

**FILIPA NEVES PEDRO**

**Preditores da ideologia multicultural: O caso de Portugal**



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais  
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

**FILIPA NEVES PEDRO**

**Preditores da ideologia multicultural: O caso de Portugal**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

Trabalho efetuado sob a orientação de:

Professora Doutora Gabriela Gonçalves



Faculdade de Ciências Humanas e Sociais  
Escola Superior de Gestão, Hotelaria e Turismo

2018

# **Preditores da ideologia multicultural: O caso de Portugal**

## **Declaração de autoria de trabalho**

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referências incluída.

---

(Filipa Neves Pedro)

**Copyright© Filipa Neves Pedro**

A Universidade do Algarve reserva para si o direito, em conformidade com o disposto no Código do Direito de Autor e dos Direitos Conexos, de arquivar, reproduzir e publicar a obra, independentemente do meio utilizado, bem como de a divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição para fins meramente educacionais ou de investigação e não comerciais, conquanto seja dado o devido crédito ao autor e editor respetivos.

“Onde há uma vontade forte, não pode haver grandes dificuldades.”

**Nicolau Maquiavel (s/d)**

## **Agradecimentos**

A realização deste trabalho partiu de um empenho individual e de um desejo de querer alcançar mais uma meta, a nível pessoal e também ao nível da minha formação académica, mas sozinha não teria sido possível concretizá-lo.

Por isso, quero aqui manifestar os meus totais e sinceros agradecimentos a todas as pessoas que, direta e indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho.

À minha orientadora, a Professora Doutora Gabriela Gonçalves, que me encorajou e motivou, através do seu exemplo de investigadora, a prosseguir com este trabalho, pela simpatia e disponibilidade, pelos seus incentivos e sugestões constantes e pelo seu apoio prestado neste último ano.

A todos os participantes, pela simpatia, boa-disposição, atenção e colaboração dispensadas, o que me permitiu executar este trabalho, pois sem eles, tudo isto não se tinha realizado.

Aos meus pais, que através do seu apoio contribuíram, incansavelmente, para que conseguisse superar todas as dificuldades.

Ao meu namorado, pela paciência nos momentos de ansiedade e insegurança, que consegui ultrapassar, através do seu carinho e palavras encorajadoras.

E a todas as outras pessoas que, de alguma forma, colaboraram na construção deste trabalho e passaram por este meu percurso, contribuindo para que eu chegasse até ao fim desta importante etapa.

Muito obrigada a todos!

## **Resumo**

Há algum tempo que se tenta identificar e compreender as variáveis preditoras e os *outcomes* da ideologia multicultural, de forma a perceber a influência que essas variáveis têm nas relações humanas e, principalmente, nas relações multiculturais.

A globalização tem provocado mudanças significativas nas sociedades, o que as torna muito diversificadas culturalmente, implicando a existência de relações entre indivíduos, de culturas muito diferentes, o que nem sempre ocorre de forma pacífica e socialmente saudável.

Vários investigadores têm contribuído para compreender as interações sociais no contexto português, mas os estudos no âmbito da psicologia social ainda são escassos. Desta forma, o objetivo deste estudo passa por testar o efeito que as variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição), as variáveis individuais (orientação social e inteligência cultural) e a variável situacional (contacto intercultural), têm na ideologia multicultural dos indivíduos.

Para o efeito desenvolvemos um estudo com 308 participantes de ambos os géneros, de nacionalidade portuguesa e maiores de 18 anos, selecionados por conveniência, que responderam a um instrumento de operacionalização das variáveis referidas e itens relativos às características biográficas.

Os participantes com maior contacto intercultural apresentam resultados mais favoráveis à multiculturalidade. Os resultados mostram que a ideologia multicultural é explicada pela inteligência cultural, orientação social e pelo valor humanitarismo-igualitarismo.

**Palavras-Chave:** Ideologia Multicultural; Humanitarismo-Igualitarismo; Tradição; Inteligência Cultural; Orientação Social; Contacto Intercultural.

## **Abstract**

For some time, we have tried to identify and comprehend the predictors and the outcomes of multicultural ideology to understand the influence that these variables have in human relations and in particularly multicultural relations.

Globalization has provoked significant changes in societies, making them culturally diverse and implying the existence of relations between culturally different individuals, which doesn't always occur in a peaceful and socially healthy way.

Several researchers have contributed to the understanding of social interactions in the Portuguese context. Nevertheless, investigation in the field of social psychology is still scarce. Therefore, the aim of this study is to test the effect of cultural variables (humanitarianism-egalitarianism and tradition), individual variables (social orientation and cultural intelligence) and the situational variable (intercultural contact) on the cultural ideology of individuals.

To this end, we developed a study with 308 participants of both genders, portuguese and over the age of 18, selected by convenience sampling, who answered to an instrument for operationalization and measurement of the referred variables and items related to their biographical characteristics.

The study participants who have more intercultural contact show more favorable results towards multiculturalism. The results reveal that multicultural ideology is explained by cultural intelligence, social orientation and by the value of humanitarianism-egalitarianism.

**Key-Words:** Multicultural Ideology; Humanitarism-Equalitarianism; Tradition; Cultural Intelligence; Social Orientation; Contact Intercultural.

## Índice

Índice de Tabelas.....	ix
Índice de Figuras .....	ix
Lista de Abreviaturas .....	x
Introdução.....	1
1. Estado da Arte .....	4
1.1 Ideologia Multicultural.....	4
1.2 Humanitarismo-Igualitarismo e Tradição.....	5
1.3 Inteligência Cultural .....	7
1.4 Orientação Social: Teoria da Dominância Social.....	10
2. Estudo Empírico.....	13
2.1 Delimitação do Problema .....	13
2.2 Metodologia.....	13
2.2.1 População e Amostra .....	13
2.2.2 Procedimentos.....	15
2.2.2.1 Recolha dos Dados .....	15
2.2.2.2 Análise dos Dados .....	15
2.2.2.3 Instrumentos .....	16
2.3 Apresentação e Análise dos Resultados .....	21
2.3.1 Análise Descritiva.....	21
2.3.2 Análise de Correlações .....	26
2.3.3 Análise de Regressões.....	28
2.4 Discussão dos Resultados.....	29
3. Conclusões .....	31
4. Referências Bibliográficas .....	34
5. Anexos.....	42
Anexo 1 – Questionário utilizado no estudo .....	43
Anexo 2 - Esquema geral da análise de correlações .....	47

## **Índice de Tabelas**

Tabela 1 - Operacionalização da variável contacto intercultural .....	19
Tabela 2 - Síntese dos instrumentos utilizados no estudo .....	20
Tabela 3 - Médias e desvios-padrão das variáveis humanitarismo-igualitarismo, tradição e dimensões da variável orientação social em função da variável contacto intercultural .....	21
Tabela 4 - Médias e desvios-padrão da variável ideologia multicultural e dimensões da <i>Multicultural Attitude Scale</i> em função da variável contacto intercultural .....	22
Tabela 5 - Médias e desvios-padrão da variável inteligência cultural-global e dimensões da variável inteligência cultural em função da variável contacto intercultural .....	24
Tabela 6 - Correlações das variáveis em estudo .....	26

## **Índice de Figuras**

Figura 2.1 - Modelo de análise .....	13
Figura 2.2 - Modelo de regressões .....	29

## **Lista de Abreviaturas**

AM – Aculturação de Minorias

CI – Contacto Intercultural

DP – Diversidade em Portugal

DPS – Iguais Direitos e Participação Social

DS – Dominância Social

HI – Humanitarismo- Igualitarismo

IC – Inteligência Cultural

ICC – Inteligência Cultural Cognitiva

ICCO – Inteligência Cultural Comportamental

ICME – Inteligência Cultural Metacognitiva

ICMO – Inteligência Cultural Motivacional

IM – Ideologia Multicultural

IS – Igualdade Social

MAS – *Multicultural Attitude Scale*

OS – Orientação Social

SMM – Suporte das Minorias pelos Membros Maioritários

T – Tradição

## **Introdução**

Há muito que se estuda o tema da multiculturalidade, passando de uma realidade oculta para uma temática bastante discutida (Cochito, 2004), com o objetivo de combater a existência de rivalidades, sociais e culturais, em sociedades que são etnicamente diversas (Silva & Brandim, 2008). A multiculturalidade durante o século XXI, o século das interculturalidades (Gil, 2008), ganhou profunda importância nos trabalhos desenvolvidos na área das ciências sociais e nos média, realçando a dimensão cultural da sociedade atual (Guerra, 2008).

Diferentes fatores, tais como a globalização, o avanço da tecnologia e da ciência (Neto, 2008), a abertura das fronteiras geográficas, a falta de perspectivas de uma vida melhor no país de origem, novas formas de trabalho a nível mundial, entre outros, levam ao aumento da migração, transformando os países de destino em novos locais de acolhimento (Silva & Brandim, 2008; Filippim, Schumacher, & Alperstedt, 2018). As sociedades transformaram-se em lugares etnicamente diversos, onde a frequência de interações com diferentes culturas é uma constante (Neto, 2008) e com tendência a aumentar.

No entanto, apesar desta diversidade cultural contribuir para o aparecimento de novas formas de relações sociais, nem sempre a integração numa nova cultura e a convivência entre os diferentes grupos culturais, ocorre de forma pacífica e socialmente saudável. Dito de outra forma, cada cultura possui as suas características e cada indivíduo possui os seus traços culturais, crenças, valores, comportamentos, formas de estar, características e experiências culturalmente diferentes podendo causar conflitos e problemas de comunicação, exclusão e discriminação (Alcoforado, Fernandes, Gama, Barros, Frias, & Cordeiro, 2018).

A convivência entre diferentes culturas, o aumento mundial da diversidade cultural e o consequente intercâmbio cultural (Silva & Brandim, 2008) têm assim, nas últimas décadas, criado desafios nas sociedades globalizadas. Como em outros países, também Portugal tem sofrido transformações a nível social, étnico (Gil, 2008) e até nas organizações, transformando o país numa sociedade multicultural (Cochito, 2004). Para as organizações esta questão tem contornos particularmente complexos, a cultura organizacional, influenciada pelas diversas culturas dos indivíduos, obriga as organizações a enfrentarem uma realidade e o desafio de compreender a interculturalidade existente nesse meio (Sousa & Gonçalves, 2017). Indivíduos que exercem a sua atividade laboral em contextos multiculturais, devem compreender o impacto que o contacto intercultural traz para o seu desempenho, assim como, para as sociedades globais (Sousa & Gonçalves, 2017) e torna-se imprescindível que os indivíduos tenham a capacidade de interagir, de forma eficaz, com pessoas de diferentes culturas (Ng & Earley, 2006) e em

múltiplas culturas (Crowne, 2008; Fajardo, 2007), ultrapassando as dificuldades encontradas na adaptação e na atuação em novos contextos multiculturais.

Tendo em conta que a cultura abarca atitudes, comportamentos, hábitos e crenças, que são muito diferentes de sociedade para sociedade (Fan, 2000), os seus intervenientes têm um difícil desafio em mãos, pois saber gerir interações, trabalhar e realizar tarefas, entre pessoas culturalmente diferentes, torna-se difícil devido à existência de grandes barreiras culturais (Ang, Dyne, & Koh, 2006).

Uma vez que, nos encontros interculturais diários, a forma como as pessoas procuram se relacionar é diferente, Berry (2006) realça que este tipo de relações está assente em dois grandes pontos: o desejo de querer manter a própria cultura e identidade e o desejo de envolvimento em interações diárias com outros grupos etnoculturais.

Desta forma, para que existam relações harmoniosas entre grupos culturalmente diferentes em contextos, onde o multiculturalismo e a diversidade cultural são um recurso e uma realidade diária (Berry, 2006; Sousa & Gonçalves, 2017), todos os grupos precisam de se adaptar (Berry, 2006), quer no contexto social quer no trabalho.

Neste sentido, a ideologia multicultural definida como uma "visão geral e fundamental de que a diversidade cultural é boa para uma sociedade e para seus membros individuais e que a diversidade deve ser compartilhada e acomodada de maneira equitativa" (Berry, 2006, p. 728), ocupa um lugar relevante na compreensão desta realidade. Na medida em que permite lidar com as diferenças culturais e, em consequência, promover a saúde social de uma comunidade/nação, mas também a de cada membro dessa comunidade/nação. O sucesso do multiculturalismo, como uma ideologia para lidar com grupos sociais de diferentes culturas minoritárias, depende da ideologia multicultural dos membros da comunidade hospedeira (Schalk-Soekar, Breugelmans, & Vijver, 2008).

Vários valores culturais, entre os quais o humanitarismo-igualitarismo, têm sido apontados como preditores de atitudes face à diversidade cultural, tais como orientação social e atitudes face à tradição. Mas, o comportamento humano, num determinado momento, é resultado de variáveis situacionais. Entre as variáveis situacionais, o contato próximo com indivíduos de outros grupos etnoculturais permite melhorar o conhecimento de outras culturas, assim como, afeta as atitudes face à multiculturalidade (Allport, 1954; Ward & Masgoret, 2006). Pelo que incluímos a variável contacto intercultural. Como *outcome* do contacto intercultural é apontada, pela literatura, a inteligência cultural (e.g., Sousa & Gabriela, 2017),

sendo esta, resultado da motivação e procura desse contacto. Razão pela qual estas duas variáveis estão presentes no nosso modelo.

Sendo esta temática relativa a processos sociais resultante do contacto intercultural, relevante para a saúde social de uma sociedade e apesar dos muitos estudos explanados na literatura, em Portugal os estudos são ainda escassos.

Assim, neste estudo, pretendemos observar o efeito das variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição); individuais (orientação social e inteligência cultural); situacionais (contacto intercultural), na ideologia multicultural dos indivíduos.

Para a concretização do objetivo proposto, o presente trabalho encontra-se organizado em três capítulos.

O primeiro capítulo é dedicado à reflexão do estado da arte, que permite fundamentar a pertinência do nosso trabalho e os objetivos e hipóteses de investigação. Em particular são discutidos os conceitos de ideologia multicultural, humanitarismo-igualitarismo, tradição, inteligência cultural e orientação social, de forma a fundamentar a relação e os efeitos entre eles, expressos nas hipóteses teóricas.

O segundo capítulo é dedicado ao estudo empírico. Neste sentido, apresentamos a metodologia onde descrevemos a nossa amostra, de 308 participantes, os instrumentos que medem as variáveis utilizadas no estudo, os procedimentos de recolha e análise dados e ainda a apresentação e análise dos resultados.

Por último, no terceiro capítulo é apresentada uma síntese reflexiva dos resultados que permitem confirmar as nossas expectativas e as suas implicações científicas e práticas. O capítulo termina com propostas para estudos futuros.

## **1. Estado da Arte**

### **1.1 Ideologia Multicultural**

Todos os indivíduos que vivem num meio culturalmente diversificado, inevitavelmente, são afetados pelo contato com pessoas, de outros grupos culturais, que estão presentes na sociedade (Hui, Chen, Leung, & Berry, 2015). Neste contexto, o bem-estar e as relações interculturais dos indivíduos podem ser afetados pelas suas visões, em relação à diversidade cultural existente na sua sociedade. O que pode influenciar a sua ideologia multicultural e a forma, quer comportamental, quer psicológica, como se envolvem nas relações interculturais (Hui, et al., 2015).

Desta forma, o constante contacto intercultural e os consequentes conflitos sociais têm levado vários investigadores a desenvolverem estudos, que mostram a importância de deter uma ideologia orientada para a multiculturalidade e a tentar perceber, qual a ideologia ideal para estruturar uma sociedade culturalmente diversificada e facilitadora das interações sociais entre os membros da sociedade de acolhimento e imigrantes, em ambientes culturalmente diversificados (e.g., Dovidio & Gaertner, 2000; Hui, et al., 2015). A ideologia multicultural está associada a experiências positivas de vida, para com as minorias raciais e étnicas (Gurin, Dey, Hurtado, & Gurin, 2002) tal como, para a sociedade em geral (Plaut, Thomas, & Goren, 2009).

Assim, a ideologia multicultural destaca-se por ser uma componente essencial na compreensão das relações interpessoais (Berry, 2001), por reconhecer e celebrar diferenças entre grupos (Syed, 2013) e por facilitar o convívio de indivíduos, com características culturais diferentes, numa sociedade plural (Berry, Kalim, & Taylor, 1977). Isto tornou a multiculturalidade num fator importante para o aumento da riqueza da sociedade e onde é possível promover a relação entre culturas, sem anular a identidade de cada uma delas (Ramos, 2007).

Desta forma, o multiculturalismo permite compreender as diferenças culturais para que, em intervenções futuras, os indivíduos tentem mudar as atitudes em relação aos outros, em vez de atitudes sobre si mesmos (Gurin & Nagda, 2006). Neste sentido, Syed (2013) salienta que entender a identidade dos outros é bastante importante, pois não entender essa identidade interfere na nossa capacidade de pensar acerca da importância dos outros na sociedade.

Hofstede (1997) reforça que os contactos interculturais provocam sentimentos de grupo e logo ao primeiro impacto as reações e as atitudes, não são compreendidas entre os diferentes grupos culturais. Para que indivíduos culturalmente diferentes sejam integrados é necessária a

criação de ambientes onde, estes indivíduos, possam conviver e sentir, de alguma forma que os seus direitos sejam iguais (Hofstede, 1997).

No seu estudo, os autores Van Oudenhoven e Hofstra (2006), explicam a razão pela qual as diferenças culturais não são apreciadas pelos indivíduos, justificando que a similaridade leva à atração, ou seja, o nosso interesse desperta por indivíduos que são idênticos a nós, ou ao nosso grupo relativamente a atitudes, valores e habilidades, por exemplo.

Visto que os estudos têm sugerido que as atitudes dos indivíduos são influenciadas pela própria cultura onde o indivíduo se insere, tornou-se pertinente tentar perceber quais os preditores da ideologia multicultural.

Face ao exposto é possível definimos a seguinte hipótese de investigação:

**HT1:** O contacto intercultural afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.

## **1.2 Humanitarismo-Igualitarismo e Tradição**

A cultura diz respeito ao conhecimento partilhado e implícito de teorias sobre o mundo, inclui crenças, valores e atitudes que permitem interpretar os diversos ambientes (e.g., Hong, Morris, Chiu, & Benet-Martínez, 2000) e guiar o comportamento dos indivíduos expressos através de rituais, hábitos sociais, formas de vestir, etc. Resultado das diferentes histórias na evolução de cada sociedade, o perfil cultural de cada uma é diferente.

Para viver num mundo multicultural, na opinião de Hofstede (1997), é essencial perceber os seus próprios valores e os valores culturais com os quais se interage, visto que os valores culturais influenciam os comportamentos dos indivíduos, relativamente às suas preferências e à forma de reagir sobre as alternativas disponíveis no espaço-tempo de qualquer sociedade humana (Finuras, 2003).

A estrutura cultural proposta por Hofstede (1980) foi das primeiras abordagens que nos dão conta das diferenças de valores culturais característicos de cada sociedade. Através do seu modelo o mesmo autor analisou e avaliou valores culturais, defendendo que as culturas representam o que distingue um membro de um grupo de outro, através de crenças que são partilhadas no mesmo espaço, pelos grupos sociais, quer nas sociedades, assim como nas organizações. De acordo com este autor os valores culturais são: individualismo-coletivismo; masculinidade-feminilidade; evitamento da incerteza; orientação a longo prazo-curto prazo (anteriormente designado dinamismo confuciano) e distância ao poder. O individualismo-coletivismo diz respeito à valorização dos laços e coesão entre membros da família alargada, numa perspetiva de que a família é mais do que a família nuclear. Culturas individualistas estão

associadas a valores como poder, independência, realização pessoal, hedonismo, valor de si e dos outros, pelo que conquistaram individualmente (e.g., Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002). Enquanto que culturas coletivistas valorizam a benevolência, a conquista e o poder coletivo, priorizando os objetivos dos grupos de pertença, em relação aos seus objetivos pessoais (Sharma, 2010). Culturas coletivistas são culturas que valorizam a conformidade e a tradição (Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris, & Owens, 2001).

Relativamente à dimensão orientação a longo prazo-curto prazo, as culturas a longo prazo são culturas que manifestam uma perspectiva pragmática sobre o mundo, valorizando o esforço, a perseverança, a racionalidade e a orientação para recompensas futuras. As culturas a curto prazo exibem uma perspectiva histórica (Hofstede, 2001), prudente e pouco adversas à mudança (Donthu & Yoo, 1998; Sharma, 2010), orientando-se na procura da recompensa imediata. Em consequência são culturas que valorizam a estabilidade, a tradição e o cumprimento das normas sociais.

Dentro destes valores culturais a tradição tem sido analisada enquanto preditora da ideologia multicultural (e.g., Kauff, Asbrock, Thörner, & Wagner, 2013). A tradição é entendida como um processo de transmissão de crenças, instituições e objetos de geração em geração, dando continuidade cultural de resistência à mudança. Na teoria social, a tradição foi usada para caracterizar as sociedades que mudam lentamente, em contraste com as sociedades modernas. Valorizar a tradição é valorizar a própria cultura e ser adverso a outras culturas. Pelo que uma ideologia favorável à multiculturalidade é contrária ao valor tradição (Kauff, et al., 2013).

Outro dos principais valores culturais analisados como preditores da ideologia multicultural é o humanitarismo-igualitarismo. Trata-se de um valor básico, que influencia a cultura do indivíduo, estando fortemente relacionado com as suas atitudes relativamente aos grupos externos (Katz & Hass, 1988). Uma cultura caracterizada por um sistema de valores culturais humanitarista-igualitarista defende a aprovação de ideias democráticas de igualdade, justiça social e bem-estar dos indivíduos (Katz & Hass, 1988).

Através de um trabalho que permitiu identificar perfis, Schwartz (2003) identificou o igualitarismo onde refere que este implica que o indivíduo assuma, voluntariamente, um compromisso social, tentando melhorar a vida do outro e criando relações de status iguais. Desta forma, para Leong e Ward (2006) o humanitarismo-igualitarismo associa-se a atitudes favoráveis em relação aos migrantes, correlacionando-se positivamente em relação aos imigrantes e ao multiculturalismo.

Nas sociedades com valores mais coletivistas existe uma preocupação pelo quadro de pressões e normas sociais, donde resulta um conjunto importante de aspetos que se devem ter em conta, em termos de comportamentos e relações individuais. Neste caso, os indivíduos esperam que a sua família alargada, ou outros membros do seu *ingroup*, se preocupem com eles em troca de uma lealdade inquestionável (Finuras, 2003).

Muitas vezes, o contacto entre pessoas culturalmente diferentes não ocorre da melhor maneira, causando grandes choques culturais, pois cada cultura tem o seu próprio padrão de comportamento, sendo este estranho e difícil de compreender, quando visto por pessoas de outros contextos culturais (Gidens, 2008).

Quer para a sociedade atual, quer para os indivíduos que nela coabitam, deter determinadas habilidades, para saber gerir e interagir, eficazmente, com culturas, normas e valores, completamente diferentes das suas tornou-se fundamental. De forma a que, os indivíduos, sejam capazes de enfrentar a realidade de diferentes contextos culturais (Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000) e aprendam a selecionar, aplicar e adaptar os seus comportamentos quando necessários (Sousa & Gonçalves, 2017).

Desta forma, os valores culturais desempenham um importante papel no sentido de controlarem e dirigirem o comportamento social (Finuras, 2003) nos vários contextos diários, sejam eles, nas relações sociais, ou nas relações de trabalho.

Da nossa reflexão propomos as seguintes hipóteses de investigação:

**HT2:** A tradição influencia o humanitarismo-igualitarismo dos indivíduos.

**HT3:** O humanitarismo-igualitarismo influencia a ideologia multicultural dos indivíduos.

### **1.3 Inteligência Cultural**

Para o desenvolvimento da inteligência cultural, entender o que é a cultura (valores, atitudes e perceções) é bastante importante, visto que esta faz parte da nossa formação como indivíduos e permite-nos entender o nosso comportamento. Na opinião de Sousa, Gonçalves, Reis e Santos (2015), os conceitos de cultura e inteligência interligam-se intrinsecamente, visto que a conceptualização, avaliação e desenvolvimento da inteligência não podem ser compreendidos fora do seu contexto cultural.

O contacto com diferentes culturas tornou-se numa grande vantagem para o desenvolvimento da inteligência cultural dos indivíduos (Sousa & Gonçalves, 2017) e uma exposição a uma variedade cultural permite uma melhor compreensão da cultura (Chen & Isa,

2003). A cultura influencia a comunicação, a liderança, a gestão de equipas, a seleção e a formação, tendo um forte impacto na própria cultura organizacional, desempenhando desta forma, ao nível do mercado de trabalho, um papel fundamental (Sousa, et al., 2015).

Através desta exposição, os indivíduos conseguem adquirir habilidades multiculturais essenciais, tais como a inteligência cultural, que os ajuda a ajustar e integrar novas culturas, tanto em contextos organizacionais como sociais (Earley & Ang, 2003; Earley & Mosakowski, 2004; Leong, 2007; Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000), a adaptarem-se a contextos multiculturais, a promover a criatividade (Leung, Maddux, Galinsky, & Chiu, 2008; Liu, Chen, & Yao, 2011; Livermore, 2011), capacitando-os para enfrentarem os desafios da vida quotidiana, tanto a nível profissional como social (Sousa & Gonçalves, 2017), em contextos de trabalho com bastante diversidade cultural (Clipa & Clipa, 2009).

A importância de deter a capacidade de adaptação a indivíduos culturalmente diferentes enfatizou à identificação de vários tipos de inteligência que têm sido estudados, tais como a Inteligência Emocional (Goleman, 1996), a Inteligência Social (Cantor & Kihlstrom, 1985; Goleman, 2006) ou a Inteligência Interpessoal (Gardner, 1983).

A inteligência cultural difere dos diferentes tipos de inteligência, porque é motivada pela realidade prática da globalização no local de trabalho (Earley & Ang, 2003) e caracteriza-se por um conjunto de capacidades e competências que permitem ao indivíduo adaptar-se e ajustar-se ao meio ambiente (Gardner, 1983; Sternberg, 2000), à multiculturalidade e a diferentes ambientes e situações caracterizados pela diversidade cultural (Sousa, et al., 2015; Earley, 2002; Earley & Ang, 2003; Ang, et al., 2006), aos outros (Ng & Earley, 2006) e ainda, permite interpretar comportamentos e situações que não são familiares, bem como identificar comportamentos culturais que são universais a toda a humanidade e a um determinado indivíduo numa situação específica (Dyne, Ang, & Livermore, 2010). Além disso, permite que indivíduos que mantenham contacto com diferentes culturas, possam aumentar os seus níveis de inteligência cultural (Sousa & Gonçalves, 2017).

Deste modo, centra-se nas interações caracterizadas pela diversidade cultural (Dyne, Ang, & Koh, 2008) e é uma competência crucial na adaptação a ambientes multiculturais (Sousa, et al., 2015), tornando-se numa capacidade que se relaciona com a adaptação a novos contextos e que varia consoante a exposição cultural, treino, socialização ou outras experiências (Earley & Ang, 2003).

Como atributo permite ao indivíduo uma maior satisfação, uma melhor capacidade de se relacionar e uma maior criatividade, melhorando, desta forma, o seu desempenho nas interações multiculturais a que está sujeito (Sousa & Gonçalves, 2017).

Com o intuito de desenvolver um modelo de inteligência cultural, Earley e Ang (2003), influenciados pelo modelo multidimensional de inteligência de Stenberg e Detterman (1986), tentando explicar o motivo pelo qual diferentes indivíduos apresentam níveis de desempenho diferentes em contextos multiculturais, construíram um modelo, assim como Sternberg (1988), composto por quatro dimensões: metacognitiva, cognitiva, motivacional e comportamental.

A dimensão metacognitiva permite que indivíduos que não tenham uma forte ligação à sua cultura, mais facilmente aceitem, ou até adquiram, hábitos e costumes de outras culturas diferentes da sua (Earley & Mosakowski, 2004). Esta dimensão está relacionada com a forma como os indivíduos reagem em ambientes de culturas diferentes, como interagem com pessoas de outras culturas, ajudando-os a desenvolver pensamento crítico para melhor avaliar e compreender o que não lhes é familiar (Dyne, Ang, & Koh, 2008; Sousa, Gonçalves, & Cunha, 2015).

A dimensão cognitiva está relacionada com o conhecimento cultural que os indivíduos têm acerca das normas, comportamentos, valores e até mesmo sistemas legais, económicos e sociais de outras culturas e subculturas, tendo como base a sua experiência e educação (Rose, Ramalu, Uli, & Kumar, 2010).

A dimensão motivacional refere-se à forma como os indivíduos canalizam a sua atenção, energia e motivação intrínseca, relativamente às diferentes culturas e às situações interculturais (Dyne, et al., 2008), para Sousa, et al. (2015) os indivíduos conseguem ultrapassar obstáculos e gerir o stress causado em ambientes de trabalho multicultural, por exemplo.

A dimensão comportamental relaciona-se com a forma como os indivíduos se expressam, de forma verbal e não verbal e como adequam os seus comportamentos quando interagem com pessoas culturalmente diferentes (Dyne, et al., 2008).

Num mundo social, em constante mobilidade, a inteligência cultural é uma aptidão e uma competência fundamental, que os colaboradores devem adquirir, já a escala de inteligência cultural, permite compreender os processos de integração e adaptabilidade social (Sousa, et al., 2015).

Desta forma, os departamentos de recursos humanos das organizações, dispõem de uma ferramenta, que lhes permite identificar quais os colaboradores capazes de interagir em

ambientes multiculturais levando, por exemplo, ao sucesso dos processos de expatriação de colaboradores (Clipa & Clipa, 2009; Fajardo, 2007).

Compreender a natureza e o impacto da inteligência cultural poderá ter importantes implicações no desempenho de indivíduos, equipas ou organizações em ambientes multiculturais (Ng & Earley, 2006). Indivíduos com altos níveis de inteligência cultural, estão mais predispostos para uma melhor adaptação a ambientes desconhecidos, apresentam maiores capacidades de comunicação verbal e não verbal, identificando facilmente o que é ou não culturalmente aceitável (Rego & Cunha, 2009) e caracterizam-se por serem mais confiantes, abertos à mudança e ao desconhecido e por comunicarem com mais facilidade (Earley & Ang, 2003).

Assim, a inteligência cultural assume-se como uma capacidade fundamental no mundo laboral (Sousa, et al., 2015), como um importante construto que permite captar importantes aspetos da estratégia, da motivação, do desempenho e da adaptação eficaz, em diversos contextos culturais, tornando-se assim, uma potencial ferramenta de diagnóstico do sucesso intercultural (Fischer, 2011).

Face ao exposto é possível identificar as seguintes hipóteses de investigação:

**HT4:** O contacto intercultural afeta a inteligência cultural dos indivíduos.

**HT5:** A inteligência cultural afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.

#### **1.4 Orientação Social: Teoria da Dominância Social**

Por volta de 1990, Sidanius e Pratto, influenciados pelo estudo do conflito intergrupar e pela opressão, desenvolveram a Teoria da Dominância Social (Pratto, Sidanius, Stallworth, & Malle, 1994; Sidanius & Pratto, 1999).

Com a influência dos modelos da psicologia social e da sociologia política, a Teoria da Dominância Social pretende analisar e explicar os processos e mecanismos que produzem e mantêm as hierarquias sociais (Giger, Orgambidez-Ramos, Gonçalves, Santos, & Gomes, 2015; Cárdenas, Meza, Lagunes, & Yañez, 2010), procurando formular uma teoria mais compreensiva e completa, de forma a desenvolver conhecimentos acerca dos sistemas de desigualdades sociais e ao mesmo tempo a manutenção desses mesmos sistemas (Fernandes, Da Costa, Camino, & Mendonza, 2007), de forma a explicar o desejo de indivíduos que tendem a manter relações intergrupais, hierárquicas e não igualitárias, com base na subordinação de grupos inferiores perante grupos que consideram ser superiores (Marín, Sánchez, Duarte, & Largo, 2017).

Esta teoria defende que as sociedades minimizem o conflito de grupo, criando consenso sobre ideologias que promovam a superioridade de um grupo sobre o outro (Pratto, et al., 1994), apoia a premissa de que todas as sociedades humanas tendem a estruturar-se em sistemas de grupos baseados em hierarquias sociais e desigualdades, essas estruturas consistem em grupos dominantes e hegemônicos no topo e grupos subordinados na parte inferior (Fernandes & De Almeida, 2008; Sidanius & Pratto, 1999, 2004), o que permite a alguns grupos ter maior acesso à riqueza e ao poder do que outros.

O grupo dominante caracteriza-se por possuir, em comparação com os outros grupos, maior valor social, o que se refletirá num maior poder político, influência e status social e maior acesso aos recursos (habitação, educação, saúde e outros) (Silván-Ferrero & Bustillos, 2007). Existem três processos responsáveis por estruturar as hierarquias sociais, promovendo a igualdade ou desigualdade social (Sidanius & Pratto, 2004). Estes processos assentes em crenças, valores, estereótipos, atribuições e ideologias são: a assimetria comportamental, que se relaciona com as assimetrias grupais e aos comportamentos sociais, tais como dominância e submissão, desprezo, entre outros; a discriminação individual relativa à aceitação ou rejeição, individual de indivíduos que pertencem a grupos minoritários; e a discriminação institucional referente às regras e ações de instituições sociais que através da hierarquia social instituída desenvolvem assimetrias que podem ser tanto positivas como negativas (Sidanius & Pratto, 1999; 2004).

Muitas vezes, estas estruturas são de difícil modificação devido à sua forte estabilidade e, também, devido à sua propagação de geração em geração, apesar da existência de mecanismos que lutam contra as hierarquias, fazendo com que existam mudanças de modo a moderar as desigualdades sociais (Pratto, et al., 1994). Estas estruturas estão associadas a bases de hierarquias sociais que podem ser individuais, que dizem respeito ao prestígio de valores, individuais ou grupais, que se fortificam no poder social resultante da pertença grupal (Fernandes & De Almeida, 2008).

Fernandes e De Almeida (2008) defendem que uma sociedade organizada nas hierarquias grupais não classifica os indivíduos com base nas suas aptidões individuais, mas sim, pelas suas pertenças sociais.

Como defendem Sidanius, Levin, Federico e Pratto (2001), todas as sociedades são formadas por sistemas sociais hierárquicos e a teoria da dominância social distingue três sistemas de hierarquias focados no sexo, idade e diferenças sociais. Relativamente à idade, é atribuído maior status e mais privilégios aos indivíduos mais velhos, os adultos têm maior poder

sobre as crianças e os jovens. Quanto ao género, os homens em comparação às mulheres tendem a ser mais favorecidos, detendo maior status e maiores níveis de poder social e político (Cárdenas, et al., 2010; Glick & Fiske, 1996; Pratto & Walter, 2004). O terceiro e último sistema hierárquico é relativo às distinções e diferenciadores sociais, que surgem em determinadas sociedades quando se produzem excedentes económicos. Estas divisões hierárquicas são constituídas tendo como base critérios de carácter aleatório, tais como raça, etnia, cultura, classe social, religião ou orientação política (Silván-Ferrero & Bustillos, 2007), que se constituem socialmente e que se destacam a nível da estrutura social.

Para Sidanius, et al. (2001) a orientação social consiste num desejo geral de relações desiguais entre grupos sociais, apesar de envolverem dominação ou subordinação do grupo e tem sido relacionada a construtos associados ao preconceito e às relações intergrupais (Giger et al., 2015). Assim, a orientação social dos indivíduos define-se pela sua predisposição para as relações intergrupais hierárquicas e não igualitárias (Pratto, et al., 1994; Sidanius, Pratto, & Bobo, 1994; Sidanius, Pratto, & Rabinowitz, 1994).

Indivíduos que apresentem valores elevados na escala orientação social, têm tendência para atitudes negativas para com indivíduos de grupos de baixo status ou com pouco poder social (Duckitt, 2006). À luz da teoria da dominância social a ideologia de género constitui um dos mitos legitimados (Sidanius & Pratto, 1999), sendo a variável poder, uma variável que permite compreender as relações entre homens e mulheres (Pratto & Walter, 2004), o que acontece relativamente à ideologia de sexo e ao sexismo, na opinião de Giger, et al. (2015).

Fernandes, Da Costa, Camino e Mendonza (2007) consideram a orientação social uma variável que é indicadora da existência de favorabilidade às hierarquias grupais, estando desta forma relacionada com os valores psicossociais. Os mesmos autores reforçam ainda que, os valores são determinados pelas características cognitivas e pelo contexto social. Para Schwartz (1996) os valores orientam o indivíduo no seu comportamento, na forma como avalia as pessoas e explicam as suas ações.

Assim, definimos as seguintes hipóteses de investigação:

**HT6:** O humanitarismo-igualitarismo e tradição influenciam a orientação social dos indivíduos.

**HT7:** A orientação social afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.

## 2. Estudo Empírico

### 2.1 Delimitação do Problema

Com base no estado da arte, a teoria acerca da ideologia multicultural, do humanitarismo-igualitarismo, da tradição, da inteligência cultural e da orientação social, na qual nos fundamentamos, parece constituir uma base teórica sólida para predizer as atitudes que influenciam a ideologia multicultural dos indivíduos.

O estudo tem como objetivo observar o efeito das variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição); individuais (orientação social e inteligência cultural) e situacionais (contacto intercultural), na ideologia multicultural dos indivíduos. O nosso modelo de análise aparece na figura 2.1. Neste capítulo pretende-se descrever a metodologia utilizada neste estudo e de seguida, observar os resultados obtidos bem como a discussão dos mesmos.

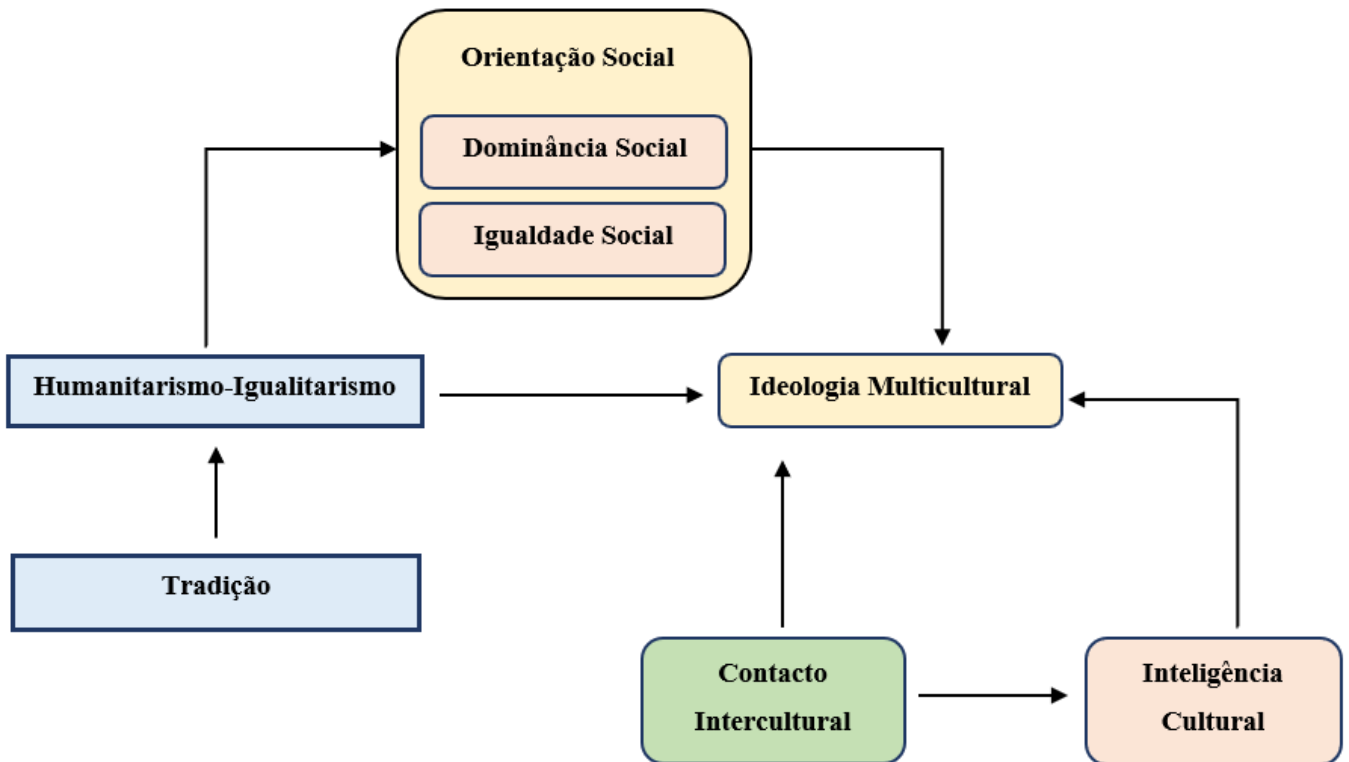


Figura 2.1 - Modelo de análise

## 2.2 Metodologia

### 2.2.1 População e Amostra

A constituição da amostra foi feita através do método da amostragem por conveniência, considerando como critérios de exclusão idade inferior a 18 anos e de nacionalidade que não

portuguesa. Foram entregues 319 questionários, mas apenas foram considerados válidos 308, extraindo-se os *outliers* numa das variáveis principais, na variável humanitarismo-igualitarismo e os participantes que tinham pais com nacionalidade diferente de nacionalidade portuguesa.

Desta forma, a amostra deste estudo caracteriza-se por 308 indivíduos de nacionalidade portuguesa, dos quais 95,5% ( $n=294$ ) dos inquiridos são filhos de pais portugueses e 4,5% ( $n=14$ ) dos participantes não indicaram a nacionalidade dos pais. Sendo 73,1% ( $n=225$ ) do género feminino e 26,6% ( $n=82$ ) do género masculino, sendo que 0,3% ( $n=1$ ) não responderam a esta questão.

As idades encontram-se compreendidas entre os 18 os 82 anos ( $M=43.65$ ;  $SD=14.92$ ).

Relativamente ao estado civil a maioria dos participantes são casados/unidos de facto, apresentando uma percentagem de 53,9% ( $n=166$ ), seguidos pelos solteiros com 35,4% ( $n=109$ ), os divorciados/ separados/ viúvos representam 10,1% ( $n=31$ ) e apenas 0,6% ( $n=2$ ) não indicou o seu estado civil.

No que toca à naturalidade a maioria dos participantes pertence à região do Alentejo e Algarve, representando 71,4% ( $n=220$ ) da amostra, observando-se também uma percentagem significativa na área metropolitana de Lisboa com 12% ( $n=37$ ), seguida pela região Beiras, Estremadura, Ribatejo com 3,2% ( $n=10$ ). Os restantes participantes pertencem às regiões da área metropolitana do Porto com 2,9% ( $n=9$ ), do Minho, Douro e Trás-os-Montes com 2,6% ( $n=8$ ), das Ilhas (Açores e Madeira) com 1,3% ( $n=4$ ) e 6,5% ( $n=20$ ) não referiram a sua naturalidade, dentro das categorias existentes.

Através da análise das habilitações literárias dos inquiridos observamos que 41,9% ( $n=129$ ) dos participantes tem o ensino secundário, 33,8% ( $n=104$ ) tem licenciatura, 8,1% ( $n=25$ ) tem mestrado, 6,2% ( $n=19$ ) tem ensino básico, 4,9% ( $n=15$ ) tem ensino primário, 3,6% ( $n=11$ ) tem pós-graduação e apenas 0,6% ( $n=2$ ) tem doutoramento, por último 1% ( $n=3$ ) dos participantes não indicou o seu nível de habilitações.

Em relação à situação profissional 63% ( $n=194$ ) dos inquiridos afirmam estar empregados, 12% ( $n=37$ ) encontram-se reformados, 9,4% ( $n=29$ ) são trabalhadores-estudantes, 7,8% ( $n=24$ ) estão desempregados, 7,1% ( $n=22$ ) são estudantes e por último 0,6% ( $n=2$ ) não indicou a sua situação profissional.

## **2.2.2 Procedimentos**

### **2.2.2.1 Recolha dos Dados**

Para proceder à recolha dos dados para a realização desta investigação construiu-se, previamente, um questionário em *Word*, que foi impresso e entregue presencialmente aos participantes, desta forma toda a recolha foi efetuada em suporte papel.

O processo de entrega e recolha dos questionários decorreu entre setembro de 2017 e janeiro de 2018.

Os questionários foram recolhidos em diversos contextos tais como, turmas de alunos universitários, nos locais de trabalho dos participantes ou nas suas residências.

Durante a aplicação da recolha de dados, os participantes foram informados que o questionário se destinava a um estudo académico, do tempo de preenchimento e do anonimato das suas respostas, acordando verbalmente a participação no preenchimento do questionário, sendo-lhes concedidas as instruções necessárias para o preenchimento do questionário. O tempo de preenchimento foi aproximadamente de 15 minutos.

Com os questionários recolhidos passámos à próxima fase que consistiu na introdução e análise dos dados.

### **2.2.2.2 Análise dos Dados**

A análise dos dados recolhidos foi realizada através do software IBM SPSS24 (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 24.0. Os dados foram analisados com recurso à estatística descritiva e inferencial seguindo as orientações de Maroco (2011). Nas análises inferenciais recorreu-se à comparação de médias, a correlações e regressões. Com o objetivo de analisar os dados foram realizados os seguintes testes: 1) verificação da consistência interna de cada escala; 2) análise descritiva; 3) ANOVAS e Testes *t*; 4) correlações e por último, 5) regressões.

Verificada a existência de bons resultados de correlações, foram realizadas várias regressões com a finalidade de avaliar a relação entre as variáveis em estudo. Assim, as análises de regressões foram realizadas entre as variáveis: ideologia multicultural (IM), humanitarismo-igualitarismo (HI), tradição (T), orientação social (OS), inteligência cultural (IC) e contacto intercultural (CI).

### 2.2.2.3 Instrumentos

De acordo com o nosso objetivo os participantes responderam a um questionário *self-reported*, em suporte papel, composto por itens sociodemográficos, 4 instrumentos constituídos por itens sob a forma de escala tipo *Likert* de 7 valores e 2 instrumentos constituídos sob a forma de escala tipo *Likert* de 5 valores. Os dados sociodemográficos permitiram determinar o género, a idade, o estado civil, a nacionalidade dos pais, a naturalidade, as habilitações literárias e a situação profissional de cada participante, conforme apresentado no anexo 1 deste trabalho.

De seguida, apresentam-se detalhadamente os instrumentos utilizados neste estudo:

**-Ideologia Multicultural:** Este instrumento foi inicialmente desenvolvido por Berry e Kalin (1995) e designado como *Multicultural Ideology Scale*, mas a versão utilizada neste estudo é uma versão *Multicultural Attitude Scale* (MAS), desenvolvida por Breugelmans & Van de Vijver (2004), com base na escala de Berry e Kalin (1995) e melhorada por Breugelmans, Van de Vijver e Soekar (2009). Esta escala é assim traduzida e adaptada do estudo de Breugelmans, Van de Vijver e Soekar (2009). A validade aparente foi suportada por um processo de tradução-retradução seguindo as recomendações de Brislin (1986) e Muñiz e Hambleton (2000). Para testar a tradução, solicitou-se a 15 participantes (pré-teste) que respondessem à versão portuguesa, com vista a corrigir possíveis problemas de compreensão. Os participantes do pré-teste não indicaram problemas de interpretação. Estes participantes não foram incluídos na amostra final.

Este instrumento constituído por 19 itens, cotados numa escala crescente do tipo *Likert*, de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente), é unidimensional, mas mede em quatro domínios atitudes globais em relação ao multiculturalismo (Breugelmans, et al., 2009) e apresenta uma alta consistência interna, 0.838, que é igual à consistência interna da adaptação de Breugelmans, et al. (2009).

O primeiro domínio, diversidade em Portugal (DP), é operacionalizado por 6 itens, do 1 ao 6, dos quais o 2,3,4 e 5 são invertidos, (e.g., item 2: “*Não gosto de andar em autocarros ou comboios onde há muitos estrangeiros.*”). Este domínio apresenta uma alfa de 0.767. O segundo domínio, aculturação de minorias (AM), é operacionalizado por 2 itens, o 7 e o 8, (e.g., item 8: “*Aprovo que as mulheres estrangeiras residentes utilizem lenços na cabeça.*”). Neste domínio a consistência interna obtida foi de 0.217. O terceiro domínio, suporte para as minorias pelos membros maioritários (SMM), é operacionalizado por 4 itens, do 9 ao 12, sendo os itens 9 e 11 invertidos, (e.g., item 9 “*Prefiro viver ao lado de uma família portuguesa do que ao lado*

*de uma família de estrangeiros.”*). A consistência interna deste domínio corresponde a 0.376. Por último, o quarto domínio, iguais direitos e participação social (DPS), é operacionalizado por 7 itens, do 13 ao 19, dos quais o 13 e o 18 são itens invertidos, (e.g., item 13: “*Não gosto de ser atendido(a) por estrangeiros nas lojas.*”). Este domínio apresentou um alfa de 0.711.

Os valores de consistência interna, dos quatro domínios, encontrados neste estudo, apresentam valores mais baixos, relativos aos valores obtidos pelos autores da escala, que variaram entre 0.50 e 0.86, como se pode observar na tabela 2.

Os valores de correlação contribuem para a confiabilidade deste instrumento, visto que todas as dimensões, com exceção de uma variável, estão altamente correlacionadas entre elas e também com a MAS global, apresentando valores de  $r=.246$  a  $r=.859$ , como se pode observar mais à frente na tabela 6.

**-Humanitarismo – Igualitarismo:** Neste instrumento foram utilizados 3 itens adaptados da versão de Katz e Hass (1988). Os três itens selecionados foram os que registaram maior peso na análise fatorial conforme sugestão de Oyamoto Jr., Fisher, Deason e Borgida (2012). A validade aparente foi suportada por um processo de tradução-retradução seguindo as recomendações de Brislin (1986) e Muñiz e Hambleton (2000). Com vista a corrigir possíveis problemas de compreensão, solicitou-se a 15 participantes (pré-teste) que respondessem à versão portuguesa. Não foram detetados problemas de interpretação. Estes participantes não foram incluídos na amostra final. Os 3 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala unidimensional e as respostas seguem a forma de uma escala do tipo *Likert*, de 1 (Discordo muito) a 7 (Concordo muito), (e.g., item 2: “*Devemos encontrar maneiras de ajudar aqueles que são menos afortunados que nós.*”). Em termos de confiabilidade a escala apresentou uma consistência interna de 0.746.

**-Tradição:** Este instrumento é uma versão adaptada, para o presente estudo, do instrumento inicialmente desenvolvido por Sharma (2010). De acordo com Sharma (2010) foram retirados 2 itens porque apresentavam valores de correlação item-total baixo e não cumpriam com o critério de invariância entre os grupos testados (Sharma, 2010). Utilizou-se igual procedimento aos instrumentos anteriores para a validade aparente. Os participantes do pré-teste não relataram problemas de interpretação. Estes participantes não foram incluídos na amostra final. Os 4 itens do questionário apresentam-se sob a forma de uma escala unidimensional e as repostas seguem a forma de uma escala tipo *Likert*, de 5 pontos de

avaliação, de 1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente), (e.g., item 1: “*Estou orgulhoso da minha cultura.*”). Esta escala apresenta uma consistência interna de 0.770.

**-Inteligência Cultural:** Este instrumento é uma versão validada para a população portuguesa por Sousa, et al. (2015), originalmente desenvolvido por Dyne, et al. (2008). Esta escala é constituída por 20 itens, cotados numa escala crescente, do tipo *Likert*, de 1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente) e com uma consistência interna global de 0.917, valor aproximado ao encontrado na adaptação de Sousa, et al. (2015), como se pode observar na tabela 2.

Consiste num instrumento multidimensional que engloba quatro dimensões da inteligência cultural: a cognitiva, a motivacional, a comportamental e a metacognitiva que medem atributos associados positivamente com a predisposição para um melhor desempenho social em ambientes culturais não familiares (Sousa, et al., 2015).

As quatro dimensões apresentam bons níveis de consistência interna, variando entre 0.874 e 0.893, valores similares aos valores obtidos pelos autores Sousa, et al. (2015) da versão portuguesa utilizada, que variaram entre 0.86 e 0.89/0.90, como mostra a tabela 2.

A dimensão metacognitiva (ICME) é operacionalizada por 4 itens, de 1 a 4 (e.g., item 3: “*Tenho consciência do conhecimento cultural que aplico nas relações interculturais.*”) e apresentou um alfa de 0.874.

A dimensão cognitiva (ICC) é operacionalizada por 6 itens, de 5 a 10 (e.g., item 8: “*Conheço o sistema matrimonial de outras culturas.*”), apresentou um alfa de 0.893.

A dimensão motivacional (ICMO) é operacionalizada por 5 itens, de 11 a 15, (e.g., item 11: “*Gosto de interagir com pessoas de diferentes culturas.*”) revelou um alfa de 0.875.

E, por último, a dimensão comportamental (ICCO) que é operacionalizada por 5 itens, de 16 a 20, (e.g., item 18: “*Vario o ritmo do meu discurso quando uma interação cultural o exige.*”), demonstrou um alfa de 0.888.

Os valores de correlação conferem a confiabilidade deste instrumento, visto que todas as dimensões estão altamente correlacionadas entre elas e também com a inteligência cultural global, apresentando valores de  $r=.341$  a  $r=.806$ , como se pode observar na tabela 6.

**-Orientação Social:** Este instrumento foi originalmente desenvolvido em inglês por Pratto, et al. (1994) e validado para a população portuguesa por Giger, et al. (2015), sendo esta última versão a utilizada neste estudo. Os 16 itens do questionário apresentam-se sob a forma

de uma escala crescente tipo *Likert*, de 1 (Extremamente negativo) a 7 (Extremamente positivo). É uma escala bidimensional que permite testar duas dimensões da orientação social.

A dimensão dominância social (DS) é operacionalizada por 8 itens, de 1 a 8, (e.g., item 7: “*Grupos inferiores deveriam ficar no seu lugar.*”) e apresentou um alfa de 0.817.

A dimensão igualdade social (IS) é operacionalizada por outros 8 itens, do 9 ao 16, (e.g., item 13: “*Aumentar a igualdade social.*”) e revelou um alfa de 0.882. Ambas as dimensões apresentam bons níveis de consistência interna, idênticos aos encontrados por Giger, et al. (2015), como se pode observar na tabela 2.

**-Contacto Intercultural:** Este instrumento é constituído por 4 itens e mede o contacto intercultural dos participantes. Os 3 primeiros itens do instrumento foram adaptados de Ward e Masgoret (2006), apresentam-se sob a forma de uma escala tipo *Likert*, de 1 (Nunca) a 5 (Diariamente) e medem a frequência com que os participantes contactam com imigrantes. (e.g., item 3: “*Com que frequência contacta com imigrantes que são seus vizinhos?*”). Foi acrescentado um 4º item também sob a forma de uma escala tipo *Likert* de 1 (Nenhum) a 5 (Muitos) que mede a quantidade de amigos imigrantes que os participantes possuem. Os nossos resultados mostraram um alfa de 0.792, para os 4 itens, conforme apresentado no tabela 2.

Com recurso à estratégia *visual binning* determinou-se os valores médios de corte para a variável contacto intercultural, que resultou na divisão de três valores correspondentes a subamostras, conforme tabela 1.

Tabela 1  
*Operacionalização da variável contacto intercultural*

	Menor	Moderado	Maior	Total
Valores da variável	1 – 2.50	2.51 – 3.50	3.51 - 5	-
Participantes	114	107	87	308

Tabela 2

*Síntese dos instrumentos utilizados no estudo*

Variáveis	Instrumento	Autor(es) Original(ais)	Versão do Estudo	Operacionalização		Alpha de Cronbach	
				Escala de Likert	Itens	a	b
IM	<i>Multicultural Attitude Scale</i> (MAS)	Berry e Kalin (1995) - <i>Multicultural Ideology Scale</i>	Adaptação de Breugelmans, et al. (2009)	1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente)	MAS (19 itens)	0.838	0.83
					DP (6 itens)	0.767	0.86
					AM (2 itens)	0.217	0.50
					SMM (4 itens)	0.376	0.68
HI	Humanitarismo-Igualitarismo	Katz e Hass (1988)		1 (Discordo muito) a 7 (Concordo muito)	DPS (7 itens)	0.711	0.82
					3 itens	0.746	**
T	Tradição	Sharma (2010)		1 (Discordo totalmente) a 5 (Concordo totalmente)	4 itens	0.770	**
IC	Escala de Inteligência Cultural	Dyne, et al. (2008)	Adaptação para a população portuguesa de Sousa, et al. (2015)	1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo totalmente)	IC (20 itens)	0.917	0.93
					ICME (4 itens)	0.874	0.88
					ICC (6 itens)	0.893	0.86
					ICMO (5 itens)	0.875	0.88
OS	Escala de Orientação Social	Pratto, et al. (1994)	Adaptação para a população portuguesa de Giger, et al. (2015)	1 (Extremamente negativo) a 7 (Extremamente positivo)	ICCO (5 itens)	0.888	0.89/0.90*
					DS (8 itens)	0.817	0.83
CI	Contacto Intercultural	Ward e Masgoret (2006)		1 (Nunca) a 5 (Diariamente)	IS (8 itens)	0.882	0.88
					3 itens	0.792	**
		Item acrescentado		1 (Nenhum) a 5 (Muitos)	1 item		-

a - Alfa de Cronbach do estudo; b - Alfa de Cronbach da versão utilizada no estudo (\*modelo 1 e modelo 2); Abreviaturas: Humanitarismo-Igualitarismo (HI); Tradição (T); Dominância Social (DS); Igualdade Social (IS); Inteligência Cultural Global (IC); Inteligência Cultural Metacognitiva (ICME); Inteligência Cultural Cognitiva (ICC); Inteligência Cultural Motivacional (ICMO); Inteligência Cultural Comportamental (ICCO); *Multicultural Attitude Scale* (MAS); Diversidade em Portugal (DP); Aculturação de Minorias (AM); Suporte das Minorias pelos Membros Maioritários (SMM); Iguais Direitos e Participação Social (DPS); Contacto Intercultural (CI); \*\* Alfa não definido pelo(s) autor(es) original(ais) do instrumento ou pelo(s) autor(es) da versão utilizada no estudo.

## 2.3 Apresentação e Análise dos Resultados

Neste capítulo apresentamos e analisamos os resultados obtidos do tratamento estatístico dos dados.

### 2.3.1 Análise Descritiva

A tabela 3 mostra os valores descritivos (média e desvio-padrão) para as variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição) e dimensões da variável individual (orientação social) do modelo a testar, tendo em conta o contacto intercultural dos participantes neste estudo.

Tabela 3

*Médias e desvios-padrão das variáveis humanitarismo-igualitarismo, tradição e dimensões da variável orientação social em função da variável contacto intercultural*

		Menor	Moderado	Maior	Total
<b>Humanitarismo – Igualitarismo</b>	<i>M</i>	5.72	5.52	5.78	5.67
	<i>SD</i>	0.96	1.05	1.06	1.02
<b>Tradição</b>	<i>M</i>	3.67	3.69	3.93	3.75
	<i>SD</i>	0.74	0.71	0.65	0.71
<b>Dominância Social</b>	<i>M</i>	2.40	2.52	2.41	2.44
	<i>SD</i>	1.01	1.06	0.94	1.01
<b>OS Igualdade Social</b>	<i>M</i>	5.87	5.75	5.99	5.86
	<i>SD</i>	1.11	1.00	0.99	1.04

Abreviaturas: Orientação Social (OS).

Conforme tabela 3, podemos observar que o grupo de participantes com maior contacto intercultural é o grupo com valores de médias mais elevados (HI = 5.78; T = 3.93 e IS = 5.99), com exceção da variável dominância social que apresenta uma média 2.41. Sendo nesta variável o maior valor de média ( $M=2.52$ ), apresentado no grupo de participantes com contacto intercultural moderado. No que diz respeito às duas dimensões da orientação social, podemos observar que a dimensão igualdade social é a que apresenta um maior valor de média total ( $M=5.86$ ).

A ANOVA permitiu observar um efeito significativo da variável contacto intercultural na variável tradição ( $F_{(2,305)} = 4.125, p=.017$ ).

O teste Tukey mostrou diferenças entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=3.93$ ) e menor contacto intercultural ( $M=3.67$ ), para  $p = .025$  e entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=3.93$ ), quando comparadas com os participantes que têm contacto intercultural moderado ( $M=3.69$ ), para  $p = .040$ .

O teste  $t$  mostrou que existem diferenças significativas entre os participantes que têm maior contacto intercultural ( $M=3.93$ ) e os participantes que têm menor contacto intercultural ( $M=3.67$ ), na variável tradição ( $t_{(199)} = -2.620$ ;  $p=.009$ ).

A tabela 4 mostra as medidas descritivas (média e desvio-padrão) da variável ideologia multicultural, tendo em conta o contacto intercultural dos participantes do estudo.

Tabela 4

*Médias e desvios-padrão da variável ideologia multicultural e dimensões da Multicultural Attitude Scale em função da variável contacto intercultural*

		<b>Menor</b>	<b>Moderado</b>	<b>Maior</b>	<b>Total</b>
<b>MAS - Global</b>	<i>M</i>	4.51	4.70	4.93	4.70
	<i>SD</i>	0.76	0.87	0.87	0.84
<b>Diversidade em Portugal</b>	<i>M</i>	4.98	5.09	5.31	5.11
	<i>SD</i>	1.03	1.13	1.13	1.10
<b>Aculturação de Minorias</b>	<i>M</i>	3.57	3.95	4.02	3.83
	<i>SD</i>	1.35	1.30	1.39	1.36
<b>Suporte das Minorias pelos Membros Maioritários</b>	<i>M</i>	4.17	4.37	4.45	4.32
	<i>SD</i>	0.91	1.02	0.95	0.97
<b>Iguais Direitos e Participação Social</b>	<i>M</i>	4.59	4.78	5.14	4.81
	<i>SD</i>	0.97	0.94	1.03	1.00

Abreviaturas: *Multicultural Attitude Scale* (MAS).

Com uma análise inicial desta tabela observa-se que, os participantes com maior contacto intercultural apresentam maiores médias na variável MAS global e nas suas quatro dimensões.

Quanto às suas dimensões a que apresenta maior média total ( $M=5.11$ ) é a dimensão diversidade em Portugal e a dimensão que apresenta uma menor média total ( $M=3.83$ ) é a aculturação de minorias.

A ANOVA permitiu observar um efeito da variável contacto intercultural na variável MAS global ( $F_{(2,305)} = 6.109, p = .003$ ), na dimensão aculturação de minorias ( $F_{(2,305)} = 3.450, p = .033$ ) e na dimensão iguais direitos e participação social ( $F_{(2,305)} = 7.913, p = .000$ ).

O teste Tukey mostrou diferenças entre as condições de maior contacto intercultural ( $M = 4.93$ ) e menor contacto intercultural ( $M = 4.51$ ), para  $p = .002$ , na variável MAS global. Quanto às dimensões da variável MAS global o teste Tukey mostrou diferenças significativas entre as condições de maior contacto intercultural ( $M = 4.02$ ) e menor contacto intercultural ( $M = 3.57$ ), para  $p = .050$ , na dimensão aculturação de minorias. E, para a dimensão iguais direitos e participação social, a existência de diferenças significativas foi observada, entre as condições de maior contacto intercultural ( $M = 5.14$ ) e menor contacto intercultural ( $M = 4.59$ ), para  $p = .000$  e ainda entre as condições de maior contacto intercultural ( $M = 5.14$ ) e contacto intercultural moderado ( $M = 4.78$ ), para  $p = .034$ .

Através do teste  $t$  pode-se observar que os participantes que têm maior contacto intercultural apresentam uma média significativamente superior ( $M = 4.93$ ), na variável MAS global ( $t_{(199)} = -3.511; p = .001$ ), relativamente aos participantes que têm menor contacto intercultural ( $M = 4.51$ ). Também se pode observar que para as dimensões diversidade em Portugal ( $t_{(199)} = -2.129; p = .034$ ), aculturação de minorias ( $t_{(199)} = -2.316; p = .022$ ), suporte das minorias pelos membros maioritários ( $t_{(199)} = -2.153; p = .033$ ) e iguais direitos e participação social ( $t_{(199)} = -3.880; p = .000$ ) os participantes com maior contacto intercultural, apresentam médias ( $M = 5.31, M = 4.02, M = 4.45, M = 5.14$ , respetivamente) significativamente superiores, quando comparados com os participantes com menor contacto intercultural, que apresentam médias inferiores ( $M = 4.98, M = 3.57, M = 4.17, M = 4.59$ , respetivamente).

Na tabela 5 podemos analisar os valores descritivos (média e desvio-padrão) para a variável inteligência cultural global e para as suas quatro dimensões, tendo em conta o contacto intercultural dos participantes no estudo.

Através dos resultados apresentados é possível observar que em todas as variáveis, os resultados de médias mais elevados, são apresentados nos participantes com maior contacto intercultural e os resultados de médias mais baixos, são apresentados nos participantes que têm menor contacto intercultural.

Relativamente às dimensões da inteligência cultural, a dimensão metacognitiva é a que apresenta uma média total maior ( $M = 4.83$ ) e a dimensão cognitiva a que apresenta média total menor ( $M = 3.31$ ).

Tabela 5

*Médias e desvios-padrão da variável inteligência cultural-global e dimensões da variável inteligência cultural em função da variável contacto intercultural*

		<b>Menor</b>	<b>Moderado</b>	<b>Maior</b>	<b>Total</b>
<b>IC - Global</b>	<i>M</i>	3.87	4.28	4.67	4.24
	<i>SD</i>	0.85	0.88	0.96	0.95
<b>Metacognitiva</b>	<i>M</i>	4.66	4.73	5.17	4.83
	<i>SD</i>	1.24	1.07	1.23	1.20
<b>Cognitiva</b>	<i>M</i>	2.88	3.46	3.68	3.31
	<i>SD</i>	1.11	1.03	1.36	1.21
<b>Motivacional</b>	<i>M</i>	4.21	4.65	5.15	4.63
	<i>SD</i>	1.25	1.19	1.18	1.26
<b>Comportamental</b>	<i>M</i>	4.10	4.56	4.98	4.51
	<i>SD</i>	1.29	1.13	1.32	1.29

Abreviaturas: Inteligência Cultural (IC).

A ANOVA permitiu observar um efeito significativo entre os participantes em função da variável contacto intercultural, na variável inteligência cultural global ( $F_{(2,305)} = 19.824$ ,  $p=.000$ ) e nas suas quatro dimensões, metacognitiva ( $F_{(2,305)} = 5.209$ ,  $p=.006$ ), cognitiva ( $F_{(2,305)} = 13.113$ ,  $p=.000$ ), motivacional ( $F_{(2,305)} = 14.796$ ,  $p=.000$ ) e comportamental ( $F_{(2,305)} = 12.390$ ,  $p=.000$ ).

O teste Tukey mostrou diferenças entre as condições de contacto intercultural moderado ( $M=4.28$ ) e menor contacto intercultural ( $M=3.87$ ), para  $p = .002$ , entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=4.67$ ) e menor contacto intercultural ( $M=3.87$ ), para  $p=.000$  e ainda, entre as condições maior contacto intercultural ( $M=4.67$ ) e moderado contacto intercultural ( $M=4.28$ ), para  $p=.009$ , para a variável inteligência cultural global.

Quanto às quatro dimensões da variável inteligência cultural o teste Tuckey mostrou diferenças significativas entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=5.17$ ) e menor contacto intercultural ( $M=4.66$ ), para  $p=.007$  e entre as condições maior de contacto intercultural ( $M=5.17$ ) e moderado contacto intercultural ( $M=4.73$ ), para  $p=.027$ , para a dimensão metacognitiva; para a dimensão cognitiva a existência de diferenças significativas foi verificada, entre as condições de contacto intercultural moderado ( $M=3.46$ ) e menor contacto intercultural ( $M=2.88$ ), para  $p=.001$  e, ainda, entre as condições de maior contacto intercultural

( $M=3.68$ ) e menor contacto intercultural ( $M=2.88$ ), para  $p=.000$ ; para a dimensão motivacional as diferenças significativas verificam-se entre as condições de contacto intercultural moderado ( $M=4.65$ ) e menor contacto intercultural ( $M=4.21$ ), para  $p=.022$ , entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=5.15$ ) e menor contacto intercultural ( $M=4.21$ ), para  $p=.000$  e também entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=5.15$ ) quando comparada com os participantes que têm contacto intercultural moderado ( $M=4.65$ ), para  $p=.012$ ; por último, na dimensão comportamental as diferenças significativas existentes são entre as condições de contacto intercultural moderado ( $M=4.56$ ) e de menor contacto intercultural ( $M=4.10$ ), para  $p=.018$  e entre as condições de maior contacto intercultural ( $M=4.98$ ) e a menor contacto intercultural ( $M=4.10$ ), para  $p=.000$ .

Através do teste  $t$  observa-se que existem diferenças significativas entre os participantes que têm maior contacto intercultural e os participantes que têm menor contacto intercultural para a variável inteligência cultural global ( $t_{(199)}=-6.213$ ;  $p=.000$ ) com média ( $M=4.67$ ) para os participantes que têm maior contacto intercultural e uma média ( $M=3.87$ ) para os participantes que têm menor contacto intercultural. Na dimensão metacognitiva ( $t_{(199)}=-2.908$ ;  $p=.004$ ), na dimensão cognitiva ( $t_{(199)}=-4.463$ ;  $p=.000$ ), na dimensão motivacional ( $t_{(199)}=-5.386$ ;  $p=.000$ ) e na dimensão comportamental ( $t_{(199)}=-4.730$ ;  $p=.000$ ) com médias ( $M=5.17$ ,  $M=3.68$ ,  $M=5.15$ ,  $M=4.98$ , respetivamente) para os participantes que têm maior contacto intercultural e com médias ( $M=4.66$ ,  $M=2.88$ ,  $M=4.21$ ,  $M=4.10$ , respetivamente) para os participantes que menor têm contacto intercultural.

## 2.3.2 Análise de Correlações

Tabela 6

*Correlações das variáveis em estudo*

	1	2	3.1	3.2	4	4.1	4.2	4.3	4.4	5	5.1	5.2	5.3	5.4	6
<b>1. HI</b>	-														
<b>2. T</b>	.195**	-													
<b>3.1. DS</b>	-.133*	0.021	-												
<b>3.2 IS</b>	.445**	.298**	-.318**	-											
<b>4. IC</b>	.210**	.183**	0.015	.294**	-										
<b>4.1 ICME</b>	.287**	.196**	-0.020	.324**	.726**	-									
<b>4.2 ICC</b>	0.021	0.073	0.040	-0.005	.716**	.364**	-								
<b>4.3 ICMO</b>	.187**	.176**	-0.006	.299**	.801**	.466**	.373**	-							
<b>4.4 ICCO</b>	.196**	.140*	0.019	.338**	.806**	.523**	.341**	.608**	-						
<b>5. MAS</b>	.325**	.140*	-.357**	.338**	.484**	.316**	.237**	.534**	.398**	-					
<b>5.1 DP</b>	.228**	0.085	-.402**	.262**	.355**	.229**	.146*	.426**	.292**	.829**	-				
<b>5.2 AM</b>	.192**	0.062	-.124*	.132*	.259**	.122*	.234**	.241**	.170**	.526**	.246**	-			
<b>5.3 SMM</b>	.226**	0.009	-.316**	.253**	.370**	.240**	.197**	.387**	.309**	.798**	.580**	.393**	-		
<b>5.4 DPS</b>	.327**	.213**	-.214**	.334**	.467**	.325**	.205**	.512**	.399**	.859**	.536**	.364**	.572**	-	
<b>6. CI</b>	0.014	.142*	0.009	0.039	.339**	.166**	.272**	.297**	.274**	.196**	.117*	.138*	.121*	.219**	-

\* $p \leq 0.05$ ; \*\* $p \leq 0.01$ ;  $n=308$ ; Abreviaturas: Humanitarismo-Igualitarismo (HI); Tradição (T); Dominância Social (DS); Igualdade Social (IS); Inteligência Cultural Global (IC); Inteligência Cultural Metacognitiva (ICME); Inteligência Cultural Cognitiva (ICC); Inteligência Cultural Motivacional (ICMO); Inteligência Cultural Comportamental (ICCO); *Multicultural Attitude Scale* (MAS); Diversidade em Portugal (DP); Aculturação de Minorias (AM); Suporte das Minorias pelos Membros Majoritários (SMM); Iguais Direitos e Participação Social (DPS); Contacto Intercultural (CI).;

■ Correlações entre variáveis do mesmo grupo; ■ Correlações baixas; ■ Correlações comentadas.

Na tabela 6 podemos observar os valores de correlação entre as variáveis em estudo.

Os resultados mostram que a igualdade social apresenta uma correlação positiva com o humanitarismo-igualitarismo ( $r=.445, p=.000$ ).

Relativamente às dimensões da variável inteligência cultural podemos observar que a dimensão metacognitiva, apresenta correlações positivas com a dimensão igualdade social ( $r=.324, p=.000$ ), da variável orientação social. E a dimensão comportamental, apresenta uma correlação positiva com a dimensão igualdade social ( $r=.338, p=.000$ ), da variável orientação social.

A variável MAS está correlacionada positivamente ao humanitarismo-igualitarismo ( $r=.325, p=.000$ ), à dimensão igualdade social, ( $r=.338, p=.000$ ) da variável orientação social e à inteligência cultural ( $r=.484, p=.000$ ). Entre as dimensões, da variável inteligência cultural é importante salientar, os valores de correlação que se encontram entre  $r=.316$  e  $r=.534$ , para  $p=.000$ . Quanto à correlação entre a variável MAS e a dimensão dominância social, da variável orientação social, podemos observar, segundo a tabela anterior, que é negativa ( $r=-.357, p=.000$ ).

Relativamente às dimensões da variável MAS, podemos observar, segundo a tabela 6, o seguinte: a dimensão diversidade em Portugal, encontra-se correlacionada positivamente à inteligência cultural ( $r=.355, p=.000$ ), à sua dimensão motivacional ( $r=.426, p=.000$ ) e correlaciona-se negativamente à dimensão dominância social ( $r=-.402, p=.000$ ), da variável orientação social; a dimensão suporte para as minorias pelos membros majoritários, apresenta uma correlação positiva à inteligência cultural ( $r=.370, p=.000$ ), às suas dimensões, motivacional ( $r=.387, p=.000$ ) e comportamental ( $r=.309, p=.000$ ) e correlaciona-se negativamente, à dimensão dominância social ( $r=-.316, p=.000$ ), da variável orientação social; a dimensão iguais direitos e participação social, apresenta correlações positivas entre as variáveis humanitarismo-igualitarismo ( $r=.327, p=.000$ ), dimensão igualdade social ( $r=.334, p=.000$ ), da variável orientação social, inteligência cultural ( $r=.467, p=.000$ ) e às suas dimensões, sendo os valores de correlação mais relevantes, os que se encontram entre os valores de correlações  $r=.325$  e  $r=.512$ , para  $p=.000$ .

A variável contacto intercultural apresenta correlação positiva com a variável inteligência cultural ( $r=.339, p=.000$ ).

### 2.3.3 Análise de Regressões

As análises de regressão foram utilizadas para verificar o modelo. Estas análises permitiram verificar quais os efeitos das variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição), das variáveis individuais (orientação social e inteligência cultural) e da variável situacional (contacto intercultural) na ideologia multicultural dos indivíduos.

Numa primeira etapa, foram analisados efeitos entre uma variável dependente e uma variável independente.

Através da figura 2.2 podemos observar que a tradição explica 3.8% ( $R^2 = 0.038$ ) da variável humanitarismo-igualitarismo ( $\beta = 0.195$ ;  $t_{(307)} = 3.484$ ;  $p = 0.001$ ). O contacto intercultural explica 3.8% da ideologia multicultural ( $\beta = 0.196$ ;  $t_{(307)} = 3.497$ ;  $p = 0.001$ ) e cerca de 11.5% da inteligência cultural ( $\beta = 0.339$ ;  $t_{(307)} = 6.309$ ;  $p = 0.000$ ). Por sua vez, a inteligência cultural explica 23.4% da ideologia multicultural ( $\beta = 0.484$ ;  $t_{(307)} = 9.679$ ;  $p = 0.000$ ), é ainda possível observar que o humanitarismo-igualitarismo explica 10.5% da ideologia multicultural ( $\beta = 0.325$ ;  $t_{(307)} = 6.006$ ;  $p = 0.000$ ).

Numa segunda etapa foram realizados dois modelos para a predição da orientação social. O humanitarismo-igualitarismo explica 1.8% ( $R^2 = 0.018$ ) da dominância social ( $\beta = -0.133$ ;  $t_{(307)} = -2.345$ ;  $p = 0.020$ ) e no modelo 2, quando acrescentada a variável tradição, o poder preditivo aumenta 0.2% ( $\Delta R^2 = 0.020$ ). O peso explicativo do humanitarismo-igualitarismo é superior ao da tradição ( $\beta = -0.142$ ;  $t_{(307)} = -2.465$ ;  $p = 0.014$ ) e ( $\beta = 0.049$ ;  $t_{(307)} = 0.849$ ;  $p = 0.397$ )).

O humanitarismo-igualitarismo explica 19,8% da igualdade social ( $\beta = 0.445$ ;  $t_{(307)} = 8.690$ ;  $p = 0.000$ ). Quando acrescentada a variável tradição o poder explicativo aumenta 4.6% ( $\Delta R^2 = 0.046$ ). O poder explicativo do humanitarismo-igualitarismo é bastante superior ao de tradição ( $\beta = 0.402$ ;  $t_{(307)} = 7.921$ ;  $p = 0.000$ ) e ( $\beta = 0.219$ ;  $t_{(307)} = 4.324$ ;  $p = 0.000$ )).

A dimensão dominância social explica 12.8% da ideologia multicultural ( $\beta = -0.357$ ;  $t_{(307)} = -6.695$ ;  $p = 0.000$ ). A igualdade social explica 11,5% da ideologia multicultural ( $\beta = 0.338$ ;  $t_{(307)} = 6.292$ ;  $p = 0.000$ )).

Quando estudamos o modelo que inclui a dominância social e a igualdade social como variáveis explicativas da ideologia multicultural, verificamos que o poder explicativo do modelo aumenta 5.6% ( $\Delta R^2 = 0.056$ ) sendo o peso da dominância social superior ao igualdade social ( $\beta = 0.250$ ;  $t_{(307)} = 4.586$ ;  $p = 0.000$ ) e ( $\beta = -0.278$ ;  $t_{(307)} = 5.095$ ;  $p = 0.000$ )).

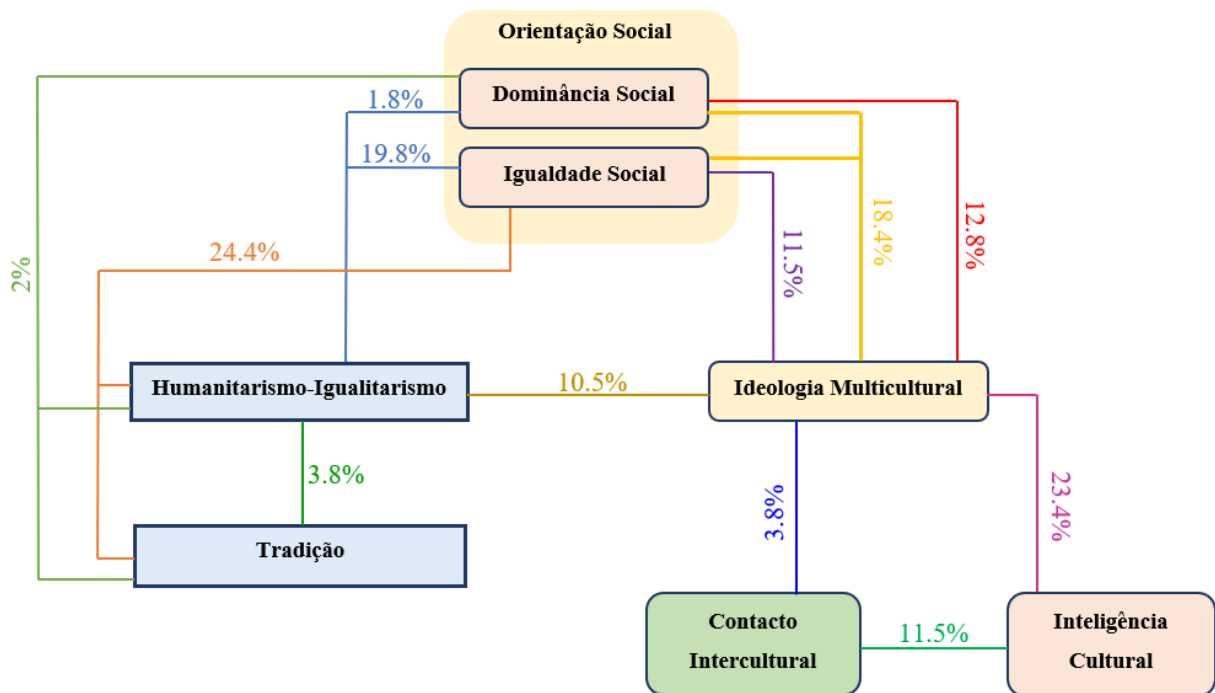


Figura 2.2 - Modelo de regressões

## 2.4 Discussão dos Resultados

Este estudo teve como principal objetivo observar o efeito das variáveis culturais (humanitarismo-igualitarismo e tradição), individuais (orientação social e inteligência cultural) e situacionais (contacto intercultural) na ideologia multicultural dos indivíduos. Desta forma, propusemos um modelo de análise que nos permitisse observar o efeito pretendido. O estudo envolveu 308 participantes.

As hipóteses de investigação foram analisadas com recurso à análise de correlação e à análise de regressão.

A hipótese 1 “O contacto intercultural afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.”, não foi confirmada, pois através dos resultados conseguimos perceber que a variável contacto intercultural não explica a variável ideologia multicultural. Ao contrário do que, Hui, et al. (2015) concluíram com o seu estudo, onde a ideologia multicultural desempenhou um papel significativo no contacto intercultural e foi crucial para as interações sociais entre os membros de uma sociedade de acolhimento.

No que diz respeito à hipótese 2 “A tradição influencia o humanitarismo-igualitarismo dos indivíduos.”, não foi confirmada, visto que os resultados encontrados apresentam uma correlação baixa e um baixo valor preditivo. Os valores culturais estão muito enraizados nos indivíduos e quando estes interagem com contextos culturais diferentes, dificilmente adquirem

outros valores ou modificam seus próprios valores. Como afirma Hofstede (1997), os valores são as primeiras coisas que o indivíduo, de forma inconsciente, desde muito cedo aprende e, dificilmente os altera ao longo da sua vida, o que muitas vezes causa conflitos sociais. O mesmo autor reforça ainda que, quando é notória a existência de valores em conflito nos indivíduos, dificilmente estes adotam o seu comportamento a novas situações, principalmente situações onde é constante o confronto entre pessoas de diferentes culturas. O que torna pertinente a exploração da relação entre as variáveis, tradição e humanitarismo-igualitarismo, em pesquisas futuras.

Quanto à hipótese 3 “O humanitarismo-igualitarismo influencia a ideologia multicultural dos indivíduos.”, esta foi confirmada, visto que, é possível verificar uma correlação moderada da variável humanitarismo-igualitarismo com a variável ideologia multicultural. Na análise de regressão o humanitarismo-igualitarismo explica a variável ideologia multicultural. Esta relação poderá estar relacionada com o facto de os participantes acreditarem numa ideologia aberta à aceitação de novos contextos e de pessoas culturalmente diferentes. Tal como afirma, Hui, et al. (2015), a ideologia é fundamental para facilitar interações sociais em ambientes culturalmente plurais.

Relativamente à hipótese 4 “O contacto intercultural afeta a inteligência cultural dos indivíduos.”, os resultados obtidos reforçam a confirmação da hipótese 4, mostrando que a variável contacto intercultural explica a variável inteligência cultural. Através do contacto com pessoas de culturas diferentes a inteligência cultural dos indivíduos aumenta, tal como afirma Sousa, et al. (2015).

A hipótese 5 “A inteligência cultural afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.”, foi confirmada, a variável inteligência cultural apresenta um alto valor preditivo na variável ideologia multicultural. Os indivíduos com elevados níveis de inteligência cultural acreditam mais numa ideologia multicultural, estão mais recetivos a entender o que é diferente ao seu contexto social e a entender e aceitar indivíduos com características culturais e ideológicas diferentes das suas. Como reforça Earley (2002), quando afirma que a inteligência cultural consiste numa capacidade do indivíduo se adaptar socialmente a novos ambientes repletos de interações interculturais. E, tal como Syed (2013), este interesse de conhecimento da identidade do outro, ou seja, de alguém culturalmente diferente se associa unicamente à valorização de uma ideologia multicultural.

Relativamente à hipótese 6 “O humanitarismo-igualitarismo e tradição influenciam a orientação social dos indivíduos.” É de referir que a hipótese foi confirmada, pois relativamente

à dimensão igualdade social, da variável orientação social, as variáveis humanitarismo-igualitarismo e tradição, apresentam um alto valor de poder preditivo, o que significa que explicam a dimensão igualdade social.

A hipótese 7 “A orientação social afeta a ideologia multicultural dos indivíduos.” Esta hipótese também foi confirmada devido aos valores preditivos que as dimensões dominância social e igualdade social apresentam relativamente à variável ideologia multicultural. Como afirma Zubieta, Delfino e Fernandez (2007) as ideologias sociais ajudam a coordenar as ações de instituições e indivíduos e, através da partilha de conhecimentos e crenças, que legitimam a discriminação, levam os indivíduos a agirem como se tivessem essas ideologias.

### **3. Conclusões**

Para se viver em conformidade numa sociedade pluricultural e encará-la com todas as recentes características, que dela fazem parte, de forma a torná-la numa sociedade onde prevaleça a justiça social, é importante que a diversidade de culturas seja respeitada, as novas gerações cresçam com uma visão crítica em relação à multiculturalidade, mas sempre fazendo prevalecer o reconhecimento, a valorização e o acolhimento dos indivíduos culturalmente diferentes, de forma a evitar o preconceito e o desrespeito pela vida humana (Silva & Brandim, 2008).

Todos podemos ganhar se aceitarmos o outro e se tentarmos integrar na nossa sociedade atitudes que promovam o entendimento da interculturalidade e igualdade. Desta forma, a multiculturalidade exige que consigamos lidar com a diferença, implica olharmos para o outro, tendo em conta o que ele é e não a imagem estereotipada que possamos ter dele, refletindo sobre a sua experiência, para tornar Portugal num país que acolhe e celebra a diversidade (ACIDI, 2007).

Com o nosso objetivo principal cumprido, embora nem todos os resultados fossem ao encontro do esperado, este estudo permitiu concluir, através dos resultados encontrados, que a amostra em estudo é mais humanitarista do que tradicionalista e acredita mais na igualdade social. Os participantes apresentam elevado contacto intercultural, apesar de concordarem com a diversidade em Portugal e de apoiarem os iguais direitos e participação social, não concordam muito com a aculturação das minorias. E dizem saber interpretar, reconhecer e gerir as suas emoções e os seus comportamentos em situações caracterizadas pela multiculturalidade.

**Limitações e propostas de investigações futuras:** Como limitação encontrada neste estudo, podemos referir os resultados da consistência interna da escala MAS. Numa das dimensões o

alfa de Cronbach apresentou valores baixos, o que se pode justificar pela grande percentagem de pessoas mais velhas, que coincidiu também com a elevada percentagem de participantes que apresenta um nível de habilitações literárias abaixo, do nível licenciatura, que tal como Breugelmans, et al. (2009) perceberam no seu estudo, o nível educacional pode ser um fator influenciador da interpretação dos itens.

A existência de itens de dupla negação também pode ter dificultado a interpretação dos itens da escala referida anteriormente. Sendo a escala MAS um instrumento pertinente e já utilizada em diversos estudos propomos, para estudos futuros, que seja feita uma adaptação à população portuguesa. Por conseguinte, sugerimos um teste onde seja possível adicionar ou retirar itens, por exemplo, os de dupla negação, tal como Glick, Fiske e colegas (2000) fizeram ao instrumento por eles utilizado, no estudo que desenvolveram.

Isto é pertinente, visto que para a população portuguesa, tal como demonstram os nossos resultados, a escala carece de uma adaptação, utilizando testes de validação que permitam obter uma escala adaptada e revista, o mais detalhada e aprofundadamente possível. Como afirmam Giger, et al. (2015), para uma intervenção eficaz na resolução de problemas sociais, é importante a existência de instrumentos adequados de forma a permitirem e retratarem uma avaliação fidedigna da realidade. Desta forma, confiabilidade de um instrumento de medida é um atributo psicométrico importante necessário para se utilizar um bom instrumento de medida (Cunha, Neto, & Stackfleth, 2016).

**Implicações científicas:** Em Portugal este tipo de estudos ainda estão pouco explorados, assim, é importante que se continue a desenvolver mais investigações deste género. É uma forma de se começar a perceber, o que de importante há para fazer nesta área e para a desenvolver no país. Assim, perceber as representações que as pessoas têm relativamente aos imigrantes e a sua relação com a ideologia multicultural é importante para explorar noutros estudos. Dito de outra forma, é possível que as pessoas associem as representações sobre os imigrantes, a indivíduos de baixo poder económico, pelo que as impressões são mais negativas do que positivas. Para melhor compreensão neste processo sugere-se uma medida de representação, para recolher dados sobre a impressão que a população tem acerca dos imigrantes.

**Implicações práticas:** Os estudos na área da multiculturalidade tornam-se pertinentes, visto que a diversidade cultural, atualmente, está bastante envolvida quer no desenvolvimento humano, quer no desenvolvimento das sociedades, tornando frequente a relação de pessoas com culturas muito diferentes. Desta forma, é importante que os estados e as instituições

competentes, encarem a interculturalidade como uma oportunidade para melhorar o desenvolvimento de políticas públicas multiculturais e de medidas de integração social, partilhando tradições, competências e saberes, de forma a que essas partilhas diminuam os problemas e conflitos sociais. Para que os grupos minoritários vejam os seus direitos protegidos e assegurados (Ramos, 2007). Isto permitirá uma eficaz resolução de conflitos, quer a nível social, a nível da comunidade e até, a nível organizacional, para a formação de uma sociedade cada vez mais globalizada, plural e ao mesmo tempo, igualitária (Ramos, 2007).

#### 4. Referências Bibliográficas

- ACIDI, (2007). 44 ideias simples para promover a tolerância e acelerar a diversidade. Lisboa: ACIDI – Alto comissariado para a imigração e para o diálogo intercultural, IP.
- Alcoforado, L., Fernandes, J., Gama, R., Barros, C., Frias, M., & Cordeiro, A. (2018). A multiculturalidade na Europa: tendências, reflexões e desafios, a propósito da população escolar de um município da área metropolitana de Lisboa. *Debater a Europa*, (19), 69-93. Retrieved September 2, 2017, from <http://impactum-journals.uc.pt/debatereuropa/article/view/5563/4495>
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, MA: Perseus Books.
- Ang, S., Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group and Organization Management*, 31(1), 100-123. Doi:10.1177/1059601105275267
- Berry, J. W. (2001). A psychology of immigration. *Journal of Social Issues*, 57(3), 615–631. Retrieved September 15, 2017, from <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00231>
- Berry, J. W. (2006). Mutual attitudes among immigrants and ethnocultural groups in Canada. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 719–734. Doi: 10.1016/j.ijintrel.2006.06.004
- Berry, J., & Kalin, R. (1995). Multicultural and Ethnic Attitudes in Canada: An Overview of the 1991 National Survey. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(3), 301-320. Doi: 10.1037/0008-400X.27.3.301
- Berry, J. W., Kalin, R., & Taylor, D. M. (1977). *Multiculturalism and ethnic attitudes in Canada*. Ottawa: Ministry of Supply and Services.
- Breugelmans, S., & Van de Vijver, F. (2004). Antecedents and components of majority attitudes toward multiculturalism in the Netherlands. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 400–422. Retrieved September 15, 2017, <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2004.00177.x>
- Breuglmans, S. Van de Vijver, F., & Soekar, S. (2009). Stability of Majority Attitudes toward Multiculturalism in the Netherlands between 1999 and 2007. *Applied psychology: an international review*, 2009, 58(4), 653–671. Doi: 10.1111/j.1464-0597.2008.00368.x
- Brislin, R. W. (1986). The working and translation of research instruments. In W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137–164). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Cárdenas, M., Meza, P., Lagues, K., & Yáñez, S. (2010). Adaptación y validación de la escala de orientación a la dominancia social (SDO). *Universitas Psychologica*, 9(1), 161-169. Retrieved September 27, 2017, from <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v9n1/v9n1a13.pdf>

- Cantor, N., & Kihlstrom, J. (1985). Social Intelligence: The cognitive basis of personality. *Review of Personality and Social Psychology*, 6, 15-33.
- Chen, L., & Isa, M. (2003). Intercultural communication and cultural learning: The experience of Japanese visiting students in the U.S. *The Howard Journal of Communications*, 14(2), 75-96. Doi:10.1080/10646170304269
- Clipa, F., & Clipa, R. (2009). Cultural diversity and human resource management in multinational companies. *CES Working Papers*, 1(1), 10-16. Retrieved September 27, 2017, from [http://www.ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2009\\_I1\\_CLI.pdf](http://www.ceswp.uaic.ro/articles/CESWP2009_I1_CLI.pdf)
- Cochito, M. (2004). *Cooperação e Aprendizagem*. Lisboa: ACIME – Alto Comissariado para a imigração e minorias étnicas.
- Cunha, C., Neto, O., & Stackfleth, R. (2016). Principais métodos de avaliação psicométrica da confiabilidade de instrumentos de medida. *Revista Atenção à Saúde*, 14(49), 98-103. Doi: 10.13037/rbcs.vol14n49.3671
- Crowne, K. (2008). What leads to cultural intelligence? *Business Horizons*, 51, 391-399. Doi: 10.1016/j.bushor.2008.03.010
- Donthu, N., & Yoo, B. (1998). Cultural influences on service quality expectations. *Journal of Service Research*, 1(2), 178–186. Retrieved September 15, 2017, from <https://doi.org/10.1177/109467059800100207>
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. L. (2000). Aversive racism and selection decisions: 1989 and 1999. *Psychological Science*, 11(4), 315–319. Retrieved October 5, 2017, from <https://doi.org/10.1111/1467-9280.00262>
- Duckitt, J. (2006). Differential effects of right wing authoritarianism and social dominance orientation on outgroup attitudes and their mediation by threat from and competitiveness to outgroups. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 684-696. Doi:10.1177/0146167205284282
- Dyne, L., Ang, S., & Livermore, D. (2010). Cultural intelligence: A pathway for leading in a rapidly globalizing world. In K. Hannum, B. B. McFeeters, & L. Booyesen (Eds.), *Leading across differences* (pp. 131-138). San Francisco, CA: Pfeiffer.
- Dyne, L., Ang, S., & Koh, C. (2008). Development and validation of the CQS. In S. Ang & L. Dyne (Eds.), *Handbook of cultural intelligence. Theory, measurement and applications* (pp. 16-38). New York: Sharpe.
- Earley, P. C. (2002). Redefining interactions across cultures and organizations: Moving forward with cultural intelligence. *Research in Organizational Behavior*, 24(246), 271-299. Doi:10.1016/S0191-3085(02)24008-3
- Earley, P., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Palo Alto, CA, USA: Stanford University Press.

- Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Cultural intelligence. *Harvard Business Review*, 82(10), 139-146. Retrieved September 18, 2017, from <http://hbr.org/2004/10/cultural-intelligence/ar/1>
- Fajardo, V. (2007). Multiculturalidad: ¿Ventaja u obstáculo de las organizaciones? *Signo y Pensamiento*, 26(51), 109-117. Retrieved January 25, 2018, from <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/signoypensamiento/article/viewFile/4597/3565>
- Fan, Y. (2000). A classification of Chinese culture. *Cross Cultural Management: An International Journal* 7(2), 3-10. Retrieved September 15, 2017, from <https://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13527600010797057>
- Fernandes, S., & De Almeida, S. (2008). Mensuração e análise dos níveis de orientação à dominância social. *Psicologia em Foco*. 1(1). Retrieved October 12, 2017, from [http://linux.alfamaweb.com.br/sgw/downloads/161\\_065159\\_2.pdf](http://linux.alfamaweb.com.br/sgw/downloads/161_065159_2.pdf)
- Fernandes, S., Da Costa, J., Camino, L., & Mendonza, R. (2007). Valores Psicossociais e Orientação à Dominância Social: Um Estudo Acerca do Preconceito. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 20(3), 490-498. Retrieved September 15, 2017, <http://www.scielo.br/pdf/prc/v20n3/a17v20n3.pdf>
- Filippim, E. S., Schumarcher, M.R., & Alperstedt, G.D. (2018). A inserção de imigrantes haitianos em uma organização no sul do Brasil: Dificuldades e desafios. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 12(31), 2067-2095. Doi: 10.21171/ges.v12i31.218
- Finuras, P. (2003). *Gestão intercultural: pessoas e carreiras na era da globalização*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Fischer, R. (2011). Cross-cultural training effects on cultural essentialism beliefs and cultural intelligence. *International Journal of Intercultural Relations* 35(6), 767-775. Doi:10.1016/j.ijintrel.2011.08.005
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. New York, NY, USA: Basic Books.
- Gidens, A. (2008). *Sociologia*. (Trad. A. Figueiredo, A. Baltazar, C. Silva, P. Matos, & V. Gil). Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Giger, J. C., Orgambídez-Ramos, A., Gonçalves, G., Santos, J., & Gomes, A. (2015). Evidências métricas da adaptação da Escala de Dominância Social numa amostra portuguesa. *Avaliação Psicológica*, 14(1), 143-151. Doi: 10.15689/ap.2015.1401.16
- Gil, I. (2008). As interculturalidades da multiculturalidade. In M. Lages & A. Matos (Coords), *Portugal: Percursos e Interculturalidade, Desafios a Identidade* (Vol. IV, pp. 29-48). Lisboa: ACIDI, I.P.
- Glick, P., & Fiske, S. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. Doi:10.1037/0022-3514.70.3.491

- Glick, P., Fiske, S., Mladinic, A., Saiz, J., Abrams, D., Masser, B., Adetoun, B., Osagie, J., Akande, A., Alao, A., Brunner, A., Willemsen, T., Chipeta, K., Dardenne, B., Dijksterhuis, A., Wigboldus, D., Eckes, T., Six-Materna, I., Expósito, F., Moya, M., Foddy, M., Kim, H., Lameiras, M., Sotelo, M., Mucchi-Faina, A., Romani, M., Sakalh, N., Udegbe, B., Yamamoto, M., Ui, M., Ferreira, M., & López, W. (2000). Beyond Prejudice as Simple Antipathy: Hostile and Benevolent Sexism Across Cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775. Doi: 10.1037//0022-3514.79.5.763
- Goleman, D. (1996). *Inteligência emocional*. Lisboa, Portugal: Círculo de Leitores.
- Goleman, D. (2006). *Inteligência social. A nova ciência das relações humanas*. Barcelos, Portugal: Círculo de Leitores.
- Guerra, I. (2008). A cidade multicultural e multiétnica: gestão da diversidade e procura da democracia. In M. Lages & A. Matos (Coords), *Portugal: Percursos e Interculturalidade, Contextos e Dinâmicas* (Vol. II, pp. 97-118). Lisboa: ACIDI, I.P.
- Gurin, P., Dey, E. L., Hurtado, S., & Gurin, G. (2002). Diversity and higher education: Theory and impact on educational outcomes. *Harvard Educational Review*, 72(3), 330–366. Retrieved October 18, 2017, from <https://igr.umich.edu/files/igr/Diversity%20and%20Higher%20Education.pdf>
- Gurin, P., & Nagda, B. A. (2006). Getting to the what, how, and why of diversity on campus. *Educational Researcher*, 35(1), 20–24. Retrieved October 18, 2017, from <https://doi.org/10.3102/0013189X035001020>
- Hofstede, G. (1997). *Culturas e organizações: compreender a nossa programação mental*. (Trad. De A. Fidalgo). Lisboa: Edições sílabo
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks: Sage.
- Hong, Y., Morris, M. W., Chiu, C., & Benet-Martínez, V. (2000). Multicultural minds: a dynamic constructivist approach to culture and cognition. *American Psychologist*, 55(7), 709–720. Retrieved September 22, 2017, from <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.7.709>
- Hui, B., Chen, S., Leung, C., & Berry, J. (2015). Facilitating adaptation and intercultural contact: The role of integration and multicultural ideology in dominant and non-dominant groups. *International Journal of Intercultural Relations*, 45, 70–84. Retrieved September 3, 2017, from <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.01.002>
- Katz, I., & Hass, R. G. (1988). Racial ambivalence and American value conflict: Correlational priming studies of dual cognitive structures. *Journal of Personality and Social*

- Psychology*, 55(6), 893–905. Retrieved September 3, 2017, from <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.55.6.893>
- Kauff, M., Asbrock, F., Thörner, S., & Wagner, U. (2013). Side effects of multiculturalism: The interaction effect of a multicultural ideology and authoritarianism on prejudice and diversity beliefs. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(3), 306–321. Retrieved September 22, 2017, from <https://doi.org/10.1177/0146167212473160>
- Leong, C. (2007). Predictive validity of the Multicultural Personality Questionnaire: A longitudinal study on the sociopsychological adaptation of Asian undergraduates who took part in a study abroad program. *International Journal of Intercultural Relations*, 31(5), 545–559. Doi:10.1016/j.ijintrel.2007.01.004
- Leung, A. K.-y., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C.-y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: The when and how. *The American Psychologist*, 63(3), 169–181. Doi:10.1037/0003-066X.63.3.169
- Leong, C., & Ward, C. (2006). Cultural values and attitudes toward immigrants and multiculturalism: The case of the Eurobarometer survey on racism and xenophobia. *International Journal of Intercultural Relations* 30(6), 799–810. Doi:10.1016/j.ijintrel.2006.07.001
- Liu, D., Chen, X., & Yao, X. (2011). From autonomy to creativity: A multilevel investigation of the mediating role of harmonious passion. *The Journal of Applied Psychology*, 96(2), 294–309. Doi:10.1037/a0021294.
- Livermore, D. (2011). *The cultural intelligence difference*. Retrieved October, 22, 2017, from <http://davidlivermore.com/blog/wp-content/uploads/2011/03/CQ-Difference-Chapter-1.pdf>
- Maquiavel, N. (s/d). Citações e frases famosas [Website]. Retrieved August, 21, 2018, from <https://citacoes.in/autores/nicolau-maquiavel/>
- Marín, F., Sánchez, V., Duarte, F., & Largo, S. (2017). Orientación a la dominancia social y actitud hacia las personas con discapacidad en estudiantes de educación superior. *Revista de Investigación Científica en Psicología* 14(2):227 – 239. Retrieved October, 21, 2017, from <http://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-14-2-12.pdf>
- Maroco, J. (2011). *Análise estatística com o SPSS Statistics* (5.ed.). Pêro Pinheiro, Portugal: ReportNumber.
- Muñiz, J., & Hambleton, R. K. (2000). Adaptación de los test de unas culturas a otras. *Metodología de las Ciencias del Comportamiento*, 2(2) 129–149. Retrieved October, 22, 2017, from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2809703>
- Neto, F. (2008). *Estudos de Psicologia intercultural: nós e os outros*. Lisboa: Gulbenkian.
- Ng, K. Y., & Earley, P. C. (2006). Culture+intelligence: Old constructs, new frontiers. *Group and Organization Management*, 31(1), 4–19. Doi:10.1177/1059601105275251

- Oyserman, D., Coon, H. M., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128(1), 3–72. Doi: 10.1037//0033-2909.128.1.3
- Oyamot Jr., Fisher, E. L., Deason, G., & Borgida, E. (2012). Attitudes toward immigrants: The interactive role of the authoritarian predisposition, social norms, and humanitarian values. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 97-105. Doi:10.1016/j.jesp.2011.08.003
- Plaut, V. C., Thomas, K. M., & Goren, M. J. (2009). Is multiculturalism or color blindness better for minorities? *Psychological Science*, 20(4), 444–446. Retrieved September 15, 2017, from [https://www.law.berkeley.edu/files/plaut\\_thomas\\_goren\\_2009.pdf](https://www.law.berkeley.edu/files/plaut_thomas_goren_2009.pdf)
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L. M., & Malle, B. J. (1994). Social dominance orientation: A personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763. Doi:10.1037/0022-3514.67.4.741
- Pratto, F., & Walter, A. (2004). The bases of gendered power. In H. Eagly, A. Beall & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (pp. 224-268). New York: Guilford Press.
- Ramos, N. (2007). Sociedades multiculturais: interculturalidades e educação. Desafios pedagógicos, comunicacionais e políticos. *Revista Portuguesa da pedagogia*. 41(3), 223-244. Retrieved September, 15, 2017, from <http://impactum-journals.uc.pt/rppedagogia/article/view/1216>
- Rego, A., & Cunha, M. (2009). *Manual de Gestão Transcultural de Recursos Humanos*. Lisboa: Editora RH.
- Rose, R., Ramalu, S., Uli, J., & Kumar, N. (2010). Expatriate performance in international assignment: The role of cultural intelligence as dynamic intercultural competency. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 76-85. Doi:10.5539/ijbm.v5n8p76
- Schalk-Soekar, S. R. G., Breugelmans, S. M., & Van De Vijver, F. J. R. (2008). Support for multiculturalism in the Netherlands. *International Social Science Journal*, 59(192), 269–281. Doi:10.1111/j.1468-2451.2009.00698.x
- Schwartz, S. H. (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems. In C. Seligman, J. M. Olson & M. P. Zanna (Eds.), *The psychology of values: Vol. 8. The Ontario Symposium* (pp. 1-24). Mahwah, NJ: LEA.
- Schwartz, S. (2003). Mapping and interpreting cultural differences around the world. In H. Vinken, J. Soeters, & P. Ester (Eds.), *Comparing cultures, dimensions of culture in a comparative perspective*. Leiden, The Netherlands: Brill.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519–542. Retrieved October 22, 2017, from <https://doi.org/10.1177/0022022101032005001>

- Sharma, P. (2010). Measuring personal cultural orientations: Scale development and validation. *Journal of the Academy of Marketing Science* 38(6), 787–806. Doi: 10.1007/s11747-009-0184-7
- Sidanius, J., Levin, S., Federico, C. M., & Pratto, F. (2001). Legitimizing ideologies: The social dominance approach. Em J. T. Jost & B. Major (Eds.), *Psychology of legitimacy: Emerging perspectives on ideology, justice, and intergroup relations* (pp. 403-331). New York: Cambridge University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance: An intergroup theory of social hierarchy and oppression*. Cambridge: University Press.
- Sidanius, J., & Pratto, F. (2004). Social dominance theory: A new synthesis. Em J. T. Jost & J. Sidanius (Eds.), *Political Psychology* (pp. 315-332). New York: Psychologist Press.
- Sidanius, J., Pratto, F., & Bobo, L. (1994). Social dominance orientation and the political psychology of gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(6), 998-1100. Doi:10.1037/0022-3514.67.6.998
- Sidanius, J., Pratto, F., & Rabinowitz, J. L. (1994). Gender, ethnic status, and ideological asymmetry: A social dominance interpretation. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 25(2), 194-216. Doi:10.1177/0022022194252003
- Silván-Ferrero, M. P., & Bustillos, A. (2007). Adaptación de la escala de orientación a la dominancia social al castellano: Validación de la dominancia grupal y la oposición a la igualdad como factores subyacentes. *Revista de Psicología Social*, 22(1), 3-15. Doi:10.1174/021347407779697485
- Silva, M. J. A., & Brandim, M.R.L. (2008). Multiculturalismo e educação: em defesa da diversidade cultural. *Diversa*, 1(1), 51 – 66. Retrieved October 22, 2017, from <https://preview.tinyurl.com/y9rbbefk>
- Sousa, C., & Gonçalves, G. (2017). Expatriates and non-expatriates: Effects of cultural intelligence and multicultural personality on passion for work and satisfaction with life. *Psychological Thought*, 10(1), 90–108. Doi:10.5964/psyc.v10i1.197
- Sousa, C., Gonçalves, G., & Cunha, M. (2015). Cultural values as a support to the development of intercultural competences. *Spatial and Organizational Dynamics - Discussion Papers*, 14, 7-22. Retrieved October 22, 2017, from <https://www.cieo.pt/discussionpapers/discussionpapers14.pdf>
- Sousa, C., Gonçalves, G., Reis, M., & Santos, J. (2015). Evidências Métricas da Adaptação da Escala de Inteligência Cultural numa Amostra Portuguesa. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 232-241. Doi:10.1590/1678-7153.201528203
- Sternberg, R. (1988). *The triarchic mind: A new theory of human intelligence*. New York: Viking.

- Sternberg, R. (2000). *Handbook of intelligence*. New York, NY, USA: Cambridge University Press.
- Sternberg, R., & Detterman, D. (1986). *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition*. Norwood, NJ, USA: Ablex.
- Syed, M. (2013). Identity exploration, identity confusion, and openness as predictors of multicultural ideology. *International Journal of Intercultural Relations* 37(4), 491–496. Retrieved October 22, 2017, from <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijintrel.2013.04.005>
- Van der Zee, K. I., & Van Oudenhoven, J. P. (2000). The Multicultural Personality Questionnaire: A multidimensional instrument of multicultural effectiveness. *European Journal of Personality*, 14(4), 291-309. Doi:10.1002/1099-0984(200007/08)14:4<291::AID-PER377>3.0.CO;2-6
- Van Oudenhoven, J., & Hofstra, J. (2006). Personal reactions to ‘strange’ situations: Attachment styles and acculturation attitudes of immigrants and majority members. *International Journal of Intercultural Relations* 30(6), 783–798. Doi:10.1016/j.ijintrel.2006.05.005
- Ward, C., & Masgoret, A.M. (2006). An integrative model of attitudes toward immigrants. *International Journal of Intercultural Relations*, 30(6), 671-682. Retrieved October 28, 2017, from <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2006.06.002>
- Zubieta, E., Delfino, G., & Fernández, O. (2007). Dominancia social, valores y posicionamiento ideológico en jóvenes universitarios. *Psicología, Cultura y Sociedad*, 8, 151 – 170. Retrieved September 25, 2017, from <https://dspace.palermo.edu/ojs/index.php/psicodebate/article/view/423/203>

## **5. Anexos**

Anexo 1- Questionário utilizado no estudo

Anexo 2 – Esquema geral da análise de correlações

## **Anexo 1 – Questionário utilizado no estudo**

Este questionário insere-se num projeto de investigação de Mestrado que tem como principal objetivo recolher informação sobre a multiculturalidade. O questionário é anónimo e confidencial. Não há respostas certas ou erradas, apenas nos interessa a sua opinião. Estimamos cerca de 12 minutos para a sua realização. Obrigada pela sua colaboração.

### GRUPO A

Leia cada afirmação e seleccione a sua resposta numa escala crescente de **1 (discordo muito)** a **7 (concordo muito)**:

A1		Discordo muito					Concordo muito	
		1	2	3	4	5	6	7
1	Aqueles que não conseguem fazer face às suas necessidades básicas devem ser ajudados por outros	1	2	3	4	5	6	7
2	Devemos encontrar maneiras de ajudar aqueles que são menos afortunados que nós.	1	2	3	4	5	6	7
3	Uma boa sociedade é aquela em que as pessoas se sentem responsáveis umas pelas outras.	1	2	3	4	5	6	7

### GRUPO B

Leia cada afirmação e seleccione a sua resposta numa escala crescente de **1 (discordo totalmente)** a **5 (concordo totalmente)**:

B1		DISCORDO TOTALMEN			CONCORDO TOTALMEN	
		1	2	3	4	5
	Estou orgulhoso da minha cultura.	1	2	3	4	5
	O respeito pela tradição é muito importante para mim.	1	2	3	4	5
	Tenho uma forte ligação ao passado.	1	2	3	4	5
	Os valores tradicionais são importantes para mim.	1	2	3	4	5

### GRUPO C

Leia cada afirmação e seleccione a sua resposta numa escala crescente de **1- Extremamente Negativo** a **7 – Extremamente Positivo**.

C1		Extremamente Negativo			Extremamente Positivo			
		1	2	3	4	5	6	7
1	Alguns grupos de pessoas, simplesmente, são inferiores a outros grupos.	1	2	3	4	5	6	7
2	Para alcançar aquilo que queremos, por vezes, é necessário usar a força contra outros grupos	1	2	3	4	5	6	7
3	É OK se alguns grupos tiverem mais do que uma hipótese, na vida, do que outros	1	2	3	4	5	6	7
4	Para avançar na vida, algumas vezes é necessário passar por cima de outros grupos	1	2	3	4	5	6	7
5	Se alguns grupos tivessem permanecido no seu lugar, teriam menos problemas	1	2	3	4	5	6	7
6	Provavelmente é bom que alguns grupos estejam no topo e que grupos estejam no fundo	1	2	3	4	5	6	7
7	Grupos inferiores deveriam ficar no seu lugar	1	2	3	4	5	6	7
8	Algumas vezes outros grupos devem ser colocados no seu lugar	1	2	3	4	5	6	7
9	Seria bom se os grupos pudessem ser iguais	1	2	3	4	5	6	7
10	Igualdade grupal deveria ser o nosso ideal.	1	2	3	4	5	6	7
11	A todos os grupos deveria ser dada uma hipótese na vida	1	2	3	4	5	6	7
12	Deveríamos fazer o que pudessemos para alcançar a igualdade de condições para os diferentes grupos	1	2	3	4	5	6	7
13	Aumentar a igualdade social.	1	2	3	4	5	6	7
14	Teríamos menos problemas se tratássemos as pessoas de forma mais igualitária	1	2	3	4	5	6	7
15	Deveríamos esforçar-nos por obter rendimentos o mais semelhante possíveis.	1	2	3	4	5	6	7
16	Nenhum grupo deveria dominar na sociedade	1	2	3	4	5	6	7

Indique em que medida concorda ou discorda das seguintes afirmações, numa escala de 1 (**discordo totalmente**) a 7 (**concordo totalmente**)

C2		Discordo Totalmente				Concordo Totalmente		
1	É bom para Portugal ter grupos de diferentes contextos culturais a viver no país.	1	2	3	4	5	6	7
2	Não gosto de andar em autocarros ou comboios onde há muitos estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
3	Acho que a unidade de Portugal é enfraquecida pela presença de estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
4	Acho que as cidades com muitos estrangeiros são mais inseguras.	1	2	3	4	5	6	7
5	Penso que há muitos estrangeiros a viver em Portugal.	1	2	3	4	5	6	7
6	Sinto-me à vontade quando estou numa cidade com muitos estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
7	Acho que os estrangeiros que estão em Portugal fizeram um esforço suficiente para arranjar trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8	Aprovo que as mulheres estrangeiras residentes usem lenços na cabeça.	1	2	3	4	5	6	7
9	Prefiro viver ao lado de uma família Portuguesa do que ao lado de uma família de estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
10	Penso que as escolas Portuguesas devem pensar mais sobre os antecedentes culturais dos seus alunos.	1	2	3	4	5	6	7
11	Acho que a polícia Portuguesa deveria aumentar a patrulha nas cidades onde há muitos estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
12	Os Portugueses devem apoiar mais os estrangeiros residentes na preservação da sua cultura e dos seus costumes de origem.	1	2	3	4	5	6	7
13	Não gosto de ser atendido(a) por estrangeiros nas lojas.	1	2	3	4	5	6	7
14	Acho que os Portugueses e os estrangeiros residentes devem contactar mais uns com os outros.	1	2	3	4	5	6	7
15	Acho que as crianças Portuguesas deviam ter professores Portugueses e professores estrangeiros.	1	2	3	4	5	6	7
16	Acho que devia haver mais estrangeiros a trabalhar na polícia.	1	2	3	4	5	6	7
17	Acho que as crianças Portuguesas deviam brincar mais com crianças estrangeiras residentes.	1	2	3	4	5	6	7
18	Não gostava de ter um chefe ou um patrão no trabalho que fosse estrangeiro.	1	2	3	4	5	6	7
19	Considero que os estrangeiros residentes e os Portugueses deviam ter os mesmos direitos.	1	2	3	4	5	6	7

## GRUPO D

Leia cada afirmação e selecione a resposta que MELHOR o descreve **como você realmente é** numa escala crescente de 1 (DT= discordo totalmente) a 7 (CT= concordo totalmente):

D1	DISCORDO TOTALMEN	1	2	3	4	5	6	7	CONCORDO TOTALMEN
1. Tenho consciência do conhecimento cultural que utilizo quando interajo com pessoas de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
2. Adapto o meu conhecimento cultural quando interajo com pessoas de uma cultura que não me é familiar	1	2	3	4	5	6	7		
3. Tenho consciência do conhecimento cultural que aplico nas relações interculturais	1	2	3	4	5	6	7		
4. Verifico a exatidão do meu conhecimento cultural quando interajo com pessoas de diferentes culturas	1	2	3	4	5	6	7		
5. Conheço os sistemas legal e económico de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
6. Conheço as regras (i.e., vocabulário, gramática) de outras línguas	1	2	3	4	5	6	7		
7. Conheço os valores culturais e crenças religiosas de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
8. Conheço o sistema matrimonial de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
9. Conheço as artes e ofícios de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
10. Conheço as regras da comunicação não-verbal de outras culturas	1	2	3	4	5	6	7		
11. Gosto de interagir com pessoas de diferentes culturas	1	2	3	4	5	6	7		
12. Acredito ser capaz de conviver com os nativos de uma cultura que desconheço	1	2	3	4	5	6	7		
13. Estou confiante que lido bem com o stress causado pela adaptação a uma cultura que não me é familiar	1	2	3	4	5	6	7		
14. Gosto de viver em culturas que não me são familiares	1	2	3	4	5	6	7		
15. Acredito ser capaz de me adaptar aos rituais de vida de uma cultura diferente	1	2	3	4	5	6	7		
16. Adapto o meu comportamento verbal (i.e., pronúncia, tom) quando a interação com outras culturas exija	1	2	3	4	5	6	7		

17. Utilizo a pausa e o silêncio de forma diferenciada de acordo com as diferentes interações culturais	1	2	3	4	5	6	7
18. Vario o ritmo do meu discurso quando uma interação cultural o exige	1	2	3	4	5	6	7
19. Modifico o meu comportamento não-verbal quando uma interação cultural o requer	1	2	3	4	5	6	7
20. Altero as minhas expressões faciais quando uma situação intercultural o requer.	1	2	3	4	5	6	7

D2

NUNCA

DIARIAMENTE

1. Com que frequência contacta com imigrantes no seu local de trabalho/escola/turma?	1	2	3	4	5
2. Com que frequência interage com imigrantes na sua vida social?	1	2	3	4	5
3. Com que frequência contacta com imigrantes que são seus vizinhos?	1	2	3	4	5

NENHUM

MUITOS

4. Quantos amigos imigrantes e próximos de si tem?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

### DADOS BIOGRÁFICOS

Género	
Masculino	<input type="checkbox"/>
Feminino	<input type="checkbox"/>

<b>Idade:</b> _____
------------------------

Estado Civil	
Solteiro(a)	<input type="checkbox"/>
Casado(a) /União de facto	<input type="checkbox"/>
Divorciado(a)/ Separado(a)/Viúvo(a)	<input type="checkbox"/>

Nacionalidade dos Pais: _____
----------------------------------

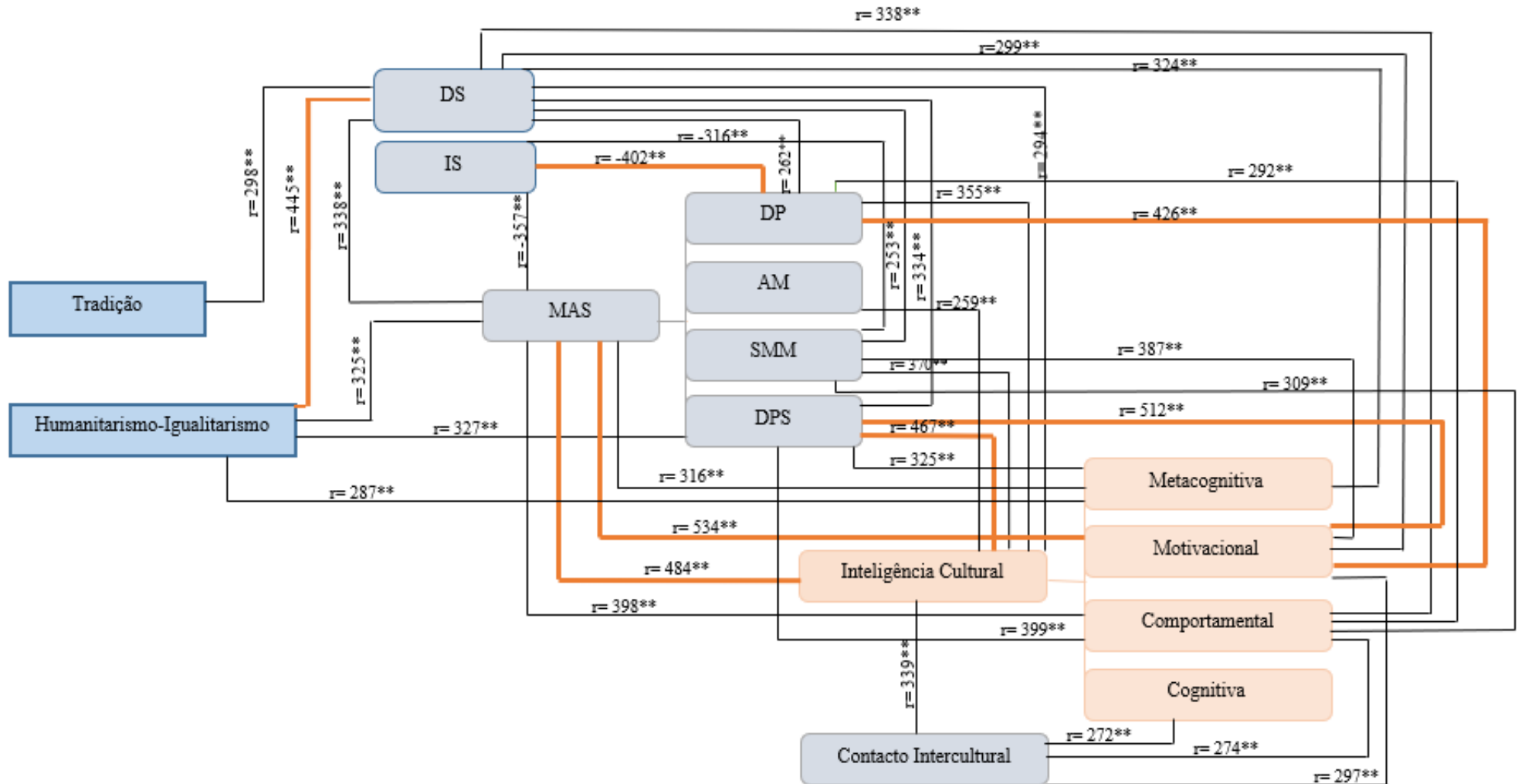
Naturalidade	
Minho, Douro e Trás-os-Montes	<input type="checkbox"/>
Área Metropolitana do Porto	<input type="checkbox"/>
Beiras, Estremadura e Ribatejo	<input type="checkbox"/>
Área Metropolitana de Lisboa	<input type="checkbox"/>
Alentejo e Algarve	<input type="checkbox"/>
Ilhas (Madeira e Açores)	<input type="checkbox"/>

Habilitações Literárias	
Ensino Primário	<input type="checkbox"/>
Ensino Básico	<input type="checkbox"/>
Ensino Secundário	<input type="checkbox"/>
Licenciatura	<input type="checkbox"/>
Mestrado	<input type="checkbox"/>
Pós-Graduação	<input type="checkbox"/>
Doutoramento	<input type="checkbox"/>

Situação Profissional	
Empregado(a)	<input type="checkbox"/>
Trabalhador-Estudante	<input type="checkbox"/>
Estudante	<input type="checkbox"/>
Desempregado(a)	<input type="checkbox"/>
Reformado(a)	<input type="checkbox"/>

## **Anexo 2 - Esquema geral da análise de correlações**

## Correlações



Abreviaturas: Dominância Social (DS); Igualdade Social (IS); *Multicultural Attitude Scale* (MAS); Diversidade em Portugal (DP); Acluturação de Minorias (AM); Suporte das Minorias pelos Membros Maioritários (SMM); Iguais Direitos e Participação Social (DPS);