



Revista Base (Administração e Contabilidade) da
UNISINOS
ISSN: 1984-8196
RFDECOURT@unisinos.br
Universidade do Vale do Rio dos Sinos
Brasil

Traços de Personalidade como Antecedentes da Coopetição Individual entre Pós-Graduandos da área de Negócios

Schäfer, Joice Denise; Bortoluzzi, Daiane Antonini; Lunkes, Rogério João

Traços de Personalidade como Antecedentes da Coopetição Individual entre Pós-Graduandos da área de Negócios

Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, vol. 17, núm. 2, 2020

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337264549005>

Traços de Personalidade como Antecedentes da Coopetição Individual entre Pós-Graduandos da área de Negócios

Personality Traits as Background to Individual Coopetition among Business Postgraduate Students

Joice Denise Schäfer schafer.joice@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Brasil

Daiane Antonini Bortoluzzi daianeantonini@gmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Brasil

Rogério João Lunkes rogeriolunkes@hotmail.com

Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Brasil

Revista Base (Administração e Contabilidade) da UNISINOS, vol. 17, núm. 2, 2020

Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Brasil

Recepção: 16 Novembro 2019
Aprovação: 12 Maio 2020

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337264549005>

Resumo: Os aspectos humanos estão no centro do processo relacional entre as organizações. Assim, este estudo tem como objetivo analisar, a partir do modelo HEXACO de traços de personalidade, quais as características de indivíduos da área de negócios que influenciam a coopetição. A pesquisa caracteriza-se como descritiva, com abordagem quantitativa. Os dados da pesquisa foram obtidos mediante aplicação de questionário junto aos alunos de pós-graduação *stricto sensu* da área de negócios (dos cursos de administração, ciências contábeis e economia) de Universidades Federais brasileiras. Um total de 170 discentes retornaram o questionário com respostas válidas. Por meio dos resultados, verificou-se que apenas o traço de personalidade denominado conscienciosidade, que inclui características como organização e disciplina, parece estar relacionado à coopetição. Sendo assim, indivíduos com esta característica tendem a desenvolver bem atividades que compreendem cooperação e competição simultaneamente. Por outro lado, indivíduos extrovertidos tendem a priorizar a cooperação à competição, o que pode trazer resultados negativos para unidades ou empresas em relações coopetitivas.

Palavras-chave: Coopetição, Traços de Personalidade, HEXACO.

Abstract: Human aspects are at the center of the relational process between organizations. Thus, this study aims to analyze, based on the HEXACO model of personality traits, which characteristics of business individuals influence coopetition. The research is characterized as descriptive, with quantitative approach. The research data were obtained by applying a questionnaire to the *stricto sensu* postgraduate students of the business area (business, accounting and economics courses) of Brazilian Federal Universities. A total of 170 students returned the questionnaire with valid answers. Through the results, it was found that only the personality trait called conscientiousness, which includes characteristics such as organization and discipline, seems to be related to coopetition. Thus, individuals with this characteristic tend to perform well activities that comprise cooperation and competition simultaneously. On the other hand, extroverts tend to prioritize cooperation over competition, which can bring negative results to units or companies in coopetitive relationships.

Keywords: Coopetition, Personality traits, HEXACO.

Introdução

A coopetição é um neologismo utilizado para caracterizar uma relação paradoxal entre dois ou mais atores envolvidos simultaneamente em interações cooperativas e competitivas (Bengtsson & Kock, 2014; D'Armagnac, Geraudel, & Salvetat, 2019). Os indivíduos são centrais para o sucesso dos esforços coopetitivos, uma vez que eles são responsáveis pela operacionalização dos projetos, e afetam as possibilidades das empresas equilibrarem a relação e se apropriarem do valor criado a partir dela (Näsholm & Bengtsson, 2014). A comunicação e a troca de conhecimento entre os indivíduos diretamente envolvidos nos projetos de coopetição é, no entanto, algo delicado, uma vez que ao mesmo tempo em que é necessário o compartilhamento de conhecimento para o adequado desenvolvimento dos projetos, cada um dos envolvidos busca manter sua vantagem competitiva, restringindo o compartilhamento de determinados níveis de informação (Enberg, 2012).

Por esse motivo, ao envolver-se em um projeto coopetitivo, os indivíduos tendem a se deparar com expectativas contraditórias, ter que responder a demandas conflitantes e ter sua lealdade dividida (Lascaux, 2019). Para gerir tais tensões coopetitivas (de competição e cooperação) dois princípios fundamentais distintos vêm sendo defendidos na literatura: o princípio da separação (Bengtsson & Kock, 2000) e o princípio da integração (Chen, 2008; Das & Teng, 2000; Oshri & Weber, 2006).

Para Bengtsson e Kock (2000), os indivíduos não poderiam cooperar e competir uns com os outros simultaneamente e, por conseguinte, as duas dimensões de interações precisavam ser separadas. A separação poderia ser funcional, temporal ou espacial. O princípio de integração, por sua vez, é consistente com a aceitação de paradoxos (Lewis, 2000; Lüscher & Lewis, 2008; Smith & Lewis, 2011), que pode ser entendido como a capacidade do indivíduo para integrar a dualidade da coopetição em suas atividades diárias (Fernandez, Roy, & Gnyawali, 2014; Pellegrin-Boucher, Roy, & Guräu, 2013).

Estudos recentes tem evidenciado a importância da integração do paradoxo coopetitivo no nível individual (Ritala & Hurmelinna-Laukkanen, 2009; Raza-Ullah, Bengtsson & Kock, 2014; Tidström, 2014; Näsholm & Bengtsson, 2014; Bez, Fernandez, Le Roy & Dameron, 2015; Gnyawali, Madhavan, He, & Bengtsson, 2016; Lascaux, 2019), embora algumas destas pesquisas demonstrem que Bengtsson e Kock (2000) estavam em parte corretos, uma vez que nem todos os indivíduos parecem ser capazes de integrar tal dualidade (Walley, 2007; Bez et al., 2015). Por outro lado, os gestores que conseguem definir limites claros de competição e cooperação, possuem maior assertividade na determinação da estrutura posterior de coopetição (Luo, 2007), e são capazes de identificar oportunidades oriundas da relação coopetitiva (Gnyawali & Park, 2009).

Assim, é recomendado que empresas envolvidas em relações coopetitivas contratem gestores capazes de compreender as dualidades

da coopetição e se comportar de modo correspondente. Os estudos de Walley (2007) e Bez et al. (2015) destacam a importância de conhecer o perfil destes gestores. Nesse sentido, Bez et al. (2015), buscaram observar, dentre os quatro gestores identificados na pesquisa como capazes de integrar o paradoxo cooperativo, características em comum. Os autores notaram que esses gestores eram muito experientes, pareciam ser indivíduos competitivos, com valores coletivos que vinham da prática de esportes de equipe, como rúgbi ou voleibol.

Outra linha de pesquisa, por sua vez, vem apontando o papel da personalidade dos indivíduos nas interações sociais, como a competição e a cooperação (Drouvelis & Georgantzis, 2019). Embora um primeiro ensaio sobre este assunto tenha sido apresentado por Simmons, King, Tucker & Wehner (1986), foram os estudos de Chen, Xie & Chang (2011) e Geraudel e Salvevat (2014) que introduziram abordagens a partir de modelos estruturados oriundos da teoria dos traços de personalidade juntamente com a temática da coopetição. Por meio de uma pesquisa aplicada a 295 funcionários de organizações chinesas, Chen et al. (2011) demonstraram a possibilidade da coexistência das orientações cooperativas e competitivas como traços individuais que refletem as crenças das pessoas na forma de interação humana. Além disso, os autores demonstraram que embora as orientações cooperativas e competitivas sejam indicadores do comportamento humano nas organizações, são constructos que diferem dos traços de personalidade dos indivíduos.

Traços de personalidade são predisposições de comportamento que promovem certos eventos ou o desempenho de certas ações (Geraudel & Salvevat, 2014). Um dos modelos de personalidade mais conhecidos na literatura, e que prevaleceu nas décadas de 1980 e 1990, por predizer de forma consistente vários comportamentos, é conhecido como Big Five. Embora, Chen et al. (2011) tenham analisado a similaridade entre os conceitos de orientação cooperativa e competitiva e os cinco fatores que compõem o modelo Big Five, não estudaram a relação existente entre os constructos. Pesquisa com este objetivo foi desenvolvida por Geraudel e Salvevat (2014). Por meio de um estudo aplicado junto a 114 alunos de pós-graduação de uma escola de negócios da França, e utilizando como base o modelo Big Five, os autores examinaram as ligações possíveis entre alguns traços de personalidade e a disposição para cooperar. Os autores não identificaram, no entanto, nenhuma característica que estivesse positivamente associada a cooperação e competição (coopetição).

Resultados de estudos recentes têm conduzido ao desenvolvimento de um modelo de traços de personalidade mais abrangente, o HEXACO (Ashton & Lee, 2007, 2008). Esse modelo contempla seis fatores e vem apresentando resultados superiores ao modelo Big Five na explicação de vários critérios associados ao comportamento humano, em diferentes contextos (Ashton & Lee, 2008; De Vries & Van Kampen, 2010; De Vries, 2013). Diante do desenvolvimento do novo modelo de traços de personalidade e com o intuito de avançar as discussões relacionadas aos traços de personalidade como antecedentes da coopetição em nível individual, este estudo tem como objetivo analisar, a partir do

modelo HEXACO de traços de personalidade, quais as características de indivíduos da área de negócios que influenciam a coopetição.

Este estudo contribui para a literatura de coopetição trazendo uma perspectiva da teoria dos traços de personalidade para compreender o comportamento dos indivíduos em interações cooperativas. Tomando como base os estudos de Chen et al. (2011) e Geraudel e Salvevat (2014), que introduziram as discussões acerca do papel da personalidade dos indivíduos na coopetição, e das afirmações de Näsholm e Bengtsson (2014), de que as ações dos indivíduos num contexto cooperativo, a forma como eles percebem e agem diante das contradições e dualidades inerentes da coopetição, afetam as possibilidades das empresas equilibrarem a relação e se apropriarem do valor criado a partir dela, este estudo defende que indivíduos com determinados traços de personalidade podem ter maior facilidade (ou dificuldade) para lidar com aspectos cooperativos, competitivos ou com ambos simultaneamente (coopetição).

Revisão da Literatura e Hipóteses da Pesquisa

Organizações são compostas por indivíduos. Decisões, estratégias e planos são feitos por indivíduos e, portanto, é interessante notar que a coopetição também existe em um nível individual, até mesmo fora de um contexto de negócios (Tidström, 2008). Neste sentido, os indivíduos são interdependentes em relação a alguns objetivos e independentes considerando outros objetivos, de forma similar ao que acontece nas relações entre empresas. De acordo com Stadtler e Van Wassenhove (2016), a forma como os funcionários lidam com as tensões co-operativas e como são estimulados e habilitados a fazê-lo, é decisiva para o desfecho da co-opetição.

Neste sentido, os funcionários precisam saber equilibrar a competição e a co-operação - não podem se concentrar excessivamente na competição, pois isso põe em risco a confiança dos parceiros, ao mesmo tempo em que não podem pender para uma relação demasiadamente cooperativa, a ponto de prejudicar a própria organização (Stadtler & Van Wassenhove, 2016). Ao prezar pela competição os funcionários podem se recusar a compartilhar seus conhecimentos e recursos que outros empregados necessitam para atingir a meta colaborativo. Por outro lado, se eles ignoram a parte competitiva da relação, por exemplo, através da partilha de conhecimento sensível, correm o risco de minar a vantagem competitiva da empresa. Cabe destacar, no entanto, que nem todos os indivíduos experimentam as tensões cooperativas igualmente (Näsholm & Bengtsson, 2014), sendo que alguns parecem ser capazes de integrar as duas lógicas, tornando-se um “gestor ideal” para projetos cooperativos, ou seja, alguém capaz de integrar cognitivamente e na prática o paradoxo da coopetição (Bez et al., 2015).

A coopetição individual pode ocorrer tanto na relação entre indivíduos de empresas rivais que montam projetos cooperativos, quanto nas interações entre funcionários da mesma empresa, se esta

promover a coopetição entre suas unidades e subgrupos (Lascaux, 2019). Recentemente algumas pesquisas sobre co-opetição se voltaram para o nível de análise individual, no entanto, as pesquisas neste sentido ainda são bastante restritas (Bengtsson & Kock, 2014). Tomando como base a visão de Stadtler e Van Wassenhove (2016), de que os indivíduos são fatores decisivos para a coopetição, esse campo de estudo se mostra promissor. Dentre as pesquisas desenvolvidas neste nível de análise da coopetição foram analisadas as relações de variáveis como ambivalência emocional (Raza-Ullah, Bengtsson, & Kock, 2014) centralidade e personalidade (Chen et al., 2011; Geraudel & Salvetar, 2014) sobre a cooperação e competição. Com o objetivo de estender as pesquisas de Chen et al. (2011) e Geraudel e Salvetar (2014), o foco deste estudo está na análise dos efeitos dos traços de personalidade sobre a coopetição.

Dentro da psicologia a personalidade geralmente se refere aos diferentes padrões de pensamentos, sentimentos, emoções e tendências comportamentais (Mendoza-Denton & Mischel, 2001; Roberts & Woodman, 2017) que caracterizam cada indivíduo de forma estável e duradoura (Blais & Pruysers, 2017), embora possam sofrer influência de aspectos motivacionais, afetivos e comportamentais (McCrae, Costa Jr., Del Pilar, Rolland & Parker 1998). A psicologia desenvolveu diferentes abordagens e classificações para a compreensão da personalidade humana, sendo o Big Five um dos modelos mais bem aceitos pelos especialistas da área nas últimas décadas. Este modelo é uma versão da teoria dos traços de personalidade que considera que as diversas expressões comportamentais podem ser estruturadas em cinco dimensões (Goldberg, 1990; McCrae & John, 1992): extroversão, conscientização, amabilidade, neuroticismo (estabilidade emocional) e abertura à experiência.

O modelo de personalidade Big Five prevaleceu nas décadas de 1980 e 1990, por predizer de forma consistente vários comportamentos. No entanto, resultados de estudos recentes têm conduzido ao desenvolvimento de um modelo mais abrangente, o HEXACO (Ashton & Lee, 2007, 2008). Esse modelo contempla seis fatores, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1.
Fatores do modelo HEXACO

Fator	Característicos dos traços
Honestidade-Humildade	Confiabilidade, modéstia, ausência de ambição e de astúcia v.s. desonestidade, hipocrisia, arrogância e dissimulação.
Amabilidade	Gentileza, tolerância e paciência v.s. irritabilidade, raiva, agressividade e impaciente.
Estabilidade emocional	Ansiedade, reações emocionais, sentimentalismo e ausência de coragem v.s. força, coragem, resistência e autoconfiança.
Abertura à experiência	Intelectualidade, imaginação e criatividade vs convencional.
Extroversão	Sociabilidade, tagarelice, vivacidade e bom humor v.s. tranquilidade, timidez e passividade.
Conscienciosidade	Organização, disciplina, esforço de trabalho e controle ao impulso v.s. desorganização, preguiça, negligência e irresponsabilidade.

Fonte: Adaptado de Ashton, Lee, Perugini, Szarota, De Vries, Di Blas, L., ... & De Raad, (2004).

Uma das diferenças entre os dois modelos, Big Five e HEXACO, são os fatores estabilidade emocional e amabilidade, que apresentam mudanças quanto às características (Ashton & Lee, 2007; Ashton, Lee, & Goldberg, 2007). No primeiro fator, excluiu-se a característica raiva e incluiu-se o sentimentalismo e, no segundo, incluíram-se características como flexibilidade, tolerância e paciência contra a hostilidade, raiva e agressividade (Ashton et al., 2007). Em contrapartida, os fatores extroversão, conscienciosidade e abertura à experiência correlacionam-se estreitamente com os fatores do Big Five (Ashton & Lee, 2007). Outra diferença é a inclusão de um sexto fator, denominado Honestidade-Humildade (Ashton et al., 2004; Ashton et al., 2007). Este fator possui uma estreita correspondência com o fator afabilidade do modelo Big Five (Ashton & Lee, 2010).

O traço honestidade-humildade representa a “tendência a ser leal e genuíno ao lidar com os outros” (Ashton & Lee, 2007, p. 157). Portanto, os indivíduos que possuem uma alta pontuação nesse traço tendem a evitar a manipulação dos outros para ganho pessoal; em contrapartida, indivíduos com baixa pontuação tendem a manipular os outros para conseguir o que querem, bem como estão inclinados a quebrar as regras para o ganho pessoal e são motivados pela riqueza, alto status social e privilégios (Ashton e Lee, 2007). A dimensão honestidade-humildade tem sido repetida e consistentemente ligada ao comportamento cooperativo (Hilbig, Zettler & Heydasch, 2012; Zettler, Hilbig, & Heydasch, 2013; Zhao & Smillie, 2015; Mischkowski & Glöckner, 2016; Ruch, Bruntsch & Wagner, 2017).

De maneira semelhante a honestidade-humildade, altos níveis de amabilidade estão associados a maiores oportunidades de ganhos pessoais de cooperação recíproca de longo prazo com outras pessoas (Ashton & Lee, 2007). As pessoas que tem altas pontuações nesse fator tendem a ser tolerantes, controlar seus sentimentos e se comprometerem com outros indivíduos. Ao contrário das pessoas com pontuações mais baixas, que são altamente críticas, teimosas, perdem a paciência rapidamente, bem como tendem a “guardar rancor” (Breevaart & Vries, 2017).

Em outras palavras, a amabilidade constitui um importante determinante do comportamento pró-social (Drouvelis & Georgantzis, 2019). Estudos anteriores mostram que este traço está negativamente correlacionado com a tolerância ao risco (Dohmen, Falk, Huffman & Sunde, 2010), e que pode predizer as preferências dos indivíduos para cooperar (Volk, Thöni, & Ruigrok, 2011; Bar, Leurer, Warshawski & Itzhaki, 2018), ao mesmo tempo que a falta de amabilidade se mostrou um importante preditor para a competitividade (entre mulheres) (Buunk, Bucksath & Cordero, 2017).

Outra dimensão voltada para tendências altruístas é a estabilidade emocional, que inclui preocupação e apego emocional com as pessoas próximas, bem como empatia e ligações sentimentais (Ashton & Lee, 2007). Esse fator é caracterizado por sentimentalidade, sensibilidade, medo e ansiedade (Shepherd & Belicki, 2008). Logo, indivíduos com alta pontuação nessa escala tendem a sentir medo de perigos físicos,

sofrem de ansiedade, sentem necessidade de apoio emocional e possuem empatia e ligações sentimentais com os outros. Os indivíduos com baixas pontuações, de outra forma, não sentem medo dos perigos, sentem pouca preocupação e possuem pouca necessidade de partilhar as suas preocupações com os outros (Ashton & Lee, 2007). Devido a maior tendência dos indivíduos com alta pontuação no traço de estabilidade emocional apresentarem maior empatia e necessidade de compartilhamento de emoções e informações, há uma tendência de que esta dimensão esteja positivamente relacionada a cooperação.

No modelo HEXACO os fatores honestidade-humildade, amabilidade e estabilidade emocional podem ser entendidos como tendências subjacentes de altruísmo, embora apresentem características distintas, as três dimensões contemplam a preocupação com o outro e a preferência ao trabalho conjunto (cooperação) ao invés da competição. Assim, propõem-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H1 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de honestidade-humildade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

H2 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de amabilidade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

H3 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de estabilidade emocional, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

Cabe destacar, que embora a honestidade-humildade, a amabilidade e a estabilidade emocional estejam relacionadas com a cooperação, isso pode ocorrer de maneiras diferentes. Ashton, Lee, & De Vries (2014) encontraram, por exemplo, que indivíduos com altos níveis de honestidade-humildade apresentam uma tendência a cooperar com outra pessoa mesmo quando se pode explorar com sucesso esse indivíduo, enquanto pessoas com altos níveis de amabilidade representam uma tendência a cooperar com outra pessoa mesmo quando esse indivíduo parece ser um pouco explorador (ou não totalmente cooperativo).

Diferente dos traços de personalidade de honestidade-humildade, amabilidade e estabilidade emocional, a abertura à experiência não foi apresentada por Ashton e Lee (2007) como uma dimensão relacionada ao altruísmo, mas sim correspondente a imaginação artística, curiosidade intelectual, criatividade e não convencionalidade (Ashton & Lee, 2007). Os indivíduos com alta pontuação neste fator são curiosos sobre vários domínios do conhecimento, usando sua imaginação livremente. Em contrapartida, os indivíduos com baixa pontuação sentem pouca curiosidade intelectual, evitando atividades que saiam do convencional (Ashton & Lee, 2007). Os achados de Bar et al. (2017) demonstram que a abertura à experiências é um preditor significativo de cooperação interprofissionais. Diante disso, propõe-se nesta pesquisa que:

H4 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de abertura à experiência, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

A extroversão, por sua vez, é caracterizada pela sociabilidade e alegria versus timidez e passividade (Shepherd & Belicki, 2008). Assim, os indivíduos que possuem altas pontuações na escala deste fator se sentem confiantes quando lideram grupos de pessoas, apreciam encontros e

interações sociais, possuem sentimentos positivos de experiência, de entusiasmo e energia. Os indivíduos com baixas pontuações, por outro lado, consideram-se impopulares, se sentem “estranhos” quando são o centro das atenções, são indiferentes às atividades sociais e se sentem menos animadas e otimistas (Ashton & Lee, 2007).

Por um lado, uma pessoa que é extrovertida costuma ser voltada para fora e ter contato com muitas pessoas facilmente, o que lhe permite aproveitar as oportunidades, a fim de ser melhor do que seus concorrentes, estimulando, portanto, a competitividade. Por outro lado, pessoas extrovertidas são capazes de estabelecer ligações entre muitas outras pessoas e criar cooperação (Ashton & Lee, 2007). Assim, neste estudo propõem-se a investigação dos efeitos da extroversão tanto na competição quanto na cooperação. Diante disso, propõe-se as seguintes hipóteses de pesquisa:

H5 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de extroversão, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

H6 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de extroversão, maior a propensão do indivíduo a competir.

A literatura não apresenta consenso sobre a relação entre a extroversão e competição e cooperação. Enquanto Ross, Rausch & Canada (2003) e Buunk et al. (2017) encontraram efeitos positivos da extroversão sobre a competição, Geraudel e Salvatad (2014) não identificaram efeitos significativos da extroversão sobre a propensão para competir ou cooperar.

O fator conscienciosidade, por sua vez, vem sendo apontado em vários estudos como traço de personalidade preditor da orientação de indivíduos para a competição (Ross et al., 2003; Geraudel & Salvatad, 2014; Buunk et al., 2017), embora Bar et al. (2017) também tenham encontrado relações entre esta dimensão de personalidade e a cooperação entre estudantes da área da saúde. Assim, neste estudo buscou-se confirmar se:

H7 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.

H8 - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade, maior a propensão do indivíduo a competir.

Conscienciosidade inclui organização e disciplina (Shepherd & Belicki, 2008), assim, os indivíduos com altas pontuações nesse fator, tendem a ser organizados com o seu tempo e o ambiente físico de trabalho e buscam a precisão e perfeição em suas tarefas (Ashton & Lee, 2007). De acordo com Geraudel e Salvatad (2014), pessoas com este traço acreditam que o que fazem é melhor do que o que os outros podem fazer, levando-os assim a uma orientação competitiva. Na Figura 1, apresenta-se de forma resumida o modelo da pesquisa.

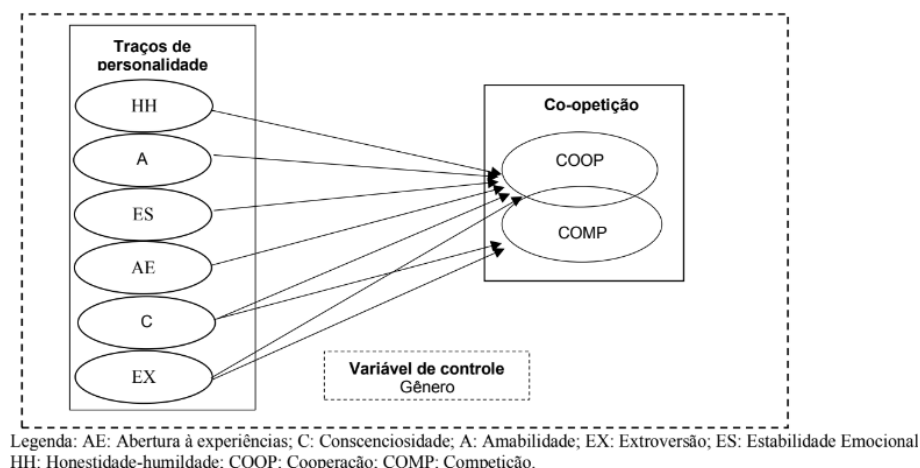


Figura 1.
Modelo teórico da pesquisa
Fonte: Elaborado pelos autores.

Como pode-se observar na Figura 1, o estudo propõe analisar, a partir do modelo HEXACO de traços de personalidade, quais as características dos indivíduos que cursam pós-graduação na área de negócios, que influenciam a coopetição (cooperação e competição).

Procedimentos Metodológicos

Para analisar os antecedentes da coopetição individual a partir dos traços de personalidade, desenvolveu-se um estudo descritivo com abordagem quantitativa. A coleta de dados foi realizada por meio de um levantamento (survey), realizado mediante a aplicação de questionário junto aos alunos de pós-graduação *stricto sensu* da área de negócios (dos cursos de administração, ciências contábeis e economia) de Universidades Federais brasileiras. A seleção da amostra seguiu o mesmo critério do estudo de Geraudel e Salvetat (2014), que aplicaram a pesquisa junto a potenciais futuros gestores (estagiários). Considerando que, por meio desta pesquisa buscou-se identificar traços de personalidade que podem levar a uma orientação coopetitiva, e que estes traços representam características (não facilmente mutáveis) dos indivíduos, entende-se que a aplicação junto a amostra selecionada não traz prejuízos a pesquisa.

A operacionalização da avaliação do modelo HEXACO foi realizada por um longo tempo por meio do instrumento HEXACO-60 (Ashton & Lee, 2009), uma versão reduzida do HEXACO Personality Inventory-Revised (HEXACO-PI-R), que avalia os seis fatores do modelo. O HEXACO-60 contém itens específicos do original de 100 itens, HEXACO-PI-R, no qual cada fator de personalidade tem dez itens (Ashton & Lee, 2009; De Vries, 2013). De Vries (2013), no entanto, elaborou um novo instrumento, mais reduzido, para medir os seis traços, denominado Brief HEXACO Inventory (BHI). Esse instrumento contempla 24 itens (4 para cada fator) e visa reduzir o tempo despendido para respondê-lo, sem perder sua validade (De Vries, 2013).

O instrumento desenvolvido e validado por De Vries (2013) foi utilizado na presente pesquisa.

Para a mensuração da propensão dos indivíduos para competir e cooperar foram utilizadas as questões propostas por Geraudel e Salvetat (2014). Um resumo dos constructos, variáveis e as referências constam na Tabela 2. O questionário completo está disponível no Anexo I.

Tabela 2.
Base para a coleta de dados

Constructos	Variáveis	Referências
Traço de Personalidade	Honestidade-Humildade	De Vries (2013)
	Estabilidade emocional	
	Extroversão	
	Amabilidade	
	Conscienciosidade	
Co-opetição	Abertura à experiência	Geraudel e Salvetat (2014)
	Competição	
	Cooperação	

Fonte: Dados da pesquisa.

Na aplicação do questionário utilizou-se escala Likert de 5 pontos. Considerando-se que há evidências na literatura de que as mulheres reagem à competição e cooperação de forma distinta dos homens (Müller & Schwier, 2012; Buunk et al., 2017), por este motivo, o gênero foi incluído como variável de controle da pesquisa.

Os questionários foram encaminhados via e-mail para as secretarias dos cursos de pós-graduação stricto sensu (em nível de mestrado e/ou doutorado) dos cursos relacionados com a área de negócios (Administração, Ciências Contábeis e Economia) de Universidades Federais brasileiras, que disponibilizaram o e-mail de contato nas páginas on-line, solicitando o encaminhamento do questionário aos alunos do curso. Foram encaminhados e-mails para 27 programas de pós-graduação em Administração, 11 em Ciências Contábeis (ou Contabilidade) e 17 em Economia, no período de 10 de março a 04 de abril de 2019. Um total de 170 questionários válidos foram retornados pelos pós-graduandos.

Para análise dos dados utilizou-se estatística descritiva e a técnica de modelagem de equações estruturais (Structural Equation Modeling - SEM). Segundo Bido, Silva, Souza e Godoy (2010), a SEM pode ser classificada em dois tipos: a) Modelagem de Equações Estruturais baseada em covariâncias (MEEBC) ou simplesmente modelos LISREL; e b) Mínimos Quadrados Parciais, que realiza a modelagem de equações estruturais por partes. Recentemente este último tem sido denominado de Partial Least Squares (PLS). O PLS pode ser usado tanto para predição, como para a construção de modelos teóricos. A opção pelo PLS deve-se ao fato de tal método permitir trabalhar com amostras pequenas, não exigir que os dados apresentem distribuição normal e ser capaz de lidar com alta complexidade (Bido, da Silva, de Souza & Godoy, 2010). Ele consiste de um sistema de relações lineares entre variáveis latentes que é resolvido por partes (combinação de constructos teóricos e medidas), uma de cada vez

(Bido et al., 2010). O PLS é uma técnica de estimação de regressão linear, baseada na decomposição das matrizes de variáveis e de covariáveis.

Antes da aplicação do PLS realizaram-se testes para validação e adequação do modelo e análises de relações entre os constructos. Após isso, os dados foram migrados para o software SmartPLS para as análises do modelo de mensuração e do modelo estrutural. A base de dados foi salva no formato Excel, convertida para o formato CSV, e executada no software SmartPLS, a fim de aplicar a técnica de Mínimos Quadrados Parciais.

Discussão e Análise dos Resultados

Nesta sessão é apresentada a análise descritiva dos dados, o modelo de mensuração e o modelo estrutural dos dados e as discussões acerca das hipóteses do estudo.

Análise Descritiva

Na presente seção são apresentados os dados demográficos e a estatística descritiva referente aos respondentes. Participaram da pesquisa, 170 pós-graduandos, sendo 60% deles alunos de mestrado, profissional ou acadêmico, e 40% alunos de doutorado. Na Tabela 3, apresentam-se os dados demográficos dos respondentes da pesquisa, dentre os quais se destacam o gênero, a idade, o nível e o curso de pós-graduação que cursam atualmente.

Tabela 3:
Dados demográficos

Gênero	Quant.	Percentual	Trabalha	Quant.	Percentual
Feminino	94	55%	Não	77	45%
Masculino	76	45%	Sim	93	55%
Total	170	100%	Total	170	100%

Curso	Quant.	Percentual	Nível	Quant.	Percentual
Administração	92	54%	Mestrado Profissional	5	3%
Ciências Contábeis	29	17%	Mestrado Acadêmico	97	57%
Economia	49	29%	Doutorado	68	40%
Total	170	100%	Total	170	100%

Idade	Quant.	Percentual
Até 25 anos	42	25%
De 26 a 30 anos	53	31%
De 31 a 35 anos	47	28%
De 36 a 40 anos	14	8%
Acima de 40 anos	14	8%
Total	170	100%

Fonte: Dados da pesquisa.

Com base nos dados apresentados na Tabela 3, percebe-se certa igualdade no número de respondentes do sexo masculino e feminino, sendo 45% e 55% da amostra, respectivamente. No que se refere à ocupação, nota-se que a maior parte dos respondentes informou que desenvolvem atividades laborais concomitantemente a pós-graduação, sendo a docência e os cargos administrativos as atividades informadas pela maior parte deles. Mais de 50% da amostra informou estar matriculada no curso *stricto sensu* de administração, enquanto aproximadamente 30% cursa pós-graduação em economia e menos de 20% em ciências contábeis. Cerca de 85% dos respondentes têm até 35 anos, o que caracteriza o interesse de estudantes jovens pela academia.

Os resultados referentes a estatística descritiva, especificamente média e desvio padrão dos constructos, são apresentados na Tabela 4.

Tabela 4.
Estatística descritiva

Constructos	Média	Desvio Padrão
AE	4,062	1,107
C	3,676	1,157
A	3,004	1,188
EX	3,919	1,131
ES	3,397	1,289
HH	4,151	1,157
COOP	3,851	1,085
COMP	2,131	1,191

Fonte: Dados da pesquisa.

Legenda: AE: Abertura à experiências; C: Consciosidade; A: Amabilidade; EX: Extroversão; ES: Estabilidade Emocional; HH: Honestidade-humildade; COOP: Cooperação; COMP: Competição.

No que tange aos traços de personalidade observa-se que Honestidade-Humildade e Abertura à Experiências são os constructos com médias mais elevadas dentre os alunos de pós-graduação em negócios. A amabilidade, por sua vez, apresentou a menor média dentre os seis constructos relacionados a personalidade. O desvio padrão manteve-se entre 1,1 e 1,2 para cinco constructos, apresentando dispersão maior de valores em relação ao valor médio somente para Estabilidade Emocional (1,289).

Uma questão relevante, confirmada por meio do Teste U de Mann-Whitney (o teste não-paramétrico foi empregado uma vez que o teste de Shapiro-Wilk evidenciou a não normalidade dos dados) foi a inexistência de diferença entre os respondentes dos cursos de Administração e Ciências Contábeis, no que se refere aos traços de personalidade estudados. Já os alunos de Administração e Economia apresentaram diferenças estatisticamente significativas para dois traços de personalidade. Os alunos de administração da amostra tendem a serem mais abertos à experiência ($p = 0,004$) e extrovertidos ($p = 0,001$) do que os alunos de pós-graduação em economia. No que se refere ao gênero, o teste possibilitou identificar diferenças significativas nos traços de Estabilidade ($p = 0,000$) e Honestidade-Humildade ($p = 0,000$). Enquanto os homens da amostra apresentam mais características de estabilidade, as mulheres apresentam maiores resultados nos itens relacionados a honestidade-humildade.

Analisou-se a presença de viés de avaliação comum por meio do teste de fator único de Harman (1967). Esse teste consiste em processar a análise fatorial exploratória com todos os itens dos construtos, sem rotação de eixos para determinar o número de fatores necessários na variação dos constructos (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Dessa forma, são analisados quantos fatores são necessários para explicar a variância do modelo. Se um fator é capaz de responder por mais de 40% da variância do modelo assume-se um problema de viés (Podsakoff et al., 2003). Verificou-se que o fator da maior porcentagem de variância do modelo é responsável por 11,75%. Conclui-se que os resultados não estavam sujeitos a viés de avaliador comum.

Após expostos os dados demográficos e a estatística descritiva efetuaram-se os testes de avaliação do modelo de mensuração e estrutural, demonstrados na sequência.

Modelo de Mensuração

O procedimento das equações estruturais foi analisado a partir dos critérios de modelo de mensuração e modelo estrutural. Para testar a validade dos indicadores de medição dos construtos dos modelos efetuou-se a análise das cargas fatoriais por meio da matriz Cross loadings.

Com relação ao modelo 1, foram excluídos dois indicadores do construto Amabilidade (A3 e A15), três do constructo Abertura à experiência (AE1, AE13), dois do constructo Conscienciosidade (C20 e C8), dois do constructo Estabilidade Emocional (EE17 e EE23) e um do constructo Extroversão (Extr.10). No modelo 2, por sua vez, foram excluídos dois indicadores do construto Conscienciosidade (C8 e C20). Para a exclusão destes indicadores seguiu-se os critérios das cargas fatoriais menores que 0,5 (Hair Jr., Hult, Ringle, & Sarstedt, 2016).

Assim, procedeu-se com os testes de validação e adequação das variáveis latentes do modelo estrutural, por meio da análise do alfa de Cronbach, da confiabilidade composta, da validade convergente (AVE) e da validade discriminante. Para sua avaliação, Hair Jr. Hult, Ringle & Sarstedt (2016) recomendam que os valores do alfa de Cronbach devem estar acima de 0,70, e a Confiabilidade Composta valores entre 0,70 e 0,90 são considerados satisfatórios (Hair Jr. et al., 2016).

Para confirmar a validade discriminante das variáveis latentes do modelo determinou-se o valor da AVE (Average Variance Extracted). De acordo com Fornell e Larcker (1981), ela é confirmada quando o valor da raiz quadrada da AVE é maior que os valores absolutos das correlações com as demais variáveis latentes. Neste estudo, testou-se a validade discriminante pelo critério de Fornell e Larcker (1981).

Para evidenciar estes critérios mencionados apresenta-se a Tabela 5 e 6.

Tabela 5.
Resultados do modelo de mensuração modelo 1

	PAINEL A - Alfa de cronbach, Confiabilidade Composta e AVE						
Construtos	Alfa de cronbach				Confiabilidade Composta		AVE
AE.	0,205				0,676		0,541
A	0,345				0,753		0,604
C	0,095				0,688		0,525
COOP	0,761				0,833		0,455
ES.	-0,032				0,572		0,601
EX	0,618				0,772		0,465
HH	0,291				0,642		0,313
	PAINEL B - Discriminant validity - Fornell & Larker's criterion						
Construtos	1	2	3	4	5	6	8
(1) AE	0,736						
(2) A	0,052	0,777					
(3) COOP	0,069	0,129	0,724				
(4) C	0,493	0,202	0,172	0,675			
(5) ES	-0,013	-0,232	0,126	-0,17	0,775		
(6) EX	0,37	0,141	0,033	0,53	-0,165	0,682	
(8) HH	0,089	0,21	0,11	0,153	-0,008	0,008	0,559

Fonte: Dados da pesquisa.

Observa-se que os construtos Abertura à Exp., Amabilidade, Conscienciosidade e Estabilidade emocional apresentaram cargas para a AVE estatisticamente significantes, isto é, com valores iguais ou superiores a 0,50, conforme preconiza Fornell e Larcker (1981), por outro lado, os constructos Cooperação, Extroversão e Honestidade-Humildade não obtiveram cargas estatisticamente significantes. O alfa de Cronbach excedeu a 0,70 para o constructo Competição. Nos demais constructos os valores ficaram abaixo de 0,70. A Confiabilidade Composta (Composite Reliability) apresentou valores maiores que 0,5. Verifica-se, na validade discriminante, que nenhuma das correlações entre os construtos foi superior a raiz quadrada da AVE, indicando que existe validade discriminante e convergente no modelo 1 proposto.

Tabela 6.
Resultados do modelo de mensuração modelo 2

PAINEL A - Alfa de cronbach, Confiabilidade Composta e AVE			
Construtos	Alfa de cronbach	Confiabilidade Composta	AVE
COMP	0,665	0,772	0,364
C	0,534	0,763	0,633
EX	0,618	0,756	0,448
PAINEL B - Validade Discriminante - Fornell & Larker's criterion			
Construtos	1	2	3
(1) COMP	0,604		
(2) C	0,242	0,796	
(3) EX	-0,391	-0,068	0,669

Fonte: Dados da pesquisa.

No modelo 2, o constructo Conscienciosidade apresentou cargas para a AVE maiores que 0,5, por outro lado, Coopetição e Extroversão menores. Quanto aos valores do alfa de Cronbach, os constructos foram maiores de 0,5 e a confiabilidade composta (Composite Reliability) superior a 0,4. Confirma-se a validade discriminante que foi atendida pelo critério de Fornell e Larcker (1981) o que atestou que os construtos são individualmente distintos.

Modelo Estrutural

A análise do modelo estrutural foi utilizada para verificar as relações entre os construtos. A partir dessa análise confirmou-se a adequação dos modelos de mensuração e atestaram-se a significância das relações entre os construtos do estudo (Hair Jr. et al., 2016). Para avaliar a validade do modelo estrutural foram analisados os seguintes critérios: o tamanho e significância dos coeficientes de caminho e coeficientes de determinação de Pearson (R^2), obtidos por meio da técnica de Bootstrapping e, ainda, tamanhos do efeito (F^2) e (4) a Relevância Preditiva (Q^2) obtidos na plataforma blindfolding (Hair Jr. et al., 2016).

Para a execução da técnica de Bootstrapping, para avaliar o nível de significância entre as relações dos construtos, utilizou-se os parâmetros de 5.000 subamostras e 5.000 interações (Hair Jr. et al., 2016). Assim, os valores obtidos para a relação entre os construtos, bem como da variável de controle são apresentados nas Tabelas 7 e 8 e em nota, são apresentados os valores obtidos para o R^2 e Q^2 e F^2 .

Tabela 7.

Efeitos entre os construtos do modelo 1

Relação entre os construtos				B	p-value	Hipóteses
AE -> COOP				0,33	0,000*	H4
A -> COOP				0,083	0,181	H2
C -> COOP				0,133	0,040**	H7
ES -> COOP				-0,105	0,096***	H3
EX-> COOP				0,377	0,000*	H5
HH. -> COOP				0,072	0,312	H1
Gênero	AE -> COOP	A -> COOP	C -> COOP	ES -> COOP	EX-> COOP	HH. -> COOP
Feminino	0,000*	0,330	0,169	0,178	0,000*	0,181
Masculino	0,000*	0,289	0,218	0,698	0,002*	0,737

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: *Significant at 1%, **Significant at 5%, ***Significant at 10%.

R^2 = Cooperação (0,431)

Q^2 = Cooperação (0,168)

F^2 = Abertura à Exp. (0,163); Amabilidade (0,010); Conscienciosidade (0,030); Estabilidade Em. (0,017); Extroversão (0,206), Gênero (0,004) e Honestidade-Humil. (0,008).

Tabela 8.
Efeitos entre os construtos do modelo 2

Relação entre os construtos	β	p-value	Hipóteses
C -> COMP	0,219	0,000*	H8
Ex -> COMP	-0,387	0,000*	H6
Gênero		C -> COMP	Ex -> COMP
Feminino		0,185	0,000*

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: *Significant at 1%, **Significant at 5%, ***Significant at 10%.

R² = Competição (0,216)

Q² = Competição (0,056)

F² = Conscienciosidade (0,061); Extroversão (0,189) e Gênero (0,022).

Para as análises dos coeficientes de determinação de Pearson (R²) determina-se que um R² de 2% pode ser classificado como um efeito pequeno, R² de 13% como efeito médio e R² de 26% como efeito grande (Ringle, Da Silva, & Bido, 2014). A partir dos resultados obtidos, Tabelas 7 e 8, verificou-se que a competição (0,216) e a cooperação (0,431), têm aproximadamente 22% e 43%, respectivamente, de explicação pelos construtos do estudo dos modelos 1 e 2.

O F² é uma medida que avalia se existe um impacto substancial sobre o construto dependente, quando um construto independente é omitido do modelo. Hair Jr. et al. (2016) sugere a seguinte interpretação para o f²: por efeitos pequenos (0,02), médios (0,15) e grandes (0,35). Neste estudo a omissão do construto independente extroversão, traria o maior impacto nos construtos de competição (0,189) e cooperação (0,206).

O critério de Q² destaca quanto o modelo se aproxima do esperado para ele na predição do modelo. Conforme Hair Jr. et al. (2016) os valores devem ser maiores que zero. O modelo perfeito seria igual a 1. Conforme os valores dos construtos para este critério, depreende-se que existe conformidade nos modelos 1 e 2 ajustados.

Incluiu-se uma variável de controle nos modelos de regressão para evitar viés nos resultados. As Tabelas 7 e 8 apresentam os resultados da variável gênero. Verificou-se uma relação positiva e significativa entre a abertura à experiência e a cooperação, tanto para gênero feminino quanto para o masculino. Da mesma forma, observou-se uma relação positiva e significativa entre a extroversão e a cooperação para ambos os gêneros. No que se refere ao segundo modelo, notou-se que uma relação positiva e significativa entre conscienciosidade e a competição para o gênero masculino. E, por fim, uma relação negativa e significativa entre a extroversão e a competição, tanto para gênero feminino quanto para o masculino.

As inferências das hipóteses apresentados, mediante os testes estatísticos aqui descritos, são apresentadas no próximo tópico.

Discussão dos Resultados

Após a análise das relações, testaram-se as hipóteses da pesquisa a partir dos resultados apresentados nas Tabelas 7 e 8. Com isso buscou-se avaliar o efeito e a significância das relações, a fim de verificar se os achados se alinham ao recomendado pela teoria e com os demais estudos empíricos. O resumo dos resultados das hipóteses é apresentado na Tabela 9.

Tabela 9:
Resultado das hipóteses da pesquisa

Hipótese	Resultado
H ₁ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de honestidade-humildade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Não suportada
H ₂ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de amabilidade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Não suportada
H ₃ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de estabilidade emocional, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Não suportada
H ₄ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de abertura à experiência, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Suportada
H ₅ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de extroversão, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Suportada
H ₆ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de extroversão, maior a propensão do indivíduo a competir.	Não suportada
H ₇ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade, maior a propensão do indivíduo a cooperar.	Suportada
H ₈ - Quanto maior a pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade, maior a propensão do indivíduo a competir.	Suportada

Para as hipóteses H1, H2 e H3, esperava-se que a relação entre os traços de personalidade honestidade-humildade, amabilidade e estabilidade emocional, e cooperação fosse positiva e significativa. Os testes estatísticos referentes a primeira (H1) e segunda (H2) hipóteses evidenciam uma relação positiva entre as variáveis mencionadas (0,072 para honestidade-humildade e 0,083 para amabilidade), mas não significativa (p-valor=0,312 e 0,181, respectivamente). Dentre os traços de personalidade apontados por Ashton e Lee (2007) como tendentes ao altruísmo, o único que apresentou relação significativa (p-valor=0,096) com a cooperação foi a estabilidade emocional, no entanto, diferente do esperado, a relação encontrada foi negativa (-0,105). Assim, pode-se afirmar que quanto maior a pontuação de um indivíduo neste traço, ou seja, quanto menor sua instabilidade emocional, menor, também a tendência do mesmo participar de atividades cooperativas.

Diante destes resultados H1, H2 e H3 não foram suportadas. Depreende-se assim, que entre os discentes de pós-graduação da área de negócios estudados, os traços de honestidade-humildade, amabilidade e estabilidade emocional, entendidos por Ashton e Lee (2007) como tendências ao altruísmo, não são preditores de orientação para cooperar. Uma explicação para os resultados desta pesquisa pode estar no mainstream relacionado a estratégia organizacional, ou seja, na visão de

competitividade empresarial, constantemente compartilhada nos cursos de negócios, que pode estimular a percepção da necessidade de competir também a nível individual.

No que se refere a H4 foram encontrados efeitos positivos (0,330) e significativos (9-valor=0,000) na relação entre abertura à experiência e cooperação, corroborando com os resultados de Bar et al. (2017) que apontaram a abertura à experiência como preditor de cooperação interprofissionais entre estudantes da área da saúde. Com base nos achados desta pesquisa, a abertura à experiência pode ser entendida, também, como preditora de cooperação entre estudantes de pós-graduação da área de negócios.

No que se refere às relações entre extroversão e cooperação (H5) e extroversão e competição (H6), ambas apresentaram resultados significativos (p-valor=0,000 para ambos), no entanto os efeitos encontrados foram contrários. Enquanto a extroversão parece estar positivamente (0,377) relacionada à cooperação, o efeito sobre a competição é negativo (-0,387). Os resultados diferem dos achados de Ross et al. (2003) e Buunk et al. (2017) que encontraram relação positiva entre extroversão e competição, bem como do estudo de Geraudel e Salvatad (2014), que não identificaram efeitos significativos da extroversão sobre a propensão para competir ou cooperar.

Os achados vão ao encontro da afirmação de Ashton e Lee (2007), de que pessoas extrovertidas são capazes de estabelecer ligações entre muitas outras pessoas e criar cooperação. Entre os indivíduos pesquisados, no entanto, a afirmativa contrária, de que uma pessoa extrovertida teria também a competitividade estimulada (Ashton & Lee, 2007) não foi confirmada. Quanto mais extrovertidos os discentes pesquisados, menos eles tendem a competir com os outros.

Por fim, a conscienciosidade aparece neste estudo como um importante antecedente da coopetição, uma vez que entre as dimensões dos traços de personalidade estudadas, somente a conscienciosidade possui base teórica, antecedentes empíricos e mostrou-se, efetivamente, positiva e significativamente relacionada tanto com a cooperação (0,133), quanto com a competição (0,219). Assim, suportando H7 (p-valor=0,040) e H8 (p-valor=0,000) e corroborando tanto com os estudos de Bar et al. (2017) que encontraram relação positiva e significante entre conscienciosidade e cooperação, quanto com Ross et al. (2003), Geraudel e Salvatad (2014) e Buunk et al. (2017) que identificaram relação do fator com a competição.

Tais resultados vêm ao encontro do questionamento proposto por Walley (2007) e Bez et al. (2015), sobre o perfil ideal de indivíduos que atuam em atividades que necessitam integrar a dualidade da coopetição, como por exemplo, gestores de projetos. Enquanto a extroversão e a abertura à experiência, aparecem presentes na personalidade de indivíduos com maior tendência para atividades cooperativas, que poderiam influenciar negativamente o equilíbrio da relação coopetitiva, resultando em vazamentos de informações estratégicas. A conscienciosidade, é evidenciada, neste estudo, como o traço de personalidade determinante para a cooperação e a

competição simultaneamente. Portanto, indivíduos organizados e disciplinados (principais características do traço de personalidade de conscienciosidade) parecem apresentar o “perfil ideal” para desenvolver atividades cooperativas.

A presente pesquisa contribui, portanto, com o corpo de investigação que tem estudado a coopetição em nível individual, no sentido de compreender quais as características relevantes para a integração do paradoxo cooperativo. São apresentados elementos que podem passar a compor o processo seletivo das empresas, no sentido de identificar o “perfil ideal” de indivíduos que passarão a compor projetos cooperativos.

Conclusão

A presente pesquisa teve como objetivo analisar, a partir do modelo HEXACO de traços de personalidade, quais as características de indivíduos da área de negócios que influenciam a coopetição. Para o desenvolvimento do estudo aplicou-se um questionário junto a uma amostra de 170 alunos de pós-graduação *stricto sensu* da área de negócios (administração, ciências contábeis e economia).

Com base nos dados dos respondentes foi possível identificar similaridade nos traços de personalidade dos alunos que cursam administração e contabilidade, enquanto alunos do curso de administração e economia apresentaram distinção estatisticamente significativa nos traços de abertura à experiência e extroversão. No que tange ao gênero, os discentes do sexo masculino apresentaram maior pontuação no traço de estabilidade emocional, enquanto as discentes do sexo feminino obtiveram maiores resultados nas questões relacionados a honestidade-humildade.

Por meio dos resultados, verificou-se que apenas o traço de personalidade denominado conscienciosidade, que inclui características como organização e disciplina (Shepherd & Belicki, 2008), está relacionado com a cooperação e competição, simultaneamente. Honestidade-humildade e amabilidade não apresentaram qualquer relação com a cooperação, diferente do apontado por estudos anteriores. Enquanto a estabilidade emocional apresentou efeitos contrários ao esperado, ou seja, alta pontuação neste traço de personalidade, na verdade, afeta negativamente a propensão do indivíduo para cooperar. O mesmo aconteceu na relação analisada entre extroversão e competição. Os resultados deste estudo demonstram que na amostra de alunos de pós-graduação na área de negócios, a extroversão está negativamente associada com a propensão para competir. Como esperado, a abertura à experiência e a extroversão se mostraram positivamente relacionados a cooperação individual.

Mediante os achados, pode-se inferir que, profissionais da área de negócios com alta pontuação no traço de personalidade de conscienciosidade tendem a adequar-se bem ao desenvolvimento de atividades cooperativas, ou seja, que envolvem atividades de cooperação e competição simultaneamente. Enquanto profissionais da área com

personalidade voltada para as dimensões de abertura à experiência e extroversão provavelmente obtenham melhores resultados em atividades cooperativas. Ao atribuir atividades coopetitivas para um indivíduo extrovertido há uma tendência de um aumento na cooperação e redução da competição, o que pode não ser interessante para unidades ou empresas, pois pode levar ao compartilhamento de informações estratégicas que comprometam o desempenho dos projetos e beneficiem a estrutura concorrente (Stadtler & Van Wassenhove, 2016).

Este estudo possui limitações no que se refere a forma de mensuração dos construtos relacionados aos traços de personalidade, sendo que foi empregado o instrumento de coleta de dados elaborado por De Vries (2013), que reduziu o número de questões do HEXACO-60. Foi possível notar, que a redução do número de questões pode ter prejudicado a mensuração das dimensões que integram o modelo HEXACO. Sendo assim, recomenda-se que novos estudos utilizem o questionário Hexaco-60 integralmente, conforme proposto por Ashton e Lee (2009). Novos estudos, diferente da abordagem desta pesquisa, focada em alunos de pós-graduação stricto sensu na área de negócios, poderiam aplicar o estudo junto a indivíduos que desenvolvem atividades empresariais na área de negócios, visando identificar, não só a propensão a cooperar e/ou competir, mas também as ações efetivamente desenvolvidas. Embora o foco do estudo seja a análise da coopetição em nível individual, acredita-se que a orientação a competição ou cooperação dos profissionais da área de negócios pode ser alterada mediante o contexto e experiência empresarial.

Referências

- Ashton, M. C., & Lee, K. (2010). Trait and source factors in HEXACO - PI - R self - and observer reports. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 24(3), 278-289. <https://doi.org/10.1002/per.759>
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., De Vries, R. E., Di Blas, L., ... & De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of personality and social psychology*, 86(2), 356. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.86.2.356>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and social psychology review*, 11(2), 150-166. <https://doi.org/10.1177/1088868306294907>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2008). The prediction of Honesty-Humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42(5), 1216-1228. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.03.006>
- Ashton, M. C., Lee, K., & De Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18(2), 139-152. <https://doi.org/10.1177/1088868314523838>

- Ashton, M. C., Lee, K., & Goldberg, L. R. (2007). The IPIP–HEXACO scales: An alternative, public-domain measure of the personality constructs in the HEXACO model. *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1515-1526. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.027>
- Bar, M. A., Leurer, M. K., Warshawski, S., & Itzhaki, M. (2018). The role of personal resilience and personality traits of healthcare students on their attitudes towards interprofessional collaboration. *Nurse education today*, 61, 36-42. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.11.005>
- Bengtsson, M., & Kock, S. (2000). "Coopetition" in business Networks—to cooperate and compete simultaneously. *Industrial marketing management*, 29(5), 411-426. [https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(99\)00067-X](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(99)00067-X)
- Bengtsson, M., & Kock, S. (2014). Coopetition—Quo vadis? Past accomplishments and future challenges. *Industrial marketing management*, 43(2), 180-188. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2014.02.015>
- Bez, S. M., Fernandez, A. S., Le Roy, F., & Dameron, S. (2015, June). Integration of coopetition paradox by individuals. A case study within the French banking industry. *XXIVème conférence annuelle de l'Association Internationale de Management Stratégique - AIMS 2015*, Paris, France. pp.25.
- Bido, D., da Silva, D., de Souza, C. A., & Godoy, A. S. (2010). Mensuração com indicadores formativos nas pesquisas em administração de empresas: Como lidar com a multicolinearidade entre eles?. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 11(2), 245-269. <https://doi.org/10.13058/raep.2010.v11n2.145>
- Blais, J., & Pruyers, S. (2017). The power of the dark side: personality, the dark triad, and political ambition. *Personality and Individual Differences*, 113, 167-172. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.029>
- Breevaart, K., & de Vries, R. E. (2017). Supervisor's HEXACO personality traits and subordinate perceptions of abusive supervision. *The Leadership Quarterly*, 28(5), 691-700. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.02.001>
- Buunk, A. P., Bucksath, A. F., & Cordero, S. (2017). Intrasexual competitiveness and personality traits: A study in Uruguay. *Personality and Individual Differences*, 108, 178-181. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.11.060>
- Chen, M. J. (2008). Reconceptualizing the competition—cooperation relationship: A transparadox perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17(4), 288-304. <https://doi.org/10.1177/1056492607312577>
- Chen, X. P., Xie, X., & Chang, S. (2011). Cooperative and competitive orientation among Chinese people: Scale development and validation. *Management and Organization Review*, 7(2), 353-379. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2011.00215.x>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1988). Personality in adulthood: a six-year longitudinal study of self-reports and spouse ratings on the NEO Personality Inventory. *Journal of personality and social psychology*, 54(5), 853. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.5.853>
- D'Armagnac, S., Geraudel, M., & Salvetat, D. (2019). Knowledge sharing in a coopetition project team: An institutional logics perspective. *Strategic Change*, 28(3), 217-227. <https://doi.org/10.1002/jsc.2263>

- Das, T. K., & Teng, B. S. (2000). A resource-based theory of strategic alliances. *Journal of Management*, 26(1), 31-61. <https://doi.org/10.1177/014920630002600105>
- De Vries, R. E. (2013). The 24-item brief HEXACO inventory (BHI). *Journal of Research in Personality*, 47(6), 871-880. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.09.003>
- De Vries, R. E., & van Kampen, D. (2010). The HEXACO and 5DPT models of personality: A comparison and their relationships with psychopathy, egoism, pretentiousness, immorality, and Machiavellianism. *Journal of Personality Disorders*, 24(2), 244-257. <https://doi.org/10.1521/pedi.2010.24.2.244>
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., & Sunde, U. (2010). Are risk aversion and impatience related to cognitive ability?. *American Economic Review*, 100(3), 1238-60. <https://doi.org/10.1257/aer.100.3.1238>
- Drouvelis, M., & Georgantzis, N. (2019). Does revealing personality data affect prosocial behaviour?. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 159(1), 409-420. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.02.019>
- Enberg, C. (2012). Enabling knowledge integration in cooperative R&D projects—The management of conflicting logics. *International Journal of Project Management*, 30(7), 771-780. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.01.003>
- Fernandez, A. S., Le Roy, F., & Gnyawali, D. R. (2014). Sources and management of tension in co-opetition case evidence from telecommunications satellites manufacturing in Europe. *Industrial Marketing Management*, 43(2), 222-235. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2013.11.004>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.2307/3150980>
- Geraudel, M., & Salvétat, D. (2014). What are the antecedents of co-opetição? An explanation in terms of centrality and personality traits. *European Business Review*, 26(1), 23-42. <https://doi.org/10.1108/EBR-09-2012-0051>
- Gnyawali, D. R., & Park, B. J. (2009). Co-opetition and technological innovation in small and medium-sized enterprises: A multilevel conceptual model. *Journal of small business management*, 47(3), 308-330. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2009.00273.x>
- Gnyawali, D. R., Madhavan, R., He, J., & Bengtsson, M. (2016). The competition-cooperation paradox in inter-firm relationships: A conceptual framework. *Industrial Marketing Management*, 53, 7-18. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2015.11.014>
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": the big-five factor structure. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1216-1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Sage publications. <https://doi.org/10.15358/9783800653614>
- Harman, H. H. (1967). *Modern Factor Analysis*. The University of Chicago Press, Chicago, IL.

- Hilbig, B. E., Zettler, I., & Heydasch, T. (2012). Personality, punishment, and public - goods: Strategic shifts towards cooperation as a matter of dispositional Honesty–Humility. *European Journal of Personality*, 26, 245– 254. <https://doi.org/10.1002/per.830>
- Lascaux, A. (2019). Coopetition and trust: What we know, where to go next. *Industrial Marketing Management*, 84, 2-18. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2019.05.015>
- Lewis, M. (2000). Exploring paradox: toward a more comprehensive guide. *Academy of Management Review*, 25, 760– 776. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.3707712>
- Luo, Y. (2007). A coopetition perspective of global competition. *Journal of world business*, 42(2), 129-144. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2006.08.007>
- Luscher, L. and M. Lewis (2008). Organizational change and managerial sensemaking: working through paradox, *Academy of Management Journal*, 51, 221– 240. <https://doi.org/10.5465/amj.2008.31767217>
- McCrae, R. R., Costa Jr, P. T., Del Pilar, G. H., Rolland, J. P., & Parker, W. D. (1998). Cross-cultural assessment of the five-factor model: The Revised NEO Personality Inventory. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(1), 171-188. <https://doi.org/10.1177/0022022198291009>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five - factor model and its applications. *Journal of personality*, 60(2), 175-215. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1992.tb00970.x>
- Mendoza-Denton, R., Ayduk, O., Mischel, W., Shoda, Y., & Testa, A. (2001). Person× Situation interactionism in self-encoding (Iam... when...): Implications for affect regulation and social information processing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(4), 533. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.80.4.533>
- Mischkowski, D., & Glöckner, A. (2016). Spontaneous cooperation for prosocials, but not for proselves: Social value orientation moderates spontaneous cooperation behavior. *Scientific reports*, 6, 21555. <https://doi.org/10.1038/srep21555>
- Müller, J., & Schwieren, C. (2012). Can personality explain what is underlying women's unwillingness to compete?. *Journal of Economic Psychology*, 33(3), 448-460. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2011.12.005>
- Näsholm, M. H., & Bengtsson, M. (2014). A conceptual model of individual identifications in the context of coopetition. *International Journal of Business Environment* 5, 6(1), 11-27. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2014.058021>
- Oshri, I., & Weeber, C. (2006). Cooperation and competition standards-setting activities in the digitization era: The case of wireless information devices. *Technology Analysis & Strategic Management*, 18(2), 265-283. <https://doi.org/10.1080/09537320600624196>
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality traits and personal values: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/1088868314538548>

- Pellegrin-Boucher, E., Le Roy, F., & Guráu, C. (2013). Coopetitive strategies in the ICT sector: typology and stability. *Technology Analysis & Strategic Management*, 25(1), 71-89. <https://doi.org/10.1080/09537325.2012.751011>
- 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(879), 10-1037. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Raza-Ullah, T.; Bengtsson, M.; & Kock, S. (2014). The co-opetição paradox and tension in co-opetição at multiple levels. *Industrial Marketing Management*, 43(2), 189-198. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2013.11.001>
- Revelle, W. (2016). Hans Eysenck: Personality theorist. *Personality and Individual Differences*, 103, 32–39. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.04.007>
- Ritala, P., & Hurmelinna-Laukkanen, P. (2009). What's in it for me? Creating and appropriating value in innovation-related coopetition. *Technovation*, 29(12), 819-828. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2009.07.002>
- Roberts, R., & Woodman, T. (2017). Personality and performance: Moving beyond the Big 5. *Current opinion in psychology*, 16, 104-108. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.03.033>
- Ross, S. R., Rausch, M. K., & Canada, K. E. (2003). Competition and cooperation in the five-factor model: Individual differences in achievement orientation. *The Journal of Psychology*, 137(4), 323-337. <https://doi.org/10.1080/00223980309600617>
- Ruch, W., Brunsch, R., & Wagner, L. (2017). The role of character traits in economic games. *Personality and Individual Differences*, 108, 186– 190. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.12.007>
- Shepherd, S., & Belicki, K. (2008). Trait forgiveness and traitedness within the HEXACO model of personality. *Personality and Individual Differences*, 45(5), 389-394. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2008.05.011>
- Simmons, C. H., King, C. S., Tucker, S. S., & Wehner, E. A. (1986). Success strategies: Winning through cooperation or competition. *The Journal of social psychology*, 126(4), 437-444. <https://doi.org/10.1080/00224545.1986.9713610>
- Smith, W. K. and M. Lewis (2011). Toward a theory of paradox: a dynamic equilibrium model of organizing, *Academy of Management Review*, 36, 381– 403. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.59330958>
- Stadtler, L., & Van Wassenhove, L. N. (2016). Coopetition as a paradox: Integrative approaches in a multi-company, cross-sector partnership. *Organization Studies*, 37(5), 655-685. <https://doi.org/10.1177/0170840615622066>
- Tidström, A. (2008). Perspectives on co-opetição on actor and operational levels. Management Research: *Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 6(3), 207-217. <https://doi.org/10.2753/JMR1536-5433060304>
- Tidström, A. (2014). Managing tensions in coopetition. *Industrial Marketing Management*, 43(2), 261-271. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2013.12.001>

- Volk, S., Thöni, C., & Ruigrok, W. (2011). Personality, personal values and cooperation preferences in public goods games: A longitudinal study. *Personality and individual Differences*, 50(6), 810-815. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2011.01.001>
- Walley, K. (2007). Coopetition: an introduction to the subject and an agenda for research. *International Studies of Management & Organization*, 37(2), 11-31. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825370201>
- Zettler, I., Hilbig, B. E., & Heydasch, T. (2013). Two sides of one coin: Honesty–Humility and situational factors mutually shape social dilemma decision making. *Journal of Research in Personality*, 47, 286– 295. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2013.01.012>
- Zhao, K., & Smillie, L. D. (2015). The role of interpersonal traits in social decision making exploring sources of behavioral heterogeneity in economic games. *Personality and Social Psychology Review*, 19, 277– 302. <https://doi.org/10.1177/1088868314553709>

Anexo I – Questionário da Pesquisa

Instruções: Por favor, leia cada afirmação e indique em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações, utilizando: 1 = discordo totalmente, 2 = discordo pouco, 3 = Nem concordo, nem discordo, 4 = concordo pouco, e 5 = concordo totalmente.

BLOCO I - Traços de Personalidade

1 2 3 4 5

Posso olhar para uma pintura por um longo tempo.
Eu me certifico de que as coisas estão no lugar certo.
Fico indiferente com alguém que foi ruim comigo.
Ninguém gosta de falar comigo.
Tenho medo de sentir dor.
Acho difícil mentir.
Acho que conhecimento é algo chato.
Adio tarefas complicadas o maior tempo possível.
Critico as pessoas com frequência.
Aproximo-me de pessoas estranhas com facilidade.
Preocupo-me muito menos do que a maioria das pessoas.
Gostaria de saber como ganhar muito dinheiro de maneira desonesta.
Tenho muita imaginação.
Trabalho com muito precisa. Eu dou atenção aos pequenos detalhes.
Tendo a concordar rapidamente com a opinião dos outros.
Gosto de conversar com os outros.
Posso facilmente superar as dificuldades por conta própria.
Quero ser uma pessoa famosa.
Gosto de pessoas com ideias novas.
Costumo fazer coisas sem pensar.
Mesmo quando sou maltratado, mantenho a calma.
Raramente sou alegre.
Choro ao assistir a filmes tristes ou românticos.
Tenho direito a tratamento diferenciado.

BLOCO II - Propensão para competir

1 2 3 4 5

Eu considero os alunos da minha turma como meus futuros concorrentes
Eu nunca compartilho conhecimento e informação com outros estudantes
Para mim, trabalhar com os meus colegas é arriscado (perda de informação, etc.)
Na minha turma a competição é alta
Eu quero ser o melhor aluno da turma / tirar notas maiores que os meus colegas
Existe uma forte competição entre mim e os outros alunos da turma

BLOCO III - Propensão para cooperar

1 2 3 4 5

Eu considero outros estudantes como colaboradores
Meus colegas constituem minha rede pessoal (network) para identificar possibilidades futuras de emprego
Eu compartilho conhecimento e informação com meus colegas
Eu gosto de desenvolver trabalhos em grupo
Meus colegas hoje são meus parceiros profissionais de amanhã
Trabalho em grupo melhora meu desempenho individual

BLOCO IV - Perfil do Respondente

Qual o seu curso: () Administração () Ciências Contábeis Qual fase está cursando atualmente (maior parte das matérias)? () Primeira fase () Segunda fase () Terceira fase () Quarta fase () Quinta fase () Sexta fase () Sétima fase () Oitava fase () Nona fase Idade: _____ Gênero: () Feminino () Masculino Você trabalha? () Sim () Não Se você trabalha, qual função desempenha: _____