

Resistência à diversidade nas organizações: uma revisão sistemática

Autoria

Daniel Camargo Maganha - dcmaganha@gmail.com

Prog de Pós-Grad em Admin/Faculdade de Economia, Admin e Contab – PPGA/FEA / USP - Universidade de São Paulo

JOEL SOUZA DUTRA - jdutra@usp.br

Prog de Pós-Grad em Admin/Faculdade de Economia, Admin e Contab – PPGA/FEA / USP - Universidade de São Paulo

PROGEP / FFA - Faculdade FIA de Administração e Negócios

Resumo

As iniciativas de diversidade nas organizações podem sofrer com a resistência à mudança por elas proposta, especialmente por parte de grupos majoritários. O objetivo do presente artigo foi identificar como a literatura compreende a resistência a iniciativas de diversidade nas organizações. Os resultados mostraram que literatura em administração pouco se debruçou a respeito do tema, diferentemente do campo da psicologia, que considera a resistência à diversidade um conceito consolidado e um fenômeno distinto da resistência a outras propostas de mudança nas organizações. Autores organizacionais estudam, em sua maioria, a resistência à diversidade como conflito nos níveis individual e de grupo e a relacionam a temas como multiculturalismo, desempenho, criatividade e inovação e confiança. Autores mais recentes passaram a ter maior foco na resistência organizacional à diversidade e nos seus mecanismos de produção e reprodução das estruturas de poder. Mesmo que diferentes artigos tragam abordagens sobre hegemonia de grupos majoritários e dificuldades das empresas em gerir a resistência à diversidade, percebe-se uma lacuna na literatura quanto ao papel e consequências da resistência à diversidade no sucesso das iniciativas de diversidade nas empresas.