

Influência da cultura organizacional na gestão da diversidade em contexto laboral: o efeito mediador do suporte do supervisor

Rosa Rodrigues (Instituto Superior de Gestão - Business & Economics School) and Miguel Melchior (Instituto Superior de Gestão - Business & Economics School)

Abstract. Num mundo cada vez mais competitivo e mutável, comumente apelidado de VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity), porque se tornou volátil, incerto, complexo e ambíguo, as organizações precisam de se adaptar às novas realidades, nomeadamente as que se prendem com a gestão da diversidade organizacional. Quando as diferenças individuais são bem geridas constituem uma mais-valia para a organização, motivo pelo qual os responsáveis pelas equipas devem defender e respeitar os princípios e direitos que norteiam as relações de trabalho, independentemente das diferenças de cada um (e.g., raça, religião, sexo). Porém, verifica-se que o tipo de cultura existente na organização influencia largamente o apoio dado pelo supervisor aos seus colaboradores, o que por sua vez se reflete na forma como a diferenças individuais são geridas. A cultura organizacional engloba um conjunto de pressupostos que são aprendidos e partilhados pelos membros de uma organização e que influencia o tipo de apoio dado pelo supervisor aos membros da sua equipa, o que por sua vez se reflete na forma como a diferenças individuais são encaradas e geridas. Este estudo foca-se neste tema e procurou analisar o efeito mediador do suporte do supervisor na relação que existe entre a cultura organizacional e a gestão da diversidade em contexto laboral. A amostra é constituída por 194 sujeitos que trabalham por conta de outrem, com idades compreendidas entre 18 e os 60 anos. A investigação integrou uma metodologia quantitativa que recorreu ao Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI), ao Organizational Diversity Inventory (ODI) e à Supervisor Support Scale (SSS) para recolher os dados. Adicionalmente foi incluído um conjunto de questões sociodemográficas que visaram a caracterização da amostra. Os resultados revelaram que apenas a cultura de clã e a cultura adocrática influencia o suporte dado pelos supervisores aos seus colaboradores e a forma com a diversidade no local de trabalho é gerida. Verificou-se, ainda, que o quando o suporte dado pelo supervisor entra no modelo com o estatuto de mediadora o efeito da cultura de clã e o efeito da cultura adocrática deixam de ser significativos, ocorrendo uma mediação total, cujo efeito direto é significativo.

Track: DIVERSITY, INCLUSION, AND ETHICS IN HUMAN RESOURCES

Keywords: Cultura organizacional, Suporte do supervisor, Diversidade organizacional, Gestão da diversidade