

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**Paulo Augusto Fraccaroli Moino**

**DESEJABILIDADE SOCIAL DA  
ASSERTIVIDADE E AS DIMENSÕES  
CULTURAIS DE HOFSTEDE NO CONTEXTO  
UNIVERSITÁRIO**

**Taubaté – SP**  
**2007**

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**Paulo Augusto Fraccaroli Moino**

**DESEJABILIDADE SOCIAL DA  
ASSERTIVIDADE E AS DIMENSÕES  
CULTURAIS DE HOFSTEDE NO CONTEXTO  
UNIVERSITÁRIO**

Dissertação apresentada para obtenção do  
Título de Mestre em Gestão e  
Desenvolvimento Regional do Departamento  
de Economia, Contabilidade, Administração e  
Secretariado da Universidade de Taubaté.  
Orientadora: Profa. Dra. Maria Júlia F. Xavier  
Ribeiro.

**Taubaté – SP**  
**2007**

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Integrado de Bibliotecas – SIBi/UNITAU

Moino, Paulo Augusto Fraccaroli  
Desejabilidade social da assertividade e as dimensões  
culturais de Hofstede no contexto universitário / Paulo Augusto  
Fraccaroli Moino. – 2007.  
108 f.: il.

Dissertação (mestrado) – Universidade de Taubaté,  
Departamento de Economia, Contabilidade e Administração,  
2007.

Orientação: Profa. Dra. Maria Júlia Ferreira Xavier Ribeiro,  
Departamento de Psicologia.

1. Variações culturais 2. Habilidades sociais. 3.  
Dimensões culturais de Hofstede. 4. Assertividade. Título.

**Paulo Augusto Fraccaroli Moino**  
**DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE E AS DIMENSÕES**  
**CULTURAIS DE HOFSTEDE NO CONTEXTO UNIVERSITÁRIO**

Dissertação apresentada para obtenção do  
Título de Mestre em Gestão e  
Desenvolvimento Regional do Departamento  
de Economia, Contabilidade, Administração e  
Secretariado da Universidade de Taubaté.

Data: \_\_\_\_\_

Resultado: \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. \_\_\_\_\_ Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Assinatura \_\_\_\_\_

Dedico este trabalho a todos aqueles que me apoiaram direta ou indiretamente na realização deste sonho.

## **AGRADECIMENTOS**

Quando nos lançamos a novos desafios, muitas vezes não imaginamos o que nos espera e geralmente subestimamos as dificuldades que aparecerem ao longo do nosso trajeto. Com certeza esse foi um deles, porém a experiência também mostra que é dos grandes desafios que se obtêm as maiores vitórias e tenho certeza que a satisfação de realizar esse projeto foi enorme e recompensou todo o tempo dedicado e os desafios assumidos.

Agradeço a todos os que compreenderam essa decisão e, além de me cederem seu tempo, terem paciência e saberem aceitar a minha ausência física ou mental, muitas vezes em momentos importantes de suas vidas e ainda assim continuam a me apoiar e motivar a seguir o caminho escolhido, sem hesitar nem jamais pensar em desistir.

Agradeço especialmente à minha família, meus amigos e colegas de trabalho e peço desculpas pela minha ausência em suas vidas.

Agradeço aos participantes da pesquisa que me forneceram a contribuição necessária à realização desse trabalho.

Agradeço também à Patrícia Rossi pela ajuda e apoio na aplicação dos questionários de pesquisa, a Augmar Alfredo Casemiro da Rocha Filho, pelo apoio na gravação das vinhetas. A todos os funcionários da Unitau que, com sua presteza e eficiência, participaram direta ou indiretamente desse trabalho.

Agradeço às professoras doutoras Nancy J. Inocente e M. Cristina A. Joly, pelas contribuições inestimáveis apresentadas por ocasião da qualificação e da defesa deste trabalho.

## **AGRADECIMENTOS ESPECIAIS**

Agradeço enormemente à minha orientadora Profa. Dra. Maria Júlia Ferreira Xavier Ribeiro pelo apoio, pelos ensinamentos tão importantes e por estar constantemente me mostrando a luz no fim do túnel. Sem esse apoio, eu ainda estaria pensando por onde começar a trabalhar!

Agradeço especialmente à minha esposa Fernanda Pimentel, por tanta paciência, compreensão e principalmente pelo apoio sempre dado na hora e na dose certa. Sem isso Fernanda, seria tudo muito mais difícil. Desculpe e minha ausência nesse período!

"O começo da sabedoria é encontrado na dúvida; duvidando começamos a questionar, e procurando podemos achar a verdade." (Pierre Abelard)

## RESUMO

Esta dissertação estudou a correlação entre a desejabilidade social da assertividade, medida pela Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro e as dimensões culturais de Hofstede, medidas pelo Questionário VSM 94 junto a um universo de 66 estudantes de pós-graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista. A amostra foi representada por 28 mulheres e 38 homens, 81% dos participantes tinha idade entre 20 e 35 anos e mais de 15 anos de estudo. Como instrumentos de pesquisa foram utilizados o Questionário VSM 94 de Hofstede na versão em português e a Escala de Desejabilidade Social de Assertividade de Moino e Ribeiro, que foi construída com base no IAI de St. Lawrence et al e posteriormente validada para a amostra estudada, obtendo altos índices de confiabilidade e consistência interna. Os participantes responderam à Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro após assistir ao vídeo composto por cinco vinhetas com um ator apresentando comportamentos assertivos, de recusa e/ou solicitação de mudança de comportamento, respondendo, posteriormente ao Questionário VSM 94 de Hofstede sobre cultura. A pesquisa apresentou como resultado uma correlação positiva e significativa entre a desejabilidade social da assertividade e o Individualismo, porém não foi encontrada correlação significativa para a Masculinidade conforme era esperado. Verificou-se uma tendência positiva (média geral de 3,8) de desejabilidade social da assertividade. O comportamento assertivo apresentado pelo ator foi julgado como Assertivo, Justo, Diplomático, Corajoso, Atencioso, Adequado, Honesto e Verdadeiro, porém Indiferente, Chato e Antipático. Os valores encontrados para os índices de Hofstede foram maiores para o Individualismo (IDV) e menores para o Índice de Distância Hierárquica (IDH) e Orientação de Longo Prazo (OLP), diferenciando bastante os participantes desta pesquisa dos índices encontrados na literatura para o Brasil.

Palavras-chave: Assertividade. Variações Culturais. Cultura. Habilidades Sociais. Desejabilidade Social. Psicologia Social.

## **ABSTRACT**

### **SOCIAL DESIRABILITY OF ASSERTIVENESS AND THE HOFSTEDE'S CULTURAL DIMENSIONS IN AN UNIVERSITARY CONTEXT**

This dissertation studied the correlation between Social Desirability of Assertiveness, measured by the Moino-Ribeiro Social Desirability of Assertiveness Scale and Hofstede's Cultural Dimensions, measured by VSM 94 Questionnaire. Participants were 66 students from Post-Graduation courses of a Brazilian University in São Paulo State. The universe was represented by 28 women and 38 men, 81% of participants aged between 20 and 35 years and more than 15 years of study. Research instruments were Portuguese version of Hofstede VSM 94 Questionnaire and Moino-Ribeiro Social Desirability of Assertiveness Scale, which was construed, based on Interpersonal Attraction Inventory of St. Lawrence et al, and validated afterwards for the researched universe obtaining high consistency and internal validity. Participants answered to the Moino-Ribeiro Social Desirability of Assertiveness Scale after watching the video composed by five vignettes with an actor presenting assertive behaviors of refuse and/or behavior change requests. After that they answered to the VSM 94 Questionnaire. This research presented the following results positive and significant correlation between social desirability of assertiveness and Individualism (IDV), but no significant correlation was found between social desirability of assertiveness and Masculinity (MAS) as was supposed. A positive trend to social desirability of assertiveness score (average 3,8). Assertive performance was judged as Assertive, Fair, Tactful, Superior, Considerate, Appropriate, Honest and Truthful, but Cold, Repulsive and Unsympathetic. Values encountered for Hofstede's Indexes were higher for Individualism (IDV) and lower for Power Distance Index (PDI) and Long Term Orientation (LTO), establishing gaps among values found in this research and the indexes found in the literature for Brazil.

Keywords: Cultural Variations. Social Skills. Assertiveness. Culture. Social Desirability. Social Psychology.

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Classificação das Habilidades Sociais - Fonte: Del Prette e Del Prette (2001) ..	29
Quadro 2 – Diferenças de Gênero na Avaliação da Assertividade .....	36
Quadro 3 – As Percepções do Comportamento Assertivo .....	37
Quadro 4 – Fatores Gerados Pela Análise Fatorial da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro .....	75

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Distribuição dos Participantes nas Variáveis Demográficas .....	60
Tabela 2 – Distribuição Absoluta e Percentual dos Participantes por Curso .....	62
Tabela 3 – Índice de Discriminação e Coeficiente de Correlação (Pearson) entre o Item e Escore Total.....	72
Tabela 4 – Análise Fatorial com Rotação Varimax (N=66).....	74
Tabela 5 - Resultados Estatísticos Para a Desejabilidade Social da Assertividade.....	77
Tabela 6 – Questionário VSM 94: Resultados Estatísticos Para os Índices de Hofstede Encontrados Nesta Pesquisa .....	78
Tabela 7 - Correlação de Postos (Spearman; Kendall Tau e Pearson). .....	79

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 - Pirâmide da Competência Social – Fonte: Rose-Krasnor (1997) .....	26
--	----

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>15</b>
1.1	O Problema.....	15
1.2	Objetivos .....	17
1.2.1	Objetivo Geral.....	17
1.2.2	Objetivos Específicos.....	18
1.3	Delimitação do Estudo .....	18
1.4	Relevância do Estudo.....	20
1.5	Organização do Trabalho.....	21
<b>2</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA.....</b>	<b>23</b>
2.1	Habilidades Sociais e Assertividade.....	23
2.2	Desejabilidade Social .....	38
2.3	As dimensões das Culturas Nacionais: os estudos de Hofstede.....	42
<b>3</b>	<b>PROPOSIÇÃO.....</b>	<b>58</b>
<b>4</b>	<b>MÉTODO .....</b>	<b>59</b>
4.1	Participantes .....	59
4.2	Material .....	62
4.2.1	Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro.....	63
4.2.2	Questionário VSM 94.....	64
4.2.3	Vídeo com comportamento assertivo.....	65
4.3	Pesquisa piloto para adequação dos instrumentos .....	66
4.4	Procedimento de coleta .....	67
4.5	Tratamento dos dados .....	68
<b>5</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>70</b>
5.1	Validade e confiabilidade da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro .....	70
5.1.1	Análise dos itens.....	71
5.1.2	Análise fatorial. ....	73
5.2	Desejabilidade Social da Assertividade.....	76
5.3	Dimensões Culturais de Hofstede.....	78
5.4	Correlação entre Desejabilidade Social da Assertividade e as Dimensões de Hofstede .....	79

<b>6</b>	<b>DISCUSSÃO.....</b>	<b>81</b>
<b>7</b>	<b>CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>84</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>86</b>
	<b>APÊNDICE A – DADOS CENSITÁRIOS DA POPULAÇÃO.....</b>	<b>91</b>
	<b>APÊNDICE B – ESCALA DE DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE DE MOINO E RIBEIRO.....</b>	<b>92</b>
	<b>APÊNDICE C – TRANSCRIÇÃO DAS VINHETAS.....</b>	<b>95</b>
	<b>APÊNDICE D – RESUMO DOS DADOS OBTIDOS NA COLETA PILOTO.....</b>	<b>96</b>
	<b>APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....</b>	<b>97</b>
	<b>APÊNDICE F – RESULTADOS DA ESCALA DE DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE DE MOINO E RIBEIRO.....</b>	<b>99</b>
	<b>APÊNDICE G – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO VSM 94 DE HOFSTEDE.....</b>	<b>100</b>
	<b>APÊNDICE G – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO VSM 94 DE HOFSTEDE.....</b>	<b>100</b>
	<b>APÊNDICE H – RESULTADOS DA CORRELAÇÃO ENTRE OS QUESTIONÁRIOS: DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE E VSM 94.....</b>	<b>101</b>
	<b>ANEXO A – QUESTIONÁRIO VSM 94 – DIMENSÕES CULTURAIS.....</b>	<b>102</b>
	<b>ANEXO B – FÓRMULAS PARA CÁLCULO DOS ÍNDICES DO QUESTIONÁRIO VSM 94 DE HOFSTEDE.....</b>	<b>107</b>

# **1 INTRODUÇÃO**

Esta dissertação versa sobre as habilidades sociais, estudadas na forma de desejabilidade social da assertividade, e as variações culturais voltadas para o contexto universitário, pesquisada junto a alunos de pós-graduação, de uma universidade do Vale do Paraíba Paulista.

Pretendeu-se estudar se variações culturais, medidas pelas dimensões de Hofstede, refletiam-se em maior ou menor grau de desejabilidade social da assertividade.

Os instrumentos de pesquisa utilizados foram o Questionário VSM-94 de Hofstede e a Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro, construída com base no Inventário de Atração Interpessoal IAI (St. Lawrence et al, 1985). A escolha do universo de pesquisa foi motivada pelo grande aumento no número de pessoas cursando cursos de pós-graduação e por supormos que esses cursos pudessem oferecer maior probabilidade de se encontrar variações culturais regionais por conglomerarem pessoas de diversas regiões.

## **1.1 O Problema**

Em um ambiente globalizado, as pessoas são constantemente expostas às variações culturais e têm que ser capacitadas para responder a elas. Como essas variações afetam a disposição para agir dessa ou daquela maneira? Durante uma interação social, ocorrem os comportamentos de iniciar e manter conversação, recusar propostas irrazoáveis, apresentar consideração positiva, expressar opiniões quando o outro já expressou opinião contrária, e tudo tem que se dar de modo a não

impedir situações futuras de interesse. Acrescente-se que cada interação ocorre no contexto de uma cultura específica, entre indivíduos com histórias culturais diversas.

Baseado nessas premissas pretendia-se investigar se o julgamento da desejabilidade social da assertividade guarda alguma correlação com as dimensões de Hofstede

Em seu livro "*Cultures and Organizations – A Software of the Mind*" Hofstede e Hofstede (2005, p. 116) supõem haver relação direta entre maiores índices de Masculinidade com maior grau de assertividade.

A pesquisa de Hofstede teve início com *Culture's Consequences* (1980), de Geert Hofstede, que se tornou referência em pesquisas sobre as variações culturais. Foi traduzido para vários idiomas e pesquisou mais de 100.000 empregados de empresas multinacionais em mais de cinquenta países, nos cinco continentes.

As Dimensões de Hofstede de acordo com Hofstede e Hofstede (2005) são:

- ❖ Índice de Distância Hierárquica (IDH) – Índice que define como o poder é distribuído nas instituições e organizações de modo geral.
- ❖ Individualismo x Coletivismo (IDV) – Nesse índice há ênfase sobre a orientação da cultura nacional em relação à natureza humana.
- ❖ Masculinidade x Feminilidade (MAS) – Avalia se os valores sociais dominantes enfatizam a assertividade, dinheiro e bens materiais ou se recaem sobre o bem-estar das pessoas e a sociabilidade.

- ❖ Índice de Controle da Incerteza (ICI) – Avalia o nível de tolerância das pessoas em relação a situações incertas ou ambíguas, exigindo leis e regras mais ou menos rígidas para a sociedade.
- ❖ Índice de Orientação de Longo Prazo (OLP) – Mede a relação que as sociedades guardam com o passado, o presente e o futuro, que importância dão às tradições, diferenciado-se em termos da necessidade de planejamento de curto ou longo prazo.

A pesquisa da IBM de Hofstede, iniciada em 1980, foi a base de referência para o estudo das variações culturais neste trabalho.

Considerando que as dimensões culturais guardam relação direta ou indireta com a assertividade, queríamos estudar se esta relação ocorria e para quais dimensões de Hofstede, cruzadas com a desejabilidade social da assertividade, haveria correlação significativa.

## **1.2 Objetivos**

Os objetivos desta pesquisa serão expostos a seguir.

### **1.2.1 Objetivo Geral**

Estudar, em uma população de estudantes de pós-graduação de uma universidade do Vale do Paraíba Paulista, as variações culturais com base no modelo de Hofstede e Hofstede (2005) e verificar se estas variações se relacionam ao julgamento de desejabilidade social da assertividade.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Estudar características culturais de estudantes de pós-graduação em administração e negócios com base nas dimensões propostas por Hofstede e Hofstede (2005),
- ✓ Comparar os resultados obtidos com os padrões descritos na literatura,
- ✓ Caracterizar o julgamento de desejabilidade social da assertividade desses estudantes de pós-graduação,
- ✓ Relacionar as dimensões culturais de Hofstede ao julgamento de desejabilidade social.

### **1.3 Delimitação do Estudo**

Este trabalho se limitou a estudar as tendências de variações culturais, apresentadas por estudantes de pós-graduação de uma Universidade do Vale do Paraíba Paulista, em resposta ao questionário VSM 94 de Hofstede e seus reflexos na avaliação da desejabilidade social da assertividade.

Esta pesquisa avaliou o julgamento da desejabilidade social da assertividade, por parte dos participantes, após verem os vídeos com as situações assertivas. Não era objeto deste estudo que eles fizessem uma auto-avaliação da assertividade, mas sim uma avaliação do comportamento assertivo de outra pessoa, de acordo com a sua desejabilidade social.

O estudo das habilidades sociais serviu como base para a elaboração da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro. Não se pretendeu

analisar, à luz da psicologia, se comportamentos apresentados pelos participantes, eram mais ou menos assertivos, mais sim o julgamento que estes fizeram, de acordo com suas experiências de vida, do comportamento assertivo que lhes foi apresentado por um ator, que foi treinado para apresentar esses comportamentos. Os participantes viram o vídeo com as vinhetas em situações assertivas e responderam à Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro, sem receber nenhum treinamento sobre o assunto ao longo da aplicação da pesquisa.

O vídeo usado nesta pesquisa foi elaborado com um único ator apresentando comportamentos assertivos para, posteriormente, serem julgados pelos participantes da pesquisa como mais ou menos desejáveis. Com isso esta pesquisa ficou limitada ao julgamento da desejabilidade para comportamentos assertivos em situações de recusa ou solicitação de mudança de comportamento, sem porém, considerar a variável mudança de gênero do ator para verificar se haveria mudanças no julgamento da desejabilidade social da assertividade.

Outras situações de comportamento assertivo não foram consideradas para a elaboração das vinhetas para julgamento da desejabilidade social da assertividade e, portanto, não foram estudadas nesta pesquisa.

O tamanho da amostra desta pesquisa não pretendeu atingir tamanho suficiente para que ela pudesse ser generalizada para a região, para o estado ou para o país, nem tampouco que ela devesse refletir os mesmos resultados obtidos pelas pesquisas de Hofstede já aplicadas no país.

Não se pretendeu afirmar que os resultados obtidos nesta pesquisa devessem servir como base para todos os níveis da cultura nacional brasileira, mas sim verificar a validade das afirmações de Hofstede sobre a relação entre as dimensões culturais e as habilidades sociais percebidas pelo grupo estudado.

O período tomado como base para a pesquisa foi o ano de 2006 e o universo de pesquisa foi composto pelos alunos dos cursos de pós-graduação em administração e negócios da Universidade de Taubaté, ingressados naquela ano.

Não se pretendeu estudar a cultura nacional do ponto de vista antropológico, mas sim a cultura dos grupos sociais nacionais, classificada por Hofstede e Hofstede (2005) como Cultura 2, cuja definição está exposta na seção 2 desta pesquisa.

#### **1.4 Relevância do Estudo**

Este estudo se mostrou relevante para a análise e/ou avanço do estado atual da temática, para um tema ainda pouco explorado no Brasil, envolvendo as variações culturais e a assertividade.

O advento da globalização vem trazendo à tona a necessidade de comunicação entre pessoas das mais diversas culturas. A capacidade de entender as diferenças culturais e as formas socialmente hábeis de se comportar numa interação está se tornando um diferencial competitivo para os profissionais ao interagirem num mercado de trabalho cada vez mais global.

Os profissionais que não perceberem este diferencial poderão estar fadados a ocupar apenas cargos nos quais a interação internacional não se faça necessária, cargos esses cada vez mais raros. Ou terão menores chances de sucesso por não

se comportarem adequadamente ou não entenderem corretamente o que os profissionais estrangeiros pretendem transmitir.

Hofstede (2006) afirma em seus estudos que há correlação entre as dimensões de Hofstede, principalmente Masculinidade x Feminilidade e a assertividade. Estudos de pesquisadores brasileiros (ZANELLI, BORGES-ANDRADE; BASTOS, 2004; FERREIRA, ASSMAR E SOUTO, 2002), bem como de pesquisadores internacionais (BIRÓ, MESSNARZS; DAVIDSON, 2002; O'KEEFE; O'KEEFE, 2004) também propõem esta relação. Tais evidências constituíram a motivação para estudar a relação entre cada uma das dimensões de Hofstede e a Desejabilidade Social da Assertividade

A forma encontrada para estudar esta correlação foi a aplicação do Questionário VSM 94 de Hofstede para medir os índices culturais e o julgamento da desejabilidade social da assertividade, medido pela Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro.

Hofstede (2006) afirma haver forte correlação entre masculinidade e a assertividade e esta é a hipótese que se pretende aqui confirmar.

## **1.5 Organização do Trabalho**

Este trabalho se encontra dividido em cinco capítulos e segue uma ordem de apresentação conforme se descreve a seguir:

O capítulo 1 trata do problema, dos objetivos da pesquisa, da sua delimitação e relevância, além da organização do trabalho.

O capítulo 2 faz a revisão da bibliografia com base nas publicações existentes e remete o autor à análise crítica dos assuntos abordados e que formam o conhecimento necessário para realizar esta pesquisa.

O capítulo 3 se encarregou da proposição da pesquisa e das hipóteses levantadas.

O capítulo 4 trata do método de pesquisa utilizado, apresentando o tratamento dos dados obtidos, o universo e os demais procedimentos de pesquisa.

O Capítulo 5 traz os resultados da pesquisa e confronta as hipóteses levantadas no capítulo 3.

O Capítulo 6 faz a discussão dos resultados à luz da revisão da literatura apresentada no capítulo 2.

O Capítulo 7 traz as considerações finais e as sugestões para pesquisas posteriores.

## **2 REVISÃO DA LITERATURA**

Esta revisão de literatura remete-nos a estudar as habilidades sociais, mais especificamente a assertividade, a desejabilidade social e as diferenças culturais que possam influenciar as pessoas, num ambiente considerado multicultural.

### **2.1 Habilidades Sociais e Assertividade**

Atribui-se a origem do movimento das habilidades sociais a Salter (1949), que é considerado um dos pais da terapia comportamental. Salter promoveu técnicas para aumentar a expressividade verbal e facial.

Wolpe (1958) apud Caballo (2003) utilizou pela primeira vez o termo “comportamento assertivo” referindo-se à expressão de sentimentos negativos e defesa dos próprios direitos.

A assertividade, que será definida ao longo deste tópico, será aqui considerada como parte das habilidades sociais e, por isso, algumas definições de habilidades sociais serão feitas a seguir:

“A capacidade complexa de emitir comportamentos que são reforçados positivamente ou negativamente, e de não emitir comportamentos que são punidos ou extintos pelos demais” (LIBET e LEWINSOHN, 1973, apud CABALLO, 2003, p. 5).

“A capacidade de expressar interpessoalmente sentimentos positivos e negativos sem apresentar como resultado uma perda de reforço social” (HERSEN E BELLACK, 1977, apud CABALLO, 2003, p. 5).

Escolheu-se esta última definição como base científica para a formação da seqüência de raciocínio desta pesquisa.

O grau em que uma pessoa pode comunicar-se com os demais de modo a satisfazer os próprios direitos, necessidades, prazeres ou obrigações até um nível razoável, sem prejudicar os direitos, necessidades, prazeres ou obrigações similares do outro, e compartilhar esses direitos etc. com os demais, em um intercâmbio livre e aberto (PHILLIPS, 1978, apud CABALLO, 2003, p. 5).

Segundo Del Prette et al (2004), “a avaliação do repertório das habilidades sociais pode focalizar aspectos observáveis e não observáveis do comportamento humano”.

Os aspectos observáveis do comportamento humano podem ser classificados conforme abaixo:

Os aspectos observáveis referem-se às classes comportamentais amplas ou molares como fazer e responder (a) cumprimentos e elogios, expressar opiniões e discordâncias, iniciar, manter e encerrar conversações, fazer críticas e responder a elas etc. (DEL PRETTE et al, 2004, p. 342).

Os componentes molares referem-se às habilidades gerais e facilmente perceptíveis, como as acima mencionadas.

Os aspectos observáveis referem-se também, a seus componentes moleculares verbais e não-verbais, como de tom de voz, contato visual, gestos, postura etc. (DEL PRETTE et al, 2004, p. 342).

Os componentes moleculares referem-se às habilidades indiretas e geralmente percebidas de forma mais inconsciente.

Há também aqueles aspectos acessíveis somente ao próprio indivíduo e que “incluem pensamentos, percepções, representações etc., que precedem, acompanham ou seguem o desempenho social.” (DEL PRETTE et al, 2004, p. 342).

Destacam ainda Del Prette et al (2004) que o caráter cultural também tem influência sobre as habilidades sociais, principalmente em termos de gênero, idade, ocupação e papéis sociais, porém os que têm sido mais diretamente afetados são gênero e idade.

Caballo (2003) ainda considera que podem haver várias culturas dentro de uma mesma cultura e alguns fatores como sexo, idade, classe social e educação podem interferir nas habilidades sociais, juntamente como os objetivos almejados, se houver, de cada membro na interação.

Para Del Prette et al (2004), o advento da globalização e do grande aumento no volume das comunicações interculturais criou a necessidade da busca por padrões normativos de uma dada cultura e levou pesquisadores a estudos transculturais. Estes estudos geralmente direcionam-se para a adaptação e validação de instrumentos de avaliação do repertório de habilidades sociais ou com objetivo de orientar intervenções visando à convivência e o ajustamento de indivíduos em diferentes culturas.

Caballo (2003) e Rose-Krasnor (1997) concordam que as habilidades sociais dependem do contexto, considerando-se sempre um contexto mutável, e que um comportamento bem sucedido em uma situação, pode não ter o mesmo resultado em outra.

Alguns autores consideram habilidades sociais como assertividade ou como competência social, outros as diferenciam. Neste último caso está Rose-Krasnor (1997, p. 120) que utiliza o prisma da competência social. Este prisma apresenta três níveis, sendo o superior o da competência social propriamente dita, classificado como teórico. O nível intermediário, dos índices, é compreendido pelos contextos próprios e dos outros. O inferior é compreendido pelas motivações e habilidades e é chamado nível das habilidades, no qual, segundo a autora, se encaixariam as habilidades sociais.

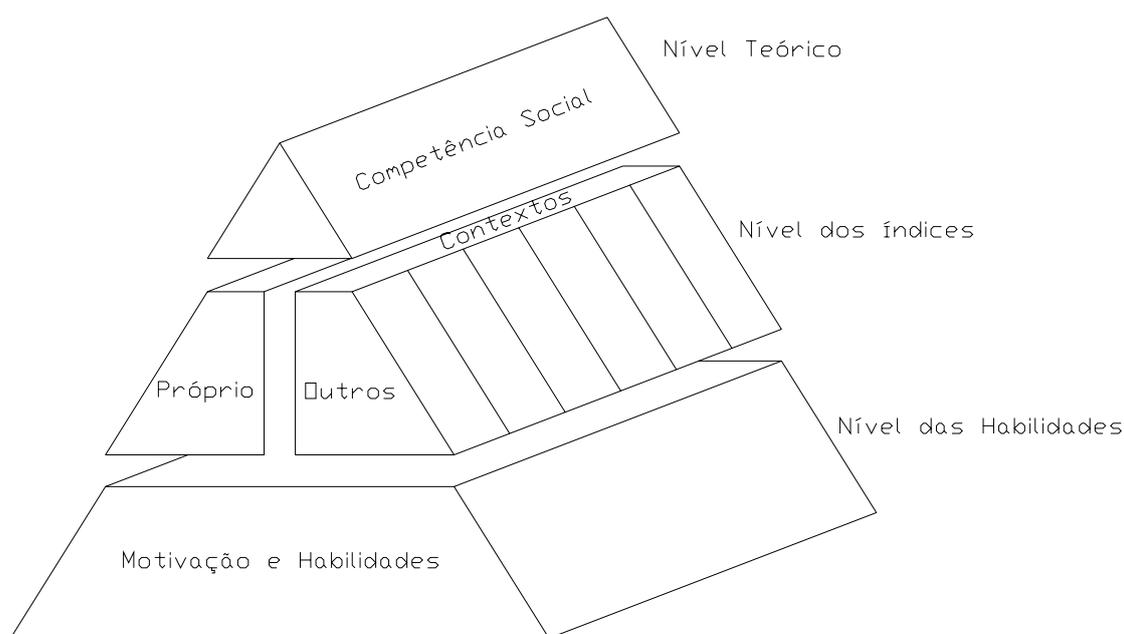


Figura 1 - Pirâmide da Competência Social – Fonte: Rose-Krasnor (1997)

Em um estudo sobre habilidades sociais com universitários, Del Prette e Del Prette (2003) observaram que a maior parte dos cursos de nível superior, no Brasil, forma profissionais capacitados analítica e instrumentalmente, porém deixam a desejar quanto às habilidades sociais e interpessoais dos alunos, habilidades essas indispensáveis a quase todas as áreas de formação nos dias atuais.

Para Alberti e Emmons (1978, 1995) a assertividade é a expressão de sentimentos, pensamentos e percepções de forma adequada, defendendo seus direitos sem ferir os dos outros de forma a atingir seus objetivos, sem prejudicar as relações futuras com os mesmos. Ou seja, o indivíduo utiliza entonação, latência e fluência da fala adequadas, ouve os outros para então responder,

Ainda para eles, a não-assertividade ocorre quando o emissor não expressa seus pensamentos e sentimentos ao receptor, indo muitas vezes contra a sua própria vontade ou deixando de defender-se por medo de prejudicar sua relação futura com o receptor. A não-assertividade nega e inibe a expressão de sentimentos, levando a pessoa a sentir-se ferida, frustrada, ansiosa e autodesvalorizada.

Já a agressividade, às vezes, permite atingir objetivos desejados, mas magoa ou prejudica os demais, fazendo escolhas por eles, além de os desvalorizar.

As dimensões comportamentais, mais comumente aceitas, para as habilidades sociais são (CABALLO, 2003, p. 8):

- Fazer elogios,
- Aceitar elogios,
- Fazer pedidos,
- Expressar amor, agrado e afeto,
- Iniciar e manter conversações,
- Defender os próprios direitos,
- **Recusar pedidos,**

- Expressar opiniões pessoais, inclusive o desacordo,
- Expressar incômodo, desagrado ou enfado justificados,
- **Pedir mudança de conduta do outro,**
- Desculpar-se ou admitir ignorância,
- Enfrentar as críticas,
- Solicitar satisfatoriamente um trabalho,
- Falar em público.

Nesta pesquisa serão utilizadas as dimensões comportamentais: Recusar pedidos e pedir mudança de conduta do outro para elaboração das vinhetas do vídeo com os comportamentos assertivos para aplicação da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro.

Já Del Prette e Del Prette (2001, p.60) definem as principais habilidades sociais e as classificam de acordo com a análise de seu conteúdo e funcionalidade, conforme se apresenta no Quadro 1:

<b>AUTOMONITORIA</b>	<b>HS de comunicação</b>	<b>HS assertivas, direito e cidadania</b>	<b>HS do trabalho</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazer e responder perguntas,</li> <li>• Pedir feedback,</li> <li>• Dar feedback,</li> <li>• Gratificar/ elogiar,</li> <li>• Iniciar, manter e encerrar conversação.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manifestar opinião, concordar, discordar,</li> <li>• Fazer, aceitar e recusar pedidos,</li> <li>• Desculpar-se, admitir falhas</li> <li>• Interagir com autoridade,</li> <li>• Estabelecer relacionamento afetivo e/ou sexual,</li> <li>• Encerrar relacionamento,</li> <li>• Expressar raiva/ desagrado e pedir mudança de comportamento,</li> <li>• Lidar com críticas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordenar grupo,</li> <li>• Falar em público,</li> <li>• Resolver problemas, tomar decisões e mediar conflitos,</li> <li>• HS educativas</li> </ul>
	<b>HS de civilidade</b>	<b>HS empáticas</b>	<b>HS de expressão de sentimento positivo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dizer por favor,</li> <li>• Agradecer,</li> <li>• Apresentar-se,</li> <li>• Cumprimentar,</li> <li>• Despedir-se.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parfrasear,</li> <li>• Refletir sentimentos,</li> <li>• Expressar apoio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fazer amizade,</li> <li>• Expressar a solidariedade,</li> <li>• Cultivar o amor.</li> </ul>	

Quadro 1 - Classificação das Habilidades Sociais - Fonte: Del Prette e Del Prette (2001)

Del Prette e Del Prette (2001) ressaltam que as modalidades das habilidades sociais, constantes do Quadro 1, podem se sobrepor ou até se mesclar em determinadas situações, pois não é possível exercer um controle rígido sobre a divisão estabelecida no Quadro 1.

De maneira muito semelhante à classificação de Del Prette e Del Prette (2001), Caballo (2003) também classifica as habilidades sociais em duas categorias: as molares e as moleculares, sendo que as primeiras referem-se às habilidades gerais como, por exemplo, defesa dos direitos, habilidade heterossocial, e as últimas referem-se a contato visual, postura, volume e tom de voz, por exemplo.

Caballo (2003) afirma que apesar da categoria molecular ser altamente objetiva e confiável, questiona-se o valor desta categoria para a avaliação das habilidades sociais, pois não se sabe ao certo que elementos moleculares constituem uma determinada conduta molar.

Para Caballo (2003), apesar de muitos autores definirem, recentemente de forma empírica e sistemática, que elementos de resposta são críticos para as habilidades sociais, outros autores selecionaram elementos componentes da conduta hábil, usando a psicologia social e baseando-se em estudos de comunicação interpessoal que mostraram, experimentalmente, a importância de determinados elementos verbais e não-verbais.

Caballo (2003) ainda acredita que o enfoque molecular seja uma estratégia indispensável para a pesquisa das habilidades sociais. A comunicação não-verbal é inevitável na presença de outras pessoas, ou seja, toda interação pessoal estaria sujeita aos componentes não-verbais, mesmo que as pessoas não tenham consciência disso. Um indivíduo pode ser incapaz de se comunicar verbalmente na presença de outro, porém continuará emitindo mensagens sobre si mesmo aos demais por meio de seu corpo.

Muitos comportamentos não-verbais são tomados como conscientes e indicam comunicação direta como, por exemplo, o gesto de apontar direção ou objetos, porém a maior parte dos componentes não-verbais é entendida de forma não-consciente pelos interlocutores, a não ser que os mesmos sejam treinados para interpretá-las.

A comunicação não-verbal é usada para formar impressões das outras pessoas levando-se a ter empatia ou repulsa sem muitas vezes nem se saber o por quê.

As mensagens não-verbais têm a função de substituir palavras, reforçar ou enfatizar uma mensagem verbal, e também servem para regular a interação, como, por exemplo, numa conversação uma pessoa sinalizará a outra, com um assentimento de cabeça ou com um olhar, que é a sua vez de tomar a palavra. E, finalmente, a mensagem não-verbal pode contradizer a mensagem verbal, que geralmente ocorre de forma não-consciente e não intencional, mais pode revelar através de gestos o verdadeiro sentimento, que pode estar sendo negado na mensagem verbal.

Para Alberti e Emmons (1978, p. 47) “as condutas hábeis requerem uma expressão facial que esteja de acordo com a mensagem. Já se viu alguém tentando expressar raiva enquanto sorri ou dá risada?”

Ressalta-se, ainda, que condutas não-verbais provocam, normalmente e de forma não-consciente, condutas não-verbais recíprocas.

Del Prette e Del Prette (2001, p.33) defendem que “a idéia de que pessoas socialmente competentes são as que contribuem na maximização de ganhos e na minimização de perdas para si e para aquelas com quem interagem”.

Bandeira et al (2005) relacionam o comportamento assertivo com um baixo grau da ansiedade e elevada auto-estima. Para as autoras, pessoas mais ansiosas tendem a ser menos assertivas por medo de avaliações negativas e por considerarem as situações, que demandam de comportamentos assertivos, como uma ameaça.

St. Lawrence et al (1985) estudaram 835 estudantes universitários que avaliaram videotapes com situações recomendatórias, de conflito social ou ambas em conjunto, representadas por atores de ambos os sexos, com comportamentos assertivos e não assertivos. Os *videotapes* apresentavam situações onde um ator ou atriz aparecia interagindo com outra pessoa que era ouvida mais não era vista para não influenciar na resposta dos avaliadores.

Após ver os *videotapes*, os estudantes respondiam a um inventário chamado *Interpersonnal Attraction Inventory*, composto por 26 perguntas com respostas numa escala de Likert de 7 pontos. Das 26 perguntas 24 eram formadas por adjetivos (como por exemplo: assertivo, apropriado, amigável, honesto, flexível) e seus antônimos na outra extremidade da escala, com a finalidade de descrever o comportamento dos atores. Esses adjetivos foram validados como sensíveis à atração interpessoal e à desejabilidade social.

Os resultados indicam que comportamentos assertivos em situações de conflito social são avaliados como honestos e competentes, mais foram avaliados como notavelmente indesejáveis e insensíveis do ponto de vista da desejabilidade social. Por outro lado, os atores que se comportaram de forma pouco assertiva, nas situações de conflito social, foram avaliados mais positivamente nos adjetivos amável e sensível, mais foram julgados menos favoravelmente em termos de competência e honestidade.

Fisch e McCord (1987) avaliaram a relação entre a orientação sexual e as habilidades sociais em 59 estudantes de psicologia do sexo feminino que foram classificadas como: masculinas, femininas, andróginas ou indiferenciadas de acordo com a escala aplicada PRF-Andro, que tem a função de medir características da personalidade humana, relativas às tendências de masculinidade e feminilidade.

Não foi possível encontrar correlações significativas entre as avaliações que os pesquisados fizeram das habilidades sociais dos locutores, das narrações da pesquisa e a auto-avaliação da orientação sexual obtida no questionário PRF-Andro, a não ser para o fator habilidade de conversação, definida pelos autores como a habilidade de se iniciar e manter uma conversação aceitável, apropriada e amigável com um estranho.

Os resultados encontrados reforçam as afirmações de: Baucom; Danker-Brown, 1983; Bem et al, 1976; Burger; Jacobson, 1979; Foushee et al, 1977; Kelly et al, 1981; Orlofsky; Windle, 1978; Parelman, 1983; Reiser; Troost, 1986, citados por Fisch; McCord (1987), de que em algumas situações a feminilidade por si só ou combinada com a masculinidade, contribuem para um melhor comportamento e ajuste social.

A pesquisa de Delamater; McNamara (1985) com estudantes universitárias, previamente classificadas como assertivas ou pouco assertivas, por um questionário de auto-avaliação, foram posteriormente convidadas a dirigir um outro estudante, (treinado para a situação sem que os participantes da pesquisa soubessem) na execução de três tarefas com ambas as mãos e avaliar o seu desempenho após a execução das tarefas usando o inventário *Interpersonnal Evaluation Inventory*.

Para Delamater e McNamara (1985), estudos têm demonstrado que muito embora indivíduos assertivos sejam percebidos como altamente competentes e habilidosos, são constantemente desvalorizados por serem percebidos como pouco amáveis, desejáveis e sensíveis. Esse efeito, como um todo, pode ser moderado por variáveis como: gênero, raça e as variações culturais.

Campbell, Kleim e Olson (1986) se basearam no estudo de Jackson e Houston (1975) que afirmava que mulheres norte-americanas atraentes eram mais assertivas que as mulheres pouco atraentes e tentaram expandir a pesquisa em termos de atratividade física e assertividade, estudando indivíduos de ambos os sexos.

Vinte e um universitários e quarenta e uma universitárias responderam a questões ambíguas enquanto eram filmados e os filmes foram analisados posteriormente em termos de ordem da fala, duração da fala, volume da fala e assertividade. Os participantes da pesquisa também completaram a um questionário de auto-avaliação da assertividade. O quesito atratividade física foi avaliado por dois juízes de cada sexo que classificaram os participantes da pesquisa numa escala variando de muito atrativos até muito pouco atrativos.

Os achados de Campbell, Kleim e Olson (1986) foram que as mulheres fisicamente mais atrativas falam menos e respondem mais prontamente às perguntas que as pouco atrativas, talvez por se sentirem mais seguras e terem menor necessidade de justificar suas opiniões. A variável volume de voz não foi influenciada pela variação da atratividade física. Para os homens nenhuma variável apresentou diferença notável com a variação da atratividade física.

O quadro a seguir mostra uma compilação de vários autores que estudaram a influência do gênero sobre a avaliação da assertividade:

<b>Autor</b>	<b>Tema</b>	<b>Resultado</b>
Gormally (1982)	<i>Evaluation of Assertiveness: Effect of Gender, Rater Involvement and level of assertiveness</i>	Não foram encontradas diferenças de gênero em sua pesquisa. Avaliadoras do sexo feminino não apresentaram diferenças na avaliação de gravações de situações de atores de ambos os sexos durante uma conversa telefônica. Sua resposta foi parcial por não avaliar o julgamento do sexo masculino
Campbell, Kleim e Olson (1986)	<i>Gender, Physical Attractiveness and Assertiveness</i>	Mulheres fisicamente mais atrativas falam menos e respondem mais prontamente às perguntas que as menos atrativas. Para o sexo masculino a assertividade não apresentou diferença notável com a variação da atratividade física
Delamater; McNamara (1985)	<i>Perceptions of Assertiveness by High- And Low-Assertive Female College Students</i>	Não obtiveram respostas concretas sobre a influência do gênero sobre a avaliação da assertividade
Frisch; McCord (1987)	<i>Sex Role Orientation and Social Skill: A Naturalistic Assessment of Assertion and Conversational Skill</i>	Estudantes do sexo feminino foram classificadas como: Masculinas, Femininas, andróginas ou indiferenciadas e posteriormente foram avaliadas por questionários de auto-avaliação quanto a suas habilidades sociais.  As respondentes com orientação sexual masculina obtiveram melhores índices para as habilidades sociais
Schroeder, Rakos e Moe (1983)	<i>The Social Perception of Assertive Behavior as a Function of Response Class and Gender</i>	Não pôde encontrar diferenças de gênero significativas
Kelly et al (1980)	<i>Reactions to Assertive Versus Unassertive Behavior: Differential Effects for Males and Females and Implications for Assertiveness Training</i>	Comportamentos assertivos exibidos por mulheres foram avaliados mais negativamente que comportamentos assertivos exibidos por homens.
Fiedler e Beach, 1978; Lao et al, 1975; Trower, Bryant e Argyle, 1978 apud Delamater e McNamara (1986)	<i>The Social Impact of Assertiveness: Research Findings and Clinical Implications</i>	A Asserção é, geralmente, vista como um comportamento inapropriado para mulheres.

Quadro 2 – Diferenças de Gênero na Avaliação da Assertividade

<b>Autor</b>	<b>Tema</b>	<b>Resultado</b>
Gormally (1982)	<i>Evaluation of Assertiveness: Effect of Gender, Rater Involvement and level of assertiveness</i>	Avaliadores conhecidos dos atores avaliaram comportamentos passivos apresentados por esses atores como mais desejáveis. Avaliadores desconhecidos dos atores avaliaram comportamentos assertivos apresentados por esses atores como mais desejáveis
Lewis e Gallois (1984)	<i>Disagreements, Refusals, or Negative Feeling: Perceptions of Negatively Assertive Messages from Friends and Strangers</i>	Expressões de discordância foram avaliadas mais positivamente que expressões de sentimentos negativos.  Amigos que expressaram discordância foram avaliados mais favoravelmente que estranhos, porém amigos que se recusaram a atender a um pedido foram avaliados como insensíveis e menos habilidosos socialmente que estranhos.
Schroeder, Rakos e Moe	<i>The Social Perception of Assertive Behavior as a Function of Response Class and Gender</i>	A avaliação dos comportamentos assertivos e a percepção do grau de assertividade variaram com a classe de resposta.  A expressão de sentimentos positivos, ao iniciar interações ou solicitar mudança de comportamento alcançou as avaliações sociais mais positivas, enquanto que a expressão de sentimentos negativos ao iniciar interações ou solicitar mudança de comportamento alcançou as avaliações sociais menos positivas.
Kelly et al (1980)	<i>Reactions to Assertive Versus Unassertive Behavior: Differential Effects for Males and Females and Implications for Assertiveness Training</i>	Pessoas assertivas foram avaliadas como mais desejáveis socialmente para os adjetivos: competência, habilidade e realizações e, por outro lado, menos desejáveis socialmente nos quesitos: atratividade, calor humano, flexibilidade e amizade.
St. Lawrence et al (1985)	<i>Situational Context: Effects on Perceptions of Assertive and Unassertive Behavior</i>	Comportamentos assertivos em situações de conflito foram avaliados como competentes e honestos, porém foram descritos como extremamente indesejáveis e insensíveis.  Modelos assertivos que apresentaram HS recomendatórias, foram avaliados como competentes e honestos, enquanto modelos pouco assertivos que falharam ao apresentar HS recomendatórias foram avaliados menos favoravelmente.

Quadro 3 – As Percepções do Comportamento Assertivo

Os quadros 3 e 4 mostram os resultados obtidos por diversos pesquisadores quanto ao relacionamento da assertividade com gênero e quanto à desejabilidade ou avaliação social.

Alberti e Emmons (1978 p. 28) afirmam que “um comportamento assertivo apropriado aumenta a auto-apreciação do emissor e uma expressão honesta de seus sentimentos.”

Ainda para eles é comum confundir comportamentos assertivos com comportamentos agressivos, porém isso é um grande erro, pois o comportamento assertivo não envolve ferir a outra pessoa.

Heisler e Shipley, 1977; Pitcher e Meikle, 1980 apud Delamater e McNamara, (1986); Lange e Jakubowsky, (1977); Romano e Bellack, (1980); Bandeira et al (2005) e Falcone (2001) sugerem que a adição do componente empatia no contexto da assertividade pode minimizar qualquer avaliação negativa da assertividade.

Dellamater e McNamara (1986), ainda sugerem que a adição do componente empatia pode minimizar efeitos potencialmente negativos da assertividade e tornar as reações interpessoais mais favoráveis.

## **2.2 Desejabilidade Social**

Gordon (1951) descreve que a razão primordial para a baixa validade dos questionários de personalidade é a motivação que a maior parte dos respondentes tem para escolher itens com alternativas socialmente mais aceitáveis que aqueles que realmente julgam serem mais adequados para consigo mesmo.

Um método sugerido pelo autor para atacar esse fenômeno seria o método da alternativa forçada (*forced-choice method*). Este método envolve a apresentação de pares de itens que foram previamente equalizados para a preferência, mas se diferenciam em critério.

A principal hipótese fundamentada nesta técnica, para avaliação da personalidade, é que se dois itens são igualmente depreciativos, do ponto de vista do grupo social, indivíduos, para os quais um dos itens é mais aplicável, tendem a perceber aquele item como sendo menos depreciativo. Logo, se um indivíduo tende a fazer escolhas socialmente desejáveis, é forçado a escolher um dos itens como sendo menos parecidos com seu próprio perfil, em detrimento do grupo social, ele vai escolher o item que ele perceba ser o mais depreciativo, o qual vai tender a ser o item menos parecido com o seu desejo pessoal de escolha.

Para Edwards (1953) a probabilidade de endosso de um item aumenta com o julgamento de desejabilidade daquele item. Isso não quer dizer necessariamente que os respondentes estão deturpando suas respostas nos questionários. Pode ocorrer que características pessoais, que são julgadas como desejáveis, sejam justamente aquelas mais difundidas ou comuns entre os membros de um grupo cultural, ocorrendo mais facilmente a interferência do fenômeno da desejabilidade.

Robertson e Anderson (1993) afirmam que se os indivíduos podem projetar seus desejos, anseios, pensamentos e impressões dentro de uma situação, então eles poderão gerar respostas socialmente desejáveis e sugerem que um método para minimizar esse efeito em respostas a questionários seria a utilização de itens de pesquisa com perguntas na terceira pessoa, com o intuito de prover respostas mais confiáveis.

Para Bernardi (2006) a desejabilidade social pode ser usada de duas formas: como uma qualidade de certos itens de medida (avaliação), ou como um construto que é parte da personalidade dos respondentes. Em ambos os casos podem ocorrer ruídos nas medições. A desejabilidade social pode ser desejável num determinado tipo de pesquisa e totalmente indesejável em outros.

Crowne e Marlowe (1960, p. 394), definem a desejabilidade social como uma escala de valores para qualquer expressão da personalidade, indicando uma tendência pessoal para um contínuo da desejabilidade social.

Para Gormally (1982) há dois tipos de tendências nas respostas para a desejabilidade social: o respondente pode querer ser socialmente ou culturalmente desejável ou, por outro lado, querer ser socialmente ou culturalmente indesejável.

Paulhus (1984) classifica essas tendências como: gerenciamento da impressão ou do impacto (do inglês *impression management*), similar à tendência socialmente desejável ou auto-decepção (do inglês *self-deception*) similar à tendência indesejável.

Crowne e Marlowe (1960) também atribuem às tendências desejável e indesejável os conceitos “fingir para o bem” (do inglês *faking good*) ou “fingir para o mal” (do inglês *faking bad*)

“A desejabilidade social se refere à influência dos valores pessoais, valores culturais, crenças e percepções que cada indivíduo usa como critério de seleção de decisão ou escolha de resposta diante de uma situação social.” (CROWNE e MARLOWE 1960)

Logo, pode-se concluir também que a desejabilidade social é fortemente influenciada pela cultura.

Pasquali (1998) adverte que não há respostas certas ou erradas para questões que envolvem atitudes da personalidade, pois a resposta é puramente uma questão de preferência, gostos ou simplesmente desejabilidade, como diz o próprio nome.

Pereira, Camino e Da Costa (2004 p. 510) discutindo os sistemas de crenças e valores, afirmam que “as diferenças entre valores ocorrem tanto no grau de preferência que as sociedades dão aos sistemas de valores quanto nos tipos de contextos em que as preferências são efetivadas.”

Crowne e Marlowe (1960), concluem que como em qualquer questionário de auto-avaliação, a desejabilidade social é função das influências sociais, culturais e também do contexto da resposta ou da situação.

Loo e Thorpe (2000) afirmam que medidas de auto-avaliação estão sujeitas à distorção e podem resultar em problemas sérios de validade de resposta, porém ainda são as melhores ferramentas para estudos das situações sociais. Para atenuar esse problema, os autores sugerem o uso da Escala de Desejabilidade Social de Marlowe-Crowne MCSD (*The Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*).

Os conceitos escolhidos como base para a construção da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro baseiam-se na MCSD (*The Marlowe-Crowne Social Desirability Scale*) de Crowne e Marlowe (1960) e no IAI (*Interpersonal Attraction Inventory*) de St. Lawrence et al (1985).

Lembrando que o intuito principal deste trabalho é o estudo da correlação entre as dimensões culturais de Hofstede e a desejabilidade social da assertividade, remeter-se-á aos estudos de Hofstede.

### **2.3 As dimensões das Culturas Nacionais: os estudos de Hofstede**

Existem inúmeras definições para cultura, porém é possível concentrá-las em duas linhas de pensamento (MATOS, 2002, p. 66–67): Os Neo-evolucionistas que vêem a cultura como um sistema adaptativo e os Idealistas (ZANELLI, BORGES-ANDRADE e BASTOS 2004) que têm três abordagens diferentes e vêem a cultura como: sistemas cognitivos, sistemas estruturais ou sistemas simbólicos.

Nos sistemas adaptativos as culturas são sistemas que servem para adaptar as comunidades humanas aos seus embasamentos biológicos.

Para os sistemas cognitivos a cultura é considerada um sistema de conhecimento e consiste em tudo aquilo que alguém tem que conhecer ou acreditar para operar de maneira aceitável numa sociedade. Nos sistemas estruturais a cultura é tratada como um sistema simbólico que é uma criação acumulativa da mente humana. Já para os sistemas simbólicos a cultura não deve ser considerada como um complexo de comportamentos concretos, mas sim um conjunto de mecanismos de controle para governar o comportamento.

Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2004 p. 411) ainda descrevem a cultura, do ponto de vista da psicologia, como fonte de expressão do inconsciente humano, formas de cognição que caracterizam diferentes comunidades, tais como símbolos

compartilhados, ou ainda como valores básicos profundamente arraigados que influenciam e explicam os comportamentos e as formas de agir dos indivíduos e dos grupos.

Dos diversos conceitos de cultura existentes trabalhar-se-á com o conceito de cultura antropólogo, compilado de Kluckhohn e Strodtbeck (1961, apud MULDER, 2005, p. 146 – 147) para cultura:

Cultura consiste em formas padronizadas de pensar, sentir, agir e reagir, adquiridas e transmitidas principalmente por símbolos, resultando na constituição de grupos sociais distintos e a alma da cultura consiste de idéias tradicionais e especialmente seus valores herdados.

Dentro da visão da *Cross-Cultural Psychology* tem-se várias definições como, por exemplo:

“Cultura consiste de programas mentais compartilhados que condicionam respostas individuais de acordo com o ambiente externo”. (HOFSTEDE apud THOMAS; INKSON, 2003, p. 22)

Cultura é um conjunto relativamente estável de valores e crenças internos, geralmente pertencentes a grupos de pessoas em países ou regiões e que tem um impacto notável sobre os valores e crenças das pessoas resultando em comportamentos que influenciam o ambiente externo. (PETERSON, 2004, p. 17)

Alguns conceitos sobre cultura aparecem denominados como *cross-cultural psychology*, *intercultural communication competence*, *multicultural competence*, *intercultural competence*, *cultural intelligence*, *cultural competence*, e muitos outros.

Deve-se considerar também que existem diferenças entre os termos *intercultural* e *cross-cultural* usados pelos meios acadêmicos, segundo Mulder (2005).

Os dois termos referem-se praticamente à mesma coisa, porém os pesquisadores que utilizam o termo *Intercultural* deveriam estar se referindo às diferenças culturais entre dois países basicamente. Os pesquisadores que utilizam o termo *Cross-Cultural*, como é o caso de Hofstede, deveriam estar se referindo a estudos de mais que três países simultaneamente e o termo em português mais próximo desta definição seria Multicultural. A partir de agora usar-se-á os termos Intercultural e Multicultural como convenções brasileiras para os termos em inglês.

Hofstede (2003) apresenta os níveis de manifestação de uma cultura como camadas, tendo como núcleo os valores e a seguir os rituais, heróis e os símbolos, como práticas culturais.

Schein (2004) apresenta conceitos de cultura um pouco diferentes dos conceitos de Hofstede (2003), porém com características bastante semelhantes. Assim sendo, para Schein (2004) a cultura se manifestará por meio dos níveis de artefatos observáveis, valores compartilhados, normas e regras de comportamento dos grupos.

Hofstede utiliza o artifício da generalização para definir as características culturais de cada país, pois interessa enxergar a cultura em nível nacional para que se possam comparar as diferenças entre países e não entre pequenos grupos ou comunidades. Esta atitude incorre no risco de rotular todos os elementos de um país, mesmo que haja muitas exceções, pois a generalização representa a maioria e não a totalidade. Por exemplo, nem todo Norte Americano é individualista, assim com nem todo Brasileiro é coletivista.

Para Mulder (2005) a estereotipagem é um erro que não se deve cometer nas pesquisas sobre cultura, pois ela reflete geralmente um aspecto negativo e induz a comportamentos negativos e ao preconceito. Diferentemente da generalização que está baseada em princípios científicos a estereotipagem muitas vezes está baseada em idéias pré-concebidas baseadas em rivalidade, inveja, ciúme ou preconceito. O pior exemplo de estereotipagem é o racismo.

Em 1980 Geert Hofstede publicou *Culture's Consequences*. Pesquisou mais de 100.000 empregados de empresas multinacionais em mais de cinquenta países, nos cinco continentes (HOFSTEDE; MCCRAE, 2004) e sua pesquisa se tornou a maior fonte de referência em todo o mundo (GOUVEIA; CLEMENTE, 2000) sendo traduzido para vários idiomas.

Em uma revisão publicada em 1994, Sondergaard analisou o impacto da proposta de Hofstede. Sua revisão baseou-se na coleção de citações de material publicado e não publicado que se referiam à obra de Hofstede, no período compreendido entre 1980 e 1993. Classificou o material colhido em quatro formas de impacto: citações nominais, revisões, replicações empíricas e paradigma. Sua revisão destaca a forte presença de referências à obra *Culture's Consequences* e a ampliação da visão dos estudos nacionais para estudos multiculturais. Grande número de replicações, com outros respondentes, confirmou as quatro dimensões do VSM (a quinta dimensão foi incluída em 1994), embora com variações nos resultados ou na direção predita dos mesmos. O emprego da proposta de Hofstede como paradigma em estudos que focalizavam a interação multicultural incluiu tópicos como cooperação bicultural, assimilação cultural, transferência de tecnologia, transferência de idéias gerenciais, relatividade de normas sociais e cultura corporativa, tomada de decisão e

formulação de estratégia, seleção e treinamento, e marketing. O uso das dimensões de Hofstede contribui para que “as teorias e explicações sejam postas em uma perspectiva esclarecedora” (Sondergaard, 1994).

Ainda assim, o trabalho de Hofstede foi criticado (BEARDEN et al, 2005; FANG, 2003; MCSWEENEY, 2003; SPECTOR et al, 2001; TROMPENAARS et al, 1997). As falhas apontadas se baseiam principalmente em que:

1. Questionários de pesquisa fechados não são os melhores instrumentos para medir cultura,
2. O sistema de apuração das dimensões não está suficientemente desenvolvido,
3. A unidade nacional (país) não é a melhor unidade de análise para estudar a cultura,
4. Uma única empresa pesquisada num determinado país não pode representar uma cultura nacional,
5. Os dados utilizados por Hofstede estão desatualizados,
6. Quatro dimensões de cultura não são capazes de mostrar todos os traços, características, comportamentos, costumes e atitudes de uma cultura. Esta crítica é feita aos trabalhos anteriores ao VSM 94.
7. As propriedades psicométricas do questionário não são suficientes para recomendar seu uso.

Em resposta às críticas, Hofstede (2002a, 2002b) reafirma que seu conceito de cultura, bem como as dimensões nas quais propôs sua análise, não devem ser tomados como coisas, mas como constructos com finalidades epistemológicas.

Como “forças” na física, “programas mentais” são intangíveis, e os termos que os usamos os descrevem como constructos. Um constructo é um produto de nossa imaginação, construído para ajudar o nosso

entendimento. Constructos não “existem” em um sentido absoluto. Nós definimos sua existência (HOFSTEDE, 2002b, p. 5).

Em um trabalho posterior, em que compara o projeto GLOBE aos seus próprios, Hofstede (2006) reitera: “dimensões não devem ser reificadas” (2006, p. 894). Neste trabalho, denominado “O que o GLOBE mede? As mentes dos pesquisadores vs as mentes dos respondentes”, volta a um argumento que aparece nas respostas às críticas já referidas: o conceito de cultura depende não apenas do que se observa, mas do modo como se observa. “Se ele existe, está em nossas mentes – nós temos que definir sua existência” (HOFSTEDE, 2006, p. 895).

Apesar de todas as críticas acima, o trabalho de Hofstede ainda serve como critério básico para muitas pesquisas multiculturais (GOUVEIA; CLEMENTE, 2000).

Em 1994 o questionário VSM 94 (*Values Survey Module*) de Hofstede, que é o questionário para coleta de dados para as dimensões culturais, foi atualizado e passou a considerar cinco dimensões culturais ao invés das quatro anteriormente utilizadas, passando a se chamar VSM 94. Como esse questionário foi utilizado na presente pesquisa, será descrito detalhadamente.

As cinco dimensões de Hofstede, medidas pelo VSM 94, são:

- Índice de Distância Hierárquica (IDH),
- Individualismo x Coletivismo (IDV),
- Masculinidade x Feminilidade (MAS),
- Índice de Controle da Incerteza (ICI),
- Índice de Orientação a Longo Prazo (OLP).

Explicando o significado de cada uma, têm-se (HOFSTEDE; HOFSTEDE 2005):

***Índice de Distância Hierárquica (IDH)***: Foca o grau de igualdade ou desigualdade entre as pessoas na sociedade de um país. Quanto mais alto for esse valor maior será a diferença de poder admitida e indicará que aquela sociedade tende a seguir um modelo mais hierarquizado de poder que não permite facilmente a ascensão dos cidadãos. Um valor baixo indica que aquela sociedade não enfatiza as diferenças de poder entre os cidadãos e nessas sociedades há maior igualdade e oportunidade para todos os cidadãos.

***Individualismo x Coletivismo (IDV)*** Foca o grau em que a sociedade reforça os valores individuais ou coletivos na realização dos relacionamentos interpessoais. Um valor alto indica que a individualidade e os interesses individuais superam o coletivo. Indivíduos nessa condição tendem a formar relações mais superficiais e menos duradouras, porém com um maior número de pessoas. Por outro lado um número baixo indica uma natureza coletiva maior e com ligações mais fortes entre os indivíduos. Estas culturas reforçam a extensão das famílias e uma coletividade, na qual os membros do grupo tendem a assumir as responsabilidades dos novos elementos imitando um modelo familiar.

***Masculinidade x Feminilidade (MAS)*** Foca o grau em que a sociedade reforça ou não o modelo de trabalho, controle e poder tradicionalmente masculino. Um valor alto indica que o país experimenta um maior grau de diferenciação entre os sexos. Nessas culturas os homens dominam uma porção significativa da sociedade e da estrutura de poder, com as mulheres sendo controladas pela dominação masculina. Um valor baixo indica que o país apresenta pouca diferenciação entre sexos e pouca

discriminação de gênero. Nessas culturas, as mulheres são tratadas de forma igualitária aos homens em todos os aspectos da sociedade.

**Índice de Controle de Incerteza (ICI)** Foca o nível de tolerância à incerteza e ambigüidade na sociedade. Um valor alto indica que o país apresenta baixa tolerância à incerteza e ambigüidade. Isso cria uma sociedade orientada por leis, regras, controles e regulamentos mais rígidos a fim de reduzir a incerteza. Um valor baixo indica que o país se preocupa menos com incerteza e a ambigüidade e apresenta maior tolerância para uma variedade de opiniões sem que isso cause o caos da sociedade. Isso se reflete numa sociedade menos orientada por, e dependente de regras e, que aceita mudanças mais rápidas e também correr maiores riscos.

**Índice de Orientação a Longo Prazo (OLP)** Foca o nível em que uma sociedade se apegua ou não a valores e pensamentos de longo termo (tradições). Um alto valor indica que o país demanda de valores mais estáveis antigos e incorporados à sua cultura e respeito às tradições. Imagina-se que isto favoreça à ética do trabalho onde os resultados futuros são esperados em função da dedicação atual ao trabalho. Porém, os negócios podem levar mais tempo para se desenvolver neste tipo de sociedade, particularmente os estrangeiros. Um valor baixo indica que o país não se apegua às tradições e aos valores e pensamentos antigos. Nessas culturas as mudanças podem ocorrer mais rapidamente e as tradições não são empecilhos à mudança.

Os resultados, para o Brasil, dos estudos realizados por Hofstede (HOFSTEDE; HOFSTEDE, 2005) estão disponibilizados nos cinco índices: IDH – Índice de Distância Hierárquica, 69, IDV – Individualismo x Coletivismo, 38, MAS –

Masculinidade x Feminilidade, 49, ICI – Índice de Controle da Incerteza, 76 e OLP – Orientação de Longo Prazo, 65, indicando que o Brasil é um país com elevado IDH, com tendências coletivistas, elevado OLP, ICI e MAS equilibrados.

Estes resultados são similares aos da América Latina. A dimensão Controle da Incerteza (ICI) é aquela que encontra, para o Brasil, o mais alto valor (76), indicando baixa tolerância à incerteza, sinalizando a necessidade de leis, regras e normas rígidas a fim de evitar a incerteza. Como consequência disso a sociedade não aceita facilmente as mudanças e é adversa ao risco. O escore de Individualismo (IDV) do Brasil é 38, superior à média da América Latina, que é 21, mas inferior ao da Argentina, que é 46, e muito inferior aos índices dos Estados Unidos (91), Reino Unido (89) ou Austrália (90).

Para Biró, Messnarzs e Davidson (2002), as dimensões Individualismo-Coletivismo e Masculinidade-Feminilidade estão mais orientadas para as pessoas enquanto as dimensões Distância Hierárquica e Controle da Incerteza estão mais relacionadas às organizações.

Diversas pesquisas, que serão apresentadas a seguir, utilizaram as dimensões de Hofstede e as relacionaram com outros conceitos.

Foi o caso do trabalho de Husted (1999) que correlacionou os índices de Hofstede com o PIB per capita e com a corrupção para 44 países. Os achados de Husted (1999) resultaram no perfil do país tipicamente corrupto sendo aquele com elevados índices de controle da incerteza ICI, masculinidade MAS e IDH. Ainda, no caso de países tipicamente coletivistas e com elevado IDH, altos índices de MAS são a única variável que contribuem com a corrupção.

Husted não conseguiu fazer nenhuma correlação consistente entre o IDV e a corrupção, pois, conforme defende o próprio Hofstede, há forte associação entre elevados índices de IDV e maiores valores de PIB per capita e os países que apresentam esses índices são, geralmente países economicamente desenvolvidos, com melhor distribuição de renda e menores índices de corrupção.

Pesquisas, posteriores (ALLIK e REALO, 2004) aos encontrados de Hofstede na pesquisa na IBM, afirmam que quanto maior o capital social de um país, maior será a tendência ao individualismo, pois as pessoas se consideram mais auto-suficientes e independentes, tornando-se mais individualistas.

Bourdieu (1983) e Coleman (1988 e 1990) apud Paxton (2002, p. 256) definem capital social como: “A Noção de que as relações humanas podem facilitar a produção de benesses econômicas e não-econômicas. O Capital Social não reside nos indivíduos, mais sim nas relações entre os indivíduos.”

Paxton (2002, p. 256) também define capital social através de dois componentes básicos: (a) Associações objetivas entre indivíduos (exemplo: indivíduos estão ligados uns aos outros na vida social) e, (b) Associações subjetivas (as ligações entre os indivíduos são baseadas na confiança, reciprocidade e emoções positivas).

Para Hofstede (2006), muitas medidas da cultura nacional estão atreladas ao capital social. Elas são diretamente afetadas por fatores econômicos. O capital Social, que Hofstede chama de “Saúde Nacional”, se encontra diretamente relacionado com o individualismo, a distancia hierárquica e indiretamente com a orientação de longo prazo, porém tem muito pouca ou nenhuma correlação com as demais dimensões de Hofstede.

Para Hofstede e Hofstede (2005), maiores níveis culturais tendem a refletir-se em menores IDH's e OLP's, apesar de a pesquisa de Hofstede mostrar que IDH e OLP são muito mais uma questão de cultura transmitida e de tradições do que o nível cultural da população naquele momento.

Ferreira et al (2002, p.279) salientam a influência que a cultura organizacional sofre da cultura nacional. Os dados colhidos por eles para o desenvolvimento de uma escala de avaliação de cultura organizacional mostraram “divergências consideráveis com os fatores derivados por Hofstede e colaboradores (1990), em organizações holandesas e dinamarquesas” quer no que diz respeito às dimensões de valores quanto às dimensões de práticas organizacionais. Assim, consideram necessárias investigações futuras que possam esclarecer a relação entre cultura organizacional e cultura nacional.

Fonseca e Castor (2005) estudaram o modo pelo qual a cultura brasileira influencia a atividade de comunicação entre gerentes (tanto brasileiros quanto estrangeiros) e seus subordinados brasileiros, em multinacionais do setor automotivo do Estado do Paraná.

A influência da cultura brasileira foi analisada “com base em seus traços mais característicos: a receptividade ao estrangeiro, a orientação para o curto prazo, a aversão à sistematização do trabalho, o protecionismo, a aversão à incerteza, o individualismo, a valorização das relações, o formalismo, “o jeitinho” e o personalismo” (FONSECA; CASTOR, 2005, p. 79).

Seus resultados mostraram que a valorização das relações é um consenso entre os entrevistados brasileiros como um fator que favorece a comunicação, e lembrada

como um problema pelos entrevistados estrangeiros quando dá lugar ao personalismo e à evitação da crítica.

O estudo de Floriani (2003) comparou executivos italianos e brasileiros quanto às práticas de negociação, utilizando as dimensões de Hofstede. Enquanto italianos apresentam índice de Individualismo Moderado, tendendo mais para o individualismo, o índice para os brasileiros era baixo, tendendo para o coletivismo. O índice de masculinidade para os italianos era baixo, com tendência ao “feminilismo”, enquanto que para os brasileiros era alto. Quanto à distância do poder, evitação da incerteza e orientação de longo prazo, os resultados para os dois grupos eram semelhantes.

Numa revisão dos estudos sobre individualismo – coletivismo, Ferreira, Assmar e Souto (2002) assinalam que o individualismo e o coletivismo constituem conceitos muito globais e, por isso, não conseguem dar conta da riqueza conceitual inerente à variedade de padrões culturais existente nas diferentes culturas nacionais. Por tal razão, recomendam cautela na utilização desta dimensão como indicadora de padrões de cultura nacional e apontam a necessidade de estudos que tragam maior clareza teórica e metodológica, em direções propostas por Triandis (1998), que acrescentaram ao estudo do individualismo e coletivismo os atributos de ênfase na qualidade (individualismo / coletivismo horizontal) ou ênfase na hierarquia (individualismo / coletivismo vertical). Portanto, não há unanimidade na literatura sobre a unidimensionalidade e bipolaridade do construto individualismo–coletivismo.

O’Keefe e O’Keefe (2004) utilizaram as dimensões de Hofstede para contrastar comportamentos de brasileiros e de americanos no contexto dos negócios. Seu trabalho incluiu uma descrição de como se comportam brasileiros e americanos

neste contexto, e como percebem o próprio comportamento e o comportamento do outro. Destaca-se que características consideradas importantes para um grupo são vistas negativamente pelo outro. O brasileiro afirma que tem respeito pela opinião dos outros, o americano percebe isso como fraqueza e dificuldade de emitir opiniões – baixa assertividade. O americano vê como tratamento igualitário suas mensagens claras e diretas, o brasileiro o vê como rude. Este exemplo se estende em todas as dimensões de Hofstede, mostrando, de um lado, a utilidade do modelo para tais análises e, de outro, a necessidade de que se perceba o relativismo cultural.

Para Hofstede (2003, p. 6) “o relativismo cultural considera que não existem parâmetros científicos que permitam considerar um grupo cultural superior ou inferior a outro”. Apóia-se em Lévi-Strauss (apud HOFSTEDE 2003 p. 6), que expressou a idéia de relativismo cultural como:

O relativismo cultural afirma que a cultura não tem critérios absolutos para julgar as atividades de outra cultura como “pobre” ou “nobre”. No entanto, cada cultura pode e deve utilizar tal julgamento face às suas próprias atividades uma vez que os seus membros são simultaneamente atores e observadores.

DeSouza (1998) alerta para o risco de se transpor para o Brasil o conhecimento desenvolvido em países da Europa ou nos Estados Unidos. Apóia-se então em Hofstede para argumentar que “os valores brasileiros refletem um paradigma coletivista” enquanto que muito do conhecimento é produzido em países cujos valores nacionais refletem “um paradigma claramente mais individualista”. É interessante observar que o argumento posto por DeSouza, ao mesmo tempo em que alerta para os riscos da transposição à crítica de produtos da ciência, não propõe o seu abandono, pois apóia-se ele mesmo em conhecimentos produzidos

fora do Brasil. Mas sugere que a pesquisa produzida fora do eixo Europa – Estados Unidos teria interesse para “pesquisadores do Primeiro Mundo, visto que, com vários estudos ao nível local ou nacional e com múltiplas atividades interdisciplinares, torna-se possível fazer comparações trans-culturais”.

Para Hofstede (2003), as programações mentais são os padrões de pensamentos, sentimentos, reações e de ações potenciais, que são adquiridos através da aprendizagem contínua, que tem início já na infância, e que vão, ao longo da nossa existência se instalando em nossas mentes como em um disco rígido de computador.

Estes padrões são a forma automática como o ser humano pensa e reage às situações de interação, geralmente de forma inconsciente e automática, sem precisar concentração ou esforço para que isso ocorra.

Para Hofstede e Hofstede (2005, p.4), cultura é adquirida. Ela provém do ambiente social do indivíduo, não dos genes herdados. Ele a define como:

É a programação mental coletiva que distingue um grupo ou categoria de pessoas de outro. Tal definição supõe que a cultura é um atributo coletivo, não individual, não é diretamente manifestado nos comportamentos e é compartilhado por muitas pessoas.

A programação mental cultural também funciona da seguinte maneira: conforme vai-se aprendendo comportamentos básicos e repetitivos, eles vão se tornando automáticos e parte da programação mental. Este compartilhamento facilita quando há interação entre pessoas de mesma cultura, pois permite que as pessoas concentrem-se em outros detalhes importantes da interação, porém é prejudicial quando ocorre a interação com pessoas de outras culturas com costumes diferentes,

pois realizam-se atos, muitas vezes inconscientes que podem ser considerados agressivos, desrespeitosos ou pouco apreciados pela outra cultura.

Griswold e Wright (2004) discutem o regionalismo americano sob o contexto dos avanços da comunicação e da globalização e comentam que Karl Marx previa em suas teorias que o tempo estava aniquilando o espaço, na era moderna. Discutem também a hipótese de que o mundo cada vez mais capitalista, associado aos avanços da comunicação, dos transportes e a globalização estão, cada vez mais diminuindo as diferenças regionais e tornando a geografia irrelevante e que as pessoas estão perdendo o senso de lugar.

Já Hofstede e Hofstede (2005) citam que apesar de a maioria dos pesquisadores considerarem que as diferenças culturais irão diminuir com o advento da globalização, isso não se comprova nos resultados de sua pesquisa, pois as diferenças permanecem as mesmas e em alguns casos até aumentaram, pois constituem o cerne dos valores humanos dentro de cada cultura e, por isso, dificilmente mudam.

Argyle (1976) compara humanos aos demais animais e descreve que os humanos nascem menos equipados instintivamente, porém com maior capacidade de aprendizado e também um período mais longo de dependência da família. Para ele, as diversas sociedades desenvolveram, ao longo do tempo, diferentes formas de completar/complementar o equipamento instintivo humano e de satisfazer seus impulsos biológicos. Estas soluções alternativas são chamadas de culturas e incluem: uma língua ou idioma compartilhado; uma maneira compartilhada de perceber ou entender o mundo; formas consentidas de comunicação não-verbal e interação; regras e convenções sobre o que deve ser feito em diversas situações;

valores morais e outros tipos de assentidos, além de crenças religiosas e associadas; tecnologia e cultura material.

### 3 PROPOSIÇÃO

Este trabalho pretendeu investigar se havia correlação entre as variações culturais, medidas pelas dimensões de Hofstede, de acordo com o VSM 94, e a avaliação da desejabilidade social de assertividade, por alunos de MBA de uma universidade do Vale do Paraíba Paulista.

Se a cultura determina o que será valorizado socialmente, ela determina também a forma de assertividade que será reforçada pelos membros dessa cultura.

Estudar se os alunos que responderam ao Questionário de Hofstede sobre as dimensões culturais e também à Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro obtiveram respostas correlacionáveis entre os resultados obtidos para as dimensões culturais de Hofstede e Hofstede (2005) com a desejabilidade social da assertividade.

A hipótese levantada nesta pesquisa foi comprovar e confirmar as expectativas de Hofstede de que culturas com maiores índices de Masculinidade tendem a apresentar maiores índices de assertividade.

As fórmulas utilizadas para verificar a correlação entre as variáveis supracitadas foram Spearman, Kendall-Tau e Gamma e o software utilizado para verificar estas correlações foi o SPSS.

## **4 MÉTODO**

Esta pesquisa foi de natureza aplicada, de abordagem quantitativa, de objetivos descritivos e de procedimento correlacional. Os procedimentos éticos preconizados pela Resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde foram respeitados.

Este capítulo descreve os participantes da pesquisa, o material, o qual inclui a Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro, o Questionário VSM 94 e o vídeo com as vinhetas para as situações assertivas, a aplicação da pesquisa piloto para teste dos instrumentos, o procedimento de coleta de dados e o procedimento para tratamento dos dados.

### **4.1 Participantes**

Os participantes foram 66 alunos de cursos de pós-graduação classificados como MBA, de uma universidade do Vale do Paraíba, ingressados em 2006. Todo aluno nesta condição que estivesse presente à aula no dia determinado para a coleta de dados poderia ser um participante em potencial. Porém, como se dependia da autorização de cada um deles, só participaram os que consentiram na realização dos procedimentos que estão descritos a seguir, constituindo estes os critérios de inclusão e de exclusão. Os dados referentes à caracterização dos participantes são mostrados no APÊNDICE A.

Na Tabela 1 mostra-se a distribuição dos 66 participantes quanto às variáveis: sexo, idade, tempo de estudo (em anos), unidade da federação em que nasceu tipo de

trabalho que executa, conforme as classificações propostas por Hofstede, graduação cursada e curso de pós-graduação que frequenta.

Tabela 1 - Distribuição dos participantes nas variáveis demográficas

Variável	Níveis	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
<b>Sexo</b>	Feminino	28	42%
	Masculino	38	58%
<b>Idade</b>	20 a 25 Anos	24	36%
	26 a 30 Anos	14	21%
	31 a 35 Anos	16	24%
	36 a 40 Anos	6	9%
	41 a 45 Anos	3	5%
	45 a 50 Anos	3	5%
<b>Tempo de Estudo</b>	15 anos	11	17%
	16 anos	12	18%
	17 anos	14	21%
	18 anos	29	44%
<b>Estado de Nascimento</b>	BA	1	2%
	CE	1	2%
	MA	1	2%
	MG	3	5%
	PE	1	2%
	PI	1	2%
	PR	1	2%
	RS	1	2%
	SP	56	85%
<b>Tipo de trabalho que executa (Conforme VSM 94)</b>	A	1	2%
	B	0	0%
	C	4	6%
	D	6	9%
	E	31	47%
	F	23	35%
	G	1	2%
<b>Graduação</b>	Administração	26	39%
	Psicologia	4	6%
	Engenharia	12	18%
	Ciências Contábeis	6	9%
	Direito	5	8%
	Secretariado	3	5%
	Publicidade e Propaganda	2	3%
	Farmácia	2	3%
	Tecnologia Qualidade	1	2%
	Tecnologia Processamento de Dados	2	3%
	Ciências da Computação	1	2%
	Economia	2	3%

Uma breve análise da Tabela 1 mostra que a maioria dos participantes era do sexo masculino, tinha idade na faixa dos 20 a 25 anos, com 18 anos de tempo de estudo, a grande maioria é nascida no estado de São Paulo e tem graduação na área de Ciências Humanas e Sociais.

A maioria dos participantes (81%) se enquadra nas categorias E (Trabalho que requer formação universitária ou equivalente que não tenha subordinados) e F (Gerente com um ou mais subordinados que não sejam também gerentes). Apesar dos participantes terem formação superior, 15% (categorias D e C) exercem funções para as quais o diploma universitário não é requerido, estando portanto, superqualificados para a função.

Para o tempo de estudo a média foi de 17 anos e para o tempo de moradia na região a média foi de 23 anos.

Quarenta e três participantes não declaram ter ascendência de estrangeiros e 23 têm ascendentes estrangeiros, indicados até o nível de bisavós.

A caracterização dos participantes, com todos os dados colhidos, aparece no APÊNDICE A.

A população de participantes é diferente da população dos alunos dos cursos estudados, em virtude do critério de inclusão. Esta comparação é apresentada na Tabela 2.

Tabela 2 – Distribuição absoluta e percentual dos participantes por curso

Curso	Total de alunos matriculados no curso em 2006	Participantes da Pesquisa	% em relação ao total de alunos do curso	% em relação ao total de participantes (N=66)
Gerência Empresarial	26	18	69%	27%
Gerência de Logística Integrada e Operações	18	16	89%	24%
Gerência Financeira e Controladoria	24	15	63%	23%
Gerência de Recursos Humanos	25	5	20%	8%
Gerência de Produção e Tecnologia	21	12	57%	18%

O curso de Gerência de Logística Integrada e Operações apresentou o maior percentual de participação em relação ao número de alunos matriculados e o de Gerência de Recursos Humanos, o menor. Por outro lado, a distribuição na população dos participantes é semelhante para os alunos dos cursos de Gerência Empresarial, Gerência de Logística Integrada e Operações e Gerência Financeira e Controladoria. Novamente, o curso de menor representatividade na população de participantes foi Gerência de Recursos Humanos.

## 4.2 Material

Descrever-se-á abaixo os instrumentos utilizados nesta pesquisa, iniciando pela escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro.

#### **4.2.1 Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro**

A Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro (APÊNDICE B) foi usada após a apresentação do vídeo com as 5 vinhetas, transcritas no APÊNDICE C, com situações de resposta assertiva. Por meio dela os participantes foram solicitados a qualificar a atuação do personagem como mais ou menos desejável.

A Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro foi desenvolvida para esta pesquisa, e baseou-se no inventário IAI (*Interpersonal Attraction Inventory* – Inventário de Atração Interpessoal), de St. Lawrence et al (1985, p. 54), que foi desenvolvido usando adjetivos previamente validados por Anderson (1968).

A seqüência em que os 24 pares de adjetivos aparecem no instrumento foi determinada por sorteio randômico e, após a seqüência ser estabelecida, os pares de adjetivos foram separados em três partes, cada qual com oito pares. Essas medidas visaram evitar o efeito de halo, descrito por Selltiz et al (1974), que poderia decorrer de estarem todos os adjetivos sempre com a mesma polaridade.

A Escala apresenta 24 pares de adjetivos dispostos em uma escala de Likert de seis pontos. A escolha da escala Likert de 6 pontos respeitou a advertência de Selltiz et al (1974) quanto à centralização das respostas que pode decorrer da utilização de um número ímpar de alternativas.

Foram avaliadas a validade e a confiabilidade da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro, após a coleta dos dados. Tais análises estão descritas no capítulo Resultados.

#### **4.2.2 Questionário VSM 94**

O VSM 94 de Hofstede (VSM 94 – *Values Survey Module*) (ANEXO A) avalia as dimensões culturais de Hofstede. O VSM 94 é composto por duas partes. A primeira se refere às dimensões culturais e é respondido por meio uma escala Likert de 5 pontos. A segunda se refere aos dados demográficos dos participantes.

Após a aplicação do VSM 94, as respostas foram tratadas, de acordo com o Manual do VSM 94 (parcialmente apresentado no ANEXO B) que estabelece as regras e as fórmulas para tratamento dos dados. As questões de número 03, 06, 14 e 17 referem-se ao índice IDH. As de número 01, 02, 04 e 08 referem-se ao IDV, as de número 05, 07, 15 e 20 referem-se ao índice MAS, as questões 13, 16, 18 e 19 referem-se ao ICI e as questões 10 e 12 referem-se a OLP. Após a aplicação das fórmulas chegou-se aos índices: IDV, IDH, MAS, OLP e ICI, para cada participante.

A classificação dos índices vai de 0 até 100 pontos, porém para escores individuais valores negativos e acima de 100 são possíveis, devido à grande sensibilidade das respostas e das fórmulas empregadas.

A versão utilizada foi obtida por email com o Professor Dr. Geert Hofstede, autor do Questionário.

Em seu livro *Culture's Consequences* Hofstede (2001) faz as validações dos questionários usados pela IBM entre os anos de 1967 e 1973, porém não fornece

evidências concretas de que o questionário VSM 94 foi validado adequadamente. Também as traduções feitas para o questionário foram feitas por funcionários da IBM de cada país, sem nenhum processo de tradução reversa, frequentemente utilizado em pesquisas científicas.

#### **4.2.3 Vídeo com comportamento assertivo**

O vídeo, constituído por cinco vinhetas, foi material de estímulo para avaliação da desejabilidade social da assertividade.

O conteúdo das vinhetas foi criado com base em itens do Teste de Discriminação de Comportamento Assertivo, Agressivo e não Assertivo (LANGE e JAKUBOWSKI, 1977, p. 41-52). Consistiu em um homem adulto, apresentando comportamento assertivo, classificável como Pedido de Mudança de Comportamento (CABALLO, 2003, p. 8), associado à recusa ou aceitação. As situações sempre simulavam o ator em um ambiente de trabalho (um escritório) interagindo com outra pessoa, que não era vista.

Cada uma das vinhetas era composta por uma introdução (apenas em áudio), seguida pela atuação assertiva (em áudio e vídeo). Como a gravação em vídeo mostraria um homem exibindo comportamento assertivo, a introdução foi feita por voz feminina, para assegurar-se a diferença entre o contexto e o desempenho a ser avaliado. Além da voz feminina, a introdução era apenas em áudio, para assegurar que a avaliação incidisse somente sobre o desempenho de interesse, isto é, o comportamento assertivo do ator.

O ator aparece sozinho e de frente para a câmera, e assim aspectos molares e moleculares da assertividade podiam ser considerados na avaliação da desejabilidade.

### **4.3 Pesquisa piloto para adequação dos instrumentos**

**Gravação das vinhetas.** Após a construção do roteiro do vídeo, o ator foi treinado para responder à situação assertiva, em situação real de gravação. Cada seqüência de gravações era vista pelo pesquisador e pelo ator, aspectos molares e moleculares discutidos e novas gravações foram realizadas. Quando o desempenho do ator era considerado apropriado pelo pesquisador, ele submetia as gravações à avaliação de um psicólogo com experiência na avaliação e desenvolvimento da assertividade. Este procedimento foi repetido até que se considerassem suficientes as cinco situações a serem utilizadas no vídeo. Foram necessárias cinco sessões de gravação, com número variável de execuções. Na quinta sessão foram 65 repetições para extrair as cinco vinhetas finais.

As gravações foram realizadas com uma câmera de vídeo Sony Handycam DCR-DVD101. Posteriormente adicionou-se o áudio da narração e a edição das vinhetas, para composição do vídeo final, com duração de 1 minuto e 40 segundos.

**Coleta piloto.** Foi feita uma coleta de dados piloto com 15 alunos de pós-graduação em Engenharia, objetivando testar os instrumentos quanto à facilidade de aplicação, tempo de aplicação, entendimento das questões e qualidade dos vídeos (APÊNDICE D).

Duas formas da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro foram utilizadas. A primeira forma foi aplicada a 10 participantes e nela os pares de adjetivos estavam sempre dispostos na mesma direção, com aqueles que indicavam maior desejabilidade à direita. A segunda forma foi aplicada a 5 participantes e nela a polaridade da escala foi invertida em 12 dos 24 adjetivos e corresponde ao APÊNDICE B. Isso visou verificar se ocorreria tendência de polarização de respostas dos participantes, em decorrência das posições dos adjetivos na escala, o que não foi observado em qualquer das duas formas. Optou-se então pela versão que aparece no APÊNDICE B, em respeito às indicações da literatura (SELLTIZ et al, 1974).

Com respeito ao VSM 94 de Hofstede e ao vídeo, não foram observadas dificuldades e os materiais inicialmente selecionados foram mantidos para utilização conforme o procedimento descrito na próxima seção.

#### **4.4 Procedimento de coleta**

Foi solicitado aos professores que estavam ministrando aulas aos participantes no dia da coleta que concedessem um tempo aproximado de 30 minutos para que o pesquisador pudesse expor o propósito e as características da pesquisa, para que as vinhetas fossem apresentadas aos alunos e os questionários fossem respondidos.

Inicialmente, o pesquisador fez o convite aos alunos, esclarecendo que se tratava de pesquisa com o objetivo de caracterizar o modo como estudantes de pós-graduação avaliam comportamentos que são variáveis nas diferentes culturas, que os

procedimentos de coleta de dados tomariam cerca de 30 minutos e incluiriam a resposta a dois questionários e assistir a um vídeo dividido em pequenas vinhetas.

A coleta de dados ocorreu em uma sala de aula, à qual os alunos que aceitaram participar se dirigiram e que foi preparada para esse fim, com equipamento para projeção das vinhetas. Este procedimento foi escolhido para assegurar que não houvesse constrangimento dos alunos em participar, que poderia decorrer do procedimento ser realizado em sua própria sala de aula, da qual precisariam se retirar se assim fosse o procedimento.

Inicialmente foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (APÊNDICE E). Após a assinatura, foi feita a apresentação das vinhetas e em seguida a aplicação da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro e do VSM 94.

#### **4.5 Tratamento dos dados**

Após a coleta dos dados, os mesmos foram tratados, apurados e analisados conforme se descreve a seguir.

Um escore total da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro foi obtido para cada participante, somando-se os valores, de 1 a 6, atribuído a cada par de adjetivos. Os pares 3, 4, 6, 9, 11, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 24, que figuram na Escala com polaridade invertida, tiveram seus resultados ajustados (APÊNDICE F).

O Questionário VSM 94 de Hofstede foi apurado de acordo com as fórmulas para cálculo dos índices, fornecida pelos seus autores (ANEXO B). Os resultados obtidos para o Questionário VSM 94 aparecem no APÊNDICE G.

O número de participantes foi de 66 alunos, embora o planejamento da pesquisa visasse colher dados com todos os alunos. Por isso, embora nem todos os alunos tenham participado, o grupo constitui população e não amostra.

O tratamento dos dados levou esta característica em consideração, sendo usados recursos de estatística descritiva e cálculos de correlação, por meio do *software* SPSS for Windows 15.0.

## **5 RESULTADOS**

Este capítulo apresenta os resultados obtidos na pesquisa, por meio dos instrumentos de coleta de dados utilizados: a Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro, aplicada após a apresentação do vídeo com as situações assertivas e o questionário VSM 94 sobre cultura, de autoria de Geert Hofstede.

Para assegurar a preservação do sigilo dos participantes, os mesmos não foram identificados em nenhum dos questionários respondidos. Aos questionários foram atribuídos números de 1 até 66 e o mesmo participante que respondeu a Escala de Desejabilidade de número 1, respondeu também o Questionário VSM 94 de número 1, de modo a tornar possível a correlação entre os resultados obtidos.

### **5.1 Validade e confiabilidade da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro**

A validade e a confiabilidade da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro foram avaliadas, levando-se em consideração os escores dos 66 participantes.

Foram efetuadas análises dos índices de discriminação dos itens, correlação item-escore total, consistência interna pelo Alfa de Cronbach e estrutura fatorial. A ferramenta estatística utilizada para os testes de validade e confiabilidade da escala foi o software SPSS for Windows Versão 15.0.

### 5.1.1 Análise dos itens

Para a análise de itens foram calculados os índices de discriminação e a correlação entre item e o escore total de desejabilidade social da assertividade.

O cálculo do índice de discriminação dos itens baseou-se na diferença entre as porcentagens de ocorrência dos valores 5 e 6 da escala para os grupos de maior escore (A= 28,8% dos participantes) e de menor escore (C= 25,7% dos participantes) para cada item. A Tabela 3 mostra os resultados obtidos para a análise do índice de discriminação e de correlação item-escore.

Os números entre parênteses nas colunas Índice de Discriminação e Coeficiente de Correlação indicam em ordem decrescente os maiores valores para essas medidas.

Dada a frequência de participantes nos grupos A e C, o índice de discriminação dos itens poderia variar de 25,7 a 28,8 (correspondente aos casos extremos de item não discriminante e de item muito discriminante).

Para o cálculo da correlação entre o item e o escore total de desejabilidade social da assertividade foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson.

Tabela 3 – Índice de discriminação e coeficiente de correlação (Pearson) entre o item e escore total.

Número	Questão/ Item	Índice de Discriminação	Coeficiente de Correlação
Q01	Ponderado / Temperamental	12,1 (11)	0,37 (20)
Q02	Receptivo / Não Receptivo Socialmente Habilidoso /	16,7 (4)	0,56 (10)
Q03	Socialmente desajeitado	16,7 (4)	0,54 (13)
Q04	Flexível / Inflexível	12,1 (11)	0,70 (1)
Q05	Assertivo / Não Assertivo	10,6 (13)	0,14
Q06	Afável / Indelicado – Descortês	13,6 (9)	0,68 (2)
Q07	Justo / Injusto	16,7 (4)	0,47 (17)
Q08	Bondoso / Maldoso	13,6 (9)	0,52 (14)
Q09	Diplomático / Intratável	16,7 (4)	0,57 (9)
Q10	Corajoso / Medroso	6,1	0,03
Q11	Pacífico / Brigão	15,2 (8)	0,52 (14)
Q12	Agradável / Desagradável	9,1	0,60 (5)
Q13	Atencioso / Desatencioso	10,6 (13)	0,41 (18)
Q14	Afetuosos / Indiferente	4,5	0,39 (19)
Q15	Adequado / Inadequado	22,7 (1)	0,60 (5)
Q16	Honesto / Desonesto	10,6 (13)	0,26
Q17	Amável / Malcriado	9,1	0,55 (11)
Q18	Atraente / Chato Disposto a concordar / Não disposto	0,0	0,49 (16)
Q19	a concordar	7,6	0,58 (8)
Q20	Inteligente / Bronco	19,7 (3)	0,55 (11)
Q21	Amigável / Não amigável	9,1	0,60 (5)
Q22	Verdadeiro / Falso	4,5	-0,06
Q23	Simpático / Antipático	4,5	0,68 (2)
Q24	Educado / Grosseiro	22,7 (1)	0,68 (2)

**Notas** Para a classificação do Índice de discriminação foram considerados somente os grupos A e C, representando os grupos de maior e de menor escore e os índices com valor superior a 10.0.

O coeficiente de correlação foi obtido com o SPSS, usando a análise Scale; Reliability Analysis; Model Alpha, obtendo-se o a Correlação item-Total corrigida.

Consideraram-se somente componentes com carga fatorial superior a 0,30

A análise da Tabela 3 permite observar, com relação ao Índice de Discriminação dos Itens, que:

- Em todos os itens o índice de discriminação foi positivo, indicando que a proporção de indivíduos de maior escore (Grupo A) que escolheram os

escores 5 e 6 foi sempre maior que a proporção de indivíduos de menor escore (Grupo C) que escolheram essas alternativas,

- b. Os itens que obtiveram maior índice de discriminação, acima de 10% (Q15, Q24, Q20, Q02, Q03, Q07, Q09, Q11, Q06, Q08, Q01, Q04, Q05, Q13, Q16), contemplam situações bastantes críticas de desejabilidade social da assertividade.

Quanto à Correlação Item-Escore Total, a análise da Tabela 3 permite observar que:

- a. Analisando-se a correlação item-escore total, além da esperada alta equivalência entre os itens de maior correlação e os de discriminação (das 20 questões com correlação acima de 0,30, 13 coincidiram com os selecionados para os maiores índices de discriminação), verificou-se que mais de 50% foram bastante poderosos para a desejabilidade social da assertividade,
- b. As questões Q10 e Q22 poderiam ser eliminadas da escala por apresentarem baixos índices de discriminação associados aos baixos coeficientes de correlação item-escore total, porém não o foram por se apresentarem relevantes à pesquisa.

### **5.1.2 Análise fatorial.**

A análise fatorial foi usada para construção da Tabela 4. Os seguintes resultados foram obtidos: matriz fatorial com cargas fatoriais acima de 0,40, os autovalores (porcentagens de variância total simples e acumulada), número de itens com cargas fatoriais significativas, o coeficiente *Alfa de Cronbach* para os valores significativos, média e desvio padrão para cada um dos escores fatoriais, calculados a partir de um

modelo linear com coeficientes de carga fatorial igual ou superior a 0,40. Foram retidos quatro fatores com autovalores superiores a 1,0. O método de extração utilizado para a obtenção dos fatores foi o *Principal Components*, com rotação Varimax, com normalização Kaiser convergida em 8 iterações.

Tabela 4 – Análise Fatorial com Rotação Varimax (N=66).

Item	Questão	Component				Comunalidades
		1	2	3	4	
AmigávelXNão_Amigável	Q21	0,800				0,68
Disposto_a_ConcordarXNão_Disposto_a_Concordar	Q19	0,791				0,70
FlexívelXInflexível	Q04	0,721				0,69
BondosoXMaldoso	Q08	0,706				0,52
AfávelXIndelicado_Descortês	Q06	0,681	0,447			0,67
EducadoXGrosseiro	Q24	0,653				0,64
JustoXInjusto	Q07	0,598			0,483	0,65
AtraenteXChato	Q18	0,548		0,421		0,59
AmávelXMalcriado	Q17		0,747			0,64
PacíficoXBrigão	Q11		0,697	0,423		0,70
Socialmente_HabilidosoXSocialmente_Desajeitado	Q03		0,685			0,62
InteligenteXBronco	Q20		0,634		0,429	0,64
AfetosoXIndiferente	Q14		0,568			0,49
AtenciosoXDesatencioso	Q13		0,438			0,29
PonderadoXTemperamental	Q01			0,706		0,54
SimpáticoXAntipático	Q23			0,692		0,74
AssertivoXNão_Assertivo	Q05			0,671		0,57
AgradávelXDesagradável	Q12			0,579		0,60
ReceptivoXNao_Receptivo	Q02			0,521		0,52
DiplomáticoXIntratável	Q09	0,429		0,437		0,44
VerdadeiroXFalso	Q22				0,775	0,67
CorajosoXMedroso	Q10				0,761	0,64
HonestoXDesonesto	Q16				0,640	0,47
AdequadoXInadequado	Q15		0,453		0,455	0,57
<b>Autovalores Análise fatorial</b>		<b>7,83</b>	<b>3,00</b>	<b>1,80</b>	<b>1,62</b>	
<b>% variância total</b>		<b>19,82</b>	<b>15,56</b>	<b>12,31</b>	<b>11,71</b>	
<b>% variância total acumulada</b>		<b>19,82</b>	<b>35,37</b>	<b>47,68</b>	<b>59,39</b>	
<b>Número de itens (selecionados pela análise fatorial com rotação Varimax, carga fatorial superior a 0,40)</b>		<b>9</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	
<b>Coefficiente Alfa – SPSS, Scale, variáveis isoladas pelo fator (1 a 4)</b>		<b>0,886</b>	<b>0,824</b>	<b>0,824</b>	<b>0,749</b>	

Extraction Method: Principal Componente Analysis.  
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.  
 Rotation converged in 8 iterations.  
 Considerados somente componentes com carga fatorial superior a 0,40

Na Tabela 4 pode-se observar que:

- Tomando-se os itens com carga fatorial igual ou superior a 0,40, verificou-se que para o primeiro fator contribuíram expressivamente 8 itens; no segundo 8; no terceiro 6 e no quarto 6. Os coeficientes Alfa, que correspondem à consistência de cada fator, variaram de 0,886 para o primeiro fator a 0,749

para o quarto fator, conferindo alto grau de validade da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro,

- b. A variância total acumulada pelos quatro fatores somou 59%, mostrando que a escala é muito consistente com a desejabilidade social da assertividade.

A análise da consistência interna feita pelo SPSS completa as análises realizadas para se verificar a validade do instrumento, para o universo pesquisado. O valor obtido para o Alfa de Cronbach foi 0,893, para análise de confiabilidade *Split* foi 0,902, para análise *Parallel* foi de 0,893 e a análise *Strict* obteve 0,849, valores que conferem à escala alta consistência interna e confiabilidade, de acordo com a meta-análise de Peterson (1994).

Após a análise fatorial foi possível classificar os adjetivos da Escala de Desejabilidade Social de Moino e Ribeiro em 4 grupos, de acordo com os fatores retidos pela análise.

<b>Fator</b>	<b>“Cluster”</b>	<b>Adjetivos</b>
1	<b>Sensibilidade</b>	Amigável/Não amigável, Disposto a concordar/Não disposto a concordar, Flexível/Inflexível, Bondoso/Maldoso, Afável/Indelicado-Descortês, Educado/Grosseiro, Justo/Injusto, Atraente/Chato
2	<b>Presteza</b>	Amável/Malcriado, Pacífico/Brigão, Socialmente Habilidade/Socialmente Desajeitado, Inteligente/ Bronco, Afetuoso/Indiferente, Atencioso/Desatencioso
3	<b>Ponderação</b>	Ponderado/Temperamental, Simpático/Antipático, Assertivo/Não-Assertivo, Agradável/Desagradável, Receptivo/Não receptivo, Diplomático/Intratável,
4	<b>Honestidade</b>	Verdadeiro/Falso, Corajoso/Medroso, Honesto/Desonesto, Adequado/Inadequado

Quadro 4 – Fatores Gerados Pela Análise Fatorial da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro

Para a formação dos clusters e escolha dos adjetivos presentes dentro de cada fator, foram seguidas as recomendações de Leech, Barret e Morgan (2005) quanto ao tratamento dos fatores obtidos pela análise fatorial.

## **5.2 Desejabilidade Social da Assertividade**

Para caracterizar o julgamento de desejabilidade social da assertividade da população desta pesquisa, os resultados da Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro foram somados para cada participante e o total obtido foi utilizado como Escore de Desejabilidade Social da Assertividade. (APÊNDICE F).

Quanto maior o valor atribuído pelo participante para cada par de adjetivos, maior a desejabilidade social da assertividade. Logo, os maiores valores para a somatória dos resultados de um mesmo participante refletem-se em maiores escores de desejabilidade social da assertividade.

A média dos escores individuais obtida foi 90,29, dentro de uma amplitude possível que variava de 24 até 144, favorável a maior desejabilidade social da assertividade. O desvio padrão para a somatória dos escores foi 16,3.

Com respeito a cada par de adjetivos da escala, também foram calculados a média e o desvio padrão das respostas individuais, além da moda e da variância. Estes resultados estatísticos são mostrados na Tabela 5. As questões Q01, Q02, Q03 e assim sucessivamente referem-se às questões ou pares de adjetivos presentes na Escala de Desejabilidade Social da Assertividade (APÊNDICE B). Os valores estatísticos (Média, Desvio Padrão, Moda e Variância) representam os valores

obtidos com os 66 participantes para cada questão ou par de adjetivos e para os escores de cada participante.

Tabela 5 - Resultados estatísticos para a Desejabilidade Social da Assertividade

Fator	Cluster	Questões	Adjetivos	Médias	Desvios		
					Padrões	Moda	Variância
1	Sensibilidade	Q04	Flexível/ Inflexível	3,38	1,30	4	1,69
		Q06	Afável/ Indelicado, Descortês	3,45	1,19	3	1,42
		Q07	Injusto/ Justo	4,79	1,06	5	1,12
		Q08	Maldoso/ Bondoso	3,67	1,19	4	1,43
		Q18	Chato/ Atraente	2,58	1,11	3	1,23
		Q19	Disposto a concordar/ Não Disposto a Concordar	3,08	1,38	2	1,92
		Q21	Amigável/ Não Amigável	3,33	1,23	4	1,52
		Q24	Educado/ Grosseiro	3,73	1,39	3	1,92
				<b>Médias do Fator</b>	<b>3,50</b>	<b>1,23</b>	<b>3,50</b>
2	Presteza	Q03	Socialmente Habilidoso/ Socialmente Desajeitado	3,80	1,35	4	1,82
		Q11	Pacífico/ Brigão	3,55	1,42	3	2,01
		Q13	Desatencioso/ Atencioso	4,06	1,19	4	1,41
		Q14	Afetuosos/ Indiferente	2,89	1,24	3	1,54
		Q17	Amável/ Malcriado	3,48	1,11	4	1,24
		Q20	Inteligente/ Bronco	3,92	1,40	5	1,95
		<b>Médias do Fator</b>	<b>3,62</b>	<b>1,28</b>	<b>3,83</b>	<b>1,66</b>	
3	Ponderação	Q01	Temperamental/ Ponderado	3,61	1,63	2	2,67
		Q02	Não Receptivo/ Receptivo	3,24	1,45	3	2,09
		Q05	Não Assertivo/ Assertivo	4,27	1,35	5	1,83
		Q09	Diplomático/ Intratável	4,08	1,19	4	1,42
		Q12	Desagradável/ Agradável	3,29	1,16	4	1,35
		Q23	Antipático/ Simpático	2,83	1,27	4	1,62
		<b>Médias do Fator</b>	<b>3,55</b>	<b>1,34</b>	<b>3,67</b>	<b>1,83</b>	
4	Honestidade	Q10	Medroso/ Corajoso	4,68	1,19	6	1,42
		Q15	Inadequado/ Adequado	4,17	1,22	4	1,49
		Q16	Honesto/ Desonesto	5,15	1,10	6	1,21
		Q22	Falso/ Verdadeiro	5,26	0,85	6	0,72
		<b>Médias do Fator</b>	<b>4,81</b>	<b>1,09</b>	<b>5,50</b>	<b>1,21</b>	
		<b>Médias Gerais</b>	<b>3,76</b>	<b>1,24</b>	<b>4</b>	<b>1,57</b>	

A Tabela 5 mostra os resultados estatísticos para a Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro. As médias e a moda indicam tendência para maior Desejabilidade Social da Assertividade, na maioria das questões ou pares de adjetivos. As exceções concentram-se nas questões Q14, Q18 e Q23, para as quais se indica menor Desejabilidade Social da Assertividade, ressaltando a preferência dos participantes pelos adjetivos: Indiferente, Chato, Antipático.

Por outro lado, os adjetivos Assertivo, Justo, Corajoso, Adequado, Honesto e Verdadeiro foram os de maiores escores médios para as situações avaliadas pelos participantes.

### 5.3 Dimensões Culturais de Hofstede

Para descrever as características culturais de estudantes de pós-graduação com base nas dimensões propostas por Hofstede e Hofstede (2005), foram considerados os resultados obtidos para os 66 Questionários VSM 94 aplicados. A partir dos resultados individuais, foram obtidos a média, desvio padrão, moda e variância para cada questão e para os índices IDH (Índice de Distância Hierárquica), IDV (Índice de Individualismo x Coletivismo), MAS (Índice de Masculinidade x Feminilidade), ICI (Índice de Controle da Incerteza) e OLP (Índice de Orientação de Longo Prazo).

Tabela 6 – Questionário VSM 94: Resultados estatísticos para os índices de Hofstede encontrados nesta pesquisa

Resultados	Índices Obtidos				
	IDH	IDV	MAS	ICI	OLP
<b>Médias</b>	31,1	78,3	43,8	70,3	43,6
<b>Desvio Padrão</b>	46,4	47,2	91,2	61,9	22,2
<b>Moda</b>	25,0	80,0	(60,0)	155,0	40,0
<b>Variância</b>	2151	2227	8322	3835	491

Na Tabela 6 mostram-se as análises estatísticas para as respostas do Questionário VSM 94 de Hofstede. O desvio padrão mostra que houve uma grande variação nos resultados devido à alta sensibilidade das fórmulas utilizadas para o cálculo dos índices. De acordo com o manual do Questionário VSM 94, esta variação será tanto maior quanto menor for a amostra analisada.

## 5.4 Correlação entre Desejabilidade Social da Assertividade e as Dimensões de Hofstede

Cálculos de correlação foram feitos para relacionar as dimensões culturais de Hofstede ao julgamento de desejabilidade social (APÊNDICE H).

Para cruzamento desses dados foram utilizadas as ferramentas estatísticas de correlação por postos de Spearman, Kendall Tau e Pearson, feitas pelo software estatístico SPSS. A análise da correlação dos pares foi feita pelo SPSS (*Statistics Descriptives – XPROD*).

Os resultados foram obtidos cruzando-se o Escore de Desejabilidade Social da Assertividade com os índices obtidos para as dimensões culturais de Hofstede, para cada participante.

Os resultados obtidos são mostrados na Tabela 7.

Tabela 7 - Correlação de postos (Spearman; Kendall Tau e Pearson).

		IDH	IDV	MAS	ICI	OLP
<b>Classificação Desejabilidade Social da Assertividade</b>	Pearson Correlation	0,068	<b>0,240(*)</b>	0,011	0,009	-0,022
	Kendall's tau_b Correlation	-0,001	<b>0,176(*)</b>	0,026	0,010	-0,011
	Spearman's rho Correlation	0,003	<b>0,242(*)</b>	0,029	0,009	-0,010

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Listwise N = 66

Os índices de Spearman, Kendall Tau e Pearson, variam de -1 até 1, passando pelo ponto zero. O Valor -1 (menos um) indica que existe forte correlação por postos, porém a mesma é inversa (Correlação inversa), o Valor 1 (um) indica que existe forte correlação por postos (Correlação direta), o Valor 0 (zero) indica que não há correlação entre os postos (Correlação Nula). Valores intermediários indicam tendências, de acordo com o seu posicionamento na escala.

A correlação observada entre a Desejabilidade Social da Assertividade e o IDV (Índice de Individualismo x Coletivismo) foi positiva e significativa com uma probabilidade de 5%.

A correlação observada entre a desejabilidade social da assertividade e MAS (Índice de Masculinidade x Feminilidade), embora positiva, não foi significativa. Também não foi significativa a correlação entre o Escore de Desejabilidade Social da Assertividade e os outros dois índices, ICI (Índice de Controle da Incerteza) e OLP (Índice de Orientação de Longo Prazo).

## 6 DISCUSSÃO

Esta pesquisa visou analisar a hipótese de haver correlação entre a desejabilidade social da assertividade e as cinco dimensões de Hofstede.

O método utilizado foi a pesquisa quantitativa e o tratamento dos dados foi feito por análise de correlação de postos, usando-se as fórmulas de Spearman, Kendall Tau e Gamma, que foram empregadas para medir a correlação entre os resultados obtidos pela Escala de Desejabilidade Social da Assertividade de Moino e Ribeiro e os resultados obtidos para os índices do questionário VSM 94 de Hofstede.

Foi encontrada correlação positiva e significativa entre a Desejabilidade Social da Assertividade e o Individualismo x Coletivismo, porém não se pôde encontrar correlação significativa entre maiores índices de Masculinidade com maiores escores no julgamento da desejabilidade social da assertividade, conforme era esperado.

Para as dimensões de Hofstede IDH, ICI e OLP não foi verificada nenhuma correlação significativa com a desejabilidade social da assertividade.

A avaliação da desejabilidade social da assertividade aqui realizada resultou em valores muito interessantes para alguns adjetivos:

Os valores obtidos para Q05 (Assertivo-Não-Assertivo); Q07 (Justo-Injusto); Q09 (Diplomático-Intratável); Q10 (Corajoso-Medroso); Q13 (Atencioso-Desatencioso); Q15 (Adequado-Inadequado); Q16 (Honesto-Desonesto) e Q22 (Verdadeiro-Falso) foram acima de 4 indicando valores altos para esses adjetivos.

Os Valores obtidos para Q14 (Indiferente-Afetuosos); Q18 (Chato-Atraente) e Q23 (Antipático-Simpático) foram abaixo de 3, indicando valores baixos para esses adjetivos.

Logo, pode-se concluir que o comportamento assertivo do ator foi avaliado como Assertivo, Justo, Diplomático, Corajoso, Atencioso, Adequado, Muito Honesto e Muito Verdadeiro, porém Indiferente, Chato e Antipático.

Estes resultados reforçam os resultados obtidos nas pesquisas de Kelly et al (1980) e Delamater e McNamara (1985), que afirmam que comportamentos assertivos são vistos como: honestos, justos e adequados, porém antipáticos e menos desejáveis socialmente.

Outro aspecto observado neste estudo diz respeito aos índices, bastantes diferentes obtidos para as dimensões de Hofstede, IDH (31 nosso contra 69 Hofstede), IDV (78 nosso contra 38 Hofstede) e OLP (44 nosso contra 65 Hofstede), quando comparados aos resultados da pesquisa de Hofstede e Hofstede (2005).

Nesse caso, algumas considerações podem ser feitas:

1. A população pesquisada obteve índice de Individualismo muito superior, índice Distância Hierárquica e Orientação de Longo Prazo muito inferiores aos achados de Hofstede e Hofstede (2005).
2. Já para o índice Masculinidade-Feminilidade não houve grande diferença nos valores encontrados em nossa pesquisa, comparados aos resultados de Hofstede e Hofstede (2005).
3. Deve-se observar que a população pesquisada, era formada por alunos de pós-graduação, tem maior nível cultural e, provavelmente,

maior poder aquisitivo que a média da população nacional, computando maior capital social e reforçando as afirmações de Hofstede (2006) e Allik e Realo (2004) que vinculam maior capital social a maior IDV e menor IDH. Assim, não se pode supor que os presentes dados representem valores nacionais, nem mesmo regionais.

4. Outra hipótese seria que os indivíduos pesquisados podem ser empregados de empresas multinacionais que já incorporaram características da cultura organizacional de uma multinacional como parte da sua cultura nacional, influenciando diretamente os resultados desta pesquisa.

## 7 CONCLUSÕES E CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com referência aos objetivos específicos desta pesquisa, a análise dos resultados permite concluir que:

- a) A dimensão Masculinidade-Feminilidade é a única com distribuição semelhante, comparativamente aos dados observados por Hofstede para o Brasil. Enquanto que para Individualismo os índices são superiores, para os índices de Distância Hierárquica e de Orientação de Longo Prazo são muito inferiores aos achados de Hofstede e Hofstede (2005), não se justificando, portanto a extensão das previsões daqueles autores para qualquer subamostra brasileira ou ainda a extensão dos presentes dados a outras amostras brasileiras.
- b) Comportamentos assertivos não são uniformemente desejáveis socialmente. São mais desejáveis se os critérios implicarem honestidade, mas podem também gerar rejeição se os critérios implicarem simpatia e sensibilidade.
- c) A única dimensão cultural correlacionada ao julgamento da desejabilidade social é o Individualismo: quanto maior o índice de Individualismo, maiores os escores de desejabilidade social da assertividade.

Os dados aqui apresentados respondem às perguntas de pesquisa, mais também abrem oportunidade para pesquisas futuras.

Outras populações também deveriam ser pesquisadas para que esta pesquisa possa se tornar mais abrangente e possa ser generalizada para o Brasil.

Esta pesquisa não considerou a variação de gênero para o ator nas vinhetas avaliadas. Portanto, não serve como referência para indicar se os participantes consideraram, ou não, o sexo do ator como mais desejável em sua resposta.

Pesquisas, citadas nos quadros 3 e 4 do capítulo Revisão da Literatura, consideram que o comportamento assertivo das mulheres é avaliado como menos desejável que o dos homens. O comportamento assertivo das mulheres é visto como mais agressivo, autoritário e socialmente menos aceito, tanto por homens quanto por mulheres. Os homens são avaliados mais positivamente, tanto por homens quanto por mulheres, quanto às situações assertivas apresentadas.

Outras pesquisas consideram que o gênero do ator ou dos avaliadores não interfere na avaliação da assertividade.

Não se encontra na pesquisa anterior amparo para esperar que o comportamento assertivo do ator do sexo masculino gerasse tendência para avaliação de menor desejabilidade, tanto por parte dos homens quanto das mulheres participantes. Entretanto, esse aspecto merece ser investigado em futuras pesquisas, também em virtude das pesquisas encontradas terem sido realizadas em contextos culturais diferentes do brasileiro.

Reconhece-se, portanto, que pesquisas que se voltem às questões citadas poderão confirmar, ampliar ou corrigir os resultados aqui obtidos.

## REFERÊNCIAS

- ALBERTI, R.E.; EMMONS, M.L. **Comportamento Assertivo: Um Guia de Auto-expressão**. Belo Horizonte: Interlivros, 1978. 147 p.
- \_\_\_\_\_. Your perfect right: a guide to assertive living. San Luis Obispo: Impact, 1995. 246 p.
- ALLIK, J.; REALO, A. Individualism-Collectivism and Social Capital. **Journal of Cross-Cultural Psychology**, v.35, n.1, p. 29 - 49, January, 2004.
- ANDERSON, N. H. Likableness Ratings of 555 Personality-Trait Words. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.9, n.3, p. 272 - 279, 1968.
- ARGYLE, M. **A Interação Social: Relações Interpessoais e Comportamento Social**. Rio de Janeiro: Zahar, 1976. 571 p.
- BANDEIRA, M.; QUAGLIA, M. A. C.; BACHETTI, L. S.; FERREIRA, T. L.; SOUZA G. G. Comportamento Assertivo e sua Relação com Ansiedade, Locus de Controle e Auto-estima em Estudantes Universitários. **Estudos de Psicologia**, v.22, n.2, p. 111 - 121, Campinas, 2005.
- BERNARDI, R. A. Associations Between Hofstede's Cultural Constructs and Social Desirability. **Journal of Business Ethics**, v.65, p. 43 - 53, 2006.
- BIRÓ, M. ; MESSNARZS, R.; DAVIDSON, A. G. The Impact of National Cultural Factors on the Effectiveness of Process Improvement Methods: The Third Dimension. **Software Quality Professional**, v.4, Issue 4, p. 34 - 41, Sep 2002.
- CABALLO, V.A. **Manual de avaliação e treinamento das habilidades sociais**. São Paulo: Santos, 2003. 408 p.
- CAMPBELL, K. E. ; KLEIM, D.M. ; OLSON, K. R. Gender, Physical Attractiveness, and Assertiveness. **The Journal of Social Psychology**, v.126, n.5, p. 697 - 698, 1986.
- CROWNE, D. P. ; MARLOWE, D. A New Scale of Social Desirability Independent of Psychopathology. **Journal of Consulting Psychology**, v.24, n. 4, p. 349 - 354, 1960.
- DELAMATER, R. J.; McNAMARA, J. R. Perceptions of Assertiveness by High-and Low-Assertive Female College Students. **The Journal of Psychology**, v.119, n.6, p. 581 - 586, 1985.
- DELAMATER, R. J.; McNAMARA, J. R. The Social Impact of Assertiveness: Research Findings and Clinical Implications. **Behavior Modification**, v.10, p. 139 - 158, 1986.
- DEL PRETTE, Z. A. P. et al. Habilidades sociais de estudantes de Psicologia: um estudo multicêntrico. **Psicologia Reflexão e Crítica**, Porto Alegre, v.17, n.3, p. 341 - 350, 2004.
- DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. No contexto da travessia para o ambiente de trabalho: treinamento de habilidades sociais com universitários. **Estudos de Psicologia**, Natal, v.8, n.3, p. 413 - 420, set.-dez. 2003.

DEL PRETTE, A.; DEL PRETTE, Z. A. P. **Psicologia das relações interpessoais: vivências para o trabalho em grupo**. Petrópolis: Vozes, 2001. 232 p.

DESOUZA, Eros. Comportamento humano numa vila global: uma perspectiva pós-moderna (construtiva) sobre psicologia comunitária no terceiro mundo. **Psicol. Reflex. Crit.**, Porto Alegre, v. 11, n. 1, 1998. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-79721998000100009&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-79721998000100009&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 Jun. 2007.

EDWARDS, A. L. The Relationship Between the Judged Desirability of a Trait and the Probability that the Trait Will be Endorsed. **The Journal of Applied Psychology**, v.37, n.2, p. 90 - 93, 1953.

FALCONE E. Habilidades Sociais: Para além da assertividade. In: WIELENSKA, R.C. **Sobre comportamento e cognição: questionando e ampliando a teoria e as intervenções clínicas e em outros contextos**. Santo André: ESETEC, 2001. v. 6. c. 25.

FANG, T. A Critique of Hofstede's Fifth National Culture Dimension. **International Journal of Cross Cultural Management**, v.3, n.3, p. 347 - 368, 2003.

FERREIRA, M. C. et al. Desenvolvimento de um instrumento brasileiro para avaliação da cultura organizacional. **Estud. psicol.** (Natal)., Natal, v. 7, n. 2, p.271–280, 2002. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2002000200008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000200008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 June 2007.

FERREIRA, M. C.; ASSMAR, E. M. L.; SOUTO, S. de O. O individualismo e o coletivismo como indicadores de culturas nacionais: convergências e divergências teórico-metodológicas. **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 7, n. 1, p. 81-89, jan./jun. 2002.

FIEDLER, D.; BEACH, L. R. On The Decision to be Assertive. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v46 n3 p537-46 Jun 1978

FLORIANI, D. E. A Cultura Nacional e as Negociações Comerciais Internacionais: Um Comparativo Entre Negociadores Brasileiros e Italianos. **EnAnpad**, 2003. Disponível em: <http://anpad.org.br/enanpad/2003/dwn/enanpad2003-gin-1942.pdf> Acesso em: 20 de maio 2007.

FONSECA, C. S. T., CASTOR, B. V. J. A influência de traços da cultura brasileira sobre a comunicação intra e intercultural no setor automotivo do Paraná. **Ci. Hum., Ci. Soc. Apl., Ling., Letras e Artes**, Ponta Grossa, v.13, n.2, 79-92, dez. 2005.

FRISCH, M. B. ; McCORD, M. Sex Role Orientation and Social Skill: A naturalistic assessment of assertion and conversational skill. **Sex Roles**, v.17, n7/8, p. 437 - 448, 1987.

GORDON, L. V. Validities of the Forced-Choice and Questionnaire Methods of Personality Measurement. **The Journal of Applied Psychology**, v.35, n.4, p. 407 - 412, 1951.

GORMALLY, J. Evaluation of Assertiveness: Effects of Gender, Rater Involvement, and level of Assertiveness. **Behavior Therapy**, v.13, p. 219 - 225, 1982.

GOUVEIA, V. V.; CLEMENTE, M. O individualismo-coletivismo no Brasil e na Espanha: correlatos sócio-demográficos. **Estud. psicol.** (Natal), Natal, v. 5, n. 2, 2000. Disponível

em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-294X2000000200003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2000000200003&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 10 Jun. 2007.

GRISWOULD, W.; WRIGHT, N. Cowbirds, Locals, and the dynamic Endurance of Regionalism. **The American Journal of Sociology**, v.109, n. 6, p.1411, May 2004.

HOFSTEDE, G. **VSM 94: Values Survey Modules 1994**. A review of Hofstede VSM questionnaire of 1980. 1994. Disponível em: <<http://feweb.uvt.nl/center/hofstede/english.html>>. Acesso em 11 Out. 2005.

HOFSTEDE, G. **Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations**. 2. ed. California – USA. Sage Publications, 2001. 620 p.

HOFSTEDE, G. **Cultura e Organizações: Compreender a nossa programação mental**. 1. ed. Lisboa: Silabo, 2003. 308 p.

HOFSTEDE, G. The pitfalls of cross-national survey research: A reply to the article by Spector et al. on the Psychometric Properties of the Hofstede Values Survey Module 1994. **Applied Psychology: An International Review**, v.51, p.170-173, 2002a.

HOFSTEDE, G. Dimensions do not exist: A reply to Brendan McSweeney. **Human Relations**, v.55, n.11, p. 1-7, 2002b.

HOFSTEDE, G.; MCCRAE, R. R. Personality and Culture Revisited: Linking Traits and Dimensions of Culture. **Cross-Cultural Research**, v. 38, n. 1, p. 52-88, Feb. 2004.

HOFSTEDE, G.; HOFSTEDE, G.J. **Cultures and Organizations: Software of the Mind - Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival**. New York: McGraw-Hill Books, 2005. 434 p.

HOFSTEDE, G. What Did GLOBE Really Measure: Researchers' minds versus respondents' minds. **Journal of International Business Studies**, v.37, p. 882 - 896, 2006.

HUSTED, B. W. Wealth, Culture and Corruption. **Journal of International Business**, v.30, n.2, p. 339 - 359, 1999.

KELLY, J. A. et al. Reactions to Assertive Versus Unassertive Behavior: Differential Effects of Males and Females and Implications for Assertiveness Training. **Behavior Therapy**, v.11, p. 670 - 682, 1980.

LANGE, A.; JAKUBOWSKI, P. **Responsible assertive behavior**. Illinois: Research Press. 1977. 323 p.

LEECH, N. L.; BARRET, K.C.; MORGAN, G. A. **SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation**. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 2 ed, 2005. 255 p.

LEWIS, P. N.; GALLOIS, C. Disagreements, Refusals, or Negative Feelings: Perception of Negatively Assertive Messages From Friends and Strangers. **Behavior Therapy**, v.15, p. 353 - 368, 1984.

LOO, R. ; THORPE, K. Confirmatory Factor Analyses of the Full and Short Versions of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. **The Journal of Social Psychology**, v.140, Issue 5, p. 628 - 635, 2000.

- MATOS, A. P. A. **Interculturalidade**: Executivos americanos e suas expectativas e percepções sobre a cultura de trabalho local. Um estudo de caso. 2002. 173 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Escola de Administração da Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- MULDER, J. G. **Banks, Credits and Culture**: Cross border lending and credit ratings, their effectiveness and the impact of cultural differences. v. 1. 2005. 341 p. Thesis (Doctor in Business Administration) – School of Management, University of Bradford, Bradford, West Yorkshire, England.
- O'KEEFE, H. ; O'KEEFE, W. M. Business behaviors in Brazil and the USA: Understanding the gaps. **International Journal of Social Economics**, V. 31, n. 5/6, p. 614-622, 2004.
- PASQUALI, L. Princípios de Elaboração de Escalas Psicológicas. **Revista de Psiquiatria Clínica**, v. 25, n. 5, p. 206 - 213, 1998.
- PAULHUS, D. Two-Component Models of Socially Desirable Responding. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 46, n. 3, p. 598 - 609, 1984.
- PAXTON, P. Social Capital and Democracy: An Interdependent Relationship. **American Sociological Review**, v.67, n.2, p. 254 - 277, 2002.
- PEREIRA, C; CAMINO, L.; Da COSTA, J. B Análise Fatorial Confirmatória do Questionário de Valores Psicossociais – QVP24. **Estudos de Psicologia**, v. 9, n. 3, p. 505 - 512, 2004.
- PETERSON, B. **Cultural Intelligence**: a guide to working with people from other cultures. London: Nicholas Brealey Publishing, 2004. 229 p.
- PETERSON, R. A. A Meta-analysis of Cronbach's Alpha: Measure of scale reliability. **Journal of Consumer Research**, v.21, n.2, p. 381 - 391, 1994.
- ROBERTSON, D. C.; ANDERSON, E. Control System and Task Environment Effects on Ethical Judgment: An exploratory study of industrial salespeople. **Organization Science**, v.4, n.4, p. 617 - 644, 1993.
- ROMANO, J. M.; BELLACK, A.S. Social Validation of a Component Model of Assertive Behavior. **Journal of Consulting and Clinical Psychology**, v.48, n.4, p. 478 - 490, 1980.
- ROSE-KRASNOR, L. The nature of social competence: a theoretical review. **Social Development**, v. 6, n. 1, p. 111-135, 1997.
- SCHEIN, E. H. **Organizational Culture and Leadership**. 3. ed. California: Jossey-Bass Publishers, 2004. 464 p.
- SCHROEDER, H.E.; RAKOS, R. F.; MOE, J. The Social Perception of Assertive Behavior as a Function of Response Class and Gender. **Behavior Therapy**, v. 14, p. 534 - 544, 1983.
- SELLTIZ, C. et al. **Métodos de Pesquisa nas Relações Sociais**. São Paulo: Herder, 1974. 687 p.
- SONDERGAARD, M. Research note: Hofstede's consequences - a study of reviews, citations and replications. (Special Issue on Cross-National Organization Culture). **Organization Studies**, v.15., n.3, p.447(10), Summer 1994.

- SPECTOR, P.E., et al. An international study of the psychometric properties of the Hofstede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology: An International Review*, v.50, p.269–281, 2001.
- SPECTOR, P.E., et al. The Pitfalls of Poor Psychometric Properties: A Rejoinder to Hofstede's Reply to Us. *Applied Psychology: An International Review*, v.51, p.174-178, 2002.
- ST. LAWRENCE, J. S. et al. Situational Context: Effects on perceptions of assertive and unassertive behaviour. **Behaviour Therapy**, v.16, p. 51-62, 1985.
- THOMAS, D. C.; INKSON, K. **Cultural Intelligence: people skills for global business**. California: Berrett-Koehler Publishers, 2003. 222 p.
- TRIANDIS, H. C.; GELFAND, M. J. Converging Measurement of Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism. **Journal of Personality and Social Psychology**, v.74, n.1, p. 118–128, Jan. 1998.
- ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. 520 p.

## APÊNDICE A – DADOS CENSITÁRIOS DA POPULAÇÃO

Part.	Sexo	Tempo		Estado	Tempo		Desc	Descendência	Parentesco	Gradação	Curso
		Idade	Tipo Trabalho		Estudo	Região					
1	Masculino	28	17 A	SP	28	Não	Não			Psicologia	RH
2	Masculino	42	18 F	SP	42	Sim	Italiana		Avó Materna	Engenharia Mecânica	Produção
3	Masculino	33	16 F	SP	14	Não	Não			Engenharia Mecânica	Produção
4	Masculino	34	15 E	SP	34	Não	Não			Ciências Contábeis	Produção
5	Masculino	29	18 E	SP	29	Sim	Italiana		Bisavós Maternos e Paternos	ADM	Produção
6	Masculino	48	18 F	SP	48	Sim	Alemã Espanhola		Avós	Engenharia/ADM	RH
7	Masculino	27	18 D	SP	27	Sim	Espanhola/ Portuguesa		Bisavós Paternos	ADM	Produção
8	Feminino	24	17 F	SP	24	Não	Não			Psicologia	RH
9	Masculino	47	18 F	MG	19	Não	Não			Direito	RH
10	Feminino	26	18 E	RS	11	Sim	Alemã/Italiana		Bisavós	Psicologia	RH
11	Feminino	25	17 E	SP	6	Sim	Italiana		Bisavó	Engenharia Química	Produção
12	Feminino	35	15 C	SP	35	Não	Não			Secretariado Executivo	Produção
13	Feminino	25	15 C	SP	25	Não	Não			Secretariado Executivo	Produção
14	Masculino	45	17 F	SP	12	Não	Não			Engenharia Mecânica	Produção
15	Masculino	34	18 F	MG	28	Não	Não			ADM/ História	Produção
16	Masculino	25	17 E	SP	25	Sim	Arabe/Italiana		Avós	Engenharia Telecomunicações	Produção
17	Masculino	24	16 E	SP	24	Não	Não			ADM	Produção
18	Masculino	32	18 E	SP	15	Não	Não			Engenharia Química	Logística
19	Masculino	35	18 F	SP	25	Não	Não			Engenharia Elétrica	Logística
20	Masculino	29	17 E	SP	29	Sim	Libanesa		Avós	Publicidade e Propaganda	Logística
21	Masculino	35	18 F	SP	10	Não	Não			Farmácia	Logística
22	Masculino	24	16 E	SP	24	Não	Não			Engenharia Mecatrônica	Logística
23	Feminino	31	17 E	BA	11	Não	Não			Direito	Logística
24	Feminino	27	15 E	MA	11	Não	Não			ADM	Logística
25	Masculino	48	15 F	SP	48	Não	Não			Tecnologia em Qualidade	Logística
26	Feminino	31	17 F	PE	18	Não	Não			Direito	Logística
27	Feminino	24	16 E	SP	24	Não	Não			ADM	Logística
28	Masculino	26	16 F	SP	26	Não	Não			ADM	Logística
29	Masculino	40	18 D	SP	40	Não	Não			Tecnologia em Processamento de Dados	Logística
30	Masculino	23	16 E	SP	23	Sim	Sim		Bisavós	ADM	Logística
31	Feminino	37	18 F	SP	27	Não	Não			Ciências Contábeis	Logística
32	Masculino	26	16 D	SP	10	Sim	Portuguesa		Pais	ADM	Logística
33	Feminino	33	18 E	PI	9	Sim	Sim		Não Sabe	ADM	Logística
34	Feminino	29	15 C	SP	4	Não	Não			Ciências Contábeis	GE
35	Feminino	30	17 E	SP	2	Não	Não			Direito	GE
36	Feminino	22	16 E	SP	22	Sim	Italiana		Bisavó	ADM	GE
37	Masculino	25	16 E	SP	25	Não	Não			Ciências da Computação	GE
38	Masculino	33	18 F	SP	33	Não	Não			ADM	GE
39	Masculino	23	18 F	CE	24	Não	Não			Engenharia Civil	GE
40	Feminino	21	16 E	SP	7	Não	Não			ADM	GE
41	Feminino	22	18 E	SP	22	Sim	Portuguesa/ Alemã		Bisavós	Publicidade e Propaganda	GE
42	Feminino	36	15 F	SP	30	Não	Não			Tecnólogo em Processamento de Dados	GE
43	Feminino	24	15 E	SP	23	Não	Não			ADM	GE
44	Masculino	34	16 F	PR	5	Sim	Japonesa/ Italiana		Avós e Bisavós	Farmácia	GE
45	Masculino	35	18 E	SP	30	Sim	Italiana		Bisavós	ADM	GE
46	Masculino	36	18 F	SP	36	Sim	Espanhola		Pais	Engenharia Química	GE
47	Masculino	45	16 F	MG	10	Não	Não			ADM	GE
48	Masculino	33	15 D	SP	20	Não	Não			ADM	GE
49	Masculino	30	18 D	SP	30	Não	Não			ADM	GE
50	Masculino	35	17 E	SP	32	Sim	Italiana/ Alemã		Bisavós	ADM	GE
51	Feminino	26	18 E	SP	26	Não	Não			Autom. de Escritórios e Secretariado/ ADM	GE
52	Feminino	24	18 E	SP	24	Sim	Portuguesa		Avós	ADM	Finanças
53	Feminino	37	17 E	SP	37	Não	Não			Ciências Contábeis	Finanças
54	Feminino	27	15 E	SP	27	Não	Não			ADM	Finanças
55	Feminino	24	17 E	SP	24	Não	Não			ADM	Finanças
56	Feminino	22	18 C	SP	12	Sim	Espanhola/Portuguesa		Bisavós	ADM	Finanças
57	Masculino	24	18 D	SP	24	Não	Não			ADM	Finanças
58	Masculino	23	15 E	SP	23	Não	Não			ADM	Finanças
59	Feminino	32	17 F	SP	2	Não	Não			Ciências Contábeis	Finanças
60	Masculino	24	17 E	SP	24	Não	Não			ADM	Finanças
61	Feminino	23	18 E	SP	23	Não	Não			Economia	Finanças
62	Feminino	22	18 E	SP	22	Sim	Italiana/Portuguesa			Ciências Contábeis	Finanças
63	Masculino	36	18 F	SP	36	Sim	Italiana/Portuguesa		Bisavós	Engenharia Elétrica	Finanças
64	Masculino	23	18 F	SP	23	Não	Não			Direito	Finanças
65	Feminino	29	18 F	SP	19	Sim	Japonesa		Avós	ADM	Finanças
66	Masculino	24	18 G	SP	24	Sim	Portuguesa		Avós	Economia	Finanças



**Continuação..**

<b>Diplomático</b>						<b>Intratável</b>
<b>Medroso</b>						<b>Corajoso</b>
<b>Pacífico</b>						<b>Brigão</b>
<b>Desagradável</b>						<b>Agradável</b>
<b>Desatencioso</b>						<b>Atencioso</b>
<b>Afetoso</b>						<b>Indiferente</b>
<b>Inadequado</b>						<b>Adequado</b>
<b>Honesto</b>						<b>Desonesto</b>

**Continuação..**

<b>Amável</b>						<b>Malcriado</b>
<b>Chato</b>						<b>Atraente</b>
<b>Disposto a concordar</b>						<b>Não disposto a concordar</b>
<b>Inteligente</b>						<b>Bronco</b>
<b>Amigável</b>						<b>Não amigável</b>
<b>Falso</b>						<b>Verdadeiro</b>
<b>Antipático</b>						<b>Simpático</b>
<b>Educado</b>						<b>Grosseiro</b>

## APÊNDICE C – TRANSCRIÇÃO DAS VINHETAS

1. **Você tem sido importunado algumas vezes esta semana por um vendedor que insistentemente tentou fazer com que você assine umas revistas. O vendedor faz contato novamente, com o mesmo propósito.**

Você diz:

Já é a terceira vez que você me liga, e em todas elas eu lhe disse que não tenho interesse em assinar qualquer revista. Se você me ligar novamente, eu serei obrigado a procurar o Departamento Comercial da Editora e reclamar sobre isso.

2. **Seu colega de quarto diz a você que um amigo dele precisa de uma carona esta tarde e que ele havia dito que você o levaria.**

Você diz:

Eu gostaria que você não assumisse compromissos por mim, sem antes me avisar. Hoje eu não vou ao aeroporto. Peça a ele para tomar um táxi.

3. **Você pertence a uma equipe de ensino, mas você está fazendo todo o trabalho de planejar, dar aulas, avaliar e cuidar dos estudantes.**

Você diz:

Eu achava que éramos uma equipe, porém estou fazendo todo o trabalho sozinho. Eu gostaria de conversar para ver como podemos mudar isto.

4. **O pai está aborrecido porque o orientador da escola não tomou providências a respeito do conflito entre seu filho e um professor.**

O pai diz:

Eu já pedi à escola para investigar a situação envolvendo o meu filho, e me preocupo porque nada foi feito até o momento. Insisto para que vocês resolvam isso!

5. **No seu grupo de trabalho, todas as vezes lhe pedem para que você seja o secretário das reuniões.**

Você responde:

Eu aceito fazer a minha parte, tomando notas desta vez. Porém, em reuniões futuras, gostaria que dividíssemos esta tarefa.

**APÊNDICE D – RESUMO DOS DADOS OBTIDOS NA COLETA PILOTO**

Escala de Desejabilidade Social da Assertividade (Piloto)																											
Participante	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24	Soma Direta		
1	1	5	3	6	6	5	5	4	2	2	5	6	1	4	3	3	3	5	5	3	4	3	4	3	4	3	91
2	1	4	3	6	4	5	1	4	4	1	5	5	3	4	4	1	4	5	6	4	5	1	6	4	3	90	
3	2	5	4	6	4	4	2	3	5	3	5	5	1	6	4	1	5	6	6	5	6	3	6	3	6	100	
4	5	3	2	2	2	3	1	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	67	
5	6	4	5	5	4	3	3	2	4	6	3	5	4	5	5	3	5	6	5	5	5	4	5	4	4	106	
6	6	5	2	6	2	2	1	2	2	2	1	2	2	6	2	1	2	5	6	2	2	1	4	1	4	67	
7	2	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	2	4	2	2	3	5	2	5	5	5	94	
8	3	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	3	3	3	88	
9	3	5	2	5	2	5	2	4	3	2	4	5	2	6	3	2	3	5	5	4	4	2	5	4	4	87	
10	3	4	5	3	1	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	5	3	3	3	2	4	4	4	76	
11	3	4	5	3	3	3	2	2	2	1	4	4	3	3	4	2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	81	
12	2	6	6	6	2	6	4	4	5	2	5	6	4	5	4	3	5	6	5	6	5	2	6	5	5	110	
13	4	6	2	5	1	5	2	4	4	2	5	5	3	4	4	1	4	4	3	3	5	1	5	5	5	87	
14	2	4	4	3	3	4	2	3	2	1	5	3	2	4	3	1	3	4	3	3	4	1	4	3	4	71	
15	3	4	5	6	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	6	3	5	5	4	4	4	91	
Médias	3,1	4,5	3,7	4,7	3,1	4,1	2,3	3,4	3,4	2,4	4,0	4,3	2,9	4,3	3,5	2,1	3,7	4,7	4,5	3,6	4,3	2,3	4,5	3,6	3,6	3,6	
Desvio Padrão	1,6	0,8	1,3	1,4	1,5	1,1	1,2	0,9	1,1	1,3	1,3	1,2	1,1	1,0	0,8	0,9	0,9	1,1	1,4	1,1	1,0	1,2	1,0	1,1	1,1	1,1	
Moda	3,0	4,0	4,0	6,0	4,0	5,0	2,0	4,0	4,0	2,0	5,0	5,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	5,0	5,0	3,0	5,0	2,0	4,0	4,0	4,0	3,9	
Variância	2,5	0,7	1,8	1,9	2,1	1,2	1,4	0,8	1,1	1,7	1,6	1,4	1,3	1,1	0,7	0,8	0,8	1,2	1,8	1,1	1,1	1,4	1,0	1,3	1,3	1,3	
Correlação Item – Escore Total	-0,29	0,46	0,52	0,60	0,37	0,59	0,60	0,19	0,67	0,51	0,38	0,85	0,29	0,15	0,78	0,32	0,86	0,45	0,29	0,78	0,81	0,44	0,68	0,63	0,63	0,63	

Respostas para o questionário de Hofstede (Piloto)																																									
Participante	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	IDH	IDV	MAS	ICI	OLP																
1	1	2	2	2	2	3	1	4	3	3	1	5	3	3	4	5	4	2	3	5	10	80	-70	150	80																
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	5	3	2	3	4	20	100	-20	150	40																
3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	2	3	2	1	4	2	5	10	125	-150	5	20																
4	2	2	1	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	5	2	5	-5	35	-110	-70	80																
5	1	2	2	2	3	1	4	1	2	2	3	1	2	3	1	4	2	2	2	2	-15	80	120	-35	60																
6	2	3	3	3	4	5	2	5	2	3	2	4	2	4	2	1	1	1	4	4	80	55	100	145	60																
7	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	-25	100	50	160	40																
8	1	1	2	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	5	145	-20	-25	40																
9	1	1	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	4	3	4	1	2	2	3	95	120	50	145	40																
10	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	3	2	4	3	1	2	4	2	10	80	80	95	60																	
11	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	2	4	2	10	75	120	140	20																
12	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	4	1	2	4	4	-60	100	-60	155	60																
13	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	4	4	4	4	20	160	-80	120	40																
14	1	2	1	1	2	2	1	3	1	2	1	4	3	2	3	2	3	1	4	2	5	85	120	125	80																
15	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	3	1	4	2	1	3	4	3	-50	105	10	25	40																
Médias	1,2	1,6	1,9	2,0	1,9	2,3	1,4	2,5	1,8	2,3	1,5	2,9	2,9	2,7	3,4	2,9	2,7	2,3	2,8	3,5	7,3	96,3	9,3	90,3	50,7																
Desvio Padrão	0,4	0,7	0,6	0,7	0,7	1,0	0,5	1,2	0,7	0,7	0,5	1,0	0,7	0,9	0,6	1,2	1,3	1,2	1,1	1,1	40,4	32,5	90,1	75,7	19,8																
Moda	1,0	1,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	2,0	3,0	2,0	3,0	3,0	2,0	4,0	2,0	4,0	4,0	4,0	10,0	80,0	120,0	150,0	40,0																	
Variância	0,2	0,5	0,4	0,4	0,6	1,0	0,3	1,4	0,5	0,5	0,3	1,0	0,6	0,8	0,4	1,6	1,7	1,4	1,3	1,3	1.631,7	1.055,2	8.121,0	5.737,4	392,4																
																					Hofstede Brasil		69	38	49	76	65								HOFSTEDE; HOFSTEDE 2005						

Avaliação de Resultados Geral (Piloto)												
Escore Direto												
Respondente	Desejabilidade	Inverso	Classificação	IDH	IDV	CL IDV	MAS	CL MAS	ICI	OLP		
1	91	0,0110	6	10	80	10	-70	12	150	80		
2	90	0,0111	7	20	100	6	-20	10	150	40		
3	100	0,0100	3	10	125	3	-150	15	5	20		
4	67	0,0149	15	-5	35	15	-110	14	-70	80		
5	106	0,0094	2	-15	80	11	120	2	35	60		
6	67	0,0149	14	80	55	14	100	4	145	60		
7	94	0,0106	4	-25	100	7	50	7	160	40		
8	88	0,0114	8	5	145	2	-20	9	-25	40		
9	87	0,0115	10	95	120	4	50	6	145	40		
10	76	0,0132	12	10	80	12	80	5	95	60		
11	81	0,0123	11	10	75	13	120	3	140	20		
12	110	0,0091	1	-60	100	8	-60	11	155	60		
13	87	0,0115	9	20	160	1	-80	13	120	40		
14	71	0,0141	13	5	85	9	120	1	125	80		
15	91	0,0110	5	-50	105	5	10	8	25	40		

## APÊNDICE E – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) como voluntário(a) a participar da pesquisa: **Variações Culturais e as Habilidades Sociais no Contexto Universitário**. Esta pesquisa irá gerar os dados para a dissertação de mestrado do primeiro pesquisador, sob a orientação da segunda pesquisadora.

Após ser esclarecido(a) sobre as informações a seguir, no caso de aceitar fazer parte do estudo, assine ao final deste documento, que está em duas vias. Uma delas é sua e a outra é do pesquisador responsável.

Em caso de recusa você não será penalizado(a) de forma alguma. Se quiser saber se seus direitos estão sendo respeitados você pode procurar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté pelo telefone 12-36322947.

O objetivo deste projeto é **caracterizar como estudantes de pós-graduação avaliam comportamentos que são variáveis nas diferentes culturas**. Os procedimentos de coleta de dados incluem a **resposta a dois questionários e assistir a um vídeo dividido em pequenas vinhetas**. Os procedimentos vão tomar cerca de 30 minutos.

**GARANTIA DE ESCLARECIMENTO, LIBERDADE DE RECUSA E GARANTIA DE SIGILO:** Você será esclarecido(a) sobre a pesquisa em qualquer aspecto que desejar. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper a participação a qualquer momento. A sua participação é voluntária e a recusa em participar não irá acarretar qualquer penalidade ou perda de benefícios.

Os pesquisadores irão tratar a sua identidade com padrões profissionais de sigilo. Os resultados dos questionários permanecerão confidenciais. Seu nome ou o material que indique a sua participação não será liberado sem a sua permissão. Você não será identificado(a) em nenhuma publicação que possa resultar deste estudo. Uma cópia deste consentimento informado será arquivada com o pesquisador e outra será fornecida a você.

A participação no estudo não acarretará custos para você e nem haverá qualquer compensação financeira adicional. No caso de você sofrer algum dano decorrente dessa pesquisa você tem direito a indenização.

**DECLARAÇÃO DO PARTICIPANTE:** Eu, \_\_\_\_\_  
fui informada (o) dos objetivos da pesquisa acima de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que em qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão se assim o desejar. O pesquisador principal **Paulo Augusto Fraccaroli Moino** e a professora orientadora **Maria Júlia Ferreira**

**Xavier Ribeiro** certificaram-me de que não permitirão que a minha identidade seja de alguma maneira revelada nas publicações. Também sei que caso existam gastos adicionais, estes serão absorvidos pelo orçamento da pesquisa. Em caso de dúvidas poderei chamar os pesquisadores no telefone \_\_\_\_\_. Declaro que concordo em participar desse estudo. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada a oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

Nome	Assinatura do Participante	Data
Documento de identidade		
Paulo Augusto Fraccaroli Moino	R.G	Data

## APÊNDICE F – RESULTADOS DA ESCALA DE DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE DE MOINO E RIBEIRO

Participante	Soma																								Média			
	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24		Direta		
1	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	91	3,8	
2	6	5	6	5	5	5	6	4	5	4	5	5	5	4	6	6	5	3	3	5	4	6	4	5	4	5	117	4,9
3	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	6	4	2	2	5	4	5	3	4	5	3	4	98	4,1
4	2	3	4	4	2	5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	6	4	5	3	4	4	5	4	3	3	83	3,5	
5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	108	4,5	
6	3	3	5	2	5	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	6	3	3	2	5	3	6	3	3	3	91	3,8	
7	5	5	3	2	5	2	6	6	2	3	2	4	1	1	2	1	2	6	5	2	4	5	4	3	81	3,4		
8	3	2	4	2	6	3	5	3	4	5	3	3	5	3	5	6	3	2	2	4	3	6	3	3	88	3,7		
9	5	5	2	1	5	2	5	5	2	6	2	2	5	4	4	6	2	1	2	5	4	5	2	2	84	3,5		
10	6	6	4	6	6	5	5	4	5	4	4	5	4	2	6	6	4	3	4	6	4	6	4	6	115	4,8		
11	5	4	3	3	5	4	6	4	4	3	3	2	4	4	3	6	4	2	2	2	3	6	2	3	87	3,6		
12	6	1	1	1	6	3	1	1	6	3	6	4	5	1	4	2	1	2	1	1	1	5	4	1	67	2,8		
13	5	6	2	5	5	4	5	3	6	4	6	4	5	1	6	6	4	4	5	6	4	6	5	6	113	4,7		
14	4	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	120	5,0	
15	1	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	4	4	4	5	4	6	109	4,5		
16	5	3	4	3	5	2	4	3	4	5	4	4	4	2	5	5	4	3	3	4	3	5	3	3	90	3,8		
17	2	2	5	2	2	2	5	1	2	2	6	1	1	1	6	4	6	1	1	6	1	6	1	1	67	2,8		
18	2	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	2	5	2	2	72	3,0		
19	1	2	6	5	3	3	6	3	4	6	2	3	4	5	6	6	4	1	4	6	3	6	1	3	93	3,9		
20	5	2	3	2	3	3	5	4	6	6	2	2	5	2	2	6	2	2	1	2	6	2	1	2	76	3,2		
21	5	6	5	4	5	5	5	5	6	3	6	5	5	4	5	6	5	3	5	4	3	5	4	4	113	4,7		
22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	5	3	2	2	4	2	5	3	3	87	3,6		
23	1	1	3	1	6	1	5	3	3	6	1	1	1	1	3	6	3	1	1	5	2	6	1	3	65	2,7		
24	5	4	2	2	6	1	2	1	3	4	3	2	2	2	3	4	3	1	1	1	1	6	2	2	63	2,6		
25	5	4	2	2	6	1	2	1	6	2	2	3	5	2	1	6	4	2	5	3	3	4	3	2	76	3,2		
26	6	5	3	5	2	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	2	3	100	4,2			
27	2	5	4	3	5	4	6	3	3	5	4	5	3	3	4	6	4	4	3	5	3	5	4	3	96	4,0		
28	5	3	6	3	5	4	5	4	3	6	5	4	4	3	5	6	5	2	2	4	4	6	4	5	103	4,3		
29	2	3	3	4	5	3	5	4	5	3	3	4	4	3	5	6	4	3	4	4	5	5	3	4	94	3,9		
30	2	1	5	4	2	5	6	3	4	6	3	1	6	1	4	6	1	1	4	6	2	6	1	6	86	3,6		
31	4	3	3	3	4	3	5	2	3	6	2	2	3	1	3	6	4	3	3	3	6	1	3	79	3,3			
32	2	1	2	1	5	1	4	3	1	6	2	5	5	2	3	3	2	1	1	1	2	6	1	3	63	2,6		
33	6	1	5	4	3	3	6	4	4	6	3	4	4	3	6	6	4	4	4	4	4	5	4	6	103	4,3		
34	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	2	5	3	4	81	3,4		
35	6	3	4	4	6	3	6	4	5	6	5	3	4	2	5	6	4	3	4	5	5	6	4	6	109	4,5		
36	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	87	3,6		
37	1	1	2	3	2	3	5	4	3	4	2	3	5	4	3	4	2	1	2	2	3	5	1	3	68	2,8		
38	1	3	6	4	5	4	6	4	5	6	4	4	5	3	4	6	4	3	5	5	5	6	3	4	105	4,4		
39	2	2	4	2	4	2	5	3	4	5	2	3	4	1	5	5	2	2	2	4	3	5	2	4	77	3,2		
40	5	3	5	2	4	4	6	4	3	6	3	3	3	3	5	5	3	3	2	4	4	6	4	3	93	3,9		
41	5	4	2	3	1	4	4	4	4	3	6	3	4	5	4	6	4	1	2	3	1	5	1	5	84	3,5		
42	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	1	3	79	3,3		
43	5	4	5	5	5	5	5	2	5	3	3	2	3	5	4	5	4	3	3	5	5	2	2	5	95	4,0		
44	3	1	2	3	4	3	4	1	3	4	3	2	4	3	2	6	2	3	3	3	3	4	3	1	70	2,9		
45	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	6	101	4,2		
46	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3	5	3	2	2	2	2	4	2	3	81	3,4		
47	5	5	5	5	6	4	6	5	5	6	3	3	5	3	5	5	3	2	2	2	2	6	3	4	103	4,3		
48	6	5	4	4	2	4	4	5	6	6	6	3	6	1	6	6	4	2	4	6	6	6	3	6	111	4,6		
49	4	2	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	3	6	5	4	4	3	3	3	4	2	4	92	3,8		
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	97	4,0		
51	3	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	6	4	3	3	5	4	6	3	5	101	4,2		
52	2	2	2	3	3	2	3	3	3	5	2	2	2	2	2	6	2	1	1	3	2	6	1	2	62	2,6		
53	2	2	2	1	2	2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	4	3	1	2	3	3	5	2	3	59	2,5		
54	2	2	3	3	3	3	4	4	3	6	2	3	3	2	3	6	3	3	3	3	3	6	2	2	77	3,2		
55	2	1	6	2	4	3	5	3	3	6	2	2	2	5	1	3	6	3	1	1	4	2	6	1	3	75	3,1	
56	2	4	5	4	2	5	6	5	4	6	5	4	5	4	5	6	4	3	4	5	3	6	4	3	104	4,3		
57	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	5	4	3	98	4,1		
58	3	3	4	3	3	4	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	93	3,9		
59	6	5	5	5	6	5	5	6	5	6	3	6	5	5	6	5	4	5	5	5	6	6	6	6	126	5,3		
60	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	1	1	1	1	1	6	6	1	1	6	1	6	1	6	89	3,7		
61	2	3	4	2	4	3	4	4	3	5	3	2	4	3	3	4	2	2	2	3	1	6	2	2	73	3,0		
62	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	92	3,8		
63	6	3	6	4	6	4	6	3	5	6	2	4	4	3	5	6	4	4	4	6	4	6	4	5	110	4,6		
64	3	2	2	2	6	2	4	3	3	6	2	3	3	2	4	6	3	1	1	4	2	6	1	4	75	3,1		
65	3	4	3	4	6	3	6	4	3	5	3	4	4	3	4	6	3	3	2	3	4	6	4	4	94	3,9		
66	6	5	5	4	5	5	4	6	5	5	5	5	6	6	5	4	6	2	5	6	5	5	5	5	120	5,0		
Médias	3,6	3,2	3,8	3,4	4,3	3,5	4,8	3,7	4,1	4,7	3,5	3,3	4,1	2,9	4,2	5,2	3,5	2,6	3,1	3,9	3,3	5,3	2,8	3,7	3,8	0,7		
Desvio Padrão	1,6	1,4	1,3	1,3	1,4	1,2	1,1	1,2	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,1	1,1	1,4	1,4	1,2	0,8	1,3	1,4	1,2			
Moda	2,0	3,0	4,0	4,0	5,0	3,0	5,0	4,0	4,0	6,0	3,0	4,0	4,0	3,0	4,0	6,0	4,0	3,0	2,0	5,0	4,0	6,0	4,0					

## APÊNDICE G – RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO VSM 94 DE HOFSTEDE

Participante	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	IDH	IDV	MAS	ICI	OLP	
1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2	2	3	30	30	50	125	40	
2	1	2	2	1	1	3	1	2	2	3	2	4	3	4	2	2	1	1	2	3	95	110	-30	155	60	
3	1	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	4	25	75	-20	75	60	
4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	-30	110	-60	-5	40	
5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	2	3	3	2	2	4	4	20	-45	0	125	40	
6	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	4	4	2	4	-25	100	-60	5	40	
7	1	2	2	3	1	4	1	3	1	3	1	3	3	3	4	2	4	3	2	5	45	125	-130	55	40	
8	2	2	1	1	1	2	1	2	1	3	2	4	5	2	4	4	3	3	3	3	5	60	10	130	60	
9	1	2	1	4	3	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	2	4	2	5	2	35	170	160	85	40	
10	1	3	1	3	1	4	2	1	1	3	1	4	5	5	3	2	1	2	2	1	190	205	110	155	60	
11	1	1	1	3	2	3	1	1	1	3	1	3	1	3	5	3	1	3	3	4	2	115	145	120	5	40
12	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	3	1	3	4	3	4	2	10	105	80	20	20	
13	1	2	3	3	2	4	5	4	2	2	1	1	1	2	5	2	3	2	4	1	5	100	150	25	20	
14	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	3	4	4	2	2	4	5	3	40	80	70	-40	20	
15	2	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	1	3	3	4	130	85	-60	65	40	
16	2	3	3	1	3	2	1	1	2	2	2	1	4	3	4	4	2	2	3	3	-20	115	130	155	20	
17	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	3	4	4	4	2	4	4	4	75	55	0	15	20	
18	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	5	3	3	2	1	2	2	35	80	-10	155	40	
19	3	2	1	3	2	2	1	1	1	3	1	4	2	5	4	5	2	4	3	2	100	75	140	25	60	
20	1	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	5	3	4	4	3	2	4	4	-5	85	0	165	60	
21	1	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	2	4	4	4	3	4	2	3	4	35	125	-60	135	60	
22	2	2	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	4	-15	30	20	35	60	
23	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	3	3	2	2	5	5	2	15	30	60	-90	80	
24	2	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	2	1	2	4	3	2	1	5	1	60	5	210	80	20	
25	2	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	2	3	4	4	4	2	3	3	10	30	10	105	0	
26	2	1	1	1	2	2	1	4	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1	4	4	25	-20	-20	125	60	
27	1	2	3	1	2	3	1	1	2	1	1	3	3	4	3	2	1	3	2	1	60	135	190	55	80	
28	1	3	2	2	2	4	2	3	2	1	2	3	2	1	2	5	1	3	2	2	105	135	80	90	0	
29	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	3	3	4	3	3	2	2	2	-5	80	60	125	20	
30	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	2	1	1	4	1	5	0	80	-170	25	40	
31	1	3	1	1	1	2	3	3	1	3	1	2	4	3	5	3	2	2	4	2	50	115	60	120	20	
32	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	4	1	4	5	4	2	1	2	5	5	50	115	-30	85	20	
33	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	5	3	4	4	4	3	4	5	-25	80	-130	115	80	
34	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	2	55	50	40	130	40	
35	1	2	2	2	2	1	1	4	1	2	1	3	3	4	4	4	2	4	5	5	5	80	-70	0	60	
36	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	4	3	4	2	3	3	2	2	30	55	80	80	20	
37	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	4	3	3	4	2	4	4	2	10	75	190	5	80	
38	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	3	4	5	5	5	4	5	2	15	115	100	20	40	
39	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	20	75	120	25	60	
40	2	1	4	2	2	3	1	2	1	3	2	1	3	4	4	2	5	1	2	1	-55	50	210	155	0	
41	1	2	2	3	2	4	3	3	2	1	2	4	3	4	5	4	2	4	3	2	110	125	120	30	100	
42	1	1	1	1	1	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	1	2	-20	55	60	25	40	
43	3	3	2	2	2	3	1	5	2	3	1	3	3	1	4	2	2	3	2	2	0	-15	140	55	40	
44	2	2	2	2	1	4	1	5	2	3	2	4	1	2	3	2	4	2	2	4	20	5	-80	55	60	
45	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	4	4	5	2	2	4	2	4	40	80	20	30	40	
46	1	1	1	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	35	100	60	-25	60	
47	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	4	4	1	2	2	2	60	55	120	145	40	
48	2	3	3	1	5	1	2	4	1	2	1	4	3	2	4	3	2	3	5	4	-80	40	160	30	80	
49	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	20	105	180	60	60	
50	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	4	4	4	2	4	4	4	5	35	80	-130	0	40	
51	1	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	3	2	2	4	4	4	4	2	-25	150	100	-25	40	
52	2	1	1	2	1	3	2	4	1	2	2	3	2	2	4	5	3	1	2	2	40	0	60	190	60	
53	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	4	4	2	4	2	4	4	-35	80	-60	50	20	
54	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	3	4	3	5	4	2	2	4	3	50	55	30	140	60	
55	1	2	1	1	2	3	1	4	1	3	1	3	3	4	4	3	2	3	2	2	110	60	140	75	40	
56	2	2	2	1	3	3	1	3	2	4	2	2	4	2	4	4	2	2	2	5	25	35	-10	170	0	
57	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	2	-30	55	140	75	40	
58	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	4	2	2	5	3	3	3	15	55	-50	40	40	
59	1	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	1	3	2	4	6	1	4	3	2	45	105	100	70	20	
60	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	4	3	4	4	4	1	2	3	3	25	130	70	130	60	
61	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	4	3	4	2	2	2	2	4	50	30	-60	130	60	
62	1	1	1	2	2	3	2	4	2	3	3	2	4	3	5	2	3	2	4	4	65	50	0	100	20	
63	1	2	2	4	2	2	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	1	5	5	2	60	170	140	-65	80	
64	1	1	1	1	2	3	1	3	1	1	2	2	3	4	2	4	3	3	2	2	90	55	100	95	60	
65	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	5	4	3	4	2	4	4	5	130	-40	45	40	
66	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	1	4	4	25	75	-20	100	20	
Médias	1,5	1,8	1,8	1,8	1,8	2,5	1,5	2,6	1,5	2,3	1,6	2,5	3,2	3,2	3,6	2,8	2,7	2,8	3,1	3,0	31,1	78,3	43,8	70,3	43,6	
Desvio Padrão	0,7	0,8	0,8	0,9	0,8	0,8	0,9	1,0	0,6	0,8	0,8	1,0	0,9	1,0	0,9	1,1	1,1	1,0	1,1	1,2	46,4	47,2	91,2	61,9	22,2	
Moda	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,0	2,0	1,0	3,0	1,0	2,0	3,0	4,0	4,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	25,0	80,0	(60,0)	155,0	40,0	
Variância	0,5	0,6	0,7	0,8	0,6	0,7	0,8	1,0	0,4	0,6	0,6	1,1	0,8	0,9	0,9	1,2	1,3	1,0	1,3	1,5						

**APÊNDICE H – RESULTADOS DA CORRELAÇÃO ENTRE OS QUESTIONÁRIOS:  
DESEJABILIDADE SOCIAL DA ASSERTIVIDADE E VSM 94**

		Correlations(a)					
		Classifica_Desejabilidade	IDH	IDV	MAS	ICI	OLP
Classifica_Desejabilidade	Pearson Correlation	1	0,068	0,240	0,011	0,009	-0,022
	Sig. (2-tailed)		0,586	0,052	0,927	0,945	0,862
	Sum of Squares and Cross-products	17.183,530	3.343,409	11.966,667	1.108,030	564,242	-509,091
	Covariance	264,362	51,437	184,103	17,047	8,681	-7,832
IDH	Pearson Correlation	0,068	1	,282(*)	0,100	0,122	0,084
	Sig. (2-tailed)	0,586		0,022	0,426	0,328	0,501
	Sum of Squares and Cross-products	3.343,409	139.839,773	40.125,000	27.415,909	22.852,273	5.627,273
	Covariance	51,437	2.151,381	617,308	421,783	351,573	86,573
IDV	Pearson Correlation	0,240	,282(*)	1	0,112	-0,200	0,071
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,022		0,371	0,107	0,573
	Sum of Squares and Cross-products	11.966,667	40.125,000	144.766,667	31.316,667	-38.041,667	4.800,000
	Covariance	184,103	617,308	2.227,179	481,795	-585,256	73,846
MAS	Pearson Correlation	0,011	0,100	0,112	1	-0,057	0,031
	Sig. (2-tailed)	0,927	0,426	0,371		0,650	0,804
	Sum of Squares and Cross-products	1.108,030	27.415,909	31.316,667	540.953,030	-20.875,758	4.090,909
	Covariance	17,047	421,783	481,795	8.322,354	-321,166	62,937
ICI	Pearson Correlation	0,009	0,122	-0,200	-0,057	1	-0,197
	Sig. (2-tailed)	0,945	0,328	0,107	0,650		0,113
	Sum of Squares and Cross-products	564,242	22.852,273	-38.041,667	-20.875,758	249.293,939	-17.572,727
	Covariance	8,681	351,573	-585,256	-321,166	3.835,291	-270,350
OLP	Pearson Correlation	-0,022	0,084	0,071	0,031	-0,197	1
	Sig. (2-tailed)	0,862	0,501	0,573	0,804	0,113	
	Sum of Squares and Cross-products	-509,091	5.627,273	4.800,000	4.090,909	-17.572,727	31.927,273
	Covariance	-7,832	86,573	73,846	62,937	-270,350	491,189

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Listwise N=66

			Non Parametric Correlations(a)					
			Classifica_Desejabilidade	IDH	IDV	MAS	ICI	OLP
Kendall's tau_b	Classifica_Desejabilidade	Correlation Coefficient	1,000	-0,001	,176(*)	0,026	0,010	-0,011
		Sig. (2-tailed)		0,987	0,043	0,765	0,903	0,904
IDH		Correlation Coefficient	-0,001	1,000	0,126	0,082	0,111	0,039
		Sig. (2-tailed)	0,987		0,150	0,345	0,200	0,678
IDV		Correlation Coefficient	,176(*)	0,126	1,000	0,059	-0,158	0,025
		Sig. (2-tailed)	0,043	0,150		0,501	0,069	0,795
MAS		Correlation Coefficient	0,026	0,082	0,059	1,000	-0,038	0,016
		Sig. (2-tailed)	0,765	0,345	0,501		0,657	0,863
ICI		Correlation Coefficient	0,010	0,111	-0,158	-0,038	1,000	-0,090
		Sig. (2-tailed)	0,903	0,200	0,069	0,657		0,339
OLP		Correlation Coefficient	-0,011	0,039	0,025	0,016	-0,090	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,904	0,678	0,795	0,863	0,339	
Spearman's rho	Classifica_Desejabilidade	Correlation Coefficient	1,000	0,003	,242(*)	0,029	0,009	-0,010
		Sig. (2-tailed)		0,982	0,050	0,818	0,944	0,934
IDH		Correlation Coefficient	0,003	1,000	0,170	0,111	0,152	0,052
		Sig. (2-tailed)	0,982		0,173	0,374	0,224	0,678
IDV		Correlation Coefficient	,242(*)	0,170	1,000	0,080	-0,208	0,027
		Sig. (2-tailed)	0,050	0,173		0,523	0,094	0,830
MAS		Correlation Coefficient	0,029	0,111	0,080	1,000	-0,063	0,023
		Sig. (2-tailed)	0,818	0,374	0,523		0,614	0,855
ICI		Correlation Coefficient	0,009	0,152	-0,208	-0,063	1,000	-0,111
		Sig. (2-tailed)	0,944	0,224	0,094	0,614		0,374
OLP		Correlation Coefficient	-0,010	0,052	0,027	0,023	-0,111	1,000
		Sig. (2-tailed)	0,934	0,678	0,830	0,855	0,374	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

a. Listwise N = 66

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO VSM 94 – DIMENSÕES CULTURAIS****V S M 94****QUESTIONÁRIO DE PESQUISA SOBRE  
VALORES 1994****(Values Survey Module)****Versão em Português Brasileiro****PERMISSÃO PARA USO GRATUITO, PARA FINS DE PESQUISA.****PROIBIDA A CÓPIA PARA USO COMERCIAL SEM AUTORIZAÇÃO ESCRITA.**

Copyright © Geert Hofstede BV

[hofstede@bart.nl](mailto:hofstede@bart.nl)

### QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL (VSM 94)

Pense, por favor, em um trabalho ideal – sem levar em conta o seu trabalho atual, se você o tiver. Ao escolher um trabalho ideal, que grau de importância teria para você...

(marque, por favor, uma única resposta para cada questão)

- 1 de muita importância
- 2 muito importante
- 3 de moderada importância
- 4 de pouca importância
- 5 de muito pouca ou nenhuma importância

1	Ter tempo suficiente para minha vida pessoal ou familiar	1	2	3	4	5
2	Ter boas condições físicas de trabalho (por ex.: boa ventilação, boa iluminação, espaço de trabalho adequado, etc.)	1	2	3	4	5
3	Ter uma boa relação com seu superior direto	1	2	3	4	5
4	Ter segurança (estabilidade) no trabalho	1	2	3	4	5
5	Trabalhar com pessoas que cooperam bem entre si	1	2	3	4	5
6	Ser consultado por seu superior direto nas decisões que ele tome	1	2	3	4	5
7	Ter oportunidade para ascensão na carreira profissional	1	2	3	4	5
8	Ter elementos de variedade e aventura no trabalho	1	2	3	4	5

Na sua vida privada, que grau de importância tem para você o seguinte? (marque, apenas uma resposta para cada pergunta):

9	Estabilidade pessoal	1	2	3	4	5
10	Poupança	1	2	3	4	5
11	Persistência (perseverança)	1	2	3	4	5
12	Respeito às tradições	1	2	3	4	5

### QUESTIONÁRIO INTERNACIONAL (VSM 94)

13	Com que freqüência você se sente nervoso ou tenso no trabalho?	1	2	3	4	5
		Muito Raramente	Raramente	Algumas vezes	Freqüentemente	Muito Freqüentemente
14	Segundo a sua experiência, no seu ambiente de trabalho, com que freqüência os subordinados sentem medo de expressar desacordo com seus superiores?	1	2	3	4	5
		Muito Raramente	Raramente	Algumas vezes	Freqüentemente	Muito Freqüentemente

Em que medida você concorda ou discorda das seguintes afirmações?

1 concordo totalmente

2 Concordo

3 não concordo, nem discordo

4 Discordo

5 discordo totalmente

15	Pode-se confiar na maioria das pessoas.	1	2	3	4	5
16	É possível ser um bom gestor sem se ter respostas exatas para a maioria das perguntas que os subordinados possam fazer a respeito dos seus trabalhos (dos subordinados).	1	2	3	4	5
17	Deve-se evitar a todo custo estruturas organizacionais nas quais alguns subordinados tenham dois chefes	1	2	3	4	5
18	A competição entre empregados é, normalmente mais danosa que benéfica.	1	2	3	4	5
19	As regras de uma organização ou empresa não deveriam ser quebradas, nem quando o empregado pense que é pelo bem da empresa.	1	2	3	4	5
20	Quando as pessoas fracassam na vida é, freqüentemente, por sua própria culpa.	1	2	3	4	5

**Informações pessoais (para objetivos estatísticos):**

1. Você é:

1. homem
2. mulher

2. Sua idade é:

3. Quantos anos de educação escolar formal (ou seu equivalente) você tem no total?

1. 10 anos ou menos
2. 11 anos
3. 12 anos
4. 13 anos
5. 14 anos
6. 15 anos
7. 16 anos
8. 17 anos
9. 18 anos ou mais

4. Que tipo de trabalho você executa?

1. Trabalho não remunerado (incluso estudante)
2. Trabalho manual que requeira pouca ou nenhuma formação
3. Serviços gerais de escritório ou secretaria
4. Trabalho técnico que requer formação profissionalizante (como por exemplo, técnico em informática, técnico mecânico ou técnico em enfermagem)
5. Trabalho que requer formação universitária ou equivalente (mas que não tem subordinados)
6. Gerente com um ou mais subordinados (subordinados que não sejam também gerentes)
7. Gerente com um ou mais subordinados (subordinados que sejam gerentes)

5. Em que cidade e estado você nasceu?
  
6. Há quanto tempo você reside em nossa região?
  
7. Você é descendente de estrangeiros (ou de imigrantes)?
  
8. Em caso positivo, qual é o país de origem e o grau de parentesco em que se enquadram?  
Especifique todos de que você tem conhecimento até o nível de bisavós.
  
9. Qual é o curso de graduação que você fez?
  
10. Que curso de pós-graduação você está cursando agora?

**Muito obrigado por sua cooperação!**

**ANEXO B – FÓRMULAS PARA CÁLCULO DOS ÍNDICES DO QUESTIONÁRIO**  
**VSM 94 DE HOFSTEDE**

**Índice de Distância Hierárquica (IDH):**

$$\text{IDH} = -35\text{m}(03) + 35\text{m}(06) + 25\text{m}(14) - 20\text{m}(17) - 20$$

Esse índice apresenta, geralmente, valores entre 0 (pequena distância hierárquica) e 100 (Grande distância hierárquica), porém valores negativos e acima de 100 são tecnicamente possíveis.

---

**Índice de Individualismo (IDV):**

$$\text{IDV} = -50\text{m}(01) + 30\text{m}(02) + 20\text{m}(04) - 25\text{m}(08) + 130$$

Esse índice apresenta, geralmente, valores entre 0 (forte coletivismo) e 100 (forte Individualismo), porém valores negativos e acima de 100 são tecnicamente possíveis.

---

**Índice de Masculinidade (MAS):**

$$\text{MAS} = +60\text{m}(05) - 20\text{m}(07) + 20\text{m}(15) - 70\text{m}(20) + 100$$

Esse índice apresenta, geralmente, valores entre 0 (forte feminilidade) e 100 (forte masculinidade), porém valores negativos e acima de 100 são tecnicamente possíveis.

---

**Índice de Controle da Incerteza (ICI):**

$$\text{ICI} = +25\text{m}(13) + 20\text{m}(16) - 50\text{m}(18) - 15\text{m}(19) + 120$$

Esse índice apresenta, geralmente, valores entre 0 (fraco controle da incerteza) e 100 (forte controle da incerteza), porém valores negativos e acima de 100 são tecnicamente possíveis.

---

**Índice de Orientação a Longo Prazo (OLP):**

$$\text{OLP} = -20m(10) + 20m(12) + 40 \text{ (Versão revisada em 1999)}$$

Esse índice apresenta, geralmente, valores entre 0 (orientação de muito curto prazo) e 100 (orientação de muito longo prazo), porém valores negativos e acima de 100 são tecnicamente possíveis.

---

O valor m em todas as fórmulas indica a média aritmética dos resultados, de todos os participantes, de cada resposta ao Questionário VSM 94.

Traduzido do Manual VSM 94. Para maiores detalhes, favor consultar o manual do VSM 94 disponível em: <http://feweb.uvt.nl/center/hofstede/VSM.html>