

Meritocracia, responsabilidade individual e justificativa do sistema de gênero: um desafio para identidade feminista e ações coletivas?

MANOEL BASTOS GOMES NETO

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (PUC MINAS)

CRISTIANA LARA CUNHA

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO (USP)

Meritocracia, responsabilidade individual e justificativa do sistema de gênero: um desafio para identidade feminista e ações coletivas?

Introdução

O ambiente de trabalho se apresenta como um dos principais locais para se expressar os dilemas da atualidade, construir relações interpessoais, estabelecer contatos com os diferentes e troca de experiências. Ao ingressar em uma organização, indivíduos com diferentes características são unidos para atuar dentro de um mesmo sistema sociocultural. Essa união proporciona o compartilhamento de crenças, valores, hábitos, princípios, costumes e outros, que orienta as ações dentro do contexto preexistente e influencia nas identidades dos envolvidos.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Este estudo tem como objetivo analisar se a identidade feminista influencia no comportamento coletivo no ambiente de trabalho. Assumindo como objetivo secundário investigar suas relações com a justificativa do sistema de gênero, a crença na meritocracia e a responsabilidade individual.

Fundamentação Teórica

A literatura sobre identidade social explica como a dimensão social influencia o comportamento individual e grupal, explorando as dinâmicas que ocorrem nos indivíduos nos espaços sociais e laborais.

Metodologia

Esta pesquisa é de natureza quantitativa, realizada com 132 mulheres que estão inseridas no mercado de trabalho. As hipóteses foram testadas a partir do cálculo de regressão linear, considerando significativo $p < 0,05$, com auxílio do Statistical Package for Social Sciences - SPSS e fundamentados na literatura especializada (Field, 2009).

Análise dos Resultados

Os testes de hipóteses destacam a importância da identidade no fortalecimento do comportamento coletivo no ambiente de trabalho, o que pode refletir no envolvimento de ações coletivas e na luta pela redução da justificativa das desigualdades de gênero. Além disso, as análises mostram que a defesa do sistema de gênero está associada a uma maior ênfase na responsabilidade individual e na meritocracia, o que pode perpetuar o fortalecimento da desigualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Conclusão

A pesquisa avança no debate sobre diversidade de gênero no trabalho, entendendo como ocorreu o processo de exposição da identidade feminista e seu impacto nas relações de apoio no espaço laboral.

Referências Bibliográficas

Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2018). Endogrupo versus Exogrupo: o papel da identidade social nas relações intergrupais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(1), 30-49. Fernandes, S. C. S., & Pereira, M. E. (2018). Endogrupo versus Exogrupo: o papel da identidade social nas relações intergrupais. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 18(1), 30-49. Tajfel, H. (1982). Social psychology of intergroup relations. *Annual review of psychology*, 33(1), 1-39. Doi: 10.1146/annurev.ps.33.020182.000245

