

Мета-теоретические подходы к исследованию социально-психологических феноменов гендерного неравенства в организации

Научный руководитель – Гуриева Светлана Дзахотовна

Белова Ольга Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Санкт-Петербургский государственный университет, Факультет психологии,
Санкт-Петербург, Россия
E-mail: olgabellova@list.ru

В современном обществе сохраняется гендерное неравенство в организациях, оно воспроизводится и остается одной из наиболее устойчивых форм социального неравенства, несмотря на изменение социальных и юридических норм. Устойчивость гендерного неравенства называют феноменом «заторможенного прогресса» [7]. Неравенство в статусе и доходе между мужчинами и женщинами сохраняется при том, что доля женщин, участвующих в экономике, увеличилась [4], что подчеркивает важность социально-психологических механизмов в его воспроизводстве.

Гендерное неравенство приводит к тому, что женщинам доступен меньший диапазон высокооплачиваемых профессий, а в рамках организации существуют предложения на меньшую оплату и ограниченные возможности карьерного продвижения, сдерживается доступ к экономическим, управленческим и властным ресурсам, ухудшается субъективное благополучие женщин, что не может не отражаться на экономике, так как трудовой и личностный потенциал женщин не используется в полном объеме [3].

К основным проявлениям гендерного неравенства в сфере труда относятся следующие индикаторы: разница в доходах мужчин и женщин, уровень безработицы [4], меньшее количество женщин, занимающих высокие управляющие позиции, «двойные стандарты» в оценке женского и мужского труда, наличие социальных стереотипов о «женских» и «мужских» профессиях. К социально-психологическим феноменам, отражающим ограничения для женщин в профессиональной карьере, можно отнести так называемые «стеклянные» феномены: «стеклянный потолок» в карьере женщин, вариант горизонтальной гендерной сегрегации - «стеклянные стены», преимущество мужчин в «женских» профессиях - «стеклянный эскалатор», «стеклянный утес» - увеличение количества женщин на временных управленческих позициях, «липкий пол» - задержка женщин на начальных ступенях карьеры [1]. В организационной и социальной психологии сложилось два мета-теоретических подхода, определяющих концептуальные и методические средства исследований «гендерного разрыва»: «гендер в организациях» («gender in organizations») и «гендерные организации» («gendered organizations»).

В подходе «gender in organizations» понятия «пол» и «гендер» рассматриваются как синонимы, гендер понимается как черта или социальная роль работника, а сама организация является «нейтральной». В рамках этого подхода проводятся исследования причин меньшей успешности женщин [5], [2]. «Стеклянные» феномены объясняются когнитивными механизмами: имплицитными теориями лидерства, социальными ролями и статусными характеристиками [10], [9]. Так был открыт феномен «двойных стандартов» при оценке женщин, назначении на должность, сравнении кандидатов, определении финансового вознаграждения [11], а также тот факт, что представление об успешном менеджере содержит характеристики, не ассоциированные с женщинами. Подход «gender in organizations» может предложить решение проблемы гендерных ограничений путем самомониторинга и

поведенческой гибкости женщин, так как изменение культуры и прекращение гендерной категоризации практически невозможно.

В подходе «gendered organizations» гендер понимается как культурно и исторически закрепленная система отношений, социальный институт, формирующийся через «гендерные отношения» и воспроизводящийся через отношения подчинения и доминирования в организации [8]. Организация не является «нейтральной» по отношению к гендеру, а социальная структура организации остается устойчивой из-за усилий по ее воспроизводству [13], поэтому может быть изменена. В рамках подхода ставятся вопросы о том, за счет чего гендерное неравенство воспроизводится и остается устойчивым, каким образом гендер связан со структурой власти в организации. Здесь фокус смещается на организацию с ее повседневными практиками и политиками, которые могут провоцировать разделение на основе гендера при отборе, оценке и продвижении сотрудников [6]. Рассматриваются две основные темы: «делание гендера» («doing gender»), связанное с лингвистическими категориями и ежедневными практиками, поддерживающими «гендерные отношения» [13], и «воплощение» («embodiment»), связанное с привязкой гендера к телу, что делает неравенство «естественным» [12].

Выполнено при поддержке гранта РФФИ 19-013-00686 А «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины».

Источники и литература

- 1) Гуриева С. Д., Марарица Л. В., Белова, О. Е., Социально-психологический феномен «стеклянного потолка» в профессиональной карьере женщин // Психология XXI века: психология как наука, искусство и призвание. Сборник научных трудов участников международной научной конференции молодых ученых: в 2-х тт. [U+200A] — т. 1 / под ред. С. Д. Гуриевой, А. В. Шаболтас. СПб.: Изд-во ВВМ, 2018. С. 178-185.
- 2) Кабайкина О. В., Сущенко О. А. Трансформация роли женщины в современном обществе: в семье и на работе // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2017. №23(3). С. 140-155.
- 3) Хасбулатова О. А. Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // Женщина в российском обществе. 2014. №4. С. 3-10.
- 4) Blau F. D., Kahn L. M. Gender Differences in Pay // Journal of Economic Perspectives. 2000. Vol. 14, №4. P. 75-99.
- 5) Broadbridge A. Choice or constraint? Tensions in female retail executives' career narratives // Gender in Management: An International Journal. 2010. Vol. 25, №3. P. 244-260.
- 6) 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. Vol. 22. P. 470-483.
- 7) Cohen P. N., Huffman M. L., Knauer S. Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000 // Work and Occupations. 2009. Vol. 36, № 4. P. 318-342.
- 8) Lorber, J. Paradoxes of gender. New Haven, CT, US: Yale University Press, 1994. 436 p.
- 9) Ragins B. R., Winkel D. E. Gender, emotion and power in work relationships // Human Resource Management Review. 2011. Vol. 21, № 4. P. 377-393.
- 10) Ridgeway C. L. Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World, New York: Oxford University Press, 2011. 248 p.

- 11) Roth P. L., Purvis K. L., Bobko P. A meta-analysis of gender group differences for measures of job performance in field studies // Journal of Management. 2012. Vol. 38, № 2. P. 719-739.
- 12) Sinclair A. Body and management pedagogy // Gender, work and organization. 2005. Vol. 12, № 1. P. 89-104.
- 13) West C., Zimmerman D. H. Doing Gender // Gender and Society. 1987. Vol. 1, № 2. P. 125-151.