

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК 316.6; 159.9.019

ГЕНДЕРНОЕ НЕРАВЕНСТВО НА РАБОТЕ КАК ФАКТОР КАРЬЕРНОЙ УСПЕШНОСТИ ЖЕНЩИН¹

© 2023 г. С. Д. Гуриева*, Л. В. Марарица**, Т. В. Казанцева***, О. Е. Гунделах****

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

**Доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой социальной психологии факультета психологии.*

E-mail: gurievasv@gmail.com

***Кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии факультета психологии.*

E-mail: larisamararitsa@mail.ru

****Кандидат психологических наук, доцент кафедры социальной психологии факультета психологии.*

E-mail: tatakaz@mail.ru

*****Магистр психологии.*

E-mail: olgabelova@list.ru

Поступила 21.03.2023

Аннотация. Исследование посвящено проблеме изучения механизмов влияния гендерного неравенства на карьерную успешность работающей женщины. Цель исследования — поиск связи проявлений гендерного неравенства с ресурсами, доступными для развития на рабочем месте, и с карьерной успешностью женщины. Разработана социально-психологическая модель факторов успешности работающей женщины, включающая в себя как среду организации, так и карьерные ресурсы для предсказания успешности. Исследование проводилось в два этапа в 2020–2021 гг. при помощи онлайн-опроса на выборке женщин, работающих в организациях из различных сфер. На первом этапе (206 женщин в возрасте от 19 до 62 лет) проведена проверка связей отдельных конструкторов модели, на втором этапе (781 женщина от 18 до 82 лет) — проверка социально-психологической модели методом структурного моделирования (SEM). Результаты исследования подтверждают положительную связь карьерной успешности женщин с доступностью ресурсов организации ($R = 0.56, p < 0.01$) и возможностью реализации нетворкинг-поведения ($R = 0.56, p < 0.01$) и отрицательную связь с воспринимаемыми политиками организации ($R = -0.38, p < 0.01$), со структурным ($R = -0.24, p < 0.05$) и нормативным ($R = -0.2, p < 0.05$) гендерным неравенством. Результаты проверки социально-психологической модели и альтернатив методом структурного моделирования показывают, что гендерное неравенство оказывает негативный эффект на карьерную успешность женщины, но основной вклад в ограничение карьерных ресурсов женщины и снижение карьерной успешности вносит непрозрачная политика организаций.

Ключевые слова: карьерная успешность, женское лидерство, воспринимаемое гендерное неравенство, карьерные ресурсы, нетворкинг, воспринимаемые политики организации.

DOI: 10.31857/S020595920024904-0

Гендерное неравенство привлекает к себе активное внимание на протяжении последних 40–50 лет, соответственно, появилась заинтересованность в глубоком изучении этого феномена, оценке его психологических, экономических и социальных последствий. Устойчивость гендерного неравенства, его сохранение, несмотря на изменения

условий и политик организаций, получила название феномена заторможенного прогресса [11], что указывает на значимость социально-психологических механизмов в воспроизводстве гендерного неравенства.

В изучении женской карьеры преобладают исследования, построенные на основе многомерного подхода, когда разноуровневые факторы включаются в анализ как рядоположенные независимые переменные [17]. В рамках многомерного подхода изучены самые разные факторы успешности, в том

¹ Публикация подготовлена в рамках гранта РНФ № 22-18-00452 “Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации”.

числе: человеческий капитал [29]; внерабочие социальные статусы и роли: семейный и родительский статус [9]; личностные характеристики [32]; установки по отношению к карьере, активная позиция или когнитивные ограничения [14; 27]; особенности социальной и рабочей среды организации, взаимодействия индивидуальных особенностей человека с ними [1]; гендерный режим организации [30]; карьерные ресурсы [13]. Авторы обзора [28] отмечают дефицит исследований, которые ставили бы перед собой задачу не просто обнаружить связи факторов с успешностью, но и определить моделирующие связи переменных и переменных-медиаторов. Актуальна *проблема* изучения механизмов влияния гендерного неравенства на карьерную успешность работающей женщины. *Цель* настоящего исследования — определить связь проявлений гендерного неравенства с ресурсами, доступными для развития на рабочем месте, и с карьерной успешностью женщин; разработать и проверить методом структурного моделирования социально-психологическую модель факторов карьерной успешности работающей женщины. Рассмотрим подробнее, как гендерное неравенство связано с карьерной успешностью и какие механизмы могут быть ответственны за эту связь.

Ряд исследований показывает негативную связь карьерной успешности женщины с воспринимаемым гендерным неравенством [18; 30]. В свою очередь, в соответствии с результатами метааналитического исследования, воспринимаемая гендерная дискриминация в организации негативно связана с непрозрачностью организационных политик [30]. Доступ к ресурсам и формальной власти в организации вносит значительный вклад в карьерную успешность [12]; при этом ограниченность ресурсов и необходимость конкуренции за позиции и статусы в компании, которые обеспечивают к ним доступ, порождают подобное политическое поведение практически в любой организации [5]. Можно предположить, что недостаток прозрачности политик организации, наличие неформальных практик распределения ресурсов формируют в организации условия, способствующие проявлению любых форм дискриминации, включая гендерное неравенство.

В ряде исследований было показано, что гендерная дискриминация влияет на карьерные ресурсы женщин: так, например, результаты исследования 2016 г. [13] показывают, что гендерная дискриминация отрицательно связана с рабочими ресурсами организации, с преобладанием мужчин (что может быть признаком структурных гендерных барьеров), так и в организации с гендерным балансом.

Карьерная успешность связана с наличием таких ресурсов, как соответствие личности организационной культуре, психологическая безопасность, развивающее менторство, доступность продвижения [19]. Недостаточный доступ к ресурсам организации уменьшает карьерную успешность сотрудников [26]. Таким образом, можно предположить, что гендерное неравенство в нормах и структуре организации влияет на ресурсы, предоставляемые организацией работающим в ней женщинам, вследствие чего снижаются удовлетворенность работой и субъективная карьерная успешность.

Анализ феноменологии гендерного неравенства показывает, что женщины ограничены в доступе к властным ресурсам организации, если не процедурно, то психологически: они замечают, что коллеги-мужчины не устанавливают с ними привычных рабочих связей [31]. Особые стратегии нетворкинга помогают нивелировать роль гендера в карьерном развитии [6], но возможности нетворкинга мало доступны для групп меньшинства [16]. Женский пол считается препятствием для формирования социального капитала, необходимого для получения преимуществ в продвижении по карьере [22]. Поскольку для карьерного продвижения и карьерной успешности важно развитие профессиональных связей, дающих возможности и ресурсы, важным аспектом карьерной успешности должны быть механизмы, связанные с возможностями нетворкинга.

Успешность карьеры, как объективная, так и субъективная, связана с проактивной позицией в карьере и с проактивным карьерным поведением: самостоятельной активностью, деятельностью человека, направленной на управление своей карьерой [25]. При построении модели факторов карьерной успешности женщин мы рассматриваем выбор проактивной карьерной стратегии как динамический аспект карьерной успешности, отражающийся в субъективном переживании своей успешности, — субъективной карьерной успешности.

Гипотезируемая социально-психологическая модель призвана ответить на вопрос о том, как гендерное неравенство в организации связано с карьерной успешностью женщины, которая в ней работает. Модель основывается на том, что организации, формирующие сложную для развития женщин среду, представляют собой коллективы, где наблюдается дефицит прозрачных и формализуемых политик распределения власти и ресурсов. Такая среда может фасилитировать проявление гендерного неравенства как в виде гендерной дискриминации

в нормах, правилах и процедурах обращения с сотрудником, так и в виде “стеклянных” феноменов (см. подробнее об этом в разделе “Методика”), затрудняющих продвижение женщин внутри организации. Как только организация начинает реагировать на пол, рассматривать его как сцепленную с эффективностью и перспективностью работника характеристику, возникает особый гендерный режим, который проявляется в разной доступности ресурсов, необходимых для построения успешной карьеры [7; 8], в разной доступности ресурсов нетворкинга [16]. Все перечисленные факторы влияют на выбор женщиной компенсирующих сложившуюся ситуацию карьерных стратегий [10] и соответствующий уровень субъективной карьерной успешности.

МЕТОДИКА

Учитывая выявленные в эмпирических исследованиях связи карьерной успешности с различными конструктами, мы предлагаем следующую социально-психологическую модель факторов карьерной успешности женщины (рис. 1). Модель включает три блока: 1 — среда организации: гендерное неравенство в организации, проявляющееся на нормативном и структурном уровнях, и воспринимаемые политики организации; 2 — карьерные ресурсы: доступность ресурсов организации и возможность реализации нетворкинг-поведения; 3 — успешность карьеры, включающая

в себя приверженность проактивной стратегии и субъективную карьерную успешность.

При построении социально-психологической модели возникает вопрос о роли гендерного неравенства в формировании карьерных ресурсов женщины и его взаимосвязи с качеством организационных политик. Для ответа на этот вопрос могут быть построены альтернативные модели, различающиеся между собой сложностью и структурой связей между блоком “среда организации” и блоком “карьерные ресурсы”. Вторая модель (рис. 2) была построена с исключением связей компонентов гендерного неравенства с карьерными ресурсами и возможностями нетворкинга, ее проверка и сравнение с первой моделью позволяют ответить на вопрос о том, является ли гендерное неравенство значимым фактором, влияющим на формирующие карьерные ресурсы, или оно вносит вклад за счет связи с качеством организационных политик.

Еще одна альтернативная модель была построена с исключением компонента воспринимаемых политик организации (рис. 3). В этой модели среда организации представлена только компонентами гендерного неравенства, ее сравнение с основной (полной) моделью позволит ответить на вопрос о том, влияет ли само по себе гендерное неравенство на карьерные ресурсы и успешность карьеры.

Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе был проведен корреляционный анализ связей отдельных компонентов модели, проводилась проверка частных закономерностей в соответствии со следующими гипотезами:

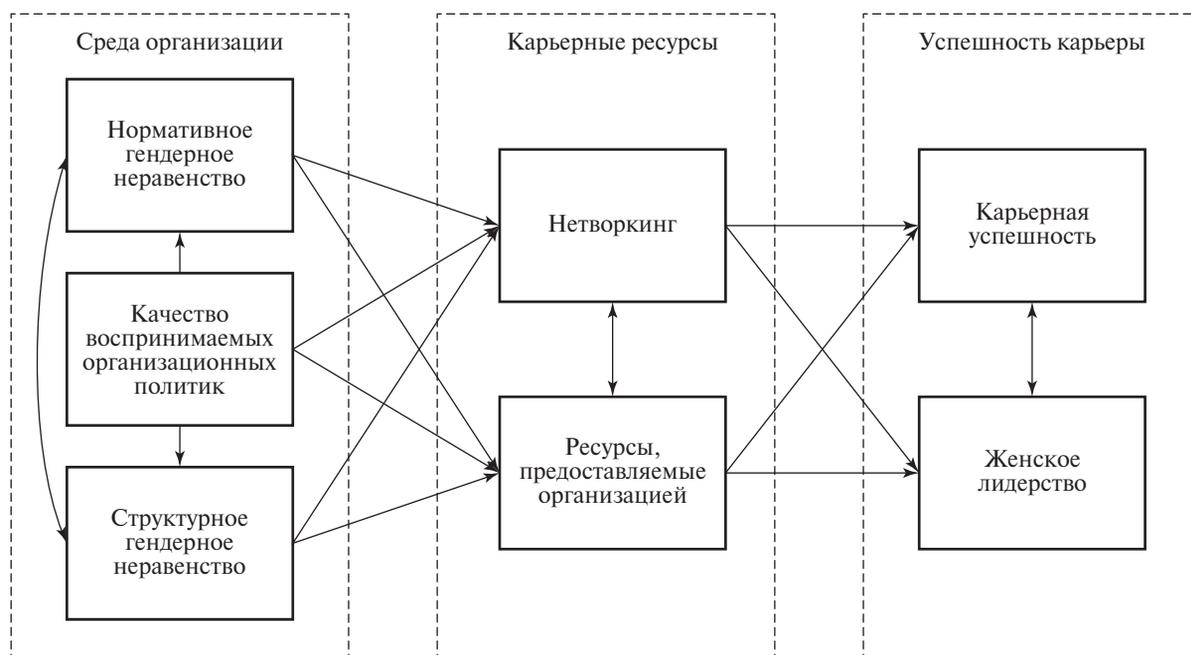


Рис. 1. Социально-психологическая модель факторов карьерной успешности женщины (модель 1)

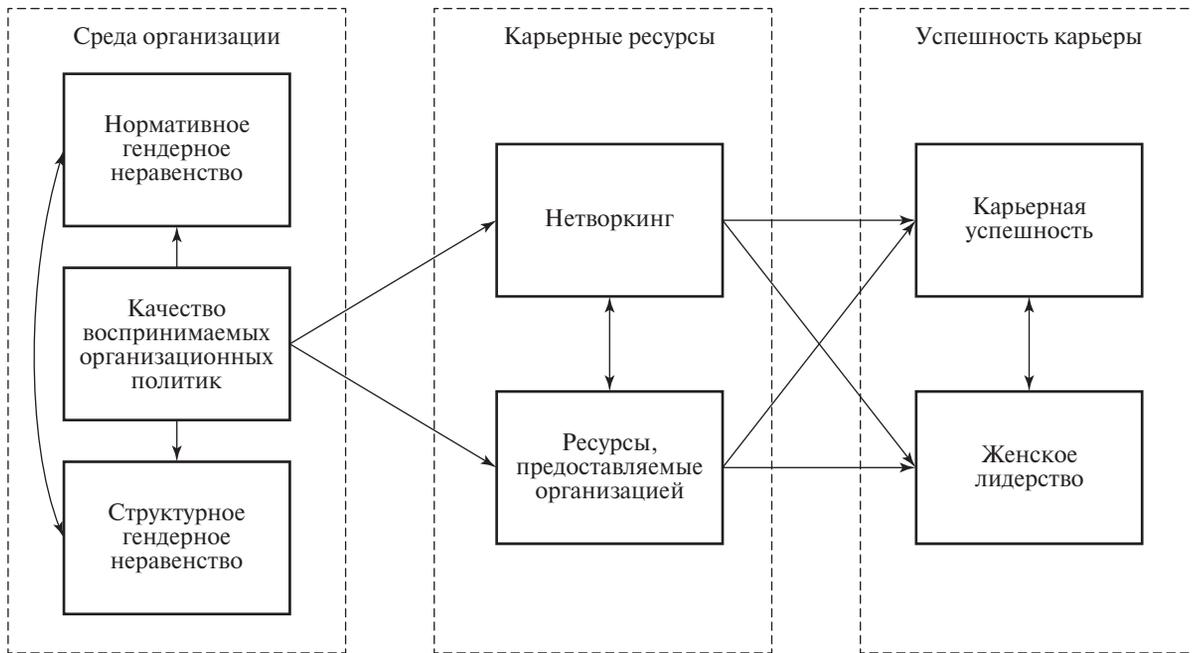


Рис. 2. Структурная модель факторов карьерной успешности женщины с исключением связей компонентов гендерного неравенства с карьерными ресурсами (модель 2)

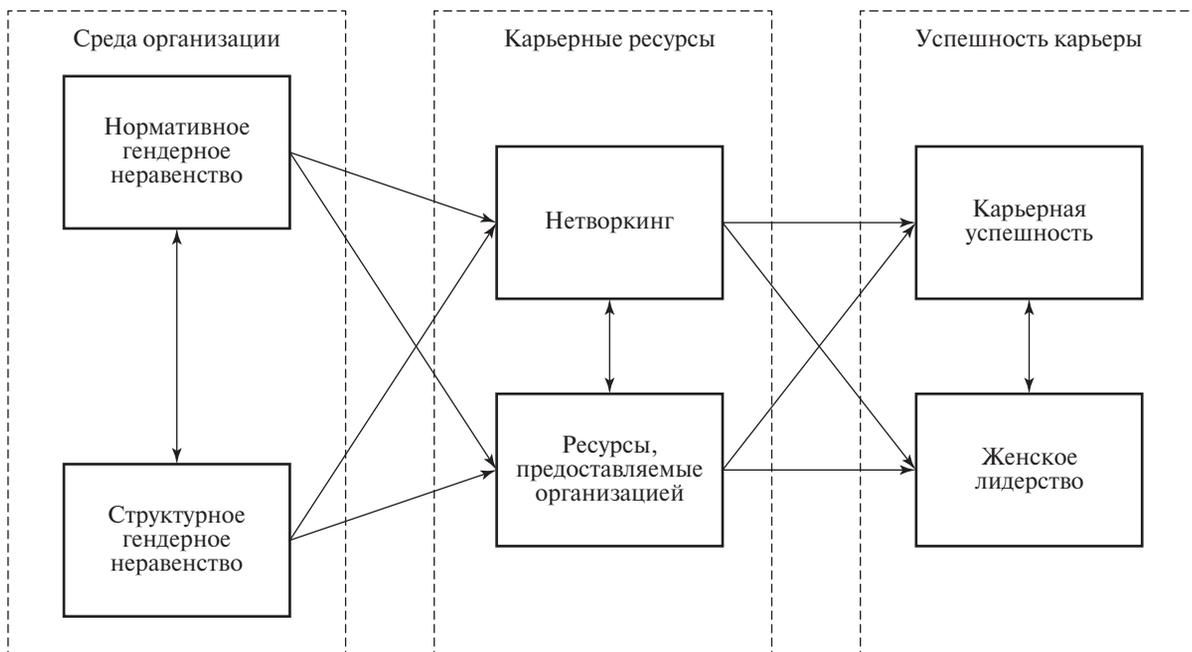


Рис. 3. Структурная модель факторов карьерной успешности женщины с исключением воспринимаемых политик организации (модель 3)

1. Реализуемые политики организации положительно связаны с воспринимаемым гендерным неравенством в организации.
2. Воспринимаемые политики организации отрицательно связаны с карьерной успешностью.
3. Доступность ресурсов и возможностей, предоставляемых организацией работнику, положительно связана с карьерной успешностью женщины.

4. Нормативное и структурное гендерное неравенство в организации отрицательно связаны с доступностью ресурсов организации.
5. Возможность реализации нетворкинг-поведения положительно связана с карьерной успешностью женщины.
6. Возможность реализации нетворкинг-поведения отрицательно связана с нормативным

и структурным гендерным неравенством в организации.

7. Субъективная карьерная успешность положительно связана с приверженностью проактивной карьерной стратегии, т.е. стратегии “женское лидерство”.

8. Приверженность проактивной карьерной стратегии положительно связана с карьерными ресурсами: доступностью ресурсов организации и возможностью реализации нетворкинг-поведения.

На втором этапе был проведен конфирматорный кросс-секционный анализ факторов карьерной успешности женщин с целью проверить построенную модель и ее альтернативы методом структурного моделирования (SEM).

Участники исследования. На первом этапе выборка формировалась методом снежного кома при участии 10 сборщиков. Выборка первого исследования (2020 г.): 206 женщин в возрасте от 19 до 62 лет (медиана 35 лет). На втором этапе (осень-зима 2021 года) к выборке 2020 г. было дополнительно собрано необходимое количество респонденток; сбор данных проводился в том числе при помощи массовых сервисов по рекрутингу участниц, а не только через сборщиков, как на первом этапе. В исследовании 2021 г. приняли участие 575 женщин в возрасте от 19 до 82 лет (медиана 35 лет). Для участия в исследовании приглашались наемные работницы из разных организаций по принципу: одна организация — один респондент. Для проверки построенной модели факторов карьерной успешности женщин методом структурного моделирования была сформирована объединенная выборка 2020 и 2021 годов, в результате были получены ответы 781 респонденток. Из массива данных были исключены данные респонденток младше 18 лет (4 наблюдения), а также тех, кто ответил, что вопросы исследования “совершенно не актуальны/не интересны” (8 наблюдений). Также исключались данные респонденток, затративших на прохождение опроса меньше 25 минут. В итоговый анализ были включены 756 наблюдений. Характеристики обеих выборок представлены в табл. 1.

Методики. Для измерения предложенных в модели конструкторов использовались следующие методики.

1. Русскоязычная модифицированная версия опросника “Восприятия политического поведения в организации” (The Perceptions of Politics Scale, POPS), предложенного Какмаром и Феррисом (Kacmar and Ferris) [21], авторы модификации — Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева, Е.М. Александрова,

С.Д. Гуриева [3], которая применялась для оценки качества воспринимаемых организационных политик. Для русскоязычной версии был добавлен один пункт к самой короткой шкале для повышения ее надежности. Для русскоязычной версии подтверждена структура опросника, показатель надежности (альфа Кронбаха) для опросника в целом составил 0.94, для входящих в него шкал: Общее политическое поведение (4 пункта) — 0.83; Политика в области оплаты и продвижения (5 пунктов) — 0.80 и Прагматическое соглашательство (7 пунктов) — 0.93.

2. Шкала норм, поддерживающих гендерное неравенство (авторы — С.Д. Гуриева, Л.В. Марарица [3]) использовалась для оценки нормативного уровня гендерного неравенства. Надежность шкалы (альфа Кронбаха) составила 0.76.

3. Методика оценки структурных гендерных барьеров в организации (авторы — С.Д. Гуриева, Т.В. Казанцева, Л.В. Марарица, О.Е. Гунделах [3]) использовалась для оценки структурного компонента гендерного неравенства, восприятия наличия гендерных барьеров в организации — “стеклянных” феноменов. Методика показала хорошую согласованность по коэффициенту альфа Кронбаха 0.95 в целом и по субшкалам: Стеклоплатформы — 0.85; Липкий пол — 0.90; Стеклоплатформы — 0.74; Стеклоплатформы эскалатор — 0.75; Стеклоплатформы скала — 0.77 и Стеклоплатформы коробка — 0.83. Доказано, что в опроснике воспроизводится заданная факторная структура.

4. Опросник “Ресурсы развития карьеры в организации” (авторы — Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева, С.Д. Гуриева [3]). Опросник разработан на базе модели воспринимаемых внутриорганизационных фасилитаторов и барьеров в карьерном продвижении, предложенной К. Лайнесс (K. Lyness) и Д. Томпсон (D. Thompson) [23]. Методика показала хорошую согласованность по коэффициенту альфа Кронбаха — 0.92. Надежность субшкал: Соответствие организационной культуре — 0.77; Психологическая безопасность — 0.82; Развивающее менторство — 0.82; Доступность продвижения — 0.79. Подтверждена факторная структура опросника.

5. “Опросник субъективной успешности карьеры” — перевод методики “Subjective Career Success Inventory (SCSI)” К. Шокли (K. Shockley) [24], авторы русскоязычной версии — Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева, Е.М. Александрова, С.Д. Гуриева [3]. Надежность методики по коэффициенту альфа Кронбаха составила 0.93. Надежность субшкал: Общественное признание — 0.61; Качественная работа — 0.73; Значимая работа — 0.82; Авторитет —

Таблица 1. Характеристики выборок

Параметр	Выборка 2020 г., %	Выборка 2021 г., %
Город проживания:		
Санкт-Петербург	30.1	11.7
Москва	14.1	14.8
другой город России	43.0	73.5
за границей	10.8	0.0
не ответили на вопрос	2.0	0.0
Семейный статус:		
в браке	47.1	49.4
имеют постоянного партнера	20.4	20.1
свободны	30.1	26.3
не ответили на вопрос или выбрали вариант “другое”	2.4	4.2
Наличие детей:		
не имеют детей	47.1	37.9
один ребенок	28.2	33.7
два и более детей	23.7	27.6
не ответили на вопрос	1.0	0.7
Высшее образование:		
есть	87.9	74.0
нет	12.1	26.0
Годовой доход:		
менее 600 000 руб.	48.1	61.4
от 600 000 до 1 200 000 руб.	27.7	21.6
более 1 200 000 руб.	18.3	8.7
не имеют дохода	1.0	0.9
не ответили на вопрос	4.9	4.3
Должность:		
исполнители и специалисты	60.2	61.6
руководители младшего и среднего звена	28.7	25.4
топ-менеджмент	6.8	7.8
не ответили на вопрос	4.4	5.2
Характер занятости:		
работают в одной организации	73.8	64.0
имеют дополнительную занятость	19.9	27.3
работают проектно или не чувствуют себя связанными с организацией	6.3	7.3
не работают или не ответили на вопрос	0.0	1.4
Характер компании:		
компании частного сектора	54.9	57.9
государственные компании	34.0	30.8
компании с государственным участием	9.7	8.3
не ответили на вопрос	1.4	3.0
Характер компании:		
российские компании	70.4	83.6
международные компании с головным офисом в России	8.3	5.0
международные компании с филиалом в России	10.2	7.1
зарубежные компании без представительства в России	9.6	2.0
не ответили на вопрос	1.5	2.3
Численность сотрудников в компании:		
до 20	11.7	15.3
до 100	22.8	15.0
от 100 до 1000	36.9	31.6
более 1000	26.7	19.1
не ответили на вопрос	1.9	5.2

Окончание табл. 1

Параметр	Выборка 2020 г., %	Выборка 2021 г., %
Сфера организации:		
наука и образование	22.8	12.9
торговля и коммерция	12.1	17.2
производство	9.2	8.0
здравоохранение	9.2	9.9
финансы и страхование	6.8	6.1
информационные технологии	6.8	6.1
другие сферы	33.1	39.8
	(не более 4.4% для каждой)	(не более 4.9% для каждой)

0.70; Идентификация с работой — 0.78; Личная жизнь — 0.61; Воодушевление — 0.88. Субшкала “Личная жизнь” оказалась не только недостаточно согласована, но и связана с результирующей шкалой на средне-слабом уровне $R = 0.32$, что стало основанием для ее исключения. В методике воспроизводится заданная факторная структура.

6. Шкала нетворкинг-поведения, русскоязычная версия Л.В. Марарицы [2] на основе шкалы нетворкинга Дж. Ферриса (G. Ferris) и др. [15]. Заявленная согласованность шкалы по коэффициенту альфа Кронбаха — 0.83.

Для оценки приверженности стратегии в настоящем исследовании мы использовали метод виньеток, или сценарный метод [4], при котором стратегии описываются как сценарии поведения и принятия решений в сфере карьеры, и респонденту предлагается оценить по пятибалльной шкале согласия, насколько каждая из описанных стратегий ему соответствует.

Процедура исследования. Исследование проводилось онлайн, опросная форма была сформирована при помощи сервиса Online Test Pad. Исследование проводилось анонимно, одобрено этическим комитетом. Методики предъявлялись в следующем порядке: сначала вопросы о проявлениях гендерного неравенства, потом для женской части выборки задавались вопросы, связанные с карьерой, и для всех — вопросы о характеристиках организации, опыте и характере работы, социально-демографические вопросы. Вопросы внутри каждой методики предъявлялись в случайном порядке, чтобы исключить влияние последовательности их предъявления. Для всех вопросов была предложена пятибалльная шкала Лайкерта и предусмотрена возможность отказа от ответа. Заполнение опросной формы занимало от получаса до часа.

Методы обработки данных. Обработка и анализ данных были проведены с помощью языка

программирования R (версия 3.3.2) в среде RStudio (версия 1.1.350). Обработка данных на первом этапе производилась при помощи корреляционного анализа, использовался коэффициент корреляции Пирсона с учетом поправки на множественную проверку гипотез Бонферрони. Структурное моделирование на втором этапе было произведено с помощью пакета Lavaan (версия 0.5–23.1097); для построения моделей использовался метод максимального правдоподобия. Пороговыми значениями критериев для принятия модели были установлены $CFI > 0.90$, $RMSEA < 0.08$, $SRMR < 0.08$ [20]. Факторные модели сравнивались при помощи теста отношения правдоподобия (LRT-теста). Проверка данных на мультиколлинеарность в рамках построения и проверки модели для конфирматорного факторного анализа осуществлялась методом подсчета квадрата множественного коэффициента корреляции (SMC).

РЕЗУЛЬТАТЫ

В табл. 2 перечислены переменные, включенные в анализ, их краткие обозначения и блоки структурной модели, к которым они принадлежат.

Результаты первого этапа: проверка гипотез о связи воспринимаемого гендерного неравенства на рабочем месте с успешностью и карьерными ресурсами женщин. Корреляционный анализ связей конструкторов, составляющих блоки гипотезируемой социально-психологической модели факторов субъективной карьерной успешности женщины, показал следующие результаты (табл. 3).

Шкала “Перцепции политик организации” оказалась связана на среднем уровне со шкалой норм, поддерживающих гендерное неравенство ($R = 0.44$), и со структурным компонентом гендерного неравенства ($R = 0.55$). Оба компонента гендерного неравенства — нормативный и структурный —

Таблица 2. Переменные, включенные в анализ

Переменная	Краткое обозначение	Блок модели
Качество воспринимаемых организационных политик	POPS	Среда организации
Нормативное гендерное неравенство	GNORM	Среда организации
Структурное гендерное неравенство	GLASS	Среда организации
Ресурсы, предоставляемые организацией	RSRCS	Карьерные ресурсы
Нетворкинг	NET	Карьерные ресурсы
Субъективная карьерная успешность	SUCCESS	Успешность карьеры
Женское лидерство	STR_LEAD	Успешность карьеры

Таблица 3. Матрица корреляций переменных модели факторов карьерной успешности

	SUCCESS	GLASS	GNORM	POPS	RSCRS	STR_LEAD	NET
SUCCESS	1	-0.24*	-0.20*	-0.38**	0.56**	0.49**	0.56**
GLASS	-0.24*	1	0.77**	0.55**	-0.35**	-0.0038	-0.057
GNORM	-0.20*	0.77**	1	0.44**	-0.34**	-0.16*	-0.14
POPS	-0.38**	0.55**	0.44**	1	-0.66**	-0.25**	-0.20*
RSCRS	0.56**	-0.35**	-0.34**	-0.66**	1	0.45**	0.48**
STR_LEAD	0.49**	-0.0038	-0.16*	-0.25**	0.45**	1	0.55**
NET	0.56**	-0.057	-0.14	-0.20*	0.48**	0.55**	1

Примечание. * — $p < 0.05$; ** — $p < 0.01$.

ожидаемо оказались связаны между собой ($R = 0.77$). Получена статистически значимая отрицательная связь шкалы “Перцепции политик организации” с субъективной карьерной успешностью ($R = -0.38$), в меньшей степени — с приверженностью проактивной карьерной стратегии ($R = -0.25$).

Обнаружена на среднем уровне положительная связь доступности ресурсов организации с субъективной карьерной успешностью ($R = 0.56$) и с проактивной карьерной стратегией ($R = 0.45$). Также доступность ресурсов организации отрицательно связана с обоими компонентами гендерного неравенства: структурным ($R = -0.35$) и нормативным ($R = -0.34$). Возможность нетворкинга, как и доступность ресурсов организации, на среднем уровне связана с субъективной карьерной успешностью ($R = 0.56$) и с проактивной карьерной стратегией ($R = 0.55$), но связи возможностей нетворкинга с компонентами гендерного неравенства оказались статистически незначимы. Оба компонента блока карьерных ресурсов (возможности нетворкинга и доступность ресурсов, предоставляемых организацией) оказались статистически значимо связаны между собой ($R = 0.48$).

Приверженность стратегии “развитие женщины-лидера” оказалась положительно связана с субъективной карьерной успешностью ($R = 0.49$). Также выявлена связь этой стратегии с доступностью ресурсов организации ($R = 0.45$) и с возможностью реализации нетворкинг-поведения ($R = 0.55$).

Результаты проверки модели факторов карьерной успешности методом структурного моделирования (SEM). Проверка данных на мультиколлинеарность,

проведенная в рамках первого этапа проверки модели для конфирматорного факторного анализа, показала, что ни у одной из переменных квадрат множественного коэффициента корреляции (SMC) не превышает 0.8.

Показатели качества трех моделей представлены в табл. 4.

В первую очередь была проверена основная модель (см. рис. 1). Показатели качества модели (см. табл. 4) говорят о ее соответствии полученным данным. Тем не менее связи компонентов гендерного неравенства с карьерными ресурсами и нетворкингом в этой модели оказались статистически незначимыми ($p > 0.05$).

Таблица 4. Показатели качества структурных моделей

Показатель	Модель 1	Модель 2	Модель 3
p	0.002	0.001	0.009
Степени свободы	6	6	4
χ^2	20.28	22.31	13.57
CFI	0.989	0.988	0.992
RMSEA	0.074	0.079	0.071
SRMR	0.035	0.031	0.032

Далее была проверена модель с исключением связей компонентов гендерного неравенства с доступностью карьерных ресурсов и возможностями нетворкинга (см. рис. 2). Показатели качества второй модели тоже оказались удовлетворительными (см. табл. 4). Визуализация второй структурной модели представлена на рис. 4. Сравнение первой и второй моделей с помощью LRT-теста не дало статистически значимого результата.

Третья модель (см. рис. 3), построенная с исключением компонента воспринимаемых политик организации, также сошлась с удовлетворительными показателями качества (см. табл. 4). Сравнение этой модели и полной модели (с компонентом воспринимаемых политик организации) при помощи LRT-теста (табл. 5) показывает, что полная модель статистически значимо ($p = 0.035$) лучше описывает данные.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты анализа связей компонентов социально-психологической модели, проведенного на первом этапе исследования, подтверждают связь карьерной успешности женщин с такими факторами, как доступность ресурсов организации, возможность реализации нетворкинг-поведения и качество воспринимаемых организационных политик. Отрицательная связь гендерного неравенства с субъективной карьерной успешностью также оказалась статистически значима, но выражена слабее.

То, что на первом этапе исследования не было обнаружено связи использования стратегии “развитие женщины-лидера” со структурным компонентом гендерного неравенства, а отрицательная связь с нормативным гендерным неравенством оказалась слабой, дает основание предположить, что использование проактивной карьерной стратегии позволяет выходить за рамки традиционного карьерного пути в организации и реализовывать свой потенциал вне ее рамок. Возможно, новые формы карьеры открывают возможности карьерного развития для женщин даже при наличии гендерных барьеров в организациях. Результаты корреляционного анализа, проведенного на первом этапе исследования, подтверждают предположение о возможности проявления различных форм гендерной дискриминации в организациях с неформальными и непрозрачными политиками в вопросах продвижения и распределения ресурсов. То, что нам не удалось обнаружить значимых связей возможностей реализации нетворкинг-поведения со структурным и нормативным гендерным неравенством, позволяет предполагать, что

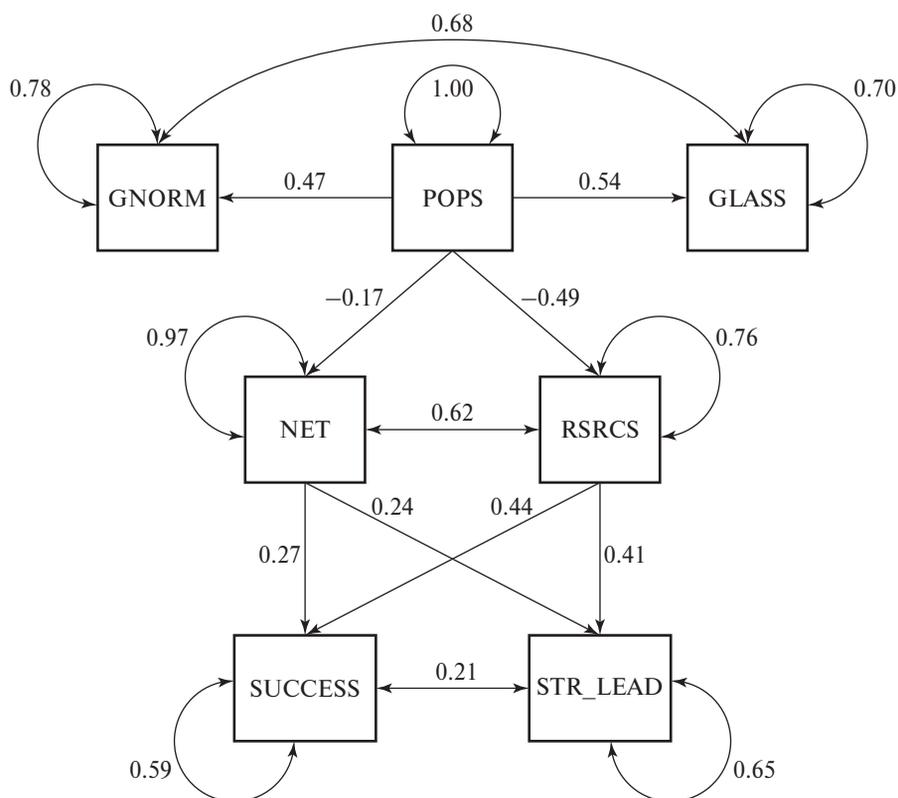


Рис. 4. Структурная модель с исключением связей гендерного неравенства с возможностями нетворкинга и доступностью ресурсов организации

Таблица 5. Сравнение полной модели и модели с исключением качества политик организации (LRT-тест)

Модель	AIC	BIC	χ^2	LRT-тест	p -уровень
Модель с исключением качества политик	17 124	17 194	13.569	—	—
Полная модель	15 654	15 740	20.283	6.7145	0.03483*

гендерное неравенство вносит вклад в ограничение карьерных ресурсов за счет связи с непрозрачными организационными политиками.

Статистически незначимые связи компонентов гендерного неравенства с карьерными ресурсами, обнаруженные при проверке основной социально-психологической модели методом структурного моделирования, и отсутствие статистически значимых различий показателей качества моделей (включающей эти связи и исключаящей) подтверждают предположение о том, что основной вклад в ограничение карьерных ресурсов женщины и снижение карьерной успешности вносят непрозрачные политики организации. Тем не менее удовлетворительные показатели качества, полученные при проверке структурной модели, в которой среда организации была представлена только структурным и нормативным гендерным неравенством, а компонент воспринимаемых политик организации отсутствовал, позволяют заключить, что гендерное неравенство тем не менее оказывает негативный эффект на карьерную успешность женщины. Этот результат важен с практической точки зрения: можно предположить, что фокус коррекционной работы должен быть нацелен на теневые процедуры и практики в компании, обеспечение прозрачности вклада любого сотрудника вне зависимости от его пола, ослабление влияния коалиций, неформальных структур в организации. Такие мероприятия могут дать положительный системный эффект для карьерного развития женщин.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Важно отметить, что кросс-секционный дизайн исследования не позволяет доказывать влияние тех или иных факторов на карьерную успешность. Так, наличие связи доступности ресурсов организации, возможностей нетворкинга, качества политик организации и гендерного неравенства с карьерной успешностью, с одной стороны, может говорить о том, что эти факторы повышают (или снижают) успешность сотрудника, но, с другой стороны, возможен и обратный механизм: менее успешные люди могут по тем или иным причинам соглашаться на работу в организациях, предоставляющих им меньшие ресурсы, возможности нетворкинга, с менее прозрачными политиками распределения ресурсов и продвижения, с признаками гендерного неравенства. В качестве еще одного ограничения исследования необходимо отметить способ набора респондентов (одна организация — один респондент),

который позволил получить субъективную оценку респондентом организации, но не экспертное мнение.

ВЫВОДЫ

Получены подтверждения, что карьерная успешность женщины положительно связана с доступностью ресурсов и возможностей, предоставляемых организацией работнику, с возможностью реализации нетворкинг-поведения и отрицательно связана с воспринимаемыми политиками организации. Нормативное и структурное гендерное неравенство в организации отрицательно связаны с доступностью ресурсов организации и с воспринимаемыми политиками организации (с непрозрачными политиками). Результаты проверки социально-психологической модели, отражающей связь воспринимаемого гендерного неравенства с воспринимаемыми политиками организации, доступными карьерными ресурсами и карьерной успешностью женщин, позволяют предположить, что основной вклад в ограничение карьерных ресурсов женщины и снижение карьерной успешности вносят непрозрачные политики организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В.* Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами // *Петербургский психологический журнал*. 2020. № 30. С. 35–52.
2. *Марарица Л.В.* Нетворкинг: определение феномена и методы измерения // *Петербургский психологический журнал*. 2014. № 9. С. 1–26.
3. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины, научный грант РФФИ 19-013-00686А, 2019–2021 гг. Авторские методики исследовательской группы (2021). URL: <http://genderurvey.tilda.ws/methods> (дата обращения: 20.02.2022).
4. *Aguinis H., Bradley K.J.* Best practice recommendations for designing and implementing experimental vignette methodology studies // *Organizational Research Methods*. 2014. V. 17. № 4. P. 351–371.
5. *Al Jisr S.A., Beydoun A.R., Mostapha N.* A model of perceptions of politics: antecedents and outcomes // *Journal of Management Development*. 2020. V. 39. № 9–10. P. 1013–1028.
6. *Benschop Y.* The micro-politics of gendering in networking // *Gender, Work & Organization*. 2009. V. 16. № 2. P. 217–237.
7. *Broadbridge A., Simpson R.* 25 Years on: Reflecting on the past and looking to the future in gender and management

- research // *British Journal of Management*. 2011. V. 22. № 3. P. 470–483.
8. *Castilla E.J.* Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship // *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2012. V. 51. № S1. P. 528–562.
 9. *Chen Zh., Powell G.N.* No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. V. 81. № 1. P. 89–98.
 10. *Cloninger S.* Exploring the Lives of Women Who Lead: dissertation, 2017. URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (date of access: 16.05.2021)
 11. *Cohen P.N., Huffman M.L., Knauer S.* Stalled progress? Gender segregation and wage inequality among managers, 1980–2000 // *Work and Occupations*. 2009. V. 36. № 4. P. 318–342.
 12. *Dan X. et al.* Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China // *International Journal of Nursing Practice*. 2018. V. 24. № 5. Art. e12674.
 13. *Dubbelt L., Rispens S., Demerouti E.* Gender discrimination and job characteristics // *Career Development International*. 2016. V. 21. № 3. P. 230–245.
 14. *Eby L.T., Butts M., Lockwood A.* Predictors of success in the era of the boundaryless career // *Journal of Organizational Behavior*. 2003. V. 24. № 6. P. 689–708. DOI: 10.1002/job.214
 15. *Ferris G.R. et al.* Development and validation of the political skill inventory // *Journal of Management*. 2005. V. 31. № 1. P. 126–152.
 16. *Forret M.L., Dougherty T.W.* Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? // *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004. V. 25. № 3. P. 419–437.
 17. *Francis V.* What influences professional women's career advancement in construction? // *Construction Management and Economics*. 2017. V. 35. № 5. P. 254–275.
 18. *Herrbach O., Mignonac K.* Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors // *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 2012. V. 67. № 1. P. 25–50.
 19. *Hirschi N.N., Baumeler F., Johnston C.S., Spurk D.* Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire // *Journal of Career Assessment*. 2018. V. 26. № 2. P. 338–358.
 20. *Hooper D., Coughlan J., Mullen M.R.* Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit // *Electronic Journal of Business Research Methods*. 2008. V. 6. № 1. P. 53–60.
 21. *Kacmar K.M., Ferris G.R.* Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation // *Educational and Psychological Measurement*. 1991. V. 51. № 1. P. 193–205.
 22. *Kumra S., Vinnicombe S.* Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy // *Gender, Work & Organization*. 2010. V. 17. № 5. P. 521–546.
 23. *Lyness K.S., Thompson D.E.* Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? // *Journal of applied psychology*. 2000. V. 85. № 1. P. 86–101.
 24. *Shockley K.M. et al.* Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. V. 37. № 1. P. 128–153.
 25. *Siebert S.E., Kraimer M.L., Crant J.M.* What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success // *Personnel Psychology*. 2006. V. 54. № 4. P. 845–874.
 26. *Singh R., Ragins B.R., Tharenou P.* What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. V. 75 (1). P. 56–67. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.03.003
 27. *Spurk D., Abele A.E.* Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study // *Journal of Vocational Behavior*. 2014. V. 84. № 2. P. 119–132.
 28. *Spurk D., Hirschi A., Dries N.* Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions // *Journal of Management*. 2019. V. 45. № 1. P. 35–69.
 29. *Toor S.-U.-R., Ofori G.* Developing construction professionals of the 21st century: Renewed vision for leadership // *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*. 2008. V. 134 (3). P. 279–286.
 30. *Triana M.D.C. et al.* Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context // *Journal of Management*. 2019. V. 45. № 6. P. 2419–2447.
 31. *Women in Organizations: Challenging Gender Politics /* Eds. S. Ledwith, F. Colgan. London: MacMillan Business, 1996.
 32. *Zhang Z., Arvey R.D.* Effects of personality on individual earnings: Leadership role occupancy as a mediator // *Journal of Business and Psychology*. 2009. V. 24. № 3. P. 271–280.

GENDER INEQUALITY AT WORK AS A FACTOR OF WOMEN'S CAREER SUCCESS²

S. D. Gurieva*, L. V. Mararitsa**, T. V. Kazantseva***, O. E. Gundelakh****

*St. Petersburg State University;
199034, St. Petersburg, Universitetskaya nab., 7/9, Russia.*

**ScD in Psychology, Professor, Head of the Department of Social Psychology.
E-mail: gurievasv@gmail.com*

***PhD in Psychology, Associate Professor, Chair of Social Psychology Department.
E-mail: larisamararitsa@mail.ru*

****Ph D. in Psychology, Associate Professor at the Department of Social Psychology.
E-mail: tatakaz@mail.ru*

*****Master's Degree in Psychology.
E-mail: olgabbelova@list.ru*

Received 21.03.2023

Abstract. The research is devoted to the problem of studying mechanisms of influence of gender inequality on career success of working women. The aim of the study is to find the connection between manifestations of gender inequality and resources available for development in the workplace and the career success of a woman. A socio-psychological model of success factors for working women was developed, including both the organizational environment and career resources for predicting success. The study was conducted in two phases in 2020–2021 using an online survey on a sample of women working in organizations in different fields. In the first phase (206 women aged 19 to 62), the relationships of the individual constructs of the model were tested; in the second phase (781 women aged 18 to 82), the socio-psychological model was tested by structural modelling (SEM). The results of the study confirm a positive relationship of women's career success with the availability of organizational resources ($R = 0.56, p < 0.01$) and the ability to implement networking behavior ($R = 0.56, p < 0.01$), and a negative relationship with perceived organizational policies ($R = -0.38, p < 0.01$), with structural ($R = -0.24, p < 0.05$) and normative ($R = -0.2, p < 0.05$) gender inequalities. The results of testing the socio-psychological model and alternatives by structural modelling show that gender inequality has a negative effect on women's career success, but the main contribution to limiting women's career resources and reducing career success comes from non-transparent organizational policies.

Keywords: career success, women's leadership, perceived gender inequality, career resources, networking, perceived organizational policies.

REFERENCES

1. Kazanceva T.V., Gurieva S.D., Mararitsa L.B. Sub'ektivnoe perezivanie gendernogo neravenstva rabotajushhimi zhenshhinami. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal*. 2020. № 30. P. 35–52. (In Russian)
2. Mararitsa L.V. Networking: opredelenie fenomena i metody izmerenija. *Peterburgskij psihologicheskij zhurnal*. 2014. № 9. P. 1–26. (In Russian)
3. Fenomen gendernogo neravenstva kak faktor kar'ernogo kapitala zhenshhiny, nauchnyj grant RFFI 19-013-00686A, 2019–2021 gg. Avtorskie metodiki issledovatel'skoj grupy (2021). URL: <http://gendersurvey.tilda.ws/methods> (data obrashhenija: 20.02.2022). (In Russian)
4. Aguinis H., Bradley K.J. Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*. 2014. V. 17. № 4. P. 351–371.
5. Al Jisr S.A., Beydoun A.R., Mostapha N. A model of perceptions of politics: antecedents and outcomes. *Journal of Management Development*. 2020. V. 39. № 9–10. P. 1013–1028.
6. Benschop Y. The micro-politics of gendering in networking. *Gender, Work & Organization*. 2009. V. 16. № 2. P. 217–237.
7. Broadbridge A., Simpson R. 25 Years On: Reflecting on the Past and Looking to the Future in Gender and Management Research. *British Journal of Management*. 2011. V. 22. № 3. P. 470–483.
8. Castilla E.J. Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*. 2012. V. 51. № S1. P. 528–562.

² This work is supported by Russian Science Foundation, project № 22-18-00452 “Psychosocial design of the work environment as a factor in the subjective well-being of the employee and the innovative potential of the organization”.

9. *Chen Zh., Powell G.N.* No pain, no gain? A resource-based model of work-to-family enrichment and conflict. *Journal of Vocational Behavior*. 2012. V. 81. № 1. P. 89–98.
10. *Cloninger S.* Exploring the Lives of Women Who Lead: dissertation, 2017. URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (date of access: 16.05.2021)
11. *Cohen P.N., Huffman M.L., Knauer S.* Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980–2000. *Work and Occupations*. 2009. V. 36 (4). P. 318–342.
12. *Dan X. et al.* Relationships among structural empowerment, innovative behaviour, self-efficacy, and career success in nursing field in mainland China. *International Journal of Nursing Practice*. 2018. V. 24. № 5. Art. e12674.
13. *Dubbelt L., Rispens S., Demerouti E.* Gender discrimination and job characteristics. *Career Development International*. 2016. V. 21. № 3. P. 230–245.
14. *Eby L.T., Butts M., Lockwood A.* Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. 2003. V. 24. № 6. P. 689–708.
15. *Ferris G.R. et al.* Development and Validation of the Political Skill Inventory. *Journal of Management*. 2005. V. 31. № 1. P. 126–152.
16. *Forret M.L., Dougherty T.W.* Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2004. V. 25. № 3. P. 419–437.
17. *Francis V.* What influences professional women's career advancement in construction? *Construction Management and Economics*. 2017. V. 35. № 5. P. 254–275. DOI: 10.1080/01446193.2016.1277026
18. *Herrbach O., Mignonac K.* Perceived gender discrimination and women's subjective career success: The moderating role of career anchors. *Relations Industrielles/Industrial Relations*. 2012. V. 67. № 1. P. 25–50.
19. *Hirschi N.N., Baumeler F., Johnston C.S., Spurk D.* Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. 2018. V. 26. № 2. P. 338–358.
20. *Hooper D., Coughlan J., Mullen M.R.* Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*. 2008. V. 6. № 1. P. 53–60.
21. *Kacmar K.M., Ferris G.R.* Perceptions of Organizational Politics Scale (POPS): Development and Construct Validation. *Educational and Psychological Measurement*. 1991. V. 51. № 1. P. 193–205.
22. *Kumra S., Vinnicombe S.* Impressing for success: A gendered analysis of a key social capital accumulation strategy. *Gender, Work & Organization*. 2010. V. 17. № 5. P. 521–546.
23. *Lyness K.S., Thompson D.E.* Climbing the corporate ladder: do female and male executives follow the same route? *Journal of applied psychology*. 2000. V. 85. № 1. P. 86–101.
24. *Shockley K.M. et al.* Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*. 2016. V. 37. № 1. P. 128–153.
25. *Siebert S.E., Kraimer M.L., Crant J.M.* What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*. 2006. V. 54. № 4. P. 845–874.
26. *Singh R., Ragins B.R., Tharenou P.* What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*. 2009. V. 75. № 1. P. 56–67.
27. *Spurk D., Abele A.E.* Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2014. V. 84. № 2. P. 119–132.
28. *Spurk D., Hirschi A., Dries N.* Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management*. 2019. V. 45. № 1. P. 35–69.
29. *Toor S.-U.-R., Ofori G.* Developing construction professionals of the 21st century: Renewed vision for leadership. *Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice*. 2008. V. 134. № 3. P. 279–286.
30. *Triana M.D.C. et al.* Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context. *Journal of Management*. 2019. V. 45. № 6. P. 2419–2447.
31. *Women in Organizations: Challenging Gender Politics.* Eds. S. Ledwith, F. Colgan. London: MacMillan Business, 1996.
32. *Zhang Z., Arvey R.D.* Effects of personality on individual earnings: Leadership role occupancy as a mediator. *Journal of Business and Psychology*. 2009. V. 24. № 3. P. 271–280.