) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$CooIntra = 4,234 + 0,267 * Normas + 0,109 * Redes$$

Para a configuração Seletivos, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [F(4, 169) = 28,099; p < 0,1; R² = 0,399], as normas (β = 0,382; t = 3,943; p < 0,01), sistemas (β = 0,432; t = 5,474; p < 0,01) e redes (β = -0,162; t = -1,716; p < 0,1) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$CooIntra = 3,762 + 0,278 * Sistemas + 0,250 * Normas - 0,102 * Redes$$

Para a configuração Individualistas, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [F(3, 122) = 7,525; p < 0,1; R² = 0,156], a confiança (β = 0,181; t = 0,808; p < 0,1), mostrou-se como preditora para essa configuração, resultando na equação:

$$CooIntra = 4,902 + 0,096 * Confiança$$

Verifica-se que o componente Normas encontra-se presente como preditor em três configurações (Equipendentes, Associados e Seletivos), Sistemas e Redes em duas configurações (Equipendentes e Seletivos, Associados e Seletivos respectivamente) e Confiança encontra-se presente como preditora em uma configuração (Individualistas). O componente Reciprocidade não mostrou-se como preditor em nenhum dos modelos.

4.4.2 *Cooperação Intra-Equipes no nível de equipes*

As mesmas análises realizadas no nível individual foram realizadas no nível de equipes (N = 59) para a verificação dos valores das médias de cooperação intra-equipes na matriz e na filial, conforme apresentado na Tabela 33. Verifica-se que a média de cooperação intra-equipes é maior (2,14%) na filial (6,69) que na matriz (6,55).

Tabela 33. Valores médios de cooperação para as equipes da matriz e da filial.

Cooperação	Localização	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooIntra	Matriz	45	6,55	0,25	0,04
	Filial	14	6,69	0,20	0,05

Para verificar se essa diferença é significativa do ponto de vista estatístico, foi realizado um Teste-T de amostras independentes. Os resultados apontam que pelo Teste de Levene (p >

0,05), há igualdade de variância entre as médias na matriz e na filial para cooperação intra-equipes. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(57) = 1,00$; $p > 0,05$). Esses resultados possibilitam o prosseguimento das análises de forma conjunta, sem considerar a distinção entre matriz e filial. A Tabela 34 apresentam os resultados completos do Teste-T.

Tabela 34. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes

Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
							Inferior	Superior
0,45	0,51	-1,00	57	0,32	-0,07	0,07	-0,22	0,07

Uma verificação dos valores médios de cooperação intra-equipes para as equipes considerando as classes de configurações dos componentes do capital social também foi realizada (Tabela 35). Neste caso, foi realizada também uma análise de variância unidirecional (ANOVA) com teste *post hoc* de Tukey, que testa as variáveis dependentes entre todos os possíveis pares de diferenças de grupos que são examinados quando a variância é significativa (Hair et al., 2009).

Tabela 35. Valores médios de cooperação intra-equipes para as configurações no nível de equipes

Cooperação	Configuração	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite Inferior	Limite Superior		
CooIntra	Equipendentes	12	6,57	0,24	0,07	6,41	6,72	6,17	6,89
	Associados	12	6,46	0,16	0,05	6,36	6,56	6,22	6,72
	Seletivos	10	6,64	0,25	0,08	6,46	6,82	6,33	7,00
	Individualistas	5	6,52	0,24	0,11	6,22	6,82	6,20	6,73
	Sem maior	20	6,62	0,27	0,06	6,50	6,75	5,80	7,00
	Total	59	6,57	0,24	0,03	6,51	6,63	5,80	7,00

Verifica-se que a média de cooperação intra-equipes é maior na configuração Seletivos (6,64), seguida das configurações Equipendentes (6,57), Individualistas (6,52) e Associados (6,46). No caso da cooperação intra-equipes, segunda maior média (6,62) foi nas equipes que possuem a maioria de empregados não pertencentes a nenhuma das configurações identificadas (Sem maior).

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações dos componentes do capital social (Tabela 36). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(4,54) = 1,16; p > 0,05$).

Tabela 36. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes.

	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
CooIntra	0,81	4	54	0,53	Entre Grupos	0,27	4	0,07	1,16	0,34
					Nos grupos	3,12	54	0,06		
					Total	3,39	58			

Adicionalmente foram realizadas análises relativas aos dados sociodemográficos (gênero, renda, nível, faixa-etária, anos de Correios e anos de equipe) considerando a preponderância dos itens nas equipes. Foram verificadas as quantidades de empregados em cada item de cada variável em cada equipe e assinalados os percentuais de empregados. O item que apresentou maior percentual de participação foi considerado como item representante da variável na equipe. No caso de não haver um item com maior percentual de participação (itens com percentuais iguais, por exemplo) o item é classificado como “sem maior” na variável.

Em relação ao gênero a média de cooperação intra-equipes são iguais tanto para as equipes cujo gênero representante é o masculino quanto cujo gênero representante é o feminino, conforme Tabela 37.

Tabela 37. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Gênero

Gênero	N	Média
Feminino	21	6,58
Masculino	35	6,58

De fato, os resultados apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(54) = -0,09; p > 0,05$). A Tabela 38 apresentam os resultados completos do Teste-T.

Tabela 38. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes

Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
							Inferior	Superior
0,23	0,64	-0,09	54	0,93	-0,01	0,07	-0,14	0,13

Em relação à renda, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes que não apresentam uma faixa de renda como representante (nessas equipes há uma variação de empregados com rendas distintas), conforme Tabela 39.

Tabela 39. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa de renda

Renda	N	Médias
De 2 a 4 SM	11	6,6556
De 4 a 10 SM	25	6,5249
De 10 a 20 SM	16	6,5273
Sem maior	7	6,7064
Sig.		0,255

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de renda (Tabela 40). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(3,55) = 1,72$; $p > 0,05$).

Tabela 40. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa de renda

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
,53	3	55	0,68	Entre Grupos	0,29	3	0,10	1,72	0,17
				Nos grupos	3,10	55	0,06		
				Total	3,39	58			

Considerando a faixa etária, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes cuja a faixa etária representante é de 31 a 35 anos e menor para as equipes cuja faixa etária representante é 50 a 60 ano, conforme Tabela 41.

Tabela 41. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa etária

Faixa etária	N	Médias
De 31 a 35	2	6,8625
De 36 a 40	8	6,5560
De 41 a 45	14	6,5334
De 46 a 50	5	6,5872
De 51 a 55	9	6,6833
De 56 a 60	21	6,5233

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas etária (Tabela 42). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados das médias ($t(5,53) = 1,24$; $p > 0,05$).

Tabela 42. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Faixa etária

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
0,61	5	53	0,70	Entre Grupos	0,35	5	0,07	1,24	0,31
				Nos grupos	3,04	53	0,06		
				Total	3,40	58			

Na análise dos anos na empresa, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes cujos os membros são da faixa de 26 a 30 anos de empresa como representante e a menor é para as equipes cujos os membros são da faixa de 21 a 25 anos de empresa como representante, conforme Tabela 43.

Tabela 43. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Anos de empresa

Faixa de Anos na Empresa	N	Média
De 6 a 10	11	6,50
De 11 a 15	14	6,68
De 16 a 20	10	6,56
De 21 a 25	4	6,46
De 26 a 30	1	6,75
De 31 a 35	1	6,53
Sem maior	18	6,60
Total	59	6,57

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de renda (Tabela 44). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(6,52) = 0,57$; $p > 0,05$).

Tabela 44. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Anos de empresa

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,64	4	52	0,18	Entre Grupos	0,22	6	0,04	0,57	0,74
				Nos grupos	3,18	52	0,06		
				Total	3,40	58			

Em relação ao nível de atuação do empregado, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes cujos os membros são do nível operacional como representante, seguido pelo nível estratégico e tático, conforme Tabela 45.

Tabela 45. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível

Renda	N	Médias
Operacional	14	6,63
Tático	43	6,56
Estratégico	2	6,50

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de renda (Tabela 46). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(2,56) = 0,55$; $p > 0,05$).

Tabela 46. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,88	2	56	0,16	Entre Grupos	0,07	2	0,03	0,55	0,58
				Nos grupos	3,39	56	0,06		
				Total	3,40	58			

Na análise do tempo de pertencimento à equipe, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes cujos os membros são do nível operacional como representante, seguido pelo nível estratégico e tático, conforme Tabela 47.

Tabela 47. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tempo de equipe

Tempo de equipe (em anos)	N	Médias
Abaixo de 2	34	6,60
De 2 a 5	17	6,51

Os resultados do Teste T apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de tempo de equipe (Tabela 48). O Teste T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(49) = 1,23$; $p > 0,05$).

Tabela 48. Teste de Levene e Teste T para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tempo de equipe

Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
							Inferior	Superior
0,91	0,34	1,23	49	0,23	0,10	0,07	-0,06	0,24

Concernente ao tamanho da equipe, a média de cooperação intra-equipes é maior para as equipes na faixa de 6 a 10 membros e menor para as equipes na faixa de 11 a 20 membros, conforme Tabela 49.

Tabela 49. Médias de cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe

Tamanho da equipe	N	Médias
De 3 a 5	8	6,56
De 6 a 10	16	6,66
De 11 a 20	25	6,50
Acima de 20	10	6,62

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de tamanho da equipe (Tabela 50). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(3,55) = 1,58$; $p > 0,05$).

Tabela 50. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
0,28	3	55	0,84	Entre Grupos	0,29	3	0,09	1,58	0,21
				Nos grupos	3,13	55	0,06		
				Total	3,40	58			

Para verificar se o fato de uma equipe possuir dominância de alguma configuração (equipe com mais de 66,66% de membros de uma configuração), ou seja, se a presença de homofilia em termos de padrões comportamentais, influenciaria de alguma forma o resultado da cooperação intra-equipes, foram calculados os valores das médias para equipes que

apresentaram homofilia e para as equipes que não apresentaram (heterofilia). Os valores estão descritos na Tabela 51

Tabela 51. Médias de cooperação intra-equipes considerando a presença de homofilia.

Homofilia	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooIntra	Sim	10	6,57	0,20
	Não	49	6,57	0,25

Constatou-se que os valores das médias são iguais para os dois grupos, os que apresentam e os que não apresentam homofilia. Dessa forma, verifica-se que eventuais diferenças de padrões comportamentais não se refletem em influência significativa no capital social. Para confirmar esse achado, foi realizado um Teste T, conforme Tabela 52.

Tabela 52. Teste de Levene e Teste T para cooperação intra-equipes no nível de equipes por presença de homofilia

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
CooEntre	1,711	0,20	-0,06	57	0,95	-0,01	0,08	-0,17	0,16

O Teste de Levene ($p > 0,05$) confirma que não há diferenças entre as variâncias e o O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados de cooperação intra-equipes ($t(57) = -0,06$; $p > 0,05$).

4.5 Resultados de Cooperação Entre-Equipes

Após identificação das configurações, foram realizadas análises para verificação das influências dessas configurações nos resultados de cooperação entre-equipes. Inicialmente os dados foram analisados no nível individual ($N = 849$), considerando as respostas de cada empregado (os resultados completos estão disponibilizados no Apêndice 9). Posteriormente os dados foram analisados no nível de equipes ($N = 59$), considerando os agrupamentos das respostas dos indivíduos em suas respectivas equipes.

4.5.1 *Cooperação Entre-Equipes no nível individual*

Foi realizada a verificação dos valores das médias de cooperação entre-equipes na matriz e na filial, conforme apresentado na Tabela 53. Verifica-se que a média de cooperação entre-equipes, a média é maior (1,71% de diferença) na matriz (6,20) que na filial (6,09).

Tabela 53. Valores médios de cooperação entre-equipes da matriz e da filial.

Cooperação	Localização	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooEntre	Matriz	510	6,20	0,81	0,04
	Filial	339	6,09	0,92	0,05

Com o propósito de verificar se essa diferença era significativa do ponto de vista estatístico, foi realizado um Teste-T de amostras independentes. Os resultados mostram que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias na matriz e na filial para cooperação entre-equipes. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(847) = 1,87$; $p > 0,05$). Esses resultados indicaram que o prosseguimento das análises poderia ser realizado de forma conjunta, sem considerar a distinção entre matriz e filial. A Tabela 54 apresentam os resultados completos do Teste-T.

Tabela 54. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação entre-equipes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
CooEntre	0,28	0,58	1,87	847	0,61	0,11	0,06	-0,01	0,23

Em seguida uma segunda verificação dos valores médios de cooperação entre-equipes considerando as configurações dos componentes do capital social também foi realizada (Tabela 55). Neste caso, foi realizada também uma análise de variância unidirecional (ANOVA) com teste de *post hoc* de Tukey, que testa as variáveis dependentes entre todos os possíveis pares de diferenças de grupos que são examinados quando a variância é significativa (Hair et al., 2009).

Tabela 55. Valores médios de cooperação entre-equipes para as configurações

Cooperação	Configuração	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mín	Máx
						Limite inferior	Limite superior		
CooEntre	Equipendentes	183	6,08	0,84	0,06	5,96	6,21	2,33	7,00
	Associados	158	6,16	0,79	0,06	6,03	6,28	2,33	7,00
	Seletivos	174	6,15	1,00	0,08	6,00	6,30	1,33	7,00
	Individualistas	126	5,99	0,89	0,08	5,84	6,15	3,00	7,00
	Não agrupados	208	6,32	0,74	0,05	6,22	6,42	3,00	7,00
	Total	849	6,16	0,86	0,03	6,10	6,21	1,33	7,00

A média de cooperação entre-equipes é maior na configuração Associados (6,16), seguida das configurações Seletivos (6,15), Equipendentes (6,08) e Individualistas (5,99). Em média, para cooperação entre-equipes o Teste de Levene ($p < 0,05$) indica que as variâncias são diferentes e a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados ($t(4,844) = 3,37$; $p < 0,05$). A Tabela 56 apresentam os resultados completos da ANOVA.

Tabela 56. Teste de Levene para cooperação entre-equipes no nível individual

	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
CooEntre	2,73	4	844	0,03	Entre Grupos	9,76	4	2,44	3,37	0,01
					Nos grupos	611,28	844	0,72		
					Total	621,04	848			

O teste *post hoc* de Tukey constatou que em média foram encontradas diferenças nos valores de cooperação entre-equipes nas configurações Equipendentes e Individualistas com os valores médios dos empregados não agrupados, vide Tabela 57.

Tabela 57. Teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes

Variável dependente	Configuração Maior (I)	Configuração Maior (J)	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 90%	
						Limite inferior	Limite superior
CooEntre	Equipendentes	Associados	-0,07	0,09	0,93	-0,30	0,15
		Seletivos	-0,07	0,09	0,94	-0,29	0,15
		Individualistas	0,09	0,10	0,90	-0,15	0,33
		Não agrupados	-0,24*	0,09	0,05	-0,45	-0,02
	Associados	Equipendentes	0,07	0,09	0,93	-0,15	0,30
		Seletivos	0,01	0,09	1,00	-0,22	0,24
		Individualistas	0,16	0,10	0,49	-0,09	0,41
		Não agrupados	-0,16	0,09	0,38	-0,38	0,06
	Seletivos	Equipendentes	0,07	0,09	0,94	-0,15	0,29
		Associados	-0,01	0,09	1,00	-0,24	0,22
		Individualistas	0,16	0,10	0,51	-0,09	0,40
		Não agrupados	-0,17	0,09	0,31	-0,38	0,05
	Individualistas	Equipendentes	-0,09	0,10	0,90	-0,33	0,15
		Associados	-0,16	0,10	0,49	-0,41	0,09
		Seletivos	-0,16	0,10	0,51	-0,40	0,09
		Não agrupados	-0,32*	0,10	0,01	-0,56	-0,09
Não agrupados	Equipendentes	0,24*	0,09	0,05	0,02	0,45	
	Associados	0,16	0,09	0,38	-0,06	0,38	
	Seletivos	0,17	0,09	0,31	-0,05	0,38	
	Individualistas	0,32*	0,10	0,01	0,09	0,56	

* A diferença média é significativa no nível 0,1.

O resultado do teste *post hoc* de Tukey (Tabela 58) constatou que em média o valor de cooperação entre-equipes da configuração Seletivos é o maior (6,16) sendo seguido pela configuração Associados (6,15).

Tabela 58. Resultado do teste de *post hoc* – Tukey

Configuração	N	Subconjunto para alfa = 0.1	
		1	2
Individualistas	126	5,99	
Equipendentes	183	6,08	6,08
Associados	174	6,15	6,15
Seletivos	158	6,16	6,16
Não agrupados	208		6,32
Sig.		0,41	0,09

A diferença média é significativa no nível 0,1.

Como o resultado do teste de Levene indicou desigualdade nas variâncias ($p < 0,1$), foi realizado um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis (Tabela 59), o qual confirmou as diferenças entre as médias nas configurações ($X^2(4) = 17,373$; $p = 0,002$).

Tabela 59. Resultado do teste de Kruskal-Wallis

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Classes.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,002	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,10.

A configuração Individualistas apresenta o menor valor para cooperação entre-equipes (5,99). Embora não seja uma configuração, os empregados que não foram agrupados em nenhuma das configurações apresentaram o maior valor médio de cooperação entre-equipes (6,32) e apresentaram diferenças significantes em relação às configurações Individualistas e Equipendentes. Nesse caso, pode-se dizer que o não pertencimento a nenhuma configuração (padrões comportamentais distintos) tende a aumentar a cooperação entre-equipes.

Também foram realizados testes estatísticos (Teste T e ANOVA) para verificar os valores médios por variável (gênero, estado civil, renda, função, nível do empregado, faixa etária, anos de Correios, anos de equipe e tamanho da equipe). Os resultados completos dos testes podem ser verificados no Apêndice 9.

Em relação ao gênero a média de cooperação entre-equipes é maior no gênero feminino em todas as configurações e para os empregados não agrupados, conforme Tabela 60. Os resultados dos Testes T apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas configurações dos componentes do capital social considerando a variável gênero (resultados completos no Apêndice 9). Os Testes T (considerados somente gêneros masculinos e femininos) indicam que, em média, não há variação nos resultados em cada uma das configurações para a variável gênero (Equipendentes $F(174) = 0,15$; $p > 0,05$; Associados $F(153) = 0,22$; $p > 0,05$; Seletivos $F(172) = 0,8$; $p > 0,05$; Individualistas $F(122) = 0,60$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(199) = 0,51$; $p > 0,05$).

Tabela 60. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Gênero.

Gênero	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Feminino	6,15	6,2	6,22	6,09	6,34	6,2
Masculino	6,03	6,12	6,1	5,91	6,32	6,12
<i>p (Levene)</i>	0,70	0,64	0,78	0,44	0,47	
<i>p (Teste T)</i>	0,33	0,54	0,44	0,20	0,87	
Média	6,08	6,16	6,15	6	6,32	6,16

Em relação ao estado civil a média de cooperação entre-equipes para os casados ou em união estável é a maior na configuração Individualistas (60,4). Para os solteiros, a média de cooperação entre-equipes é maior nas configurações Equipendentes (6,39), Associados (6,23) e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações (6,51). Já para os divorciados, a média de cooperação intra-equipes é maior nas configurações Seletivos (6,5) e Individualistas (6,04). Todas as médias são apresentadas na Tabela 61. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas configurações Equipendentes, Associados, Individualistas e os não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável estado civil (Equipendentes $F(3,179) = 1,22$; $p > 0,05$; Associados $F(3,154) = 1,48$; $p > 0,05$, Seletivos $F(4,169) = 2,14$; $p < 0,05$; Individualistas $F(3,122) = 0,32$; $p > 0,05$ e para os empregados não agrupados em nenhuma das configurações $F(4,203) = 0,86$; $p > 0,05$). Como o resultado do teste de Levene indicou desigualdade nas variâncias ($p < 0,05$) para a configuração Individualistas, foi realizado um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis, o qual confirmou que não há diferenças entre as médias das variâncias ($X^2(4) = 5,154$; $p = 0,272$).

Tabela 61. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Estado civil.

Estado civil	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Casado(a) ou união estável?	6,04	6,2	6,18	6,04	6,29	6,16
Solteiro(a)	6,39	6,23	5,67	5,87	6,51	6,13
Divorciado(a)	6,03	5,78	6,5	6,04	6,44	6,17
<i>p (Levene)</i>	<i>0,25</i>	<i>0,49</i>	<i>0,01</i>	<i>0,10</i>	<i>0,76</i>	
<i>p (ANOVA)</i>	<i>0,31</i>	<i>0,22</i>	<i>0,08</i>	<i>0,81</i>	<i>0,49</i>	
Média	6,08	6,16	6,15	6	6,32	6,16

Na variável renda a média de cooperação entre-equipes para os empregados que informaram renda de 2 a 4 salários mínimos (SM) e de 4 a 10 SM não foi maior em nenhuma configuração. Os empregados que informaram renda entre 10 e 20 SM tiveram as maiores médias entre os empregados Não agrupados (6,48). Os empregados que informaram renda acima de 20 SM tiveram as maiores médias nas configurações Associados (6,63) e Seletivos (6,56) e Individualistas (6,33). Todas as médias são apresentadas na Tabela 62. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,5$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas configurações. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável renda em todas as configurações (Equipendentes

F(4,178) = 2,17; $p > 0,05$; Associados F(4,153) = 1,60; $p > 0,05$; Seletivos F(4,169) = 1,87; $p > 0,05$; Individualistas F(4,121) = 0,40; $p > 0,05$; Não agrupados F(4,203) = 0,85; $p > 0,05$).

Tabela 62. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Variável renda.

Renda	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 2 a 4 SM	5,84	6,19	6,06	5,92	6,32	6,1
De 4 a 10 SM	6,2	6,12	6,09	6,08	6,22	6,15
De 10 a 20 SM	6,15	6,08	6,31	5,9	6,48	6,22
Acima de 20 SM	5,87	6,63	6,56	6,33	6,39	6,3
<i>p (Levene)</i>	0,09	0,10	0,06	0,07	0,97	
<i>p (ANOVA)</i>	0,07	0,18	0,12	0,81	0,49	
Média	6,08	6,16	6,15	6	6,32	6,16

Considerando a variável função, a média de cooperação entre-equipes é maior para os empregados em função gerencial nas configurações Equipendentes (6,24), Associados (6,34), Seletivos (6,53) e em geral (6,33). Os empregados em atividade especial não apresentaram a maior média em nenhuma das configurações. Os empregados em função técnica apresentaram a maior média na configuração Individualistas (6,08). Todas as médias são apresentadas na Tabela 63. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p < 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas configurações Equipendentes, Associados e Seletivos. As ANOVAs indicam que, em média, há variação nos resultados para a variável função nas configurações Associados ($F(3,154) = 3,99$; $p > 0,05$) e Seletivos ($F(3,170) = 3,16$; $p > 0,05$). Para as demais configurações ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável função nas configurações (Equipendentes $F(3,179) = 1,27$; $p > 0,05$; Individualistas ($F(3,122) = 0,92$; $p > 0,05$; Não agrupados $F(3,204) = 0,20$; $p > 0,05$). Um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis foi realizado para as configurações Equipendentes, Associados e Seletivos, o qual confirmou que não há diferenças entre as médias das variâncias nas para as configurações Equipendentes ($X^2(3) = 2,650$; $p = 0,449$) e Associados ($X^2(3) = 4,058$; $p = 0,255$) e que há diferenças entre as médias para a configuração Seletivos ($X^2(3) = 9,255$; $p = 0,026$).

Tabela 63. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Função.

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Gerencial	6,24	6,34	6,53	6,05	6,35	6,33
Técnica	6,12	6,14	6,05	6,08	6,33	6,16
Atividade especial	5,91	6,13	5,99	5,88	6,27	6,04
<i>p (Levene)</i>	0,00	0,00	0,00	0,45	0,95	
<i>p (ANOVA)</i>	0,29	0,01	0,03	0,44	0,90	
Média	6,08	6,16	6,15	6,00	6,32	6,16

No nível em que o empregado atua em sua equipe, a média de cooperação entre-equipes é maior para os empregados do nível estratégico nas configurações Equipendentes (6,24), Associados (6,34), Seletivos (6,53), Não agrupados (6,35) e em geral (6,33). Os empregados do nível tático apresentaram a maior média de cooperação entre-equipes na configuração Individualistas (6,08). Todas as médias são apresentadas na Tabela 64. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes somente na configuração Individualistas e para os empregados Não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável nível nas configurações Equipendentes ($F(2,180) = 1,990$; $p > 0,05$), Associados ($F(2,155) = 1,49$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(2,123) = 1,59$; $p > 0,05$) e Não agrupados ($F(2,205) = 0,14$; $p > 0,05$). Já para a configuração Seletivos a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados para a variável função ($F(2,171) = 4,21$; $p < 0,05$).

Tabela 64. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Nível.

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Estratégico	6,6	6,79	6,72	6,39	6,69	6,67
Tático	6,49	6,46	6,46	6,45	6,59	6,5
Operacional	6,38	6,62	6,48	6,64	6,57	6,54
<i>p</i> (Levene)	0,01	0,04	0,00	0,44	0,88	
<i>p</i> (ANOVA)	0,15	0,23	0,02	0,55	0,87	
Média	6,48	6,6	6,53	6,52	6,61	6,55

O resultado do teste *post hoc* de Tukey constatou que em média foram encontradas diferenças nos valores de cooperação entre-equipes na configuração Seletivos com os valores médios dos empregados Estratégico, Tático e Operacional, vide Tabela 65.

Tabela 65. Teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes – Nível da função

Comparações múltiplas

Variável dependente: CooEntre
Tukey HSD

Classes	(I) Nível Empregado	(J) Nível Empregado	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Seletivos	Estratégico	Tático	0,48*	0,19	0,03	0,03	0,93
		Operacional	0,52*	0,20	0,02	0,06	0,98
	Tático	Estratégico	-0,48*	0,19	0,03	-0,93	-0,03
		Operacional	0,04	0,17	0,98	-0,37	0,44
	Operacional	Estratégico	-0,52*	0,20	0,02	-0,98	-0,06
		Tático	-0,04	0,17	0,98	-0,44	0,37

*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

O resultado do teste *post hoc* de Tukey (Tabela 66) constatou que em média o valor de cooperação entre-equipes da configuração Seletivos para empregados do nível estratégico é o maior (6,53) e estatisticamente diferente dos níveis Operacional (6,01) e Tático (6,05). Complementarmente, foi realizado um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis foi realizado para as configurações Equipendentes, Associados e Seletivos, o qual confirmou que não há diferenças entre as médias das variâncias nas ($p > 0,05$) para a configuração Equipendentes ($X^2(2) = 2,297$; $p = 0,317$) e Associados ($X^2(2) = 1,967$; $p = 0,374$) e que há diferenças entre as médias ($p < 0,05$) para as configurações Associados e Seletivos ($X^2(2) = 7,766$; $p = 0,021$)

Tabela 66. Resultado do teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes – Nível da função

Classes=Seletivos			
Tukey HSD			
Nivel_Empregado	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Operacional	61	6,01	
Tático	71	6,05	
Estratégico	42		6,53
Sig.		0,98	1,00

Nas faixas etárias, a média de cooperação entre-equipes é maior para os empregados com até 35 anos (Equipendentes – 7, Associados – 6,33, Seletivos – 6,46 e Individualistas – 6,3). Os empregados com faixa etária acima de 71 anos apresentaram maiores médias para os Não agrupados (6,67). Todas as médias e quantidade de empregados são apresentadas na Tabela 67. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes em todas as configurações menos para a configuração Seletivos ($p < 0,05$). As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável função nas configurações Equipendentes ($F(8,174) = 2,51$; $p > 0,05$), Associados ($F(7,50) = 0,66$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(7,118) = 0,45$; $p > 0,05$) e Não agrupados ($F(8,199) = 0,59$; $p > 0,05$).

Tabela 67. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Faixa etária.

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 26 a 30	7,00	6,17	4,11	6,17		5,63
De 31 a 35	6,22	6,33	6,46	6,30	6,60	6,36
De 36 a 40	6,13	6,13	6,11	6,14	6,22	6,15
De 41 a 45	6,35	6,27	6,16	5,85	6,43	6,23
De 46 a 50	6,00	6,20	6,26	6,12	6,35	6,21
De 51 a 55	5,70	5,94	6,17	5,74	6,25	5,99
De 56 a 60	6,12	6,03	6,04	6,03	6,22	6,11
De 61 a 65	5,40	7,00	5,00	5,67	6,53	5,91
De 66 a 70					6,33	6,33
De 71 a 75	6,50				6,67	6,56
<i>p (Levene)</i>	0,10	0,71	0,02	0,36	0,11	
<i>p (ANOVA)</i>	0,48	0,71	0,03	0,45	0,78	
Média	6,08	6,16	6,15	6,00	6,32	6,16

Já para a configuração Seletivos a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados para a variável faixa etária ($F(1,166) = 4,21$; $p < 0,05$). O resultado do teste *post hoc* de Tukey constatou que em média foram encontradas diferenças nos valores de cooperação entre-equipes na configuração Seletivos com os valores médios dos empregados na faixa etária de 26 a 30 anos, vide Tabela 68.

Tabela 68. Teste *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes – Faixa etária**Comparações múltiplas**

Variável dependente:

Tukey HSD

Classes	(I) Faixa etária	(J) Faixa etária	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Seletivos	De 26 a 30	De 31 a 35	-2,35*	0,61	0,00	-4,22	-0,47
		De 36 a 40	-2,00*	0,59	0,02	-3,80	-0,20
		De 41 a 45	-2,05*	0,58	0,01	-3,84	-0,26
		De 46 a 50	-2,15*	0,58	0,01	-3,93	-0,37
		De 51 a 55	-2,06*	0,59	0,01	-3,87	-0,25
		De 56 a 60	-1,93*	0,61	0,04	-3,80	-0,06
	De 31 a 35	De 26 a 30	2,35*	0,61	0,00	0,47	4,22
		De 36 a 40	0,35	0,30	0,94	-0,57	1,27
		De 41 a 45	0,30	0,29	0,97	-0,60	1,19
		De 46 a 50	0,20	0,29	1,00	-0,68	1,08
		De 51 a 55	0,29	0,30	0,98	-0,64	1,23
		De 56 a 60	0,42	0,34	0,93	-0,64	1,47
	De 36 a 40	De 26 a 30	2,00*	0,59	0,02	0,20	3,80
		De 31 a 35	-0,35	0,30	0,94	-1,27	0,57
		De 41 a 45	-0,05	0,24	1,00	-0,78	0,68
		De 46 a 50	-0,15	0,23	1,00	-0,86	0,57
		De 51 a 55	-0,06	0,25	1,00	-0,84	0,73
		De 56 a 60	0,07	0,30	1,00	-0,85	0,99
	De 41 a 45	De 26 a 30	2,05*	0,58	0,01	0,26	3,84
		De 31 a 35	-0,30	0,29	0,97	-1,19	0,60
		De 36 a 40	0,05	0,24	1,00	-0,68	0,78
		De 46 a 50	-0,10	0,22	1,00	-0,77	0,58
		De 51 a 55	0,00	0,24	1,00	-0,75	0,74
		De 56 a 60	0,12	0,29	1,00	-0,77	1,01
	De 46 a 50	De 26 a 30	2,15*	0,58	0,01	0,37	3,93
		De 31 a 35	-0,20	0,29	1,00	-1,08	0,68
		De 36 a 40	0,15	0,23	1,00	-0,57	0,86
		De 41 a 45	0,10	0,22	1,00	-0,58	0,77
		De 51 a 55	0,09	0,24	1,00	-0,64	0,82
		De 56 a 60	0,22	0,29	0,99	-0,66	1,10
	De 51 a 55	De 26 a 30	2,06*	0,59	0,01	0,25	3,87
		De 31 a 35	-0,29	0,30	0,98	-1,23	0,64
		De 36 a 40	0,06	0,25	1,00	-0,73	0,84
		De 41 a 45	0,00	0,24	1,00	-0,74	0,75
		De 46 a 50	-0,09	0,24	1,00	-0,82	0,64
		De 56 a 60	0,13	0,30	1,00	-0,81	1,06
	De 56 a 60	De 26 a 30	1,93*	0,61	0,04	0,06	3,80
		De 31 a 35	-0,42	0,34	0,93	-1,47	0,64
		De 36 a 40	-0,07	0,30	1,00	-0,99	0,85
		De 41 a 45	-0,12	0,29	1,00	-1,01	0,77
		De 46 a 50	-0,22	0,29	0,99	-1,10	0,66
		De 51 a 55	-0,13	0,30	1,00	-1,06	0,81
De 61 a 65	De 26 a 30	1,67	0,79	0,42	-0,77	4,10	
	De 31 a 35	-0,68	0,61	0,95	-2,55	1,19	
	De 36 a 40	-0,33	0,59	1,00	-2,14	1,47	
	De 41 a 45	-0,38	0,58	1,00	-2,17	1,40	
	De 46 a 50	-0,48	0,58	0,99	-2,26	1,30	
	De 51 a 55	-0,39	0,59	1,00	-2,20	1,42	
		De 56 a 60	-0,26	0,61	1,00	-2,14	1,61

O resultado do teste de *post hoc* de Tukey (Tabela 69) constatou que em média o valor de cooperação entre-equipes da configuração Seletivos para empregados na faixa etária de 26 a 30 anos é a menor de todas (4,11) e é estatisticamente diferente das demais.

Tabela 69. Teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes – Faixa etária

Classes=Seletivos			
Tukey HSD ^{a,b}			
Cod_Faixa_Etaria	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
De 26 a 30	3	4,11	
De 61 a 65	3		5,78
De 56 a 60	16		6,04
De 36 a 40	30		6,11
De 41 a 45	37		6,16
De 51 a 55	28		6,17
De 46 a 50	41		6,26
De 31 a 35	16		6,46
Sig.		1,00	0,82

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 8,771.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Para os empregados com até 15 anos de trabalho na empresa, a média de cooperação intra-equipes é maior nos empregados das configurações Associados (6,38), Individualistas (6,67) e Não agrupados (6,50). Os empregados que trabalham na empresa entre 26 e 30 anos apresentaram a maior média na configuração Equipendentes. Os empregados que trabalham na empresa há mais de 35 anos apresentaram maiores médias nas configurações Seletivos (6,84), Individualistas (6,67) e em geral (6,33). Todas as médias são apresentadas na Tabela 70. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p < 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações Individualistas. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável anos de Correios em todas as configurações Equipendentes ($F(7,175) = 1,32$; $p > 0,05$), Seletivos ($F(7,166) = 0,68$; $p > 0,05$), Individualistas ($F(7,188) = 1,20$; $p > 0,05$) e Não agrupados ($F(7,200) = 0,92$; $p > 0,05$). As ANOVAs indicam que, em média, há variação nos resultados para a variável função nas configurações Associados ($F(7,150) = 2,29$; $p < 0,05$). Um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis foi realizado para a configuração Individualistas, o qual confirmou que não há diferenças entre as médias das variâncias ($X^2(7) = 9,161$; $p = 0,241$).

Tabela 70. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Anos de Correios.

Anos de Correios	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 5	5,50	6,00	5,67	6,67	7,00	6,06
De 6 a 10	6,11	6,38	6,24	5,99	6,15	6,18
De 11 a 15	6,30	6,33	5,95	5,76	6,50	6,16
De 16 a 20	5,91	6,05	6,11	6,18	6,27	6,10
De 21 a 25	6,10	6,23	6,25	6,00	6,37	6,23
De 26 a 30	6,18	6,21	6,50	6,17	6,38	6,31
De 31 a 35	5,85	5,44	6,33	5,67	6,19	5,92
Acima de 35	6,17	5,92	6,84	6,67	6,29	6,33
<i>p (Levene)</i>	0,05	0,11	0,18	0,02	0,45	
<i>p (ANOVA)</i>	0,24	0,03	0,69	0,31	0,49	
Média	6,08	6,16	6,15	6,00	6,32	6,16

No que se refere ao período em anos de atuação em uma mesma equipe, a média de cooperação entre-equipes é maior nos empregados com até 1 ano de equipe para as configurações Seletivos (6,36) e Individualistas (6,11) e com até 10 anos na configuração Equipendentes (6,62). Os empregados com de 11 a 15 anos de atuação em uma mesma equipe apresentam maior média de cooperação intra-equipes na configuração Associados (6,67) e Não agrupados (6,73). Os empregados que trabalham em uma mesma equipe há mais de 35 anos apresentaram a maior média geral (6,33). Todas as médias são apresentadas na Tabela 71.

Tabela 71. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Anos de equipe.

Anos de Equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 1	6,14	6,22	6,36	6,11	6,32	6,24
De 2 a 5	6,07	6,21	5,97	5,99	6,28	6,11
De 6 a 10	6,17	5,61	6,00	5,63	6,56	6,04
De 11 a 15	5,00	6,67	6,00	6,00	6,73	6,23
De 16 a 20	5,44	4,66	4,67		5,17	5,03
De 21 a 25			6,00			6,00
De 26 a 30					7,00	7,00
De 31 a 35					6,33	6,33
<i>p (Levene)</i>	0,46	0,00	0,16	0,39	0,03	
<i>p (ANOVA)</i>	0,13	0,00	0,05	0,24	0,03	
Média	6,08	6,16	6,15	6,00	6,32	6,16

Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes na configuração Associados e nos Não agrupados. As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável anos de equipe nas configurações Equipendentes ($F(4,178) = 1,82$; $p > 0,05$), Seletivos ($F(5,168) = 2,32$; $p > 0,05$) e Individualistas ($F(3,122) = 1,42$; $p > 0,05$). Já para a configuração Associados a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados para a variável anos de equipe ($F(4,153) = 5,52$; $p < 0,05$), conforme Tabela 72.

Tabela 72. Teste *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes – Anos de equipe

Comparações múltiplas

Variável dependente: CooEntre
Tukey HSD

Classes	(I) Cod_Anos_Equipe	(J) Cod_Anos_Equipe	Diferença		Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
			a média (I-J)	Erro Padrão		Limite inferior	Limite superior
Associados	Abaixo de 1	De 2 a 5	0,01	0,13	1,00	-0,34	0,36
		De 6 a 10	0,61	0,23	0,07	-0,03	1,25
		De 11 a 15	-0,44	0,32	0,63	-1,32	0,43
		De 16 a 20	1,56*	0,44	0,01	0,34	2,77
	De 2 a 5	Abaixo de 1	-0,01	0,13	1,00	-0,36	0,34
		De 6 a 10	0,60	0,23	0,08	-0,05	1,25
		De 11 a 15	-0,46	0,32	0,61	-1,34	0,42
		De 16 a 20	1,54*	0,44	0,01	0,33	2,76
	De 6 a 10	Abaixo de 1	-0,61	0,23	0,07	-1,25	0,03
		De 2 a 5	-0,60	0,23	0,08	-1,25	0,05
		De 11 a 15	-1,06*	0,37	0,04	-2,09	-0,03
		De 16 a 20	0,94	0,48	0,29	-0,39	2,27
	De 11 a 15	Abaixo de 1	0,44	0,32	0,63	-0,43	1,32
		De 2 a 5	0,46	0,32	0,61	-0,42	1,34
		De 6 a 10	1,06*	0,37	0,04	0,03	2,09
		De 16 a 20	2,00*	0,53	0,00	0,54	3,46
	De 16 a 20	Abaixo de 1	-1,56*	0,44	0,01	-2,77	-0,34
		De 2 a 5	-1,54*	0,44	0,01	-2,76	-0,33
		De 6 a 10	-0,94	0,48	0,29	-2,27	0,39
		De 11 a 15	-2,00*	0,53	0,00	-3,46	-0,54

*. A diferença média é significativa no nível 0,05.

As diferenças nos grupos estão apresentadas na Tabela 73. Um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis foi realizado para as configurações Associados, o qual confirmou que há diferenças entre as médias das variâncias (no limite da significância – $X^2(4) = 9,431$; $p = 0,051$).

Tabela 73. Resultado do teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes - Anos de equipe

Classes=Associados

Tukey HSD^{a,b}

Cod_Anos_Equipe	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
De 16 a 20	3	4,67		
De 6 a 10	12	5,61	5,61	
De 2 a 5	65		6,21	6,21
Abaixo de 1	72		6,22	6,22
De 11 a 15	6			6,67
Sig.		0,08	0,47	0,73

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 8,162.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Verifica-se que em todas as configurações, nos empregados não agrupados e no geral as equipes que possuem até 5 empregados apresentam os melhores resultados médios de cooperação intra-equipes. Todas as médias são apresentadas na Tabela 74. Os resultados das ANOVAs apontam que pelo Teste de Levene ($p < 0,05$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas configurações Equipendentes e Individualistas (demais configurações há igualdade de variâncias). As ANOVAs indicam que, em média, não há variação nos resultados para a variável tamanho da equipe nas configurações Associados ($F(4,153) = 0,83$; $p > 0,05$), Seletivos ($F(4,169) = 0,80$; $p > 0,05$) e Individualistas ($F(4,121) = 1,62$; $p > 0,05$). Já para a configuração Equipendentes a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados para a variável função ($F(4,178) = 3,21$; $p < 0,05$). O resultado do teste de *post hoc* de Tukey não constatou em qual das faixas de tamanho das equipes está a diferença, sendo uma limitação. Um teste não-paramétrico de Kruskal-Wallis foi realizado para as configurações Equipendentes e Individualistas, o qual confirmou que não há diferenças entre as médias das variâncias nas ($p > 0,05$) para a configuração Individualistas ($X^2(4) = 4,375$; $p = 0,358$) e que há diferenças entre as médias ($p < 0,05$) para a configuração Equipendentes ($X^2(4) = 11,542$; $p = 0,021$).

Tabela 74. Médias de cooperação entre-equipes no nível individual – Tamanho da equipe.

Tamanho da equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Até 2	6,00	6,00	5,67	6,33	7,00	6,33
De 3 a 5	6,47	6,32	6,39	5,98	6,32	6,32
De 6 a 10	6,12	6,21	6,15	6,22	6,28	6,20
De 11 a 20	5,87	6,12	5,99	5,86	6,32	6,05
Acima de 20	5,93	5,98	6,22	5,70	6,36	6,09
<i>p</i> (Levene)	0,01	0,70	0,21	0,03	0,20	
<i>p</i> (ANOVA)	0,01	0,51	0,53	0,17	0,74	
Média	6,08	6,16	6,15	6,00	6,32	6,16

Adicionalmente foram realizadas regressões lineares múltiplas para verificar se os componentes do capital social eram capazes de prever os valores de cooperação entre-equipes e em cada uma das configurações identificadas. As regressões foram realizadas utilizando um modelo hierárquico com o método inserir, cuja ordem de entrada dos componentes foi definida pelos valores de CC. Os resultados dessas regressões são apresentados na Tabela 75. Os resultados detalhados das regressões encontram-se no Apêndice 8.

Tabela 75. Regressões para Cooperação Entre-Equipes no nível individual

Componentes	Cooperação Entre-Equipes			
	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas
Constante	3,119	2,761	1,935	3,974
Confiança	-0,133***	-0,920	-0,189**	-0,068
Normas	0,290*	0,222**	0,084	0,123
Sistemas	0,103	0,015	0,420*	0,101
Redes	0,359*	0,457*	0,389*	0,257*
Reciprocidade	-0,120	-0,300	0,028	-0,065
N	183	158	174	126
R-Quadrado	0,277	0,300	0,418	0,176
R-Quadrado Ajustado	0,265	0,282	0,405	0,162

* Significante em 0,01. ** Significante em 0,05. *** Significante em 0,1.

Para a configuração Equipendentes, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(3, 79) = 22,865$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,277$], as redes ($\beta = 0,396$; $t = 3,273$; $p < 0,01$), as normas ($\beta = 0,365$; $t = 4,350$; $p < 0,01$) e a confiança ($\beta = -0,176$; $t = -1,736$; $p < 0,1$) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$CooEntre = 3,119 + 0,359 * Redes + 0,290 * Normas - 0,133 * Confiança$$

Para a configuração Associados, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(4, 153) = 16383$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,300$], as normas ($\beta = 0,261$; $t = 2,102$; $p < 0,05$) e redes ($\beta = 0,445$; $t = 5,670$; $p < 0,01$) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$CooEntre = 2,761 + 0,457 * Redes + 0,222 * Normas$$

Para a configuração Seletivos, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(4, 169) = 30,405$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,418$], as redes ($\beta = 0,414$; $t = 4,472$; $p < 0,01$), sistemas ($\beta = 0,438$; $t = 5,635$; $p < 0,01$) e confiança ($\beta = -0,188$; $t = -2,445$; $p < 0,05$) mostraram-se como preditores para essa configuração, resultando na equação:

$$CooEntre = 1,935 + 0,420 * Sistemas + 0,389 * Redes - 0,189 * Confiança$$

Para a configuração Individualistas, a análise resultou em um modelo estatisticamente significativo [$F(2, 123) = 13,095$; $p < 0,01$; $R^2 = 0,162$), as redes ($\beta = 0,315$; $t = 2,878$; $p < 0,01$), mostrou-se como preditora para essa configuração, resultando na equação:

$$CooEntre = 3,974 + 0,257 * Redes$$

Verifica-se que o componente Redes encontra-se presente como preditor nas quatro configurações, Normas e Confiança em duas configurações (Equipendentes e Associados, Equipendentes e Seletivos respectivamente) e Sistemas encontra-se presente como preditora em uma configuração (Seletivos). Assim como na cooperação intra-equipes, o componente Reciprocidade não mostrou-se como preditor em nenhum dos modelos.

4.5.2 *Cooperação Entre-Equipes no nível de equipes*

Os resultados da análise realizada acerca dos valores de cooperação entre-equipes após agrupamento dos indivíduos em equipes na matriz e na filial são apresentados conforme apresentado na Tabela 76. Verifica-se que a média de cooperação entre-equipes é maior (1,46%) na matriz (6,27) que na filial (6,18).

Tabela 76. Valores médios de cooperação para as equipes da matriz e da filial.

Cooperação	Localização	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooEntre	Matriz	45	6,27	0,32	0,04
	Filial	14	6,18	0,32	0,09

Para verificar se essas diferenças são significantes do ponto de vista estatístico, foi realizado um Teste-T de amostras independentes. Os resultados apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias na matriz e na filial para cooperação entre-equipes. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados de cooperação entre-equipes ($t(57) = 0,87$; $p > 0,05$). Esses resultados possibilitam o prosseguimento das análises de forma conjunta, sem considerar a distinção entre matriz e filial. A Tabela 77 apresentam os resultados completos do Teste-T.

Tabela 77. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação das equipes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
CooEntre	0,32	0,58	0,87	57	0,39	0,09	0,10	-0,11	0,28

Uma verificação dos valores médios de cooperação entre-equipes para as equipes considerando as classes de configurações dos componentes do capital social também foi realizada (Tabela 78). Neste caso, foi realizada também uma análise de variância unidirecional (ANOVA) com teste *post hoc* de Tukey, que testa as variáveis dependentes entre todos os possíveis pares de diferenças de grupos que são examinados quando a variância é significativa (Hair et al., 2009).

Tabela 78. Valores médios de cooperação entre-equipes para as configurações

Cooperação	Configuração	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão	Intervalo de confiança de 95% para média		Mínimo	Máximo
						Limite inferior	Limite superior		
CooEntre	Equipendentes	12	6,22	0,27	0,08	6,05	6,39	5,87	6,61
	Associados	12	6,33	0,14	0,04	6,25	6,42	6,13	6,67
	Seletivos	10	6,41	0,35	0,11	6,15	6,66	5,95	6,92
	Individualistas	5	5,93	0,22	0,10	5,65	6,21	5,60	6,20
	Sem maior	20	6,20	0,38	0,09	6,02	6,38	5,22	6,67
	Total	59	6,24	0,32	0,04	6,16	6,33	5,22	6,92

Verifica-se que a média de cooperação entre-equipes é maior na configuração Seletivos (6,41), seguida das configurações Associados (6,33), Equipendentes (6,22) e Individualistas (5,93). A segunda menor média (6,20) foi nas equipes que possuem a maioria de empregados não pertencentes a nenhuma das configurações identificadas (Sem maior). Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p < 0,1$) não há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas configurações dos componentes do capital social (Tabela 79). Para cooperação entre-equipes o Teste de Levene ($p < 0,1$) indica que as variâncias são diferentes e a ANOVA indica que, em média, há variação nos resultados ($t(4,54) = 2,39$; $p < 0,1$).

Tabela 79. Teste de *post hoc* Levene para cooperação entre-equipes no nível de equipes

	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.	
CooEntre	2,41	4	54	0,06	Entre Grupos	0,90	4	0,23	2,39	0,06
					Nos grupos	5,11	54	0,09		
					Total	6,02	58			

O teste de *post hoc* de Tukey constatou que em média os valores de cooperação entre-equipes da configuração Individualistas é diferente dos valores das configurações Associados e Seletivos em equipes, não sendo encontradas diferenças nas demais configurações, conforme Tabela 80. Observa-se que o valor de *p* (Sig.) para Individualistas e Associados é de 0,109, valor esse próximo à 0,1, sendo considerado nas análises.

Tabela 80. Teste de *post hoc* de Tukey para cooperação entre-equipes no nível de equipes

Variável dependente	Configuração Maior (I)	Configuração Maior (J)	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 90%	
						Limite inferior	Limite superior
CooEntre	Equipendentes	Sem maior	0,015	0,112	1,000	-0,270	0,298
		Associados	-0,116	0,126	0,887	-0,433	0,201
		Seletivos	-0,188	0,132	0,612	-0,521	0,144
		Individualistas	0,291	0,164	0,398	-0,123	0,704
	Associados	Equipendentes	0,116	0,126	0,887	-0,201	0,433
		Sem maior	0,131	0,112	0,773	-0,153	0,414
		Seletivos	-0,072	0,132	0,982	-0,405	0,260
		Individualistas	0,407*	0,164	0,109	-0,007	0,820
	Seletivos	Equipendentes	0,188	0,132	0,612	-0,144	0,521
		Sem maior	0,203	0,120	0,441	-0,098	0,504
		Associados	0,072	0,132	0,982	-0,261	0,405
		Individualistas	0,479*	0,169	0,047	0,054	0,905
	Individualistas	Equipendentes	-0,291	0,164	0,398	-0,704	0,123
		Sem maior	-0,276	0,154	0,386	-0,665	0,112
		Associados	-0,407*	0,164	0,109	-0,820	0,007
		Seletivos	-0,479*	0,169	0,047	-0,905	-0,054
Sem maior	Equipendentes	-0,016	0,112	1,000	-0,298	0,269	
	Associados	-0,131	0,112	0,773	-0,414	0,153	
	Seletivos	-0,203	0,120	0,441	-0,504	0,098	
	Individualistas	0,276	0,154	0,386	-0,112	0,665	

* A diferença média é significativa no nível 0,1.

O resultado do teste de *post hoc* de Tukey (Tabela 81) constatou que em média o valor de cooperação entre-equipes da configuração Seletivos é o maior (6,407) sendo seguido pela configuração Associados (6,334). A configuração Individualistas apresenta o menor valor para cooperação entre-equipes (5,927).

Tabela 81. Teste de *post hoc* – Tukey

Configuração	N	Subconjunto para alfa = 0.1	
		1	2
Individualistas	5	5,927	
Equipendentes	12	6,218	6,218
Associados	12		6,334
Seletivos	10		6,407
Sem maior	20	6,204	6,204
Sig.		0,244	0,598

A diferença média é significativa no nível 0,1.

Foram realizadas análises relativas aos dados sociodemográficos (gênero, renda, nível, faixa-etária, anos de Correios e anos de equipe) considerando a preponderância dos itens nas equipes. Foram verificadas as quantidades de empregados em cada item de cada variável em cada equipe e assinalados os percentuais de empregados. O item que apresentou maior percentual de participação foi considerado como item representante da variável na equipe. No caso de não haver um item com maior percentual de participação (itens com percentuais iguais, por exemplo) o item é classificado como “sem maior” na variável.

Em relação ao gênero a média de cooperação entre-equipes são iguais tanto para as equipes cujo gênero representante é o masculino quanto cujo gênero representante é o feminino, conforme Tabela 82.

Tabela 82. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Gênero

Gênero	N	Média
Feminino	21	6,34
Masculino	35	6,19

Os resultados apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(54) = 1,68$; $p > 0,05$). A Tabela 83 apresentam os resultados completos do Teste-T.

Tabela 83. Teste-T de amostras independentes para resultados de cooperação entre equipes – Gênero

Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
							Inferior	Superior
0,00	0,99	1,679	54	0,10	0,15	0,09	-0,03	0,38

Em relação à renda, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes que não apresentam uma faixa de renda como representante (nessas equipes há uma variação de empregados com rendas distintas), conforme Tabela 84.

Tabela 84. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Renda

Renda	N	Médias
De 2 a 4 SM	11	6,18
De 4 a 10 SM	25	6,23
De 10 a 20 SM	16	6,20
Sem maior	7	6,48
Sig.		0,25

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação intra-equipes nas faixas de renda (Tabela 85). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(3,55) = 1,60$; $p > 0,05$).

Tabela 85. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Renda

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
0,20	3	55	0,90	Entre Grupos	0,48	3	0,16	1,60	0,20
				Nos grupos	5,53	55	0,10		
				Total	6,02	58			

Considerando a faixa etária, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes cuja a faixa etária representante é de 31 a 35 anos e menor para as equipes cuja faixa etária representante é 50 a 60 ano, conforme Tabela 86.

Tabela 86. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Faixa etária

Faixa etária	N	Médias
De 31 a 35	2	6,64
De 36 a 40	8	6,17
De 41 a 45	14	6,28
De 46 a 50	5	6,46
De 51 a 55	9	6,24
De 56 a 60	21	6,15

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas faixas etária (Tabela 87). A

ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados das médias ($t(5,53) = 1,52$; $p > 0,05$).

Tabela 87. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Faixa etária

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,18	5	53	0,33	Entre Grupos	0,76	5	0,15	1,52	0,20
				Nos grupos	5,26	53	0,10		
				Total	6,02	58			

Na análise dos anos na empresa, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes cujos os membros são das faixas de 11 a 15 e de 26 a 30 anos de empresa como representante e a menor é para as equipes cujos os membros são da faixa de 31 a 35 anos de empresa como representante, conforme Tabela 88.

Tabela 88. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de empresa

Faixa de Anos na Empresa	N	Média
De 6 a 10	11	6,19
De 11 a 15	14	6,33
De 16 a 20	10	6,22
De 21 a 25	4	5,93
De 26 a 30	1	6,33
De 31 a 35	1	6,13
Sem maior	18	6,29
Total	59	6,24

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes em relação aos anos de empresa (Tabela 89). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(6,52) = 0,57$; $p > 0,05$).

Tabela 89. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de empresa

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,28	4	52	0,29	Entre Grupos	0,62	6	0,10	1,00	0,44
				Nos grupos	5,39	52	0,10		
				Total	6,02	58			

Em relação ao nível de atuação do empregado, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes cujos os membros são do nível tático como representante, seguido pelos níveis operacional e tático, conforme Tabela 90.

Tabela 90. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Nível

Renda	N	Médias
Operacional	14	6,19
Tático	43	6,27
Estratégico	2	6,07

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes por nível (Tabela 91). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(2,53) = 1,52$; $p > 0,05$).

Tabela 91. Teste de Levene e ANOVA para cooperação intra-equipes no nível de equipes – Nível

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,18	5	53	0,33	Entre Grupos	0,76	5	0,15	1,52	0,20
				Nos grupos	5,26	53	0,10		
				Total	6,02	58			

Na análise do tempo de pertencimento à equipe, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes cujos os membros são do nível operacional como representante, seguido pelo nível estratégico e tático, conforme Tabela 92.

Tabela 92. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de equipe

Tempo de equipe (em anos)	N	Médias
Abaixo de 2	34	6,31
De 2 a 5	17	6,19

Os resultados do Teste T apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas faixas de tempo de equipe (Tabela 93). O Teste T indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(49) = 1,30$; $p > 0,05$).

Tabela 93. Teste de Levene e Teste T para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Anos de equipe

Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
F	Sig	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
							Inferior	Superior
1,04	0,31	1,30	49	0,20	0,12	0,09	-0,06	0,30

Concernente ao tamanho da equipe, a média de cooperação entre-equipes é maior para as equipes na faixa de 6 a 10 membros e menor para as equipes na faixa de 11 a 20 membros, conforme Tabela 94.

Tabela 94. Médias de cooperação entre-equipes no nível de equipes – Tamanho da euquipe

Tamanho da equipe	N	Médias
De 3 a 5	8	6,19
De 6 a 10	16	6,37
De 11 a 20	25	6,15
Acima de 20	10	6,32

Os resultados da ANOVA apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$) há igualdade de variância entre as médias de cooperação entre-equipes nas faixas de tamanho da equipe (Tabela 95). A ANOVA indica que, em média, não há variação nos resultados ($t(3,55) = 1,94$; $p > 0,05$).

Tabela 95. Teste de Levene e ANOVA para cooperação entre-equipes no nível de equipes – Tamanho da equipe

Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1,38	3	55	0,26	Entre Grupos	0,58	3	0,20	1,94	0,13
				Nos grupos	5,44	55	0,10		
				Total	6,02	58			

Assim como feito para cooperação inter-equipes, também foi analisado se o fato de uma equipe possuir dominância de alguma configuração (equipe com mais de 66,66% de membros de uma configuração), ou seja, se a presença de homofilia em termos de padrões comportamentais, influenciaria de alguma forma o resultado da cooperação entre-equipes. Foram calculados os valores das médias para equipes que apresentaram homofilia e para as equipes que não apresentaram (heterofilia). Os valores estão descritos na Tabela 96.

Tabela 96. Médias de cooperação entre-equipes considerando a presença de homofilia.

Homofilia	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
CooEntre	Sim	10	6,35	0,33
	Não	49	6,22	0,32

Os resultados da análise realizada acerca dos valores de cooperação entre-equipes considerando a presença de homofilia são maiores (2,09%) para equipes que apresentam homofilia (6,35) que para equipes que não apresentam (6,22). Para verificar se essas diferenças são significantes do ponto de vista estatístico, foi realizado um Teste-T de amostras independentes, conforme Tabela 97.

Tabela 97. Teste de Levene e Teste T para cooperação entre-equipes no nível de equipes por presença de homofilia

	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
	F	Sig	t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferença Média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior
CooEntre	0,06	0,80	1,18	57	0,25	0,13	0,11	-0,09	0,35

Os resultados apontam que pelo Teste de Levene ($p > 0,05$), há igualdade de variância entre as médias com e sem homofilia para cooperação entre-equipes. O Teste-T indica que, em média, não há variação nos resultados de cooperação entre-equipes ($t(57) = 1,18$; $p > 0,05$). Constatou-se assim que os valores das médias também são iguais para os dois grupos, os que apresentam e os que não apresentam homofilia. Dessa forma, verifica-se que eventuais diferenças de padrões comportamentais (configurações) não se refletem em influência significativa no capital social.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Sob a perspectiva de equipes, estudos que buscam características menos visíveis entre membros de uma equipe podem ser reveladores quanto ao funcionamento de equipes (van Emmerik & Brenninkmeijer, 2009). Essas características menos visíveis foram analisadas por meio das quatro configurações dos componentes do capital social encontradas na empresa analisada. A presença dessas configurações alinha-se ao proposto por Meyer et al. (1993) que reconhecem a existência de configurações (*gestalts* ou arquétipos) formados por inúmeros componentes (atributos, elementos, etc.) que ocorrem ao mesmo tempo. Neste caso, as configurações são compostas pelos componentes do capital social. Para fins de discussão dos resultados, as discussões são apresentadas em termos de cooperação intra-equipes e cooperação entre-equipes, bem como sob a ótica da abordagem das configurações.

5.1 Cooperação intra-equipes

Os resultados relativos às médias de cooperação intra-equipes não apresentaram diferenças estatisticamente significantes em relação à localização dos empregados, se na matriz ou na filial, independentemente das configurações dos componentes do capital social. No nível de equipes, as médias de cooperação intra-equipes na matriz e na filial foram estatisticamente iguais. Esses resultados sugerem que em uma empresa com um alto grau de normatização e em um relativo contexto de crise como a empresa estudada, os padrões comportamentais dos empregados se alinham verticalmente (matriz e filial) por meio de normas e redes de relações de confiança entre pessoas que estão interagindo em níveis hierárquicos distintos de maneira formal ou institucionalizada (Dayton, 2009; Driskell & Salas, 1991; Murshed et al., 2015; Oksanen et al., 2010).

Embora em contexto e níveis de análise diferentes, esse achado se aproxima da proposição feita por Hoffmann et al. (2017) de que a cooperação é aumentada verticalmente quando em um contexto de crise. Ou seja, mesmo considerando uma heterofilia de poder entre os empregados (Ertug et al., 2021; Henry et al., 2011; Lin, 2010), na prática, os níveis de cooperação se aproximam, independentemente da localização desses empregados (matriz ou filial), sugerindo que a função *linking* do capital social atua como niveladora da cooperação

intra-equipes entre esses níveis (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Van Oorschot et al., 2006).

Não obstante a isso, chama a atenção o fato de a configuração Equipendentes apresentar a menor média de cooperação intra-equipes no nível individual. Na configuração Equipendentes, os componentes Normas, Confiança, Redes, Sistemas e Reciprocidade apresentam os maiores valores para CC dentre todas as configurações, caracterizando que esses componentes são altamente interdependentes para esse grupo de empregados (Goldberg, 2011; Miranda et al., 2015; Miranda et al., 2012). Essa relação entre esses componentes sugere que as normas informais são compartilhadas por uma rede de pessoas que possuem valores em comum e que por possuírem essas similaridades, acabam por cooperar melhor entre si (Bhandari & Yasunobu, 2009; Fukuyama, 2001; Magno et al., 2018). Contudo, conforme resultados encontrados, essa maior relação entre os componentes não se refletiu em melhores resultados de cooperação intra-equipes para essa configuração em relação às outras configurações.

Já no nível de equipes, mesmo também não apresentando diferenças estatisticamente significantes, a configuração Equipendentes apresentou o segundo maior valor médio, reforçando da ideia de cooperação horizontal, representada pela confiança entre empregados de uma mesma equipe. Assim, no nível de equipes, esse resultado sugere que redes de confiança horizontais podem produzir instituições sólidas e promover a boa governança (Fernandes, 2002; Magno et al., 2018; Oksanen et al., 2010).

Na configuração Associados, a forte relação entre os componentes Confiança, Normas e Sistemas sugere um alto grau de coesão entre os empregados que compartilham desse padrão comportamental, uma vez que os estoques desses componentes tendem a ser cumulativos, levando os membros dessa configuração a reforçarem-se mutuamente em suas interações (Putnam, 2006). Essa coesão pode levar a uma espécie de fragmentação em relação aos demais empregados (Bloch et al., 2007; Granovetter, 1973; Hugh-Jones & Leroch, 2017). Contudo, tal coesão acaba por gerar melhores resultados (Choi et al., 2010), tanto que no nível individual, essa configuração apresenta a maior média de cooperação intra-equipes.

O mesmo não ocorre no nível de equipes, onde as equipes que apresentaram a configuração Associados como representante apresentaram a menor média. Ou seja, mesmo que um eventual padrão comportamental caracterizado por uma forte coesão entre esses componentes seja vantajoso para o indivíduo, no nível de equipes essa coesão não se mostra

vantajosa. Assim, esses resultados corroboram que o capital social, nesse caso representado pela cooperação intra-equipes, produz resultados diferentes a considerar os níveis de análise realizados (Baumane-Vitolina et al., 2019; Bhandari & Yasunobu, 2009; De Jong et al., 2016).

No nível individual, empregados agrupados por meio do padrão comportamental Seletivos caracterizam-se por uma forte correlação entre os componentes Redes e Normas, não apresentando uma alta relação com componente confiança. De fato, nesse padrão comportamental a confiança está relacionada com os sistemas de crenças e valores. Assim, a confiança está associada ao contexto ao qual o empregado está inserido (De Jong et al., 2016; Ferrarezi, 2003; Fulkerson & Thompson, 2008). Se esse contexto se caracteriza por pessoas que dividem as mesmas crenças e valores, a confiança será potencializada.

Já Normas e Redes, que se encontram com uma correlação forte, acabam por fomentar ações coletivas (Fulkerson & Thompson, 2008; Górriz-Mifsud et al., 2014; Woolcock & Narayan, 2000), sem necessariamente gerar reciprocidade. Nesse caso, verifica-se que há uma contradição em relação à literatura, uma vez que não se verifica a função *bounding* do capital social atuando como fomentadora da reciprocidade em pessoas que apresentam o mesmo padrão comportamental (Carrillo Álvarez & Riera Romani, 2017). A explicação para tal fenômeno pode estar no fato de os empregados dessa configuração atuarem de forma coletiva, não na expectativa de retorno futuro, mas, por altruísmo (Carrarini & Mengel, 2016; Ertug et al., 2021; Field, 2004; Scrivens & Smith, 2013; Stefano et al., 2015).

Na configuração Seletivos, a cooperação intra-equipes reside nas normas e nas redes que facilitam diversas transações, incluindo o intercâmbio de recursos materiais, informações e conhecimento. Essa característica está em parte alinhada à ideia de que o capital social (nesse caso cooperação intra-equipes) não reside nas atitudes e crenças de um indivíduo, nem nas normas de grupo, mas envolve a transferência real ou potencial de controle de recursos por meio das relações conjuntas de dois ou mais atores (Bagnasco, 2004; Knoke, 2009; Oksanen et al., 2010). Assim, as redes essencialmente fomentam o capital social, o que se alinha à dimensão estrutural do capital (Driskell & Salas, 1991; Górriz-Mifsud et al., 2014; Melo et al., 2015). De fato, no nível dos indivíduos, essa configuração apresenta a segunda maior média para cooperação intra-equipes.

Sob o ponto de vista do agrupamento em equipes, a configuração Seletivos é a que apresenta a maior média para cooperação intra-equipes. Verifica-se presente nesse nível de

análise para essa configuração a capacidade das pessoas de trabalharem em equipes em busca de objetivos comuns, gerando confiança mútua e a expectativa de um comportamento correto e cooperativo por parte de outros, se subordinando ao interesse do grupo (Bagnasco, 2004; Ganguly et al., 2019; Melo et al., 2015; Okada, 2020). Os resultados de cooperação intra-equipes da configuração Seletivos no nível de equipes corrobora com o proposto por Bhandari e Yasunobu (2009) que preconizam que nesse nível o capital social é frequentemente considerado como sendo representado por normas, confiança e coesão social (Redes).

Na configuração Individualistas foi verificado o segundo menor valor médio para cooperação intra-equipes no nível individual. Considerando que para os empregados que apresentam esse padrão de comportamento as normas aumentam a confiança sem, contudo, esperar nenhum tipo de retribuição, o capital social é uma forma de alcançar resultados para si, sendo utilizado de forma racional, como um recurso (Fulkerson & Thompson, 2008; Jiang & Liu, 2015). Nessa configuração e no nível individual, os resultados sugerem que não há uma subordinação do indivíduo aos interesses da equipe, contrariando o proposto por Bagnasco (2004), Ganguly et al. (2019), Melo et al. (2015) e Okada (2020). No nível de equipe, essa característica permanece, uma vez que nesse nível de análise a cooperação intra-equipes apresentou o segundo pior valor médio, confirmando os resultados do nível individual.

Embora não seja uma configuração, registra-se que no nível individual os empregados não agrupados em nenhuma configuração apresentaram o maior valor médio de cooperação intra-equipes. Resultado semelhante foi identificado no nível de equipes, no qual os empregados nessa condição apresentaram o segundo maior valor médio de cooperação intra-equipes. Verifica-se, assim, que empregados que apresentam padrões comportamentais diversos, a ponto de não se assemelharem a nenhum grupo de empregados (heterofilia) apresentam melhores resultados de cooperação intra-equipes, contrariando o pensamento de que grupos homogêneos tendem a apresentar melhores resultados de capital social (Haldar & Stiglitz, 2016; Henry et al., 2011; Laakasuo et al., 2020; Ruef et al., 2003).

A explicação para esse fenômeno pode estar ligada à função *bridging* do capital social a qual prevê relações de respeito entre pessoas que não são semelhantes em algum sentido, nesse caso no padrão comportamental (Agampodi et al., 2015), mas, que devido às normas existentes na organização, acabam por cooperar umas com as outras. Inconscientemente esses empregados acabam por utilizar a heterogeneidade de seus conhecimentos e habilidades para

umentar as possibilidades de interação, uma vez que precisam uns dos outros para ajudar a resolver os problemas no trabalho (Jiang & Liu, 2015; Lin, 2010; Liu et al., 2020; Sethi & Somanthan, 2003).

Na análise dos preditores do capital social no nível individual, verifica-se que Normas é o componente mais presente, figurando como preditor nas configurações Equipendentes, Associados e Seletivos, ratificando sua importância como um componente do capital social (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988, 1990; Cusack, 1999; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Magno et al., 2018; Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000).

O componente Sistemas figurou como preditor nas configurações Equipendentes e Seletivos sugerindo que os sistemas de crenças e representações compartilhadas pelos empregados apresentados na dimensão cognitiva do capital social respondem pelos resultados juntamente com as Normas oriundas desse sistema de crenças, principalmente as normas formais, dado o grau de normatização da empresa estudada (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Fukuyama, 2001; Nahapiet & Ghoshal, 1998).

Em relação ao componente Redes, as configurações Associados e Seletivos o apresentaram como preditor da cooperação intra-equipes. No caso da configuração Associados isso reforça a atuação em equipe e atuação de cada membro de forma a proporcionar confiança nas relações (Brooks, 2019; Górriz-Mifsud et al., 2014; Knoke, 2009; Oksanen et al., 2010; Woolcock & Narayan, 2000). No caso da configuração Seletivos, Redes figura como um fator redutor da cooperação intra-equipes, contrariando a lógica das redes como um componente fomentador do capital do social (Fernandes, 2002). Quando se analisa os componentes preditores dos resultados de cooperação intra-equipes, verifica-se que de fato os componentes Sistemas e Normas são os preditores para essa cooperação.

Destaca-se que em todas as configurações o componente Reciprocidade apresentou correlação negativa com pelo menos um outro componente. Em uma organização na qual os membros têm laços densos entre si, espera-se normas de reciprocidade mais fortes e menos comportamentos egoístas do que seria esperado em grupos sem esses laços (Agneessens & Skvoretz, 2012; Bechtel & Scheve, 2017; Chandi et al., 2015; Hugh-Jones & Leroch, 2017; Jiang & Liu, 2015). Considerando que a reciprocidade existe em potencial em todas as relações com as pessoas, mas é potencializada, apenas na relações com pessoas próximas (amigos, por

exemplo) (Fukuyama, 2001), esse achado sugere que os empregados, embora trabalhem juntos em uma mesma equipe, não se consideram amigos ou pessoas mais próximas.

Contudo, é preciso considerar o contexto da empresa estudada. Por ser uma empresa pública (contrata empregados por meio de concursos e só demite mediante processo administrativo), 80% de seu corpo de empregados trabalha há mais de 11 anos na empresa. Além disso, as reestruturações pelas quais a empresa passou fizeram com que os empregados atuassem em equipes diversas e tivessem a possibilidade de se conhecer. Assim, fortalece-se o fenômeno da reciprocidade indireta, que é quando um ator decide se vai atuar de forma cooperativa ou não, sem a garantia de retribuição futura ou pode ser retribuído por um terceiro ator (Fyrand, 2010; Okada, 2020; Russell, 2016; Whitaker et al., 2018; Windzio, 2020). A reciprocidade indireta está ligada à reputação (Dercole et al., 2019). Assim, os empregados conhecem-se uns aos outros e cooperam entre si não pela reciprocidade em si (que não é uma garantia), mas, devido às normas da empresa ou devido às suas preferências individuais (Fyrand, 2010; Sethi & Somanthan, 2003).

Uma outra explicação para o fato de a reciprocidade estar inversamente relacionada com os demais componentes do capital social está ligada ao altruísmo (ou reciprocidade generalizada), quando não se espera que um apoio seja devolvido na mesma proporção (Bechtel & Scheve, 2017; Fyrand, 2010; Hugh-Jones & Leroy, 2017; Liu et al., 2020). Esse comportamento, novamente, está ligado às preferências individuais dos empregados (Fyrand, 2010; Sethi & Somanthan, 2003).

Adicionalmente, verificou-se que a Reciprocidade foi o único componente do capital social que não figura como preditor da cooperação intra-equipes. Embora seja considerada a mais importante das normas e a base das relações de capital social (Durstun, 1999; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000), os resultados apontam que a análise da Reciprocidade como um componente distinto das Normas não se justifica, sob o ponto de vista dos preditores da cooperação, sendo uma consequência da relação negativa entre a reciprocidade e os demais componentes, devendo sua análise ser realizada no contexto da inter-relação com os demais componentes.

Em relação às variáveis sócio demográficas (gênero, estado civil, renda, função, nível, faixa etária, anos de empresa e anos de equipe), não foram encontradas diferenças significativas dos valores de cooperação intra-equipes nos níveis individuais e de equipes. Concernente ao

gênero, os percentuais de respondentes dos gêneros feminino e masculino foram próximos, o que explica o resultado, posto que eventuais vantagens na cooperação entre empregadas foram compensadas pela menor cooperação entre empregados, posto que empregadas cooperam mais (Bechtel & Scheve, 2017; de Deus et al., 2009; Haldar & Stiglitz, 2016; Liu et al., 2020; Van Oorschot et al., 2006).

O mesmo se observa em termos de tempo de empresa, uma vez que em quanto mais tempo há um relacionamento, nesse caso entre os empregados (mesmo que com pouco tempo de equipe), maiores as interações, aumentando, por sua vez a cooperação (Brooks, 2019; De Jong et al., 2016; Fukuyama, 2001; Ganguly et al., 2019; Russell, 2016; Sethi & Somanthan, 2003). Também em relação ao tamanho das equipes, esse resultado contradiz a literatura, uma vez que espera-se um desempenho inferior em termos de cooperação em equipes compostas por mais membros (Bloch et al., 2007; Finsveen & van Oorschot, 2008; Lin, 2010; Pearce & Herbig, 2004; Takezawa & Price, 2010).

5.2 Cooperação entre-equipes

Assim como na cooperação intra-equipes, os resultados relativos às médias de cooperação entre-equipes não apresentaram diferenças estatisticamente significantes em relação à localização dos empregados, se na matriz ou na filial, independentemente das configurações dos componentes do capital social. Novamente, assim como na cooperação intra-equipes, os resultados sugerem que em uma empresa com um alto grau de normatização e em um relativo contexto de crise como a empresa estudada, os padrões comportamentais dos empregados nas equipes se alinham verticalmente (matriz e filial) por meio de normas de respeito e redes de relações de confiança entre equipes que estão interagindo em níveis hierárquicos distintos de maneira formal ou institucionalizada (Dayton, 2009; Driskell & Salas, 1991; Murshed et al., 2015; Oksanen et al., 2010).

No caso da cooperação entre-equipes, no nível individual, houve diferenças estatisticamente significantes nas médias de seus valores em relação às configurações dos componentes do capital social e seus respectivos padrões comportamentais. Ao que parece, o simples fato que pertencer a uma outra equipe é suficiente para uma percepção de diferença

entre os empregados, podendo essa diferença ser considerada no contexto da heterofilia (Edwards & McCarthy, 2004; Jiang & Liu, 2015; Yamagishi & Kiyonari, 2000).

Novamente, no nível individual os empregados não agrupados em nenhuma configuração apresentaram o maior valor médio de cooperação, nesse caso, cooperação entre-equipes. Embora seja no contexto da cooperação entre empregados de equipes distintas, verifica-se que a explicação para o fenômeno pode ser a mesma que para empregados de uma mesma equipe. Os padrões comportamentais diversos (heterofilia) acabam por resultar em melhores valores de cooperação entre-equipes, contrariando novamente o pensamento de que grupos homogêneos tendem a apresentar melhores resultados de capital social (Fu et al., 2012; Haldar & Stiglitz, 2016; Knoke, 2009; Laakasuo et al., 2020).

Reforça-se aqui a função *bridging* do capital social que prevê relações de respeito entre pessoas que não são semelhantes em algum sentido, nesse caso no padrão comportamental e no pertencimento à uma equipe distinta, mas, que devido às normas existentes na organização, acabam por cooperar umas com as outras (Agampodi et al., 2015; Lin, 2010; Mano, 2017; Yuan & Gay, 2006). Inconscientemente os empregados de equipes distintas acabam por utilizar a heterogeneidade de seus conhecimentos e habilidades para aumentar as possibilidades de interação, dessa vez com outras equipes, para ajudar a resolver os problemas no trabalho (Brooks, 2019; Jiang & Liu, 2015). Se for considerado que uma das diferenças significativas foi em relação à configuração Equipendentes, que apresenta os maiores CCs entre os componentes do capital social, essa explicação torna-se mais aderente.

De uma forma geral a cooperação entre-equipes acontece na ocasião em que indivíduos de uma equipe auxiliam ou facilitam indivíduos de outras equipes na execução de tarefas em que os resultados favorecem a todas as equipes (Evans, 2003). Verifica-se aqui a cooperação entre-equipes de forma direta e explícita, contudo, sem deixar claro que deve haver uma ação recíproca futura, contrariando o proposto por Young (2003). Ou seja, trata-se de uma reciprocidade difusa, oriunda de uma contínua relação de troca que a qualquer momento pode apresentar desequilíbrio ou ausência de reciprocidade (Chen, 2005; Cusack, 1999). Prova disso é que novamente a reciprocidade não se apresentou como preditora da cooperação entre-equipes em nenhuma das configurações.

Ainda no nível individual, a menor média de cooperação entre-equipes foi verificada na configuração Individualistas. Novamente nessa configuração e no nível individual, ao

contrário do proposto por Bagnasco (2004), os resultados sugerem que não há uma subordinação do indivíduo aos interesses da equipe, nem de outras equipes. A explicação pode ser dada pela possibilidade de comportamento oportunista dos membros dessa configuração, fazendo com que a cooperação entre equipes seja mais restrita (Knoke, 2009; Melo et al., 2015; Sethi & Somanthan, 2003). No nível de equipe, essa característica também se verifica, uma vez que nesse nível de análise a cooperação entre-equipes apresentou o pior valor médio, confirmando os resultados do nível individual. Nesse caso, conforme proposto por Choi et al. (2010), verificou-se que os processos das equipes afetam os resultados tanto quanto os processos individuais.

Considerando as variáveis sociodemográficas, verifica-se diferenças estatisticamente significativas na cooperação entre-equipes no nível individual, considerando o nível das atividades. Ou seja, se as atividades do empregado são de nível estratégico, tático ou operacional. Os valores referentes à cooperação entre-equipes de empregados que desempenham atividades estratégicas é maior que os que desempenham atividades táticas e operacionais para a configuração Seletivos. A explicação para este fenômeno pode estar no fato de as atividades estratégicas exigirem maior interação entre áreas e equipes em função de serem responsáveis pelas mudanças organizacionais (Choi et al., 2010; Damke et al., 2018; Jiang & Liu, 2015; Pearce & Herbig, 2004b; Sethi & Somanthan, 2003), sem deixar de lado os seus relacionamentos com empregados que possuem os mesmos valores e princípios, caracterizados nessa configuração. De fato, para os empregados que desempenham atividades estratégicas, é imperioso o relacionamento com outros empregados para o cumprimento das normas (Oksanen et al., 2010).

A configuração Seletivos também apresentou diferenças no nível individual entre empregados na faixa etária de 26 a 30 anos e as demais faixas etárias, sendo essa faixa etária a que apresenta a pior média de cooperação entre-equipes nessa configuração. Considerando essa faixa etária a menor dentre os empregados, a explicação para essa diferença pode estar no fato de terem sido os últimos a serem contratados (o último concurso foi em 2011) e ainda não terem tempo suficiente para se integrarem de forma consistente com outros empregados a ponto de identificarem valores e princípios semelhantes, o que explica a forte relação entre os componentes redes (relacionamentos) e normas, reforçando que os relacionamentos nessa configuração se dão pelo cumprimento das normas (Fukuyama, 2001; Oksanen et al., 2010; Onyx & Bullen, 2000; Young, 2003)

Na análise da variável tempo de equipe, verificou-se que a configuração Associados apresentou diferenças significantes estatisticamente. Nessa configuração, os empregados com 16 a 20 anos de equipe apresentaram as piores médias de cooperação entre equipes sendo essa a maior faixa de anos de pertencimento. Esse resultado contradiz a literatura de que quanto maior o tempo de pertencimento de uma equipe, maior a cooperação (Brooks, 2019; De Jong et al., 2016; Fukuyama, 2001; Ganguly et al., 2019; Russell, 2016; Sethi & Somanthan, 2003). Como trata-se de cooperação entre-equipes, a explicação pode ser dada pelo fato de que grupos fortemente ligados podem ter consequências adversas para outros, uma vez que da mesma forma como o capital social pode promover a cooperação entre grupos de indivíduos, ele pode prejudicá-la se os indivíduos de uma equipe desviarem-se de uma norma social pelo fato de terem construído laços fortes entre si, enfraquecendo a cooperação com as demais equipes (Bloch et al., 2007), principalmente se considerarmos que os Associados são aqueles que formam os “grupos fechados”. Chama-se atenção para a faixa de 11 a 15 anos de pertencimento a uma equipe, que apresenta o melhor resultado de cooperação entre-equipes no nível individual para a configuração Associados. Apesar de estar próxima à faixa de 16 a 20 anos os resultados são opostos, sugerindo que há um limite para que os empregados fiquem em uma mesma equipe.

No nível de equipes, o melhor resultado de cooperação entre-equipes foi verificado na configuração Seletivos. Pelos resultados apresentados, no nível de equipes, a dicotomia entre trabalhar com outras equipes aumentando sua rede de relacionamento e manter seus relacionamentos com empregados que possuem os mesmos valores e princípios realmente mostra-se contornada por meio do trabalho em equipe proporcionado pelas normas da empresa, gerando um aumento de suas redes de relacionamento, mas, não necessariamente o aumento da confiança. Essa última é aumentada por meio das relações com empregados que possuem os mesmos valores e crenças e lhes retribuem alguma ação, embora essa retribuição seja em menor grau. Nessa configuração, o aumento das redes com outras equipes não se reflete em aumento de reciprocidade, pelo contrário, a diminui.

Ou seja, para essa configuração, no nível de equipes, a cooperação entre-equipes não é centrada em reciprocidade e em confiança de forma generalizada (Bhandari & Yasunobu, 2009; Górriz-Mifsud et al., 2014; Jiang & Liu, 2015; Woolcock & Narayan, 2000). Na verdade, na configuração Seletivos, é marcante a dimensão estrutural do capital social, sugerindo que os resultados são advindos dos papéis dos indivíduos e as regras que regem suas relações nas

equipes (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Uphoff & Wijayarathna, 2000). São as características da estrutura social e normativa da empresa que levam à ação coletiva de cooperar entre-equipes (Fulkerson & Thompson, 2008). Talvez por essa característica há a diferença em relação à configuração Individualistas no nível de equipes.

Quando se analisa os componentes preditores dos resultados de cooperação entre-equipes verifica-se que o componente Redes figura como preditor em todas as configurações. Essa constatação reforça a noção de que o capital social, por meio da cooperação entre-equipes, está centrado nas redes confirmando a presença desse componente no capital social (Bhandari & Yasunobu, 2009; Bourdieu, 1986; Burt, 1997; Carpiano, 2006; Carrillo Álvarez & Riera Román, 2017; Coleman, 1988; Lin, 2001; Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000).

Presente em duas configurações (Equipendentes e Seletivos) o componente Confiança também figura como preditor da cooperação entre-equipes. Apesar de os anos de equipe não figurarem como um influenciador da cooperação entre-equipes do ponto de vista da significância estatística, as equipes compostas por empregados que em sua maioria estão há menos de dois anos na equipe apresentaram maior média de cooperação entre-equipes, contrariando a premissa de que quanto mais tempo a equipe está junta, maior a confiança (De Jong et al., 2016), se refletindo também na relação entre-equipes.

Também presente em duas configurações (Equipendentes e Associados) o componente Normas também figura como preditor da cooperação entre-equipes reforçando também sua importância como um componente do capital social (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988, 1990; Cusack, 1999; Durston, 1999; Fukuyama, 2001; Górriz-Mifsud et al., 2014; Jiang & Liu, 2015; Magno et al., 2018; Oksanen et al., 2010; Putnam, 1993; Woolcock & Narayan, 2000). Por fim, o componente Sistemas figura apenas na configuração Seletivos como preditor da cooperação entre-equipes, o que sugere que nesse caso as crenças dos empregados não influenciam na cooperação entre-equipes.

Assim como na cooperação intra-equipes, em todas as configurações verificou-se que o componente reciprocidade foi o único componente do capital social que não figura como preditor da cooperação entre-equipes. Embora seja considerada a mais importante das normas e a base das relações de capital social (Durston, 1999; Robison et al., 2002; Woolcock & Narayan, 2000), novamente os resultados apontam que a análise da Reciprocidade como um

componente distinto das Normas não se justifica, sob o ponto de vista de previsão da cooperação entre-equipes, devendo ser analisada no contexto da inter-relação com demais componentes.

A relação inversa da reciprocidade na cooperação entre-equipes pode se dar devido ao fato de não existir uma base para a identificação de membros de uma equipe com membros de outra, dificultando a confiança no retorno 'gratuito' de favores pelo grupo, dado que o receptor de um favor pode encontrar dificuldade e retribuí-lo à equipe e, portanto, evita-lo, até por que os membros de uma equipe desejam aumentar as recompensas daqueles que pertencem à mesma equipe (Agneessens & Skvoretz, 2012; Moreno-Okuno & Mosiño, 2017). Além disso, a reciprocidade entre membros de uma equipe ocorre não por causa de sentimentos altruístas em relação àqueles que são semelhantes a eles, mas porque eles esperam reciprocidade de seus companheiros de equipe e não de membros de outras equipes (Windzio, 2020).

5.3 Abordagem das configurações

Na análise dos resultados relativos à cooperação intra-equipes, considerando as configurações dos componentes do capital social, as médias de cooperação não apresentaram diferenças estatisticamente significantes nos níveis individual e de equipes. Considerando cada configuração como um caminho para o alcance de resultados de cooperação, tanto intra-equipes quanto entre-equipes, fica evidenciada a presença da característica da equifinalidade, presente na abordagem das configurações (Balodi, 2016; Chenhall, 2012; Damke et al., 2018; Fiss et al., 2013; Greckhamer, 2016; Misangyi et al., 2017; Short et al., 2008). Essa característica possibilita um leque de interpretações e inferência sobre como, em diferentes indivíduos e equipes, o capital social pode ser influenciado.

De fato, imaginar que um tema complexo como o capital social possa ser reduzido a alguns elementos ou caminhos preditores únicos, limitaria seu entendimento. O ponto de vista não atomizado pregado pela abordagem das configurações permitiu explorar essa complexidade (Damke et al., 2018; Maciel et al., 2009; Maciel & Nascimento, 2013; Miller, 1981, 1986; Muafi, 2009). Assim, os resultados sugerem que os empregados atuam na empresa, não em termos lógicos ou de modo metódico, mas de acordo com as *gestalts*/arquétipos (configurações) aos quais pertencem (Damke et al., 2018; Flynn et al., 2010; Greckhamer et al., 2008; Misangyi et al., 2017; Nordqvist et al., 2014).

A presença de quatro configurações distintas também acaba por validar o princípio da conjunção da abordagem das configurações, que prega que os resultados proveem da interdependência de várias condições (Balodi, 2016; Fiss, 2007; Kosmidou & Ahuja, 2019; Maciel & Nascimento, 2013). Nesse caso, há que se considerar a interdependência dos componentes do capital social (Ben-Hador & Eckhaus, 2018; Bhandari & Yasunobu, 2009; Bowles & Gintis, 2002; Fukuyama, 2001; Kaasa, 2019). Esse resultado, reforça a ideia de que os componentes do capital social (confiança, normas, redes, sistemas e reciprocidade) não se confundem com o próprio capital social, não devendo ser tratados de forma isolada (Fukuyama, 2001; Lin, 2010).

Novamente vem à tona a complexidade do tema capital social. Foi possível verificar que os componentes do capital social atuam de forma conjunta e diversa em seu conjunto em cada uma das configurações. A forma como cada componente interage com os outros nas configurações propiciaram análises distintas, embora os resultados sejam semelhantes. Considerando a complexidade do comportamento nas organizações, essa análise de forma integrada e interdependente dos componentes do capital social possibilitou o entendimento de parte dessa complexidade.

Sob o ponto de vista da assimetria (ausência ou relação inversa dos componentes nas configurações), a reciprocidade se apresenta como grande comprovação desse princípio. Na configuração Equipendentes, a reciprocidade se relaciona negativamente com o componente redes e moderadamente com o componente normas, sugerindo que nessa configuração, o fato de não de um empregado não pertencer a uma determinada rede de relacionamento é amortecido pelas normas da empresa para obter favores em troca de outros favores. Novamente o contexto da organização estudada deve ser considerado, lembrando que o Código de Conduta Disciplinar da empresa prevê as seguintes normas comportamentais:

- ...f) ser imparcial nas informações e decisões, evitando favorecer ou prejudicar pessoas, em detrimento dos interesses da Empresa;
- ...i) atuar de forma colaborativa e solidária com foco na missão, visão e valores organizacionais, atendendo às solicitações da Empresa; (Correios, 2020d, pp. 2 e 3)

Ou seja, a reciprocidade nesse caso, se dá não pela rede de relacionamento dos empregados e a confiança que essa rede gera, e sim pela expectativa de um comportamento alinhado às normas da empresa. Esse alto grau normatização dos comportamentos esperados acaba por inibir comportamentos oportunistas, amenizando a necessidade de estabelecimento

de redes de confiança para obter retribuição a favores (Ahuja, 2000; Melo et al., 2015; Sethi & Somanthan, 2003; van der Duin et al., 2014; Vargas-Hernández & Mercado, 2019).

Na configuração Associados, a reciprocidade está negativamente relacionada com os componentes redes, confiança e normas. Nessa configuração, os empregados, embora estimulados a trabalhar em equipe por meio das normas, fazem isso somente entre membros de um “grupo fechado”, no qual há uma relação de confiança estabelecida, em função de seus sistemas de crenças (Bengart et al., 2021; Li et al., 2021; Lin, 2010; Nahapiet & Ghoshal, 1998). Nesse caso, denota-se que para essa configuração, atores fora de seu grupo fechado não estão igualmente sujeitos ao mesmo nível de retribuição de favores, contrariando o proposto por Agneessens e Skvoretz (2012).

A relação negativa entre a reciprocidade e os componentes normas e redes na configuração Seletivos e a relação moderada com os componentes confiança e sistemas denota que nesse caso, a reciprocidade está ligada à identificação dos empregados com outros que possuem valores e princípios semelhantes, mesmo que não façam parte de seu ciclo mais próximo de relacionamentos. Se considerarmos que a reciprocidade é um componente que refere-se à tendência de um indivíduo em devolver uma ação àqueles que lhe são semelhantes, esse comportamento é justificado. Essa atuação com os semelhantes pode ser considerada como uma espécie de altruísmo, quando não se espera que um apoio seja devolvido na mesma proporção (Bechtel & Scheve, 2017; Fyrand, 2010; Hugh-Jones & Leroy, 2017; Liu et al., 2020).

Em relação à configuração Individualistas, as relações negativa da reciprocidade com os componentes sistemas e confiança e positiva com os componentes normas e redes sugerem que para nessa configuração os empregados utilizam o capital social como recurso (Bagnasco, 2004; Fulkerson & Thompson, 2008; Lin, 2001). Isso por que para esses empregados, a percepção de desigualdade em relação aos demais reforça a necessidade de acesso a outros recursos e favores, tal como proposto na função *bridging* do capital social (Agampodi et al., 2015; Bhandari & Yasunobu, 2009; Van Oorschot et al., 2006). Ou seja, os empregados pertencentes a essa configuração se utilizam das normas corporativas e do famoso *networking* para dar e receber favores com objetivo pessoal, o que não se mostra eficiente, uma vez que os resultados de cooperação dessa classe, via de regra, são os menores tanto no nível individual quanto no de equipes.

Em geral, considerando todas as configurações, essa assimetria da reciprocidade em relação aos demais componentes do capital social sugere que ela funcione como uma espécie de compensação pela falta dos outros componentes para a obtenção da cooperação. Nesse sentido, o que se percebe é que se a confiança não foi desenvolvida ou não existe, recorre-se à reciprocidade, se as normas não estão claras, recorre-se à reciprocidade, se as crenças não são semelhantes, recorre-se à reciprocidade, se as redes não estão formadas ou fortalecidas, recorre-se à reciprocidade. A reciprocidade se apresenta como uma condição para o capital social (Kramer et al., 2013).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo compreender as relações de influência das configurações dos componentes do capital social sobre a cooperação de equipes. Para tal, foram identificadas as configurações dos componentes do capital social; descritas as relações das configurações dos componentes do capital social com os perfis dos empregados e de equipes; e analisada a influência das configurações do capital social na cooperação intra-equipes e cooperação entre-equipes.

No que se refere às configurações dos componentes do capital social observa-se que a combinação dos componentes do capital social (confiança, normas, sistemas, redes e reciprocidade) resultaram na identificação de quatro diferentes configurações (padrões comportamentais) denominadas de Equipendentes, Associados, Seletivos e Individualistas. Todos os componentes do capital social estão presentes em todas as configurações, contudo, apresentando influências distintas em cada configuração, reforçando o princípio da equifinalidade proposto na abordagem das configurações. Além disso, o que se verificou é que cada configuração possui componentes preditores diferentes, inclusive influenciando de forma negativa o capital social. Tal achado está em consonância com o princípio da assimetria da abordagem das configurações e reforça a ideia de inter-relação dos componentes do capital social.

Ao se descrever as relações das configurações dos componentes do capital social com os perfis dos empregados e de equipes percebe-se que as variáveis sociodemográficas não figuram como fatores que influenciam na cooperação intra-equipes no nível individual, nem no nível de equipes. Levando-se em consideração a empresa pesquisada (estatal, com presença nacional e altamente dependente de mão de obra) e seu histórico, essa condição pode ser explicada pelo reforço de suas normas de conduta. Assim, em contextos semelhantes, o reforço das normas de conduta pode atenuar eventuais diferenças entre os empregados, inclusive relacionadas à hierarquia (matriz e filial), sendo essa uma das contribuições gerenciais da pesquisa.

Quando se fala em cooperação entre-equipes no nível individual, os resultados apontam que em relação ao nível das atividades dos respondentes, os que pertencem ao nível estratégico apresentam o maior valor de cooperação entre-equipes e os que pertencem aos níveis

operacional e táticos os menores. Assim, se a atividade a ser desempenhada for de nível operacional ou tático, que são atividades mais individuais, os resultados não sugerem um esforço na formação de equipes heterogênicas enquanto, para as atividades que necessitam de interação com outras equipes e áreas, como as estratégicas, os resultados indicam que o perfil comportamental deve ser observado. Levando-se em consideração que via de regra quem está no nível estratégico ocupa uma função gerencial, tal achado também se aplica à função desempenhada. Essa é uma contribuição prática/gerencial do presente trabalho.

Ainda considerando a cooperação entre-equipes no nível individual, os achados sugerem que os empregados em uma faixa etária mais baixa devem ser distribuídos entre as equipes juntamente com empregados de uma faixa etária mais elevada. Permanecendo na cooperação entre-equipes no nível individual, o tempo de pertencimento às equipes influencia se a equipe está junta há muito tempo. Nesse sentido os resultados sugerem que alterações na composição das equipes devem ser consideradas, mas, com atenção para que não sejam tão frequentes, o que também prejudica os resultados de cooperação entre-equipes, sendo essa mais uma contribuição prática/gerencial do presente trabalho.

No que tange à influência das configurações do capital social na cooperação foi constatado que no nível de equipes, a configuração Seletivos apresentou os maiores resultados tanto para cooperação intra-equipes quanto para cooperação entre-equipes. O que caracteriza essa configuração é a forte relação entre os componentes normas e redes, sugerindo que para esse padrão comportamental, o reforço nas normas da organização é um item que auxilia na formação das redes de relacionamentos e melhora a cooperação.

Por outro lado, a configuração Individualistas apresentou os menores resultados de cooperação entre-equipes tanto no nível individual quanto de equipes, sugerindo que esse padrão comportamental não é adequado para atividades que envolvem graus mais elevados de interação. No nível de equipes, a configuração Individualistas também apresenta o menor resultado de cooperação entre-equipes, reforçando que esse tipo de padrão comportamental pode não ser benéfico para organização pela sua característica de oportunismo.

Embora não seja uma configuração, chama a atenção o fato de, no nível individual, tanto na cooperação intra-equipes quanto na cooperação entre-equipes, os empregados que não compartilham padrões comportamentais (os denominados Não agrupados) terem apresentado os maiores valores nessas cooperações. Esse resultado sugere que a formação de equipes com

elementos com certo grau de heterogeneidade, em termos de padrões comportamentais, é um item a ser considerado quando essas equipes atuam de forma autônoma, sem ou com poucas interações com outras equipes.

Do ponto de vista teórico, ao partir da análise dos componentes do capital social de forma integrada, considerando suas interconexões e interdependências, uma visão holística do capital social contribui para que o construto se torne menos difuso, problemático e fragmento. Uma segunda contribuição teórica refere-se ao nível de análise. A análise no nível de equipes permite uma visão intermediária (meso) do capital social entre os níveis individual (micro) e organizacional (macro) possibilitando avaliar os impactos dos perfis comportamentais e das variáveis sociodemográficas dos indivíduos na equipe da qual ele faz parte. Considerando a importância das equipes nas organizações, a análise do capital social nesse nível revela-se como uma das contribuições teóricas dessa pesquisa.

Em relação à abordagem das configurações, sua utilização para a análise e compreensão do capital social sob a ótica da combinação de seus componentes em diferentes configurações de padrões comportamentais contribui para o entendimento das interconexões e interdependências desses componentes. Essa abordagem não atomizada e integrativa permite uma análise não dos efeitos dos componentes do capital social sobre a cooperação, mas, sim das configurações (*gestalts*/arquétipos) desses componentes.

A visão da reciprocidade como componente distinto de normas também se mostra como uma contribuição teórica do trabalho. Essa análise em separado se originou na importância da reciprocidade. Por meio dessa análise foi possível identificar o papel de compensação da reciprocidade quando há a falta dos outros componentes para a obtenção da cooperação, se apresentando como uma condição para o capital social (Kramer et al., 2013).

Sob o prisma da contribuição metodológica, a utilização da RCA traz à luz comportamentos que não são percebidos pelos indivíduos de forma consciente ao classificá-los em padrões comportamentais baseados em relacionalidade, ou seja, baseados no compartilhamento de esquemas culturais e crenças. Nesse sentido, sua aplicação no ambiente organizacional mostra-se como consistente na medida em que permite a adoção de ações de reforço do capital social considerando cada um dos padrões identificados. Além disso, a utilização da RCA em combinação com técnicas estatísticas tradicionais reforça o seu caráter de complementaridade em relação a outros métodos e técnicas.

Uma limitação da pesquisa está relacionada aos empregados de nível operacional, que não possuíam disponibilidade de acesso à internet de forma rotineira, o que limitou a quantidade de respondentes nesse nível de atuação. O fato de a empresa ter passado por uma recente reestruturação pouco tempo antes da pesquisa também deve ser considerado quando das análises, principalmente em relação ao tempo de pertencimento às equipes. Outra limitação está relacionada às amostras das equipes, uma vez que foram amostras não probabilísticas, o que pode ocasionar um número reduzido de empregados respondendo por equipes numerosas. O fato de algumas afirmações estarem relacionadas aos resultados das equipes também apresenta-se como uma limitação uma vez que esses resultados não necessariamente se originam da cooperação.

Em relação aos estudos futuros sugere-se que sejam realizados estudos longitudinais de forma que seja possível avaliar as alterações nas configurações dos componentes do capital social dado que as repetições das interações influenciam principalmente nos componentes confiança e reciprocidade. Sugere-se também estudos futuros em uma abrangência maior de filiais e em outros setores, tipos e tamanhos de empresas.

Do ponto de vista metodológico sugere-se que em estudos futuros sejam utilizados métodos que possibilitem análises de trajetória (análise de equações estruturais, por exemplo) dos componentes do capital social dentro de cada configuração, de forma a aprimorar ainda mais o entendimento dos papéis desses componentes. Ainda como sugestão de estudos futuros, sugere-se que as variáveis sociodemográficas sejam ampliadas utilizando-se variáveis como religião, raça, time de futebol, consumo de bebidas, etc., para que seja possível captar sistemas de crenças e valores de forma mais ampliada, possibilitando análises mais detalhadas sobre os comportamentos dos indivíduos e das equipes.

* * * * *

REFERÊNCIAS

- Adam, F., & Ronccecic, B. (2003). Social capital: recent debates and research trends. *Social Science Information*, 42(2), 155–183.
- Adler, P. S., & Kwon, S.-W. (2002). Social Capital: Prospects for a New Concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Agampodi, T. C., Agampodi, S. B., Glozier, N., & Siribaddana, S. (2015). Measurement of social capital in relation to health in low and middle income countries (LMIC): A systematic review. *Social Science and Medicine*, 128(January), 95–104.
- Agneessens, F., & Skvoretz, J. (2012). Group differences in reciprocity, multiplexity and exchange: Measures and application. *Quality and Quantity*, 46(5), 1523–1545.
- Ahuja, G. (2000). Collaboration Networks, Structural Holes , and Innovation: A Longitudinal Study. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 425–455.
<https://doi.org/10.2307/2667105>
- Andrade, R. D., Schwartz, G. M., Tavares, G. H., Pelegrini, A., Teixeira, C. S., & Felden, É. P. G. (2018). Validade de construto e consistência interna da Escala de Práticas no Lazer (EPL) para adultos. *Ciencia e Saude Coletiva*, 23(2), 519–528.
- Askland, H. H. (2014). East Timorese in Australia: Affective Relations, Identity, and Belonging in a Time of Political Crisis. *Austrian Journal of South - East Asian Studies*, 7(2), 199–216.
- Bagnasco, A. (2004). Trust and social capital. In K. Nash & A. Scott (Eds.), *The Blackwell Companion to Political Sociology* (pp. 230–239). Blackwell Publishing Ltd.
- Baldassarri, D., & Goldberg, A. (2014). Neither ideologues nor agnostics: Alternative voters' belief system in an age of Partisan politics. *American Journal of Sociology*, 120(1), 45–95.
- Balodi, K. C. (2016). Configurations and entrepreneurial orientation of young firms. *Management Decision*, 54(4), 1004–1019.

- Bátora, J., & Baboš, P. (2020). Making Sense of the European Union: Mapping “Thought Communities” in Six EU Member States. *Sociologia (Slovakia)*, 52(6), 527–558.
- Baumane-Vitolina, I., Dudek, D., Solarz, N., Suh, Y., Yıldırım, G., & Tesfaye, Z. N. (2019). Human Capital and Social Capital as Important Components of Innovation Ecosystems and Economic Development. *Humanities and Social Sciences: Latvia*, 27(1), 93–119.
- Bechtel, M. M., & Scheve, K. F. (2017). Who Cooperates? Reciprocity and the Causal Effect of Expected Cooperation in Representative Samples. *Journal of Experimental Political Science*, 4(3), 206–228.
- Ben-Hador, B., & Eckhaus, E. (2018). The different impact of personal social capital and intra-organizational SC. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 21(1), 28–47.
- Bengart, P., Gruendler, T., & Vogt, B. (2021). Acute tryptophan depletion in healthy subjects increases preferences for negative reciprocity. *PLoS ONE*, 16(3 March), 1–17.
- Berzins, W. E., & Dhavala, M. D. (1988). Time versus trust: impact upon collaborative decision making. *Journal of Management in Engineering*, 4(4), 320–324.
- Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480–510.
- Bispo, C. M., Gimenez, F. A. P., & Kato, H. T. (2016). Estratégia E Capacidades Dinâmicas Perante O Exercício Da Cooperação: Uma Abordagem Configuracional. *Gestão & Planejamento*, 17(1), 19–40.
- Bloch, F., Genicot, G., & Debraj, R. (2007). Reciprocity in Groups and the Limits to Social Capital. *American Economic Review*, 97(2), 65–69.
- Boffa, M., De Borba, F., & Piotrowski, L. (2019). *Postal Development Report 2020* (Issue October). Universal Postal Union.
- Borgatti, S. P., Everett, M. G., & Johnson, J. C. (2018). *Analyzing Social Networks* (J. Seaman (ed.); 2nd ed.). SAGE Publications Ltd.

- Borges, J. (2019). *Governo anuncia privatização dos Correios nesta quarta*. G1. <https://g1.globo.com/economia/blog/joao-borges/post/2019/08/21/governo-anuncia-privatizacao-dos-correios-nesta-quarta.ghtml>
- Borges, L. de O., & Albuquerque, F. J. B. de. (2014). Socialização Organizacional. In J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade, & A. V. B. Bastos (Eds.), *Psicologia, organização e trabalho no Brasil* (2nd ed., pp. 352–384). Artmed.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. E. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241–258). Greenword Press.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2002). Social capital and community governance. *Economic Journal*, *112*(483), 419–436.
- Brooks, B. A. (2019). The Strength of Weak Ties. *Nurse Leader*, *17*(2), 90–92.
- Buhler, B., & Pahand, A. (2014). Achieving High Performance in the Postal Industry. In *Accenture Research and Insights 2014*.
- Burke, M. J., & Dunlap, W. P. (2002). Estimating Interrater Agreement with the Average Deviation Index: A User's Guide. *Organizational Research Methods*, *5*(2), 159–172.
- Burt, R. S. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, *42*(2), 339–365.
- Burt, R. S. (2000). The Network structure of social capital. *Organizational Behaviour*, *22*, 345–423.
- Byatt, T. J., Dally, K., & Duncan, J. (2019). Systematic Review of Literature: Social Capital and Adolescents who are Deaf or Hard of Hearing. *Journal of Deaf Studies and Deaf Education*, 1–14.
- Cao, Z., Huo, B., Li, Y., & Zhao, X. (2015). Competition and supply chain integration: a taxonomy perspective. *Industrial Management & Data Systems*, *115*(5), 923–950.
- Carpiano, R. M. (2006). Toward a neighborhood resource-based theory of social capital for health: Can Bourdieu and sociology help? *Social Science and Medicine*, *62*(1), 165–175.

- Carrillo-Álvarez, E., Villalonga-Olives, E., Riera-Romaní, J., & Kawachi, I. (2019). Development and validation of a questionnaire to measure research impact. *Research Evaluation*, 8, 1–10.
- Carrillo Álvarez, E., & Riera Romaní, J. (2017). Measuring social capital: further insights. *Gaceta Sanitaria*, 31(1), 57–61.
- Carroll, M. C., & Stanfield, J. R. (2003). Social capital, Karl Polanyi, and American Social and Institutional Economics. *Journal of Economic Issues*, 37(2), 397–404.
- Castells, M. (1999). *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. Paz e Terra.
- Chandi, M., Mishra, C., & Arthur, R. (2015). Sharing Mechanisms in Corporate Groups may be More Resilient to Natural Disasters than Kin Groups in the Nicobar Islands. *Human Ecology*, 43(5), 709–720.
- Chen, X. (2005). Magic or Myth? Social Capital and Its Consequences in the Asian, Chinese, and Vietnamese Contexts. In G. Mutz & R. Klump (Eds.), *Modernization and Social Transformation in Vietnam: Social Capital Formation and Institutional Building* (pp. 49–62). Institut für Asienkunde.
- Chenhall, R. H. (2012). Developing an Organizational Perspective to Management Accounting. *Journal of Management Accounting Research*, 24, 65–76.
- Choi, J. N., Sung, S. Y., & Kim, M. U. (2010). How Do Groups React to Unexpected Threats? Crisis Management in Organizational Teams. *Social Behavior and Personality*, 38(6), 805–828.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
- Coleman, J. S. (1990). Social Capital. In *Foundations of Social Theory* (pp. 300–321). Belknap Press of Harvard University Press.
- Converse, P. E. (2006). The nature of belief systems in mass publics (1964). *Critical Review*, 18(1–3), 1–74.
- Coradini, O. L. (2010). The divergences between bourdieu's and coleman's notions of social

- capital and their epistemological limits. *Social Science Information*, 49(4), 563–583.
- Correios, E. B. de. (2018). *Prêmios recebidos - 2013 a 2018*. Prêmios Recebidos de 2013 a 2018. <http://www.correios.com.br/sobre-os-correios/a-empresa/premios/premios-recebidos>
- Correios, E. B. de. (2019a). *Programa de Integridade dos Correios*. Publicações. <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/publicacoes>
- Correios, E. B. de. (2019b). *Relatório Integrado 2019*. Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.
- Correios, E. B. de. (2020a). *Carta Anual de Políticas Públicas e Governança Corporativa*. Publicações. <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/carta-anual-de-politicas-publicas-e-governanca-corporativa/carta-anual-de-politicas-publicas-e-governanca-corporativa>
- Correios, E. B. de. (2020b). *Código de Conduta Disciplinar de Pessoal*. Publicações. <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/publicacoes>
- Correios, E. B. de. (2020c). *Competências*. Correios: Encomendas, Rastreamento, Telegramas, Cep, Cartas, Selos, Agências e Mais! <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/competencias>
- Correios, E. B. de. (2020d). *Estrutura organizacional*. <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/estrutura-organizacional>
- Correios, E. B. de. (2020e). *Manual de Controle Disciplinar*. Manual de Controle Disciplinar. <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/servidores/arquivos/manual-de-controle-disciplinar>
- Cowles, E., & Nelson, E. (2015). *An Introduction to Survey Research*. Business Expert Press.
- Creswell, J. W. (2010). *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. (3rd ed.). Artmed.
- Cunha, J. (2018). *Em crise de confiança, Correios revê operação*. Folha de São Paulo.

- Currarini, S., & Mengel, F. (2016). Identity, homophily and in-group bias. *European Economic Review*, 90, 40–55. <https://doi.org/10.1016/j.econres.2016.03.005>
- Cusack, T. R. (1999). Social capital, institutional structures, and democratic performance: a comparative study of German local governments. *European Journal of Political Research*, 53(1), 1–34.
- Damke, E. J., Gimenez, F. A. P., & Damke, J. F. W. (2018). Strategic configurations and performance: a study in micro and small business retailers. *RAUSP Management Journal*, 53(1), 11–22.
- Dayton, B. W. (2009). Crisis Management. *Encyclopedia Internacional of Science*, 158-1–13.
- de Deus, M. H. B. M., Miranda, D., de Souza, M. E. S., & Forte, J. A. P. (2009). Formação do capital social em comunidade de baixa renda. *Revista Ciências Administrativas*, 15(1), 57–84.
- De Jong, B., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-Analysis of main effects, contingencies, and qualifiers. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134–1150.
- DellaPosta, D. (2020). Pluralistic Collapse: The “Oil Spill” Model of Mass Opinion Polarization. *American Sociological Review*, 85(3), 507–536.
- Dercole, F., Della Rossa, F., & Piccardi, C. (2019). Direct reciprocity and model-predictive rationality explain network reciprocity over social ties. *Scientific Reports*, 9(1), 1–14.
- Dias, L. (2017). *Em crise, Correios anunciam o fechamento de 250 agências para reduzir custos*. Metro1. <https://www.metro1.com.br/noticias/brasil/31983,em-crise-correios-anunciam-o-fechamento-de-250-agencias-para-reduzir-custos>
- Dimaggio, P., & Goldberg, A. (2018). Searching for Homo Economicus: Variation in Americans’ Construals of and Attitudes toward Markets. *European Journal of Sociology*, 59(2), 151–189.
- DiMaggio, P., Sotoudeh, R., Goldberg, A., & Shepherd, H. (2018). Culture out of attitudes: Relationality, population heterogeneity and attitudes toward science and religion in the

- U.S. *Poetics*, 68(July 2017), 31–51.
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1991). Group Decision Making Under Stress. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 473–478.
- Durston, J. (1999). Construyendo Capital Social Comunitário. *Revista de La CEPAL, Serie Políticas Sociales* 30, 1–30.
- Edwards, B., & McCarthy, J. D. (2004). Strategy Matters: The Contingent Value of Social Capital in the Survival of Local Social Movement Organizations. *Social Forces*, 83(2), 621–651.
- Ehsan, A., Klaas, H. S., Bastianen, A., & Spini, D. (2019). Social capital and health: A systematic review of systematic reviews. *SSM - Population Health*, 8(100425), 1–18.
- Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, 103(1), 281–317.
- Ertug, G., Brennecke, J., Kovacs, B., & Zou, T. (2021). What Does Homophily Do? A Review of the Consequences of Homophily. *Academy of Management Annals*.
- Evans, M. (2003). Evolution of Cooperation. In Mi. A. West, D. Tjosvold, & K. G. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 61–70). John Wiley & Sons Ltd.
- Fernandes, A. S. A. (2002). O capital social e a análise institucional e de políticas públicas. *Revista de Administração Pública*, 36(3), 375–398.
- Fernandez, R. M., Castilla, E. J., & Moore, P. (2000). Social Capital at Work: Networks and Employment at a Phone Center. *American Journal of Sociology*, 105(5), 1288–1356.
- Ferrant, C. (2018). Class, culture, and structure: Stratification and mechanisms of omnivorousness. *Sociology Compass*, 12(7), 1–12.
- Ferrarezi, E. (2003). Capital social: conceitos e contribuições às políticas públicas. *Revista Do Serviço Público*, 54(4), 7–22.
- Ferrary, M., & Granovetter, M. (2009). The role of venture capital firms in Silicon Valley's

- complex innovation network. *Economy and Society*, 5147(2), 326–359.
- Ferrasoli, D. (2019). *Empresas utilizam tecnologia para facilitar entregas de compras online*. Folha de São Paulo. <https://www1.folha.uol.com.br/mpme/2019/04/empresas-utilizam-tecnologia-para-facilitar-entregas-de-compras-online.shtml>
- Field, A. (2009). *Descobrimo a estatística usando o SPSS* (2nd ed.). Artmed.
- Field, J. (2004). *Social Capital* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Ltd.
- Finsveen, E., & van Oorschot, W. (2008). Access to resources in networks: A theoretical and empirical critique of networks as a proxy for social capital. *Acta Sociologica*, 51(4), 293–307.
- Fiss, P. C. (2007). A Set-Theoretic Approach to Organizational Configurations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1180–1198.
- Fiss, P. C., Marx, A., & Cambre, B. (2013). Configurational theory and methods in organizational research: Introduction. In *Research in the Sociology of Organizations* (Vol. 38, Issue June 2016, pp. 1–22). Emerald Group Publishing Limited.
- Flynn, B. B., Huo, B., & Zhao, X. (2010). The impact of supply chain integration on performance: A contingency and configuration approach. *Journal of Operations Management*, 28(1), 58–71.
- Friedman, S. R., Mateu-Gelabert, P., Curtis, R., Maslow, C., Bolyard, M., Sandoval, M., & Flom, P. L. (2007). Social Capital or Networks, Negotiations, and Norms? A Neighborhood Case Study. *American Journal of Preventive Medicine*, 32(6S), 160–170.
- Fu, F., Nowak, M. A., Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2012). The evolution of homophily. *Scientific Reports*, 2, 2–7.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7–20.
- Fulkerson, G. M., & Thompson, G. H. (2008). The evolution of a contested concept: A meta-analysis of social capital definitions and trends (1988-2006). *Sociological Inquiry*, 78(4), 536–557.

- Fyrand, L. (2010). Reciprocity: A Predictor of Mental Health and Continuity in Elderly People's Relationships? A Review. *Current Gerontology and Geriatrics Research*, 2010, 1–14.
- Ganguly, A., Talukdar, A., & Chatterjee, D. (2019). Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. In *Journal of Knowledge Management* (Vol. 23, Issue 6).
- Gao, Z., Li, L., & Yi, L. (2019). Social Capital and Managers' Use of Corporate Resources. *Journal of Business Ethics*, 1–21.
- Garabedian, J. E., Peterson, M. N., Moorman, C. E., & Kilgo, J. C. (2019). Using qualitative methods to support recovery of endangered species: The case of red-cockaded woodpecker foraging habitat. *Global Ecology and Conservation*, 17, 1–12.
- Garcia, G., Rodrigues, M., & Sousa, Y. (2019). *Governo anuncia plano para privatizar nove empresas estatais; veja lista*. G1 e TV Globo.
<https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/21/governo-anuncia-plano-para-privatizar-nove-empresas-estatais.ghtml>
- Gharib, R. K., Garcia-Perez, A., Dibb, S., & Iskoujina, Z. (2020). Trust and reciprocity effect on electronic word-of-mouth in online review communities. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 120–138.
- Ghaziani, A., & Baldassarri, D. (2011). Cultural Anchors and the Organization of Differences: A Multi-method Analysis of LGBT Marches on Washington. *American Sociological Review*, 76(2), 179–206.
- Ghirotto, E. (2019). *Atuação dos Correios no comércio virtual cai quase 20% em 6 anos*. Veja. <https://veja.abril.com.br/economia/atuacao-dos-correios-no-comercio-virtual-cai-quase-20-em-6-anos/>
- Goldberg, A. (2011). Mapping shared understandings using relational class analysis: The case of the cultural omnivore reexamined. *American Journal of Sociology*, 116(5), 1397–1436.
- Goldberg, A. (2015). In defense of forensic social science. *Big Data and Society*, 2(2), 1–3.

- Górriz-Mifsud, E., Secco, L., & Pisani, E. (2014). Exploring the interlinkages between governance and social capital: A dynamic model for forestry. *Bol. Mus. Para. Emílio Goeldi. Cienc. Nat.*, *9*, 337–352.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology*, *78*(6), 1360–1380.
- Granovetter, M. (1985). Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, *91*(3), 481–510.
- Greckhamer, T. (2016). CEO compensation in relation to worker compensation across countries: The configurational impact of country-level institutions. *Strategic Management Journal*, *37*(4), 793–815.
- Greckhamer, T., Misangyi, V. F., Elms, H., & Lacey, R. (2008). Using qualitative comparative analysis in strategic management research: An examination of combinations of industry, corporate, and business-unit effects. *Organizational Research Methods*, *11*(4), 695–726.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Haldar, A., & Stiglitz, J. E. (2016). Group Lending, Joint Liability, and Social Capital: Insights From the Indian Microfinance Crisis. *Politics & Society*, *44*(4), 459–497.
- Hanifan, L. J. (1916). The Rural School Community Center. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, *67*(1), 130–138.
- Henry, A. D., Lubell, M., & McCoy, M. (2011). Belief systems and social capital as drivers of policy network structure: The case of California regional planning. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *21*(3), 419–444.
- Hernández-Nieto, R. A. (2002). *Contribuciones al análisis estadístico*. Universidad de Los Andes.
- Hoffmann, V. E., Belussi, F., Martínez-Fernández, M. T., & Reyes Jr., E. (2017). United we stand, divided we fall? Clustered firms' relationships after the 2008 crisis.

Entrepreneurship and Regional Development, 29(7–8), 735–758.

Huang, S.-J., Wu, M.-S., & Chen, L.-W. (2013). Critical success factors in aligning IT and business objectives: A Delphi study. *Total Quality Management and Business Excellence*, 24(10), 1219–1240.

Hugh-Jones, D., & Leroch, M. A. (2017). Intergroup Revenge: A Laboratory Experiment. *Homo Oeconomicus*, 34(2–3), 117–135.

Hunzaker, M. B. F., & Valentino, L. (2019). Mapping Cultural Schemas: From Theory to Method. *American Sociological Review*, 84(5), 950–981.

Inojosa, R. M. (1999). Redes de compromisso social. *Revista de Administração Pública*, 33(5), 115–141.

IPC. (2019). *Global Postal Industry Report 2019* (Issue December). International Post Corporation.

Jiang, J., & Wang, P. (2019). Is Linking Social Capital More Beneficial to the Health Promotion of the Poor? Evidence from China. *Social Indicators Research*, 115, 1–27.

Jiang, J. Y., & Liu, C.-W. (2015). High performance work systems and organizational effectiveness: The mediating role of social capital. *Human Resource Management Review*, 25(1), 126–137.

Kaasa, A. (2019). Determinants of individual-level social capital: Culture and personal values. *Journal of International Studies*, 12(1), 9–32.

Kavously, E., & Hosseini, S. D. (2019). A Study of the Relationship between the Components of Social Capital and Social Development. *International Journal of Social Sciences*, 9(2), 1–13.

Klein, J. (2020). *Correios tem 44 % do mercado de encomendas*. *Jornal Do Comércio*.

Knoke, D. (2009). Playing Well Together: Creating Corporate Social Capital in Strategic Alliance Networks. *American Behavioral Scientist*, 52(12), 1690–1708.

Kosmidou, V., & Ahuja, M. K. (2019). A Configurational Approach to Family Firm

- Innovation. *Family Business Review*, 32(2), 154–173.
- Kramer, J., Hall, A., & Heller, T. (2013). Reciprocity and Social Capital in Sibling Relationships of People With Disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 51(6), 482–495.
- Krørup, T., & Munk, M. D. (2016). Field theory in cultural capital studies of educational attainment. *British Journal of Sociology of Education*, 37(5), 761–779.
- Kraus, S., Burtscher, J., Niemand, T., Roig-Tierno, N., & Syrjä, P. (2017). Configurational Paths to Social Performance in SMEs: The Interplay of Innovation, Sustainability, Resources and Achievement Motivation. *Sustainability*, 9(10), 1828.
- Laakasuo, M., Rotkirch, A., van Duijn, M., Berg, V., Jokela, M., David-Barrett, T., Miettinen, A., Pearce, E., & Dunbar, R. (2020). Homophily in Personality Enhances Group Success Among Real-Life Friends. *Frontiers in Psychology*, 11(May), 1–11.
- Lager, T., Samuelsson, P., & Storm, P. (2017). Modelling company generic production capabilities in process industries. *International Journal of Operations & Production Management*, 37(2), 126–161.
- Lencioni, P. (2003). *Os 5 Desafios das Equipes* (7th ed.). Elsevier.
- Li, Z., Zhu, Y., Zhang, L., Liao, J., Gong, Y., Zhang, Q., Xu, Y., & Zhang, Z. (2021). The effect of positive reciprocity in the relationship between college students' moral identity and moral behavior. *Social Behavior and Personality*, 49(6), 1–14.
- Lin, N. (2001). *Social capital: a theory of social structure and action*. Cambridge University Press.
- Lin, N. (2010). Social Capital: Theory and Research. *The Senshu Social Capital Review*, 1, 7–19.
- Lindberg, A. (2020). Developing Theory Through Integrating Human and Machine Pattern Recognition. *Journal of the Association for Information Systems*, 21(1), 90–116.
- Lins, K. V., Servaes, H., & Tamayo, A. (2017). Social Capital, Trust, and Firm Performance: The Value of Corporate Social Responsibility during the Financial Crisis. *Journal of*

Finance, 72(4), 1785–1824.

Liu, F., Wu, J., Huang, X., & Fong, P. S. W. (2020). Impact of intra-group cooperative incentives on the performance outcomes of knowledge sharing: evidence from a randomized experiment. *Journal of Knowledge Management*, 24(2), 346–368.

Loury, G. C. (1977). A Dynamic Theory of Racial Income Differences. In A. Wallace, P.A. and LeMund (Ed.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination* (pp. 153–186). Lexington Books.

Maciel, C. de O., Damke, E. J., & Camargo, C. (2009). Abordagem das Configurações nos Estudos em Empreendedorismo: Críticas, Oportunidades e Desafios Metodológicos. *Revista Perspectivas Contemporâneas*, 4(2), 38–57.

Maciel, C. de O., & Nascimento, M. R. (2013). Em busca de uma abordagem não atomizada para o exame das relações entre liderança transformacional e comprometimento organizacional. *Revista de Administração*, 48(3), 544–559.

Magno, A., Barbosa, S., & Martins Jr, A. (2018). Redes e capital social: usos possíveis e eventuais limitações enquanto categorias sociológicas. *Contemporânea*, 8(1), 239–264.

Mano, R. (2017). Social Capital, Homophily Ties and Networking Modes: A Gendered Approach to Ceos Evaluations of Organizational Performance. *International Journal of Gender and Women's Studies*, 5(1), 101–108.

Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, Software & Aplicações*. CAFILESA - Soluções Gráficas, Lda.

Marteleto, R. M., & Silva, A. B. de O. (2004). Redes e capital social: o enfoque da informação para o desenvolvimento local. *Ciência Da Informação*, 33(3), 41–49.

Masoumik, S. M., Abdul-Rashid, S. H., Olugu, E. U., & Ghazilla, R. A. R. (2014). Sustainable Supply Chain Design: A Configurational Approach. *The Scientific World Journal*, 2014, 1–16.

Matell, M. S., & Jacoby, J. (1972). Is there an optimal number of alternatives for likert scale items? *Educational and Psychological Measurement*, 56(6), 506–509.

- Melo, P. T. N. B. de, Regis, H. P., & Bellen, H. M. van. (2015). Princípios epistemológicos da teoria do capital social na área da administração. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(1), 136–164.
- Meng, A., Clausen, T., & Borg, V. (2018). The association between team-level social capital and individual-level work engagement: Differences between subtypes of social capital and the impact of intra-team agreement. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(2), 198–205.
- Meyer, A. D., Tsui, A. S., & Hinings, C. R. (1993). Configurational Approaches to Organizational Analysis. *Academy of Management Journal*, 36(6), 1175–1195.
- Miller, D. (1981). Toward a New Contingency Approach: the Search for Organizational Gestalts. *Journal of Management Studies*, 18(1), 1–26.
- Miller, D. (1982). Evolution and revolution: a quantum of structural change in organizations. *Journal of Management Studies*, 19(2), 131–151.
- Miller, D. (1986). Configurations of Strategy and Structure: Towards a Synthesis. *Strategic Management Journal*, 7(3), 233–249.
- Miller, D. (1996). Configurations Revisited. *Strategic Management Journal*, 17(7), 505–512.
- Minadeo, R., & Oliveira, M. C. B. de. (2019). A Revolução do Setor Postal – Aplicação do Modelo emcc em Dois Correios Europeus. *Administração de Empresas Em Revista*, 2(16), 1–22.
- Miranda, M. S., Kim, I., & Summers, J. D. (2015). Jamming with Social Media: How Cognitive Structuring of Organizing Vision Facets Affects IT Innovation Diffusion. *MIS Quarterly*, 39(3), 591–614.
- Miranda, S., Summers, J., & Kim, I. (2012). Visions of Social Media: Surfacing Schemas from Firms' Informational Engagements. *International Conference on Information Systems*, 2012, 3, 1–21.
- Misangyi, V. F., Greckhamer, T., Furnari, S., Fiss, P. C., Crilly, D., & Aguilera, R. (2017). Embracing Causal Complexity: The Emergence of a Neo-Configurational Perspective. *Journal of Management*, 43(1), 255–282.

- Morais, G., & Araújo, N. (2013). *Investigações da CPMI dos Correios levaram à condenação de políticos*. Camara Dos Deputados. <https://www.camara.leg.br/noticias/400800-investigacoes-da-cpmi-dos-correios-levaram-a-condenacao-de-politicos>
- Moreno-Okuno, A. T., & Mosiño, A. (2017). A theory of sequential group reciprocity. *Latin American Economic Review*, 26(1), 1–20.
- Muafi. (2009). The effects of alignment competitive strategy, culture, and role behavior on organizatoinal preformance in service firms. *International Journal of Organizational Innovation*, 2(1), 74–101.
- Murshed, S. T. H., Uddin, S., & Hossain, L. (2015). Transitivity, hierarchy and reciprocity of organizational communication network during crisis. *International Journal of Organizational Analysis*, 23(1), 2–10.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Neubaum, D. O., Kammerlander, N., & Brigham, K. H. (2019). Capturing Family Firm Heterogeneity: How Taxonomies and Typologies Can Help the Field Move Forward. *Family Business Review*, 32(2), 106–130.
- Nordqvist, M., Sharma, P., & Chirico, F. (2014). Family firm heterogeneity and governance: A configuration approach. *Journal of Small Business Management*, 52(2), 192–209.
- Okada, I. (2020). A review of theoretical studies on indirect reciprocity. *Games*, 11(3), 1–17.
- Oksanen, T., Kouvonen, A., Vahtera, J., Virtanen, M., & Kivimäki, M. (2010). Prospective study of workplace social capital and depression: are vertical and horizontal components equally important? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(8), 684–689.
- Olivos, F. (2020). Untangling causal beliefs: understanding lay theories of happiness determinants using a factorial survey. *Poetics*, 81.
- Onyx, J., & Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital in Five Communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23–42.
- Ostrom, E. (1992). *Crafting institutions for self-governing irrigation systems*. Institute for

Contemporary Studies Press.

- Palma-Ruiz, J. M., & Serrano-Bedia, M. C. (2019). Social Capital Multidimensionality as a Determinant of Entrepreneurial Intention: Evidence from Mexico and Spain. *International Journal of Smart Education and Urban Society*, 10(3), 43–56.
- Parente, T. C., & Federo, R. (2019). Qualitative comparative analysis : justifying a neo-configuration approach in management research. *RAUSP Management Journal*, 54(4), 399–412.
- Pavlatos, O. (2018). Strategic cost management, contingent factors and performance in services. *Accounting and Management Information Systems*, 17(2), 215–233.
- Pearce, C. L., & Herbig, P. A. (2004). Citizenship Behavior at the Team Level of Analysis: The Effects of Team Leadership, Team Commitment, Perceived Team Support, and Team Size. *Journal of Social Psychology*, 144(3), 293–310.
- Poder, T. G. (2011). What is Really Social Capital? A Critical Review. *The American Sociologist*, 42(4), 341–367.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1–24.
- Puente-Palacios, K., & Brito, L. dos S. (2018). Impacto das Competências de Equipes sobre o Desempenho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 33(0), 1–10.
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous community: Social Capital an Public Life. *The American Prospect Your*, 4(13), 1–11.
- Putnam, R. D. (2000). Bowling Alone. In *Culture and Politics* (pp. 223–234).
- Putnam, R. D. (2006). *Comunidade e Democracia: a experiência da Itália moderna* (5th ed., Issue 5). Editora FGV.

- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nonetti, R. Y. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press.
- Raven, J., Baral, S., Wurie, H., Witter, S., Samai, M., Paudel, P., Subedi, H. N., Martineau, T., Elsey, H., & Theobald, S. (2018). What adaptation to research is needed following crises: a comparative, qualitative study of the health workforce in Sierra Leone and Nepal. *Health Research Policy and Systems, 16*(1), 6.
- Rawlings, C. M., & Childress, C. (2019). Emergent meanings: Reconciling dispositional and situational accounts of meaning-making from cultural objects. *American Journal of Sociology, 124*(6), 1763–1809.
- Rea, L. M., & Parker, R. A. (2014). *Designing and conducting survey research: a comprehensive guide* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Revilla, E., & Saenz, M. J. (2017). The impact of risk management on the frequency of supply chain disruptions. *International Journal of Operations & Production Management, 37*(5), 557–576.
- Richarson, R. J. (2012). *Pesquisa social: Métodos e Técnicas* (3rd ed.). Atlas.
- Ritchie, W. J., Young, G., Shahzad, A. M., Kolodinsky, R. W., & Melnyk, S. A. (2015). The influence of plural organizational forms on beliefs and outcomes related to new product adoption. *Management Decision, 53*(7), 1619–1641.
- Robison, L. J., Allan Schmid, A., & Siles, M. E. (2002). Is social capital really capital? *Review of Social Economy, 60*(1), 1–21.
- Rodríguez, J. A., Mohr, J. W., & Halcomb, L. (2017). Becoming a Buddhist: The duality of ritual and belief. In P. Groebewegeb, J. E. Ferguson, C. Moser, J. W. Mohr, & S. P. Borgatti (Eds.), *Research in the Sociology of Organizations* (Vol. 53, pp. 143–176). Emerald Group Publishing Limited.
- Rossoni, L., Gonçalves, C. P., Silva, M. P. da, & Gonçalves, A. F. (2021). Mapping Organizational Culture Schemas Based on Correlational Class Analysis: A Tutorial. *Revista de Administração Contemporânea, 25*(1), 1–18.

- Roth, F. (2009). The effect of the financial crisis on systemic trust. *Intereconomics*, 44(4), 203–208.
- Ruef, M., Aldrich, H. E., & Carter, N. M. (2003). The structure of founding teams: Homophily, strong ties, and isolation among U.S. entrepreneurs. *American Sociological Review*, 68(2), 195–222.
- Rupasingha, A., Goetz, S. J., & Freshwater, D. (2006). The production of social capital in US counties. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 83–101.
- Russell, Y. (2016). Reciprocity and Reputation: A Review of Direct and Indirect Social Information Gathering. *Journal of Mind and Behavior*, 37(3–4), 247–270.
- Schneider, C., Vis, B., & Koivu, K. (2019). Summary: Set-Analytic Approaches, Especially Qualitative Comparative Analysis (QCA). In *American Political Science Association Organized Section for Qualitative and Multi-Method Research, Qualitative Transparency Deliberations, Working Group Final Reports, Report III, 4* (Issue 4).
- Scrivens, K., & Smith, C. (2013). Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement. In *OECD Statistics Working Papers: Vol. 2013(06)*.
- Servaes, H., & Tamayo, A. (2017). The role of social capital in corporations: A review. *Oxford Review of Economic Policy*, 33(2), 201–220.
- Sethi, R., & Somanthan, E. (2003). Understanding reciprocity. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 50, 1–27.
- Short, J. C., Payne, G. T., & Ketchen Jr., D. J. (2008). Research on organizational configurations: Past accomplishments and future challenges. *Journal of Management*, 34(6), 1053–1079.
- Stefano, A. Di, Scatà, M., Corte, A. La, Liò, P., Catania, E., Guardo, E., & Pagano, S. (2015). Quantifying the role of homophily in human cooperation using multiplex evolutionary game theory. *PLoS ONE*, 10(10), 1–21.
- Sundstrom, E., De Meuse, K. P., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120–133.

- Takezawa, M., & Price, M. E. (2010). Revisiting “The Evolution of Reciprocity in Sizable Groups”: Continuous reciprocity in the repeated n-person prisoner’s dilemma. *Journal of Theoretical Biology*, 264(2), 188–196.
- Taylor, M. A., & Stoltz, D. S. (2020). Concept Class Analysis: A Method for Identifying Cultural Schemas in Texts. *Sociological Science*, 7, 544–569.
- Teixeira, T. G. (2014). O sistema postal brasileiro em transformação: Propostas e mudanças na regulação do mercado e na reestruturação do modelo organizacional da empresa Brasileira de correios e telégrafos (1994-2011). *Revista de Administrao Publicao Publica*, 48(6), 1355–1380.
- Uphoff, N., & Wijayarathna, C. M. (2000). Demonstrated Benefits from Social Capital: The Productivity of Farmer Organizations in Gal Oya, Sri Lanka. *World Development*, 28(11), 1875–1890.
- van der Duin, P., Heger, T., & Schlesinger, M. D. (2014). Toward networked foresight? Exploring the use of futures research in innovation networks. *Futures*, 59, 62–78.
- van Emmerik, I. J. H., & Brenninkmeijer, V. (2009). Deep-level similarity and group social capital: Associations with team functioning. *Small Group Research*, 40(6), 650–669.
- Van Oorschot, W., Arts, W., & Gelissen, J. (2006). Social Capital in Europe. *Acta Sociologica: Journal of the Nordic Sociological Association: Special Issue on Social Capital*, 49(2), 149–166.
- Vargas-Hernández, J. G., & Mercado, M. del P. S. R. (2019). Analysis of The Determinants of Social Capital in Organizations. *Socialsci Journal*, 3, 18–30.
- Varshney, T., & Rajwanshi, R. (2019). Examining social capital and participation in networking sites. *Journal of Advances in Management Research*.
- Wasserman, S., & Faust, K. (2018). *Social Network Analysis* (5th ed.). Cambridge University Press.
- Weston, R., Gore, P. A., Chan, F., & Catalano, D. (2008). An Introduction to Using Structural Equation Models in Rehabilitation Psychology. 53(3), 340–356.

- Whitaker, R. M., Colombo, G. B., & Rand, D. G. (2018). Indirect Reciprocity and the Evolution of Prejudicial Groups. *Scientific Reports*, 8(1), 1–15.
- Windzio, M. (2020). The “Social Brain,” Reciprocity, and Social Network Segregation along Ethnic Boundaries. *Human Nature*, 31(4), 443–461.
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 1–35.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory , Research , and Policy. *World Bank Research Observer*, 15(2), 225–249.
- Worthington, R. L., & Whittaker, T. A. (2006). A Content Analysis and Recommendations for Best Practices. *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806–838.
- Yamagishi, T., & Kiyonari, T. (2000). The group as the container of generalized reciprocity. *Social Psychology Quarterly*, 63(2), 116–132. <https://doi.org/10.2307/2695887>
- Young, G. (2003). Contextualizing cooperation. In Mi. A. West, D. Tjosvold, & K. G. Smith (Eds.), *International handbook of organizational teamwork and cooperative working* (pp. 93–125). John Wiley & Sons Ltd.
- Yuan, Y. C., & Gay, G. (2006). Homophily of Network Ties and Bonding and Bridging Social Capital in Computer-Mediated Distributed Teams. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 11(4), 1062–1084.
- Zhang, J., & Lu, N. (2019). Community-Based Cognitive Social Capital and Depressive Symptoms Among Older Adults in Urban China: The Moderating Role of Family Social Capital. *The International Journal of Aging and Human Development*, 0(0), 1–20.
- Zorio-Grima, A., Sierra-García, L., & Garcia-Benau, M. A. (2018). Sustainability reporting experience by universities: a causal configuration approach. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 19(2), 337–352.

APÉNDICES

Apêndice 1 – Sugestões dos especialistas

Esp.	Observação	Análise
1	De maneira geral o questionário tem boa clareza e objetividade. Algumas poucas coisas não estão muito claras para mim e podem complicar ainda mais dependendo de sua amostra.	Sem ações a tomar.
1	Aqui um cuidado que eu tomaria é não confundir a cabeça dos respondentes com a expressão “redes sociais”, que podem levar à ideia do uso de <i>Facebook</i> , <i>Instagram</i> etc. Na verdade eu prefiro a expressão “Redes de relações sociais”.	A definição de Capital Social no questionário foi alterada de forma a utilizar somente o termos “redes” e não confundir os respondentes.
1	Não sei qual será sua amostra, mas o termo Capital Social não é de conhecimento comum e acredito que uma definição que contenha as variáveis operacionais do conceito ajuda melhor a entender para que serve o capital social e aquilatar a presença ou não dele nos Correios.	A definição de Capital Social no questionário foi alterada de formar a apresentar seus componentes e sua utilização.
1	Em minha opinião o conceito “correto” é valorativo de forma subjetiva, ou seja, é possível que diferentes pessoas tenham uma ideia diferente do que seria “comportamento correto”. Alguns acham válido fazer piadas com negros, gays, gordos, mulheres... Outros têm verdadeira ojeriza e ainda outros não dão tanto valor à celeuma. Eu tentaria operacionalizar o conceito que espera com o uso de algo que demonstre o que é esperado como comportamento correto, talvez com uma perguntas do tipo: a) Eu confio na atitude profissional dos meus colegas de trabalho (sem adjetivar)	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
1	Evite iniciar frase com pronome oblíquo. Prefira: Sinto-me (...). Tem esse mesmo problema na pergunta 10, 13, 18, 21 e 25. Embora ele seja admitido na linguagem coloquial, não sei como alguns poderiam interpretar ao vê-lo escrito em um questionário de pesquisa de doutorado.	A expressão foi mantida uma vez que a verificação da visão dos respondente é necessária.
1	Na pergunta quatro você estaria falando da equipe do respondente (A) ou das outras equipes (A), ou de toda a empresa mesmo (C)? Se sua análise é sobre A + B, pode-se concluir que $A + B = C$? Pois poderá haver membros em ‘C’ com os quais o respondente não interage (ou seja, não pertencem nem ao conjunto ‘A’ nem ‘B’). Nas perguntas 7, 8, 16 você também usa ‘empresa’ desta forma, ao passo que na 20 utiliza em um contexto coerente com o foco da análise nas demais perguntas	Alterado para minha equipe e outras equipes para ficar mais claro.
1	É importante a realização de um pré-teste porque é provável que não se consiga prever todos os problemas e/ou dúvidas que podem surgir durante a aplicação do questionário. Sem o pré-teste, pode haver grande perda de tempo, dinheiro e credibilidade caso se constate algum problema grave com o questionário já na fase de aplicação. Nesse caso o questionário terá que ser refeito e estarão perdidas todas as informações já colhidas. O pré-teste pode até ser feito na forma de entrevista, com o apoio do questionário.	Pré-teste previsto nas próximas etapas da pesquisa.
1	Cada parte do procedimento deve ser projetada e implementada exatamente como o será na hora efetiva da coleta de dados. As instruções para a entrevista devem estar na formulação final, e serem obedecidas rigorosamente, para se ver se são ou não adequadas. O questionário deve ser apresentado na forma final e a amostra (embora menor) deve ser obtida segundo o mesmo plano que gerará a amostra final. Os resultados do pré-teste são então tabulados para que se conheçam as limitações do instrumento. Isto incluirá a proporção de respostas ambíguas e mal formuladas, a proporção de pessoas que recusam a entrevista, bem como os comentários feitos pelos respondentes sobre determinadas questões.	Pré-teste previsto nas próximas etapas da pesquisa.

(Continua)

(Continuação)

Esp.	Observação	Análise
1	Penso que se tiver enviado esta demanda para mais pessoas, poderia considerar isso o pré-teste e mencionar isso em seu relatório de pesquisa, inclusive qualificando os respondentes nesta etapa como pertencentes (subgrupo) ao grupo que será depois pesquisado.	Pré-teste previsto nas próximas etapas da pesquisa.
2	Há clareza sobre o que é o "comportamento correto"? (Questões 3, 25 e 31)	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
2	Acho que se retirar "seus" da questão 4 o enunciado fica mais claro.	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
2	Achei confusa a redação da questão 5. Sugestão: "O entendimento da minha equipe sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo."	A afirmação foi mantida uma vez que o tempo pode ser fator determinante sobre a compreensão do trabalho a ser realizado.
2	Acho que se trocar "quando recebo" por "a" na questão 10 deixa o texto mais fluido.	A expressão foi mantida.
2	Talvez o "entre si" nas questões 17 e 18 esteja sobrando.	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
2	É normal para seus colegas de trabalho terem clareza quanto aos seus objetivos? Se não for, as questões 19 e 24 correm o risco de darem problema.	A afirmação foi mantida uma vez que o objetivo é justamente verificar o entendimento comum.
2	Na 25, sugestão de redação: "O entendimento da minha equipe sobre o comportamento esperado no trabalho aumenta o com o passar do tempo."	Alterada a afirmação.
2	Na 29 eu trocaria "seus" por "os"	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
2	Na 31, os objetivos da equipe são claros para todos?	Sem ações a tomar.
2	Na 34 tem duas vezes seguidas "entre". Sugestão de redação: "A interação entre colegas de equipes diferentes proporciona melhores resultados para ambas as equipes"	Alterado utilizando a sugestão do especialista.
2	Por fim, se não houver clareza quanto ao valor do salário mínimo é útil colocar as opções em reais e não em salários mínimos.	Alterado utilizando a sugestão do especialista. Incluído valor de referência do salário mínimo.

Apêndice 2 – Questionário final

Pesquisa de doutorado

Meu nome é André Luiz Nascimento Reis. Sou aluno de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília (UnB) e estou realizando, sob orientação do Prof. Dr. Edgar Reyes Junior (<http://lattes.cnpq.br/4600683588964302>), uma pesquisa cujo tema é: COMPONENTES DO CAPITAL SOCIAL* DE EQUIPES DE TRABALHO E SUA INFLUÊNCIA NA COOPERAÇÃO.

Solicito sua colaboração marcando suas respostas em relação ao seu grau de concordância com as afirmações apresentadas abaixo. Para isso, basta utilizar a escala que varia de 1 (Discordo completamente) a 7 (Concordo completamente).

Quanto mais próximo da extremidade esquerda, menos você concorda com a afirmação, podendo "Discordar completamente" com a afirmação. Quanto mais próximo da extremidade direita, mais você concorda com a afirmação, podendo "Concordar completamente" com a afirmação, conforme abaixo:

Discordo completamente 1 2 3 4 5 6 7 Concordo completamente

Considere como sua equipe as pessoas da unidade (MCU) em que você está lotado. Como outras equipes considere as pessoas de outras unidades da sua própria gerência/área e pessoas de unidades de outras gerências/áreas com as quais você interage para realizar o seu trabalho.

O questionário levará em torno de 15 minutos para ser respondido.

Não existe resposta certa ou errada.

Nem você, nem suas respostas não serão identificadas.

Muito obrigado pela colaboração.

André Luiz Nascimento Reis

* Capital Social resulta de características da organização social que contribuem para aumentar a eficiência da sociedade, facilitando as ações coordenadas (Putnam, 2002). O capital social é composto por múltiplos componentes (Rupasingha, Goetz, & Freshwater, 2006), abrangendo desde confiança, redes, normas e reciprocidade (Bowles & Gintis, 2002), que estimulam ações coletivas, quando empregados de forma positiva (Woolcock, 2001), até sistemas de interpretações de significações compartilhadas entre atores (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Nas organizações, altos níveis de capital social estão associados a uma melhor coordenação das tarefas de trabalho, eficiência dos processos produtivos e cooperação entre os empregados (Meng, Clausen, & Borg, 2018).

*

Escolha a(s) que mais se adequem

Li as Instruções acima, concordo com a utilização dos dados para a pesquisa e entendo que posso interromper o preenchimento do questionário a qualquer momento.

Para cada afirmação informe o seu grau de concordância, conforme instruções anteriores

*1) Minha equipe está alinhada em relação aos objetivos da empresa

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*2) Os normativos da empresa possibilitam que minha equipe alcance melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*3) Os normativos da empresa tornaram-se mais exigentes em relação ao comportamento dos empregados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*4) A interação entre pessoas de equipes diferentes proporciona melhores resultados para ambas as equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*5) A ajuda mútua entre pessoas da mesma equipe proporciona que ela alcance melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*6) As equipes que trabalham mais tempo juntas ajudam outras equipes a alcançar melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*7) A interação entre as pessoas da equipe proporciona melhores resultados para a equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*8) O engajamento entre equipes diferentes proporciona o alcance de melhores resultados para ambas as equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*9) As equipes que trabalham mais tempo juntas alcançam melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*10) O engajamento entre pessoas da mesma equipe proporciona que ela alcance melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*11) Minha equipe trabalha integrada a outras equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*12) O entendimento de minha equipe sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*13) A ajuda de pessoas de outras equipes proporciona que a minha equipe alcance melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*14) As pessoas da minha equipe trabalham em conjunto com outras equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*15) A convivência entre as pessoas da minha equipe facilita o alcance de melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★16) As pessoas da minha equipe trabalham alinhadas

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★17) Abro mão de objetivos pessoais para que minha equipe possa alcançar melhores resultados

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★18) Confio na atitude profissional das pessoas da minha equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★19) Meu entendimento sobre o comportamento esperado no trabalho aumenta com o passar do tempo

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★20) Procuro aumentar meus contatos com pessoas de outras equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★21) Sinto-me estimulado a retribuir a ajuda de de uma pessoa de outra equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★22) O entendimento sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

★23) Posso contar com as pessoas da minha de equipe para realização do meu trabalho

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*24) Sinto-me estimulado a retribuir quando recebo ajuda de uma pessoa da minha equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*25) Procuo fortalecer meus contatos com pessoas de outras equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*26) Quando ajudo alguma pessoa da minha equipe, espero ser ajudado por essa pessoa no futuro

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*27) Sinto-me melhor trabalhando em equipes pequenas

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*28) Quando ajudo alguma pessoa de outra equipe, espero ser ajudado por essa pessoa no futuro

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*29) Sinto-me estimulado a trabalhar em conjunto com outras equipes

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*30) Quanto mais tempo participo de uma equipe, mais sinto-me estimulado a retribuir a ajuda dada por uma pessoa da equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*31) Sinto-me estimulado a trabalhar em equipe

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

*32) Sempre que necessário, recorro às pessoas da minha equipe para realizar meu trabalho

	1	2	3	4	5	6	7	
Discordo completamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Concordo completamente

Apêndice 3 – Memória de cálculos dos CVCs

Componento	Juros → Critérios → Afirmações ↓	1			2			3			4			5			Média			CVC _i			Erro			CVC _c			CVC
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Confiança	1	Meus colegas de outras equipes e eu estamos alinhados em relação aos objetivos da empresa																								0,86			
Normas	2	Os normativos da empresa facilitam o alcance dos objetivos de minha equipe																								0,96			
Redes	3	Percebo que minha equipe se mantém engajada																								0,71			
Sistemas	4	Os normativos da empresa tornaram-se mais exigentes em relação ao comportamento dos empregados																								0,86			
Cooperação entre equipes	5	A interação entre colegas de equipes diferentes proporciona melhores resultados para ambas as equipes																								0,99			
Cooperação intra equipe	6	A ajuda mútua entre os colegas de equipe proporciona que a equipe alcance seus objetivos																								0,99			
Cooperação entre equipes	7	As equipes que trabalham mais tempo juntas ajudam outras equipes a alcançar seus resultados																								0,94			
Cooperação intra equipe	8	A interação entre os colegas de equipe proporciona melhores resultados para a equipe																								0,96			
Cooperação entre equipes	9	O engajamento entre equipes proporciona o alcance dos objetivos de cada equipe																								0,91			
Cooperação intra equipe	10	As equipes que trabalham mais tempo juntas alcançam melhores resultados																								0,96			
Cooperação intra equipe	11	O engajamento entre os colegas de equipe proporciona que ela alcance seus objetivos																								0,79			
Redes	12	Percebo que minha equipe se mantém engajada com outras equipes																								0,94			
Sistemas	13	O entendimento de minha equipe sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo																								0,91			
Cooperação entre equipes	14	A ajuda de colegas de outras equipes proporciona que a minha equipe alcance os objetivos																								0,96			
Confiança	15	Meus colegas de equipe e eu estamos alinhados em relação aos objetivos da equipe																								0,72			
Sistemas	16	O entendimento de minha equipe sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo																								0,47			
Cooperação entre equipes	17	Meus colegas de equipe trabalham em conjunto com colegas de outras equipes																								0,84			
Normas	18	A convivência entre os colegas facilita o alcance dos objetivos de minha equipe																								0,94			
Cooperação intra equipe	19	Em geral, os colegas de equipe trabalham em conjunto																								0,80			
Normas	20	Abro mão de objetivos pessoais para que minha equipe possa alcançar seus objetivos																								0,91			
Confiança	21	Confio na aptidão profissional dos meus colegas de equipe																								0,96			
Sistemas	22	Meu entendimento sobre o comportamento esperado no trabalho aumenta com o passar do tempo																								0,94			
Redes	23	Procuro aumentar meus contatos entre meus colegas de outras equipes																								0,84			
Reciprocidade	24	Sinto-me estimulado a retribuir a ajuda de um colega de outra equipe																								0,96			
Sistemas	25	Meu entendimento sobre o trabalho a ser feito aumenta com o passar do tempo																								0,95			
Confiança	26	Posso contar com meus colegas de equipe para realização do meu trabalho																								0,96			
Reciprocidade	27	Sinto-me estimulado a retribuir quando recebo ajuda de um colega de equipe																								0,96			
Redes	28	Procuro fornecer meus contatos entre meus colegas de equipe e outros colegas de outras equipes																								0,90			
Reciprocidade	29	Quando ajudo algum colega de equipe, intimamente espero ser ajudado por esse colega no futuro																								0,84			
Confiança	30	Sinto-me melhor trabalhando em equipes pequenas																								0,84			
Reciprocidade	31	Quando ajudo algum colega de outra equipe, intimamente espero ser ajudado por esse colega no futuro																								0,82			
Normas	32	Sinto-me estimulado a trabalhar em conjunto com outras equipes																								0,94			
Reciprocidade	33	Quando mais tempo eu participo da minha equipe, mais sinto-me estimulado a retribuir quando recebo ajuda de um colega																								0,87			
Normas	34	Sinto-me estimulado a trabalhar em equipe																								0,98			
Redes	35	Sempre que necessário, recorro aos meus colegas de equipe para realizar meu trabalho																								1,00			

Critérios: 1 - Clareza de linguagem; 2 - Pertinência prática; 3 - Relevância teórica.

Apêndice 4 – e-mail enviado aos empregados

«Tratamento» «NOME_TRATAMENTO»,

Trabalho nos Correios há 25 anos (matrícula 80116035) e atualmente sou aluno de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília (UnB), sob orientação do Prof. Dr. Edgar Reyes Junior (<http://lattes.cnpq.br/4600683588964302>).

Minha pesquisa é sobre Capital Social e sobre como esse recurso influencia a cooperação entre equipes de trabalho.

Trata-se de uma pesquisa realizada junto aos empregados dos Correios, devidamente autorizada pela Empresa.

Assim, peço sua colaboração respondendo o questionário disponibilizado no *link*¹ abaixo.

- 1. Para algumas pessoas o link não é acessível. Quando isso acontece, pode ser alguma coisa relacionada à permissão de rede dos Correios. Nesse caso, para que você possa responder, peço-lhe a gentileza de encaminhar este e-mail a um e-mail particular seu e responder de sua casa ou responder pelo celular.*

A resposta ao questionário levará no máximo 15 minutos e nem você, nem suas respostas serão identificadas.

No início do questionário há informações complementares sobre a pesquisa.

Eu estou à disposição para esclarecimentos!

Muito obrigado pela colaboração!

Link:

«LINK»

Andre Luiz Nascimento Reis

Cel.: (61) 999631671 / (67) 920000929

e-mail: alnr@correios.com.br

Apêndice 5 – e-mail de lembrete enviado aos empregados

Boa tarde «NOME»,

Caso já tenha respondido ao questionário, agradeço-lhe e peço-lhe que ignore este e-mail.

Caso não tenha respondido ainda, peço sua colaboração respondendo o questionário, conforme informações abaixo.

Meu nome é André Luiz Nascimento Reis, sou empregado dos Correios há 25 anos e atualmente sou aluno de doutorado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de Brasília (UnB), sob orientação do Prof. Dr. Edgar Reyes Junior (<http://lattes.cnpq.br/4600683588964302>).

Minha pesquisa é sobre Capital Social e sobre como esse recurso influencia a cooperação entre equipes de trabalho.

Trata-se de uma pesquisa realizada junto aos empregados dos Correios, devidamente autorizada pela Empresa.

Peço sua colaboração respondendo o questionário disponibilizado no link¹ abaixo e incentivando seus colegas a responde-lo também (eles receberão um e-mail semelhante).

1. Para algumas pessoas o link não é acessível. Quando isso acontece, pode ser alguma coisa relacionada à permissão de rede dos Correios. Nesse caso, para que você possa responder, peço-lhe a gentileza de encaminhar este e-mail a um e-mail particular seu e responder de sua casa ou responder pelo celular.

A resposta ao questionário levará no máximo 15 minutos e nem você, nem suas respostas serão identificadas.

No início do questionário há informações complementares sobre a pesquisa.

O questionário ficará disponível para resposta até o dia 30/06/2020.

Eu estou à disposição para esclarecimentos!

Muito obrigado pela colaboração!

O link para responder o questionário é:

«LINK»

Andre Luiz Nascimento Reis

Cel.: (61) 999631671 / (67) 920000929

e-mail: alnr@correios.com.br

Apêndice 6 – Script do R

```
library(gplots)
library(igraph)
library(RCA)
library(qgraph)
library(bipartite)
library(readxl)

matriz <- read_excel("/Users/AndreLuiz/Desktop/[1] Doutorado/[1]
Tese/Questionário/R/RCA2.xlsx")
matriz

rca <- RCA(matriz, num = 1000, alpha = 0.05)

summary(rca)
print(rca)

#Vetor que atribui observações aos grupos
rca$membership
write.csv2(rca$membership, "rca$membership3.csv")

#Modularidade, um número variando de 0 a 1 medindo a força da partição em grupos
rca$modules #Todos os participantes
rca$modules[[3]]$matrix #Escolhe um modulo

#Árvore de agrupamentos
options(max.print = 99999999)
rca$R

#Matriz
matrizrca <- matrix(rca$R, nrow = 720801, ncol = 720801)
matrizrca <- data.frame(rca$R)
matrizrca

write.csv2(matrizrca, "matrizrca3.csv")

# Mapa de calor (Heatmap)
plot(rca, module = 212, colorblind = TRUE, heat_labels = TRUE)

# IGraph
plot(rca, module = 210, heatmap = F)
plot(rca, module = 3, heatmap = F,
     layout = layout.fruchterman.reingold, edge_color = "gray",
     vertex_color = "white", vertex_frame_color = "black",
     vertex_size = 30, vertex_label_color = "black",
     vertex_label_cex = 1, margin = 0.2)

#teste
plot(rca, module = 3, colorblind = T, heatmap = F, heat_labels = F,
     drop_neg_ties = F, layout = layout.fruchterman.reingold)
```

Apêndice 7 – Resultados de cooperação intra-equipes (CooIntra) por variável sócio-demográficas no nível de indivíduos

Gênero

Gênero	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Feminino	6,5 (69)	6,67 (72)	6,52 (77)	6,56 (67)	6,6 (80)	6,57 (365)
Masculino	6,47 (107)	6,53 (83)	6,53 (97)	6,49 (57)	6,61 (121)	6,53 (465)
Outro	5 (1)			6,67 (1)		5,84 (2)
Não sei/ Não quero informar	6,72 (6)	6,78 (3)		6,33 (1)	6,67 (7)	6,69 (17)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Variâncias assumidas (= iguais ≠ diferentes)	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença		
								Inferior	Superior	
1	=	0,02	0,90	0,32	174	0,75	0,03	0,09	-0,15	0,21
	≠			0,32	144,72	0,75	0,03	0,09	-0,15	0,22
2	=	0,18	0,68	1,65	153	0,10	0,15	0,09	-0,03	0,32
	≠			1,65	149,26	0,10	0,15	0,09	-0,03	0,32
3	=	0,61	0,44	-0,05	172	0,96	-0,01	0,10	-0,21	0,20
	≠			-0,05	139,33	0,96	-0,01	0,11	-0,21	0,20
4	=	0,05	0,83	0,59	122	0,56	0,07	0,12	-0,17	0,31
	≠			0,59	117,82	0,56	0,07	0,12	-0,17	0,31
5	=	0,17	0,68	-0,14	199	0,89	-0,01	0,09	-0,18	0,16
	≠			-0,14	194,05	0,89	-0,01	0,08	-0,17	0,15

1 – Equipendentes; 2 – Associados; 3 – Seletivos; 4 – Individualistas; 5 – Não agrupados

Estado civil

Estado civil	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Casado(a) ou união estável?	6,5 (136)	6,6 (117)	6,58 (128)	6,53 (87)	6,59 (161)	6,56 (629)
Solteiro(a)	6,49 (24)	6,65 (23)	6,22 (24)	6,45 (25)	6,65 (24)	6,49 (120)
Divorciado(a)	6,38 (21)	6,51 (17)	6,65 (20)	6,59 (9)	6,56 (15)	6,53 (82)
Outro	6 (2)	6,67 (1)	6,33 (1)	6,73 (5)	6,89 (6)	6,67 (15)
Não sei/ Não quero informar			4,67 (1)		6,84 (2)	6,11 (3)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,34	3	179	0,26	Entre Grupos	0,72	3	0,24	0,65	0,58
					Nos grupos	66,06	179	0,37		
					Total	66,781	182			
Associados	0,07	2	154	0,93	Entre Grupos	0,20	3	0,07	0,23	0,88
					Nos grupos	46,25	154	0,3		
					Total	46,46	157			
Seletivos	7,36	2	169	0,00	Entre Grupos	6,4	4	1,6	3,82	0,00
					Nos grupos	70,75	169	0,42		
					Total	77,15	173			
Individualistas	0,50	3	122	0,69	Entre Grupos	0,39	3	0,13	0,28	0,84
					Nos grupos	55,93	122	0,46		
					Total	56,32	125			
Não agrupados	1,60	4	203	0,18	Entre Grupos	0,70	4	0,17	0,50	0,73
					Nos grupos	70,17	203	0,35		
					Total	70,87	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Coolntra é a mesma entre as categorias de Q39_Est_Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,159	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	6,593
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,159

Renda

Renda	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 2 a 4 SM	6,39 (45)	6,76 (54)	6,52 (42)	6,55 (37)	6,6 (66)	6,58 (244)
De 4 a 10 SM	6,56 (82)	6,44 (63)	6,45 (66)	6,48 (52)	6,64 (80)	6,52 (343)
De 10 a 20 SM	6,46 (38)	6,53 (29)	6,66 (53)	6,53 (31)	6,6 (47)	6,57 (198)
Acima de 20 SM	6,27 (15)	6,8 (10)	6,67 (9)	6,67 (4)	6,39 (6)	6,52 (44)
Não sei/ Não quero informar	7 (3)	7 (2)	5,84 (4)	6,84 (2)	6,56 (9)	6,55 (20)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,78	8	173	0,08	Entre Grupos	8,23	9	0,91	1,01	0,43
					Nos grupos	156,17	173	0,90		
					Total	164,40	182			
Associados	1,72	6	150	0,12	Entre Grupos	1,18	7	0,17	0,18	0,99
					Nos grupos	139,82	150	0,93		
					Total	140,99	157			
Seletivos	1,30	7	164	0,25	Entre Grupos	8,25	9	0,92	1,01	0,44
					Nos grupos	149,09	164	0,91		
					Total	157,34	173			
Individualistas	1,53	8	116	0,16	Entre Grupos	5,79	9	0,64	0,78	0,64
					Nos grupos	95,70	116	0,83		
					Total	101,49	125			
Não agrupados	1,43	6	198	0,20	Entre Grupos	17,15	9	1,91	1,90	0,05
					Nos grupos	198,92	198	1,00		
					Total	216,077	207			

Função

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Gerencial	6,6 (42)	6,79 (37)	6,72 (42)	6,39 (22)	6,69 (49)	6,67 (192)
Técnica	6,49 (85)	6,46 (61)	6,46 (71)	6,45 (48)	6,59 (89)	6,5 (354)
Atividade especial	6,4 (53)	6,62 (57)	6,48 (60)	6,64 (55)	6,56 (64)	6,54 (289)
Sem função	5,89 (3)	6,56 (3)	6,33 (1)	7 (1)	6,67 (6)	6,48 (14)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias					ANOVA				
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,17	8	173	0,32	Entre Grupos	6,17	9	0,69	1,19	0,30
					Nos grupos	99,25	173	0,57		
					Total	105,42	182			
Associados	1,32	6	150	0,25	Entre Grupos	4,56	7	0,65	1,01	0,43
					Nos grupos	97,16	150	0,65		
					Total	101,72	157			
Seletivos	1,27	7	164	0,27	Entre Grupos	4,78	9	0,53	0,88	0,54
					Nos grupos	98,92	164	0,60		
					Total	103,70	173			
Individualistas	1,87	8	116	0,07	Entre Grupos	7,45	9	0,83	1,50	0,15
					Nos grupos	63,83	116	0,55		
					Total	71,28	125			
Não agrupados	0,22	6	198	0,97	Entre Grupos	7,44	9	0,83	1,30	0,24
					Nos grupos	126,05	198	0,64		
					Total	133,50	207			

Nível

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Estratégico	6,6 (42)	6,79 (37)	6,72 (42)	6,39 (22)	6,69 (49)	6,67 (192)
Tático	6,49 (85)	6,46 (61)	6,46 (71)	6,45 (48)	6,59 (89)	6,5 (354)
Operacional	6,38 (56)	6,62 (60)	6,48 (61)	6,64 (56)	6,57 (70)	6,54 (303)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias					ANOVA				
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	0,85	8	173	0,56	Entre Grupos	5,25	9	0,58	1,10	0,37
					Nos grupos	91,68	173	0,53		
					Total	96,93	182			
Associados	1,61	6	150	0,15	Entre Grupos	5,09	7	0,73	1,23	0,29
					Nos grupos	88,57	150	0,59		
					Total	93,65	157			
Seletivos	1,32	7	164	0,25	Entre Grupos	4,23	9	0,47	0,80	0,62
					Nos grupos	96,70	164	0,59		
					Total	100,93	173			
Individualistas	2,00	8	116	0,05	Entre Grupos	7,12	9	0,79	1,49	0,16
					Nos grupos	61,71	116	0,53		
					Total	68,83	125			
Não agrupados	0,27	6	198	0,95	Entre Grupos	6,51	9	0,72	1,30	0,24
					Nos grupos	110,37	198	0,56		
					Total	116,88	207			

Faixa Etária

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 26 a 30	7 (1)	7 (2)	6,22 (3)	5,67 (4)		6,23 (10)
De 31 a 35	6,45 (23)	6,56 (9)	6,67 (16)	6,8 (10)	6,5 (10)	6,57 (68)
De 36 a 40	6,57 (31)	6,66 (29)	6,42 (30)	6,56 (28)	6,67 (45)	6,58 (163)
De 41 a 45	6,60 (42)	6,62 (37)	6,5 (37)	6,43 (28)	6,61 (37)	6,56 (181)
De 46 a 50	6,54 (28)	6,53 (38)	6,47 (41)	6,67 (20)	6,65 (40)	6,56 (167)
De 51 a 55	6,36 (32)	6,58 (23)	6,62 (30)	6,43 (22)	6,56 (42)	6,51 (149)
De 56 a 60	6,38 (19)	6,58 (19)	6,67 (16)	6,73 (11)	6,51 (27)	6,55 (92)
De 61 a 65	5,73 (5)	7 (1)	6,67 (1)	6,33 (3)	6,87 (5)	6,38 (15)
De 66 a 70					6,67 (1)	6,67 (1)
De 71 a 75	6,67 (2)					6,78 (3)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl	gl2	Sig.	Entre Grupos	Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	0,85	8	173	0,56	Entre Grupos	67,26	9	7,47	2,65	0,63
					Nos grupos	487,34	173	2,82		
					Total	554,60	182			
Associados	1,04	6	150	0,40	Entre Grupos	9,03	7	1,29	0,57	0,78
					Nos grupos	337,40	150	2,25		
					Total	346,43	157			
Seletivos	1,53	7	164	0,16	Entre Grupos	19,25	9	2,14	0,87	0,56
					Nos grupos	404,25	164	2,46		
					Total	423,49	173			
Individualistas	0,92	8	116	0,50	Entre Grupos	34,62	9	3,85	1,49	0,16
					Nos grupos	299,09	116	2,58		
					Total	333,71	125			
Não agrupados	0,91	6	198	0,49	Entre Grupos	23,15	9	2,57	1,01	0,43
					Nos grupos	504,11	198	2,55		
					Total	527,26	207			

Anos de Correios

Anos de Correios	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 5	6,5 (2)	6,67 (1)	6 (1)	7 (1)	7 (1)	6,61 (6)
De 6 a 10	6,48 (32)	6,75 (30)	6,51 (34)	6,33 (26)	6,65 (36)	6,55 (158)
De 11 a 15	6,53 (45)	6,59 (32)	6,5 (49)	6,48 (41)	6,75 (42)	6,57 (209)
De 16 a 20	6,42 (49)	6,52 (44)	6,49 (42)	6,66 (36)	6,54 (48)	6,52 (219)
De 21 a 25	6,56 (27)	6,61 (22)	6,51 (29)	6,64 (12)	6,59 (41)	6,57 (131)
De 26 a 30	6,79 (11)	6,74 (13)	6,7 (10)	6,67 (2)	6,6 (15)	6,70 (51)
De 31 a 35	6,13 (13)	6,28 (12)	6,86 (7)	6,11 (3)	6,41 (18)	6,35 (53)
Acima de 35	6,42 (4)	6,84 (4)	6,84 (2)	6,73 (5)	6,62 (7)	6,67 (22)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,50	8	173	0,16	Entre Grupos	23,72	9	2,64	1,13	0,34
					Nos grupos	403,73	173	2,33		
					Total	427,45	182			
Associados	2,56	6	150	0,02	Entre Grupos	13,71	7	1,96	0,75	0,63
					Nos grupos	393,13	150	2,62		
					Total	406,84	157			
Seletivos	2,64	7	164	0,01	Entre Grupos	16,63	9	1,85	0,87	0,56
					Nos grupos	349,07	164	2,13		
					Total	365,70	173			
Individualistas	1,26	8	116	0,27	Entre Grupos	21,63	9	2,40	1,17	0,32
					Nos grupos	238,72	116	2,06		
					Total	260,36	125			
Não agrupados	1,52	6	198	0,17	Entre Grupos	31,72	9	3,52	1,31	0,23
					Nos grupos	532,66	198	2,69		
					Total	564,38	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Associados

Sumarização de Teste de Hipótese

Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1 A distribuição de Coolntra é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Correios.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,283	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	158
Estatística do teste	8,590
Graus de liberdade	7
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,283

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Coolntra é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Correios.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,828	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	3,568
Graus de liberdade	7
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,828

Anos de Equipe

Anos de Equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 1	6,55 (89)	6,56 (72)	6,59 (87)	6,58 (56)	6,66 (100)	6,59 (404)
De 2 a 5	6,43 (70)	6,62 (65)	6,45 (67)	6,48 (50)	6,51 (76)	6,5 (328)
De 6 a 10	6,45 (18)	6,53 (12)	6,46 (13)	6,5 (18)	6,76 (21)	6,55 (82)
De 11 a 15	5,44 (3)	7 (6)	6,92 (4)	6,17 (2)	6,93 (5)	6,65 (20)
De 16 a 20	6,56 (3)	6,44 (3)	5,84 (2)		5,84 (4)	6,17 (12)
De 21 a 25			7 (1)			7 (1)
De 26 a 30					7 (1)	7 (1)
De 31 a 35					7 (1)	7 (1)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,93	8	173	0,06	Entre Grupos	8,15	9	0,91	1,30	0,24
					Nos grupos	120,32	173	0,70		
					Total	128,47	182			
Associados	1,24	6	150	0,29	Entre Grupos	7,73	7	1,10	1,41	0,21
					Nos grupos	117,65	150	0,78		
					Total	125,37	157			
Seletivos	1,93	7	164	0,07	Entre Grupos	6,91	9	0,77	0,97	0,47
					Nos grupos	130,33	164	0,79		
					Total	137,24	173			
Individualistas	2,23	8	116	0,03	Entre Grupos	4,61	9	0,51	0,87	0,56
					Nos grupos	68,67	116	0,59		
					Total	73,28	125			
Não agrupados	1,33	6	198	0,24	Entre Grupos	14,88	9	1,65	1,57	0,13
					Nos grupos	208,05	198	1,05		
					Total	222,92	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Individualistas

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Coolntra é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Equipe.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,323	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	126
Estatística do teste	3,480
Graus de liberdade	3
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,323

Tamanho da equipe

Tamanho da equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Até 2	6 (1)	6,67 (1)	6,33 (1)	7 (1)	7 (2)	6,67 (6)
De 3 a 5	6,61 (37)	6,76 (29)	6,69 (24)	6,62 (19)	6,57 (39)	6,64 (148)
De 6 a 10	6,47 (58)	6,67 (53)	6,49 (51)	6,63 (49)	6,6 (68)	6,57 (279)
De 11 a 20	6,43 (53)	6,57 (43)	6,44 (51)	6,42 (36)	6,59 (58)	6,49 (241)
Acima de 20	6,45 (34)	6,36 (32)	6,57 (47)	6,35 (21)	6,67 (41)	6,51 (175)
Média	6,48 (183)	6,6 (158)	6,53 (174)	6,52 (126)	6,61 (208)	6,55 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,04	8	173	0,41	Entre Grupos	7,16	9	0,80	0,74	0,67
					Nos grupos	186,09	173	1,08		
					Total	193,26	182			
Associados	1,27	6	150	0,27	Entre Grupos	12,27	7	1,75	1,69	0,11
					Nos grupos	155,17	150	1,03		
					Total	167,44	157			
Seletivos	2,26	7	164	0,03	Entre Grupos	11,88	9	1,32	1,25	0,27
					Nos grupos	173,74	164	1,06		
					Total	185,61	173			
Individualistas	1,46	8	116	0,18	Entre Grupos	11,53	9	1,28	1,41	0,19
					Nos grupos	105,68	116	0,91		
					Total	117,21	125			
Não agrupados	0,79	6	198	0,58	Entre Grupos	9,04	9	1,00	0,93	0,50
					Nos grupos	214,72	198	1,08		
					Total	223,76	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de Coolntra é a mesma entre as categorias de Cod_Tam_Equi_2.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,391	Retar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	4,109
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,391

Apêndice 8 – Regressões

Classes = Equipendentes – Cooperação Intra-equipas (CooIntra)

Sumarização do modelo ^{a,g,h}											
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Mudança de R quadrado	Estatísticas de mudança			Sig. Mudança F	Durbin-Watson	
						F	gl1	gl2			
1	,411 ^b	,169	,164	,55388	,169	36,682	1	181	,000		
2	,429 ^c	,184	,175	,55028	,015	3,373	1	180	,068		
3	,474 ^d	,225	,212	,53771	,041	9,516	1	179	,002		
4	,507 ^e	,257	,241	,52787	,032	7,734	1	178	,006		
5	,511 ^f	,261	,240	,52805	,004	,879	1	177	,350	1,973	

a. Classes = Equipendentes

b. Preditores: Constante, Normas

c. Preditores: Constante, Normas, Confiança

d. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes

e. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas

f. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas, Reciprocidade

g. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para Equipendentes.

h. Variável Dependente: CooIntra

ANOVA ^{a,b,c}						
Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	11,253	1	11,253	36,682	,000 ^d
	Resíduo	55,527	181	,307		
	Total	66,781	182			
2	Regressão	12,275	2	6,137	20,268	,000 ^e
	Resíduo	54,506	180	,303		
	Total	66,781	182			
3	Regressão	15,026	3	5,009	17,323	,000 ^f
	Resíduo	51,755	179	,289		
	Total	66,781	182			
4	Regressão	17,181	4	4,295	15,415	,000 ^g
	Resíduo	49,600	178	,279		
	Total	66,781	182			
5	Regressão	17,426	5	3,485	12,499	,000 ^h
	Resíduo	49,355	177	,279		
	Total	66,781	182			

a. Classes = Equipendentes

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Equipendentes

d. Preditores: Constante, Normas

e. Preditores: Constante, Normas, Confiança

f. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes

g. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas

h. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas, Reciprocidade

		Coeficientes ^{a,b,c}								
Modelo		Coeficientes Não padronizados		Coeficientes padronizados	t	Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade	
		B	Erro Padrão				Beta	Limite inferior	Limite superior	Tolerância
1	Constante	5,203	,215		24,238	,000	4,779	5,626		
	Normas	,235	,039	,411	6,057	,000	,158	,311	1,000	1,000
2	Constante	5,052	,229		22,110	,000	4,601	5,503		
	Normas	,174	,051	,304	3,424	,001	,074	,274	,575	1,740
	Confiança	,088	,048	,163	1,836	,068	-,007	,183	,575	1,740
3	Constante	4,559	,275		16,597	,000	4,017	5,101		
	Normas	,168	,050	,293	3,375	,001	,070	,266	,574	1,743
	Confiança	-,011	,057	-,020	-,192	,848	-,123	,102	,391	2,556
	Redes	,182	,059	,279	3,085	,002	,065	,298	,531	1,883
4	Constante	4,226	,295		14,323	,000	3,644	4,808		
	Normas	,118	,052	,206	2,262	,025	,015	,220	,505	1,980
	Confiança	,023	,057	,043	,404	,687	-,090	,136	,373	2,678
	Redes	,088	,067	,135	1,322	,188	-,044	,220	,397	2,517
	Sistemas	,160	,057	,238	2,781	,006	,046	,273	,570	1,754
5	Constante	4,174	,300		13,905	,000	3,582	4,767		
	Normas	,081	,065	,142	1,254	,211	-,047	,209	,325	3,077
	Confiança	,024	,057	,044	,414	,680	-,089	,137	,373	2,679
	Redes	,112	,071	,171	1,565	,119	-,029	,253	,349	2,866
	Sistemas	,158	,057	,236	2,758	,006	,045	,272	,570	1,755
	Reciprocidade	,028	,030	,083	,937	,350	-,031	,086	,536	1,866

a. Classes = Equipendentes

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Selecionando apenas casos para os quais Classes = Equipendentes

Regressão

Classes = Equipendentes – Cooperação Entre-equipes (CooEntre)

Sumarização do modelo ^{a,g,h}										
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					Sig.
					Mudança de R quadrado	Mudança F	gl1	gl2	Mudança F	
1	,436 ^b	,190	,185	,75974	,190	42,383	1	181	,000	
2	,440 ^c	,194	,185	,75993	,004	,912	1	180	,341	
3	,526 ^d	,277	,265	,72164	,083	20,607	1	179	,000	
4	,533 ^e	,284	,268	,72016	,007	1,734	1	178	,190	
5	,533 ^f	,284	,264	,72201	,000	,090	1	177	,765	1,868

a. Classes = Equipendentes

b. Preditores: Constante, Normas

c. Preditores: Constante, Normas, Confiança

d. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes

e. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas

f. Preditores: Constante, Normas, Confiança, Redes, Sistemas, Reciprocidade

g. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Equipendentes

h. Variável Dependente: CooEntre

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	24,464	1	24,464	42,383	,000 ^d
	Resíduo	104,474	181	,577		
	Total	128,937	182			
2	Regressão	24,990	2	12,495	21,637	,000 ^e
	Resíduo	103,948	180	,577		
	Total	128,937	182			
3	Regressão	35,721	3	11,907	22,865	,000 ^f
	Resíduo	93,216	179	,521		
	Total	128,937	182			
4	Regressão	36,621	4	9,155	17,653	,000 ^g
	Resíduo	92,317	178	,519		
	Total	128,937	182			
5	Regressão	36,668	5	7,334	14,068	,000 ^h
	Resíduo	92,270	177	,521		
	Total	128,937	182			

a. Classes = Equipendentes

b. Variável Dependente: CoeEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Equipendentes

d. Preditores: Constante, Normas

e. Preditores: Constante, Normas, Confianca

f. Preditores: Constante, Normas, Confianca, Redes

g. Preditores: Constante, Normas, Confianca, Redes, Sistemas

h. Preditores: Constante, Normas, Confianca, Redes, Sistemas, Reciprocidade

Coeficientes^{a,b,c}

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados			95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade	
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
1	Constante	4,202	,294		14,272	,000	3,621	4,783		
	Normas	,346	,053	,436	6,510	,000	,241	,451	1,000	1,000
2	Constante	4,094	,316		12,974	,000	3,471	4,717		
	Normas	,302	,070	,381	4,312	,000	,164	,441	,575	1,740
	Confianca	,063	,066	,084	,955	,341	-,068	,195	,575	1,740
3	Constante	3,119	,369		8,463	,000	2,392	3,847		
	Normas	,290	,067	,365	4,350	,000	,158	,421	,574	1,743
	Confianca	-,133	,076	-,176	-1,736	,084	-,284	,018	,391	2,556
4	Redes	,359	,079	,396	4,540	,000	,203	,515	,531	1,883
	Constante	2,904	,402		7,216	,000	2,110	3,699		
	Normas	,258	,071	,324	3,633	,000	,118	,397	,505	1,980
	Confianca	-,111	,078	-,147	-1,417	,158	-,265	,044	,373	2,678
5	Redes	,299	,091	,329	3,273	,001	,119	,479	,397	2,517
	Sistemas	,103	,078	,111	1,317	,190	-,051	,258	,570	1,754
	Constante	2,927	,410		7,131	,000	2,117	3,737		
	Normas	,273	,089	,344	3,086	,002	,099	,448	,325	3,077
5	Confianca	-,111	,078	-,147	-1,416	,158	-,266	,044	,373	2,679
	Redes	,288	,098	,318	2,955	,004	,096	,481	,349	2,866
	Sistemas	,104	,079	,111	1,320	,189	-,051	,259	,570	1,755
	Reciprocidade	-,012	,040	-,026	-,300	,765	-,092	,068	,536	1,866

a. Classes = Equipendentes

b. Variável Dependente: CoeEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Equipendentes

Regressão

Classes = Associados – Cooperação Intra-equipes (CooIntra)

Sumarização do modelo^{a,hi}

Modelo	R	R			Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F	Estatística d Durbin-Watson
		quadrado	ajustado	quadrado		Mudança de R quadrado	Mudança a F	gl1	gl2		
1	,484 ^b	,234	,230	,47746	,234	47,788	1	156	,000		
2	,506 ^c	,256	,247	,47213	,022	4,541	1	155	,035		
3	,561 ^d	,315	,301	,45464	,059	13,152	1	154	,000		
4	,576 ^e	,332	,315	,45028	,017	3,995	1	153	,047		
5	,581 ^f	,338	,316	,44987	,006	1,282	1	152	,259	1,769 ^g	

a. Classes = Associados

b. Preditores: Constante, Confiança

c. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

d. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Associados.

i. Variável Dependente: CooIntra

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	10,894	1	10,894	47,788	,000 ^d
	Resíduo	35,562	156	,228		
	Total	46,456	157			
2	Regressão	11,906	2	5,953	26,707	,000 ^e
	Resíduo	34,550	155	,223		
	Total	46,456	157			
3	Regressão	14,625	3	4,875	23,584	,000 ^f
	Resíduo	31,832	154	,207		
	Total	46,456	157			
4	Regressão	15,435	4	3,859	19,031	,000 ^g
	Resíduo	31,022	153	,203		
	Total	46,456	157			
5	Regressão	15,694	5	3,139	15,509	,000 ^h
	Resíduo	30,762	152	,202		
	Total	46,456	157			

a. Classes = Associados

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Selecionando apenas casos para os quais Classes = Associados

d. Preditores: Constante, Confiança

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

g. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

h. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

		Coeficientes ^{a,b,c}							Estatísticas de colinearidade	
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Tolerância	VIF
		B	Erro Padrão	Beta	t		Limite inferior	Limite superior		
1	Constante	4,828	,259		18,666	,000	4,317	5,339	1,000	1,000
	Confianca	,309	,045	,484	6,913	,000	,221	,398		
2	Constante	4,643	,270		17,184	,000	4,109	5,177	,413	2,422
	Confianca	,197	,069	,308	2,859	,005	,061	,333		
3	Sistemas	,135	,063	,230	2,131	,035	,010	,259	,413	2,422
	Constante	4,537	,262		17,328	,000	4,020	5,054		
4	Confianca	,057	,077	,089	,741	,460	-,095	,209	,308	3,243
	Sistemas	,031	,067	,053	,461	,645	-,102	,164		
5	Normas	,261	,072	,444	3,627	,000	,119	,403	,297	3,371
	Constante	4,234	,300		14,103	,000	3,641	4,827		
6	Confianca	,034	,077	,052	,436	,663	-,118	,186	,301	3,320
	Sistemas	-,001	,068	-,001	-,008	,994	-,136	,135		
7	Normas	,267	,071	,454	3,736	,000	,126	,408	,296	3,376
	Redes	,109	,054	,153	1,999	,047	,001	,216		
8	Constante	4,306	,307		14,043	,000	3,700	4,912	,299	3,339
	Confianca	,040	,077	,063	,521	,603	-,112	,192		
9	Sistemas	-,021	,071	-,036	-,301	,764	-,161	,118	,299	3,347
	Normas	,262	,071	,445	3,662	,000	,120	,403		
10	Redes	,138	,060	,195	2,294	,023	,019	,257	,605	1,652
	Reciprocidade	-,029	,026	-,085	-1,132	,259	-,081	,022		

a. Classes = Associados

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Associados

Regressão

Classes = Associados – Cooperação Entre-equipes (CooEntre)

Modelo	Sumarização do modelo ^{a,h,i}									
	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F	Estatística de urbin-Watson
					Mudança de R quadrado	Mudança a F	gl1	gl2		
1	,327 ^b	,107	,101	,74701	,107	18,703	1	156	,000	
2	,369 ^c	,137	,125	,73695	,029	5,288	1	155	,023	
3	,391 ^d	,153	,136	,73236	,016	2,951	1	154	,088	
4	,548 ^e	,300	,282	,66791	,147	32,150	1	153	,000	
5	,550 ^f	,303	,280	,66874	,003	,621	1	152	,432	1,904 ^g

a. Classes = Associados

b. Preditores: Constante, Confianca

c. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas

d. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas

e. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Associados.

i. Variável Dependente: CooEntre

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	10,437	1	10,437	18,703	,000 ^d
	Resíduo	87,052	156	,558		
	Total	97,489	157			
2	Regressão	13,309	2	6,654	12,253	,000 ^e
	Resíduo	84,180	155	,543		
	Total	97,489	157			
3	Regressão	14,891	3	4,964	9,255	,000 ^f
	Resíduo	82,597	154	,536		
	Total	97,489	157			
4	Regressão	29,234	4	7,308	16,383	,000 ^g
	Resíduo	68,255	153	,446		
	Total	97,489	157			
5	Regressão	29,512	5	5,902	13,198	,000 ^h
	Resíduo	67,977	152	,447		
	Total	97,489	157			

a. Classes = Associados

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Associados

d. Preditores: Constante, Confiança

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

g. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

h. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

Coeficientes^{a,b,c}

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		Sig.	95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade	
		B	Erro Padrão	Beta	t		Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
1	Constante	4,427	,405		10,939	,000	3,628	5,226		
	Confiança	,303	,070	,327	4,325	,000	,165	,441	1,000	1,000
2	Constante	4,115	,422		9,757	,000	3,282	4,948		
	Confiança	,113	,108	,123	1,055	,293	-,099	,326	,413	2,422
	Sistemas	,227	,099	,267	2,300	,023	,032	,421	,413	2,422
3	Constante	4,034	,422		9,564	,000	3,201	4,867		
	Confiança	,007	,124	,007	,053	,958	-,238	,251	,308	3,243
	Sistemas	,148	,108	,174	1,364	,174	-,066	,361	,338	2,956
	Normas	,199	,116	,234	1,718	,088	-,030	,428	,297	3,371
4	Constante	2,761	,445		6,199	,000	1,881	3,641		
	Confiança	-,092	,114	-,099	-,803	,423	-,317	,134	,301	3,320
	Sistemas	,015	,101	,018	,148	,883	-,185	,215	,320	3,122
	Normas	,222	,106	,261	2,102	,037	,013	,432	,296	3,376
5	Redes	,457	,081	,445	5,670	,000	,298	,616	,744	1,344
	Constante	2,835	,456		6,220	,000	1,935	3,736		
	Confiança	-,085	,115	-,092	-,741	,460	-,311	,142	,299	3,339
	Sistemas	-,006	,105	-,008	-,061	,951	-,214	,201	,299	3,347
	Normas	,217	,106	,255	2,046	,042	,007	,427	,295	3,389
Reciprocidade	Redes	,487	,089	,474	5,448	,000	,311	,664	,605	1,652
	Reciprocidade	-,030	,039	-,061	-,788	,432	-,107	,046	,777	1,287

a. Classes = Associados

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Associados

Regressão

Classes = Seletivos – Cooperação Intra-equipes (CooIntra)

Sumarização do modelo^{a,h,i}

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança					
					Mudança de R quadrado	Mudança a F	gl1	gl2	Sig. Mudança F	Estatística de Durbin-Watson
1	,412 ^b	,170	,165	,61027	,170	35,162	1	172	,000	
2	,577 ^c	,332	,325	,54880	,163	41,687	1	171	,000	
3	,624 ^d	,389	,378	,52660	,056	15,719	1	170	,000	
4	,632 ^e	,399	,385	,52362	,010	2,944	1	169	,088	
5	,632 ^f	,399	,382	,52517	,000	,003	1	168	,958	1,881 ^g

a. Classes = Seletivos

b. Preditores: Constante, Confiança

c. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

d. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Seletivos.

i. Variável Dependente: CooIntra

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	13,095	1	13,095	35,162	,000 ^d
	Resíduo	64,057	172	,372		
	Total	77,153	173			
2	Regressão	25,651	2	12,825	42,583	,000 ^e
	Resíduo	51,502	171	,301		
	Total	77,153	173			
3	Regressão	30,010	3	10,003	36,072	,000 ^f
	Resíduo	47,143	170	,277		
	Total	77,153	173			
4	Regressão	30,817	4	7,704	28,099	,000 ^g
	Resíduo	46,336	169	,274		
	Total	77,153	173			
5	Regressão	30,817	5	6,163	22,347	,000 ^h
	Resíduo	46,335	168	,276		
	Total	77,153	173			

a. Classes = Seletivos

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Seletivos

d. Preditores: Constante, Confiança

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

g. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

h. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

Coeficientes ^{a,b,c}										
Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
		1	Constante	5,026	,257		19,542	,000	4,519	5,534
	Confianca	,278	,047	,412	5,930	,000	,185	,370	1,000	1,000
2	Constante	4,233	,262		16,161	,000	3,716	4,750		
	Confianca	,059	,054	,088	1,100	,273	-,047	,166	,608	1,645
	Sistemas	,333	,052	,517	6,457	,000	,231	,435	,608	1,645
3	Constante	3,657	,290		12,596	,000	3,084	4,230		
	Confianca	,030	,052	,045	,581	,562	-,073	,134	,596	1,677
	Sistemas	,289	,051	,449	5,701	,000	,189	,389	,579	1,727
	Normas	,169	,043	,258	3,965	,000	,085	,254	,847	1,180
4	Constante	3,762	,295		12,749	,000	3,179	4,344		
	Confianca	,044	,053	,066	,842	,401	-,060	,148	,582	1,718
	Sistemas	,278	,051	,432	5,474	,000	,178	,378	,570	1,754
	Normas	,250	,063	,382	3,943	,000	,125	,375	,379	2,635
	Redes	-,102	,059	-,162	-1,716	,088	-,219	,015	,401	2,497
5	Constante	3,758	,307		12,258	,000	3,152	4,363		
	Confianca	,043	,056	,064	,771	,442	-,068	,154	,515	1,943
	Sistemas	,277	,053	,431	5,270	,000	,174	,381	,534	1,872
	Normas	,251	,065	,383	3,844	,000	,122	,380	,361	2,774
	Redes	-,101	,060	-,161	-1,673	,096	-,220	,018	,388	2,580
	Reciprocidade	,002	,028	,004	,053	,958	-,055	,058	,631	1,584

a. Classes = Seletivos

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Selecionando apenas casos para os quais Classes = Seletivos

Regressão

Classes = Seletivos – Cooperação Entre-equipes (CooEntre)

Sumarização do modelo ^{a,hi}										
Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F	Estatística de Durbin-Watson
					Mudança de R quadrado	Mudanç a F	gl1	gl2		
1	,246 ^b	,060	,055	,96786	,060	11,037	1	172	,001	
2	,461 ^c	,213	,203	,88854	,152	33,079	1	171	,000	
3	,591 ^d	,350	,338	,80988	,137	35,832	1	170	,000	
4	,647 ^e	,418	,405	,76810	,069	19,995	1	169	,000	
5	,648 ^f	,420	,403	,76933	,002	,462	1	168	,498	2,025 ^g

a. Classes = Seletivos

b. Preditores: Constante, Confianca

c. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas

d. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas

e. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Confianca, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Seletivos.

i. Variável Dependente: CooEntre

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	10,339	1	10,339	11,037	,001 ^d
	Resíduo	161,121	172	,937		
	Total	171,459	173			
2	Regressão	36,454	2	18,227	23,087	,000 ^e
	Resíduo	135,005	171	,790		
	Total	171,459	173			
3	Regressão	59,956	3	19,985	30,470	,000 ^f
	Resíduo	111,503	170	,656		
	Total	171,459	173			
4	Regressão	71,753	4	17,938	30,405	,000 ^g
	Resíduo	99,706	169	,590		
	Total	171,459	173			
5	Regressão	72,026	5	14,405	24,339	,000 ^h
	Resíduo	99,433	168	,592		
	Total	171,459	173			

a. Classes = Seletivos

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Seletivos

d. Preditores: Constante, Confiança

e. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas

f. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas

g. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes

h. Preditores: Constante, Confiança, Sistemas, Normas, Redes, Reciprocidade

Coeficientes^{a,b,c}

Modelo		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade		
		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
1	Constante	4,818	,408		11,812	,000	4,013	5,623		
	Confiança	,247	,074	,246	3,322	,001	,100	,393	1,000	1,000
2	Constante	3,674	,424		8,663	,000	2,837	4,511		
	Confiança	-,068	,087	-,068	-,779	,437	-,241	,104	,608	1,645
	Sistemas	,480	,083	,500	5,751	,000	,315	,645	,608	1,645
3	Constante	2,336	,446		5,232	,000	1,455	3,217		
	Confiança	-,135	,080	-,135	-1,683	,094	-,294	,023	,596	1,677
	Sistemas	,378	,078	,394	4,851	,000	,224	,532	,579	1,727
4	Normas	,393	,066	,402	5,986	,000	,263	,523	,847	1,180
	Constante	1,935	,433		4,470	,000	1,081	2,790		
	Confiança	-,189	,077	-,188	-2,445	,016	-,341	-,036	,582	1,718
	Sistemas	,420	,075	,438	5,635	,000	,273	,567	,570	1,754
5	Normas	,084	,093	,086	,901	,369	-,100	,268	,379	2,635
	Redes	,389	,087	,414	4,472	,000	,217	,560	,401	2,497
	Constante	1,856	,449		4,132	,000	,969	2,742		
	Confiança	-,208	,082	-,207	-2,527	,012	-,370	-,045	,515	1,943
5	Sistemas	,407	,077	,424	5,276	,000	,255	,559	,534	1,872
	Normas	,098	,096	,101	1,029	,305	-,090	,287	,361	2,774
	Redes	,400	,089	,426	4,514	,000	,225	,574	,388	2,580
	Reciprocidade	,028	,042	,050	,680	,498	-,054	,111	,631	1,584

a. Classes = Seletivos

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Seletivos

Regressão

Classes = Individualistas – Cooperação Intra-equipes (CooIntra)

Sumarização do modelo^{a,hi}

Modelo	R	R			Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F	Estatística de Durbin-Watson
		quadrado	ajustado	quadrado		Mudança de R quadrado	Mudança a F	gl1	gl2		
1	,362 ^b	,131	,124	,62830	,131	18,663	1	124	,000		
2	,367 ^c	,134	,120	,62953	,004	,513	1	123	,475		
3	,395 ^d	,156	,135	,62413	,022	3,139	1	122	,079		
4	,400 ^e	,160	,133	,62513	,004	,608	1	121	,437		
5	,401 ^f	,161	,126	,62763	,000	,040	1	120	,842	2,099 ^g	

a. Classes = Individualistas

b. Preditores: Constante, Normas

c. Preditores: Constante, Normas, Redes

d. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança

e. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança, Sistemas

f. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança, Sistemas, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Individualistas.

i. Variável Dependente: CooIntra

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	7,367	1	7,367	18,663	,000 ^d
	Resíduo	48,950	124	,395		
	Total	56,317	125			
2	Regressão	7,571	2	3,785	9,552	,000 ^e
	Resíduo	48,747	123	,396		
	Total	56,317	125			
3	Regressão	8,794	3	2,931	7,525	,000 ^f
	Resíduo	47,524	122	,390		
	Total	56,317	125			
4	Regressão	9,032	4	2,258	5,778	,000 ^g
	Resíduo	47,286	121	,391		
	Total	56,317	125			
5	Regressão	9,047	5	1,809	4,593	,001 ^h
	Resíduo	47,270	120	,394		
	Total	56,317	125			

a. Classes = Individualistas

b. Variável Dependente: CooIntra

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Individualistas

d. Preditores: Constante, Normas

e. Preditores: Constante, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança

g. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança, Sistemas

h. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confiança, Sistemas, Reciprocidade

Regressão

Classes = Individualistas – Cooperação Entre-equipes (CooEntre)

Sumarização do modelo^{a,hi}

Modelo	R	R			Erro padrão da estimativa	Estatísticas de mudança				Sig. Mudança F	Estatística de Durbin-Watson
		quadrado	ajustado	quadrado		Mudança de R quadrado	Mudança a F	gl1	gl2		
1	,346 ^b	,120	,113	,83863	,120	16,916	1	124	,000		
2	,419 ^c	,176	,162	,81505	,056	8,280	1	123	,005		
3	,426 ^d	,182	,162	,81532	,006	,919	1	122	,340		
4	,432 ^e	,187	,160	,81621	,005	,734	1	121	,393		
5	,444 ^f	,197	,164	,81435	,010	1,554	1	120	,215	1,923 ^g	

a. Classes = Individualistas

b. Preditores: Constante, Normas

c. Preditores: Constante, Normas, Redes

d. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca

e. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca, Sistemas

f. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca, Sistemas, Reciprocidade

g. Não calculado porque não existe nenhuma variância residual.

h. A menos que indicado de outra maneira, as estatísticas são baseadas apenas em casos para os quais Classes = Individualistas.

i. Variável Dependente: CooEntre

ANOVA^{a,b,c}

Modelo		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
1	Regressão	11,897	1	11,897	16,916	,000 ^d
	Resíduo	87,210	124	,703		
	Total	99,108	125			
2	Regressão	17,398	2	8,699	13,095	,000 ^e
	Resíduo	81,710	123	,664		
	Total	99,108	125			
3	Regressão	18,009	3	6,003	9,030	,000 ^f
	Resíduo	81,099	122	,665		
	Total	99,108	125			
4	Regressão	18,497	4	4,624	6,941	,000 ^g
	Resíduo	80,610	121	,666		
	Total	99,108	125			
5	Regressão	19,528	5	3,906	5,889	,000 ^h
	Resíduo	79,579	120	,663		
	Total	99,108	125			

a. Classes = Individualistas

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Selecionando apenas casos para os quais Classes = Individualistas

d. Preditores: Constante, Normas

e. Preditores: Constante, Normas, Redes

f. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca

g. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca, Sistemas

h. Preditores: Constante, Normas, Redes, Confianca, Sistemas, Reciprocidade

		Coeficientes ^{a,b,c}								
		Coeficientes não padronizados		Coeficientes padronizados		95,0% Intervalo de Confiança para B		Estatísticas de colinearidade		
Modelo		B	Erro Padrão	Beta	t	Sig.	Limite inferior	Limite superior	Tolerância	VIF
1	Constante	4,326	,413		10,486	,000	3,509	5,143		
	Normas	,310	,075	,346	4,113	,000	,161	,459	1,000	1,000
2	Constante	3,974	,419		9,480	,000	3,144	4,804		
	Normas	,123	,098	,137	1,250	,214	-,072	,317	,558	1,791
	Redes	,257	,089	,315	2,878	,005	,080	,434	,558	1,791
3	Constante	4,144	,455		9,101	,000	3,243	5,045		
	Normas	,185	,118	,206	1,571	,119	-,048	,417	,389	2,571
	Redes	,236	,092	,290	2,569	,011	,054	,418	,527	1,896
	Confiança	-,068	,071	-,096	-,958	,340	-,207	,072	,665	1,504
4	Constante	3,834	,582		6,583	,000	2,681	4,987		
	Normas	,199	,119	,222	1,674	,097	-,036	,434	,381	2,622
	Redes	,224	,093	,275	2,413	,017	,040	,409	,516	1,938
	Confiança	-,121	,094	-,173	-1,285	,201	-,308	,066	,373	2,683
	Sistemas	,101	,117	,100	,857	,393	-,132	,333	,491	2,037
5	Constante	3,985	,594		6,714	,000	2,810	5,160		
	Normas	,239	,123	,267	1,946	,054	-,004	,482	,355	2,816
	Redes	,259	,097	,318	2,673	,009	,067	,450	,474	2,109
	Confiança	-,187	,108	-,267	-1,734	,086	-,401	,027	,283	3,533
	Sistemas	,119	,118	,119	1,009	,315	-,115	,353	,483	2,070
	Reciprocidade	-,065	,052	-,134	-1,247	,215	-,169	,038	,577	1,735

a. Classes = Individualistas

b. Variável Dependente: CooEntre

c. Seleccionando apenas casos para os quais Classes = Individualistas

Apêndice 9 – Resultados de cooperação entre-equipes (CooEntre) por variável sóciodemográficas no nível de indivíduos

Gênero

Gênero	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Feminino	6,15 (69)	6,2 (72)	6,22 (77)	6,09 (67)	6,34 (80)	6,2 (365)
Masculino	6,03 (107)	6,12 (83)	6,1 (97)	5,91 (57)	6,32 (121)	6,12 (465)
Outro	4,67 (1)			5 (1)		4,84 (2)
Não sei/ Não quero informar	6,5 (6)	6,22 (3)		6 (1)	6,09 (7)	6,25 (17)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Variâncias assumidas (= iguais ≠ diferentes)	Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias							
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença		
								Inferior	Superior	
1	=	0,15	0,70	0,97	174	0,33	0,13	0,13	-0,13	0,38
	≠			0,98	149	0,33	0,13	0,13	-0,13	0,38
2	=	0,22	0,64	0,62	153	0,54	0,08	0,14	-0,17	0,33
	≠			0,61	139,65	0,53	0,08	0,13	-0,18	0,33
3	=	0,08	0,78	0,77	172	0,44	0,12	0,15	-0,18	0,42
	≠			0,77	165,31	0,42	0,12	0,15	-0,18	0,42
4	=	0,59	0,44	1,11	122	0,20	0,18	0,16	-0,14	0,50
	≠			1,10	108,64	0,28	0,18	0,16	-0,15	0,50
5	=	0,51	0,47	0,17	199	0,87	0,08	0,11	-0,20	0,23
	≠			0,17	178,37	0,87	0,08	0,11	-0,20	0,23

1 – Equipendentes; 2 – Associados; 3 – Seletivos; 4 – Individualistas; 5 – Não agrupados

Estado civil

Estado civil	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Casado(a) ou união estável?	6,04 (136)	6,2 (117)	6,18 (128)	6,04 (87)	6,29 (161)	6,16 (629)
Solteiro(a)	6,39 (24)	6,23 (23)	5,67 (24)	5,87 (25)	6,51 (24)	6,13 (120)
Divorciado(a)	6,03 (21)	5,78 (17)	6,5 (20)	6,04 (9)	6,44 (15)	6,17 (82)
Outro	6 (2)	6 (1)	6,33 (1)	5,8 (5)	6,17 (6)	6,02 (15)
Não sei/ Não quero informar	0 ()	0 ()	6,33 (1)	0 ()	5,83 (2)	6 (3)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,37	3	179	0,25	Entre Grupos	2,58	3	0,86	1,22	0,31
					Nos grupos	126,36	179	0,71		
					Total	128,94	182			
Associados	0,73	2	154	0,49	Entre Grupos	2,73	3	0,91	1,48	0,22
					Nos grupos	94,76	154	0,62		
					Total	97,49	157			
Seletivos	4,41	2	169	0,01	Entre Grupos	8,28	4	2,07	2,14	0,08
					Nos grupos	163,18	169	0,97		
					Total	171,46	173			
Individualistas	2,11	3	122	0,10	Entre Grupos	0,78	3	0,26	0,32	0,81
					Nos grupos	98,33	122	0,81		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	0,47	4	203	0,76	Entre Grupos	1,90	4	0,47	0,86	0,49
					Nos grupos	112,39	203	0,55		
					Total	114,29	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CoosEntre é a mesma entre as categorias de Q39_Est_Civil.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,272	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	5,154
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,272

Renda

Renda	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 2 a 4 SM	5,84 (45)	6,19 (54)	6,06 (42)	5,92 (37)	6,32 (66)	6,1 (244)
De 4 a 10 SM	6,2 (82)	6,12 (63)	6,09 (66)	6,08 (52)	6,22 (80)	6,15 (343)
De 10 a 20 SM	6,15 (38)	6,08 (29)	6,31 (53)	5,9 (31)	6,48 (47)	6,22 (198)
Acima de 20 SM	5,87 (15)	6,63 (10)	6,56 (9)	6,33 (4)	6,39 (6)	6,3 (44)
Não sei/ Não quero informar	6,78 (3)	5,34 (2)	5,17 (4)	6 (2)	6,3 (9)	6,02 (20)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias					ANOVA				
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	2,08	4	178	0,09	Entre Grupos	5,98	4	1,50	2,17	0,07
					Nos grupos	122,95	178	0,69		
					Total	128,94	182			
Associados	1,99	4	153	0,10	Entre Grupos	3,92	4	0,98	1,60	0,18
					Nos grupos	93,57	153	0,61		
					Total	97,49	157			
Seletivos	2,36	4	169	0,06	Entre Grupos	7,26	4	1,81	1,87	0,12
					Nos grupos	164,20	169	0,97		
					Total	171,46	173			
Individualistas	2,27	4	121	0,07	Entre Grupos	1,28	4	0,32	0,40	0,81
					Nos grupos	97,83	121	0,81		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	0,14	4	203	0,97	Entre Grupos	1,89	4	0,47	0,85	0,49
					Nos grupos	112,40	203	0,55		
					Total	114,29	207			

Função

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Gerencial	6,24 (42)	6,34 (37)	6,53 (42)	6,05 (22)	6,35 (49)	6,33 (192)
Técnica	6,12 (85)	6,14 (61)	6,05 (71)	6,08 (48)	6,33 (89)	6,16 (354)
Atividade especial	5,91 (53)	6,13 (57)	5,99 (60)	5,88 (55)	6,27 (64)	6,04 (289)
Sem função	6 (3)	4,78 (3)	7 (1)	7 (1)	6,45 (6)	6,07 (14)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias					ANOVA				
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	5,23	3	179	0,00	Entre Grupos	2,68	3	0,89	1,27	0,29
					Nos grupos	126,25	179	0,71		
					Total	128,94	182			
Associados	8,00	3	154	0,00	Entre Grupos	7,04	3	2,35	3,99	0,01
					Nos grupos	90,45	154	0,59		
					Total	97,49	157			
Seletivos	9,45	2	170	0,00	Entre Grupos	9,05	3	3,02	3,16	0,03
					Nos grupos	162,41	170	0,96		
					Total	171,46	173			
Individualistas	0,79	2	122	0,45	Entre Grupos	2,18	3	0,73	0,92	0,44
					Nos grupos	96,92	122	0,79		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	0,11	3	204	0,95	Entre Grupos	0,33	3	0,11	0,20	0,90
					Nos grupos	113,96	204	0,56		
					Total	114,29	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Equipendentes

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Q35_Função.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,449	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	183
Estatística do teste	2,650
Graus de liberdade	3
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,449

Teste de Kruskal-Wallis para Associados

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Q35_Função.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,255	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	158
Estatística do teste	4,058
Graus de liberdade	3
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,255

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Q35_Função.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,026	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	9,255
Graus de liberdade	3
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,026

Nível

Função	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Estratégico	6,24 (42)	6,34 (37)	6,53 (42)	6,05 (22)	6,35 (49)	6,33 (192)
Tático	6,12 (85)	6,14 (61)	6,05 (71)	6,08 (48)	6,33 (89)	6,16 (354)
Operacional	5,92 (56)	6,06 (60)	6,01 (61)	5,9 (56)	6,28 (70)	6,05 (303)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	4,47	2	180	0,01	Entre Grupos	2,66	2	1,33	1,90	0,15
					Nos grupos	126,28	180	0,70		
					Total	128,94	182			
Associados	3,29	2	155	0,04	Entre Grupos	1,84	2	0,92	1,49	0,23
					Nos grupos	95,65	155	0,62		
					Total	97,49	157			
Seletivos	9,26	2	171	0,00	Entre Grupos	8,05	2	4,03	4,21	0,02
					Nos grupos	163,41	171	0,96		
					Total	171,46	173			
Individualistas	0,83	2	123	0,44	Entre Grupos	0,95	2	0,47	0,59	0,55
					Nos grupos	98,16	123	0,80		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	0,12	2	205	0,88	Entre Grupos	0,16	2	0,08	0,14	0,87
					Nos grupos	114,13	205	0,56		
					Total	114,29	207			

Comparações múltiplas

Variável dependente: CooEntre
Tukey HSD

Classes	(II) Nivel Empregado	(J) Nivel Empregado	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Equipendentes	Estratégico	Tático	0,12	0,16	0,73	-0,25	0,49
		Operacional	0,32	0,17	0,15	-0,08	0,73
	Tático	Estratégico	-0,12	0,16	0,73	-0,49	0,25
		Operacional	0,20	0,14	0,35	-0,14	0,54
	Operacional	Estratégico	-0,32	0,17	0,15	-0,73	0,08
		Tático	-0,20	0,14	0,35	-0,54	0,14
Associados	Estratégico	Tático	0,20	0,16	0,44	-0,19	0,59
		Operacional	0,28	0,16	0,20	-0,11	0,67
	Tático	Estratégico	-0,20	0,16	0,44	-0,59	0,19
		Operacional	0,08	0,14	0,84	-0,26	0,42
	Operacional	Estratégico	-0,28	0,16	0,20	-0,67	0,11
		Tático	-0,08	0,14	0,84	-0,42	0,26
Seletivos	Estratégico	Tático	0,48*	0,19	0,03	0,03	0,93
		Operacional	0,52*	0,20	0,02	0,06	0,98
	Tático	Estratégico	-0,48*	0,19	0,03	-0,93	-0,03
		Operacional	0,04	0,17	0,98	-0,37	0,44
	Operacional	Estratégico	-0,52*	0,20	0,02	-0,98	-0,06
		Tático	-0,04	0,17	0,98	-0,44	0,37
Individualistas	Estratégico	Tático	-0,04	0,23	0,99	-0,58	0,51
		Operacional	0,15	0,22	0,79	-0,39	0,68
	Tático	Estratégico	0,04	0,23	0,99	-0,51	0,58
		Operacional	0,18	0,18	0,55	-0,23	0,60
	Operacional	Estratégico	-0,15	0,22	0,79	-0,68	0,39
		Tático	-0,18	0,18	0,55	-0,60	0,23
Não agrupados	Estratégico	Tático	0,01	0,13	0,99	-0,30	0,33
		Operacional	0,07	0,14	0,88	-0,26	0,39
	Tático	Estratégico	-0,01	0,13	0,99	-0,33	0,30
		Operacional	0,05	0,12	0,90	-0,23	0,33
	Operacional	Estratégico	-0,07	0,14	0,88	-0,39	0,26
		Tático	-0,05	0,12	0,90	-0,33	0,23

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Classes=Seletivos

Tukey HSD^{a,b}

Nivel_Empregado	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
Operacional	61	6,01	
Tático	71	6,05	
Estratégico	42		6,53
Sig.		0,98	1,00

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 55,261.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Teste de Kruskal-Wallis para Equipendentes

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Nivel_Empregado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,317	Reeter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	183
Estatística do teste	2,297
Graus de liberdade	2
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,317

Teste de Kruskal-Wallis para Associados

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Nivel_Empregado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,374	Reeter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	158
Estatística do teste	1,967
Graus de liberdade	2
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,374

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Nivel_Empregado.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,021	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	7,766
Graus de liberdade	2
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,021

Faixa Etária

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
De 26 a 30	7 (1)	6,17 (2)	4,11 (3)	6,17 (4)	0 (0)	5,63 (10)
De 31 a 35	6,22 (23)	6,33 (9)	6,46 (16)	6,3 (10)	6,6 (10)	6,36 (68)
De 36 a 40	6,13 (31)	6,13 (29)	6,11 (30)	6,14 (28)	6,22 (45)	6,15 (163)
De 41 a 45	6,35 (42)	6,27 (37)	6,16 (37)	5,85 (28)	6,43 (37)	6,23 (181)
De 46 a 50	6 (28)	6,2 (38)	6,26 (41)	6,12 (20)	6,35 (40)	6,21 (167)
De 51 a 55	5,7 (32)	5,94 (23)	6,17 (30)	5,74 (22)	6,25 (42)	5,99 (149)
De 56 a 60	6,12 (19)	6,03 (19)	6,04 (16)	6,03 (11)	6,22 (27)	6,11 (92)
De 61 a 65	5,4 (5)	7 (1)	5 (1)	5,67 (3)	6,53 (5)	5,91 (15)
De 66 a 70					6,33 (1)	6,33 (1)
De 71 a 75	6,5 (2)				6,67 (1)	6,56 (3)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	1,73	7	174	0,10	Entre Grupos	13,35	8	1,67	2,51	0,48
					Nos grupos	115,59	174	0,66		
					Total	128,94	182			
Associados	0,62	6	150	0,71	Entre Grupos	2,91	7	0,42	0,66	0,71
					Nos grupos	94,58	150	0,63		
					Total	97,49	157			
Seletivos	2,53	7	166	0,02	Entre Grupos	15,15	7	2,16	2,30	0,03
					Nos grupos	156,31	166	0,94		
					Total	171,46	173			
Individualistas	1,10	7	118	0,36	Entre Grupos	5,45	7	0,78	0,98	0,45
					Nos grupos	93,65	118	0,79		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	1,77	6	199	0,11	Entre Grupos	2,65	8	0,33	0,59	0,78
					Nos grupos	111,64	199	0,56		
					Total	114,29	207			

Comparações múltiplas

Variável dependente:

Tukey HSD

Classes	(I) Faixa etária	(J) Faixa etária	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Seletivos	De 26 a 30	De 31 a 35	-2,35*	0,61	0,00	-4,22	-0,47
		De 36 a 40	-2,00*	0,59	0,02	-3,80	-0,20
		De 41 a 45	-2,05*	0,58	0,01	-3,84	-0,26
		De 46 a 50	-2,15*	0,58	0,01	-3,93	-0,37
		De 51 a 55	-2,06*	0,59	0,01	-3,87	-0,25
		De 56 a 60	-1,93*	0,61	0,04	-3,80	-0,06
	De 31 a 35	De 26 a 30	2,35*	0,61	0,00	0,47	4,22
		De 36 a 40	0,35	0,30	0,94	-0,57	1,27
		De 41 a 45	0,30	0,29	0,97	-0,60	1,19
		De 46 a 50	0,20	0,29	1,00	-0,68	1,08
		De 51 a 55	0,29	0,30	0,98	-0,64	1,23
		De 56 a 60	0,42	0,34	0,93	-0,64	1,47
	De 36 a 40	De 26 a 30	2,00*	0,59	0,02	0,20	3,80
		De 31 a 35	-0,35	0,30	0,94	-1,27	0,57
		De 41 a 45	-0,05	0,24	1,00	-0,78	0,68
		De 46 a 50	-0,15	0,23	1,00	-0,86	0,57
		De 51 a 55	-0,06	0,25	1,00	-0,84	0,73
		De 56 a 60	0,07	0,30	1,00	-0,85	0,99
	De 41 a 45	De 26 a 30	2,05*	0,58	0,01	0,26	3,84
		De 31 a 35	-0,30	0,29	0,97	-1,19	0,60
		De 36 a 40	0,05	0,24	1,00	-0,68	0,78
		De 46 a 50	-0,10	0,22	1,00	-0,77	0,58
		De 51 a 55	0,00	0,24	1,00	-0,75	0,74
		De 56 a 60	0,12	0,29	1,00	-0,77	1,01
	De 46 a 50	De 26 a 30	2,15*	0,58	0,01	0,37	3,93
		De 31 a 35	-0,20	0,29	1,00	-1,08	0,68
		De 36 a 40	0,15	0,23	1,00	-0,57	0,86
		De 41 a 45	0,10	0,22	1,00	-0,58	0,77
		De 51 a 55	0,09	0,24	1,00	-0,64	0,82
		De 56 a 60	0,22	0,29	0,99	-0,66	1,10
	De 51 a 55	De 26 a 30	2,06*	0,59	0,01	0,25	3,87
		De 31 a 35	-0,29	0,30	0,98	-1,23	0,64
		De 36 a 40	0,06	0,25	1,00	-0,73	0,84
		De 41 a 45	0,00	0,24	1,00	-0,74	0,75
		De 46 a 50	-0,09	0,24	1,00	-0,82	0,64
		De 56 a 60	0,13	0,30	1,00	-0,81	1,06
	De 56 a 60	De 26 a 30	1,93*	0,61	0,04	0,06	3,80
		De 31 a 35	-0,42	0,34	0,93	-1,47	0,64
		De 36 a 40	-0,07	0,30	1,00	-0,99	0,85
		De 41 a 45	-0,12	0,29	1,00	-1,01	0,77
		De 46 a 50	-0,22	0,29	0,99	-1,10	0,66
		De 51 a 55	-0,13	0,30	1,00	-1,06	0,81
De 61 a 65	De 26 a 30	1,67	0,79	0,42	-0,77	4,10	
	De 31 a 35	-0,68	0,61	0,95	-2,55	1,19	
	De 36 a 40	-0,33	0,59	1,00	-2,14	1,47	
	De 41 a 45	-0,38	0,58	1,00	-2,17	1,40	
	De 46 a 50	-0,48	0,58	0,99	-2,26	1,30	
	De 51 a 55	-0,39	0,59	1,00	-2,20	1,42	
		De 56 a 60	-0,26	0,61	1,00	-2,14	1,61

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Classes=Seletivos

Tukey HSD^{a,b}

Cod_Faixa_Etaria	N	Subconjunto para alfa = 0.05	
		1	2
De 26 a 30	3	4,11	
De 61 a 65	3		5,78
De 56 a 60	16		6,04
De 36 a 40	30		6,11
De 41 a 45	37		6,16
De 51 a 55	28		6,17
De 46 a 50	41		6,26
De 31 a 35	16		6,46
Sig.		1,00	0,82

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 8,771.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Teste de Kruskal-Wallis para Seletivos

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Faixa_Etaria.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,307	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	174
Estatística do teste	8,296
Graus de liberdade	7
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,307

Anos de Correios

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 5	5,5 (2)	6 (1)	5,67 (1)	6,67 (1)	7 (1)	6,06 (6)
De 6 a 10	6,11 (32)	6,38 (30)	6,24 (34)	5,99 (26)	6,15 (36)	6,18 (158)
De 11 a 15	6,3 (45)	6,33 (32)	5,95 (49)	5,76 (41)	6,5 (42)	6,16 (209)
De 16 a 20	5,91 (49)	6,05 (44)	6,11 (42)	6,18 (36)	6,27 (48)	6,1 (219)
De 21 a 25	6,1 (27)	6,23 (22)	6,25 (29)	6 (12)	6,37 (41)	6,23 (131)
De 26 a 30	6,18 (11)	6,21 (13)	6,5 (10)	6,17 (2)	6,38 (15)	6,31 (51)
De 31 a 35	5,85 (13)	5,44 (12)	6,33 (7)	5,67 (3)	6,19 (18)	5,92 (53)
Acima de 35	6,17 (4)	5,92 (4)	6,84 (2)	6,67 (5)	6,29 (7)	6,33 (22)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	2,19	6	175	0,05	Entre Grupos	6,48	7	0,93	1,32	0,24
					Nos grupos	122,46	175	0,70		
					Total	128,94	182			
Associados	1,78	6	150	0,11	Entre Grupos	9,42	7	1,35	2,29	0,03
					Nos grupos	88,07	150	0,59		
					Total	97,49	157	0,00		
Seletivos	1,50	6	166	0,18	Entre Grupos	4,77	7	0,68	0,68	0,69
					Nos grupos	166,68	166	1,00		
					Total	171,46	173			
Individualistas	2,57	6	118	0,02	Entre Grupos	6,61	7	0,94	1,20	0,31
					Nos grupos	92,50	118	0,78		
					Total	99,11	125	0,00		
Não agrupados	0,97	7	200	0,45	Entre Grupos	3,56	7	0,51	0,92	0,49
					Nos grupos	110,73	200	0,55		
					Total	114,29	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Individualistas

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Correios.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independent es	,241	Reteter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	126
Estatística do teste	9,161
Graus de liberdade	7
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,241

Anos de Equipe

Faixa etária	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Abaixo de 1	6,14 (89)	6,22 (72)	6,36 (87)	6,11 (56)	6,32 (100)	6,24 (404)
De 2 a 5	6,07 (70)	6,21 (65)	5,97 (67)	5,99 (50)	6,28 (76)	6,11 (328)
De 6 a 10	6,17 (18)	5,61 (12)	6 (13)	5,63 (18)	6,56 (21)	6,04 (82)
De 11 a 15	5 (3)	6,67 (6)	6 (4)	6 (2)	6,73 (5)	6,23 (20)
De 16 a 20	5,44 (3)	4,66 (3)	4,67 (2)		5,17 (4)	5,03 (12)
De 21 a 25			6 (1)			6 (1)
De 26 a 30					7 (1)	7 (1)
De 31 a 35					6,33 (1)	6,33 (1)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	0,91	4	178	0,46	Entre Grupos	5,05	4	1,26	1,82	0,13
					Nos grupos	123,88	178	0,70		
					Total	128,94	182	0,00		
Associados	6,67	4	153	0,00	Entre Grupos	12,29	4	3,07	5,52	0,00
					Nos grupos	85,20	153	0,56		
					Total	97,49	157			
Seletivos	1,66	4	168	0,16	Entre Grupos	11,08	5	2,22	2,32	0,05
					Nos grupos	160,38	168	0,95		
					Total	171,46	173			
Individualistas	1,00	3	122	0,39	Entre Grupos	3,35	3	1,12	1,42	0,24
					Nos grupos	95,76	122	0,78		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	2,65	4	201	0,03	Entre Grupos	7,47	6	1,24	2,34	0,03
					Nos grupos	106,82	201	0,53		
					Total	114,29	207			

Comparações múltiplas

Variável dependente: CooEntre

Tukey HSD

Classes	(I) Cod_Anos_Equipe	(J) Cod_Anos_Equipe	Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Associados	Abaixo de 1	De 2 a 5	0,01	0,13	1,00	-0,34	0,36
		De 6 a 10	0,61	0,23	0,07	-0,03	1,25
		De 11 a 15	-0,44	0,32	0,63	-1,32	0,43
		De 16 a 20	1,56*	0,44	0,01	0,34	2,77
	De 2 a 5	Abaixo de 1	-0,01	0,13	1,00	-0,36	0,34
		De 6 a 10	0,60	0,23	0,08	-0,05	1,25
		De 11 a 15	-0,46	0,32	0,61	-1,34	0,42
		De 16 a 20	1,54*	0,44	0,01	0,33	2,76
	De 6 a 10	Abaixo de 1	-0,61	0,23	0,07	-1,25	0,03
		De 2 a 5	-0,60	0,23	0,08	-1,25	0,05
		De 11 a 15	-1,06*	0,37	0,04	-2,09	-0,03
		De 16 a 20	0,94	0,48	0,29	-0,39	2,27
	De 11 a 15	Abaixo de 1	0,44	0,32	0,63	-0,43	1,32
		De 2 a 5	0,46	0,32	0,61	-0,42	1,34
		De 6 a 10	1,06*	0,37	0,04	0,03	2,09
		De 16 a 20	2,00*	0,53	0,00	0,54	3,46
De 16 a 20	Abaixo de 1	-1,56*	0,44	0,01	-2,77	-0,34	
	De 2 a 5	-1,54*	0,44	0,01	-2,76	-0,33	
	De 6 a 10	-0,94	0,48	0,29	-2,27	0,39	
	De 11 a 15	-2,00*	0,53	0,00	-3,46	-0,54	

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Classes=Associados

Tukey HSD^{a,b}

Cod_Anos_Equipe	N	Subconjunto para alfa = 0.05		
		1	2	3
De 16 a 20	3	4,67		
De 6 a 10	12	5,61	5,61	
De 2 a 5	65		6,21	6,21
Abaixo de 1	72		6,22	6,22
De 11 a 15	6			6,67
Sig.		0,08	0,47	0,73

São exibidas as médias para os grupos em subconjuntos homogêneos.

a. Usa o Tamanho da Amostra de Média Harmônica = 8,162.

b. Os tamanhos de grupos são desiguais. A média harmônica dos tamanhos de grupos é usada. Os níveis de erro de Tipo I não são garantidos.

Teste de Kruskal-Wallis para Associados

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Equipe.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,051	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	158
Estatística do teste	9,431
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,051

Teste de Kruskal-Wallis para Não agrupados

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Anos_Equipe.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,249	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	208
Estatística do teste	7,847
Graus de liberdade	6
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,249

Tamanho da equipe

Tamanho da equipe	Equipendentes	Associados	Seletivos	Individualistas	Não agrupados	Média
Até 2	6 (1)	6 (1)	5,67 (1)	6,33 (1)	7 (2)	6,33 (6)
De 3 a 5	6,47 (37)	6,32 (29)	6,39 (24)	5,98 (19)	6,32 (39)	6,32 (148)
De 6 a 10	6,12 (58)	6,21 (53)	6,15 (51)	6,22 (49)	6,28 (68)	6,2 (279)
De 11 a 20	5,87 (53)	6,12 (43)	5,99 (51)	5,86 (36)	6,32 (58)	6,05 (241)
Acima de 20	5,93 (34)	5,98 (32)	6,22 (47)	5,7 (21)	6,36 (41)	6,09 (175)
Média	6,08 (183)	6,16 (158)	6,15 (174)	6 (126)	6,32 (208)	6,16 (849)

N entre parênteses.

Classes	Teste de Levene para igualdade de variâncias				ANOVA					
	F	gl1	gl2	Sig.		Soma dos Quadrados	gl	Quadrado Médio	F	Sig.
Equipendentes	4,42	3	178	0,01	Entre Grupos	8,68	4	2,17	3,21	0,01
					Nos grupos	120,26	178	0,68		
					Total	128,94	182			
Associados	0,48	3	153	0,70	Entre Grupos	2,07	4	0,52	0,83	0,51
					Nos grupos	95,42	153	0,62		
					Total	97,49	157			
Seletivos	1,52	3	169	0,21	Entre Grupos	3,19	4	0,80	0,80	0,53
					Nos grupos	168,27	169	1,00		
					Total	171,46	173			
Individualistas	3,07	3	121	0,03	Entre Grupos	5,04	4	1,26	1,62	0,17
					Nos grupos	94,07	121	0,78		
					Total	99,11	125			
Não agrupados	1,52	4	203	0,20	Entre Grupos	1,10	4	0,27	0,49	0,74
					Nos grupos	113,19	203	0,56		
					Total	114,29	207			

Teste de Kruskal-Wallis para Equipendentes

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CoosEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Tam_Equi_2.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,021	Rejeitar a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	183
Estatística do teste	11,542
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,021

Teste de Kruskal-Wallis para Individualistas

Sumarização de Teste de Hipótese

	Hipótese nula	Teste	Sig.	Decisão
1	A distribuição de CooEntre é a mesma entre as categorias de Cod_Tam_Equi_2.	Teste de Kruskal-Wallis de Amostras Independentes	,358	Reter a hipótese nula.

São exibidas significâncias assintóticas. O nível de significância é ,05.

Estatísticas do teste

N total	126
Estatística do teste	4,375
Graus de liberdade	4
Sig. Assintótica (teste bilateral)	0,358

ANEXOS

Anexo 1 – Descrições dos órgãos dos Correios

Estrutura	Descrição
Assembleia Geral	É a reunião dos acionistas, que no caso dos Correios (empresa pública com 100% de seu capital da União) é representado pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional–PGFN. Delibera sobre os negócios relativos ao objeto social, inclusive quanto à alteração do capital e do estatuto social, bem como elege e destitui seus conselheiros.
Conselho Fiscal (CF)	É um órgão de fiscalização dos atos dos administradores e da gestão orçamentária, financeira e patrimonial da empresa e tem funcionamento permanente. Desempenha as atribuições previstas no art. 163 da Lei nº. 6.404/76, e nas demais normas.
Conselho de Administração (CA)	Zela pela continuidade dos serviços, observados os índices de confiabilidade, qualidade, eficiência e outros requisitos fixados pelo ministério supervisor; pela transparência, eficácia e legalidade da gestão; pela proteção e valorização do patrimônio e pela maximização do retorno do investimento.
Comitê de Auditoria	Assessoria o CA nas fiscalizações (supervisão, monitoramento, avaliação, revisão de auditoria), relativas a riscos e controles internos, exercendo suas competências também sobre subsidiárias e controladas, sob regime de Comitê de Auditoria único.
Comitê de Elegibilidade	Verifica a conformidade e emite opinião nos processos de indicação e de avaliação dos administradores e dos membros do CF, bem como dos representantes dos Correios em entidades patrocinadas, subsidiárias, mantidas, coligadas e controladas.
Auditoria ^{1 2}	Oferece à alta administração informações relevantes acerca da eficácia dos processos de gerenciamento de riscos, do estado dos controles e da governança corporativa da empresa, obtidas por meio de auditorias internas e externas.
Ouvidoria ^{1 2}	Recebe manifestações e denúncias das partes interessadas, demandar e acompanhar providências e recomendar melhorias.
Comitê de Governança, Riscos e Controles (CGORC)	Assessoria o CA em questões relacionadas à governança corporativa, à estratégia, à conformidade, aos riscos e aos controles internos dos Correios, das entidades relacionadas e das suas participações.
Comitê de Remuneração e Sucessão (CORES)	Assessoria o CA em questões relacionadas à remuneração e à sucessão.
Comitê de Gestão de Segurança da Informação e Comunicação (COGSI)	Delibera sobre matérias relacionadas à segurança da informação e comunicação nos Correios.
Diretoria-Executiva	Assegura o funcionamento regular dos Correios em conformidade com a orientação geral fixada pelo CA. É composta pela presidência e todas as diretorias.
Presidência	Dirige, supervisiona, coordena e controla as atividades das Áreas, bem como representar institucionalmente os Correios no âmbito nacional e internacional.
Diretorias	Supervisiona as atividades afetas à sua área de atuação; promove a qualidade e eficiência dos serviços; elabora propostas de normas para apreciação da Diretoria-Executiva; trabalha em conjunto com os demais integrantes da gestão para o alcance dos objetivos do planejamento estratégico e outras atribuições definidas pelo CA.
Departamentos e órgão de mesmo nível	São os órgãos de planejamento, de elaboração de normas, coordenação e controle setoriais, vinculados hierarquicamente a uma determinada Diretoria, e que se constituem por critérios de departamentalização funcional.
Unidades de Serviços Transacionais ^{1 2}	São órgãos que realizam atividades transacionais da empresa, vinculados técnica e administrativamente à uma Diretoria.
Superintendências Estaduais ²	Vinte e oito órgãos encarregados de executar os serviços a cargo da empresa. Estão localizadas em todos os estados e no Distrito Federal, sendo o estado de São Paulo dividido em duas superintendências.

¹ Órgãos que possuem estrutura semelhante aos Departamentos. ² Público alvo da pesquisa.

Fonte: (Correios, 2020c).

Anexo 2 – Perfil dos especialistas

Especialista	Perfil
1	Doutor e Mestre em Administração de Empresas, MBA em Logística pela; Pós-Graduado em Contabilidade Gerencial, Pós-Graduado em Comércio Exterior, Pós-Graduado em Economia Pública. Graduado em Letras (Tradução Inglês), Graduado em Administração Postal e Graduado em Administração de Empresas. <i>OMG Certified Expert in BPM, Supply Chain Operations Reference Professional – SCORP Certified, Nevada Logistics Institute Certified, Logistics MM (Massachusetts Institute of Technology – MIT) e CP3P Certified Professional (Public Private Partnership Certified)</i> . Ocupações: Gerente de Produtos Logísticos, Coordenador de Curso de Administração, Professor Universitário e Consultor em gestão da cadeia de suprimentos. Áreas de Interesse: Administração Pública, Estratégia Empresarial, Marketing de Conteúdo (Marketing Digital), Desenvolvimento de Produtos Ágil e Logística (<i>Supply Chain Management</i>).
2	Doutorando e mestre em Administração. Especialista em Gestão Pública e bacharel em Ciência da Computação. Membro do Grupo de Pesquisa em Relações Interorganizacionais e Redes. Atua principalmente nos seguintes temas: interações sociais e poder legislativo.

Anexo 3 – Perfil dos juízes

Juíz	Perfil
1	Doutorado e Mestrado em Administração. Pós-Doutorado em Gestão da Inovação. Professor de Mestrado Profissional em Administração. Pesquisador Colaborador Pleno. Pós-graduado em Engenharia da Informação. Pós-graduado em Qualidade e Produtividade. Pós-graduado em Marketing. Graduado em Tecnologia de Processamento de Dados. Áreas de Interesse em Pesquisa: Estratégia e Inovação.
2	Doutor em Administração. Linha de pesquisa: comportamento do consumidor e tecnologia; Mestre em Ciência da Informação: Linha de pesquisa: Gestão do Conhecimento Pós-graduado em Estatística–Métodos Quantitativos, Gestão de 3Pessoas, Marketing, Administração Financeira e Auditoria. F4ormação na Escola Superior de Guerra. Formação em Gerente de Co5mércio Eletrônico e Marketing Digital. Conhecimento e atuação em Gestão da Informação, Gestão do Conhecimento, Inteligência Competitiva, <i>Business Intelligence</i> , Marketing, Pesquisa de Mercado, Estatística, Gestão de Pessoas, Gestão de Benefícios e Treinamento. Professor de Estatística Aplicada e Marketing de Relacionamento.
3	Doutor em Engenharia Elétrica. Mestre em Engenharia Eletrônica. É professor de Mestrado em Governança, Tecnologia e Inovação. É certificado CGEIT, CRISC <i>Trainer</i> , CDSPE, COBIT 2019 <i>Trainer</i> , COBIT 2019 <i>Design & Implementation</i> , COBIT 5 <i>Trainer</i> , COBIT <i>Certified Assessor</i> , PMP, RMP, RCDD, É IEEE <i>Senior Member</i> .
4	Doutorando e Mestre em Administração com ênfase em Estratégia Organizacional, MBA em Marketing, graduado em Física, graduado e pós-graduado em Ciências Policiais e Segurança Pública. É membro do grupo de pesquisa em relações interorganizacionais. Tem interesse em pesquisas que abordem a Teoria Institucional, Comportamento e Estratégia Organizacional, Relações Interpessoais e Economia do Crime e Segurança Pública.
5	Doutorando e mestre em Administração. Especialista em Gestão Pública e bacharel em Ciência da Computação. Membro do Grupo de Pesquisa em Relações Interorganizacionais e Redes. Atua principalmente nos seguintes temas: interações sociais e poder legislativo.