

A Influência de Características Sociodemográficas de Estudantes Universitários nas Atitudes com Relação ao Diverso: uma Pesquisa Nacional

DARCY MITIKO MORI HANASHIRO

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

CLAUDOMIRO MOURA GOMES ANDRÉ

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS (UFT)

MARTA FABIANO SAMBIASE

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

RICARDO CAMPELO DE QUEIROZ

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

WERENNA FERNANDA GARCIA BATISTA

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE (MACKENZIE)

Agradecimento à orgão de fomento:

Agradecemos ao Fundo Mackenzie de Pesquisa -MACKPESQUISA, pelo auxílio financeiro.

A Influência de Características Sociodemográficas de Estudantes Universitários nas Atitudes com Relação ao Diverso: uma Pesquisa Nacional

1 INTRODUÇÃO

Jovens brasileiros estão ganhando maior acesso ao ensino superior por meio de políticas públicas de inclusão social instituídas no Brasil, via o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior (FIES), o Programa Universidade para Todos (ProUni - Lei nº 11.096, de 13 de janeiro de 2005) e a Lei das Cotas para as instituições de ensino federal (Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012). Essas iniciativas de democratização do acesso ao ensino superior engendram maior diversidade nos *campi* universitários, na medida que favorece a inclusão de grupos demográficos historicamente excluídos. Via de regra, isso traz implicações diretas no perfil da força de trabalho com formação superior, no tocante à classe social, raça, diferenças regionais e culturais e experiência de vida.

Essa mudança tende a promover um ambiente organizacional com espectro mais amplo de diferenças individuais, muito além do tradicional grupo dominante nas organizações. Considerando que a similaridade entre pessoas é um importante fator de atração interpessoal natural (BYRNE, 1971), é presumível supor que habilidades cognitivas serão uma exigência essencial para os gestores administrarem equipes de trabalho mais diversas.

Entretanto, por mais diverso que seja esse espaço e que haja um reconhecimento das diversidades, uma questão central para o convívio em um ambiente plural são as atitudes das pessoas em relação às pessoas oriundas de grupos sociais subrepresentados nas organizações. Considera-se, portanto, imperativo conhecer as atitudes de jovens universitários, futuros gestores, em relação ao diverso. Como atitudes são relativamente duradouras, eventuais atitudes desfavoráveis dos jovens com relação ao diverso podem gerar dificuldade para lidar com diferenças individuais no ambiente de trabalho crescentemente heterogêneo. Concernente à atitude, um constructo relativamente recente na literatura e até agora não explorado no campo da gestão, é o *Universal Diverse Orientation* (UDO) - orientação universal ao diverso. Este constructo foi desenvolvido por Miville et al. (1999), nos Estados Unidos, no âmbito do aconselhamento psicológico. Este é um serviço de apoio ao aluno muito comum nos *campi* universitários de perfil multicultural. O UDO descreve uma atitude em relação aos outros, baseada no reconhecimento e aceitação das semelhanças e diferenças existentes entre as pessoas, caracterizada pela inter-relação dos componentes cognitivo, comportamental e afetivo. (MIVILLE *et al.*, 1999). Portanto, não é um conceito voltado para medir o preconceito, mas atitudes de tolerância social.

Um levantamento bibliográfico realizado nas bases SPELL e SciELO até dezembro de 2017 apontou a inexistência de pesquisa com o constructo UDO na literatura brasileira com estudantes. Embora algumas pesquisas empíricas tenham investigado os antecedentes das atitudes em relação a grupos diversos específicos, por exemplo, as atitudes das pessoas em relação às mulheres em funções executivas (DUBNO, 1985), em relação à diversidade no trabalho (MONTEI; ADAMS; EGGERS, 1996) e atitudes voltadas às ações de diversidade implementadas nas organizações (PEREIRA; HANASHIRO, 2010), poucas pesquisas têm focado nos antecedentes que podem afetar as atitudes individuais em relação ao diverso. Assim, diante de temas carentes de pesquisa e do crescimento da diversidade da força de trabalho universitária no Brasil justifica-se a realização desta pesquisa com o objetivo de explorar as diferenças sociodemográficas de estudantes universitários brasileiros como preditores de suas atitudes em relação ao diverso (UDO).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este tópico contempla os principais conceitos e abordagens adotados no estudo: diversidade na educação superior, diversidade e diverso, atitudes em relação ao diverso (UDO), bem como a fundamentação para a construção das hipóteses da pesquisa.

2.1 Diversidade na educação superior

Nos Estados Unidos o diálogo sobre diversidade no ensino superior acentua-se tenazmente nos anos 1960. Uma revisão do trabalho que sintetiza o tópico de diversidade no ensino superior explora três temas gerais: diversidade de estudantes e como melhor compreendê-los e servir novas populações; ideias para administradores e corpo docente que ensinam e trabalham com diversidade nas universidades; e abordagem estrutural que busca explorar diversidade no ensino superior como emblemático de questões sócio-estruturais mais amplas (WINKLE-WAGNER; LOCKS, 2014). O foco deste estudo reside na primeira abordagem, ao buscar investigar as atitudes de estudantes universitários em relação ao diverso, tendo em vista as consequências que atitudes negativas poderiam trazer para a permanência desses estudantes nos *campi*.

Uma série de estudos relacionando diversidade com o ambiente e a educação universitária demonstram atenção em lidar com tais questões na formação profissional em detrimento da diminuição de conflitos nas esferas organizacional, de trabalho e social. Bell, Connerley e Cocchiara (2009) alertam que, sem essa educação, estudantes podem entrar na força de trabalho mal equipados para a participação em diversos ambientes, justificando que a diversidade limitada entre professores de administração de empresas contribui para a falta de educação obrigatória sobre diversidade neste curso. A preparação dos estudantes para enfrentar um mundo cada vez mais diverso é visto como essencial no desenvolvimento de habilidades e competências (MARICHAL, 2009).

Hurtado *et al.* (2003) apontam para vários elementos importantes relacionando diversidade à aprendizagem dos alunos. Como resultados de sua pesquisa, os autores identificaram: a) indivíduos que são educados em diversos ambientes são muito mais propensos a trabalhar e viver em ambientes racial e etnicamente diversificados depois de se formarem; b) indivíduos que estudam e discutem questões relacionadas a raça e etnia em seus cursos acadêmicos e interagem com um conjunto diversificado de colegas na faculdade estão mais bem preparados para a vida em uma sociedade cada vez mais complexa e diversificada; c) aumentar a diversidade composicional do corpo discente é essencial para criar um ambiente de aprendizagem favorável a lidar com o diverso.

Instigada pelo argumento que aspectos saudáveis em pessoas e configurações promovem vínculos com o bem-estar e atitude social positiva, Miville *et al.* (2004) desenvolvem pesquisa para sintetizar a evidência empírica existente sobre os benefícios educacionais da diversidade racial e étnica no campus e, com base nessa evidência, ofereceram um mapa conceitual de práticas-chave que ajudam a maximizar os benefícios para os alunos. Avaliações positivas dos grupos sociais, particularmente de si mesmo como membro de seus grupos sociais, e a auto-estima coletiva se mostram significativamente positiva em relação a atitudes sociais, particularmente o preconceito.

E assim, estudos apontam para investigações em diversas direções, com o objetivo de conhecer melhor como lidar com tais complexidades de maneira mais apropriada. Bauman *et al.* (2005) alegam ser um aspecto de responsabilidade institucional e desempenho universitário, em vez de um problema que está exclusivamente relacionado à preparação acadêmica do aluno, motivação e responsabilidade. A promoção da diversidade também aparece na seleção de estudantes internacionais objetivando a promoção da interação entre

culturas e preparação para carreiras globais e com elevada diversidade (BURKHARDT; BENNETT, 2015).

No Brasil, a instituição de programas de Ações Afirmativas como a Lei de Cotas para Insituições de Ensino Superior e o ProUni abrem diálogos e geram reflexões sobre o desafio da diversidade no ensino superior. Fruto dessas iniciativas evidencia-se a presença expressiva da discussão das cotas raciais no ensino superior (GUARNIERI; MELO-SILVA, 2007).

O ProUni é uma política pública de inclusão social criado pelo governo federal na esfera das Instituições de Ensino Superior (IES) privadas. Foi institucionalizado com o propósito de possibilitar o acesso de jovens de baixa renda ao convívio acadêmico e à formação universitária, por meio de bolsas integrais ou parciais. Em 10 anos de existência o ProUni já beneficiou mais de 3,2 milhões de estudantes (MEC, 2017).

Estudos no ambiente universitário brasileiro mediante o aumento de diversidade de públicos, tem despertado atenção de pesquisadores, como o artigo de Morosini (2001) com preocupações de qualidade e respeito na educação universitária; Bertolin (2009) faz estudo sobre avaliação da educação superior brasileira; e Sampaio (2014, p. 52) questiona se as mudanças ocorridas “na estrutura de oferta de ensino superior no país atualmente levam a uma maior diversidade institucional e, por conseguinte, a uma maior diferenciação do sistema nacional”.

Estudo realizado por Kohli *et al.* (2016) evidenciou que a diversidade tem sido reconhecida como um dos sete conjuntos de habilidades-chaves que todos os alunos nas escolas de negócios devem ser treinados para preparar futuros líderes para trabalhar em um mundo global. Na medida em que *campi* universitários se tornam mais multiculturais, como um fenômeno global, esse tema desperta o interesse tanto de pesquisadores como das instituições de ensino.

Assim, é encontrado na literatura, tanto o termo diverso como diversidade, considerando a multiplicidade de raças, culturas, classes socioeconômicas, orientações de gêneros e outras características sociodemográficas.

2.2 Diversidade e diverso

A crescente diversidade da força de trabalho é um fenômeno global. Sparato (2005) aponta que justiça é a mais persuasiva razão para as organizações adotarem iniciativas voltadas à diversidade. O segundo motivo diz respeito ao custo derivado do não gerenciamento da diversidade que pode provocar conflitos entre grupos de distintas identidades sociais e ainda processos administrativos. O terceiro argumento para a importância de compreender a diversidade nas organizações reside no potencial não realizado de uma crescente força de trabalho diversa, ao deixar de integrar as diferentes perspectivas trazidas pelos grupos diversos (THOMAS; ELY, 1996; ELY; THOMAS, 2001; CARVALHO-FREITAS, 2017).

Uma definição clássica do termo diversidade refere-se a um “misto de pessoas com identidades grupais diferentes dentro do mesmo sistema social” (NKOMO; COX, 1999, p. 335). Para Loden e Rosener (1991, p.18) diversidade pode significar simplesmente *otherness* ou “aquelas qualidades humanas que são diferentes de nossas próprias e do grupo a que pertencemos, e que estão presentes em outros indivíduos e grupos” (LODEN; ROSENER, 1991, p.18). As autoras adotam duas dimensões de diversidade. A dimensão primária refere-se aos traços relativamente imutáveis do indivíduo, como idade, etnia, gênero, habilidades físicas, raça e orientação sexual; e dimensão secundária, diz respeito aos traços menos observáveis, porém mais mutáveis; formados em função e a partir do contexto social, tais como: *background* educacional, região geográfica de origem, renda, estado civil, experiências pessoais e profissionais prévias, crenças religiosas. Winkle-Wagner e Locks (2014)

consideram os estudantes que não são do grupo majoritário como “diverso” devido sua posição de minoria nos *campi* universitários; definição adotada para este estudo.

Uma importante base teórica para os estudos da diversidade é o paradigma da atração/similaridade (BYRNE, 1971; 1997), que prediz a relação entre atração e atitudes similares entre pessoas. Como resultado, a similaridade entre duas pessoas em atitudes, crenças, traços, características, atributos demográficos ou estilos de vida é um indicador de atração interpessoal. À medida que a similaridade aumenta, a atração também aumenta. Assim, indivíduos que são similares compartilham certos aspectos de experiência de vida comum e valores, e por isso podem achar a experiência de interação com essas pessoas mais fáceis. A tendência de indivíduos em associar e conectar com similares é conhecida como homofilia. McPherson, Smith-Lovin e Cook (2001, p.416) definem a homofilia como “o princípio em que um contato entre pessoas similares ocorre em taxas mais elevadas do que entre pessoas dissimilares”.

Assim, a atração por similaridade e a homofilia tendem a aproximar pessoas similares e, eventualmente, gerar atitudes menos favoráveis em relação ao diverso.

2.3 Atitudes em relação ao diverso (UDO)

O constructo UDO (*Universal-Diverse Orientation*) fundamenta-se na teoria de Vontress (1988; 1996). O autor defende que uma consciência de semelhanças e diferenças fundamentais entre pessoas é crucial para que haja interação efetiva entre elas. Essa compreensão permitiria alguém unir-se com outras pessoas por similaridades e ao mesmo tempo por diferenças com o outro. Assim, a teoria de Vontress reconhece que as pessoas são ao mesmo tempo parecidas e distintas; ela se baseia na ideia de uma cultura universal que todos os seres humanos compartilham.

Neste sentido, Minville *et al.* (1999), a partir dos estudos de Vontress, dedicaram-se à elaboração do constructo UDO, desenvolvido no campo da psicologia do aconselhamento; UDO “reflete uma atitude de consciência e aceitação de similaridades e diferenças entre pessoas” (MIVILLE *et al.*, 1999, p. 291). O reconhecimento das similaridades (universal) ou aspectos comuns de seres humanos, conectam pessoas. Diferenças (diverso) são aspectos únicos entre pessoas devido a fatores culturais e individuais, pode ser por diferenças em raça, gênero, origem nacional e personalidade, por exemplo. Esses fatores impactam as habilidades dos indivíduos em interagir efetivamente dentro e entre grupos de diferentes identidades sociais.

Para compreender o constructo UDO faz-se necessário abordar o conceito de atitude. Atitude tem sido definida como uma organização relativamente duradoura de crenças inter-relacionadas que descreve, avalia e defende ações com respeito a um objeto ou situação (ROKEACH, 1968). Atitudes são compostas por componentes afetivos, comportamentais e cognitivos (FISHBEIN; AJZEN, 1973), cujo constructo UDO também se constitui desses três componentes (FUERTES *et al.*, 2000). O componente cognitivo está refletido na dimensão nomeada “**apreciação relativista**” e representa o reconhecimento, valorização e aceitação de similaridades e diferenças. O componente comportamental ou intenção para se comportar está expresso na dimensão nomeada “**diversidade de contato**”, e é associada à busca de pluralidade ou diversidade de interações com outros (diferente de seu grupo de identidade). E, por fim, o componente afetivo está manifestado na dimensão “**conforto com diferenças**”, e representa o senso de conexão resultante de experiência compartilhada de ser humano.

O constructo UDO é mensurado pela escala *Miville-Guzman Universality-Diversity Scale* (M-GUDS), desenvolvido por Miville *et al.* (1999), a ser detalhada no tópico de procedimentos metodológicos.

A seguir, são apresentados resultados de pesquisas internacionais que fundamentaram a construção das hipóteses deste estudo.

2.4 Construção das hipóteses

Vala e Costa-Lopes (2010) analisaram as atitudes dos jovens em relação à diversidade cultural, levando-se em conta a atitude em relação ao valor da diversidade como princípio organizador das relações sociais. Especificamente, foram examinadas as atitudes em relação à diversidade, heterogeneidade e pluralismo na sociedade. A pesquisa utilizou dados da *European Social Survey*. Tratando-se da diversidade referente à cultura religiosa, Vala e Costa-Lopes (2010) consideraram o índice de intolerância geral, cujos resultados dão suporte para a constatação de que os jovens são menos intolerantes do que as gerações mais velhas. Outros estudos alinham-se a esses achados ao demonstrar que os jovens são menos preconceituosos e menos intolerantes do que os mais velhos, em relação às pessoas percebidas como diferente (PETTIGREW; MEERTENS, 1995; VALA, LIMA, LOPES, 2004 apud VALA; COSTA-LOPES, 2010).

Strauss, Sawyerr e Connerley (2008) encontraram a idade relacionada positivamente com o componente UDO conforto com as diferenças. Miville et al. (1999) não encontraram evidência empírica entre idade e atitudes em relação ao diverso.

Algumas evidências empíricas sugerem que mulheres e não-brancos são mais prováveis do que homens e brancos a ter atitudes positivas com relação a ação afirmativa e programas de diversidade (KOSSEK; ZONIA, 1993; PARKER, BALTES; CHRISTLANSEM, 1997). Konrad e Linnehan (1995) apontam que esse fato poderia ser devido ao auto interesse, pois beneficiários desses programas seriam mais prováveis de apoiá-lo, ou o fato que mulheres e minorias são mais prováveis de perceber discriminação como um problema. Conforme argumenta Strauss e Connerley (2003), embora a ação afirmativa e programas de diversidade não tenham como foco as diferenças culturais em si, pode-se argumentar que uma pessoa que apoia esses programas também seria esperado ter uma atitude positiva em relação aos beneficiários dessas iniciativas.

Strauss *et al.* (2003) investigaram atitudes em relação à diversidade em uma amostra constituída por 228 estudantes estadunidenses da área de negócios e evidenciaram que mulheres e não-brancos tendem a ter atitudes mais positivas em relação à diversidade ($r=0,33$, $p<0,001$ e $r=0,19$, $p<0,01$, respectivamente). A correlação com idade não foi significativa. Strauss e Connerley (2003) investigaram o constructo UDO (M-GUDS) em uma amostra com 252 estudantes universitários estadunidenses e encontraram resultados semelhantes aos achados de Strauss *et al.* (2003). Sawyerr, Strauss e Yan (2005) usaram também o M-GUDS e encontraram uma relação positiva entre gênero e UDO ($r=0,19$, $p<0,05$), significando que mulheres apresentaram uma atitude mais positiva que homens. Não houve correlação estatisticamente significativa em relação à raça e idade e UDO. Strauss, Sawyerr e Oke (2008) realizaram uma pesquisa com 153 alunos do curso de negócios da Grã-Bretanha usando o M-GUDS-S (versão reduzida). Os resultados apontaram que mulheres apresentaram atitudes mais favoráveis que homens em relação à UDO geral ($r=0,21$, $p<0,05$) e o componente Apreciação Realística ($r=0,17$, $p<0,05$), enquanto não-brancos apresentaram atitudes mais favoráveis apenas no componente Diversidade de Contato ($r=0,20$, $p<0,05$). Mais recentemente, Nakui, Paulus e Zee (2011) em pesquisa realizada com 179 estudantes universitários do curso de psicologia investigaram atitudes em relação a grupos de trabalho diverso (*Attitudes Toward Diverse Workgroups Scale* – ADWS) e evidenciaram que as mulheres tinham maior propensão a ter atitudes positivas em relação a grupos de trabalho diverso que os homens. Nenhum efeito foi encontrado em relação à raça.

Miville *et al.* (1999), em duas pesquisas realizadas com estudantes estadunidenses do curso de psicologia, evidenciaram que as mulheres tenderam a responder levemente mais alto os itens do M-GUDS. Isso indica que “provavelmente as mulheres, mais que os homens, tendem a aceitar diferenças e semelhanças entre si e outros” (Miville *et al.*, 1999, p. 304).

Fuertes *et al.* (2000) constataram que asiático-americanos apresentaram atitudes mais favoráveis no componente Diversidade de Contato do UDO do que homens brancos.

Konrad e Spitz (2003) examinaram estudos sobre Programas de Ação Afirmativa (AA) e concluíram que raça e gênero são preditores consistentes de atitudes em relação a AA nos Estados Unidos. Homens brancos apoiam menos os programas de AA do que outros grupos demográficos. Estudos que examinaram programas de AA com foco em mulheres demonstraram que elas apoiam esses programas mais que os homens. Esses resultados fundamentam uma argumentação de que pessoas que não pertencem ao grupo majoritário tendem a ser mais favoráveis às atitudes em relação à diversidade. Por este raciocínio, estudantes beneficiários da Lei de Cotas e do ProUni tenderão a ter atitudes mais positivas em relação ao diverso.

Diante dos achados empíricos apresentados em investigações internacionais voltadas às políticas de diversidade ou atitudes com relação ao diverso, defendem-se as seguintes hipóteses:

Hipótese 1: Pessoas mais jovens terão atitudes UDO mais positivas que pessoas mais velhas.

Hipótese 2: As mulheres terão atitudes UDO mais positivas que os homens.

Hipótese 3: Pessoas auto-declaradas não-brancas (pessoas pretas, amarelas e pardas) terão atitudes UDO mais positivas que aquelas auto-declaradas brancas.

Hipótese 4: Beneficiários da Lei de Cotas e do ProUni terão atitudes UDO mais positivas que os não beneficiários.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A amostra foi constituída por estudantes universitários das cinco regiões geográficas do Brasil (Norte, Nordeste, Centro-Oeste, Sudeste e Sul) contemplando 10 estados da federação, de 10 instituições públicas e privadas, de diferentes etapas acadêmicas (semestres) dos cursos de Administração (ADM), Ciências Contábeis (CC) e Ciências Econômicas (CE), devido ao potencial de atuação dos egressos desses cursos na gestão das empresas.

O método de amostragem foi o não-probabilístico por conveniência. Os resultados, portanto, não podem ser generalizados, e limitam-se ao plano amostral utilizado. Os estudantes participaram da pesquisa voluntariamente, mediante assinatura do Termo de Consentimento e Livre Esclarecimento. O projeto de pesquisa que deu origem ao artigo foi submetido à Plataforma Brasil e aprovado (CAAE: 78661617.2.0000.8084).

A coleta de dados foi realizada *in loco* em cada instituição, mediante questionário impresso, coordenada por pesquisadores da área de Administração, auxiliados por assistentes de graduação. As IES participantes e o número de respondentes são exibidos na Tabela 1.

Tabela 1 - IES participantes da pesquisa e número de respondentes

Região	IES	Sigla	Respondentes	%
Região Norte	Universidade Federal A	UFA	542	17%
	Universidade Estadual B*	UEB	196	6%
Região Nordeste	Faculdade Privada C	FPC	137	4%
	Centro de Ensino Superior D	CESD	139	4%
Região Centro-Oeste	Universidade Federal E	UFE	445	14%
	Instituto Federal F	IFF	101	3%
Região Sudeste	Universidade Federal G	UFG	442	14%
	Universidade Privada H	UPH	607	19%
Região Sul	Universidade Federal I	UFI	315	10%
	Universidade Privada J	UPJ	274	9%
TOTAL			3198	100,0

Nota: * IES estadual que segue Lei nº 12.711/2012 (Lei de Cotas).

O constructo UDO foi mensurado pelo instrumento reduzido *Miville-Guzman Universality- Diversity Scale (M-GUDS-S)* de 15 itens, cinco para medir cada um dos componentes de atitudes: a) Apreciação relativista (Cognitivo): Exemplo: Eu posso entender melhor alguém depois que eu conhecer como ele/ela é similar e diferente em relação a mim; b) Diversidade de contato (Comportamental): Exemplo: Eu estou interessado em aprender sobre várias culturas que existem no mundo; c) Conforto com diferenças (Afetivo). Por exemplo: É muito importante que um amigo concorde comigo na maioria das questões. Os itens foram medidos por uma escala do tipo Likert de seis pontos, variando de “Discordo Fortemente” a “Concordo Fortemente”.

O instrumento original em inglês M-GUDS-S foi traduzido para o português mediante a técnica de *back trasnlation* definida por Brislin (1970). Membros do Grupo de Pesquisa em Diversidade da IES patrocinadora da pesquisa participaram da adaptação cultural e análise semântica, conforme diretrizes determinadas por Borsa et al. (2012). Este processo levou à exclusão de dois itens cujo conteúdo não fazia sentido para a realidade brasileira. Foram substituídos por itens selecionados da mesma dimensão do UDO.

As seguintes variáveis sócio demográficas foram coletadas: Raça/Cor (classificada de acordo com o critério do IBGE, característica declarada pelas pessoas de acordo com as seguintes opções: branca, preta, amarela, parda ou indígena), Idade (em número de anos), Religião (a classificação final foi realizada por um profissional especialista no assunto), Sexo e beneficiários de ações afirmativas (cotas nas IES federais ou PROUNI nas IES privadas).

O tratamento dos dados consistiu na limpeza do banco de dados, com eliminação de questionários que tinham quatro ou mais itens sem resposta na escala global UDO ou dois ou mais itens dentro de cada uma das dimensões de UDO e registros caracterizados como *outliers* utilizando a distância generalizada de Mahalanobis. Nos casos de respostas faltantes (*missings*) para algum item, estes foram substituídos pelo valor modal do item em questão. No total, foram utilizados na análise os dados de 3198 questionários, conforme Tabela 1.

Utilizou-se a técnica de Modelagem de Equações Estruturais (HAIR JR. *et al.*, 2005), que compreende na análise fatorial confirmatória (CFA) utilizando o *pacote lavaan 0.5-23.1097* do R (ROSSEEL, 2012) e *path analysis* adotando o procedimento *General Linear Models (Proc GLM)* do *SAS – Statistical Analysis System*, (versão 9.1; SAS Institute, Inc. Cary, NC). O modelo de mensuração consistiu de 3 fatores (Apreciação Relativista – AR, Conforto com diferença – CD e Diversidade de contato – CD). Face ao padrão das respostas com grande concentração nos pontos 5 e 6 da escala provocando uma forte assimetria nos dados, foi utilizado a opção “*ordered*” no *Laavan* que utiliza a matriz de correlações policóricas para extração das cargas fatoriais e é recomendada quando os dados são ordinais ou categóricos, nesta opção, o método de estimação é o “*WLSMV – weighted least squares with robust standard errors and mean- and variance adjusted test statistic*” (ROSSEEL, 2012).

Inicialmente avaliou-se a adequação do modelo de mensuração com os 15 itens em seu ajustamento utilizando como critérios: as estimativas de CFI - superior a 0,90; SRMR menor que 0,08 desde que CFI seja superior a 0,92 e, RMSEA menor que 0,07 com CFI superior a 0,90 (HAIR JR. *et al.*, 2005). Além da qualidade do ajuste, conforme sugerem Ringle, Silva e Bido (2014), deve-se observar a validade convergente; validade discriminante; consistência interna (alfa de Cronbach) e, confiabilidade composta.

A análise inicial apresentou ajustamento CFI=0,976, SRMR=0,047 e RMSEA=0,054 atendendo ao preconizado. Contudo, na avaliação da validade convergente, os valores de AVE dos fatores foram inferiores a 0,5 e algumas cargas fatoriais com valor inferior a 0,4. Seguindo o preconizado por Ringle, Silva e Bido (2014), caso seja possível, nessas situações deve-se eliminar variáveis dos constructos que apresentam AVE < 0,50 e as que apresentem

cargas fatoriais menores. Após a eliminação de três variáveis, uma em cada fator, os novos indicadores de ajustamento foram: CFI=0,989; SRMR=0,044 e, RMSEA=0,037. As estimativas das cargas fatoriais foram superiores a 0,5 e com nível de significância $p < 0,001$. As estimativas de AVE aumentaram para valores próximos a 0,5 e consistência interna (alfa de Cronbach), superiores a 0,7. Após definida a estrutura de mensuração, os escores para cada fator foram gerados pela opção *predict* do pacote *Lavaan*.

As estimativas dos efeitos foram obtidas pela modelagem das equações estruturais considerando o grupo de variáveis sócio demográficas (IES, CURSO, RELIGIÃO, COTAS, IDADE, SEXO, RAÇA) considerando o seguinte modelo:

$$y_{ijkl} = \mu + I_i + C_j(I_i) + Re_k + \alpha_1 Id_l + \alpha_2 S_l + \alpha_3 Ra_l + \alpha_4 Ct_l + \alpha_5 SxRa_l + \alpha_6 SxCt_l + \alpha_7 RaxCt_l + e_{ijkl}$$

Em que:

y_{ijkl} : O escore padronizado para AR, CD ou DC do l-ésimo respondente, no j-ésimo curso da i-ésima IES;

μ : A média geral;

I_i : Efeito da i-ésima IES ($i=1, 2, \dots, 10$);

$C_j(I_i)$: Efeito do j-ésimo curso dentro da i-ésima IES ($j=1, 2, 3$);

Re_k : Efeito do k-ésimo grupo de religião ($k=1, 2, 3, 4$);

α_1 : Coeficientes de regressão para o efeito da Idade do respondente;

Id_l : Idade do l-ésimo respondente;

α_2, α_3 e α_4 : Coeficientes de regressão que captam os efeitos do sexo, raça e da situação quanto a ser ou não beneficiário de ações afirmativas (cotas) do respondente, respectivamente;

S_l, Ra_l, Ct_l : Variáveis Dummy para o sexo (0 homem; 1 mulher), raça (0 branca; 1 não branca) e situação do l-ésimo respondente em relação as ações afirmativas (0 não beneficiário de ações afirmativas; 1 beneficiário de ações afirmativas), respectivamente;

α_5, α_6 e α_7 : Coeficientes de regressão que captam os efeitos das interações entre Sexo e Raça, Sexo e Cotas e, Raça e Cotas, respectivamente e,

e_{ijkl} : O erro aleatório.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra final foi constituída por 3198 estudantes das dez IES pesquisadas, sendo a maioria proveniente do curso de Administração (61%), e proporção próxima dos cursos de Ciências Contábeis (21%) e Ciências Econômicas (18%). A UPH (Universidade Privada localizada na Região Sudeste) foi a instituição com maior número de respondentes (21%) do total. As instituições FPC e IFF tiveram a menor representatividade amostral, contando apenas com os cursos de Administração e Agronegócios, respectivamente. As demais IES possuem os três cursos. A maioria dos respondentes foi constituída por homens (57%) e estudantes não beneficiários de cotas nas IES públicas ou ProUni de IES privadas (72%). Em relação à Cor/Raça, a maioria respondeu por autodeclaração ser Branco (57,1%). Evidencia-se que a amostra pesquisada apresenta um perfil medianamente homogêneo quando levado em consideração o perfil racial, de sexo e beneficiário de cotas e ProUni.

Em relação às dimensões de UDO, observa-se que as médias são elevadas (considerando a escala de seis pontos), com alta dispersão nas respostas, revelada pelo coeficiente de variação. De forma geral, os estudantes apresentam uma atitude favorável em relação ao diverso, como mostrado na Tabela 2.

Tabela 2 - Estatística descritiva das variáveis

Variáveis	Média	Desvio padrão	Coefficiente de variação
UDO Apreciação Relativista (AR)	4,61	1,32	29%
UDO Conforto com Diferença CD)	5,20	1,29	25%
UDO Diversidade de Contato (DC)	4,85	1,32	27%

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: N=3198

4.1 Análise das dimensões UDO

Na Tabela 3 está apresentado o resumo da Anova para os escores dos três fatores do UDO. Observa-se que o coeficiente de determinação (R^2) para as três dimensões de UDO variaram de 17,16% para AR, 19,94% para CD e 17,85% para DC. Isso significa que o conjunto dessas variáveis explica pouco (menos de 20%) a variação das atitudes em relação ao diverso. Mesmo com valores de R^2 baixos, considerando o nível de significância de 5% ($P < 0,05$) foi possível detectar diferenças significativas para a Instituição do respondente (IES), o curso dentro da IES (Curso IES), Religião, Sexo e para interação entre Sexo e Raça nas três dimensões do UDO. O efeito de o respondente ser beneficiário de AA (Cotas) foi significativo apenas para a dimensão AR, enquanto para Idade foi significativa apenas para a dimensão CD e para o efeito de Raça, diferença entre os declarados Brancos e Não Brancos, não há diferença significativas em nenhuma dimensão UDO.

Tabela 3 - Resumo do Quadro da Análise de Variância

Fontes de Variação	de G.L.	Dimensões UDO					
		Apreciação Relativista		Conforto com Diferenças		Diversidade de Contato	
		QM	Prob.	QM	Prob.	QM	Prob.
IES	9	6,7751	<,0001	10,2526	<,0001	7,2195	<,0001
Curso(IES)	14	8,6312	<,0001	6,5114	<,0001	8,7894	<,0001
Religião	3	10,1918	<,0001	7,9746	<,0001	9,4483	<,0001
Cotas	1	3,4137	0,0435	0,0332	0,8395	3,0556	0,0551
Idade	1	2,2899	0,0982	5,8798	0,0071	3,1728	0,0507
Sexo	1	57,8684	<,0001	42,0611	<,0001	65,7846	<,0001
Raça	1	2,2309	0,1027	0,8957	0,2928	2,7110	0,0708
Cotas*Sexo	1	0,0881	0,7456	0,2156	0,6057	0,0482	0,8096
Sexo*Raça	1	6,1807	0,0066	3,1531	0,0484	7,7404	0,0023
Cotas*Raça	1	1,8015	0,1425	0,0252	0,8600	1,2796	0,2145
Resíduo	3164	0,8370		0,8089		0,8301	
R2		0,1716		0,1994		0,1785	

Fonte: Dados da pesquisa

Notas: G.L.= Graus de liberdade; QM = Quadrados Médios; Prob. = Probabilidade de rejeição da hipótese de nulidade pelo teste F

Dado a significância do efeito da IES, são apresentadas as médias ajustadas pela opção LSMEANS do Proc GLM. para cada dimensão do UDO juntamente com a comparação das mesmas pelo teste t considerando um nível de significância de 5% (Tabela 4). Com a opção LSMEANS se obtém as médias de mínimos quadrados, que são médias dos escores das 10 IES ajustadas para todos os outros efeitos incluídos no modelo. Em relação à dimensão Apreciação Relativista, a média dos alunos da UFE (Universidade Federal localizada na Região Centro Oeste) é -0,34091, valor estatisticamente diferente de todas as outras IES (única a receber a letra A). Valores maiores dos escores dos fatores definem atitudes mais

positivas quanto a variável em mensuração, logo, esta foi a instituição onde os respondentes apresentaram atitudes menos positivas frente ao diverso, enquanto a FPC (Faculdade Privada C) foi a instituição em que se observou as atitudes mais positivas com média igual a 0,40538, estatisticamente não diferente das médias do IFF (Instituto Federal localizado na Região Centro Oeste) e da UEB (Universidade Estadual localizada na Região Nordeste), tendo todas recebido a letra D.

A média dos escores para Conforto com diferença dos 445 respondentes da UFE foi 0,52738, sendo esta a instituição, a semelhança do ocorrido em AR, a IES em que os respondentes demonstraram atitudes menos positivas para esta variável. Sob o ponto de vista estatístico, esta média é diferente de todas as outras instituições. A instituição a qual os respondentes demonstraram atitudes mais positivas foi a FPC, com média 0,43878, valor estatisticamente diferente de outras sete instituições (UFE; UFG, UFA, UPJ, FPC; UFI e, UPH) e não diferente do IFF e UEB.

Para Diversidade de Contato o ordenamento das médias dos escores das IES foi o mesmo observado para Apreciação Relativista e as comparações das diferenças entre as médias pelo teste t, produziu o mesmo padrão de comparação. Novamente UFE é a IES em que os respondentes têm atitudes menos positivas com média estatisticamente diferente das outras nove instituições e FPC a com atitudes mais positivas, com média estatisticamente não diferente do IFF e UEB.

Tabela 4 - Valores médios dos escores das dimensões de UDO por Instituição

IES	Dimensões UDO					
	Apreciação Relativista		Conforto com Diferença		Diversidade de Contato	
CESD	0,16417	BC	0,15881	BC	0,13652	BC
FPC	0,40538	D	0,43878	D	0,43237	D
IFF	0,29563	CD	0,43554	D	0,29651	CD
UEB	0,37485	D	0,32230	CD	0,37268	D
UFA	0,09155	BC	0,09210	B	0,09820	BC
UFE	-0,34091	A	-0,52738	A	-0,36279	A
UFG	0,01787	B	0,03173	B	0,01929	B
UFI	0,07334	BC	0,20361	BC	0,07691	BC
UPH	0,18818	C	0,22748	C	0,20459	C
UPJ	-0,01745	B	0,13752	BC	0,00204	B

Fonte: Dados da pesquisa

Nota: Médias seguidas pela mesma letra não apresentam diferenças significativas ao nível de 5% pelo teste t.

Na mesma linha de comentários das IES, respondentes que afirmaram não ter religião ou não responderam foram os que apresentam menores valores dos escores para as três dimensões de UDO, logo este grupo é o que tem atitudes menos positivas, com média de 0,01802 para Apreciação Relativista, 0,04301 para Conforto com Diferença e 0,00816 para Diversidade de Contato. Pelo teste de médias, nas três dimensões, os escores dos que tiveram a religião categorizada como Católica e Protestante não apresentaram diferenças do ponto de vista estatístico, mas tem média inferior estatisticamente aos respondentes que declararam ter OUTRA religião (nem Católica e nem Protestante). A Tabela 5 exhibe os resultados.

Tabela 5 - Valores médios dos escores das dimensões do UDO por religião.

	Dimensões UDO		
	Apreciação Relativista	Conforto com Diferença	Diversidade de Contato
SRNR	-0,01802 A	0,04301 A	0,00816 A
Protestante	0,05753 AB	0,07121 A	0,03814 AB
Católica	0,09972 B	0,11824 A	0,09491 B
Outra	0,36182 C	0,37574 B	0,36932 C

Fonte: Dados da pesquisa

Notas: SRNR = Sem religião, não respondeu; médias seguidas pela mesma letra não apresentam diferenças significativas ao nível de 5% pelo teste t.

4.2 Análise das hipóteses

O resultado da análise de variância (Tabela 3) subsidiou a análise das hipóteses definidas no estudo, as estimativas dos coeficientes de regressão que permitem avaliar as hipóteses formuladas estão apresentadas na Tabela 6. Com relação à hipótese 1, as estimativas dos coeficientes de regressão da idade foram todas negativas -0,00571 ($p=0,0982>0,05$); -0,00915 ($p=0,0071<0,01$) e, -0,00672 ($p=0,0507>0,05$) para os três fatores, respectivamente, revelando uma tendência que os estudantes mais jovens são mais favoráveis às atitudes UDO que os mais velhos, contudo somente na dimensão Conforto com Diferença foi significativa considerando o nível de significância de 5%, logo, confirmando parcialmente a hipótese em questão.

As estimativas dos coeficientes que captam a diferença entre mulheres e homens foram positivas e significativas ($p<0,001$) nos três fatores do UDU (Tabela 6), permitindo afirmar que as mulheres possuem atitudes mais favoráveis que os homens nas três dimensões do UDO, confirmando a hipótese 2. Brancos e não brancos não apresentaram diferenças estatisticamente significativas, rejeitando a hipótese 3 de que pessoas autodeclaradas não-brancas (pessoas pretas, amarelas e pardas) terão atitudes UDO mais positivas que aquelas autodeclaradas brancas.

Nas três dimensões de diversidade avaliadas a interação entre Sexo e Raça foi significativa. Sendo o efeito de raça não foi significativo, deve-se observar o comportamento do sexo (Mulheres vs homens) em cada nível de Raça (Branco e Não Brancos). Para os três fatores as estimativas dos coeficientes foram negativas, indicando que a diferença entre mulheres e homens é maior se estes se autodeclararam Brancos. As estimativas da diminuição da diferença em questão são -0,18221 ($p=0,0066<0,01$), -0,013015 ($p=0,0484<0,05$) e, -0,20391 ($p=0,0023<0,01$) para as três dimensões respectivamente. Assim, para Apreciação Relativista, a estimativa da diferença entre mulheres e homens autodeclarados Brancos é de 0,39146 ($p<0,001$) enquanto que esta mesma diferença é menor em 0,18221 caso os indivíduos em questão são Não Brancos.

Indivíduos que afirmaram ser cotistas estão sendo medidos pelo efeito Cotas (beneficiários de AA), ou seja, o coeficiente para cota é a diferença entre cotistas e os não cotistas. Nos três fatores do UDO as estimativas para este efeito foram negativas, e significativa apenas para o fator Apreciação Relativista valor **-0,12598** ($p=0,0435<0,05$) que indica que os respondentes que afirmaram ser beneficiários de ações afirmativas apresentaram atitudes menos positivas que os demais, contrariando o apregoado pela hipótese 4, em que indivíduos beneficiários de ações afirmativas devem ter atitudes mais positivas que o não beneficiários. Os resultados são mostrados na Tabela 6.

Tabela 6 - Estimativas do modelo de Equações estruturais

Variáveis Sóciodemográficas	Dimensões UDO					
	Apreciação Relativista		Conforto com diferença		Diversidade de contato	
	Estimativas*	Prob.	Estimativas	Prob.	Estimativas	Prob.
Idade	-0,00571	0,0982	-0,00915	0,0071	-0,00672	0,0507
Sexo	0,39146	<,0001	0,33374	<,0001	0,41738	<,0001
Raça	0,08308	0,1027	0,05264	0,2928	0,09158	0,0708
Cotas	-0,12598	0,0435	-0,01242	0,8395	-0,11918	0,0551
Sexo*Raça	-0,18221	0,0066	-0,13015	0,0484	-0,20391	0,0023
Sexo*Cotas	0,02400	0,7456	-0,03754	0,6057	0,01775	0,8096
Cotas*Raça	0,10868	0,1425	0,01285	0,8600	0,09160	0,2145

Fonte: Dados da pesquisa.

Notas: * Coeficiente de regressão padronizado (β); Prob: Probabilidade de rejeição da hipótese de nulidade pelo teste t.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados revelaram que as atitudes dos estudantes brasileiros (n=3198) são favoráveis ao diverso nas três dimensões de UDO. Uma reflexão que inseja essa evidência pode estar relacionada com a amostra: 76% dos estudantes (n=2039) têm até 23 anos. São jovens que fazem parte da *iGen* (TWENGE, 2017). A pesquisa empreendida por Twenge nos Estados Unidos com jovens aponta a inclusão como importante característica dessa geração nascida após 1995 nos EUA. A maioria desses jovens, atesta Twenge, frequentam escolas mais diversas, interagem com pessoas de diferentes raças em diferentes locais e eles conheceram pessoas de outras raças dessa maneira, e a maioria diz que essas experiências são positivas. Contudo, pontua Twenge, a maioria descreve um ambiente racial diverso como meramente “aceitável” e “não desejável” (TWENGE, 2017, p. 243). Aparentemente, infere Twenge, o jovem *iGen* “tolera diversidade, mas não está seguro que ela [diversidade] seja o melhor sistema”. (TWENGE, 2017, p. 244)

Uma questão que se coloca é se a ampla aceitação de atitudes positivas em relação ao diverso encontrada nas três dimensões de UDO poderia revelar a tentativa dos alunos de apresentar uma autoimagem positiva e tolerante? Miville et al. (1999) também promovem essa discussão. A fim de avaliar a influência da desejabilidade social foi aplicado um teste e os resultados mostraram que as respostas não foram influenciadas pela desejabilidade social. Descartada essa possibilidade, cabe refletir sobre as dimensões do UDO. A dimensão cognitiva (**apreciação relativista**) retrata o reconhecimento, valorização e aceitação de similaridades e diferenças, enquanto a dimensão afetiva (**conforto com diferenças**) expressa o senso de conexão resultante de experiência compartilhada de ser humano. Note-se que essa dimensão tem a média mais elevada, seus itens são invertidos e contém a palavra Raça. O resultado permite depreender que os estudantes brasileiros tenham uma experiência positiva e contato com raças diferentes, considerando que 57% dos respondentes foram categorizados como Não Branco. A dimensão comportamental ou intenção para comportar (**diversidade de contato**) é associada à busca de pluralidade ou diversidade de interações com outros (diferente de seu grupo de identidade). Os itens dessa dimensão retratam mais intenção que comportamento efetivo com uso de termos como “eu gostaria”, “eu tenho interesse” e “eu me interessaria”. Miville et al. (1999, p. 304) chama a atenção sobre o UDO que “a maioria das pessoas gostaria de acreditar que são tolerantes em relação aos outros”, ponderando que é um desafio criar um instrumento que apreenda genuinamente uma atitude social.

Com relação às hipóteses postuladas às variáveis sociodemográficas os resultados nem sempre confirmaram a teoria ou resultados de pesquisa realizadas com estudantes universitários dos EUA ou outros países.

A pesquisa revelou que os jovens são mais favoráveis às atitudes UDO em relação aos estudantes mais velhos na dimensão Conforto com Diferença. Esse resultado foi corroborado por Strauss, Sawyerr e Connerley (2008), enquanto o estudo pioneiro de Miville et al. (1999), realizados nos EUA, não encontraram evidência empírica entre idade e atitudes em relação ao diverso.

As mulheres possuem atitudes mais favoráveis que os homens em todas as dimensões UDO. Este resultado tem sido sistematicamente confirmado em vários estudos realizados com amostras de estudantes em diferentes países (STRAUSS *et al.*, 2003; STRAUSS; CONNERLEY, 2003; SAWYERR, STRAUSS; YAN, 2005; STRAUSS, SAWYERR, OKE, 2008). Esses achados apontam que as mulheres, mais que os homens, tendem a aceitar as diferenças e semelhanças entre si e outros, globalmente, em diferentes países e cursos universitários. Estudos transculturais poderiam contribuir para entender o papel da influência da cultura.

O efeito raça (diferença entre os declarados Brancos e Não Brancos) não apresentou diferença significativa em nenhuma das três dimensões de UDO, confirmando os achados de Sawyerr, Strauss e Yan (2005), enquanto a pesquisa de Strauss, Sawyerr e Oke (2008) evidenciaram que os Não-Brancos apresentaram atitudes mais favoráveis no componente Diversidade de Contato. O resultado na amostra brasileira pode ter sido influenciado pela natureza miscigenada da nossa sociedade, diferente nos países onde foram realizadas as pesquisas mencionadas. No entanto, a interação entre sexo e raça foi significativa nas três dimensões. Esse achado chama atenção pois a diferença de atitudes UDO entre homens e mulheres é maior se estes se autodeclararam brancos.

Os estudantes beneficiários de AA apresentaram atitudes menos favorável ao diverso na dimensão Apreciação relativista. Esses achados, aparentemente, parecem contraditórios, pois como encontrado na literatura, seria de esperar que os beneficiários de AA, por fazerem parte de um grupo social diverso, tivessem atitudes mais positivas. Os programas de AA no ensino superior no Brasil são relativamente recentes e requerem pesquisas para entender as atitudes desse grupo que compõe um importante contingente da força de trabalho no Brasil.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os programas da ação afirmativa voltados à inclusão social no ensino superior no Brasil estão provocando um perfil mais heterogêneo de estudantes universitários. Esta é uma tendência implacável que sinaliza às organizações o desafio para gerenciar pessoas com experiência de vida não similar ao grupo tradicionalmente dominante na organização, em termos de oportunidade e recursos. Esse grupo social pode ser designado de diverso, em razão de ser socialmente subrepresentado na esfera organizacional formal. Uma curiosidade que despertou o interesse e motivou os autores do artigo a desenvolverem um projeto de pesquisa nacional, do qual faz parte este artigo, foi a necessidade de ampliar o conhecimento sobre as atitudes de estudantes universitários em relação ao diverso, na medida em que essa discussão não se faz presente na literatura brasileira no campo dos Estudos Organizacionais. O constructo selecionado foi o *Universal Diverse Orientation* (UDO), pois seu foco não é apreender o preconceito e nem a discriminação, mas reflete uma atitude de reconhecimento das similaridades (universal) e, simultaneamente, das diferenças (diverso), aqueles aspectos únicos entre pessoas devido a fatores culturais e individuais (MIVILLE *et al.*, 1999). Esse constructo ajuda a entender a tolerância social dos indivíduos.

Esta pesquisa contempla pela primeira vez o constructo UDO aplicado a uma amostra abrangente de estudantes universitários dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Ciências Econômicas em 10 IES de nove estados da federação. O M-GUDS-S de 15 itens que mensura o UDO sofreu ajustes que podem ser fruto de uma amostra com características culturais diferentes do país de origem. Essa reflexão remete a possibilidade de avançar na literatura com a versão final do M-GUDS-S no Brasil.

Recomenda-se a realização de pesquisas em diferentes cursos e inclusão de outros constructos preditores de UDO, já que as variáveis demográficas explicaram menos de 20% da variação nas atitudes em relação ao diverso.

É inegável o impacto social dos resultados da pesquisa, seja para as instituições de ensino como suporte para o desenvolvimento de políticas voltadas à diversidade nos *campi*, ou para organizações receptoras desses universitários que estão convivendo em ambientes acadêmicos mais diversos.

7 REFERÊNCIAS

BAUMAN, G. L.; BUSTILLOS, L. T.; BENSIMON, E. M.; BROWN, M. C.; BARTEE, R. **Achieving equitable educational outcomes with all students: The institution's roles and responsibilities.** Washington, DC: Association of American Colleges and Universities, 2005.

BELL, M. P.; CONNERLEY, M. L.; COCCHIARA, F. K. The case for mandatory diversity education. **Academy of Management Learning & Education**, v.8, n.4, p. 597-609, 2009.

BERTOLIN, Júlio CG. Avaliação da educação superior brasileira: relevância, diversidade, equidade e eficácia do sistema em tempos de mercantilização. **Avaliação, Campinas**, p. 267-290, 2009.

BURKHARDT, J.; BENNETT, E. E. Shaping the future of a globalized world: A qualitative study of how undergraduate international students' everyday cross-cultural experiences were impacted by university diversity initiatives. **European Journal of Training and Development**, v. 39, n. 3, 2015.

BRASIL, 2017. Disponível em <<http://prouniportal.mec.gov.br/dados-e-estatisticas/9-quadros-informativos>>. Acesso em 25, Março, 2018.

BYRNE, Donn. An overview (and underview) of research and theory within the attraction paradigm. **Journal of Social and Personal Relationships**, v. 14, n. 3, p. 417-431, 1997

BYRNE, D. **The attraction paradigm.** New York: Academic Press, 1971.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda et al. DIVERSIDADE EM CONTEXTOS DE TRABALHO: Pluralismo teórico e questões conceituais. **Revista Economia & Gestão**, v. 17, n. 48, p. 174-191, 2017.

DUBNO, P. Attitudes toward women executives: a longitudinal approach. **Academy of Management Journal**, v.1, n. 28, p. 235-239, 1985.

ELY, Robin J.; THOMAS, David A. Cultural diversity at work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. **Administrative Science Quarterly**, v. 46, n. 2, p. 229-273, 2001.

FISHBEIN, M.; AJZEN, I. **Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research.** MA: Addison-Wesley, Reading, 1973.

- 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, n. 3, p. 157-70, 2000.
- GUARNIERI, F. V.; MELO-SILVA, L. L. AÇÕES AFIRMATIVAS NA EDUCAÇÃO SUPERIOR: rumos da discussão nos últimos cinco anos. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, n. 2, p. 70–78, 2007.
- KOHLI, H. et al. Universal-diverse orientation of business, education, and social work students in a north-eastern comprehensive university. **International Journal of Management in Education**, v. 10, n. 2, p. 111-130, 2016
- KONRAD, A.M.; SPITZ, J. Explaining Demographic Group Differences in Affirmative Action Attitudes. **Journal of Applied Social Psychology**. v.33, n.8, p. 161 8-1 642, 2003.
- KONRAD, A.M; LINNEHAN. R. Race and sex differences in line managers' reactions to equal employment opportunity and affirmative action interventions. **Group & Organization Management**, v. 20, p. 409-439, 1995.
- KOSSEK, E.E.; ZONIA, S. C.; Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. **Journal of Organizational Behavior**, v. 11, n. 1, p. 61–81, 1993.
- LODEN, M.; ROSENER, J. **Workforce America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource**. USA: McGraw-Hill, 1991.
- HAIR JR., J. F.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R.L.; BLACK, W. C. **Análise multivariada de dados**. 5a Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HURTADO, S.; DEY, E. L.; GURIN, P.; GURIN, G. **College environments, diversity, and student learning**. In Higher education: Handbook of theory and research 18, ed. J. C. Smart, 145-90. UK: Kluwer Academic Publishers, 2003.
- MARICHAL, J. Frame evolution: A new approach to understanding changes in diversity reforms at public universities in the United States. **Social Science Journal**, v. 46, n. 1, 2009.
- McPHERSON, M.; SMITH-LOVIN, L.; COOK, J.M. Birds of a feather: homophily in social networks. **Annual Review of Sociology**, v. 27, p. 415-444, 2001.
- MIVILLE, M.L.; GELSO, C.J.; PANNU, R.; LIU, W.; TOURADJI, P.; HOLLOWAY, P.; FUERTES, J.N. Appreciating similarities and valuing differences: the Miville-Guzman universality-diversity scale. **Journal of Counseling Psychology**, v. 46, p. 291-307, 1999.
- MIVILLE, M. L.; ROMANS, J. S.; 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.
- MONTEI, M.S.; ADAMS, G.A.; EGGERS, L.M. Validity of scores on the attitudes toward diversity scale (ATDS). **Educational and Psychological Measurement**, v. 56, p. 293-303, 1996.
- MOROSINI, Marília Costa. Qualidade da educação universitária: isomorfismo, diversidade e equidade. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 5, p. 89-102, 2001.
- NAKUI, T.; PAULUS, P.B.; ZEE, K.I. Van der. The role of attitudes in reactions toward diversity in workgroups. **Journal of Applied Social Psychology**, v.41, n.10, p. 2327-2351, 2011.
- NKOMO, S. M.; COX, T. Diversidade e Identidade nas Organizações. In: CLEGG, S.R. *et al.*

- (Coords). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.
- PARKER, C.P.; BALTES, B.B.; CHRISTLANSEN, N.D. Support for affirmative action, justice perceptions, and work attitudes: a study of gender and racial-ethnic group differences. **Journal of Applied Psychology**, v. 82, n. 3, p. 376-89, 1997.
- PEREIRA, J. B. C., HANASHIRO, D. M. M., Ser ou não Ser Favorável às Práticas de Diversidade? Eis a Questão. **Revista de Administração Contemporânea**. v. 14, n. 4, p. 670-683, 2010.
- PETTEGREW, T. F.; MEERTENS, R. W. Subtle and blatant prejudice in Western Europe. **European Journal of Social Psychology**, v.25, p. 57-75. 1995
- RINGLE, C. M.; SILVA, D; BIDO, D. Modelagem de equações estruturais com utilização de SMARTPLS. São Paulo, **ReMark – Revista Brasileira de Marketing**. Edição Especial, v. 13, n. 2, 2014.
- ROKEACH, M. **Beliefs, attitudes and values: A theory of organization and change**. São Francisco: Jossey-Bass. 1968
- ROKSA, J.; TROLIAN, T. L.; PASCARELLA, E. T.; KILGO, C. A.; BLAICH, C.; WISE, K. S. Racial Inequality in Critical Thinking Skills: The Role of Academic and Diversity Experiences. **Research in Higher Education**, p.58, n.2, p.119-140, 2017.
- ROSSEEL, Y. lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. **Journal of Statistical Software**, v.8, v.2, p. 1-36, 2012.
- SAMPAIO, Helena. Diversidade e diferenciação no ensino superior no Brasil: conceitos para discussão. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 29, n. 84, 2014.
- SMITH, E. B.; TIAN, Y. **Stretched Too Thin? The Paradox of Promoting Diversity in Higher Education**. 2017
- STRAUSS, J.P.; CONNERLEY, M.L. Demographics, personality, contact, and universal-diverse orientation: an exploratory examination. **Human Resource Management Journal**, v. 42, n. 2, p. 159-74, 2003.
- STRAUSS, J.P.; SAWYER, O.; OKE, A. Demographics, Individual Value Structures, and Diversity Attitudes in the United Kingdom. **Journal of Change Management**, v. 8, n. 2, p. 147-170, 2008.
- THOMAS, D.A.; ELY, R. J. Making difference matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, v. 74, n. 5, p. 79-90, 1996.
- VALA, J.; COSTA-LOPES, R. Youth attitudes toward difference and diversity: a cross-national analysis. **Análise Social**, n. 195, p. 255-275, 2010.
- VONTRESS, C. E. A Personal Retrospective on Cross-Cultural Counseling. **Journal of Multicultural Counseling & Development**, v. 24, n.3, Jul 1996.
- VONTRESS, C. E. An existential approach to cross-cultural counseling. **Journal of Multicultural Counseling and Development**, v. 16, p.73-83, 1988.
- WINKLE-WAGNER, R; LOCKS, A. **Diversity and inclusion on campus**. Higher Education Core Concept Series. New York: Routledge. 2014.