

O IMPACTO DO FENÔMENO DA ABELHA RAINHA NA DECISÃO DA MULHER EM SE CANDIDATAR A CARGOS DE DIRETORIA E REITORIA

MELINA SOUZA SANTESI SANTANDER

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO ESPÍRITO SANTO (IFES)

SANDRIELEM DA SILVA RODRIGUES

FUCAPE BUSINESS SCHOOL

VALCEMIRO NOSSA

FACULDADE FUCAPE (FUCAPE)

Agradecimento à órgão de fomento:

À Fundação de Amparo à Pesquisa e Inovação do Espírito Santo (Fapes) e ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) pelo apoio financeiro e pelo incentivo à pesquisa, que foram essenciais para a realização deste trabalho.

O IMPACTO DO FENÔMENO DA ABELHA RAINHA NA DECISÃO DA MULHER EM SE CANDIDATAR A CARGOS DE DIRETORIA E REITORIA

Introdução

Estudos têm mostrado que o viés de gênero, tem sido um obstáculo ao acesso das mulheres a posições de liderança ((D'Agostino et al., 2022; Naguib & Madeeha, 2023). Entre esses vieses, destaca-se o fenômeno da abelha rainha que ocorre quando mulheres em posições de liderança dificultam o acesso de mulheres de escalões inferiores com objetivo de proteger seu território (Derks et al., 2016; Stephenson et al., 2022). Por ser um ambiente masculinizado, as instituições de ensino superior são altamente propensas a apresentarem o fenômeno da abelha rainha (Faniko et al., 2021).

Problema de Pesquisa e Objetivo

Observa-se a ausência de estudos sobre o acesso a essas posições por meio de eleições (Diogo et al., 2021). Portanto o objetivo desta pesquisa é investigar se o fenômeno da abelha rainha impacta a intenção da mulher em se candidatar aos cargos de diretora e reitora nos Institutos Federais de Educação. Além disso, esta pesquisa explora o papel da satisfação com o trabalho e do comprometimento com a carreira como possíveis mediadores na relação entre o fenômeno da abelha rainha e a intenção das mulheres de se candidatar a cargos de diretora ou reitora.

Fundamentação Teórica

A discriminação de gênero permanece como uma característica da sociedade, e os estereótipos de gênero influenciam nas escolhas e tomadas de decisões (Faniko et al., 2022). Derks et al. (2016) identificaram que ao ocuparem altos cargos, as mulheres tendem a manter uma cultura de discriminação. Adicionalmente, mulheres que sofrem discriminação de gênero no local de trabalho tendem a altos níveis de estresse laboral (Muyidi et al., 2023). Quando as mulheres se deparam com um ambiente com vieses de gênero, elas demonstram maior intenção de deixar suas profissões (Biggs et al., 2018).

Metodologia

Metodologia quantitativa, descritiva, de corte transversal único e coleta de dados primários. O campo de estudo é a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Brasil. A população-alvo foram as servidoras desta Rede. Na coleta dos dados foi realizado questionário eletrônico utilizando a ferramenta Google Forms. Na avaliação dos dados foi usada a Modelagem de Equações Estruturais, com estimação por Mínimos Quadrados Parciais. Foram analisadas a eficiência do modelo (R^2) e sua capacidade de previsão (Q^2), com avaliação da possibilidade de multicolinearidade através do VIF.

Análise dos Resultados

Foram recolhidas 533 respostas válidas ao questionário. No âmbito da Rede Federal Brasileira não se encontrou um efeito direto entre o fenômeno da abelha rainha e a progressão de carreira das servidoras para os cargos de reitora e diretora. Na presença do fenômeno da abelha rainha, uma alta satisfação com o trabalho ou um alto comprometimento com a carreira, pode diminuir os efeitos do ambiente discriminatório e aumentar a intenção das servidoras se candidatarem a um cargo de diretora ou reitora.

Conclusão

Os resultados indicam que o fenômeno da abelha rainha afeta negativamente a satisfação com o trabalho e o comprometimento com a carreira. A satisfação com o trabalho e o comprometimento

com a carreira impactam positivamente a intenção da mulher em se candidatar. Tanto a satisfação com o trabalho como o comprometimento abrandam os efeitos do fenômeno da abelha rainha sobre a intenção das mulheres em se candidatarem. Não foram encontradas evidências estatísticas de que o fenômeno da abelha rainha impacta negativamente a intenção das mulheres em se candidatarem.

Referências Bibliográficas

Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. Faniko, K., Ellemers, N., & Derks, B. (2022). Lack of ambition or lack of support? Diverging career experiences of men and women explain the persistence of gender bias. *Journal of Applied Social Psychology*, 52(9), 851-864. Stephenson, A. L., Dzubinski, L. M., & Diehl, A. B. (2022). A cross-industry comparison of how women leaders experience gender bias. *Personnel Review*, 52(1), 145-165.