

DIANA TAVARES DE OLIVEIRA

**ANÁLISE DO MULTICULTURALISMO E DA
ASSIMILAÇÃO NA DINÂMICA ORGANIZACIONAL
QUE ENVOLVE TRABALHADORES DOS GRUPOS
MINORITÁRIOS ÉTNICOS E MAJORITÁRIO EM
PORTUGAL**

Orientador: Prof. Dr. Mauro Bianchi

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

Lisboa

2022

DIANA TAVARES DE OLIVEIRA

**ANÁLISE DO MULTICULTURALISMO E DA
ASSIMILAÇÃO NA DINÂMICA ORGANIZACIONAL
QUE ENVOLVE TRABALHADORES DOS GRUPOS
MINORITÁRIOS ÉTNICOS E MAJORITÁRIO EM
PORTUGAL**

Dissertação defendida em provas públicas para a obtenção de Grau de Mestre em Psicologia Social e das Organizações, conferido pela Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias, Escola de Psicologia e Ciência da Vida, no dia 13 de Julho de 2022 com o Despacho de Nomeação de Júri nº 230/2022, com a seguinte composição:

Presidente: Prof.^a Doutora Ana Loureira

Arguente: Prof.^a Doutora Silvia Luis

Orientador: Prof. Doutor Mauro Bianchi

**Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias
Escola de Psicologia e Ciências da Vida**

Lisboa

2022

AGRADECIMENTOS

A elaboração de um projeto de mestrado é uma das etapas mais importantes da vida académica do aluno, pois esta trajetória envolve inúmeros desafios, incertezas, ansiedade, solidão, alegrias e vários obstáculos pelo caminho, mas apesar do processo parecer solitário, existe a cooperação de diferentes pessoas, que de diversas formas contribuíram para a concretização deste sonho, melhor dizendo, contei com apoios e incentivos, sendo estes, diretos ou indiretos, e estou excepcionalmente grata a essas pessoas.

Desenvolver este projeto só foi possível com o apoio de múltiplas pessoas, a quem dedico especialmente a concretização deste sonho.

Principalmente ao meu orientador, Professor Doutor (PhD) Mauro Bianchi, pela sua dedicação, pelo seu incentivo, pela sua orientação, disponibilidade e apoio científico e, muitas vezes, emocional. Aqui expresso a minha profunda gratidão.

A co-orientadora Professora Doutora (PhD) Ana Loureiro, pela sua disponibilidade no projeto de estágio e dissertação ao responder eventuais questões que surgiram durante o percurso e, também colocá-las, quando achava pertinente. Aqui expresso a minha gratidão.

Aos meus familiares por terem me apoiado e incentivado, não apenas neste percurso, mas em todos os que eu tenho trilhado ao longo da minha vida.

Também estou grata aos meus colegas do curso de mestrado, que de uma maneira direta ou indireta contribuíram para a realização deste projeto, pela disponibilidade, pela troca de conhecimento, atenção, paciência e força nos momentos de inseguranças. Fica aqui a minha sincera gratidão, não citarei nomes, mas quem de alguma forma contribuiu, saberá.

Os meus agradecimentos, também estão direcionados as pessoas que se disponibilizaram a responder o inquérito, além de terem remetido o mesmo, a colegas e grupos sociais. Obrigada!

Enfim, demonstro aqui a minha profunda gratidão, a todos aqueles que de uma maneira ou de outra, tornaram possível a concretização desta dissertação.

A todos agradeço profundamente. **Muito Obrigada!**

RESUMO

A complexidade das relações nas organizações de trabalho tem sido estudada há algum tempo pela ciência organizacional, com o intuito de compreender as variáveis psicológicas relacionadas entre o indivíduo, o coletivo e o ambiente em que estão inseridos. Entretanto, com o avanço tecnológico, rompimento das fronteiras e consequentemente, a globalização, têm se tornado um desafio para os estudiosos avaliar toda a dinâmica que surge com essa interação global. O presente estudo após uma extensa pesquisa no campo da diversidade nas relações de trabalho, propôs investigar os impactos da aculturação (ex.: atitudes face ao multiculturalismo e á assimilação) nos resultados de trabalho (ex.: satisfação no trabalho e intenção de turnover) levando em consideração conjuntamente a identificação dos colaboradores com a organização e seus grupos nacionais (ex.: dupla identidade). Os presentes dados foram coletados através de um questionário on-line, criado na plataforma Qualtrics. Os resultados indicam a existência de um efeito total significativo do multiculturalismo com a satisfação no trabalho para o grupo majoritário, contrariamente ao grupo minoritário. Já a assimilação não indica a existência do mesmo efeito com a satisfação no trabalho em ambos os grupos, mas os resultados indicam a existência de um efeito total significativo da assimilação com a intenção de saída no grupo minoritário. Por outro lado, o multiculturalismo e a assimilação, não são preditores significativos da dupla identidade e os efeitos indiretos de ambos, mediado pela dupla identidade, não são significativos nos resultados no trabalho (satisfação no trabalho e intenção de sair). Contudo, por se tratar de um tema relevante meio a diversidade global atual, aconselha-se investigações sobre o tema utilizando uma amostragem mais significativa.

Palavras-chave: Diversidade étnica; Multiculturalismo; Assimilação; Dupla identidade; Satisfação no trabalho; Intenção de turnover.

ABSTRACT

The complexity of social relations in the organizations have been subject of study in organizational science whiling to understand the many psychological variables related between the individual, the collective and the environment where they are inserted. Meanwhile, as technologies progress, border crossing and consequently globalization have become a challenge for the students to evaluate the dynamic that urges from that global interaction. This research has suggested, after an extensive searching in diversity field, to investigate the impacts of acculturation (e.g.: multiculturalism and assimilation) in the labor results (e.g.: satisfaction in work and turnover intentions) considering the level of co-relation between workers and the organization as also their different ethnic groups conjointly (e.g.: double identity).The present data has been collected trough the elaboration of an on-line questionnaire created by the Qualtrics platform. The results points to an existence of a total significant effect of multiculturalism in work satisfaction for the major group opposite to the minor group. However, the results for assimilation don't show the existence of this effect in work satisfaction for both groups. But the same results prove there is a total significant effect of assimilation with the turnover intentions for the minor group. Also, multiculturalism and assimilation are not significant predictors of double identity and both indirect effects, mediated by double identity, are not significant in labor results (satisfaction in work and turnover intention). Nevertheless, as it is a relevant subject into global diversity, investigations using a bigger sample are advised.

Keywords: Ethnical Diversity; Multiculturalism; Assimilation; Double identity; Satisfaction in work; Turnover intention.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	15
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	17
2.1 Processos Migratórios	17
2.1.1 Migração em Portugal	18
2.2 Multiculturalismo	20
2.3 Assimilação	22
2.4 Multiculturalismos e Assimilação	23
2.5 Grupos Majoritários e Minoritários	23
2.6 Dupla Identidade.....	24
2.7 Satisfação no Trabalho	25
3. OBJETIVOS.....	27
3.1 Hipóteses Específicas	28
4. MÉTODO.....	28
4.1 Amostra	28
4.2 Procedimento	29
4.3 Medidas	29
5. ANÁLISE ESTATÍSTICA	31
6. RESULTADOS.....	31
6.1 Hipótese 1	33
6.2 Hipótese 2	35
7. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	37
7.1 Limitações do estudo	38
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	40
9. REFERÊNCIAS.....	41
10. ANEXOS	46
10.1 - Questionário	46
10.2 – Consentimento Informado	48

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – População estrangeira em Portugal por continente de origem, 1980-2016.....	20
Tabela 2 – Caracterização da amostra (N = 80).....	28
Tabela 3 – Consistência interna	31
Tabela 4 – Estatísticas descritivas	32
Tabela 5 – Correlações	32
Tabela 6 – Grupo majoritário vs grupo minoritário	33
Tabela 7 – Coeficientes de regressão da mediação	34
Tabela 8 – Coeficientes de regressão da mediação	35
Tabela 9 – Coeficientes de regressão da mediação	36
Tabela 9 – Coeficientes de regressão da mediação	37

1. INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos na sua infinita aceleração trazem consigo a implementação dos processos globais que envolvem mudanças na constituição demográfica e étnica das organizações, assim os fenómenos da globalização fazem a diversidade prevalecer cada vez mais nos ambientes de trabalho moderno. Especificamente, leva colaboradores com diferentes identidades culturais, nacionalidades, competências, habilidades e experiências a interagir no cotidiano das organizações. Nesta perspetiva, é de suma importância que os investigadores busquem analisar as questões étnicas nas organizações, a fim de, averiguar as vantagens e desvantagens que concernem da diversidade cultural dentro das instituições empresariais (Podsiadlowski, et. al., 2013).

A compreensão da diversidade étnica nas organizações é necessária, para que possam ser tomadas medidas que auxiliam na prevenção dos comportamentos discriminatórios, assim como na implementação de mecanismos que buscam promover o bem-estar e qualidade de vida e, finalmente, favorecer-se da diversidade em termos de competências e habilidades entre as diferenças grupais (Guillaume et al., 2014). Também, é essencial para gerar cenários que aumentam a adaptação em ambientes multiculturais, especificamente o desenvolvimento de competências multiculturais e a verificação de distintos valores culturais presentes em cada trabalhador (Sousa, et. al., 2015).

Apesar das pesquisas a respeito da diversidade em determinados contextos ter uma interpretação sociodemográfica, se faz necessário levar em consideração que viver fisicamente com a diversidade tem consequências nos resultados dos grupos majoritário e minoritário (Stuart & Ward, 2019). Nomeadamente, as crenças multiculturais, ou seja, combinar comportamentos e hábitos culturais de duas nações, povos ou grupos étnicos distintos, influenciam o meio social, provoca o distanciamento dos grupos e o tipo de envolvimento com a diversidade, além de contribuir com as políticas multiculturais, as quais, vão surgindo com as implicações impostas pela diversidade contextual (Oliveira, et. al., 2019).

De modo geral, as investigações atuais sobre diversidade étnica deixam espaço para algumas lacunas. Para Ashikali e Groenveld (2015), a gestão da diversidade é criticada continuamente por dar maior respaldos ao posicionamento de grupos minoritários, em outras

palavras, desconsidera que o processo de aculturação é vivenciado por ambos os grupos, minoritários e majoritários (Barry, 2001; Olsen et. al., 2015).

Para Woslko, Park e Judd (2006), o multiculturalismo é favorável para práticas culturais compartilhadas, exemplo disso, é a cooperação a políticas de diversidade, onde envolve tanto a minoria quanto a maioria, e também, demonstra favorecer positivamente a identidade dos participantes do grupo minoritário. Por outro lado, membros do grupo majoritário têm uma predisposição menor no que se refere ao suporte sobre as atitudes multiculturalistas (Plaut, et. al., 2011).

A assimilação é definida como o processo multilateral pelo qual os membros de um determinado grupo, normalmente majoritário, se apropriam dos aspetos culturais de um outro grupo, geralmente minoritário, em detrimento dos seus padrões culturais e identidade para se adaptarem às exigências de uma situação desigual de encontro entre grupos (Berry, 1997). De modo geral, os estudos apontam que nas organizações ocidentais, a cultura que domina está relacionada na maioria das vezes a cultura dos grupos majoritários, onde a maioria dos membros são brancos (Olsen & Martins, 2016). Portanto, o conjunto de indivíduos dos grupos majoritários, têm maior probabilidade de favorecerem-se por uma ótica de assimilação e, a autoestima dos membros destes grupos ser maior em relação aos grupos étnicos minoritários (Woslko, et. al., 2006).

Assim, a partir dos resultados de investigações que provaram que existe vantagens positivas nos estudos de dupla identidade e processos de aculturação sobre membros do grupo majoritário e minoritário, gerou a curiosidade em compreender este processo e colocar em prática no contexto português. Dessa forma, o presente projeto pretende estudar os impactos indiretos da aculturação sobre a satisfação no trabalho e as intenções de saída da organização, através da identificação dos colaboradores com a organização e com os seus grupos étnicos conjuntamente.

2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1 Processos Migratórios

Ao buscar compreender a formação de uma sociedade e sua identidade cultural, deve sempre levar em consideração os movimentos populacionais que são caracterizados pelos efeitos das migrações internas e internacionais. As migrações representam um dos fatores primordial de mudança na humanidade, além de ser um meio de conexão entre as pessoas.

Os processos globais e as mudanças demográficas vêm contribuindo para as mobilidades migratórias, impondo desafios sobre a sociedade em geral, sobre os ambientes de trabalho e sobre as decisões políticas, estabelecendo um desafio contínuo a todos os decisores nacionais e de todo o mundo (Figueiredo, 2017). Toda essa dinâmica que surge nos processos migratórios estão presentes na história da humanidade a longo tempo, mas especialmente desde o aprimoramento das tecnologias dos meios de transporte e de comunicação, as culturas começaram a interagir e a se fundir (Garcez & Oliveira, 2016).

Sabe-se que o emigrante é o indivíduo que deixa o seu país de origem e vai viver noutro país hospedeiro onde se torna imigrante. A sua residência e atividade profissional é definitiva ou por um longo período de tempo. A emigração estabelece dois universos distintos: o de origem e o de destino, provocando o abandono definitivo do país de origem ou por um determinado tempo (Ferreira et al, 2012, p. 32).

Segundo Hall (2003), as pessoas migram por vários motivos, como a pobreza, guerras, repressão política, insegurança e violência. As razões que levam os povos a se locomover de um local para o outro, também evidenciam o grau de preconceito que irá sofrer na nova cultura hospedeira. Estudos demostram que estudantes e turistas sofrem menos preconceitos em relação aos que estão em busca de trabalho e refúgio. Assim Sodré (2015) citado por Ketzer e colegas (2018), pontua que a aceitação do diverso parte de uma transgressão das relações de poder que estão internalizadas em especial nas relações étnicas.

Berry (1997) argumenta que existe três fatores que levam o indivíduo abandonar seu local de origem (voluntariedade, mobilidade e permanência). Estes são processos chaves que levam os grupos a entrarem no processo de aceitação, discriminação e estereótipos, pois os

motivos que impulsionam o ato de abandonar o país de origem, muitas vezes, define a maneira que o indivíduo será categorizado no país de acolhimento.

Berry & Sam (1996) ressalta que “não obstante as mudanças ambientais, culturais e económicas inerentes ao modo de entrada no país de acolhimento, em geral o processo de adaptação as novas sociedades aparentam ser comuns em todos os grupos de aculturação. Esta perspetiva universal prevê que varia de indivíduo para indivíduo é o seu processo adaptativo, o nível de dificuldade (stress) experienciado e o resultado (cit. por Cabassa, 2003 p.130).

Dessa forma, para compreender a evolução de aculturação do indivíduo é necessário levar em consideração o contexto em que o sujeito esta inserido e a aceitação por parte do grupo, sendo este o grupo majoritário ou minoritário (Dias, 2005). Portanto, deve-se avaliar este processo a partir dos fatores observados no contexto como os fatores inerentes do indivíduo. Para Barry (1996) no processo aculturação existe um duplo efeito, este pode afetar a cultura do grupo e gerar mudanças psicológicas. Conquanto a aculturação possa ocasionar profundas mudanças no grupo, similarmente os seus membros sofrem conforme vivenciam e se adaptam as transformações imposta por todo o processo. Para Feagin (1984) citado por Berry (1996), ressalta que para melhor compreender o processo de aculturação por uma perspetiva evolutiva, surgem duas abordagens que se torna fundamentais neste processo - Primeira com ênfase à assimilação - Segunda com ênfase no pluralismo cultural.

2.1.1 Migração em Portugal

Juntamente aos avanços tecnológicos e da comunicação a mobilidade entre os povos tem aumentado e surge uma complexidade ao tentar compreender. Entretanto, as investigações científicas, principalmente das abordagens sociais, buscam explicar toda a dinâmica que surge a partir da migração e os efeitos desta, sobre os vários grupos étnicos convivendo em uma mesma sociedade. Os estudos apontam que na atualidade o número da imigração internacional tem aumentado e concomitantemente, a sua complexidade como, por exemplo, a consolidação e aumento do número de refugiados (Fialkom, 2016). De acordo com o Departamento de Assuntos Económicos e Sociais da ONU, em 2015 o número de migrantes internacionais alcançou a margem de 244 milhões que corresponde a 3,3% da população mundial, sendo 20 milhões de refugiados, em relação ao ano 2000, isso significa um aumento de 41%.

No que diz respeito ao estado migratório em Portugal, o país a 40 anos atrás comportava apenas alguns emigrantes e sua população nacional é que emigrava para outros países. Mas, na atualidade é considerado um país de migração. Ao levar em consideração o regresso ou repatriamento de muitos nacionais portugueses e o acolhimento de vários estrangeiros de diferentes nacionalidades, compreende-se que esta condição contribui com a mudança demográfica e gera uma complexidade nas relações meio diversidade (Góis & Marques, 2018).

Na década de 80 ocorreu um aumento significativo na população estrangeira residente em Portugal. Este aumento foi se intensificando no decorrer dos anos 90, e nesta época a taxa de evolução anual foi mensurada em 7, 2% e a porcentagem de migrantes na população global do país, foi de 1,1% no início da década e no final da década um crescimento de 1,9%. Neste período a grande maioria dos emigrantes eram provenientes do continente europeu (a união europeia contribuiu para esta abertura de fronteiras) e provenientes do continente africano. Estas duas classes de estrangeiros representavam 76,6% do total de imigrantes residentes em território nacional. No período de 1990 a 1999, houve uma mudança geográfica na origem dos emigrantes que ocasionou uma diminuição nos emigrantes africanos e europeus. Por outro lado, a taxa de asiáticos e brasileiros evoluiu de 2% e 7,4%, nos anos de 80, para 4,1% e 10,9% no final dos anos 90. Abaixo poderá verificar como esta distribuído as proveniências dos estrangeiros em Portugal, sendo dividido por continentes e o período de maiores migrações.

Tabela 1 – População estrangeira em Portugal por continente de origem, 1980-2016

ANO	Títulos de Residência	Concessão e Prorrogação de AP's	Prorrogação de Vistos de Longa Duração	TOTAL	VARIAÇÃO %
1980	50.750			50.750	
1981	54.414			54.414	7,22%
1982	58.667			58.667	7,82%
1983	67.485			67.485	15,03%
1984	73.365			73.365	8,71%
1985	79.594			79.594	8,49%
1986	86.982			86.982	9,28%
1987	89.778			89.778	3,21%
1988	94.694			94.694	5,48%
1989	101.011			101.011	6,67%
1990	107.767			107.767	6,69%
1991	113.978			113.978	5,76%
1992	123.612			123.612	8,45%
1993	136.932			136.932	10,78%
1994	157.073			157.073	14,71%
1995	168.316			168.316	7,16%
1996	172.912			172.912	2,73%
1997	175.263			175.263	1,36%
1998	178.137			178.137	1,64%
1999	191.143			191.143	7,30%
2000	207.587			207.587	8,60%
2001	223.997	126.901		350.898	69,04%
2002	238.929	174.558		413.487	17,84%
2003	249.995	183.655		433.650	4,88%
2004	263.322	183.833		447.155	3,11%
2005	274.631	93.391	46.637	414.659	-7,27%
2006	332.137	32.661	55.391	420.189	1,33%
2007	401.612	5.741	28.383	435.736	3,70%
2008	436.020		4.257	440.277	1,04%
2009	451.742		2.449	454.191	3,16%
2010	443.055		2.207	445.262	-1,97%
2011	434.708		2.114	436.822	-1,90%
2012	414.610		2.432	417.042	-4,53%
2013	398.268		3.052	401.320	-3,77%
2014	390.113		5.082	395.195	-1,53%
2015	383.759		4.972	388.731	-1,64%
2016	392.969		4.762	397.731	2,32%
2017	416.682		5.029	421.711	6,03%
2018	477.472		2.828	480.300	13,89%
2019	588.976		1.372	590.348	22,91%
2020	661.607		488	662.095	12,2%

Fontes: 1980-1995: INE – Instituto Nacional de Estatística, Estatísticas Demográficas e SEF, Estatísticas: INE, Estatísticas Demográficas, 1996-2001; 2001-2012: SEF, Estatísticas [http://sefstat.sef.pt/relatorios.aspx]; 2013-2016: INE, População estrangeira com estatuto legal de residente (cit. por Góis & Marques, 2018).

Diante dessa diversidade, pode-se afirmar que os estrangeiros em Portugal, não representam um grupo homogêneo e, por isso, ser possível, verificar a convivência de distintos perfis migratórios meio aos diversos grupos de migrantes com a mesma nacionalidade, sabe-se que uma parcela significativa dos migrantes estão inseridos em diversos setores económicos do mercado e assim, se tornam uma força de trabalho no país (Góis & Marques, 2018).

2.2 Multiculturalismo

O termo multiculturalismo refere-se “às políticas e estratégias para governar ou administrar problemas de diversidade e multiplicidade gerados pelas sociedades multiculturais” (Hall, 2003, p. 52). Neste processo de adaptação existe problemáticas específicas e este, é reconhecido por contribuir com métodos, ideais e práticas sociais que articulem em benefício do convívio meio as diferenças. O mesmo acompanha desde sempre o

desenvolvimento da humanidade, porém obteve maior reconhecimento desde a segunda guerra mundial e na atualidade ocupa um lugar importante no meio político (Hall, 2003).

As investigações científicas sobre o multiculturalismo têm utilizado terminologia com um olhar multidimensional diante do fenômeno. No entanto, este termo está relacionado a diversidade étnica, demográfica, políticas, racial, cultura, de crenças e de discursos ideológicos (Cvetkovska, et. al 2020). Porém, existe uma controvérsia sobre essas pesquisas que envolve diferentes entendimentos e resultados opostos, acarretando assim, os seus próprios desafios (Stuart & Ward, 2019). Pode-se dizer que o multiculturalismo, reconhece a diversidade, evidência a distinção das minorias étnicas em busca de um ideal que visa a interação de diversas culturas, busca promover a igualdade de valores culturais entre diversas comunidades e, também é definido como uma ideologia que reconhece e promove as diferenças culturais (Arasaratnam, 2013; Wolsko, et. al 2006).

“Nem todas as diferenças têm o mesmo valor, e algumas formas de vida e de convivência são eticamente superiores a outras; no entanto, não existe nenhuma forma de as distinguir a não ser que se dêem as mesmas oportunidades a todos para se defender e provar a sua causa.” (Bauman, 2003 cit. por Santomé, 2008, pág. 19).

De acordo com Hall (2003), no multiculturalismo é necessário ter igualdade social e justiça racial. Mas, acredita-se que o racismo ainda se manifesta mesmo em sociedades multiculturais e que dentro das organizações, existem fortes índices de preconceitos. Essas questões são perceptíveis mesmo em organizações que constroem suas culturas com base no respeito e na consideração diante das diversidades.

No que se refere as organizações multiculturais, essas são caracterizadas pela coexistência de diversas identidades culturais e sociais, que se interagem diariamente no mesmo espaço de trabalho, mas em alguns casos não existe a necessidade de interação ou existe um limite de comunicação. Dessa forma, os gestores empresariais devem ter um olhar imparcial diante das diferenças para que possam desenvolver uma cultura que favoreça o convívio meio as diversidades. Neste sentido os autores Barbosa e Veloso (2007), propõem que uma organização multicultural que visa atingir sua meta, deve ir além das particularidades multiculturais dos indivíduos e também, ir além do conhecimento sobre a diversidade de sua equipe. Neste sentido, é essencial que exista uma comunicação clara e objetiva entre gestores

e suas equipes, onde o diálogo predomine com o intuito de esclarecer os objetivos da empresa e o método utilizado para alcançar suas metas.

Para Bueno e Freitas (2015), existe a necessidade de compreender o outro a partir de um panorama cultural com o propósito de estabelecer o diálogo e a comunicação, melhor dizendo, é indispensável uma cultura organizacional com enfoque global. Dessa forma, compreende-se que as necessidades não são supridas apenas pelas políticas afirmativas, mas que é essencial, desenvolver uma educação e uma aproximação afetiva (Sodré 2017 cit. por Ketzer et. al 2018).

2.3 Assimilação

O termo assimilação tem diversos significados no campo das Ciências Sociais, normalmente é utilizado para explicar as mudanças culturais e sociais resultantes da interação de diferentes grupos minoritários em contato com o grupo majoritário de uma determinada nação. Como já foi mencionado anteriormente a assimilação é definida como o processo multilateral pelo qual os membros de um determinado grupo, normalmente majoritário, se apropriam dos aspetos culturais de um outro grupo, geralmente minoritário, em detrimento dos seus padrões culturais e identidade para se adaptarem às exigências de uma situação desigual de encontro entre grupos (Berry,1997).

Segundo a abordagem que defende a assimilação, os grupos quando interagem entre si tornam-se similares uns com os outros, todavia existe uma perspectiva que o grupo minoritário sofra as mudanças na tentativa de aproximação ao grupo majoritário. Esta abordagem tem sido criticada por favorecer a cultura dominante (Dona & Barry, 1994).

Segundo Woslko e colegas (2006), os membros dos grupos majoritários estão mais propícios a terem vantagens do conceito assimilação e, demonstram terem maior autoestima quando comparada a autoestima dos grupos étnicos minoritários. Todavia, quando se trata das relações intergrupais, diversas investigações apontam maior preconceito direcionado aos membros do grupo minoritário quando a atitude de assimilação é composta por membros majoritários (Wolsko, et al 2002); (Verkuyten, 2005).

Nomeadamente, a assimilação envolve o processo de despersonalização que pode ser favorável a identificação da identidade comum nos grupos, porque é estruturada socialmente, podendo ser moldada e orientada para as normas que envolve o grupo como um todo

(Haslam, et. al., 2003). De modo geral, os membros de grupos majoritários apresentam favoritismo pela identidade comum e políticas que contribuem para a promoção do comportamento de assimilação (Verkuyten, 2006).

Ainda segundo o autor, a assimilação em controvérsia ao multiculturalismo, evidência que as pessoas são parecidas em quase toda sua totalidade, de maneira que as diferenças étnicas precisam ser ignoradas e adaptadas à cultura dominante. Dessa forma, compreende-se que nenhuma medida deve ser tomada sobre as diferenças culturais e, que o olhar sobre a sociedade deve ser com igualdade, dessa maneira, as diferenças grupais são minimizadas.

2.4 Multiculturalismos e Assimilação

O paradigma sobre a assimilação e o multiculturalismo está muito presente nos estudos científicos, a compreensão desses aspectos têm sido um desafio para muitos pesquisadores (Arasaratnam, 2013). Também, observa-se que tanto o multiculturalismo quanto a assimilação têm sido estudados com foco na percepção individual (Rattan & Ambady, 2013). As investigações sobre comportamentos intergrupais, sobre as consequências do apoio ao multiculturalismo ou assimilação, apontam uma ligação entre apoio ao multiculturalismo e relações intergrupais mais favoráveis a posturas integrativas e com menor discriminação (Brolis, et. al., 2018).

Diante disso, tem-se observado que o apoio a assimilação está mais ligada ao preconceito explícito, enquanto o multiculturalismo tem sido relacionado a baixo preconceito (Whitley & Webster, 2019). Quando se trata do contexto organizacional, tanto o multiculturalismo quanto a assimilação demonstram desempenho positivo no trabalho (Brolis, et al., 2018), comportamentos inclusivos de comprometimento e aceitação das diferenças (Wolsko, et. al., 2006; Verkuyten, 2006). Em seguida estão abordados os termos “multiculturalismo e assimilação” com objetivo de especificar as diferenças existentes nestes dois processos de adaptação.

2.5 Grupos Majoritários e Minoritários

Em um contexto multicultural é de suma importância compreender as relações grupais estabelecidas, com um propósito de prevenir e promover o bem-estar geral dos grupos. As Nações Unidas (2004), descreve que a discriminação entre os grupos pode emergir por diversos fatores, como socioeconômico, legislativo, cultura, valores, etnia, gênero entre

outros. Assim, existe a implacabilidade de que a minoria faz parte do grupo não dominante, onde os indivíduos compartilham características étnicas, religiosas, linguísticas entre outras particularidades, vistas como diferentes do grupo majoritário.

Em uma revisão literária, observou-se que o suporte legislativo relacionado às minorias não é igualitário e sim discriminatório, também se faz presente a interferência do grupo majoritário na normatização dos direitos dos grupos exposto (Paula, et. al., 2017). O modelo de identificação rejeição (Branscombe, et. al., 1999), tem apoiado que ser rejeitado pelo grupo majoritário encoraja a identificação com o grupo minoritário na tentativa de conseguir gerir a discriminação. Desde então, este modelo tem recebido suporte em estudos realizado com minorias étnicas na Europa (Jasinskaja, et. al., 2009) e também foi mensurado em um estudo longitudinal (Jasinskaja-Lahti, et. al., 2012; Stronge et al., 2016).

Em uma pesquisa realizada por Stuart, Robson e Ward (2020), demonstrou-se que a discriminação percebida (e.g., islamofobia) estava associada a uma identidade de grupo mais forte enquanto a discriminação pessoal está relacionada a uma identidade de grupo mais fraca. Também, perceberam que a identidade de grupo fraca estava associada a graus mais elevados de depressão. Dessa forma, compreende-se que as identidades grupais estão relacionadas com diferenças entre grupos majoritários e minoritários e que os grupos com uma baixa representatividade estão mais propícios a manifestações de transtornos depressivos.

2.6 Dupla Identidade

A interação global faz com que diferentes identidades se interagem cotidianamente em vários tipos de cenários. Os estudos sobre essa interação têm buscado compreender essa dinâmica através de uma ótica multidimensional. Assim, em um contexto multicultural ou multiétnico, os indivíduos se observam através de uma dimensão categorizada de cultura e etnia. Buscam uma utopia de diversidade grande, sobrepondo a diversidade real. Para Kozakai & Wolter (2007), a identidade é fundamentada em um duplo processo de identificação intracategorial e intercategorial.

A identidade é compreendida como um constructo social em constante transformação, evidenciada no momento em que o indivíduo migra de um local para o outro e se depara com as diferenças. Essa identidade social é composta pelos costumes, crenças e tradições de sua nação e, ao migrar, a falta dessas questões é perceptível na vida do imigrante e faz com que busque mecanismos de adaptação a cultura hospedeira (Ketznel, et. al 2018).

Todavia, a identificação com determinado grupo deve ser levada em consideração e para isso, existe alguns aspetos comuns que predominam entre os componentes e, exemplo disso, é a busca de um propósito comum, os membros compartilham alguns valores em comum, identificam a interdependência, representam papéis específicos e trocam expectativas e avaliações entre os integrantes (Athens, 2014).

Para Iweins e colegas (2013), a dupla identidade desenvolvida por colaboradores no contexto de trabalho é um dos principais mediadores de atitudes preconceituosas e proporciona um efeito positivo tanto no ambiente de trabalho tanto nas atitudes dos trabalhadores. Em sua pesquisa, o autor verificou que a dupla identidade era mediadora de atitudes preconceituosas em relação as pessoas mais velhas dentro da organização. Na atualidade as políticas de identidade, as conferências sobre multiculturalismo e as alegações sobre etnicidade e diversidade, manifestam-se como um paradigma em busca de uma nova democracia (Akova & Kantar 2020).

No que diz respeito, a capacidade de desenvolver uma dupla identidade por parte dos migrantes, tem sido associada a aceitação das minorias pela maioria (Fleischmann et. al, 2019). Nesse sentido, pode-se definir, que os grupos minoritários têm maior influência no que diz respeito as questões de aceitação étnica, tornando a abordagem multicultural mais favorável para o bem-estar do composto minoritário do que as estratégias de separação, marginalização e assimilação. Por outro lado, a estratégia de integração foi observada no perfis com adaptação psicológica e sociocultural (Berry et. al., 2006).

2.7 Satisfação no Trabalho

O fenómeno da satisfação no trabalho emerge nas organizações como uma variável de difícil compreensão, mas de extrema importância para a gestão dos meios trabalhistas (Brázio, 2016). Os estudiosos definem como satisfação laboral um estado emocional positivo, ou de prazer resultante de um trabalho ou de experiências de trabalho, a mesma, caracteriza-se como representações afetivas das reações emocionais perante o trabalho e as experiências vivenciadas em seu contexto (Jannat et. al, 2020).

Para o autor Locke (1976) citado por Figueiredo e Avelato (2013), observa em sua pesquisa que a satisfação no trabalho é um estado emocional porque a emoção deriva da avaliação dos valores do indivíduo, e por tratar-se de um estado emocional, a satisfação possui dois fenómenos, o de alegria (satisfação) e o desprazer (insatisfação). Também, Locke

(1976), citado por Ana Amorim (2012), refere-se que “a satisfação no trabalho é uma das áreas mais estudadas pelo facto de se associar a ideia de que uma satisfação no trabalho elevada conduz a um aumento da produtividade, a um baixo absentismo e uma baixa rotatividade, e ainda, a um comprometimento dos trabalhadores para com as organizações”.

Dessa forma, compreender o sentimento de satisfação individual e grupal tem despertado a curiosidade de vários estudiosos do campo organizacional, onde enfatizam a origem dos traços, estados afetivos positivos, características pessoais e grupais, atitudes e qualidades que possibilitam aos envolvidos uma vivência de bem-estar e satisfação no trabalho (Hirsche & Gondim, 2020). Especificamente, o intuito de analisar as relações é averiguar como as organizações trabalhistas podem funcionarem de forma proporcionar a satisfação, o bem-estar e qualidade de vida entre indivíduo e o ambiente organizacional (Figuereido & Avaletto, 2013).

Diante disso, compreende-se que a satisfação e bem-estar no trabalho envolve aspectos que englobam experiências afetivas positivas e negativas, ou seja, os sujeitos estão predispostos a vivenciarem estados de entusiasmo e ansiedade a partir de variáveis individuais e do contexto que estão expostos (Felipe & Kuhnen, 2012). Para desenvolver um vínculo duradouro entre indivíduo e ambiente depende das características do sujeito em contato com o meio, também é caracterizado através do desejo de proximidade ao lugar, pelo sentimento de segurança e conforto ao contato e sofrimento em função da separação (Felipe & Kuhnen, 2012; Giuliani, 2004).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (1986), os fatores psicossociais no trabalho estão relacionados as interações que ocorrem neste contexto que envolve, o conteúdo, a natureza das condições de trabalho, as habilidades, as necessidades, os costumes, a cultura e as relações intergrupais. Portanto, esses fatores são suscetíveis de influenciar na saúde, no rendimento e, principalmente na satisfação organizacional (Schomburg, 2016). Os especialistas consideram importante monitorar o quanto as empresas conseguem desenvolver estratégias que possam averiguar os níveis de satisfação do trabalhador, a fim de, promover a saúde e o bem-estar de seus colaboradores e proteger a sua força de trabalho (Siqueira, 2008).

Estudos apontam os benefícios dos indivíduos poderem exibir as heranças culturais no contexto de trabalho, ao identificarem o aumento da satisfação no trabalho (Verkuten et.

al., 1993), além do desempenho e comprometimento com a organização (Van der Zee et al., 2004). No entanto, esses resultados são mais expressivos nos membros do grupo minoritário (Hofhuis et al., 2012). Além disso, a literatura demonstra que as vantagens da diversidade são maiores em sociedade e organizações multiculturais (Ely & Thomas, 2001; Rosenthal e Levy, 2010).

O sentimento de satisfação está diretamente ligado aos aspetos de *turnover*, pois o indivíduo insatisfeito com seu trabalho está predisposto a comportamento de intenção de sair. Contudo, é pertinente que os gestores empresariais estejam atentos aos aspetos do *turnover*, devido este fenômeno desencadear custos e corrosão nas empresas. Entretanto, é necessário observar e detetar os motivos e os determinantes que geram a rotatividade com o intuito de evitar a evasão dos funcionários. “O custo com a rotatividade de pessoal, muitas vezes, não é conhecido pela organização e, por isso, não é controlado” (Pinheiro & Souza, 2013).

3. OBJETIVOS

Este projeto teve como objetivo geral a análise do multiculturalismo e da assimilação na dinâmica organizacional que envolve trabalhadores de grupos étnicos minoritários e majoritários em Portugal (e.g., colaboradores de nacionalidade portuguesa vs. estrangeiros). Especificadamente, o estudo propõe de:

- Verificar a influência do multiculturalismo e assimilação sobre a satisfação no trabalho;
- Averiguar a influência do multiculturalismo e assimilação na intenção de Turnover;
- Analisar as variáveis de aculturação e dupla identidade (e.g., com a identidade organizacional) em diferentes grupos étnicos (majoritário e minoritário)
- Investigar se os efeitos indiretos das variáveis de aculturação sobre os resultados relacionados ao trabalho (satisfação no trabalho e turnover) são diferentes entre grupo majoritário e o grupo minoritário de colaboradores.

3.1 Hipóteses Específicas

Dessa forma, levantam-se as hipóteses:

Hipótese 1. Os efeitos indiretos do multiculturalismo organizacional sobre os resultados relacionados ao trabalho por meio da dupla identidade, são mais fortes para o grupo minoritário do que para o grupo majoritário de trabalhadores.

Hipótese 2. Os efeitos indiretos da assimilação organizacional sobre os resultados relacionados ao trabalho por meio da dupla identidade, são mais fortes para o grupo majoritário do que para o grupo minoritário de trabalhadores.

4. MÉTODO

4.1 Amostra

Este projeto trabalhou com uma amostra retirada no âmbito das organizações empresariais em Portugal, especificamente, colaboradores nacionais e estrangeiros que exerçam qualquer atividade de trabalho e que tenham no mínimo 18 anos de idade. Participaram na investigação um total de 80 sujeitos. A média de idades era de 35.3 anos, variando entre um mínimo de 19 e um máximo de 72 anos. A maioria era do género feminino (53.8%), com o ensino secundário (51.2%), solteira (43.8%) e de nacionalidade portuguesa (52.5%). Na seguinte Tabela 2 é possível encontrar todos dados de caracterização da amostra.

Tabela 2 – Caracterização da amostra (N = 80)

	N	%
Idade (M; DP)	35,3	11,7
<i>Género</i>		
Masculino	37	46.3
Feminino	43	53.8
Outro		
<i>Habilitações académicas</i>		
Ensino Básico	10	12.5
Ensino Secundário	41	51.2
Licenciatura	20	25.0
Mestrado	8	10.0
Doutoramento	1	1.3
<i>Estado civil</i>		
Solteiro(a)	35	43.8
Casado(a) / União de facto	32	40.0

Divorciado(a) / Separado(a)	12	15.0
Víuvo(a)	1	1.3
Nacionalidade		
Portuguesa	42	52.5
Outra	38	35.0

4.2 Procedimento

De forma a testar os objetivos formulados, foi criado um questionário online na plataforma Qualtrics que foi disponibilizado online, em páginas do Facebook, whatsapp e outros meios sociais de forma a obter o maior número de respostas. Este questionário foi composto por 6 escalas (assimilação; multiculturalismo; identidade organizacional e identidade do grupo; satisfação no trabalho; intenção de turnover). Antes de preencher o questionário, foi apresentado aos participantes um consentimento informado com conteúdos relacionados com os objetivos da investigação e com a forma em que os dados foram protegidos. Nesta investigação os participantes não tiveram qualquer recompensa monetária. A pesquisa teve início no mês de março do ano de 2021, logo após, aprovação do projeto por parte da Comissão de Ética e de Deontologia da Investigação Científica da EPCV.

4.3 Medidas

Os participantes responderam um questionário on-line composto por questões que teve como objetivo medir as atitudes e os comportamentos do multiculturalismo, da assimilação, da satisfação no trabalho e da intenção de sair. Para a recolha dos dados também foi utilizado um questionário relacionado aos aspetos sociodemográficos, incluído no início do protocolo desta investigação. Este esteve composto por perguntas sobre, o género, idade, nacionalidade ou origem (ex. Portuguesa/ Estrangeiras) e tempo de trabalho dos participantes.

As escalas seguintes foram retiradas de estudos que demonstraram resultados positivos ao utilizarem medidas que envolve as variáveis identidade grupal e aculturação (multiculturalismo e assimilação), sobre os grupos minoritários e majoritários. As questões que se encontram no questionário foram adaptadas em português, devido a população ser extraída de um contexto que abriga a língua portuguesa. Abaixo segue a informações das escalas:

O multiculturalismo organizacional foi medido usando 4 itens, (adaptados de Wolsko e colegas, 2006; e.g., “Para a minha organização, é importante que colaboradores de origens estrangeiras tem o direito de manter as suas próprias tradições culturais no trabalho”). Os itens foram pontuados em uma escala de avaliação de 7 pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

A assimilação com o país foi medida usando 4 itens, (adaptados de Wolsko e colegas, 2006; e.g., “Para a minha organização, os estrangeiros devem adotar os hábitos de trabalho dos portugueses”). Os itens foram pontuados em uma escala de classificação assimétrica de 7 pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

Já a identidade do grupo foi mensurada através de 4 itens, (adaptado de Doosje et al., 1995; e.g., “Eu me identifico com o grupo de trabalhadores Portugueses”). A identidade organizacional foi medida utilizando os mesmos quatro itens adaptados à identidade organizacional (e.g., “Eu me vejo como um membro típico da minha organização”). Os participantes responderam a todos os itens usando uma escala que varia de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente), as pontuações de dupla identidade dos participantes (identidade de grupo vs identidade organizacional).

A satisfação no trabalho foi medida através de uma escala de 4 itens (adaptados de Eisenberger e colegas, 1997; e.g., “No geral, estou muito satisfeito com o meu trabalho atual”). Os itens foram pontuados em uma escala de avaliação de 7 pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

A intenção de parar foi medida através de quatro itens projetados para medir a força da intenção do participante de deixar sua posição atual (Jannat, Omar & Nazri, 2020; e.g., “Muitas vezes anseio por outro emprego”). Os itens foram pontuados em uma escala de avaliação de 7 pontos variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente).

5. ANÁLISE ESTATÍSTICA

A análise estatística envolveu medidas de estatística descritiva (frequências absolutas e relativas, médias e respetivos desvios-padrão) e estatística inferencial. Nesta, utilizou-se o coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach, o coeficiente de correlação de Pearson, o teste t de Student para amostras independentes e a análise de mediação. O nível de significância para rejeitar a hipótese nula foi fixado em $(\alpha) \leq .05$. A significância dos efeitos indiretos foi calculada por Bootstrap de 5000 amostras.

A análise estatística foi efetuada com o SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versão 27 para Windows e a Macro para Windows de Andrew F. Hayes denominada PROCESS, v 4.0.

6. RESULTADOS

Na tabela 4 são apresentados os índices das correlações entre as variáveis analisa. Como é possível averiguar da Tabela 6, o grupo minoritário apresenta, a nível descritivo, valores mais elevados de multiculturalismo, assimilação e identificação nacional e mais baixos em identificação nacional, satisfação no trabalho e intenção de saída, embora as diferenças não sejam estatisticamente significativas.

Os valores de consistência interna dos instrumentos utilizados no presente estudo, analisada com o coeficiente de consistência interna Alfa de Cronbach, variaram entre um mínimo de .727 (razoável) na escala de Multiculturalismo a um máximo de .926 (excelente) na escala de identificação nacional. A categorização dos valores de Alfa tem como referência o publicado em Hill (2014).

Tabela 3 – Consistência interna

	Alfa de Cronbach	Nrº de itens
Multiculturalismo	.727	4
Assimilação	.857	4
Identificação Nacional	.925	4
Identificação organizacional	.926	4
Satisfação	.886	4

Intenção de saída	.854	4
-------------------	------	---

As estatísticas descritivas dos valores obtidos nas variáveis utilizadas, valores mínimos e máximos, médias e respetivos desvios-padrão podem ser apreciadas na tabela seguinte.

Tabela 4 – Estatísticas descritivas

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão
Multiculturalismo	3,00	7,00	5,76	1,07
Assimilação	1,00	7,00	4,65	1,56
Identificação Nacional	1,00	7,00	5,09	1,62
Identificação organizacional	1,00	7,00	5,46	1,51
Satisfação	1,00	7,00	5,31	1,54
Intenção de saída	1,00	7,00	3,88	1,89

Os coeficientes de correlação entre as variáveis analisadas podem ser apreciados na tabela 4. O coeficiente de correlação mais elevado ocorre entre a Identificação Nacional e a Identificação Organizacional ($r = .551$, $p < .001$).

Tabela 5 – Correlações

	1	2	3	4	5
1 Multiculturalismo	--				
2 Assimilação	,194				
3 Identificação Nacional	,068	,125			
4 Identificação organizacional	,197	,042	,551**		
5 Satisfação	,262*	,153	,283*	,610**	
6 Intenção de saída	,123	,268*	,347**	,056	-,074

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

O grupo minoritário apresenta valores mais elevados de multiculturalismo, assimilação e identificação nacional e mais baixos em identificação nacional, satisfação no trabalho e intenção de saída, embora as diferenças não sejam estatisticamente significativas, $p > .05$

Tabela 6 – Grupo majoritário vs grupo minoritário

	Portuguesa		Outra		
	M	DP	M	DP	
Multiculturalismo	5,67	1,12	5,88	1,03	.376
Assimilação	4,62	1,49	4,69	1,67	.840
Identificação Nacional	5,33	1,46	4,83	1,76	.166
Identificação organizacional	5,42	1,38	5,51	1,66	.778
Satisfação	5,36	1,50	5,26	1,61	.760
Intenção de saída	4,01	1,94	3,74	1,86	.540

M – Média DP – Desvio padrão

Porém, o grupo minoritário (estrangeiros) apresenta valores mais elevados de multiculturalismo, assimilação e identificação nacional e mais baixos em identificação organizacional, satisfação no trabalho e intenção de saída. Embora os valores sejam maiores nas atitudes de assimilação sobre a intenção de sair, não houve resultados significativos.

6.1 Hipótese 1

Satisfação no trabalho

Para medir a dupla identidade foi utilizada a multiplicação da identidade de grupo (grupo nacional) com sua identidade organizacional, pode-se verificar um procedimento semelhante, (Hofhuid et al., 2012; Iweins et al., 2013).

No grupo majoritário, os resultados indicam a existência de um efeito total significativo do multiculturalismo com a satisfação no trabalho ($B = .466$, $SE = .18$, $p = .013$). Por outro lado, o multiculturalismo não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 2.14$, $SE = 1.62$, $p = .192$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto do multiculturalismo e da satisfação no trabalho mantém-se significativo e não altera muito ($B = .466$, $SE = .18$, $p = .013$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .103$, BCI 95% [-

.07, .37]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre o multiculturalismo e a satisfação no trabalho.

No grupo minoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo do multiculturalismo com a satisfação no trabalho ($B = .005$, $SE = .02$, $p = .982$). Por outro lado, o multiculturalismo não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 2.38$, $SE = 2.20$, $p = .287$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto do multiculturalismo e da satisfação no trabalho mantém-se não significativo e não altera muito ($B = .005$, $SE = .02$, $p = .982$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .135$, BCI 95% [-.12, .47]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre o multiculturalismo e a satisfação no trabalho.

Tabela 7 – Coeficientes de regressão da mediação

	G. Maioritário		G. Minoritário	
	B	SE	B	SE
Multiculturalismo	.466*	.18	.005	.024
Multiculturalismo	.466*	.18	.005	.024
Dupla identidade	.048**	.02	.057**	.018
R ²	.319**		.235**	

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Intenção de saída

No grupo majoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo do multiculturalismo com a intenção de saída ($B = -.017$, $SE = .02$, $p = .952$). Por outro lado, o multiculturalismo não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 2.14$, $SE = 1.62$, $p = .192$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto do multiculturalismo e da satisfação no trabalho mantém-se não significativo e não altera muito ($B = -.082$, $SE = .28$, $p = .769$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .06$, BCI 95% [-.03, .21]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre o multiculturalismo e a intenção de sair.

No grupo minoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo do multiculturalismo com a intenção de saída ($B = .557$, $SE = .29$, $p = .104$). Por outro lado, o multiculturalismo não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 2.38$, $SE = 2.20$, $p = .287$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto do multiculturalismo e da intenção de saída mantém-se não significativo e não altera muito ($B = .478$, $SE = .28$, $p = .104$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .078$, BCI 95% [-.08, .32]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre o multiculturalismo e a intenção de sair.

Tabela 8 – Coeficientes de regressão da mediação

	G. Maioritário		G. Minoritário	
	B	SE	B	SE
Multiculturalismo	-.082	.28	.557	.29
Multiculturalismo	-.082	.28	.478	.28
Dupla identidade	.030	.02	.033	.02
R ²	.032		.154	

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

6.2 Hipótese 2

Satisfação no trabalho

No grupo majoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo da assimilação com a satisfação no trabalho ($B = 0.048$, $SE = 1.46$, $p = .743$). Por outro lado, a assimilação não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 1.59$, $SE = 1.21$, $p = .196$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto da assimilação e da satisfação no trabalho mantém-se não significativo e não altera muito ($B = 0.048$, $SE = 1.46$, $p = .743$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .089$, BCI 95% [-.02, .32]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre a assimilação e a satisfação no trabalho.

No grupo minoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo da assimilação com a satisfação no trabalho ($B = .098$, $SE = .14$, $p = .497$). Por outro lado, a assimilação não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 1.17$, $SE = 1.36$, $p = .397$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto da assimilação e da satisfação no trabalho mantém-se não significativo e não altera muito ($B = .098$, $SE = .14$, $p = .497$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .064$, BCI 95% [-.09, .26]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre a assimilação e a satisfação no trabalho.

Tabela 9 – Coeficientes de regressão da mediação

	G. Maioritário		G. Minoritário	
	B	SE	B	SE
Assimilação	.048	.146	.098	.144
Assimilação	.048	.146	.098	.144
Dupla identidade	.056**	.018	.055**	.017
R ²	.204*		.245**	

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

Intenção de saída

No grupo majoritário, os resultados indicam a não existência de um efeito total significativo da assimilação com a intenção de saída ($B = .175$, $SE = .21$, $p = .404$). Por outro lado, a assimilação não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 1.59$, $SE = 1.21$, $p = .196$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto da assimilação e da satisfação no trabalho mantém-se não significativo e não altera muito ($B = .175$, $SE = .21$, $p = .404$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .04$, BCI 95% [-.09, .16]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre a assimilação e a intenção de saída.

No grupo minoritário, os resultados indicam a existência de um efeito total significativo da assimilação com a intenção de saída ($B = .386$, $SE = .17$, $p = .028$). Por outro lado, a assimilação não é preditor significativo da dupla identidade ($B = 1.17$, $SE = 1.36$, $p = .396$). Quando inserido o mediador no modelo, o efeito direto da assimilação e da intenção de

saída mantém-se não significativo e não altera muito ($B = .386$, $SE = .17$, $p = .028$). O efeito indireto revelou-se não significativo ($B = .04$, BCI 95% [-.07, .17]), não sendo a variável dupla identidade uma mediadora da relação entre a assimilação e a intenção de sair.

Tabela 9 – Coeficientes de regressão da mediação

	G. Majoritário		G. Minoritário	
	B	SE	B	SE
Assimilação	.175	.21	.386*	.17
Assimilação	.175	.21	.386*	.17
Dupla identidade	.020	.02	.033	.02
R ²	.048		.205*	

* $p \leq .05$ ** $p \leq .01$ *** $p \leq .001$

7. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente estudo foi conduzido para ensaiar o objetivo geral, do qual os efeitos do multiculturalismo e da assimilação (a nível organizacional) sobre resultados (satisfação no trabalho e intenção de sair) são mediados pela dupla identidade e grupos majoritários e minoritários. Este estudo contraverte a crítica de que a gestão da diversidade é favorável aos grupos minoritários (Ashikali & Groenveld, 2015), por ter analisado a diversidade na perspetiva de ambos os grupos (majoritários e minoritários).

Durante a testagem foi verificado que não existe resultados significativos sobre os efeitos indiretos na relação dos processos de aculturação (multiculturalismo e assimilação), mediado pela dupla identidade sobre os resultados (satisfação e intenção de sair). Porém, o grupo minoritário (estrangeiros) apresenta valores mais elevados de multiculturalismo, assimilação e identificação nacional e mais baixos em identificação nacional, satisfação no trabalho e intenção de saída. Embora os valores sejam maiores nas atitudes de assimilação sobre a intenção de sair, não houve resultados significativos.

No que se refere ao dado apresentado sobre o grupo minoritário apresentar valores mais altos de adaptação por assimilação, contradiz alguns estudos, os quais, revelaram que as

atitudes de assimilação são mais evidentes nos grupos majoritários (Woslko, et. al 2002); (Woslko, et. al 2006). Assim, compreende o fato dos resultados terem valores mais elevados nas variáveis assimilação com a intenção de sair, o que confirma o estudo realizado por Stuart e colegas (2020), ao revelar que a discriminação esta presente a identidade de grupo mais forte e que a discriminação pessoal está concernente a uma identidade de grupo mais fraca.

Embora os resultados indiretos da mediação não se revelaram significativos no grupo majoritário e minoritário, os resultados apontaram a existência de um efeito total significativo do multiculturalismo sobre satisfação no trabalho, como observado em alguns estudos que afirmam que as atitudes multiculturalistas apontam escores de desempenho positivo nos resultados no trabalho, como prometimento (Verkutem et. al., 1993) e satisfação no trabalho (Brolis, et al., 2018). Estes valores elevados, também demonstra alguma congruência com Olsen e Martins (2016), que mostraram que o multiculturalismo e assimilação estão mais relacionados à atratividade organizacional em relação ao contexto de não diversidade, ou seja, uma organização multicultural deve se sobrepôr em relação as questões de diversidade étnica, assim como pontuado por Barbosa e Veloso (2007), ao relatar que uma organização multicultural que visa atingir sua meta, deve ir além das particularidades multiculturais dos indivíduos.

7.1 Limitações do estudo

O presente estudo demonstra algumas limitações que é necessário levar em consideração, caso estudos futuros sejam realizados sobre esta perspectiva. Por se tratar de um modelo transversal, não se pode concluir sobre as causalidades das interações aqui sugeridas. Mas, pode se afirmar que um modelo em que a assimilação e o multiculturalismo predizem resultados relacionados ao trabalho através da dupla identidade é significativamente melhor do que utilizar um modelo em que a dupla identidade predispõe resultados relacionados ao trabalho por meio da assimilação e do multiculturalismo.

Também, é necessário levar em consideração a distância cultural dos participantes (Triandis, 1994), ou seja, não houve controle da distância cultural entre o grupo majoritário (portugueses) e grupo minoritário (estrangeiros). Também, não houve controle na desejabilidade social, tempo de permanência no país e pessoas com dupla nacionalidade, fatores que podem gerar preferência na integração (multiculturalismo e assimilação) e podem influenciar as escolhas dos membros dos grupos minoritários e majoritários.

Outro fator é que este estudo explica o multiculturalismo e a assimilação, mas como relatado por Berry e colegas (1984), existem 4 possíveis estratégias de adaptação – Integração: desejo em manter características da cultura de origem junto ao país hospedeiro – Separação: mantém as características da cultura de origem e rejeitando o contacto com os membros do grupo majoritário – Marginalização: o indivíduo não se identifica com sua cultura de origem nem com a cultura hospedeira e por fim – Assimilação: desejo adotar a cultura do país de acolhimento, rejeitando a cultura de origem (cit. por Dias, 2005).

Por último, a quantidade da amostra foi limitada, tornando a pesquisa pouco fidedigna ao se tratar de uma recolha não representativa da população de Portugal. A presente pesquisa ao mencionar essas limitações corrobora para percepções e orientações para futuras investigações. Contudo, estudos sobre processos de gestão da diversidade são fundamentais para promover o bem-estar dos diferentes grupos que estão inseridos nas organizações da atualidade (Guillaume, et. al 2014). Assim, este estudo contribui com a aprendizagem sobre a importância das estratégias de adaptação (assimilação e multiculturalismo) no âmbito organizacional.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tentar compreender as atitudes sociais meio a diversidade é algo complexo e de difícil dinamização, pois exige a construção de uma estrutura complexa e orientada, afim de que, todos os questionamentos sejam explicados com clareza, objetividade e assim, obter os resultados mais fidedignos possíveis.

Pensar sobre a pluralidade étnica é impossível não levar em consideração a construção da identidade cultural dos membros grupais, pois essa reflexão é necessária, pelo fato, do nascer numa sociedade específica, determinar a identidade sociocultural das pessoas e, consequentemente desencadeia um trabalho árduo ao tentar ocupar o espaço de outro, ou seja, se inserir em uma nova sociedade se deparando com identidades completamente opostas. Mas, a identidade não é permanente, pois ela é passiva de mudança de acordo com as necessidades do contextos e as vivências ao longo da vida, inclusive pela perspectiva de aceitação e inserção na nova sociedade hospedeira.

Por isso, as organizações multiculturais devem ter uma gestão orientada para a diversidade, compreendendo que uma identidade organizacional bem definida, será essencial para desenvolver um caminho que possibilitará as interações étnicas meio a complexidade que é gerada pela as discriminações existente entre os grupos.

Este projeto permitiu a obtenção de valores que desmostram que as atitudes multiculturais estão mais direcionadas aos resultados de satisfação no trabalho e a assimilação para a intenção de sair, entretanto não chegou a resultados significativos. Mas, mesmo com resultados pouco conclusivos é importante que futuras investigações ao usarem este tema, levem em consideração a quantidade da amostra e se, as questões do inventário, foram compreendidas na integra pelos participantes da pesquisa.

9. REFERÊNCIAS

- Akova, S., & Kantar, G. (2020). Globalization in the context of multiculturalism and ethnicity in the Western Balkans and intercultural communication. *Journal of Public Affairs*, 21(2), e2185. <https://doi.org/10.1002/pa.2185> [Acedido em 29 de novembro de 2020].
- Arasaratnam, L. A. (2013). A review of articles on multiculturalism in 35 years of IJIR. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(6), 676–685. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.09.006> [Acedido em 20 de maio de 2021].
- Ashikali, T., & Groeneveld, S. (2015). Diversity management for all? An empirical analysis of diversity management outcomes across groups. *Personnel Review*, 44(5), 757–780. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2014-0216> [Acedido em 30 de novembro de 2020].
- Berry, J. W. (2002). A Psychology of Immigration. *Journal of Social Issues*, 57(3), 615–631. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00231> [Acedido em 15 de novembro de 2020].
- Berry, J. W. (2008). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5-34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x> [Acedido em 24 de janeiro de 2021].
- Berry, J.W., Phinney, J.S., Sam, D.L., & Vedder, P. (2006). Immigrant Youth: Acculturation, Identity and Adaptation. *Applied Psychology* 55(3), 303-332. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2006.00256.x> [Acedido em 20 de dezembro de 2020].
- Brázio, F. (2016). *Satisfação no Trabalho: um estudo de caso na administração do Porto de Viana do Castelo*. [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Viana do Castelo]. Repositório Científico IPVC. <http://hdl.handle.net/20.500.11960/1553> [Acedido em 23 de dezembro de 2020].
- Brolis, O., Courtois, M., Herman, G., & Nyssens, M. (2018). Do Social Enterprises Discriminate Less Than For-Profit Organizations? The Influence of Sector and Diversity Policies on Managers' Prejudice Toward Immigrants. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(4), 745–766. <https://doi.org/10.1177/0899764018758461> [Acedido em 15 de novembro de 2020].
- Cabassa, L. J., (2003). Measuring Acculturation: Where We Are and Where We Need to Go. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 25(2), 127-146. <https://doi.org/10.1177%2F0739986303025002001> [Acedido em 20 de junho de 2021].
- Carvalho, L. (2004). *Impacto e reflexos do trabalho imigrante nas empresas Portuguesas: uma visão qualitativa* (1ª edição). Alto Comissariado para a Imigração e Minorias Étnicas. <https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/280091/233668.pdf/eea2bd2b-7fd7-4fba-9d87-b82e250d094c> [Acedido em 9 de dezembro de 2020].
- Cavalcanti, P. (2019). *Participação em projetos sociais de grupos dissociativos: o efeito moderador da identidade moral* [Dissertação de Mestrado, Centro Universitário FEI]. Repositório do Conhecimento Institucional Fei. <https://repositorio.fei.edu.br/handle/FEI/3023> [Acedido em 22 de novembro de 2020].
- Cvetkovska, S., Verkuyten, M., & Adelman, L. (2020). Being tolerated and minority well-being: The role of group identifications. *International Journal of Intercultural*

Relations, 74, 161-173. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2019.10.010> [Acedido em 25 de novembro de 2020].

Dias, R. (2005). *Processo de Aculturação e Auto-Determinação de Refugiados em Portugal*. [Monografia de licenciatura, Instituto Superior de Psicologia Aplicada]. <https://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0233.pdf>. [Acedido em 15 de agosto de 2021].

Donà, G. & Barry, J. W. (1994). Acculturation Attitudes and Acculturative Stress of Central American Refugees. *International Journal of Psychology*, 29(1), 57-70. <https://doi.org/10.1080/00207599408246532> [Acedido em 20 de junho de 2021].

Doosje, B., Ellemers, N., & Spears, R. (1995). Perceived Intragroup Variability as a Function of Group Status and Identification. *Journal of Experimental Social Psychology*, 31(5), 410–436. <https://doi.org/10.1006/jesp.1995.1018>

Eisenberger, R., Cummings, J., Armeli, S., & Lynch, P. (1997). Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812–820. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.5.812>

Ely, R. J., & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46(2), 229–273. <https://doi.org/10.2307/2667087> [Acedido em 24 de janeiro de 2021].

Felippe, M., L., & Kuhnen, A. (2012) O apego ao lugar no contexto dos estudos pessoa-ambiente: práticas de pesquisa. *Estud. Psicol. (Campinas)*, 29(4), 609-617. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000400015> [Acedido em 20 de dezembro de 2020].

Figueiredo, J., M., & Alevato, H. (2013, 08 a 11 de outubro). A satisfação no trabalho dos profissionais de informação de uma IFES. XXXIII Encontro Nacional de Engenharia de Produção, Salvador, BA, Brasil. <https://app.uff.br/riuff/bitstream/1/493/1/Figueiredo%2c%20JussaraA%20satisfacao%20no%20trabalho-Evento-2013.pdf> [Acedido em 15 de dezembro de 2020].

Giuliani, M. V. (2004) O lugar do apego nas relações pessoas-ambiente. In: E. T. O. Tassara, E. P. Rabinovich & M. C. Guedes (Orgs.). *Psicologia e Ambiente* (pp. 89-106). Educ.

Góis, P., & Marques, J. (2018). Retrato de um Portugal migrante: a evolução da emigração, da imigração e do seu estudo nos últimos 40 anos. *E-cadernos CES*, 29. <https://doi.org/10.4000/eces.3307> [Acedido em 20 de junho de 2021]

Guillaume, Y., Dawson, J., Priola, V., Sacramento, C., Woods, S., Higson, H., Budhwar, P., & West, M. (2014). Managing diversity in organizations: an integrative model and agenda for future research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5). <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.805485> [Acedido em 04 de novembro de 2020].

Haslam, S. A., Postmes, T., & Ellemers, N. (2003). More than a Metaphor: Organizational Identity Makes Organizational Life Possible. *British Journal of Management*, 14(4), 357–369. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2003.00384.x>

- Hirsche, A. L., & Gondim, S. M. (2020). Estresse e bem-estar no trabalho: uma revisão de literatura. *Ciênc. saúde coletiva*, 25(7), 2721-2736. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020257.27902017> [Acedido em 23 de dezembro de 2020]
- Hofhuis, J., van der Zee, K. I., & Otten, S. (2012). Social Identity Patterns in Culturally Diverse Organizations: The Role of Diversity Climate. *Journal Of Applied Social Psychology*, 42(4), 964–989. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2011.00848.x> [Acedido em 24 de janeiro de 2021].
- Iweins, C., Desmette, D., Yzerbyt, V., & Stinglhamber, F. (2013). Ageism at work: Impact of Intergenerational contact and an organizational multi-age perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(3), 331-346. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.748656> [Acedido em 23 de novembro de 2020].
- Jannat, T., Omor, N., & Nazri, M. (2020). Analysing the Mediating Effects of Job Satisfaction and Dissatisfaction on Employee Voluntary Turnover Intention. *Jurnal Pengurusan*, 59, 1-13. <https://ejournal.ukm.my/pengurusan/article/view/41552/> [Acedido em 23 de dezembro de 2020].
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkinder, K., & Solheim, E. (2008). To Identify or Not To Identify? National Disidentification as an Alternative Reaction to Perceived Ethnic Discrimination. *Applied Psychology*, 58 (1), 105-128. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00384.x>.
- Jasinskaja-Lahti, I., Mähönen, T. A., & Ketokivi, M. (2012). The dynamics of ethnic discrimination, identities and outgroup attitudes: A pre-post longitudinal study of ethnic migrants. *European Journal of Social Psychology*, 42(7), 904-914. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1916> [Acedido em 27 de dezembro de 2020].
- Kozakai, T., & Wolter, R. (2007). Armadilhas do multiculturalismo: análise psicossocial da integração à francesa dos estrangeiros. <https://www.researchgate.net/publication/255666775> [Acedido em 25 de novembro de 2020].
- Lankos, S. (2014). *Customer Behavior & Decision Making*. <https://doi.org/10.13140/2.1.1920.4489> [Acedido em 23 de novembro de 2020].
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Org.), *Handbook Of Industrial And Organizational Psychology* (pp. 1297-1350). Rand McNally College Publishing Company.
- Nações Unidas (2004). Direitos Humanos: Os Direitos das Minorias. *Ficha Informativa*, 18(1). http://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/pdf/ficha_informativa_18_direitos_minorias.pdf [Acedido em 23 novembro de 2020]
- Oliveira, E., Rodrigues, L., Battistelli, B. & Cruz, L. (2019). Raça e Política de Assistência Social: Produção de Conhecimento em Psicologia Social. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 39(spe2), 141-152. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003225556> [Acedido em 01 de dezembro de 2020].
- Olsen, J. E., Parsons, C. K., Martins, L. L., & Ivanaj, V. (2016). Gender Diversity Programs, Perceived Potential for Advancement, and Organizational Attractiveness: An Empirical

Examination of Women in the United States and France. *Group & Organization Management*, 41(3), 271-309. <https://doi.org/10.1177%2F1059601115583579> [Acedido em 30 novembro de 2020]

- Olsen, J. E., & Martins, L. L. (2016). Racioethnicity, community makeup, and potential employees' reactions to organizational diversity management approaches. *Journal of Applied Psychology*, 101(5), 657–672. <https://doi.org/10.1037/apl0000080>
- Plaut, V. C., Garnett, F. G., Buffardi, L. E., & Sanchez-Burks, J. (2011). What about me? Perceptions of exclusion and White's reactions to multiculturalism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(2), 337–353. <https://doi.org/10.1037/a0022832> [Acedido em 23 de novembro de 2020].
- Podsiadlowski, A., Gröschke, D., Kogler, M., Springer, C., & van der Zee, K. (2013). Managing a culturally diverse workforce: Diversity perspectives in organizations. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 159-175. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2012.09.001> [Acedido em 04 de novembro de 2020]
- Rattan, A., & Ambady, N. (2013). Diversity ideologies and intergroup relations: An examination of color-blindness and multiculturalism. *European Journal of Social Psychology*, 43(1), 12–21. <https://doi.org/10.1002/ejsp.1892> [Acedido em 15 de novembro de 2020].
- Rosenthal, L., & Levy, S. R. (2012). The relation between polyculturalism and intergroup attitudes among racially and ethnically diverse adults. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 18(1), 1–16. <https://doi.org/10.1037/a0026490> [Acedido em 24 de janeiro de 2021].
- Schomburg, H. (2016) *Carrying Out Tracer Studies: Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs*. (6^a ed.). https://www.ilo.org/budapest/whats-new/WCMS_534331/lang--en/index.htm. [Acedido em 22 de dezembro de 2020].
- Sousa, C., Gonçalves, G., & Cunha, M. (2015). Cultural Values as a Support to the Development of Intercultural Competences. *Discussion Papers – Spatial and Organizational Dynamics*, 14, 7-22. <http://www.cieo.pt/discussionpapers/14/article1.pdf>. [Acedido em 15 de dezembro 2020].
- Stuart, J., & Ward, C. (2018). Exploring everyday experiences of cultural diversity: The construction, validation, and application of the normative multiculturalism scale. *European Journal of Social Psychology*, 49(2), 313-332. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2542>
- Stuart, J., Robinson, L., & Ward, C. (2020). Rejection identification or disidentification? The association of discrimination on depressive symptoms via religious and national identity among British Muslims. *International Journal of Intercultural Relations*, 77, 38-45. <https://vpn.ulusofona.pt:10443/proxy/18891c06/https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2020.05.003> [Aceddo em 18 de novembro de 2020].

- Verkuyten, M. (2005). Ethnic Group Identification and Group Evaluation Among Minority And Majority Groups: Testing the Multiculturalism Hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(1), 121–138. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.1.121>
- Verkuyten, M., de Jong, W., & Masson, C. N. (1993). Job Satisfaction Among Ethnic Minorities in The Netherlands. *Applied Psychology: An International Review*, 42(2), 171–189. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1993.tb00730.x> [Acedido em 24 de janeiro de 2021].
- Verkuyten, M., & Yildiz, A. A. (2006). The Endorsement of Minority Rights: The Role of Group Position, National Context, and Ideological Beliefs. *Political Psychology*, 27(4), 527–548. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2006.00525.x> [Acedido em 01 de dezembro de 2020].
- Whitley, B. E., & Webster, G. D. (2019). The Relationships of Intergroup Ideologies to Ethnic Prejudice: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 23(3), 207-237. <https://doi.org/10.1177%2F1088868318761423> [Acedido em 15 de novembro de 2020].
- Wolsko, C., Park, B., & Judd, C. M. (2002). The measurement and consequences of interethnic ideology [Dissertation]. University of Colorado.
- Wolsko, C., Park, B., & Judd, C. M. (2006). Considering the Tower of Babel: Correlates of Assimilation and Multiculturalism Among Ethnic Minority and Majority Groups in the United States. *Social Justice Research*, 19, 277–306. <https://doi.org/10.1007/s11211-006-0014-8> [Acedido em 01 de dezembro de 2020].

10. ANEXOS

10.1 - Questionário

Dados Sociodemográficos

1. Género;
2. Idade;
3. Naturalidade (cidade de origem);
4. Nacionalidade (Portuguesa ou Outra, qual ?);
5. Tempo de trabalho.

O questionário será mensurado através da escala psicométrica de Likert, onde os níveis serão pontuados em uma escala de 1 a 7, onde 1 (discordo totalmente) e 7 (concordo totalmente).

- 1- Discordo totalmente
- 2- Discordo muito
- 3- Discordo
- 4- Não concordo, nem discordo
- 5- Concordo parcialmente
- 6- Concordo muito
- 7- Concordo totalmente

Indique, por favor, em que medida concorda ou discorda com as seguintes afirmações. Coloque uma cruz “X” no número que melhor corresponder à sua resposta.

ITENS DE IDEOLOGIA INTERÉTNICA (Wolsko e colegas, 2006)

Multiculturalismo

1. Para minha organização é importante que colaboradores de origens estrangeiras tenham o direito de manter as suas próprias tradições culturais no trabalho.
2. Para minha organização devemos valorizar as características únicas dos diferentes grupos.
3. Dentro da minha organização acreditamos que aprender as diferentes maneiras de grupos estrangeiros resolverem conflitos, ajudar-nos-á a desenvolver uma sociedade mais harmoniosa.
4. Para minha organização é importante respeitar e ter em consideração a história e as tradições culturais dos grupos estrangeiros.

Assimilação

1. Para minha organização, os estrangeiros devem adotar os hábitos de trabalho dos portugueses.
2. Para minha organização funcionar bem, os membros de grupos estrangeiros devem adaptar-se aos costumes da cultura portuguesa.
3. Para minha organização os valores tradicionais portugueses devem ser ensinados e adotados por todos os grupos estrangeiros.

4. Para minha organização membros de grupos estrangeiros devem esforçar-se mais para aprender sobre os costumes portugueses.

Dupla Identidade (Doosje et al., 1995)

Identificação do grupo.

1. Eu identifico-me com o meu grupo nacional .
2. Eu vejo-me como um típico membro do meu grupo nacional.
3. Estou feliz por fazer parte do meu grupo nacional.
4. Eu tenho laços fortes com o meu grupo nacional.

Identidade Organizacional

1. Eu identifico-me com a minha organização.
 2. Eu vejo-me como um membro da minha organização.
 3. Estou feliz por fazer parte desta organização.
 4. Eu tenho laços fortes com a minha organização.
-

Satisfação no trabalho (Eisenberger e colegas, 1997)

1. Se um grande amigo meu dissesse que estava interessado em ter um emprego como o meu, eu recomendar-lhe-ia fortemente.
 2. Em geral, estou muito satisfeito com o meu trabalho atual.
 3. Em geral, o meu trabalho corresponde às expectativas que tinha, quanto ao tipo de trabalho, quando o aceitei.
 4. Sabendo o que sei agora, se tivesse de decidir uma outra vez aceitar o meu emprego, eu o faria.
-

Intenção de turnover (Jannat, Omar & Nazri 2020)

1. Sinto que conseguir outro emprego atenderá melhor às minhas necessidades pessoais.
 2. Muitas vezes considero deixar o meu trabalho.
 3. Aceitaria outro emprego com o mesmo nível de remuneração.
 4. Muitas vezes anseio por outro emprego.
-

10.2 – Consentimento Informado



Investigadores: Investigadora Diana Tavares de Oliveira orientada pelo doutor (PhD) Mauro Bianchi.

INFORMAÇÃO: Convidamo-lo a participar numa pesquisa científica. Antes de decidir participar neste estudo, é importante que leia as informações seguintes para esclarecer a natureza da sua participação.

OBJECTIVO DO ESTUDO: O objetivo deste é estudar o impacto do multiculturalismo em contexto organizacional envolvendo grupos de colaboradores de diferentes nacionalidades.

PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA: A participação neste estudo é de carácter voluntário. Tem a possibilidade de recusar ou desistir do estudo, a qualquer momento. Para desistir do estudo, a qualquer momento, pode simplesmente fechar a página Web.

CONFIDENCIALIDADE, PRIVACIDADE E ANONIMATO: Os dados recolhidos são anónimos e confidenciais. Os dados serão tratados como um todo e não individualmente, e a sua eventual publicação e apresentação só poderá ter lugar em revistas da especialidade ou em conferências científicas. Os dados são recolhidos on-line através da plataforma Qualtrics (<https://www.qualtrics.com/pt-br/>), gravados e armazenados na mesma. A plataforma possibilita proteger os dados de uma forma anónima e segura (<https://www.qualtrics.com/pt-br/research-suite/>), mais o IP e a localização do seu computador não serão gravados. Só o orientador deste estudo doutor Mauro Bianchi, detentor da conta Qualtrics, terá acesso ao download dos dados.

CONDIÇÕES DE ESTUDO: O tempo previsto de duração do estudo é de aproximadamente 10 minutos. Este estudo dirige-se a adultos acima de 18 anos, trabalhadores empregados em Portugal, sendo estes, de origem portuguesa e estrangeira. Com a sua participação, tem a oportunidade de contribuir com dados úteis para o conhecimento científico em geral, aumentando o conhecimento sobre processos psicológicos. Pedimos a sua sinceridade, pois não existem respostas certas ou erradas, nem quaisquer riscos, físicos ou psicológicos, associados ao estudo em questão.

Este estudo teve o parecer favorável da Comissão de Ética e de Deontologia da Investigação Científica (CEDIC) da Escola de Psicologia e Ciências da Vida da ULHT.

Para mais informações sobre este estudo, bem como todos os aspetos associados à participação na investigação, poderão entrar em contacto com: diana.psicologia2017@gmail.com

Para mais informações sobre questões éticas poderão entrar em contacto com: cedic@ulusofona.pt

Concorda em participar no estudo?

Ao clicar no botão abaixo, declara que recebeu e leu todas as informações acima apresentadas e confirma participar no estudo. SIM / NÃO