

ESCALA DE CLIMA DE DIVERSIDADE: EVIDÊNCIAS DE VALIDAÇÃO PARA ÁREA DE TI

RAPHAEL BITTENCOURT SIMÕES COSTA
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

DARCY MITIKO MORI HANASHIRO

Introdução

No Brasil as mulheres e pessoas LGBTQIA+ são os menores grupos presentes nas áreas de TI, principalmente em cargos de liderança (LUZ, 2021). De Souza; Gama (2020) pesquisaram os impactos nas percepções dos empregados sobre as ações das organizações de TI relacionadas a diversidade. Os achados mostram que os empregados que sofreram quebra da expectativa dessas ações, sentiram-se desmotivados e buscaram recolocação. Logo, as ações do empregador relacionadas a diversidade podem impactar o ambiente de trabalho das organizações, logo, o clima de diversidade.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Como problema de pesquisa definiu-se: Como mensurar o clima de diversidade em uma organização brasileira de TI? O objetivo deste artigo é validar a escala de clima de diversidade em uma empresa brasileira de TI. Como objetivos específicos, analisar se há diferença de média na percepção de clima de diversidade entre as variáveis demográficas (Sexo, Idade, Cargo, Portador de Deficiência, Raça e Religião).

Fundamentação Teórica

Clima de diversidade é a percepção do empregado sobre os esforços do empregador para promover a diversidade e as atitudes que afetam os grupos minoritários (KOSSEK; ZONIA, 1993). Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) criaram uma escala para medir o clima de diversidade. A escala possui duas dimensões, a organizacional com dois fatores: Justiça organizacional e inclusão organizacional. E a pessoal, também com dois fatores: Valor pessoal da diversidade e conforto pessoal com a diversidade.

Metodologia

A pesquisa quantitativa foi realizada com 145 profissionais de uma empresa de TI no estado de São Paulo. Para a coleta de dados, utilizou-se a escala de clima de diversidade de Mor-Barak (2016). Os dados foram analisados através da estatística descritiva das variáveis demográficas, análise de componentes confirmatória, para avaliar modelo de mensuração (Validade convergente, validade discriminante e confiabilidade) e testes ANOVA para analisar diferenças de percepção entre as variáveis demográficas.

Análise dos Resultados

Na análise de validação convergente e discriminante pelo modelo de mensuração do SmartPLS, dois fatores originais da escala de Mor-Barak (2016) - conforto pessoal com a diversidade e valor pessoal da diversidade - foram removidos do modelo por apresentarem itens não significantes ou com baixa carga fatorial. Entretanto, dois fatores foram validados. Justiça organizacional e inclusão organizacional apresentaram ajustes para a amostra brasileira. Testes ANOVA evidenciaram que não existem diferenças significativas nas percepções sobre o clima de diversidade entre os grupos demográficos.

Conclusão

A estrutura fatorial da escala de clima de diversidade na amostra com respondentes brasileiros da área de TI diferiu da encontrada no estudo original realizado nos Estados Unidos. A análise da adequação da escala para a amostra brasileira exigiu a remoção de oito itens. Na organização onde a amostra foi coletada, as pessoas não divergem da visão sobre justiça e inclusão organizacionais. Entretanto, sugerem-se novas pesquisas com o uso da escala de clima de diversidade em outros setores para confirmação ou não das dimensões da escala original.

Referências Bibliográficas

KOSSEK, Ellen Ernst; ZONIA, Susan C. Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. *Journal of Organizational Behavior*, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 61–81, 1993. MOR-BARAK, Michàlle E. *Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace*. Fourth ed. [s.l.] : SAGE, 2016. MOR-BARAK, Michàlle E.; CHERIN, David A.; BERKMAN, Sherry. Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. *Journal of Applied Behavioral Science*, [S. l.], v. 34, n. 1, p. 82–104, 1998.

Palavras Chave

Diversity climate, Diversity, Scale validation

Agradecimento a órgão de fomento

O presente projeto foi desenvolvido com apoio do Fundo Mackenzie de Pesquisa e Inovação através da concessão de bolsa de estudo de Mestrado.

ESCALA DE CLIMA DE DIVERSIDADE: EVIDÊNCIAS DE VALIDAÇÃO PARA ÁREA DE TI

1. INTRODUÇÃO

Homens detêm a maioria dos postos de trabalho no mercado de Tecnologia da Informação (TI) estadunidense (ATAL; BERENGUER; BORWANKAR, 2019). Apesar da primeira programadora da história ser uma mulher, ao longo dos anos elas foram excluídas desse mercado (LUZ, 2021). A vida corporativa ainda é difícil e muitas vezes solitária para as mulheres no mercado de TI (ORDUÑA, 2021). No Brasil, este cenário não é diferente, visto que as mulheres e pessoas LGBTQIA+ são os menores grupos presentes nas áreas de TI, principalmente em cargos de liderança (LUZ, 2021). Um estudo realizado no Brasil, encomendado pelo Google, reportou que 71% dos entrevistados trocariam suas empresas por causa de políticas de diversidade, equidade e inclusão (LUZ, 2021). A pesquisa realizada por De Souza; Gama (2020) traz os impactos nas percepções dos empregados sobre as ações das organizações de TI relacionadas a diversidade. Os achados mostram que os empregados que sofreram quebra da expectativa dessas ações (diversidade), sentiram-se desmotivados e buscaram recolocação em outras organizações. Fundamentado nessas informações podemos inferir que as ações do empregador relacionadas a diversidade podem impactar o ambiente de trabalho das organizações.

O clima de diversidade foi discutido pela primeira vez por Kossek e Zonia (1993). Seu trabalho examinou a relação entre as diferenças demográficas entre as pessoas e como cada grupo percebeu os esforços de diversidade do empregador. O clima de diversidade é a percepção do empregado sobre os esforços do empregador para promover a diversidade e as atitudes que afetam os grupos minoritários (KOSSEK; ZONIA, 1993). Com base no perfil diverso da população brasileira (LEÃO et al., 2017), na necessidade de as empresas integrarem essa diversidade em suas equipes, no aumento da compreensão dos impactos das políticas e ações do empregador relacionadas a diversidade no empregado, foi elaborado o problema de pesquisa: Como mensurar o clima de diversidade em uma organização brasileira?

Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) examinaram diferenças de gênero e raça/étnica na percepção da diversidade. Um dos resultados deste trabalho foi a elaboração de uma escala que busca mensurar as percepções dos empregados relacionadas as ações de diversidade. Adicionalmente, Chrobot-Mason (2003) construiu um instrumento para medir a o impacto das quebras das promessas relacionadas a diversidade nos empregados de uma organização. Além desses instrumentos mencionados, existem outros instrumentos criados para mensurar o clima de diversidade na literatura (GOYAL; SHRIVASTAVA, 2013). Entretanto, ao analisar os resultados de uma busca na base de dados da Scopus com o termo “*diversity climate*” no título, o artigo científico com maior número de citações (385) é o de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998). Posteriormente, a Mor-Barak (2016) realizou alteração no texto de dois itens da escala. Pelos motivos citados, este estudo utilizará a escada de clima de diversidade da Mor-Barak (2016).

A escala de clima de diversidade foi utilizada em diversas pesquisas, nos Estados Unidos e em outros países (MOR-BARAK, 2016). Sia e Bhardwaj (2009) e Paolillo et al. (2017) traduziram a escala de clima de diversidade da Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) para seus países, adaptando o instrumento para a cultura local. Até o momento presente não é do conhecimento dos autores uma tradução e validação da escala original de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) no contexto organizacional brasileiro. Então, o objetivo deste artigo é validar

a escala de clima de diversidade em uma empresa brasileira de TI. Como objetivos específicos, analisar se há diferença de média entre as variáveis demográficas (Sexo, Idade, Cargo, Portador de Deficiência, Raça e Religião).

Este artigo está estruturado em cinco partes. No referencial teórico que traz a revisão da literatura sobre clima de diversidade. Aspectos metodológicos reportando todo o percurso utilizado na tradução e validação do instrumento. Resultados com os dados psicométricos da amostra. Além da discussão dos resultados e considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. Conceito de diversidade

Para entender as implicações da diversidade nas relações intergrupais destaca-se a Teoria da Identidade Social (TIS) de Tajfel (1974). A TIS tem como princípio de que os indivíduos se categorizam em grupos. Essa categorização vem de critérios cognitivos que podem usar variáveis abrangentes para gerar distinções, como raça, crenças, características físicas, grupos sociais, religião e outras características. Além disso, essas variáveis podem contribuir para a atração interpessoal e pertencimento ao grupo (TURNER, 1981). Para o autor “a identificação social pode criar coesão social com base nas semelhanças estereotipadas percebidas entre si mesmo e outros membros do grupo.” (TURNER, 1981, p. 216). Como resultado deste processo de categorização o indivíduo associa os outros indivíduos em dois grupos distintos, endogrupo e exogrupo. O endogrupo é o grupo de pertencimento do indivíduo e as pessoas desse grupo possuem características semelhantes às suas características, e, portanto, elas são reconhecidas pelos membros do endogrupo. Por outro lado, o exogrupo é todo “outro” que não está no seu endogrupo, e são percebidos como um grupo homogêneo, por não se conhecer as individualidades desse grupo. Neste sentido, há uma tendência de generalizar algumas características a todos os membros do exogrupo, num processo de estereotipação. A teoria da identidade social, portanto, auxilia na compreensão dos efeitos da diversidade para os indivíduos.

Na literatura existem conceitos diferentes sobre diversidade (ROBERSON; RYAN; RAGINS, 2017). Para Tereza et al. (1999, p. 110) “Definimos diversidade como uma mistura de pessoas com diferentes identidades de grupo dentro do mesmo sistema social”. Cox (2001) define diversidade como a variedade da filiação em diferentes grupos de pessoas e que convivem no mesmo sistema original. Mor-Barak (2016) buscou estabelecer uma definição de diversidade que se mantivesse aderente em diferentes culturas e nacionalidades, onde a diversidade é o processo de classificação em grupos dos indivíduos que possuem características em comum e a consequência de pertencer a este grupo. Para Ferdman; Deane (2013, p. 3), diversidade é “representação de múltiplos grupos de identidade e suas culturas em uma organização ou grupo de trabalho”. Para Berry (2016), a diversidade inclui variações de cultura, etnia, idade, gênero e orientação sexual. De acordo com Roberson; Ryan; Ragins (2017) a diversidade é qualquer base para a diferença ou variedade.

Membros de diferentes grupos de identidade social convivem no ambiente organizacional e percebem diferentemente o clima de diversidade, a ser abordado no próximo tópico.

2.2. Clima de Diversidade: conceito

O primeiro trabalho publicado em revista científica foi em 1993 de autoria de Kossek e Zonia, conforme busca realizada na base de dados Scopus com o termo “*diversity climate*” no título e área temática *Business, Management and Accounting e Social Science*. Nesse artigo seminal o clima de diversidade foi definido como “uma percepção geral em relação à importância dos esforços do empregador para promover diversidade, e um componente específico que se refere às atitudes em relação aos prováveis beneficiários desses esforços” (KOSSEK; ZONIA, 1993, p. 63). Mor-Barak, Cherin e Berkman (1998) elaboraram e operacionalizaram o conceito de clima de diversidade nas organizações, a ser abordado doravante. O clima de diversidade é composto pelo grau de diversidade existente na organização, assim como o suporte para criar e maximizar os benefícios dessa diversidade (HYDE; HOPKINS, 2014) e tem relação com as práticas da organização em resposta a um assédio ou discriminação (CHIN, 2004). Goyal; Shrivastava (2013, p. 60) definem que “o clima de diversidade de uma organização é um barômetro para avaliar onde ela está em termos de criação de um ambiente livre de preconceito e discriminação”. Dentro das diferenças existentes de cada conceito, destaca-se como aspecto comum dos diferentes conceitos é que as ações sobre diversidade da organização impactam as percepções dos empregados com relação a essas ações. Nesse sentido, o clima de diversidade pode afetar as experiências de carreira dos indivíduos e os resultados das organizações (COX, 1993).

2.3. Clima de diversidade: criação da escala e estudos empíricos

Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) desenvolveram um instrumento para medir a percepção de diversidade em duas dimensões, a dimensão organizacional e a dimensão pessoal, cada uma com dois fatores. Essas dimensões foram criadas a partir da revisão da literatura, de outros instrumentos utilizados em pesquisas anteriores e de solicitações feitas pelos membros da organização onde foi realizada pesquisa, para inclusão de itens que eram importantes para o melhor entendimento da diversidade organizacional (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998). O instrumento inicial contava com aproximadamente 100 itens, que passou por pré-teste, além de revisão de validade e dos itens por um comitê formado por homens e mulheres pertencentes as minorias étnicas (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998). A versão final possui 16 itens, dez relacionados a dimensão organizacional, seis relacionados a dimensão pessoal. A dimensão organizacional possui os fatores de justiça organizacional e inclusão organizacional. Justiça organizacional refere-se a isonomia existente nas práticas organizacionais, onde é medido se há discriminação no tratamento dos grupos minoritários, por exemplo, em contratações e promoções. Como último fator da dimensão organizacional, a inclusão organizacional refere-se as práticas de inclusão e exclusão dos grupos minoritários na organização. Na dimensão pessoal o primeiro fator é o valor pessoal da diversidade, esta busca mensurar a importância que o indivíduo atribui a diversidade, por exemplo, entender que há aumento de valor no trabalho em equipes com pessoas de diferentes grupos sociais. O último fator da dimensão pessoal é o conforto pessoal com a diversidade, que avalia o nível de conforto que o indivíduo possui ao trabalhar em uma equipe diversa. Outros detalhes técnicos da escala serão abordados em procedimentos metodológicos.

Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) aplicaram a escala de clima de diversidade em uma pesquisa realizada com 2686 empregados de uma empresa que fabrica eletrônicos. Os resultados da pesquisa mostraram que homens brancos perceberam maior justiça e inclusão organizacional que mulheres brancas e grupos minoritários. A análise dos dados também evidenciou que as mulheres brancas e os grupos minoritários valorizam e se sentem mais confortáveis com a diversidade do que os homens brancos. Uma conclusão da pesquisa “No entanto, nossa análise de que as interações em encontros sociais nesta organização são

influenciadas em graus variados pelos pertencimentos dos participantes em grupos de gênero e raciais/étnicos” (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998, p. 99).

Chrobot-Mason (2003) avaliou o impacto da quebra das promessas relacionadas a diversidade feitas pelo empregador nos grupos minoritários. Neste estudo, a autora utilizou o constructo de Contrato Psicológico. Contrato Psicológico é definido como crenças existentes nos empregados sobre o que eles devem receber do empregador. Essas crenças são criadas através de promessas feitas pelo empregador, seja de forma implícita ou explícita (ROBINSON, 1996). Adicionalmente, uma escala com dois fatores foi criada para operacionalizar o constructo de Contrato Psicológico. O primeiro fator é relacionado a mensuração das promessas gerais realizadas pela organização, por exemplo, desenvolvimento de carreira e segurança do emprego. O segundo fator busca mensurar promessas relacionadas a diversidade, por exemplo, a valorização de diferentes opiniões e a políticas para obter diversidade na força de trabalho.

Os resultados do trabalho de Chrobot-Mason (2003) confirmaram que a quebra das promessas relacionadas a diversidade impacta negativamente os empregados dos grupos minoritários. Os empregados de grupos minoritários dão importância similar para as promessas gerais e as promessas relacionadas a diversidade, ou seja, em uma quebra das promessas relacionadas a diversidade pelo empregador, há quebra do contrato psicológico para o empregado, impactando com queda de sua satisfação, falta do seu comprometimento e cinismo organizacional (CHROBOT-MASON, 2003). Considerando a definição de clima de diversidade de Kossek; Zonia (1993), entende-se que a escala criada por Chrobot-Mason (2003) poderia ser utilizada para medir o clima de diversidade, pelo fato de mensurar a percepção de empregados pertencentes aos grupos minoritários com relação as ações do empregador relacionadas a diversidade.

Buttner; Lowe; Billings-Harris (2012) confirmaram que ambas escalas, de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) e da Chrobot-Mason (2003), são robustas e medem diferentes aspectos relacionados ao clima de diversidade. Em seu trabalho, os autores utilizaram as escalas para avaliar o comprometimento organizacional e as intenções de pedido de demissão dos empregados não-brancos. Entretanto, não utilizou as quatro dimensões das escalas, apenas a justiça organizacional e inclusão organizacional da escala da Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) e promessas de diversidade da escala de Chrobot-Mason (2003).

Primeiramente, Buttner; Lowe; Billings-Harris (2012) realizaram uma análise fatorial exploratória com rotação Varimax para confirmar que as escalas medem aspectos diferentes do clima de diversidade, obtendo três fatores. Os dois primeiros fatores relacionados a escala de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998), justiça organizacional e a inclusão organizacional, o terceiro fator, promessas de diversidade, foi composto pelos indicadores da escala de Chrobot-Mason (2003). Estes resultados confirmam a multidimensionalidade do clima de diversidade e abrangência de cada escala. Adicionalmente, confirmou por testes de regressão e validou que ambas as escalas afetam o comprometimento organizacional e as intenções saída. Empregados que percebiam em suas organizações um baixo nível de clima de diversidade, assim como um baixo nível de cumprimento das promessas relacionadas à diversidade, possuíam maior intenção para pedir demissão.

Em resumo, ambas as escalas conseguem mensurar o clima de diversidade. A escala de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) validada nesse estudo mede justiça organizacional e inclusão organizacional nas decisões como contratação e promoção, assim como as atividades que promovem a inclusão dos grupos minoritários. Já a escala de Chrobot-Mason (2003) busca medir as expectativas que os empregados têm referentes as promessas da organização relacionadas a diversidade.

Os estudos anteriormente citados foram realizados nos Estados Unidos, onde a escala de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) foi desenvolvida. A seguir serão mencionadas pesquisas realizadas em outros países.

A escala do clima de diversidade de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) demonstrou ter boa consistência interna ao ser utilizada em pesquisas internacionais (MOR-BARAK, 2016). Mor-Barak (2016) cita uma pesquisa realizada na Índia (SIA; BHARDWAJ, 2009) e outra na Itália (PAOLILLO et al. (2017).

Sia; Bhardwaj (2009) utilizaram a escala de clima de diversidade de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) na pesquisa realizada em duas empresas do setor público em Odisha na Índia. A escala foi traduzida para o idioma local pelas pesquisadoras. Entretanto, não há menção aos procedimentos realizados para a tradução dos itens. As pesquisadoras utilizaram três fatores: Justiça organizacional, inclusão organizacional e valor pessoal da diversidade. Esses fatores possuem 13 itens na escala original e a pesquisa foi realizada com 12 itens e não há informação sobre o motivo da exclusão ou qual item foi excluído. Contudo, existem dados psicométricos presentes no estudo, a correlação item-total variou de 0,44 até 0,92, com o alpha de cronbach em 0,71. Com alpha de cronbach maior que 0,7, a escala com 3 fatores apresentou boa consistência interna do modelo de mensuração.

A pesquisa de Paolillo et al. (2017) utilizou a escala de clima de diversidade de Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) em uma pesquisa na Itália em empresas de pequeno, médio e grande porte de diferentes setores (Indústria 53,2%, Serviços 1%, Serviços Públicos de Saúde 23,5%, Administração Pública 22% e Outros 0,4%). O processo de tradução baseou-se na técnica de retrotradução, validação semântica realizada pelos autores e pré-teste com 59 trabalhadores. No processo de tradução o item 9 (*The “old boys’ network” is well and alive here*) (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998) foi removido por não possuir contexto com a cultura italiana. Na Análise Fatorial Confirmatória resultou na remoção dos itens 1, 5, 6 da justiça organizacional e na eliminação completa do fator conforto pessoal com a diversidade (itens 14, 15 e 16), com base nos resultados dos índices de ajuste ($\chi^2 =$ Não foi possível estimar; TLI = 0,78; CFI = 0,82; SRMR = 0,075; RMSEA = 0,095; AIC = 452,952) e as cargas fatoriais não estarem adequadas ($< 0,7$) ou significantes ($p > 0,05$) (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020; PAOLILLO et al., 2017). Concluindo, a escala o clima de diversidade não foi validado na Itália com as mesmas dimensões originais da escala.

Este artigo utilizará a escala de Mor-Barak (2016) devido a sua maior abrangência, já que busca medir dimensões organizacionais e pessoais relacionados ao clima de diversidade.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Participantes

A pesquisa foi realizada em uma empresa brasileira de tecnologia na cidade de São Paulo com mais de 6000 funcionários, especificamente na diretoria de “Engenharia e Operações TI” com efetivo de 428 pessoas à época da coleta de dados. A organização executa seus negócios com uma alta dependência das equipes de TI.

Os respondentes exercem diferentes funções de TI. Como desenvolvedores de software, lideranças (coordenadores e gerentes), *Product Owners*, entre outros. Esses profissionais trabalhavam em 38 equipes, que são chamadas de *squads*. As *squads* são formadas por pessoas com diferentes competências e essa multidisciplinaridade possibilita maior autonomia e independência para a tomada de decisões e entrega de resultados.

3.2. Instrumento de pesquisa

Para a coleta de dados, utilizou-se a escala de clima de diversidade de Mor-Barak (2016). Esta escala é a mesma escala do artigo seminal (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998), com mesmo número de itens, entretanto, com alteração no texto dos itens 3 e 14. A escala possui 16 itens e compreende duas dimensões com quatro fatores. A dimensão organizacional é formada pelo fator justiça organizacional (seis itens) e inclusão organizacional (quatro itens). A dimensão pessoal é constituída pelos fatores valor pessoal da diversidade (três itens) e conforto pessoal com a diversidade (três itens). Foi utilizada a escala tipo-likert de seis pontos (1 = Discordo Plenamente até 6 = Concordo Plenamente). Os itens 1, 9, 15 e 16 são reversos.

A escala criada em inglês foi traduzida para o português do Brasil pelo processo de retrotradução. Um tradutor profissional nativo brasileiro fez a tradução para o português, posteriormente um tradutor profissional nativo estadunidense fez tradução para o inglês, conforme recomendado por Weidmer (1994). A revisão da tradução foi analisada por duas pessoas, sendo uma delas uma professora e pesquisadora em diversidade. No processo de revisão encontram-se algumas divergências na equivalência cultural (WEIDMER, 1994) e mudanças foram realizadas nos conteúdos dos itens 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 15 e 16.

A validação cultural e semântica é obrigatória para manter o rigor da tradução (WEIDMER, 1994). Após a revisão da tradução, foi realizada a validação semântica e cultural junto a um grupo de quatro especialistas, através de um formulário os especialistas avaliaram a clareza dos enunciados (1 = Nada Claro até 5 = Totalmente Claro) e puderam sugerir alterações no texto de cada item. As mudanças propostas foram analisadas, com modificação posterior dos itens para abordar as peculiaridades da língua portuguesa. Após a revisão dos juízes os itens 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 15 foram alterados.

O questionário de coleta de dados foi composto por três blocos. O primeiro contém o objetivo da pesquisa, instruções para os respondentes e conteúdo sobre ética na pesquisa. No segundo bloco são coletados dados com uso da escala de clima de diversidade (MOR-BARAK, 2016). No terceiro bloco foram coletados dados demográficos e funcionais do respondente (Sexo, Raça (Amarela = 1; Branca = 2; Indígena = 3; Negra = 4; Parda = 5), Orientação Sexual (Heterossexual = 1; Homossexual = 2; Bissexual = 3; Assexual = 4; Pansexual = 5; Outros = 6), Idade (De 18 a 24 = 1; De 25 a 31 = 2; De 32 a 37 = 3; De 38 a 44 = 4; De 45 a 51 = 5; Acima de 52 = 6), Religião (Católica = 1; Espírita = 2; Evangélica = 3; Islamismo = 4; Judaísmo = 5; Umbanda e Candomblé = 6; Não Sabe = 7; Não tem religião = 8; Outra = 9), se é Portador de deficiência (Não = 1; Sim = 2; Prefiro não comentar = 3) e Cargo (PO = 1; Scrum Master = 2; Desenvolvedor = 3; Site Reliability Engineer = 4; Database Reliability Engineer = 5; Líder/Gerente = 6; Application Security = 7; Engenheiro de Plataforma = 8; Analista de Operações = 9; Analista de Processos = 10).

3.3. Procedimentos de coleta e preparação dos dados

O link do questionário foi compartilhado no *software* de mensagem instantânea da empresa (Slack) para todos os empregados da diretoria de Engenharia e Operações TI, e no período de 12/01/2021 e 12/03/2021. Retornaram 145 respostas (Aproximadamente 34% dos empregados).

Na etapa de limpeza de dados, seis questionários foram descartados porque continham mais de 80% dos itens respondidos concentradas em uma única resposta (Por exemplo, 80%

das respostas concentradas em “Concordo Plenamente”). Como o objetivo é obter as preferências dos respondentes, a concentração em uma única resposta pode indicar que o respondente não se preocupou em compreender as diferenças existentes em cada enunciado (EDUNET, 2022). Não houve casos de com respostas incompletas ou faltantes.

3.4. Técnica de análise dos dados

Os dados foram analisados em quatro etapas: (1) Estatística descritiva das variáveis demográficas; (2) Análise de componentes confirmatória, para avaliar modelo de mensuração (Validade convergente, validade discriminante e confiabilidade); (3) Nova análise de componentes confirmatória, após a remoção dos itens que apresentaram problemas nas validações da etapa 2; (4) Testes ANOVA dos dados considerando o modelo de mensuração validado na etapa 3. O IBM SPSS 28.0 foi utilizado nas etapas 1 e 4. O SmartPLS 4 v. 4.0.7.6 foi utilizado para as etapas 2 e 3. O SmartPLS permite o bootstrapping para avaliação do t de Student para cada coeficiente padronizado, permitindo validar se os coeficientes são significantes ao nível de 5% (BIDO; DA SILVA, 2019).

3.5. Resultados

A Tabela 1 apresenta o perfil dos respondentes. Os grupos mais representativos são dos homens (75%), de 32 a 37 anos (27%), sem deficiência (97%), brancos (72%), exercem cargos ou papéis de liderança (21%), sem religião (34%) e heterossexuais (92%).

Tabela 1 - Estatística descritiva (n = 139)

Sexo	n	%	PCD	n	%
Homem	105	75,54%	Não	135	97,12%
Mulher	34	24,46%	Sim	1	0,72%
			Prefiro não comentar	3	2,16%
Idade	n	%	Raça	n	%
De 18 a 24	12	8,63%	Amarela	7	5,04%
De 25 a 31	38	27,34%	Branca	100	71,94%
De 32 a 37	45	32,37%	Negra	6	4,32%
De 38 a 44	29	20,86%	Parda	26	18,71%
De 45 a 51	13	9,35%			
Acima de 52	2	1,44%			
Cargo	n	%	Religião	n	%
Product Owner	1	0,72%	Católica	45	32,37%
Scrum Master	13	9,35%	Espírita	12	8,63%
Desenvolvedor	16	11,51%	Evangélica	18	12,95%
Site Reliability Engineer	25	17,99%	Umbanda e Candomblé	5	3,60%
Database Reliability Engineer	8	5,76%	Não Sabe	6	4,32%
Líder/Gerente	29	20,86%	Não tem Religião	47	33,81%
Application Security	7	5,04%	Outra	6	4,32%
Engenheiro de Plataforma	23	16,55%			

Analista de Operações	8	5,76%
Analista de Processos	9	6,47%
Orientação Sexual	n	%
Heterossexual	128	92,09%
Homossexual	6	4,32%
Bissexual	5	3,60%

Fonte: Resultados da pesquisa.

3.6. Viés do método comum (*Common Method Bias*)

Conforme explicado por Podsakoff et al. (2003) o teste de Harman é realizado por uma análise fatorial exploratória com todos os itens da escala em um único fator. Caso haja presença de viés, o resultado da variância total explicada será maior ou igual a 50%. O teste de Harman foi realizado no SPSS e o resultado foi de 22,91% para os itens presentes na etapa 2 (16 itens da escala) e de 42,49% na etapa 3 (8 itens da escala). Os resultados demonstram que não há presença de viés do método nos dados da amostra.

3.7. Avaliação do modelo de mensuração

Uma análise de componentes confirmatória foi calculada com os quatro fatores e os 16 itens da escala original. Para o fator de justiça organizacional as cargas fatoriais variaram entre 0,594 e 0,797, em inclusão organizacional variaram entre 0,014 e 0,902 em valor pessoal da diversidade variaram entre 0,362 e 0,853, em conforto pessoal com a diversidade variaram entre -0,0465 e 0,866. A Tabela 2 exibe as cargas fatoriais e P-Valor de todos os itens.

Tabela 2 - Cargas fatoriais

Indicador	Dimensão	Fatores	P-Valor	Carga Fatorial
CD1	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,608
CD2	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,797
CD3	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,754
CD4	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,679
CD5	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,594
CD6	Organizacional	Justiça Organizacional	0,000	0,598
CD7	Organizacional	Inclusão Organizacional	0,000	0,902
CD8	Organizacional	Inclusão Organizacional	0,000	0,812
CD9	Organizacional	Inclusão Organizacional	0,936	0,014
CD10	Organizacional	Inclusão Organizacional	0,000	0,808
CD11	Pessoal	Valor Pessoal da Diversidade	0,098	0,853
CD12	Pessoal	Valor Pessoal da Diversidade	0,203	0,362
CD13	Pessoal	Valor Pessoal da Diversidade	0,032	0,701
CD14	Pessoal	Conforto Pessoal com Diversidade	0,745	0,196
CD15	Pessoal	Conforto Pessoal com Diversidade	0,345	-0,465
CD16	Pessoal	Conforto Pessoal com Diversidade	0,125	0,866

Fonte: Resultados da pesquisa.

Uma segunda análise de componentes confirmatória foi calculada com os dois fatores e oito itens da escala original. Foram removidos os itens que não eram significantes a 5% (CD9, CD11, CD12, CD14, CD15 e CD16). Posteriormente, itens que continham carga fatorial inferior a 0,7 foram avaliados, resultando na remoção do item CD5. Seguindo o que foi proposto por Bido; Da Silva (2019), foi removido do modelo o item com menor carga fatorial (CD5). Ao remover o CD5 a variância média extraída ficou acima de 0,5, evitando a necessidade de remoção dos outros itens com baixa carga fatorial. Os itens CD1 e CD6 foram mantidos no modelo de mensuração porque a confiabilidade composta (*Composite Reliability*) do fator de justiça organizacional é maior de 0,7 (Confiabilidade composta = 0,833) (BIDO; DA SILVA, 2019).

Para o fator de justiça organizacional as cargas fatoriais variaram entre 0,571 e 0,832, em inclusão organizacional variaram entre 0,819 e 0,907. Valor pessoal da diversidade e conforto pessoal com a diversidade foram completamente removidos do modelo estrutural devido à ausência de no mínimo 3 itens significantes e com cargas fatoriais acima de 0,7 (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020). Tabela 3 mostra as cargas fatoriais e P-Valor dos itens do após a remoção dos itens.

Tabela 3 - Cargas fatoriais dos - 2 fatores

Indicador	Fator	P-Valor	Carga Fatorial
CD1	Justiça Organizacional	0,00	0,571
CD2	Justiça Organizacional	0,00	0,832
CD3	Justiça Organizacional	0,00	0,791
CD4	Justiça Organizacional	0,00	0,705
CD6	Justiça Organizacional	0,00	0,637
CD7	Inclusão Organizacional	0,00	0,907
CD8	Inclusão Organizacional	0,00	0,845
CD10	Inclusão Organizacional	0,00	0,819

Fonte: Resultados da pesquisa.

Tabela 4 - Cargas cruzadas - 2 fatores

Indicador	Justiça Organizacional	Inclusão Organizacional
CD1	0,571	0,306
CD2	0,832	0,389
CD3	0,791	0,33
CD4	0,705	0,216
CD6	0,637	0,252
CD7	0,469	0,907
CD8	0,318	0,845
CD10	0,28	0,819

Fonte: Resultados da pesquisa.

Tabela 5 - Matriz de correlações entre as variáveis latentes - 2 fatores

Variável latente	Justiça Organizacional	Inclusão Organizacional
Justiça Organizacional	0,714	
Inclusão Organizacional	0,433	0,858

Alpha de Cronbach	0,754	0,825
Confiabilidade Composta	0,836	0,893
Variância Média Extraída (AVE)	0,509	0,736

Fonte: Resultados da pesquisa.

Nota 1: Os valores da diagonal são as raízes quadradas das AVE's.

Nota 2: Todas as correlações são significantes ao nível de 1%.

Para validar o modelo de mensuração da escala traduzida, foram analisados e comparados dados validade convergente, validade discriminante e confiabilidade, dos dois modelos (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020). O primeiro modelo, com quatro fatores, apresenta problemas de validade convergente em 3 fatores: Justiça organizacional, valor pessoal da diversidade e conforto pessoal com a diversidade porque a variância média extraída dos fatores era inferior a 0,5.

O segundo modelo, com dois fatores, apresenta ser mais adequado para a amostra. A validade convergente foi confirmada, porque a variância média extraída é maior do que 0,5 e os indicadores são significantes a $p < 0,05$ (Tabela 5). Os fatores (justiça organizacional e inclusão organizacional) também apresentaram validade discriminante, dado que a variância média extraída das variáveis latentes é maior que o quadrado da correlação entre eles (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020). Os itens não apresentam cargas cruzadas (Tabela 4), confirmando a validade convergente e discriminante do modelo (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020). Por fim, também apresenta uma boa consistência interna (Tabela 4), alfa de cronbach e confiabilidade composta acima de 0,7 em ambos os fatores. (HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020).

Com o segundo modelo validado, foram realizados testes ANOVA ($p < 0,05$) para analisar percepções divergentes entre pessoas de diferentes grupos. Não há diferença estatisticamente significativa na média das respostas para religião, cargo, raça, idade, sexo, orientação sexual e possuir deficiência física (PCD) (Tabela 6).

Tabela 6 - Matriz de significância dos testes ANOVA - 2 fatores

Variáveis Independentes	Justiça Organizacional	Inclusão Organizacional
Religião	0,941	0,106
Cargo	0,387	0,658
Raça	0,533	0,713
Idade	0,729	0,160
Sexo	0,677	0,142
Orientação Sexual	0,206	0,083
PCD	0,802	0,914

Fonte: Resultados da pesquisa.

4. DISCUSSÃO

Dois fatores originais da escala de Mor-Barak (2016) não apresentaram ajuste cultural na amostra brasileira neste trabalho. O fator conforto pessoal com a diversidade teve seus itens removidos (CD14, CD15 e CD16) por não serem significantes. Ao analisar a literatura, este fator também foi removido por Paolillo et al. (2017), os autores justificaram que os itens foram removidos do modelo por possuírem baixa carga fatorial ou por não serem significantes. Sia;

Bhardwaj (2009) não utilizaram este fator em sua pesquisa, entretanto os detalhes dos motivos não foram informados. No artigo seminal Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) reportaram cargas fatoriais abaixo de 0,7 para os itens CD14 e CD16.

O fator valor pessoal da diversidade foi removido do modelo por apresentar dois itens, de três, não significantes (CD11 e CD12). Este fator foi utilizado em sua completude nas pesquisas de Paolillo et al. (2017) e Sia; Bhardwaj (2009). No artigo seminal os itens obtiveram carga fatorial e alpha de cronbach acima de 0,7. Com base nos resultados apresentados nesta pesquisa e de pesquisas anteriores, mais estudos são necessários para confirmar o porquê este fator teve aderência em outras culturas, mas no Brasil não. A dimensão pessoal do clima de diversidade é pouco utilizada em outras pesquisas e quando é utilizada apresenta divergências na consistência interna conforme citado pela Mor-Barak (2016).

O item CD9, “*The “old boys’ network” is alive and well here*”, não possui equivalência cultural no Brasil. Este item foi amplamente discutido com os juízes nas revisões e com outros pesquisadores. Este item foi não significativo ($p > 0,05$), sendo o único item removido do fator de inclusão organizacional. Paolillo et al. (2017) justifica a remoção de este item devido a diferenças entre os contextos organizacionais italianos e estadunidenses, impossibilitando a compreensão correta para o público italiano.

O fator justiça organizacional teve um item removido. O item CD5 não teve carga fatorial acima de 0,7, o que reduziu a variância média extraída (0,464). Este mesmo item foi removido por Paolillo et al. (2017) em seu estudo, dado a baixa carga fatorial e por não ser significativo. Os itens CD1 e CD5 apresentaram carga fatorial menor que 0,7 no artigo seminal (MOR-BARAK; CHERIN; BERKMAN, 1998), foram mantidos itens nos fatores que possuíssem carga fatorial acima de 0,4. Com os dois fatores (contendo oito itens) validados, foi possível analisar os dados e realizar os testes estatísticos.

Homens, mulheres e negros não possuem diferenças em suas percepções sobre o clima de diversidade estatisticamente significantes. Esses resultados divergem de pesquisas anteriores. Mor-Barak; Cherin; Berkman (1998) reportaram que o homem branco percebia sua organização com maior justiça organizacional e inclusão do que as mulheres. Sia; Bhardwaj

(2009) encontraram diferenças significantes entre o grupo dos homens, sejam da religião Hindu ou não, e os grupos minoritários. No estudo realizado por Paolillo et al. (2017) mulheres reportaram um nível de inclusão maior do que dos homens; os autores justificam que essa diferença pode ter ocorrido devido a características do setor presente na amostra, devido à alta representatividade feminina, como por exemplo, 63,4% dos empregados do serviço de saúde são de mulheres. Essa também pode ser uma possível explicação para os resultados presentes neste estudo, dado que o setor e o contexto organizacional pertencem a Tecnologia da Informação (TI). É necessário aprofundar nessas diferenças organizacionais das empresas de tecnologia para compreender o porquê que mulheres, homens, homossexuais, heteros, negros e brancos possuem percepções não diferentes sobre o clima de diversidade.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A estrutura fatorial da escala de clima de diversidade na amostra com respondentes brasileiros da área de TI diferiu da encontrada no estudo original realizado nos Estados Unidos. A análise da adequação da escala para a amostra brasileira exigiu a remoção de oito itens. Adicionalmente, a dimensão pessoal não apresentou ajuste para a cultura brasileira. O objetivo principal foi atendido dado que a dimensão organizacional com 8 itens se mostrou adequado

para a amostra utilizada. As modificações necessárias na escala brasileira foram similares as realizadas pelos pesquisadores italianos (PAOLILLO et al., 2017), “Esse fato significa que a construção do clima de diversidade funciona no contexto italiano de maneira diferente daquela em que foi desenvolvida (EUA)” (PAOLILLO et al., 2017, p. 884). Mor-Barak (2016, p. 313) expressou: “A escala adaptada excluiu a dimensão de conforto pessoal, que destaca o fato de que o constructo do clima da diversidade pode operar de maneira diferente em contextos culturais”.

Na organização onde a amostra foi coletada, as pessoas não divergem da visão sobre justiça e inclusão organizacionais. Como este resultado diverge de outros estudos realizados, mais pesquisas são necessárias para confirmar se a organização presente neste estudo possui alguma característica que iguala as visões desses grupos ou se é uma característica de organizações brasileiras.

Este artigo apresenta contribuições para a literatura e para as organizações. Primeiro, com a validação do instrumento de clima de diversidade da Mor-Barak (2016) para o português brasileiro. As validações semântica e cultural foram realizadas seguindo o rigor científico (WEIDMER, 1994), os dados da amostra tiveram sua validação convergente, discriminante e confiabilidade confirmados (BIDO; DA SILVA, 2019; HAIR; PAGE; BRUNSVELD, 2020). Segundo, com o instrumento validado, além dos pesquisadores, líderes das organizações podem usar a escala de clima de diversidade para mensurar as percepções dos seus empregados e acompanhar a evolução das iniciativas relacionadas a diversidade nas organizações.

6. REFERÊNCIAS

ATAL, Nikita; BERENQUER, Gemma; BORWANKAR, Sameer. Gender diversity issues in the IT industry: How can your sourcing group help? **Business Horizons**, [S. l.], v. 62, n. 5, p. 595–602, 2019. DOI: 10.1016/j.bushor.2019.04.004. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.04.004>.

BERRY, John. Diversity and equity. **Cross Cultural and Strategic Management**, [S. l.], v. 23, n. 3, p. 413–430, 2016. DOI: 10.1108/CCSM-03-2016-0085.

BIDO, Diógenes de Souza; DA SILVA, Dirceu. SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. **Administração: Ensino e Pesquisa**, [S. l.], v. 20, n. 2, p. 488–536, 2019. DOI: 10.13058/raep.2019.v20n2.1545.

BUTTNER, E. Holly; LOWE, Kevin B.; BILLINGS-HARRIS, Lenora. An Empirical Test of Diversity Climate Dimensionality and Relative Effects on Employee of Color Outcomes. **Journal of Business Ethics**, [S. l.], v. 110, n. 3, p. 247–258, 2012. DOI: 10.1007/s10551-011-1179-0.

CHROBOT-MASON, Donna L. Keeping the promise: Psychological contract violations for minority employees. **Journal of Managerial Psychology**, [S. l.], v. 18, n. 1–2, p. 22–45, 2003. DOI: 10.1108/02683940310459574.

COX, Taylor. **Cultural diversity in organizations: theory, research & practice**. 1st. ed. [s.l.] : Berrett-Koehler Publisher, Inc., 1993.

COX, Taylor. **Creating the Multicultural Organization: A Strategy for Capturing the Power of Diversity**. [s.l.: s.n.].

DE SOUZA, Natalia Pinheiro Ramos; GAMA, Kiev. Diversity and Inclusion: Culture and

Perception in Information Technology Companies. **Revista Iberoamericana de Tecnologias del Aprendizaje**, [S. l.], v. 15, n. 4, p. 352–361, 2020. DOI: 10.1109/RITA.2020.3033254.

EDUNET, ESS. **First round of preparation, cleaning and recoding**. 2022.

FERDMAN, Bernardo M.; DEANE, Barbara R. **Diversity at Work: The Practice of Inclusion**. [s.l.: s.n.]. DOI: 10.1002/9781118764282.

GOYAL, Saumya; SHRIVASTAVA, Sangya. Organizational Diversity Climate: Review of Models and Measurement. **Journal of Business Management & Social Sciences Research**, [S. l.], v. 2, n. 5, p. 2319–5614, 2013.

HAIR, Joe F.; PAGE, Michael; BRUNSVELD, Niek. **Essentials of Business Research Methods Fourth Edition**. [s.l.] : Routledge, 2020.

HYDE, Cheryl A.; HOPKINS, Karen. Diversity Climates in Human Service Agencies: An Exploratory Assessment. **Journal of Ethnic And Cultural Diversity in Social Work**, [S. l.], n. November 2014, p. 37–41, 2014. DOI: 10.4135/9781483346663.n325.

KOSSEK, Ellen Ernst; ZONIA, Susan C. Assessing diversity climate: A field study of reactions to employer efforts to promote diversity. **Journal of Organizational Behavior**, [S. l.], v. 14, n. 1, p. 61–81, 1993. DOI: 10.1002/job.4030140107.

LEÃO, Natália (IESP-UERJ); CANDIDO, Marcia Rangel (IESP-UERJ); CAMPOS, Luiz Augusto (IESP-UERJ); JÚNIOR, João Feres (IESP-UERJ). Relatório das Desigualdades de Raça, Gênero e Classe. [S. l.], 2017. Disponível em: <http://gema.iesp.uerj.br>.

LUZ, Alessandro. **O que aprendemos sobre diversidade, equidade e inclusão na área de TI no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.thinkwithgoogle.com/intl/pt-br/futuro-do-marketing/gestao-e-cultura-organizacional/diversidade-e-inclusao/pesquisa-equidade-e-inclusao-na-area-de-ti-no-brasil/>. Acesso em: 8 mar. 2022.

MOR-BARAK, Michàlle E. **Managing Diversity: Toward a Globally Inclusive Workplace**. Fourth ed. [s.l.] : SAGE, 2016.

MOR-BARAK, Michàlle E.; CHERIN, David A.; BERKMAN, Sherry. Organizational and personal dimensions in diversity climate: Ethnic and gender differences in employee perceptions. **Journal of Applied Behavioral Science**, [S. l.], v. 34, n. 1, p. 82–104, 1998. DOI: 10.1177/0021886398341006.

ORDUÑA, Nahia. **Diversity in Tech is a Problem. Here's How to Empower Yourself**. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/10/diversity-in-tech-is-a-problem-heres-how-to-empower-yourself>. Acesso em: 8 mar. 2022.

PAOLILLO, Anna; PASINI, Margherita; SILVA, Silvia A.; MAGNANO, Paola. Psychometric properties of the Italian adaptation of the Mor Barak et al. diversity climate scale. **Quality and Quantity**, [S. l.], v. 51, n. 2, p. 873–890, 2017. DOI: 10.1007/s11135-016-0316-3.

PODSAKOFF, Philip M.; MACKENZIE, Scott B.; LEE, Jeong Yeon; PODSAKOFF, Nathan P. Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. **Journal of Applied Psychology**, [S. l.], v. 88, n. 5, p. 879–903, 2003. DOI: 10.1037/0021-9010.88.5.879.

ROBERSON, Quinetta; RYAN, Ann Marie; RAGINS, Belle Rose. The evolution and future of diversity at work. **Journal of Applied Psychology**, [S. l.], v. 102, n. 3, p. 483–499, 2017. DOI: 10.1037/apl0000161.

ROBINSON, Sandra L. Trust and breach of the psychological contract. **Administrative Science Quarterly**, [S. l.], v. 41, n. 4, p. 574–599, 1996. DOI: 10.2307/2393868.

SIA, Surendra Kumar; BHARDWAJ, Gopa. Employees' perception of diversity climate: Role of psychological contract. **Journal of the Indian Academy of Applied Psychology**, [S. l.], v. 35, n. 2, p. 305–312, 2009. Disponível em: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2011-19928-017&lang=es&site=ehost-live%5Cnsksia@rediffmail.com>.

TAJFEL, Henri. Social identity and intergroup behaviour. *In*: POSTMES, Tom; BRANSCOMBE, Nyla R. (org.). **Social Science Information**. [s.l.] : Psychology Press, 1974. v. 13p. 77–96. DOI: 10.1177/053901847401300204.

TEREZA, Maria; FLEURY, Leme; JOSE, Charbel; JABBOUR, Chiappetta; GORDONO, Fernanda Serotini; CALDEIRA DE OLIVEIRA, Jorge Henrique; CARLOS MARTINEZ, Jose. Diversity management: Challenges, benefits, and the role of human resource management in Brazilian organizations. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, [S. l.], v. 99, p. 109–114, 1999. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1108/02635579910252635><http://dx.doi.org/10.1108/13527600610713404><http://dx.doi.org/10.1108/02610151111110072><http://dx.doi.org/10.1108/17422040810870033>

TURNER, John C. Towards a cognitive redefinition of the social group. *In*: **Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition**. T. Postmes ed. [s.l.] : Psychology Press, 1981. v. 1p. 93–118. Disponível em: <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1982-12053-001>.

WEIDMER, Beverly. Theoretical Implications in Developing Instruments for Multilingual and Foreign Language Surveys Problems of Equivalence In Translation. **49th Annual Conference of the American Association for Public Opinion Research**, [S. l.], p. 1226–1231, 1994. Disponível em: http://www.amstat.org/sections/srms/Proceedings/papers/1994_215.pdf.