



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

GABRIELA DE FREITAS MAGALHÃES

GESTÃO DE PESSOAS E A ORIENTAÇÃO PARA A DIVERSIDADE: UMA
ANÁLISE DO PERFIL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

FORTALEZA

2021

GABRIELA DE FREITAS MAGALHÃES

GESTÃO DE PESSOAS E A ORIENTAÇÃO PARA A DIVERSIDADE: UMA ANÁLISE
DO PERFIL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração de Empresas da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dr. Tereza Cristina Batista de Lima

FORTALEZA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Sistema de Bibliotecas
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

M166g Magalhães, Gabriela de Freitas.
Gestão de pessoas e orientação para a diversidade : uma análise do perfil dos estudantes de administração / Gabriela de Freitas Magalhães. – 2021.
20 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2021.
Orientação: Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima.

1. Diversidade. 2. Orientação Universal ao Diverso. 3. Estudantes de Administração. I. Título.
CDD 658

GABRIELA DE FREITAS MAGALHÃES

GESTÃO DE PESSOAS E A ORIENTAÇÃO PARA A DIVERSIDADE: UMA ANÁLISE DO
PERFIL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

Monografia apresentada ao curso de graduação
em Administração de Empresas da Universidade
Federal do Ceará, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof. Dr. Tereza Cristina Batista de
Lima

Aprovada em: ___/___/_____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Tereza Cristina Batista de Lima (Orientadora)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Cláudio Bezerra Leopoldino
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Ms. Elidihara Trigueiro Guimarães
Universidade Federal do Ceará (UFC)

RESUMO

Essa pesquisa tem por objetivo mensurar a abertura a diversidade entre os estudantes de administração, a partir do construto UDO - Universal Diverse Orientation, que reflete uma atitude de consciência e aceitação das semelhanças e diferenças entre as pessoas (MIVILLE et al., 1999). Para atender objetivo da pesquisa, realizou-se um estudo de natureza quantitativa, por meio de um questionário composto pela escala M-GUDS-S, desenvolvida por Fuertes et al. (2000) e validada no Brasil por Hanashiro e Albuquerque (2017). A amostra, formada por 168 estudantes, e composta de um grupo heterogêneo entre o público feminino e masculino de universidades públicas e privadas de Fortaleza que já cursaram a disciplina de gestão de pessoas. Os resultados apresentam que esses estudantes apresentam abertura a diversidade, sendo maior evidenciado no construto "Conforto com Diferenças", seguido pela "Diversidade de Contato" e "Apreciação Relativística".

Palavras-Chave: Diversidade, Orientação Universal ao Diverso, Estudantes de Administração.

ABSTRACT

This research aims to measure the openness to diversity among business students, based on the UDO - Universal Diverse Orientation construct, which reflects an attitude of awareness and acceptance of the similarities and differences between people (MIVILLE et al., 1999) To meet the research objective, a quantitative study was carried out, using a questionnaire composed of the M-GUDS-S scale, developed by Fuertes et al. (2000) and validated in Brazil by Hanashiro and Albuquerque (2017). The sample, formed by 168 students, and composed of a heterogeneous group between the female and male public of public and private universities in Fortaleza that have already taken the discipline of people management. The results show that these students have diversity, being more evident in the construct "Comfort with Different", followed by "Diversity of Contact" and "Relativistic Appreciation".

Keywords: Diversity, Universe Diverse Orientation, Business Students.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Itens M-GUDS-S e suas dimensões e elementos da UDO.....	15
Tabela 2 - Distribuição de frequências das respostas as questões referentes ao construto Orientação Universal ao Diverso	17
Tabela 3 - Estatística Descritiva da Escala	19

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	09
2 PERFIL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO.....	11
3 A CONCEITUAÇÃO DE DIVERSIDADE.....	12
3.1 As dimensionalidades da diversidade.....	13
3.2 A UDO (Universe Diverse Orientation)	14
3.3 Escala Universalidade-Diversidade de Miville-Guzman (M-GUDS)	15
4 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS	15
4.1 Classificação da pesquisa	16
4.2 Coleta de dados	16
4.4 Análise de dados	17
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	17
5.1 Análises da orientação a diversidade dos estudantes de administração	17
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERENCIAS	

1. INTRODUÇÃO

A diversidade, segundo Hanashiro (2008), pode ser vista como composta de variações de nacionalidade, orientação sexual, gênero, etnia, habilidades físicas, idade e outras categorizações socialmente significativas. As diferenças de identidade individuais, sejam físicas ou culturais, interagem com uma variada gama de fatores individuais, grupais e organizacionais (o clima da diversidade) de modo a determinar o impacto da diversidade nos resultados individuais (satisfação, identificação organizacional, envolvimento no trabalho e variáveis de desempenho) e organizacionais (qualidade de atendimento, turnover, lucro e qualidade do trabalho) (COX, 1994) nesse contexto, a diversidade pode ser considerada um diferencial competitivo (BASSETT-JONES,2005).

Dessa forma, a gestão da diversidade encontra-se galgada em uma perspectiva que se traduz em uma filosofia pautada em fatores que propiciem trabalhar com o adverso, promovendo praticas que ajudem a inclusão, participação e respeito as diferenças. Isso claro permeado no compartilhamento de conceitos e experiencias com pessoas em todas as dimensões, estabelecendo o conceito de pluralidade. Por esse motivo, a temática vem se expandindo, servindo de palco para inúmeras discursões.

Diante dessa prerrogativa, foi realizada uma pesquisa sobre a gestão de pessoas orientada para a diversidade, onde se baseou em analisar o perfil dos estudantes de administração. Para responder o questionamento da pesquisa, estabeleceu-se como objetivo para este estudo, mensurar a orientação ao diverso entre os estudantes de administração, representada pela UDO- Universal Diverse Orientation, Orientação Universal ao Diverso, em português, que reflete uma atitude de consciência e aceitação das semelhanças e diferenças entre as pessoas, sendo constituído por três dimensões: (a) diversidade de contato, que avalia o interesse em aprender sobre diferentes culturas, países e etnias; (b) apreciação relativística, que avalia as atitudes em relação as diferenças e semelhanças nos outros; e (c) conforto com as diferenças, que foca no desconforto em se relacionar com pessoas de diferentes etnias (FUERTES et al., 2000; MIVILLE et al., 1999).

A UDO tem sido objeto de várias pesquisas nos Estados Unidos com estudantes de Psicologia (FUERTES et al., 2000; KOTTKE, 2011; MIVILLE et al., 1999; MIVILLE et al., 2004; PASCARELLA et al., 2001; 2014; SAWYERR; STRAUSS; YAN, 2005; SINGLEY; SEDLACEK, 2009; SPANIERMAN et al., 2008; STRACUZZI; MOHR, 2011; STRAUSS; CONNERLEY, 2003; WENDLER; NILSON, 2009).

Nesse sentido, as disciplinas relacionadas a gestão de pessoas têm trazido à tona a gestão da diversidade nas organizações como tópicos emergentes, pautadas na discussão sobre a inclusão em contexto de pluralidade para os futuros administradores de empresas. Isso realizado na medida em que essa perspectiva promove a melhoria do desempenho das pessoas, como também no crescimento pessoal e profissional dos mesmos, além da própria organização, de forma a estabelecer conceitos como a importância da cooperação, gestão participativa, empatia e comprometimento no contexto organizacional de forma a agregar valor para si mesmo e para os outros.

Além desta introdução e da contextualização investigada, as próximas seções do presente artigo irão abordar conceitos de diversidade embasada por meio de teóricos da área, onde o referido trabalho apresenta natureza aplicada, salientando o construto UDO, mensurado por meio da escala MGUDS. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos realizados para a da pesquisa, seguido pela análise e discussão dos resultados e, por fim, são apresentadas as considerações finais seguido das referências bibliográficas.

2 PERFIL DOS ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO

O curso de administração na atualidade tem o viés galgado na perspectiva interdisciplinar. Desse modo a referida graduação está cada vez mais se distanciando da polarização e dando margem a diversificação, pois no contexto que se vivencia atualmente e de imensa dinamicidade e contingência. Tocante a esses aspectos, as disciplinas dos cursos de administração estão concentradas em abordar temáticas referentes a diversidade e a multiculturalidade como mecanismos de fornecer as organizações instrumentos poderosos no que diz respeito a diferenciais de mercado.

Assim, os futuros administradores saem para o mercado de trabalho cientes da importância da diversidade dentro das organizações como diferencial de forma a agregar valor para as mesmas, impulsionando melhorias significativas no que diz respeito ao trabalho em equipe e ao compartilhamento de ideias. Diante disso, a diversidade ela vem sendo comumente discutida na disciplina de Gestão de Pessoas pelo seu caráter de abordar conceitos e definições acerca do papel que os indivíduos apresentam no recinto das organizações.

No entanto a gestão da diversidade apesar de ser uma temática bastante recente, onde ainda vem a passos lentos sendo discutida, principalmente em um contexto que a informação, a tecnologia e o imediatismo de resultados terem impulsionado as organizações a mudarem suas posturas com relação a esse interim. Contudo o perfil dos estudantes de administração com enfoque na gestão da diversidade está condicionado a deter um entendimento de que os aspectos multiculturais, a diferença entre as pessoas pode ser considerada um elemento condicionante para o sucesso. Isso porque os cursos de administração, sobretudo, as disciplinas de Gestão de Pessoas vêm trazendo concepções a respeito da diferença como um ponto positivo que pode aproximar as pessoas, de modo a propiciar fatores como atingimento de metas, alcance dos objetivos e o desempenho organizacional.

3 A CONCEITUAÇÃO DE DIVERSIDADE

A gestão da diversidade é definida como um " compromisso sistemático e planejado por parte das organizações para recrutar e reter funcionários com diversas origens e habilidades" (BASSETT-JONES, 2005, p. 170). Para Gil (2001) a força de trabalho vem

se tomando significativamente diferente nos países desenvolvidos, sobretudo no referente a gênero, idade e etnia.

Diante dessa perspectiva, na tentativa de definir com maior entendimento o conceito de diversidade, podemos instar que Voltress (1996) considera que a diversidade seja considerada um arsenal de diferenças e similaridades existentes entre os indivíduos e que o contexto da diversidade está condicionado a percepção de que os indivíduos são iguais e diferentemente uma das outras de forma simultânea. Desse modo, as similaridades entre as pessoas são consideradas na perspectiva de fatores que podem ser facilmente percebidos entre as pessoas em questões de natureza, opiniões, e ideias que se traduzem em identificação com o outro. Esses fatores podem ser amplamente percebidos quando as pessoas detêm aspectos comuns que os fazem transcender contatos, amizades e relacionamentos.

3.1 As dimensionalidades da diversidade

Conforme Loden e Rosenen (1991) a caracterização das dimensões da diversidade pode ser identificada por meio da análise do sujeito na sociedade em que ele está inserido. Por sua vez, essa categorização pode ser visualizada em duas dimensões: a primária e secundária.

A dimensão primária está associada aos aspectos inerentes a sua condição de origem como raça, etnia, habilidades físicas orientação sexual. Ou seja, essas características estão imersas em fatores arraigados desde o nascimento e que não são passíveis de mudanças ao longo do tempo. Já a dimensão secundária engloba aspectos inerentes a características e traços não observáveis, mas que podem sofrer alterações ao longo do tempo. Estas características são advindas do contexto social que o indivíduo está inserido, tais como a educação adquirida, experiências de vida, experiência profissional, religião, etc.

Thomas (1991) considerou em suas pesquisas que a conceituação de diversidade é galgada por meio de uma pirâmide que estabelece fatores que configuram elementos que podem ser de fácil observação nos indivíduos. Todavia, a diversidade para o referido autor não é somente escopada em aspectos primários e secundários, também pode ser considerado aspectos mentais que corroboram na análise da vivência do indivíduo ao ambiente que ele está inserido. Dessa maneira a definição de diversidade deve incluir todos, não pode ser conceituada apenas em aspectos como etnia, cor, etc.

Este conceito e para além desses fatores, pois podem englobar idade, a perspectiva de vida da pessoa, histórico profissional, formação educacional, profissão e até mesmo aspectos de personalidade do indivíduo (THOMAS, 1991, p. 10).

3.2 A UDO (*Universe Diverse Orientation*)

Para perceber o posicionamento do indivíduo relacionando-se a diversidade, e possível com o estudo de Pereira e Hanashiro (2011) onde desenvolveram e validaram uma escala que mensura as atitudes considerando as dimensões: sexo, raça e a pessoa possuir ou não algum tipo de deficiência. Uma das vantagens do estudo que permite mensurar o posicionamento dos indivíduos em relação ao diverso está na possibilidade de considerar premissas acerca do seu comportamento e compreender a subjetividade as práticas que envolvem a diversidade (PEREIRA; HANASHIRO, 2010).

A UDO - Universal Diverse Orientation, Orientação Universal ao Diverso, em português, originou-se no campo da Psicologia, pois, assim como diversas profissões, os psicólogos, bem como os futuros profissionais de administração, objeto de estudo deste artigo, se relacionam ou vão se relacionar com indivíduos que possuem características diferentes, portanto, suas atitudes em relação ao diverso tomam-se importantes (MIVILLE et al., 1999). Miville et al. (1999, p. 292) definem UDO como "uma atitude em relação a todas as outras pessoas que é inclusiva, ainda que diferenciadora, na medida em que as semelhanças e diferenças são reconhecidas e aceitas; a experiência compartilhada de ser humano resulta em 3 um senso de conexão com as pessoas e está associada a uma pluralidade ou diversidade de interações com os outros". Desse modo, também Strauss e Connerley (2003) realizaram estudos acerca da diversidade, considerando fatores como gênero, raça, correlacionando-as com comportamentos atitudinais associados as experiências e amizades com outras pessoas. E isso demonstra que este instrumento pode favorecer um levantamento de análise do perfil de pessoas que convivem com o adverso.

Com isso, podemos ressaltar a UDO (*Universe Diverse Orientation*) e uma ferramenta baseada em critérios oriundas de abordagens psicológicas por meio da análise de atitudes relacionados ao comportamento dos indivíduos relacionado ao diverso. Isso porque ao analisar esse processo, segundo (HOMAN et al. 2007) o indivíduo pode apresentar uma atitude positiva quando ele se demonstra favorável em conviver com outra pessoa que seja diferente, como também pode ser observada que o indivíduo apresenta uma atitude negativa quando ele demonstra receio em conviver com o diverso. Assim, a UDO se mostra um

instrumento que tem por objetivo analisar essas características dos indivíduos quanta ao diverso, onde Minville (1999) foi o precursor que deu início as pesquisas sobre para compreender de maneira qualitativa, aspectos relacionados a personalidade das pessoas em meio a diversidade.

Segundo Voltress (1996), Minville et al. (1999) a UDO é considerada uma ferramenta bastante utilizada para analisar esses aspectos inerentes ao diverso. Traduzida para o português, ela significa Orientação Universal ao Diverso apresenta um caráter voltado para questões inerentes ao comportamento positivo com relação as ordens pessoas que que tem concepções diferentes mais compartilham coisas em comum, pelos quais pode ser denominada de cultura universal. Isso se configura em um espectro mais voltado para as inter-relações que envolvem o campo afetivo, cognitivo e comportamental.

Desse modo, para (MINVILLE ET al. 1999) a UDO pode ser vista como um arsenal de conceitos atitudinais que vislumbra deter a concepção de aceitação do outro de acordo como m suas diferenças e semelhanças que se traduzem em compartilhamento de experiências promovidas por meio de uma conexão humana, da interação com os outros indivíduos e aonde se chega ao consenso de diversidade.

3.3 Escala Universalidade-Diversidade de Miville-Guzman (M-GUDS)

Na UDO original a escala possui 45 itens. No entanto, Fuertes et al. (2000) observaram que nenhum dos dados foram publicados descrevendo a estrutura fatorial das pontuações e dessa forma concluíram que o número de itens da primeira versão da escala era limitado e as subescalas não poderiam ser usadas de forma independente. Após revisaram a escala, Fuertes et al. (2000) formaram então uma versão abreviada, composta por 15 itens.

Por se tratar de uma escala abreviada, preferiu-se nesse estudo, portanto utilizar a Escala Universalidade-Diversidade de Miville-Guzman (M-GUDS S), que foi validada para o Brasil por Hanashiro e Albuquerque (2017), aplicada com gestores de uma empresa brasileira.

Tabela 1 - itens M-GUDS-S e suas dimensões e elementos da UDO.

Dimensões	M-GUDS-S
-----------	----------

Diversidade de Contato (DV)	DC1 - Eu gostaria de fazer parte de uma organização que me estimulasse a conhecer pessoas de diferentes países.
	DC2 - Eu tenho interesse em conhecer pessoas que falam mais de um idioma.
	DC3 - Eu me interessaria em participar de atividades que envolvessem pessoas com deficiência.
	DC4 - Eu tenho interesse em aprender sobre as diversas culturas que existem no mundo.
	DC5 - Eu procuro participar de eventos em que eu possa conhecer pessoas de diferentes origens.
Aprecia ao relativística (AR)	AR1 - Pessoas com deficiência podem me ensinar coisas que eu não poderia aprender com outras pessoas.
	AR2 - Eu consigo compreender melhor uma pessoa depois de saber como ele/ela e semelhante e diferente de mim.
	AR3 - Saber como uma pessoa é diferente de mim enriquece muito a nossa amizade.
	AR4 - Ao conhecer uma pessoa, eu gosto de saber de que maneira ele/ela difere de mim e como é semelhante a mim.
	AR5 - Conhecer as diferentes experiências de outras pessoas me ajuda a entender melhor os meus próprios problemas.
Conforto com diferenças (CD)	CD1 - Conhecer alguém de uma raça diferente da minha é geralmente uma experiência desconfortável para mim.
	CD2 - Eu me sinto à vontade apenas com pessoas da minha própria raça.
	CD3 - É muito difícil eu me sentir próximo(a) de uma pessoa de outra raça.
	CD4 - É muito importante que um amigo concorde comigo sobre a maioria dos assuntos.
	CD5 - Muitas vezes me sinto irritado(a) com pessoas de raças diferentes.

Fonte: Elaborado pelo autor (2019)

4 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

Nesta seção será abordada a classificação dessa pesquisa, logo após, sua população e amostra pesquisada finalizando-se com a coleta de dados. Em seguida, as técnicas estatísticas utilizadas, bem como as etapas para a análise dos resultados.

4.1 Classificação da pesquisa

O estudo é de natureza quantitativa, os resultados se constituíssem como retrato real de toda a população alvo da pesquisa concentrando-se na objetividade com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados

e neutros (FONSECA, 2002).

Quanto aos objetivos do estudo, trata-se de uma pesquisa descritiva, pois exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar, descrevendo os fatos e fenômenos de determinada realidade (TRIVINOS, 1987).

O método de pesquisa escolhido para esta pesquisa será do tipo survey, sendo a obtenção de dados ou informações sobre as características ou as opiniões de determinado grupo de pessoas, indicado como representante de uma população-alvo, utilizando um questionário como instrumento de pesquisa (FONSECA, 2002).

4.2 Coleta de dados

O estudo utilizou um questionário, composto pela versão abreviada da Escala de Universalidade-Diversidade de Miville-Guzman (M-GUDS-S), composta por 15 itens, desenvolvida por Fuertes et al. (2000) e validada no Brasil por Hanashiro e Albuquerque (2017), distribuídos em três dimensões: diversidade de contato, apreciação relativística e conforto com diferenças. A aplicação do questionário foi realizada de forma presencial com material impresso e online na plataforma Formulários Google, no período que compreende os meses de outubro de 2018 a junho de 2019, entre 168 estudantes de Administração que já cursaram a disciplina de gestão de pessoas, entre universidades públicas e privadas de Fortaleza.

4.4 Análise de dados

Após a coleta dos dados por meio da aplicação dos questionários, com o auxílio do software de planilhas eletrônicas Excel 2016, foi realizada a tabulação de dados. Em seguida, foi realizada a análise dos dados, mediante o auxílio do software computacional de tratamento estatístico de dados o Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) (versão 22.0). Com a finalidade de descrever, caracterizar, resumir e apresentar os dados da amostra sob análise foi realizada uma análise descritiva para estimar a orientação universal ao diverso (UDO) em suas três dimensões.

5 ANALISE E DISCUSSAO DOS RESULTADOS

Esta seção mostra a caracterização da amostra, em seguida apresenta a análise dos

resultados obtidos, por meio de ferramentas estatísticas descritas na metodologia, com a finalidade de atender aos objetivos de pesquisa propostos inicialmente.

5.1 Caracterização da amostra

Foi realizado um levantamento dos dados sociodemográficos e funcionais da amostra coletada de 168 estudantes de administração na cidade de Fortaleza. Há um equilíbrio de pessoas do sexo feminino e masculino, sendo esses 82 (48,8%) e 86 (51,2%), respectivamente. Com relação a idade dos respondentes há uma predominância de pessoas com idade entre 18 e 24 anos, o que corresponde a 70,83% do total de respondentes, seguido por pessoas na faixa etária entre 25 a 30 anos (20,83%) e acima de 30 anos (7,14%) e apenas dois respondentes com idade até 17 anos. Onde <lesses 112 (66,7%) são estudantes de Universidades Públicas e 56 (33,3%) de Universidades Privadas que já cursaram a disciplina de gestão de pessoas.

5.2 Análises da orientação a diversidade dos estudantes de administração

Para atender o primeiro objetivo específico da pesquisa, foram observados os resultados dos 15 itens da escala M-GUDS-S, relativos ao construto Orientação Universal ao Diverso - UDO. Na tabela a seguir é possível perceber o percentual que foi obtido em cada uma das respostas.

Tabela 2 - Distribuição de frequências das respostas as questões referentes ao construto Orientação Universal ao Diverso

Itens	Respostas						
	Média	Variando de Discordo Totalmente a Concordo Totalmente (%)					
		1	2	3	4	5	Total
DC1	4,73	0,60	1,7ç	2,98	13,69	80,95	100,00
DC2	3,90	2,98	3,57	26,19	34,52	32,74	100,00
DC3	3,98	5,36	5,95	16,07	30,95	41,67	100,00
DC4	1,89	41,07	36,31	17,86	1,79	2,98	100,00
DC5	3,04	20,83	11,90	23,21	30,36	13,69	100,00
AR1	1,49	63,10	27,98	7,14	0,60	1,19	100,00
AR2	4,08	0,60	2,38	19,64	42,86	34,52	100,00

AR3	3,23	13,10	7,74	33,33	34,52	11,31	100,00
AR4	4,01	3,57	4,76	13,10	44,64	33,93	100,00
AR5	4,00	2,98	5,36	16,07	39,88	35,71	100,00
CD1	3,95	22,02	2,98	2,38	3,57	69,05	100,00
CD2	1,42	79,17	7,14	7,74	4,17	1,79	100,00
CD3	1,30	83,33	7,74	5,36	2,38	1,19	100,00
CD4	1,98	44,64	22,62	25,00	5,95	1,79	100,00
CD5	1,13	90,48	6,55	2,38	0,60	0,00	100,00

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Analisando a Tabela 2, as questões relacionadas a dimensão Diversidade de Contato, que são representadas pela sigla (DC), observa-se que em todas as questões, a maioria dos respondentes concordaram com as afirmações, ou seja, a maioria optou por escolher as categorias "Concordo Parcialmente", "Concordo" e "Concordo Totalmente". A pontuação alta indica que a maioria dos entrevistados busca contato com culturas diferentes das suas, ou seja, uma diversidade de experiências com outras pessoas. Sendo assim, é possível perceber que os estudantes de administração estão abertos a conhecer pessoas de outros países (DC1), conhecer pessoas que falam outros idiomas (DC2), participar de atividades que envolvam pessoas com deficiência (DC3), porém se mostraram receosos em aprender sobre diversas culturas (DC4) e conhecer pessoas de diferentes origens raciais (DC5). Deixando em evidência que esses estudantes aparentam ser mais abertos aos estrangeiros do que aprender sobre diferentes culturas e ter contato com diferentes raças. O que se mostra relevante para a pesquisa de Albuquerque (2016) com gestores brasileiros, cargo que, futuramente os estudantes de administração podem estar exercendo, onde mostrou também certa resistência, embora com resultados ainda positivos nas assertivas que tratavam de atividades que envolvem pessoas com deficiência e pessoas de diferentes origens raciais.

Em relação a dimensão Apreciação Relativística (AR), observa-se na Tabela 2 que a maioria dos pesquisados concordaram com as afirmações feitas nas questões, havendo uma predisposição em aprender com o diverso e em compreender e valorizar as semelhanças e as diferenças em relação aos outros. Embora a maioria tenha respondido "concordado totalmente" e "concordado" com os itens da dimensão Apreciação Relativística, há grandes diferenças na distribuição de frequências das respostas. O item AR I, cuja assertiva foi "Pessoas com deficiência podem me ensinar coisas que eu não poderia aprender com outras pessoas", apresenta um alto índice de "Discordo Totalmente" e "Discordo" o demonstra uma rejeição forte comparada a pesquisa de Albuquerque

(2016), porém índices positivos nos demais itens corroborando com a pesquisa do autor.

Ao que se refere a dimensão Conforto com Diferenças (CD), esta dimensão é medida de forma inversa, no caso, quanto maior a concordância com as afirmações, menor é o conforto com as diferenças, e, quanto maior a discordância, maior o conforto com as diferenças. Portanto, observa-se na Tabela 2 que a maioria dos respondentes discordaram das afirmações feitas nas questões, ou seja, escolheram dentre as opções, "Discordo Totalmente" e "Discordo".

Com relação ao conforto com as diferenças, os resultados indicam que os respondentes se sentem desconfortáveis em conhecer (CD1) porém se relacionam (CD2) com indivíduos de outras raças (CD3 e CD4) e se sentem à vontade com atitudes discordantes das suas (CD5). Ainda que favorável à diversidade, a postura menos incisiva está relacionada à assertiva CD1, "Conhecer alguém de uma raça diferente da minha e geralmente uma experiência desconfortável para mim.", tendência que não foi observada nos achados de Albuquerque (2016) junto aos gestores brasileiros.

Tabela 3 - Estatística Descritiva da Escala

Estatísticas Descritivas		
	Média	Desvio Padrão
DC1	4,73	0,66
DC2	3,90	1,00
DC3	3,98	1,14
DC4	1,89	0,96
DC5	3,04	1,35
AR1	1,49	0,76
AR2	4,08	0,83
AR3	3,23	1,16
AR4	4,01	0,99
AR5	4,00	1,00
CD1	3,95	1,68
CD2	1,42	0,93
CD3	1,30	0,78
CD4	1,98	1,05
CD5	1,13	0,45

Fonte: Dados da pesquisa (2019)

Na estatística descritiva da tabela 3 pode-se perceber que a resposta mais homogênea foi a que diz respeito a "irritação com raças diferentes" onde a resposta tendeu ao "discordo totalmente" e a mais dispersa é a que diz respeito a "conhecer alguém de uma raça diferente da minha e geralmente uma experiência desconfortável para mim", essa

dispersão e nitidamente percebida ao visualizar a Tabela 2. Nos dois primeiros construtos a maioria das respostas se mostraram tendendo ao "concordo totalmente" e no último ao "discordo totalmente", mostrando de forma geral que os estudantes possuem tendência a aceitação ao diverso.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo mensurar a abertura a diversidade entre os estudantes de administração, por meio da aplicação de um questionário fundamentado no modelo teórico de Miville et al. (1999). A amostra de 168 pessoas, com um percentual bastante equilibrado de 86 homens e 82 mulheres, onde abrangeu uma população bastante heterogênea.

Com relação aos resultados, obtidos por meio da escala M-GUDS-S, verificou-se que há predominância de atitudes orientadas ao diverso nas três dimensões da UDO na amostra em estudo, revelando-se com maior precisão na dimensão "conforto com diferenças", seguida pela "diversidade de contato" e "apreciação relativística".

Apesar de a pesquisa ter alcançado o objetivo proposto, em pesquisas futuras pode-se ampliar os resultados realizando em conjunto uma pesquisa qualitativa onde seja possível relacionar com o construto da UDO de modo a investigar a motivação a resistência que se mostraram em alguns itens com relação a diversidade no que diz respeito a deficientes e pessoas de diferentes raças.

Espera-se que a pesquisa possa contribuir para o debate dentro da disciplina de gestão de pessoas sobre a vivência dos estudantes de administração para com a diversidade, tendo em vista que esses podem vir a serem futuros gestores de empresas, onde os mesmos futuramente vão ter que lidar com situações que envolvam o diverso.

REFERENCIAS

ALBUQUERQUE, M. **A orienta ao universal ao diverso de gestores brasileiros no ambiente de trabalho.** 107 f. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) - Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2016.

COX. **Cultural Diversity in Organizations**. San Francisco: Barrett-Koehler Publishers, 1994.

FUERTES, J. N.; MIVILLE, M. L.; MOHR, J. J.; SEDLACEK, W. E.; GRETCHEN, D. Factor structure and short form of the Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. **Measurement and evaluation in counseling and development**, v. 33, p. 157-169, 2000. GIL, A. C. **Gestão de Pessoas**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

HANASHIRO, D. M. M.; GODOY, A. S. **Um preambulo a gestão da diversidade: da teoria a pratica**. In: Anais XXVIII ENANPAD, Curitiba, 2004.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; CARVALHO, Sueli Galego de. **Diversidade cultural: panorama atual e reflexões para a realidade brasileira**. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie/REAd. 2005. 11 v. n. 5.

HANASHIRO, D. M. M. Convivendo com a diversidade cultural. In: GODOY, Arilda Schmidt et.al. **Gestão do fator humano: uma visão baseada nos Stakeholders**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

KOTT KE, J. L. Additional evidence for the short form of the Universality-Diversity Scale. **Personality and Individual Differences**, v. 50, p. 464-469, 2011.

LODEN, M.; ROSENER, J. **Workforce America!: Managing employee diversity as a vital resource**. New York: McGraw-Hill, 1991.

MIVILLE, M. L.; GELSO, C. J.; PANNU, R.; LIU, W.; TOURADJI, P.; HOLLOWAY, P.; FUERTES, J. Appreciating similarities and valuing differences: The Miville-Guzman Universality-Diversity Scale. **Journal of Counseling Psychology**, v. 46, n. 3, p. 291-307, 1999.

MIVILLE, M. L.; ROMANS, J. S. C.; JOHNSON, D.; LONE, R. Universal-Diverse Orientation: Linking Social Attitudes with Wellness. **Journal of College Student**

Psychotherapy , v. 19, n. 2, p. 61-79, 2004.

PASCARELLA, E. T.; MARTIN, G. L.; HANSON, J. M.; TROLIAN, T. L.; GILLIG, B.; BLAICH, C. Effects of diversity experiences on critical thinking skills over 4 years of college. **Journal of College Student Development**, v. 55, n. 1, p. 86-92, 2014.

PEREIRA, J.B. C.; HANASHIRO, D. M. M. Ser ou não ser favorável as práticas de diversidade? Eis a questão. **Revista de Administração Contemporânea (RAC)**, v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010.

STRAUSS, Judy P.; CONNERLEY, Mary I. **Demographics, personality, contact, and universal-diverse orientation: an exploratory examination**. Human Resource Management; Summer 2003, n. 42, v. 2, pg. 159.

Toscano, Linda A., "**The influence of diversity experiences on undergraduate students' universal diverse orientation (UDO)**" (2012). Theses and Dissertations. 452.

VONTRESS, Clemmont. **E. Cross cultural counseling: An existential approach**. Personnel and Guidance Journal., 1979, v. 58, p. 117-122.