

Гендерные различия в восприятии гендерных барьеров в организации

С. Д. Гуриева¹, О. Е. Гунделах¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7-9

Сведения об авторах:

Светлана Дзахотовна Гуриева

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN-код РИНЦ: 7849-2577

Scopus AuthorID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Ольга Евгеньевна Гунделах

e-mail: olgabbelova@list.ru

SPIN-код РИНЦ: 4321-6361

Финансирование: публикация подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований, проект № 19-013-00686А.

© Авторы (2021).

Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Для обозначения проявлений гендерного неравенства в организации используются различные метафоры: «стеклянный потолок», «стеклянные стены» и другие. Метафоры позволяют лучше понимать и формировать социальное восприятие социальных явлений. Отмечается, что тема была принята исследователями и продолжает активно развиваться в последние годы; возрастает количество публикаций, использующих метафоры организационных барьеров для женщин. В рамках исследовательского проекта, направленного на изучение социально-психологических факторов гендерного неравенства, его влияния на успех работающей женщины и креативный потенциал организации, разработана методика оценки субъективного восприятия гендерных барьеров в организации. На основе анализа литературы для каждого из шести структурных феноменов было сформулировано по 3 пункта, образующих 6 шкал методики (всего 18 пунктов). Для ответа была предложена 5-балльная шкала Лайкерта, также предусмотрена возможность отказа от ответа. Исследование проводилось онлайн при помощи сервиса Online Test Pad. Выборка формировалась методом снежного кома при участии десяти сборщиков; к участию в исследовании приглашались наемные ра-

ботники из различных организаций по принципу «одна организация — один респондент». Выборка в 2020 году составила 273 человека в возрасте от 18 до 62 лет, 75,8% женщин, 23,8% мужчин. Оценка согласованности разработанных шкал оценивалась при помощи расчета коэффициента альфа Кронбаха. Проверка структуры опросника на соответствие модели теста проводилась методом структурного моделирования, SEM. Сравнение средних для мужской и женской выборок проводилось при помощи непараметрического критерия U Манна – Уитни. Обнаружены гендерные различия по шкалам методики: женщины выше оценивают наличие гендерных барьеров в организации ($p < 0,05$). Также обнаружены статистически значимые различия по шкалам методики между работниками организаций, в которых женщины составляют большую часть работников, по сравнению с работниками других организаций ($p < 0,05$), что может рассматриваться как артефакт и требует дополнительной проверки.

Ключевые слова: карьера, гендер, стеклянный потолок, гендерные барьеры, гендерное неравенство.

Gender differences in the perception of gender barriers in an organisation

S. D. Gurieva¹, O. E. Gundelakh¹

¹ St. Petersburg State University
7/9 Universitetskaya Emb., St. Petersburg 199034, Russia

Authors:

Svetlana D. Gurieva

e-mail: gurievasv@gmail.com

SPIN: 7849-2577

Scopus AuthorID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Olga E. Gundelakh

e-mail: olgabbelova@list.ru

SPIN: 4321-6361

Funding: the publication was supported by Russian Foundation for Basic Research, project no. 19-013-00686A.

Copyright:

© The Authors (2021).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. Gender inequality in organisations is described by numerous metaphors: “glass ceiling”, “glass walls”, etc. Metaphors are handy tools to better understand and shape public perception of social phenomena. As the evidence shows, recent years have seen an increase in research related to the metaphors describing organisational barriers for women.

Our research project explored social and psychological factors of gender inequality. It also focused on its impact on the success of a working woman and the creative potential of an organization. The research is based on our own methodology. It was developed to assess the subjective perception of gender barriers in an organisation. The literature review identified six structural phenomena. They laid the foundation for 3 items that comprised six scales of the methodology (18 items in total). A 5-point Likert scale was used for answers. There was an option not to provide an answer at all. The sample was recruited by the snowball method with the participation of ten collectors; employees from various organisations were invited to participate in the study. In 2020 the sample included 273 people aged 18 to 62. The consistency of the developed scales was assessed by calculating Cronbach's alpha coefficient. The questionnaire structure was checked for compliance with the test model using SEM—the method of structural

modeling. The comparison of means for male and female samples was carried out using the nonparametric Mann-Whitney U test. The study revealed gender differences: women rate the presence of gender barriers in an organisation higher ($p < 0.05$). We also found statistically significant differences between employees of organisations where women make up the majority of employees, compared with employees of other organisations ($p < 0.05$). This can be considered an artifact and requires additional verification.

Keywords: career, gender, glass ceiling, gender barriers, gender inequality.

Введение

Гендерное неравенство остается устойчивым явлением в обществе, что делает актуальным исследование социально-психологических механизмов его воспроизводства. Одной из сфер, в которых гендерный разрыв остается наиболее устойчивым, является экономическая сфера: сохраняется гендерная сегрегация в отраслях экономики, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами (Росстат 2020; The Global Gender Gap Report 2020). Неравенство в зарплате среди работающего населения, воспроизводящееся несмотря на усилия правительства, конкурентоспособность женщин на рынке труда и доступность образования, является одной из острых социальных и экономических проблем в России (Avduyevskaia, Kurogov 2018). В рамках отдельной организации гендерное неравенство может проявляться как невысокая представленность женщин на высоких управляющих позициях. Так, в соответствии с данными Catalyst Research, на 2019 год в мире 47,7% и 74,7% мужчин участвуют в рабочей силе, при этом в списке Fortune 500 по состоянию на май 2019 года только 33 CEO-женщины (6,6%) (Catalyst Research 2020). Изучение гендерного разрыва проводится с измерением Индекса гендерного разрыва (The Global Gender Gap Index by World Economic Forum): измеряется уровень гендерного разрыва в области образования, здоровья, политических прав и возможностей, экономического участия и карьерных возможностей. В среднем по рейтингу наибольший разрыв наблюдается в сфере политики (political empowerment) (The Global Gender Gap Report 2020), следующий по величине разрыв – в сфере экономического участия и возможностей. В 2020 году Россия заняла 81 место из 153 в рейтинге стран по значению Индекса гендерного разрыва; наибольший разрыв, как и в среднем по рейтингу, наблюдается в областях политики и экономических возможностей (The Global Gender Gap Report, 2020).

Преодоление гендерного разрыва в профессиональной сфере важно не только с точки зрения социальной справедливости и улучшения психологического благополучия мужчин и женщин, но и в экономическом аспекте: организации, придерживающиеся политики гендерного равенства, более эффективны (Коростылева 2019); ограничение трудового потенциала женщин негативно отражается на эффективности отдельной организации и экономики в целом (Avduyevskaia, Kurogov 2018).

Социальные явления могут описываться при помощи метафор, что позволяет лучше их понимать и формировать социальное восприятие (Carli, Eagly 2016). Для обозначения проявлений гендерного неравенства в организации используются метафоры «стеклянных» феноменов. Метафора «стеклянного потолка» используется для иллюстрации невидимых препятствий, с которыми сталкиваются женщины в организации; этим объясняется низкая представленность женщин на руководящих должностях (Grangeiro, Silva, Esnard 2021). Метафора «стеклянных стен» обозначает горизонтальные барьеры в организации, не позволяющие женщинам продвигаться в карьере (Miller, Reid 1999). «Стеклянный эскалатор» означает более быстрое карьерное продвижение мужчин, по сравнению с женщинами, в традиционно «женских» профессиях (Hultin 2003). Феномен «стеклянной скалы» означает большую представленность женщин на неустойчивых руководящих позициях в периоды, когда компания находится в кризисе (Ryan, Haslam 2005). «Липкий пол» означает преобладание женщин в непрестижных, низкооплачиваемых профессиях с низкой вероятностью карьерного продвижения или более долгое нахождение женщин на начальном уровне в карьерной иерархии без карьерного продвижения (Booth, Francesconi, Frank 2003). Феномен «стеклянной коробки» относится к барьерам, отделяющим женщин от властных ресурсов в орга-

низации (Cloninger 2017). Отмечается, что тема была принята исследователями и продолжает активно развиваться в последние годы; количество публикаций, использующих метафоры организационных барьеров для женщин, возрастает в последнее время (Grangeiro, Silva, Esnard 2021). Ряд исследований выявил наличие гендерных различий в восприятии гендерной дискриминации: например, показана модулирующая роль гендера во взаимосвязи между воспринимаемой гендерной дискриминацией, организационной справедливостью и установками, связанными с работой (Foley, Hang-Yue, Wong 2005); наличие различий в восприятии барьеров в образовании и в карьере (McWhirter 1997).

В рамках проводимого исследования была разработана методика оценки субъективного восприятия гендерных барьеров в организации (Гунделах 2021). Одной из задач исследования стала оценка гендерных различий в восприятии гендерных барьеров в организации.

Материалы и методы

Методика оценки субъективного восприятия гендерных барьеров в организации включает 6 шкал, каждая включает по 3 пункта (всего 18 пунктов). Для ответа предлагается 5-балльная шкала Лайкерта, также предусмотрена возможность отказа от ответа («совершенно не соответствует», «скорее не соответствует», «в чем-то соответствует, в чем-то нет», «скорее соответствует», «полностью соответствует», «затрудняюсь ответить/отказываюсь отвечать»). Минимально возможное значение для каждой шкалы – 3 балла, максимально возможное значение – 15 баллов: для методики в целом минимально возможное значение – 18 баллов, максимально возможное значение – 90 баллов.

Выборка исследования составила 273 человека в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года), 75,8% женщин, 23,8% мужчин, 0,4% отказались от ответа на вопрос. 37,8% проживают в Санкт-Петербурге,

14,7% в Москве, 36,6% в других городах России, 8,9% проживает за границей, 1,9% не ответили. Практически половина респондентов состоит в браке (45,8%), 22,3% имеют постоянного партнера, 30% свободны, 1,8% не ответили на вопрос. 52,4% респондента не имеют детей, 24,2% с одним ребенком, остальные – два и более детей. Выборка состоит на 85% из людей, получивших высшее образование. 46,2% имеют годовой доход менее 600 000 руб., 27,5% от 600 000 до 1 200 000 руб., и 21,6% более 1 200 000 руб., 4% отказались отвечать и 0,7% не имеют дохода. 58,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 28,2% – руководители младшего и среднего звена, а 9,2% – топ-менеджмент, 4% затруднились/отказались отвечать. 73,6% работают только в одной организации, 19,1% имеют дополнительную занятость, остальные работают фрилансерами, не чувствуют себя связанными с организацией. 58,6% работают в компаниях частного сектора, 27,8% – в государственных, остальные 12,5% ответивших на вопрос – в компаниях с государственным участием. 70,7% работают в российских компаниях, 9,9% в международных с головным офисом в России, 9,2% в международных с филиалом в России, остальные – в зарубежных компаниях без представительства в России (1,5% отказались отвечать). 11,4% работают в компаниях численностью до 20 человек, 27,1% – до 100 человека, 33% – от 100 до 1 000 человек, 27,1% в компаниях с численностью более 1 000 сотрудников. 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, в каждой из остальных сфер задействовано не более 3,3% выборки.

Исследование проводилось онлайн при помощи сервиса Online Test Pad. Выборка формировалась методом снежного кома при участии десяти сборщиков; к участию в исследовании приглашались наемные работники из различных организаций

по принципу «одна организация – один респондент». Исследование проводилось анонимно, перед началом опроса респонденту предлагалось ознакомиться с информированным согласием. Исследование одобрено этическим комитетом.

Оценка согласованности разработанных шкал оценивалась при помощи расчета коэффициента альфа Кронбаха. Проверка структуры опросника на соответствие модели теста проводилась методом структурного моделирования, SEM. Сравнение средних для мужской и женской выборок проводилось при помощи непараметрического критерия U Манна – Уитни.

Результаты и их обсуждение

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).

Для оценки качества соответствия модели эмпирическим данным мы ориентировались на общепринятые пороговые значения для индексов структурного соответствия: CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation), SRMR (Standardized Root Mean

Square Residual). Индексы качества модели, воспроизводящей структуру опросника, говорят о соответствии модели полученным данным. Показатели соответствия модели данным приведены в таблице 1.

Таблица 1. Показатели соответствия модели полученным данным

Индекс	RMSEA	CFI	SRMR
Значение	0,075	0,944	0,049
Пороговое значение индекса	0,08	0,93	0,06

Обнаружены гендерные различия по шкалам методики: женщины выше оценивают наличие гендерных барьеров в организации (таблица 2). Были выявлены статистически значимые различия в субъективном восприятии гендерных барьеров мужчинами и женщинами: «стеклянный потолок» ($p < 0,05$), «липкий пол» ($p < 0,01$), «стеклянный эскалатор» ($p < 0,01$), «стеклянная скала» ($p < 0,05$), «стеклянная коробка» ($p < 0,01$). Кроме того, обнаружены статистически значимые различия по шкалам методики между работниками организаций, в которых женщины составляют большую часть работников, по сравнению с работниками других организаций ($U = 4107,0$, $p < 0,05$), что может рассматриваться как артефакт и требует дополнительной проверки.

Таблица 2. Гендерные различия в показателях шкал (* - $p < 0,05$; ** - $p < 0,01$)

Шкала	Мужчины (N=65)		Женщины (N=208)	
	М	SD	М	SD
Стеклянный потолок*	5,78	3,23	6,93	3,33
Липкий пол**	6,53	3,42	7,91	3,52
Стеклянные стены	6,39	2,92	7,24	3,37
Стеклянный эскалатор**	5,44	2,80	6,94	3,04
Стеклянная скала*	5,63	3,08	6,54	2,83
Стеклянная коробка**	5,10	2,52	6,47	3,13
Общий показатель по методике**	32,17	11,76	41,77	16,87

Выводы

В рамках проведенного исследования была разработана методика оценки субъективного восприятия гендерных барьеров в организации. Шкалы методики показали хорошую надежность, индексы каче-

ства модели, воспроизводящей структуру опросника, говорят о соответствии эмпирическим данным. Результаты исследования подтверждают, что женщины выше оценивают наличие гендерных барьеров в организации. Выявлены различия в вос-

приятию гендерных барьеров сотрудниками организаций, в которых женщины составляют большинство сотрудников и в остальных организациях – преимущественно «мужских» и организациях с соблюдением гендерного баланса.

Благодарности

Публикация выполнена при поддержке Ассоциации выпускников СПбГУ.

Литература

- Гунделах, О. Е. (2021) Гендерные барьеры карьерного продвижения в организации. *Administrative consulting*, № 7 (2), с. 32–39.
- Смелов, П. А. (ред.) (2020) *Женщины и мужчины России*. Москва: Росстат, 239 с.
- Коростылева, Н. Н. (2019) Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы. *Женщина в российском обществе*, № 3, с. 27–39. DOI: 10.21064/WinRS.2019.3.3
- Avduyevskaia, E., Kuporov, Y. Y. (2018) Discrimination Against Women in the Russian Labor Market: Background and Consequences. In: *Proceedings of the international conference on gender research (IGGR 2018)*, pp. 28–37.
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003) A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, no. 47 (2), pp. 295–322. DOI: 10.1016/S0014-2921(01)00197-0
- Carli, L. L., Eagly, A. H. (2016) Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, no. 31 (8), pp. 514–527. DOI: 10.1108/GM-02-2015-0007
- Catalyst Research. *Women in the Workplace – Global: Quick Take* (2020). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> (дата обращения 13.06.2021).
- Cloninger, S. (2017) *Exploring the Lives of Women Who Lead. PhD dissertation (Philosophy)*. Culver City: Antioch University, 354 p.
- Foley, Sh., Hang-Yue, N., Wong, A. (2005) Perceptions of Discrimination and Justice: Are there Gender Differences in Outcomes? *Group & Organization Management*, vol. 30 (4), pp. 421–450. DOI: 10.1177/1059601104265054
- Grangeiro, R.R., Silva, L.E.N., Esnard, C. (2021) Scientific Metaphors and Female Representativeness in Leadership Positions: a Bibliometric Analysis, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, no. 21 (1), pp. 1307–1316. DOI: 10.5935/rpot/2021.1.19839
- Hultin, M. (2003) Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, no. 30 (1), pp. 30–61. DOI: 10.1177/0730888402239326
- McWhirter, E. H. (1997) Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences, *Journal of Vocational Behavior*, no. 50 (1), pp. 124–140. DOI: 10.1006/jvbe.1995.1536
- Miller, W., Reid, M. (1999) A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls? *Public Administration Review*, no. 59 (3), pp. 218–230. DOI: 10.2307/3109950
- Ryan, M.K., Haslam A. (2005) The Glass Cliff: Evidence that Women are Overrepresented in Precarious Leadership Positions, *British Journal of Management*, no.16 (2), pp. 81–90. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x
- The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum* (2020). [Электронный ресурс]. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (дата обращения 16.07.2021).

References

- Avduyevskaia, E., Kuporov, Y. Y. (2018) Discrimination Against Women in the Russian Labor Market: Background and Consequences. *Proceedings of the international conference on gender research (IGGR 2018)*, pp. 28–37. (In English)

- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003) A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, vol. 47, no. 2, pp. 295–322. DOI: 10.1016/S0014-2921(01)00197-0 (In English)
- Carli, L. L., Eagly, A. H. (2016) Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders, *Gender in Management: An International Journal*, vol. 31, no. 8, pp. 514–527. DOI: 10.1108/GM-02-2015-0007 (In English)
- Catalyst Research. *Women in the Workplace – Global: Quick Take* (2020). [Online]. Available at: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> (accessed 13.06.2021). (In English)
- Cloninger, S. (2017) *Exploring the Lives of Women Who Lead. PhD dissertation (Philosophy)*. Culver City: Antioch University, 354 p. (In English)
- Foley, Sh., Hang-Yue, N., Wong, A. (2005) Perceptions of Discrimination and Justice: Are there Gender Differences in Outcomes? *Group & Organization Management*, vol. 30 (4), 421–450. DOI: 10.1177/1059601104265054 (In English)
- Grangeiro, R. R., Silva, L. E. N., Esnard, C. (2021) Scientific Metaphors and Female Representativeness in Leadership Positions: a Bibliometric Analysis, *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, vol. 21, no. 1, pp. 1307–1316. DOI: 10.5935/rpot/2021.1.19839 (In English)
- Gundelakh, O. E. (2021) Gendernye bar'ery kar'ernogo prodvizheniya v organizacii [Gender Barriers to Career Development in an Organization]. *Administrative consulting*, vol. 7, no. 2, pp. 32–39. (In Russian)
- Hultin, M. (2003) Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and occupations*, vol. 30, no. 1, pp. 30–61. DOI: 10.1177/0730888402239326 (In English)
- Korostyleva, N. N. (2019) Formirovanie gendernoj ekosistemy sovremennoj organizacii: tendencii i perspektivy [The formation of modern organizations gender ecosystem: trends and prospects]. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve — Woman in Russian society*, no. 3, pp. 27–39. DOI: 10.21064/WinRS.2019.3.3 (In Russian)
- McWhirter, E. H. (1997) Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and Gender Differences, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 50, no. 1, pp. 124–140. DOI: 10.1006/jvbe.1995.1536 (In English)
- Miller, W., Reid, M. (1999) A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls? *Public Administration Review*, vol. 59, no. 3, pp. 218–230. DOI: 10.2307/3109950 (In English)
- Ryan, M.K., Haslam A. (2005) The Glass Cliff: Evidence that Women are Overrepresented in Precarious Leadership Positions, *British Journal of Management*, vol. 16, no. 2, pp. 81–90. DOI: 10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x (In English)
- Smelov, P. A. (ed.) (2020) *Zhenshchiny i muzhchiny Rossii [Women and men of Russia]*. Moscow: Rosstat Publ., 239 p. (In Russian)
- The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum* (2020). [Online]. Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (accessed 16.07.2021). (In English)