

Копинг как инструмент преодоления гендерных барьеров в профессиональном продвижении женщин

Тё Надежда Андреевна

Студент (бакалавр)

Филиал Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова в г.Ташкенте, Ташкент, Узбекистан
E-mail: nadezhdatyo1@gmail.com

Дискриминация в сфере труда может иметь различные основания, а массовый характер прецедентов позволяет исследователям выделять их в феномены, такие как «Целлюлоидный потолок», «Брезентовый потолок», «Бамбуковый потолок» и пр. Как правило, возникающие феномены становятся предметом изучения в масштабах профессиональной сферы или региона распространения и являются производными от исследований дискриминации по признаку пола, в контексте которой впервые возникло определение феномена «Стеклянного потолка».[1] Совокупность дискриминационных компонентов организационной архитектуры по отношению к женщинам в ряде исследований получила название «Стеклянные феномены», [2] более подробно, через отдельные «элементы» архитектуры предприятия, раскрывая факторы и обстоятельства, из-за которых женщина сталкивается с гендерными барьерами в профессиональном продвижении, которые могут проявляться в предоставлении неравных для мужчин и женщин условий труда и возможностей при трудоустройстве, предвзятому отношению к женщине, базирующемуся на представлениях о традиционной женской роли.[3]

Исследуя проблему преодоления дискриминации с позиции анализа личностных особенностей и выявления типажей, одним из параметров для прицельного рассмотрения может выступать способ реагирования на трудности, или копинг. Выделение такого параметра можно объяснить тем, что если копинг-стратегии понимаются как стабильный конструкт, определяющий базовую модель поведения индивида со специфическим набором личностных проявлений, то выявленные типы могут быть оценены как эффективные и неэффективные в контексте противостояния трудным ситуациям, в том числе дискриминации по критерию пола.

Суть исследования заключается в определении эффективных и неэффективных копинг-стратегий в контексте соотнесения копинга как способа реагирования на трудные ситуации в профессиональном взаимодействии со склонностью к переживанию опыта стеклянных феноменов - гендерных барьеров в карьерном продвижении.

В исследовании приняли участие 100 женщин, имеющих опыт работы, при этом в вертикальной структуре организации с точки зрения диады «Руководитель-Подчиненный», 51% респондентов пребывают в роли «Подчиненный», 7% в роли «Руководитель», и 42% респондентов совмещают роли «Подчиненный» и «Руководитель». Рассматривая выборку с позиции размера организации, опыт работы в которой принимается за ситуационную модель при прохождении исследования, 36% респондентов работают в организациях численностью менее 50 сотрудников, 26% - в коллективах численностью от 50 до 200 человек, и 38% в коллективах численностью свыше 200 сотрудников.

Респондентам предлагалось заполнить опросник способов копинга Е. В. Битюцкой, состоящий из 9 шкал, характеризующих копинг-стратегии в соответствии с классификацией автора: «Позитивная переоценка», «Обращение за поддержкой к социальному окружению», «Планомерное решение проблемы», «Противостояние», «Самоконтроль», «Самообвинение», «Фантазирование и надежда на внешние силы», «Дистанцирование», «Уход, избегание».[4] Также респонденты заполнили авторский опросник стеклянных феноменов.

Авторский опросник включал в себя 7 шкал, соответствующих исследуемым феноменам: «Стеклянный потолок», «Липкий пол», «Стеклянные стены», «Стеклянная скала», «Стеклянный эскалатор», «Стеклянная коробка», «Замороженная середина». Шкалы были проверены на надежность, каждая имеет высокое значение коэффициента Альфа-Кронбаха (>0.66), а совокупная надежность разработанного опросника составляет 0.935.

В результате проведения корреляционного анализа, из 63 анализируемых пар было выявлено 5 пар значимых связей. Установлена положительная значимая связь между копинг-стратегией «Дистанцирование» и шкалами опросника стеклянных феноменов «Стеклянный потолок» ($r=0.321$, $p=0.001$), «Стеклянные стены» ($r=0.331$, $p=0.001$) и «Замороженная середина» ($r=0.237$, $p=0.018$). Копинг-стратегия «Уход, избегание» положительно связана со шкалой «Стеклянные стены» ($r=0.197$, $p=0.049$). Также была установлена значимая отрицательная связь между копинг-стратегией «Обращение за поддержкой к социальному окружению» и шкалой «Замороженная середина» ($r=-0.228$, $p=0.022$).

На основании полученных данных можно сделать вывод, что в целом копинг как способ реагирования не связан с оценкой потенциального столкновения с гендерными барьерами в карьерном продвижении у женщин, так как значимые связи были установлены лишь в 8% анализируемых пар. Анализ на предмет выявления эффективных и неэффективных копингов при столкновении с гендерной дискриминацией позволяет установить, что выбор копинг-стратегии «Обращение за поддержкой к социальному окружению», предполагающей высокую социальную активность, значимость принадлежности к социальному окружению, может нивелировать негативный эффект гендерных установок по отношению к женщине-руководителю в контексте стереотипизации личностных черт (феномен «Замороженная середина»), в то время как стратегия «Дистанцирование», напротив, может усилить этот эффект. Помимо этого, «Дистанцирование», сопровождающееся тенденцией к преуменьшению значимости проблемной ситуации, и, как следствие, более пассивной реакцией на нее, может выступить дополнительным препятствием для женщины в контексте возможности получения повышения в должности или окладе (феномен «Стеклянный потолок»), а также перепрофилирования и освоения смежных профессиональных сфер (феномен «Стеклянные стены»). Препятствия в горизонтальном развитии (феномен «Стеклянные стены») также обостряются при использовании копинга «Уход, избегание». Выявленные связи могут свидетельствовать о том, что эти феномены содержат определенные компоненты, которые учитывают индивидуальные проявления конкретной женщины.

Проведенное исследование актуализирует проблему гендерного неравенства в обществе на примере профессиональной деятельности. Не было установлено четкой связи между исследуемым внутренним конструктом (копинги) и возникновением внешних обстоятельств (гендерные барьеры), что, с одной стороны, открывает возможности для поиска других личностных особенностей, более тесно связанных с эффективным преодолением гендерных барьеров (ассертивность, выбор стратегий в конфликтных ситуациях и пр.), и, с другой стороны, ставит вопрос о наличии возможностей для преодоления гендерной дискриминации с использованием исключительно ресурсов личности, либо на подобные феномены можно повлиять только с помощью регуляторных рычагов как на уровне отдельных организаций, так и общества в целом.

Источники и литература

- 1) David A. Cotter – The glass ceiling effect. Social Forces 80:2, 2001
- 2) Гунделах О.Е. – Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации. Н.Экс.Т., 2021
- 3) Берн Ш. - Гендерная психология. М., 2007

- 4) Битюцкая Е.В. - Опросник способов копинга : методическое пособие. М.: ИИУ МГОУ, 2015