

**Гендерные барьеры в организации и карьерное развитие женщины:
методологический аспект изучения**

Научный руководитель – Гуриева Светлана Дзахотовна

Гунделах Ольга Евгеньевна

Студент (магистр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,
Санкт-Петербург, Россия

E-mail: oolgabbelova@gmail.com

В структуре организации существуют скрытые механизмы, ассоциированные с гендером, ограничивающие возможности карьерного продвижения. Для описания этих барьеров и обозначения формальных и неформальных организационных структур, реагирующих на гендер, М. Е. Гуу был использован концепт «организационной архитектуры» («organizational architecture») [6]. Организационная архитектура - это все структуры, системы, управленческие процессы, технологии и стратегии, которые характеризуют деятельность и способы функционирования организации [8]. Организационная архитектура включает формальную и неформальную структуру организации, процессы отбора, социализации, развития персонала и другое [6]. Целью исследования была разработка и апробация методики оценки выраженности гендерных барьеров на структурном уровне организации. Задачи: оценить согласованность шкал разработанной методики; оценить различия в выраженности представлений о гендерных барьерах на структурном уровне организации у мужчин и женщин.

В рамках изучения психологических гендерных барьеров на структурном уровне организации была разработана методика, направленная на оценку существования барьеров для карьерного развития, известных как «стеклянные феномены» [2] и другие. Гендерные барьеры выражаются в доступности различных социальных статусов и позиций, к ним относятся: «стеклянный потолок» [1, 7], «липкий пол» [3], «стеклянные стены» [4], «стеклянный эскалатор» [10], «стеклянная скала» [9], «стеклянная коробка» [5]. Для каждого феномена было сформулировано по 3 пункта, образующих 6 шкал методики. Седьмой феномен «двойной ловушки», первоначально включенный в анализ, был исключен из окончательной версии опросника, поскольку он характеризует внутриличностный межролевой конфликт, недоступный для наблюдения со стороны. Окончательный вариант методики включил 18 пунктов. Для всех вопросов была предложена 5-ти бальная шкала Лайкерта, была предусмотрена возможность отказа от ответа. В конце опроса предлагались вопросы о характеристиках организации, опыте и характере работы, социально-демографические вопросы.

Исследование проводилось онлайн при помощи сервиса Online Test Pad. Выборка формировалась методом снежного кома при участии 10 сборщиков; к участию в исследовании приглашались наемные работники из различных организаций (одна организация - один респондент). Исследование проводилось анонимно; перед началом опроса респонденту предлагалось ознакомиться с информированным согласием. Исследование одобрено этическим комитетом.

Выборка исследования составила 273 человека в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года), 75,8% женщин, 23,8% мужчин. 37,8% респондентов проживают в Санкт-Петербурге, 14,7% - в Москве, 36,6% в других городах России, 8,9% проживает за границей. 45,8% респондентов состоит в браке, 22,3% имеют постоянного партнера, 30% - свободны. 52,4% респондента не имеют детей, 23,4% имеют двоих и более детей 24,2%, остальные

-одного ребенка. 85% респондентов имеет высшее образование. 58,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 28,2% - руководители младшего и среднего звена, а 9,2% - топ-менеджмент. 18% работают в сфере науки и образования, 15% - торговля и коммерция, 9,5% - производство, 8,8% - информационные технологии, 8% - здравоохранение, 6,2% - финансы и страхование.

Отказ от ответа на каждый из вопросов методики не преодолел барьера в 5%, что может быть свидетельством в пользу корректности формулировок вопросов. Методика показала хорошую согласованность в соответствии с коэффициентом альфа Кронбаха: по всей методике (0,95) и отдельно по шкалам («стеклянный потолок» - 0,85, «липкий пол» - 0,90, «стеклянные стены» - 0,74, «стеклянный эскалатор» - 0,75, «стеклянная скала» - 0,77 и «стеклянная коробка» - 0,83). Общий показатель структурных гендерных барьеров отрицательно связан с долей женщин, находящихся на руководящих позициях в организации ($r=-0,33$) (контрольный вопрос: «Сколько женщин находится на высших руководящих позициях в вашей компании?»). Сравнение средних для мужской и женской выборок (U Манна-Уитни с поправкой на множественную проверку гипотез Бонферрони) показало наличие статистически значимых различий в оценке по методике: мужчины ниже оценивают структурные показатели гендерного неравенства ($U=4881.0$, $p<0,05$). Наличие различий говорит о недооценке гендерных барьеров в структуре организации мужчинами или их переоценке женщинами. В организациях, где женщины составляют большинство работников, представления о структурных барьерах оказались выражены в меньшей степени ($U=4107.0$, $p<0,05$). Этот результат требует дополнительной проверки, тем не менее, можно предложить следующее объяснение: для женщин в «женских» организациях вероятность занять любую позицию выше.

Грант РФФИ 19-013-00686 А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

Источники и литература

- 1) Гуриева С.Д., Белова О.Е. «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин // Электронный сетевой политематический журнал «Научные труды КубГТУ», 2019. №S4. С. 769-773.
- 2) Гуриева С.Д., Казанцева Т.В., Белова О.Е., Марарица Л.В. Социально-психологический феномен гендерного неравенства / В книге: Социальная психология. Традиции и современность. Санкт-Петербург, 2020. С. 211-223.
- 3) Berheide C.W. Women still «stuck» in low-level jobs // Women in public service: a bulletin of the center for women in government. Albany (NY): Center for women in government 3 (Fall), SUNY, 1992. P. 1-4.
- 4) Catalyst. On the line: women's career advancement. New York: Catalyst, 1992.
- 5) Cloninger, S. Exploring the Lives of Women Who Lead, 2017. <https://aura.antioch.edu/etds/370>
- 6) Guy M.E. Organizational Architecture, Gender and Women's Career // Review of Public Personnel Administration, 1994. Vol. 14. № 2. P. 77-90.
- 7) Hymowitz C., Schellardt T.D. The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs // Wall Street Journal, 1986. D1, D4-D5.
- 8) Nadler D.A, Gerstein M.S., Shaw R.B. Organizational Architecture: Designs for Changing Organizations. San Francisco: Jossey-Bass, 1992.

- 9) Ryan M.K., Haslam A. The Glass Cliff: Evidence that Women are Overrepresented in Precarious Leadership Positions // *British Journal of Management*. 2005. Vol. 16. № 2. P. 81–90.
- 10) Williams C.L. The glass escalator: hidden advantages for men in the «female» professions // *Social Problems*, 1992. Vol. 39. № 3. P. 253-267.