

Яковлева А.Ю.,
Сапожникова Е.Е., кандидат психологических наук, доцент,
Дальневосточный федеральный университет

БАРЬЕРЫ В ПОСТРОЕНИИ КАРЬЕРЫ ЖЕНЩИН

Аннотация: данная статья посвящена изучению причин существующей проблемы дискриминации и внутренних переживаний женщин в карьере. Актуальность исследования состоит в том, что проблема продвижения женщин по карьерной лестнице рассматривается довольно давно и данный вопрос относится к числу изучаемых в отечественной и зарубежной психологии. К настоящему времени созданы теоретические и методологические предпосылки для рассмотрения психологии женской карьеры как нового научного направления, которое возникло в системе психологического знания в связи с актуализацией личностной и гендерной проблематики в гуманитарных и социальных науках. Рассматривается понятие «стеклянного потолка» и «барьер». Определяются барьеры, оказывающие негативное влияние на женскую карьеру. Проводится сравнение барьеров между мужчинами и женщинами к построению карьеры в Федеральной Службе Судебных Приставов (ФССП). Исследование проводилось с использованием анкетирования «Барьеры построения карьеры женщинами» Камардина И.С., Поворина Е.В. Заинтересованность к данной проблеме связана с наметившейся у современных женщин тенденцией к развитию своей профессиональной деятельности. К тому же во многих случаях женщины стремятся не только к работе, а к достижению определенного должностного, социального статуса, к максимальной самореализации в профессиональной сфере, существуют препятствия, то есть барьеры при построении карьеры.

Ключевые слова: стеклянный потолок, женщины, карьера, барьеры, невидимые барьеры, карьерная лестница

Введение

В настоящее время в мире все развивается и меняется: власть, кризис, вирус, политические конфликты и все влияет на карьеру. В законодательствах различных стран прописаны равные права женщинам и мужчинам, и по идеи для женщин не существуют формальные ограничения для построения карьерной лестницы, но существуют так называемые невидимые барьеры для достижения успеха.

Фраза «стеклянный потолок» был впервые введен в 1986 г. В Wall Street Journal в статье, описывающей невидимые барьеры, которые мешают женщинам и меньшинствам подниматься по корпоративной лестнице на руководящие и исполнительные должности. В 1991 г. была создана Комиссия министерства труда по вопросам «стеклянного потолка», цель данной комиссии была в устранение искусственных барьеров, действующих при найме, продвижении по службе и увольнении кадров, основанных на личностных и корпоративных предубеждениях.

Так «стеклянному потолку» относятся невидимые барьеры, сдерживающие продвижение по карьерной лестнице женщин. При этом еще возникают конфликты с собственным представлением о себе как о личности.

Для построения карьеры женщины влияет комплекс объективных и субъективных факторов, которые проявляются в виде социально-

психологических барьеров. (установка на получение социального одобрения, нормативные барьеры, неуверенность в своих возможностях реализовать карьерный потенциал, квалификационные барьеры, боязнь успеха, боязнь неудачи, нереальность цели, избегание риска, самооценка, совмещение семьи и карьеры) [2]. Эти барьеры и сегодня остаются основными препятствиями в повышении мобильности женщин в высших руководящих званиях.

Теоретическое понятие «барьер» в психологической науке – это основанное на высоком уровне абстракции и обобщения. Большинство преград и препятствий можно приравнять к понятию «барьер» (от франц. «barriere», англ. «Barrier» - преграда, препятствие), которое в психологии представляется как состояние личности, не позволяющее ей реализовать тот или иной вид деятельности или общения [1].

Таким образом, эти барьеры стоят на пути женщины к успеху в интересующей профессиональной деятельности, где она может самореализоваться и занять высокое положение на социальной лестнице.

К тому же наряду с объективными условиями, в которых оказываются женщины на рынке труда, действует целая система факторов, препятствующих успешному построению личной карьеры. В определяющей степени они носят психологический характер и проявляются на индивидуальном

уровне в виде барьеров, блокирующих активность женщин.

Методология

Целью нашего исследования было изучение барьеров, препятствующих построению карьеры женщин.

Мы исследовали барьеры построения карьеры женщинами среди сотрудников Федеральной Службы Судебных Приставов (ФССП) с помощью анкетирования «Барьеры построения карьеры женщинами» (Поворина Е.В., Камардина И.С.) [3].

В проведенном нами исследовании в качестве объекта выступили сотрудники ФССП в данное время 82 сотрудника:

- 42 женщин в возрасте от 21 до 50 лет;
- 42 мужчин в возрасте от 21 до 50 лет.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Начнем наш анализ с 1-го вопроса данной анкеты, смысл которого заключается в исследовании предвзятости к карьерному развитию женщин, находящихся в подчинении респондентов нашей выборки.

Итак, большинство респондентов представителей каждого пола не имеют предвзятого отношения к карьерному развитию женщин, находящихся в подчинении у данных испытуемых. Однако можно отметить, что мужчины демонстрируют более низкий уровень предвзятости (68,9%) нежели женщины (78,6%), что также подтверждается распределением мужчин по утвердительному ответу на наличие предвзятого отношения к женщинам (31,1%).

В среднем, и мужчины и женщины имеют одинаковые показатели по данному вопросу, что говорит о низком уровне предвзятости к женщинам у респондентов данной группы.

Для подтверждения различий между группами мужчин и женщин проведем математический анализ по критерию χ^2 – угловое преобразование Фишера, который позволяет определить значимые различия путем статистического анализа количественных данных, полученных путём их преобразования из качественных методов (в нашем случае анкеты) в количественные с помощью контент-анализа.

Значимых различий между лицами мужского и женского пола по данному вопросу не выявлено ($\chi^2_{\text{эмп}} = 1,095$ и $0,735$ при $p > 0,05$ (значение находится в зоне незначимости)).

По вопросу «Почему женщине в Вашей компании сложнее построить карьеру?», мы видим из представленных данных мужчины в большей степени считают, что женщины замотивированы на избегание неудач и вследствие этого не готовы к

конкурентной борьбе и профессиональному риску, что по мнению данных респондентов является барьером для построения карьеры женщиной.

47,6% женщин согласны с тем, что декретный отпуск является барьером в построении карьеры, так как на пути к построению карьеры женщины сталкиваются с необходимостью рождения и воспитания своих детей, что подтверждается показателями по варианту ответа, подразумевающей наличие других приоритетов у женщин (21,4%).

Исходя из вышеуказанного, мужчины считают, что женщины испытывают сложности в построении карьеры по таким параметрам как уход в декретный отпуск, избегание неудач и избегание рисков. Стоит отметить, что 38,1% мужчин в данной выборке считают, что в их организации нет барьеров для построения успешной карьеры женщинами.

Женщины же отдают приоритет такой проблеме как рождение и воспитание детей, а также возникновению других приоритетов в жизни женщины (возникновение других приоритетов является следствием создания семьи и рождения детей).

Итак, выявлены значимые различия между мужчинами и женщинами по данному вопросу, а в частности по варианту ответа «Объективные причины» – $\chi^2_{\text{эмп}} = 2,504$ при $p < 0,01$ и «Женщины замотивированы на избегание неудач» – $\chi^2_{\text{эмп}} = 2,527$ при $p < 0,01$.

В вопросе «Можете ли Вы утверждать, что готовы предоставить женщинам и мужчинам, находящимся в Вашем подчинении, равные шансы на карьерное продвижение?» имеются субъективные и объективные причины в отказе для равного продвижения мужчин и женщин по карьерной лестнице, которые мы рассмотрим ниже.

64,1% мужчин не предоставили бы равных шансов на продвижение в карьере, опираясь на объективные причины.

В основном, мужчины в данной выборке согласны с тем, что женщина может реализоваться как мать, то есть реализовать себя в семье (а также вследствие выхода женщины в декретный отпуск), то есть с этой точки зрения мужчина как сотрудник ценнее. Такого мнения придерживаются 21,4% мужчин. Однако, 23,8% женщин полностью солидарны с мнением, выраженным мужчинами.

Одинаковый процент мужчин и женщин (26,1%) обосновали отказ в равном продвижении вследствие объективных причин – в коллективе преобладают мужские профессии, где женщине было бы сложнее реализовать свой карьерный потенциал.

Равное количество респондентов обоих полов (4,7%) выразили отказ по причине, касающейся эмоциональной нестабильности женщин – вследствие различных физиологических процессов в организме женщины, а также вследствие более яркого проявления женщинами своих эмоциональных реакций, что выражается в непредсказуемости и подверженности женщин смене настроений – данные причины могут повлиять на исход какого-либо дела, где нужен холодный расчет, который больше свойственен мужчинам.

11,9% мужчин считают, что доверить женщине управленческие вопросы довольно большой риск. С ними солидарны 4,7% женщин.

Стоит отметить, что большая часть респондентов обеих групп предоставили бы женщинам и мужчинам равные шансы для построения карьеры – 64,1% мужчин, 61,6% женщин.

Значимых различий между лицами мужского и женского пола по данному вопросу не выявлено – все значения находятся в зоне незначимости ($p > 0,05$).

Итак, почти равное количество респондентов в обеих группах отдали бы предпочтение в карьерном продвижении мужчинам, нежели женщинам на вопрос «При прочих равных шансах (компетенции, опыт работы, стаж работы, социально-психологический портрет), кому Вы отдадите предпочтение в карьерном продвижении?».

Меньшее количество респондентов женщин отдали бы своё предпочтение представительницам своего пола (7,1%). Процент мужчин, отдавших свой «голос» за женщин, чуть выше чем у респондентов женского пола (9,5%).

23,8% женщин данной выборки высказали своё мнение относительно этого вопроса, которое выражается в следующих положениях:

- кто первым будет готов приступить к работе;
- любому компетентному и достойному сотруднику (отдать предпочтение человеку, который больше подходит по организационным качествам);
- пол сотрудника роли не играет (без разницы);
- все зависит от навыков и личностного образа (личностных качеств) человека;
- ориентируюсь на субъективное мнение к сотрудникам с кем легче вести диалог (сотруднику с которым можно нормально общаться).

То есть большинство респондентов женского пола выразили свой ответ на данный вопрос таким

образом – неважно какого пола будет сотрудник, главное проявление личностных и профессиональных качеств, соответствующих данной должности. Также респонденты данной группы не умаляют коммуникативные компетенции сотрудника (также неважно какого пола будет человек), но данные компетенции зависят от субъективного ощущения женщин.

12% мужчин отметили, что они бы отдали своё предпочтение сотруднику (независимо от пола), который достоин данной должности (продемонстрировав свои профессиональные и личностные компетенции на должном уровне).

Значимых различий между лицами мужского и женского пола по данному вопросу не выявлено – все значения находятся в зоне незначимости ($p > 0,05$).

Итак, перейдем к следующему вопросу данной анкеты, ответы которого продемонстрируют нам отношение мужской и женской групп относительно того может быть лучшим руководителем, нежели мужчина.

69,1% женщин считают, что представительницы их пола могут быть лучшими руководителями по сравнению с мужчинами. Их мнение поддерживают в 2 раза меньше мужчин – 33,3%.

66,7% мужчин считают, что мужчины гораздо более лучшие руководители, чем представительницы слабого пола.

Итак, выявлены значимые различия между мужчинами и женщинами по данному вопросу – $\chi^2_{эмп} = 3,348$ при $p < 0,01$ (значения находятся в зоне значимости).

Выводы

Результаты исследования показали:

- «Объективные причины» – $\chi^2_{эмп} = 2,504$ при $p < 0,01$ и «Женщины замотивированы на избегание неудач» - $\chi^2_{эмп} = 2,527$ при $p < 0,01$ (значения находятся в зоне значимости) – преобладающее число женщин (по сравнению с мужчинами) считают, что именно эти причины мешают женщине построить карьеру в организации.

- Мнения мужчин и женщин по вопросу «Женщина является таким же/лучшим руководителем как/чем мужчина» разошлись, что статистически подтверждается различиями по данным вопросам – женщины считают, что представительницы их пола являются такими же отличными, и даже лучшими руководителями чем мужчины.

Литература

1. Гарданова Ж.Р., Манина В.А. Сравнительный анализ понятий «препятствие» и «барьер» в психологической науке // Вестник науки и образования. 2017. Том 2. № 12 (36). С. 106 – 109.
2. Соловей А.П. Социальные и психологические факторы построения и реализации карьеры женщины в науке // Устойчивое развитие науки и образования. 2017. № 2. С. 64 – 70.
3. Камардина И.С., Поворина Е.В. Практика построения женской карьеры в российских компаниях // Новое поколение. 2017. № 14-2. С. 231 – 236.

References

1. Gardanova Zh.R., Manina V.A. Sravnitel'nyj analiz ponjatij «prepjatstvie» i «bar'er» v psihologicheskoy nauke. Vestnik nauki i obrazovanija. 2017. Tom 2. № 12 (36). S. 106 – 109.
2. Solovej A.P. Social'nye i psihologicheskie faktory postroenija i realizacii kar'ery zhenshhiny v nauke. Ustojchivoe razvitie nauki i obrazovanija. 2017. № 2. S. 64 – 70.
3. Kamardina I.S., Povorina E.V. Praktika postroenija zhenskoj kar'ery v rossijskih kompanijah. Novoe pokolenie. 2017. № 14-2. S. 231 – 236.

*Yakovleva A.Yu.,
Sapozhnikova E.E., Candidate of Psychological Sciences (Ph.D.), Associate Professor,
Far Eastern Federal*

BARRIERS IN BUILDING A CAREER FOR WOMEN

Abstract: this article is devoted to studying the causes of the existing problem of discrimination and the internal experiences of women in their careers. The relevance of the study lies in the fact that the problem of promoting women on the career ladder has been considered for a long time and this issue is one of those studied in domestic and foreign psychology. To date, theoretical and methodological prerequisites have been created for considering the psychology of women's careers as a new scientific field that has arisen in the system of psychological knowledge in connection with the actualization of personality and gender issues in the humanities and social sciences. The concepts of "glass ceiling" and "barrier" are considered. Barriers that negatively affect women's careers are identified. The barriers between men and women to build a career in the Federal Bailiff Service (FBS) are compared. The study was conducted using the questionnaire "Barriers to building a career for women" by Kamardina I.S., Povorina E.V. The interest in this problem is associated with the tendency that has developed in modern women towards the development of their professional activities. Moreover, in many cases, women aspire not only to work, but to achieve a certain official and social status, to achieve maximum self-realization in the professional sphere, there are obstacles, that is, barriers in building a career.

Keywords: glass ceiling, women, career, barriers, invisible barriers, career ladder