

Методика оценки структурных гендерных барьеров в организации: разработка и оценка психометрических свойств*

О. Е. Гунделах, С. Д. Гуриева^а, Т. В. Казанцева, Л. В. Марарица

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Гунделах О. Е., Гуриева С. Д., Казанцева Т. В., Марарица Л. В. Методика оценки структурных гендерных барьеров в организации: разработка и оценка психометрических свойств // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2023. Т. 13. Вып. 1. С. 95–112. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.106>

В гендерных исследованиях существует недостаток психологических инструментов для оценки выраженности гендерного неравенства в организации. Гендерное неравенство на структурном уровне организации проявляется как гендерная асимметрия в организации в целом и на отдельных статусных позициях и обозначается преимущественно метафорами «стеклянных» феноменов: «стеклянный потолок», «липкий пол», «стеклянные стены», «стеклянный эскалатор», «стеклянная скала», «стеклянная коробка». Статья посвящена разработке и апробации авторской методики оценки структурных гендерных барьеров в организации. Исследование проводилось с помощью онлайн-опроса в 2020 г., выборку составили 273 наемных работника в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года) из различных организаций. Опрос включил, кроме разработанной методики оценки структурных гендерных барьеров, методики оценки гендерного неравенства на индивидуально-поведенческом и нормативном уровне в организации (шкалы Doing gender и Undoing gender, Шкала выраженности норм, поддерживающих гендерное неравенство (авторские разработки), методику «Перцепция политик организации» (авторская модификация методики К. Какмар (K. Casmar) и Д. Карлсон (D. Carlson)). Также в опрос были включены вопросы о характеристиках организации для оценки критериальной валидности. Проводились анализ надежности, корреляционный анализ, эксплораторный факторный анализ, применялся метод структурного моделирования. Результаты исследования показали хорошую надежность шкал методики. КФА не дает оснований для принятия шестифакторной модели. Был проведен эксплораторный анализ для уточнения факторной структуры, принята однофакторная модель, объясняющая 54 % дисперсии. Выявлена положительная связь показателя структурных гендерных барьеров с выраженностью норм, поддерживающих гендерное неравенство, с наличием несправедливых политик в организации и с использованием индивидуальной поведенческой стратегии «стирания гендера» в организации; получена отрицательная связь с количеством в организации женщин на высоких руководящих позициях. Полученные результаты свидетельствуют в пользу надежности, конструктивной и критериальной валидности методики. Указано на важность дальнейшей проверки шестифакторной модели и психометрических свойств методики.

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

* Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ № 22-18-00452.

^а Автор для корреспонденции.

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 экономика: сохраняется гендерная сегрегация в отраслях экономики, разрыв в заработной плате между мужчинами и женщинами (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, Kuporov, 2018). В рамках отдельной организации гендерное неравенство может проявляться как низкий уровень представленности женщин на высоких управляющих позициях. Так, в соответствии с данными Catalyst Research, на 2020 г. в мире 46,9% женщин и 74,0% мужчин участвуют в рабочей силе, при этом в крупнейших компаниях мира из списка Fortune 500 по состоянию на август 2020 г. только 13 руководителей — женщины (2,6%) (Catalyst Research, 2021). 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 г. Россия заняла 81-е 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, Kuporov, 2018; Хасбулатова, 2014).

В рамках исследовательского проекта, направленного на исследование вопроса о связи гендерного неравенства с креативным капиталом, карьерными стратегиями и карьерной успешностью женщины, была построена гибридная социально-психологическая модель факторов карьерной успешности на основе нескольких подходов к исследованию карьерной успешности (Spurk et al., 2018). Модель построена в подходе «организация, актуализирующая гендер» (gendered organization) (Calás et al., 2014), рассматривающем организации как «режимы неравенства», которые состоят из многих процессов, позволяющих строить отношения неравенства на основе пола или расы (Williams et al., 2012). Гендер понимается как вшитая в структуру организации система отношений, в которой нормой являются доминирование и неравенство, а не нейтральное отношение к полу и справедливость. Основной вопрос в подходе gendered organization — как гендер связан с иерархией в организации, со структурой власти (Марарица и др., 2019). Представленная социально-

психологическая модель основана на предположении о том, что проявлению гендерного неравенства в организации может способствовать сложная для развития женщин организационная среда, где наблюдается недостаток прозрачных политик распределения власти и ресурсов. Предполагается, что гендерное неравенство проявляется в организации на разных уровнях: индивидуально-поведенческом, нормативном и структурном (Казанцева и др., 2020).

На структурном уровне гендерное неравенство проявляется как гендерная асимметрия в организации в целом и на отдельных статусных позициях и обозначается различными метафорами. 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: «стеклянный потолок», «стеклянные стены» и др. 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 et al., 2021).

В социально-психологических исследованиях и исследованиях в области менеджмента, посвященных «стеклянным» феноменам (Adams, Funk, 2012; Lyness, Heilman, 2006; Ridgeway, 2001; Saavedra et al., 2014), гендерные барьеры оцениваются на основе анализа организационных факторов гендерного неравенства (например, практик найма сотрудников, наставничества, политики вознаграждения) или при помощи оценки установок и стереотипов о женщинах, отношения к женщинам-руководителям и др. (Wickwire, Kruper, 1996), то есть оцениваются связанные конструкты, но не непосредственно структурные барьеры. В экономических исследованиях наличие «стеклянных» феноменов оценивается на основе статистических данных: соотношение мужчин и женщин на разных статусных позициях или в разных отраслях экономики, различия в частоте повышений, разрыв в заработной плате и т. д. (Bjerk, 2008; Arulampalam et al., 2004; Budig, 2002; Hultin, 2003; Johnson, Crum-Cano, 2011; Miller, Reid, 1999). Нам не удалось обнаружить психологических инструментов (ни русскоязычных, ни англоязычных), позволяющих оценить выраженность гендерного неравенства на структурном уровне организации. Мы поставили задачу разработать методику оценки гендерных барьеров в организации, проверить структуру опросника на соответствие модели, оценить психометрические свойства: надежность шкал, конструктивную и критериальную валидность.

В основу шкал методики легли следующие феномены:

«Стеклянный потолок» — наиболее известная метафора, которая была впервые использована в публикации в *The Wall Street Journal* в 1986 г. (Hymowitz, Schellardt, 1986). «Стеклянный потолок» — это «искусственные барьеры, базирующиеся на поведенческих и организационных предубеждениях, которые препятствуют продвижению квалифицированных специалистов на позиции управленческого уровня» (U. S. Glass Ceiling Commission, 1995, p. 4). Метафора «стеклянного потолка» используется для иллюстрации невидимых препятствий, с которыми сталкиваются женщины в организации; этим объясняется низкая представленность женщин на руководящих должностях (Eagly, Carli, 2007; Grangeiro et al., 2021).

Метафора «стеклянных стен» обозначает горизонтальные барьеры в организации, не позволяющие женщинам продвигаться в карьере (Naack, 2014; Miller,

Reid, 1999). Изначально «стеклянные стены» не выделялись как отдельный феномен и описывались в исследованиях, посвященных «стеклянному потолку» (Morrison et al., 1987; Hymowitz, Schellardt, 1986). В некоторых работах «стеклянные стены» описываются как синоним горизонтальной профессиональной сегрегации (Johnson, Crum-Cano, 2011; Рощин, Солнцев, 2006). «Стекло́нные стены» проявляются как барьеры между разными профессиональными сферами в одной организации, что препятствует и вертикальному продвижению в карьере.

«Стекло́нный эскалатор» означает более быстрое карьерное продвижение мужчин, по сравнению с женщинами, в традиционно «женских» профессиях (Budig, 2002; Cotter et al., 2001; Hultin, 2003; Williams, 1992). Было показано, что большое количество женщин в профессии увеличивает шансы мужчин на продвижение на руководящую должность, но уменьшает шансы для женщин (Maume, 1999).

Феномен «стеклянной скалы» означает большую представленность женщин на неустойчивых руководящих позициях в периоды, когда компания находится в кризисе (Ryan, Haslam, 2005; Gupta et al., 2020). «Женщины и члены других недопредставленных групп, которые прорываются сквозь стеклянный потолок, часто оказываются на ненадежных руководящих должностях, это явление получило название стеклянной скалы» (Morgenroth et al., 2020, p. 3). Метаанализ 2020 г. выявил эффект, соответствующий феномену «стеклянной скалы»: женщины (и члены недопредставленных расовых и этнических групп) с большей вероятностью оцениваются как подходящие на руководящие должности и назначаются на них во время кризиса (Morgenroth et al., 2020).

Метафора «липкого пола» была впервые использована К. Берхеиде (C. Berheide) в докладе для Centre for Women in Government в 1992 г. (Berheide, 1992). «Липкий пол» означает преобладание женщин в непрестижных, низкооплачиваемых профессиях с низкой вероятностью карьерного продвижения (Bjerk, 2008) или более долгое нахождение женщин на начальном уровне в карьерной иерархии без карьерного продвижения (Booth et al., 2003; Рощин, Солнцев, 2006). Так, «липкий пол» характеризует препятствия для карьерного продвижения на начальных позициях в карьере или на некоторых непрестижных должностях.

Феномен «стеклянной коробки» относится к барьерам, отделяющим женщин от властных ресурсов в организации (Cloninger, 2017). Так, например, женщинам сложнее вступить в систему неформальных отношений с влиятельными мужчинами в организации (Eagly, Carli, 2007; McDonald, 2011). Находясь в «стеклянном ящике», женщины оказываются изолированы от возможности обладать влиянием в организации (Cloninger, 2017).

Методы

Выборка. Выборка исследования составила 273 человека в возрасте от 18 до 62 лет (медиана 34 года), работающих в организациях различных сфер (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). Другие характеристики выборки приведены в табл. 1.

Таблица 1. Характеристики выборки

Характеристика	Значение	%
Пол	Женщина	75,8
	Мужчина	24,2
Город	Санкт-Петербург	37,8
	Москва	14,7
	Другие города России	36,6
Семейный статус	В браке	45,8
	Имеют постоянного партнера	22,3
	Свободны	3,0
Наличие детей	Один ребенок	24,2
	Двое и более детей	23,4
	Не имеют детей	52,4
Образование	Высшее	85,0
	Среднее	15,0
Должность	Исполнители и специалисты	58,6
	Руководители младшего и среднего звена	28,2
	Топ-менеджмент	9,2
Численность сотрудников компании	До 20 человек	11,4
	До 100 человек	27,1
	От 100 до 1000 человек	33,0
	Более 1000 человек	27,1

Методики. На основе анализа литературы для каждого из шести описанных выше «стеклянных» феноменов было сформулировано по три утверждения, образующие шесть шкал методики (всего 18 пунктов). Для ответа была предложена 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»). Текст методики приведен в приложении.

Кроме разработанной методики оценки структурных гендерных барьеров, методический аппарат исследования включал другие методики, направленные на описание гендерного режима организации, который рассматривался через индивидуально-поведенческий, нормативный и структурный компоненты. Для оценки конструктивной валидности использовались следующие инструменты:

1. Шкалы поведения, подчеркивающего гендер («Doing Gender»), и поведения, стирающего гендер («Undoing Gender»). Шкалы были разработаны для оценки индивидуально-поведенческого уровня гендерного режима организации. Они оценивают поведение женщин на рабочем месте (вопросы для мужчин не использовались), направленные на подчеркивание гендера (четыре пункта шкалы «Doing gender», пример формулировки: «Женщины в нашей компании ведут переговоры

не так, как мужчины, используют то, что они женщины») или стирание гендера (четыре пункта шкалы «Undoing gender», пример формулировки: «Женщины в нашей компании ведут переговоры в мужском стиле, демонстрируют мужские качества»). Пункты шкал были разработаны на основе анализа полуструктурированного интервью, проведенного на первом этапе исследования (Гуриева, Удавихина, 2020), для формулировки пунктов использовались ситуации, описанные респондентами. Предполагается, что стремление человека подчеркнуть или скрыть, «стереть» поведение, сопряженное с гендером, возникает в ситуациях гендерного неравенства, где гендер позволяет получить преимущество или мешает получению ресурсов (Гуриева, Удавихина 2020). При ответе на вопросы шкал предлагалась следующая инструкция: «Возможно, что вам знакомы ситуации, когда женщины проявляют мужские качества, ведут себя по-мужски, а мужчины проявляют женские, ведут себя по-женски. Отметьте, пожалуйста, насколько вы согласны или не согласны с каждым из следующих утверждений. Помните, что речь идет о компании, в которой вы работаете сейчас». Для ответа предлагалась 5-балльная шкала Ликерта. Результаты по обеим шкалам получаются путем сложения оценок по всем пунктам, относящимся к шкале. По результатам настоящего исследования согласованность шкалы «Doing gender» по коэффициенту α Кронбаха составила 0,71, шкалы «Undoing gender» — 0,77. Между собой шкалы «Doing gender» и «Undoing gender» связаны отрицательно (корреляция Спирмена, $r = -0,46$). Пункты шкал и результаты оценки их надежности были опубликованы в промежуточном отчете по гранту РФФИ 19-013-00686 «Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины» в 2020 г.

2. Шкала выраженности норм, поддерживающих гендерное неравенство. Для оценки гендерного неравенства на нормативном уровне в организации в рамках проекта была разработана шкала выраженности норм, поддерживающих гендерное неравенство. Респонденту предлагается отметить, насколько приведенные описания соответствуют компании, в которой он сейчас работает, для ответа предлагается 5-балльная шкала Ликерта. Примеры пунктов шкалы: «В вакансиях принято указывать предпочтительный пол кандидата на должность»; «Принято относиться к мужчинам как к более перспективным сотрудникам, чем женщины». Восемь пунктов этой шкалы, как и шкал «Doing/Undoing gender», были сформулированы на основе анализа ответов респондентов на вопросы интервью на первом этапе исследования. Впоследствии два пункта были исключены из-за отсутствия разброса в ответах респондентов. Результат по шкале рассчитывается путем сложения оценок по всем пунктам. Согласованность шкалы по коэффициенту α Кронбаха составила 0,76. Шкала и результаты оценки ее согласованности опубликованы в том же промежуточном отчете 2020 г., что и шкалы «Doing/Undoing gender», описанные выше.

3. Методика «Перцепция политик организации». В рамках проводимого исследования была переведена и дополнена методика «Перцепции политик организации» (15 оригинальных пунктов и 3 новых, дополняющих субшкалу, представленную в оригинальной версии всего 2 пунктами, Perceptions of Politics Scale (POPS)) (Kacmar, Carlson, 1997). Методика «Перцепции политик организации» позволяет оценить, насколько неформальные механизмы распределения власти и ресурсов в организации доминируют над формальными, справедливыми и цивилизованными. Поскольку дискриминация по полу воспроизводится в современных российских условиях имен-

но благодаря неформальным механизмам (нормативная база закрепляет равенство полов), использование этой методики позволяет оценить, насколько в организации есть возможность реализации любого ущемления в правах, в том числе гендерного. В методику входят три субшкалы: общее политическое поведение (два оригинальных и три новых пункта), политика компенсации труда (шесть пунктов) и соглашательства (семь пунктов), также рассчитывается общий показатель по методике. В настоящем исследовании анализировался только общий показатель. Методика принята к публикации (Социальная психология: психологический практикум, 2023).

Также в опрос, в числе вопросов о характеристиках организации, был включен вопрос о количестве женщин на руководящих позициях в организации («Сколько женщин находится на высших руководящих позициях (подчиняются первому лицу или сами являются управляющими бизнесом) в вашей организации, является лидерами, принимающими ключевые решения?»).

Описание процедуры исследования. Исследование проводилось онлайн при помощи сервиса Online Test Pad в декабре 2020 г. 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.

Методики предъявлялись в следующем порядке: сначала вопросы по шкалам, оценивающим креативный потенциал организации, затем — проявления 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. Такой порядок был выбран для того, чтобы ответы на вопросы о гендерном режиме не смещали оценки креативного потенциала организации. Вопросы внутри каждой методики предъявлялись в случайном порядке, чтобы исключить влияние последовательности их предъявления. Для того чтобы облегчить респондентам ответ, для всех вопросов была предложена 5-балльная шкала Лайкерта, также была предусмотрена возможность отказа от ответа (ни один из вопросов не преодолел 5%-ного барьера, что может говорить о ясности и корректности вопросов). Опрос занимал от получаса (121 вопрос для мужчин) до часа (227 вопросов для женщин).

Методы обработки данных. Обработка и анализ данных были проведены с помощью языка программирования R (версия 4.1.2) в среде Rstudio (версия 1.4.1717). Для замены пропущенных значений был использован метод k ближайших соседей (kNN-оценка, функция `knnImputation` из пакета `DMwR2`). Для данных, требующих замены, было определено k ближайших точек на основании евклидова расстояния и рассчитано их взвешенное (по расстоянию) среднее. На первом этапе проверялась оригинальная шестифакторная модель опросника методом конфирматорного факторного анализа (КФА). Модель КФА строилась с помощью пакета `Lavaan`.6–9 (с параметрами `Estimator=ML`, `Optimization method=NLMINB`). Соотношение численности выборки к числу оцениваемых параметров чуть больше 5 ($N/T = 269/51 = 5,27$), что говорит о невысокой мощности SEM. При таком соотношении был выбран максимально строгий подход к допустимым границам индексов согласия ($CFI > 0,95$; $RMSEA < 0,06$ с верхней границей 90 % интервала не выше 0,1;

$\chi^2/df < 2$). Эксплораторный факторный анализ (ЭФА) проводился с использованием метода наименьших квадратов (OLS) для нахождения решения с минимальным остатком (minres). Оценка согласованности разработанных шкал оценивалась при помощи расчета коэффициента α Кронбаха. Корреляционный анализ проводился с помощью коэффициентов корреляции Спирмена.

Результаты

Надежность шкал методики в соответствии с коэффициентом α Кронбаха представлена в табл. 2.

Показатели соответствия модели исходным данным приведены в табл. 3.

Показатели RMSEA, CFI, TLI, SRMR говорят о соответствии шестифакторной модели полученным данным. Соотношение χ^2/df не превышает 2 ($\chi^2/df = 1,66$). Индекс согласия χ^2 показывает статистически достоверный результат, кроме того, некоторые корреляции между латентными факторами превысили 1, что свидетельствует о несостоятельности 6-факторной модели и не позволяет нам однозначно принять предложенную модель.

Для лучшего понимания априорной (гипотетической) 6-факторной модели в табл. 4 приведены параметры для латентных переменных.

Таблица 2. Описательные статистики и надежность шкал

Шкала	Mean (95 % CI)	Sd	Se	Min	Max	α Кронбаха
Стекланный потолок	2,20 (2,07...2,32)	1,07	0,07	1	5	0,85
Липкий пол	2,53 (2,39...2,67)	1,16	0,07	1	5	0,90
Стекланные стены	2,34 (2,21...2,47)	1,1	0,07	1	5	0,74
Стекланный эскалатор	2,19 (2,06...2,31)	1,01	0,06	1	5	0,75
Стекланная скала	2,04 (1,93...2,16)	0,94	0,06	1	5	0,77
Стекланная коробка	2,08 (1,95...2,20)	1,02	0,06	1	5	0,83
Все пункты	2,23 (2,12...2,34)	0,90	0,05	1	4,71	0,95

Таблица 3. Показатели соответствия шестифакторной модели опросника исходным данным

Параметр	Показатель
Модель	18 пунктов ($N = 269$)
χ^2 (df, p)	167,73 (101, $p < 0,001$)
RMSEA (90 % CI)	0,056 (0,042...0,066)
CFI	0,965
TLI	0,959
SRMR	0,033

Примечание: RMSEA — среднеквадратичная ошибка аппроксимации; CFI — индекс сравнительного соответствия; TLI — индекс Такера — Льюиса; SRMR = стандартизированный корень среднеквадратического остатка.

Таблица 4. Параметры латентных переменных

Суждение	Estimate	Std err	z-value	P(> z)	Std lv	Std all
Стекланный потолок (α Кронбаха = 0,85)						
Женщине сложнее достичь высокой позиции в компании, чем мужчине	1	–	–		1,093	0,868
Женщины дольше задерживаются на начальных позициях, чем мужчины	0,791	0,052	15,144	< 0,001	0,864	0,748
Руководители-мужчины предпочитают работать друг с другом, нежели с женщинами	0,893	0,051	17,458	< 0,001	0,975	0,814
Липкий пол (α Кронбаха = 0,90)						
В нашей компании мужчины руководят «женскими» подразделениями, отделами	1	–	–	–	1,098	0,893
Женщины чаще оказываются руководителями в случае, если позиция сопряжена с риском провала или высокой степенью ответственности	0,987	0,053	18,595	< 0,001	1,084	0,833
В нашей компании женщине-руководителю трудно войти в дружеский круг влиятельных мужчин	0,962	0,048	2,162	< 0,001	1,056	0,868
Стекланные стены (α Кронбаха = 0,74)						
Женщина-руководитель воспринимается скорее как исключение, нежели как норма	1	–	–	–	0,744	0,554
Карьера мужчин развивается стремительнее, чем карьера женщин	1,185	0,157	7,527	< 0,001	0,882	0,589
В нашей компании есть «женские» и «мужские» отделы	1,289	0,138	9,339	< 0,001	0,959	0,872
Стекланный эскалатор (α Кронбаха = 0,75)						
Если мужчина занимает должность или работает в женском отделе, то он скорее получит предложение о повышении	1	–	–	–	0,659	0,532
Если женщина занимает руководящую позицию, то только потому, что на эту позицию не смогли найти кандидата-мужчину	1,504	0,162	9,304	< 0,001	0,991	0,847
Женщин-руководителей не зовут на неформальные мероприятия, на которых общаются руководители-мужчины	1,38	0,153	9,022	< 0,001	0,909	0,795
Стекланная скала (α Кронбаха = 0,77)						
Если на руководящую должность претендуют мужчина и женщина, то преимущество будет на стороне мужчины	1	–	–	–	0,885	0,752
Женщины чаще застревают на одной должностной позиции без продвижения, чем мужчины	0,699	0,068	1,324	< 0,001	0,618	0,629
В нашей компании есть должности, на которые претендовать может только мужчина	1,025	0,074	13,913	< 0,001	0,906	0,824

Суждение	Estimate	Std err	z-value	P(> z)	Std lv	Std all
Стеклопакет (α Кронбаха = 0,83)						
Женщины даже в «женских» отделах компании реже подают на повышение, чем мужчины	1	–	–	–	0,897	0,781
У женщины повышается шанс стать руководителем, если от этой позиции отказываются мужчины-кандидаты	0,92	0,07	13,063	< 0,001	0,826	0,756
Женщины-руководители имеют меньше возможностей влиять на решения в компании, чем мужчины-руководители, особенно на неформальном уровне	1,07	0,072	14,877	< 0,001	0,96	0,841

Примечание: Std lv и Std all — стандартизированные оценки. Если Std lv относятся только к дисперсии (непрерывных) скрытых переменных, то стандартизированные оценки Std all основаны на дисперсии как (непрерывных) наблюдаемых, так и скрытых переменных.

Поскольку латентные факторы в КФА оказались сильно скоррелированы, на втором этапе анализа был проведен поисковый анализ структуры опросника при помощи ЭФА с использованием метода наименьших квадратов (OLS) для нахождения решения с минимальным остатком (minres). В результате было получено однофакторное решение, которое объясняет 54 % дисперсии, а каждый из пунктов имеет фактурную нагрузку не ниже 0,50, что указывает на приемлемость решения о единой шкале структурных гендерных барьеров.

Общий показатель структурных гендерных барьеров оказался отрицательно связан с долей женщин, находящихся на руководящих позициях в организации (коэффициент корреляции Спирмена, $r = -0,33$, $p < 0,01$) (вопрос: «Сколько женщин находится на высших руководящих позициях в вашей компании?»).

Показатели гендерного неравенства на структурном уровне показали положительную корреляцию с другими показателями: проявлением гендерного режима на индивидуально-поведенческом уровне (шкала «Undoing gender»), проявлением гендерного режима на нормативном уровне («Шкала выраженности норм, поддерживающих гендерное неравенство») и с общим показателем методики «Перцепция политик организации» (табл. 5).

Таблица 5. Взаимосвязь структурного гендерного неравенства с другими показателями

Шкала	Корреляция Спирмена
Doing gender	–0,033
Undoing gender	0,16*
Шкала выраженности норм, поддерживающих гендерное неравенство	0,71**
Перцепция политик организации (общий показатель)	0,52*

Примечание: * $p < 0,01$, ** $p < 0,001$.

Обсуждение результатов

Результаты SEM-анализа структуры опросника не подтверждают состоятельность шестифакторной модели на текущем этапе исследования. Результаты ЭФА позволили остановиться на однофакторной модели опросника. Разработанная методика оценки структурных гендерных барьеров показала хорошую надежность (α Кронбаха 0,95).

Полученные результаты подтверждают конвергентную конструктивную валидность методики. Прежде всего, в силу системности гендерного неравенства предполагается, что его проявления на структурном уровне организации должны быть взаимосвязаны с проявлениями гендерного неравенства на других уровнях. Полученные результаты говорят о положительной взаимосвязи структурных гендерных барьеров в организации с использованием индивидуальной поведенческой стратегии «Стирания гендера» (Undoing gender) и с выраженностью в организации норм, поддерживающих гендерное неравенство. Поскольку гендерное неравенство является частным случаем проявления социального неравенства, предполагается его связь с наличием неформальных механизмов распределения ресурсов в организации, что подтверждается результатами исследования.

Выраженность структурных гендерных барьеров в организации оказалась отрицательно связана с таким наблюдаемым показателем наличия гендерных барьеров в организации, как количество женщин на высших руководящих позициях. Этот результат может рассматриваться как свидетельство в пользу критериальной валидности методики.

Выводы

Разработанная методика для оценки структурного гендерного неравенства в организации может использоваться как в исследовательских целях, так и в практике организационного консультирования. Предварительная оценка психометрических свойств методики говорит о надежности однофакторной шкалы, конвергентной конструктивной и критериальной валидности. В качестве ограничений исследования можно отметить неуравновешенность выборки по полу и ее небольшой относительный объем. В дальнейшем планируется проверка факторной структуры методики на выборке большего объема, а также других психометрических свойств.

Литература

- Гуриева С. Д., Удавихина У. А. Особенности применения гендерных стратегий при построении карьеры женщинами в России // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2020. № 3. С. 270–273. URL: <https://herzenpsyconf.ru/wp-content/uploads/2020/11/32-2020.-Gurieva-Udavikhina.pdf> (дата обращения: 05.08.2022).
- Казанцева Т. В., Гуриева С. Д., Марарица Л. В. Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами // Петербургский психологический журнал. 2020. № 30. С. 35–52. URL: <https://ppj.spbpo.ru/psy/article/view/263> (дата обращения: 05.08.2022).
- Коростылева Н. Н. Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы // Женщина в российском обществе. 2019. № 3. С. 27–39. URL: <https://womaninrussiansociety.ru/wp-content/uploads/2019/10/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BE>

%D1%81%D1%82%D1%8B%D0%BB%D0%B5%D0%B2%D0%B0_27_39.pdf (дата обращения: 20.01.2023).

- Марарица Л. В., Казанцева Т. В., Гуриева С. Д.* Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании. 2019. Т. 1, № 1. С. 44–52. <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52>
- Рошин С. Ю., Солнцев С. А.* Кто преодолевает «стеклянный потолок»: вертикальная гендерная сегрегация в российской экономике. М.: ГУ ВШЭ, 2006. URL: https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427467/WP4_2006_03.pdf (дата обращения: 05.08.2022).
- Социальная психология: психологический практикум: учебное пособие. СПб., 2023 (в печати).
- Хасбулатова О. А.* Гендерный подход как технология повышения эффективности кадровой политики // Женщина в российском обществе. 2014. № 4. С. 3–10. URL: <https://womaninrussiansociety.ru/article/xasbulatova-o-a-gendernyj-podxod-kak-texnologiya-povysheniya-effektivnosti-kadrovoy-politiki-str-3-10/> (дата обращения: 05.08.2022).
- Adams R. B., Funk P.* Beyond the glass ceiling: Does gender matter? // Management Science. 2012. Vol. 58, no. 2. P. 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Arulampalam W., Booth A., Bryan M. L.* Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution // Industrial & Labor Relations Review. 2004. Vol. 60, no. 2. P. 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- Avduyevskaia E., Kuporov Y. Y.* Discrimination against women in the Russian labor market: Background and consequences // Proceedings of the international conference on gender research (ICGR 2018). Red Hook, 2018. P. 28–37.
- Berheide C. W.* Women still “stuck” in low-level jobs // Women in public service: a Bulletin of the Center for Women in Government. Albany, NY: Center for Women in Government, SUNY, 1992.
- Bjerk D.* Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion // Economic Journal. 2008. Vol. 118, no. 530. P. 961–982. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>
- Booth A. L., Francesconi M., Frank J.* A sticky floors model of promotion, pay, and gender // European Economic Review. 2003. Vol. 47, no. 2. P. 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Budig M. J.* Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? // Social Problems. 2002. Vol. 49, no. 2. P. 258–277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Calás M. B., Smircich L., Halving E.* Theorizing gender-and-organization: Changing times... Changing theories? // S. Kumra, R. Simpson, R. J. Burke (eds). The Oxford Handbook of Gender in Organizations. Oxford: Oxford University Press, 2014. P. 17–52. <https://doi.org/10.1093/oxford-hb/9780199658213.013.025>
- Carli L. L., Eagly A. H.* Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders // Gender in Management: An International Journal. 2016. Vol. 31, no. 8. P. 514–527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Catalyst Research. Women in the Workplace — Global: Quick Take. 2021. Feb. 11. URL: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> (дата обращения: 01.09.2022).
- Cloninger S.* Exploring the Lives of Women Who Lead: dissertation. Yellow Springs, OH, 2017. URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (дата обращения: 01.09.2022).
- Cotter D. A., Hermsen J. M., Ovadia S., Vanneman R.* The glass ceiling effect // Social Forces. 2001. Vol. 80, no. 2. P. 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Eagly A. H., Carli L. L.* Women and the labyrinth of leadership // Harvard Business Review. 2007. Vol. 85, no. 9. P. 62–71.
- Grangeiro R. R., Rodrigues M. S., Silva L. E. N., Esnard C.* Scientific metaphors and female representativeness in leadership positions: A bibliometric analysis // Psychology: Organizations and Work Journal, 2021. URL: <https://hal.science/hal-03396281> (дата обращения: 20.01.2023).
- Gupta V. K., Mortal S. C., Silveri S., Sun M., Turban D. B.* You're fired! Gender disparities in CEO dismissal // Journal of Management. 2020. Vol. 46, no. 4. P. 560–582. <https://doi.org/10.1177/0149206318810415>
- Haack K.* Breaking barriers? Women's representation and leadership at the United Nations // Global governance. 2014. Vol. 20, no. 1. P. 37–54. <https://doi.org/10.1163/19426720-02001004>
- Hultin M.* Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation // Work and occupations. 2003. Vol. 30, no. 1. P. 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Hymowitz C., Schellardt T. D.* The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs // Wall Street Journal. 1986. D1, D4–D5.

- Johnson B. J., Crum-Cano B. D.* Glass walls in urban planning: An examination of policy type and gender segregation within a profession // *Review of Public Personnel Administration*. 2011. Vol. 31, no. 4. P. 386–409. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408702>
- Kacmar K. M., Carlson D. S.* Further validation of the Perception of Politics Scale (POPs): A multi-sample investigation // *Journal of Management*. 1997. Vol. 23, no. 5. P. 627–658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Lyness K. L., Heilman M. E.* When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers // *Journal of applied psychology*. 2006. Vol. 91, no. 4. P. 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Maume D. J. Jr.* Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and sex differences in managerial promotions // *Work and Occupations*. 1999. Vol. 26, no. 4. P. 483–509. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>
- McDonald S.* What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks // *Social Networks*. 2011. Vol. 33, no. 4. P. 317–330. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.10.002>
- Miller W., Reid M.* A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls? // *Public Administration Review*. 1999. Vol. 59, no. 3. P. 218–230. <https://doi.org/10.2307/3109950>
- Morgenroth T., Kirby T. A., Ryan M. K., Sudkämper A.* The who, when, and why of the glass cliff phenomenon: A meta-analysis of appointments to precarious leadership positions // *Psychological Bulletin*. 2020. Vol. 146, no. 9. P. 797–829. <https://doi.org/10.1037/bul0000234>
- Morrison A. M., White R. P., Van Velsor E.* The Center for Creative Leadership. *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Reading, MA: Addison Wesley, 1987.
- Ridgeway C. L.* Gender, status and leadership // *Journal of Social Issues*. 2001. Vol. 57, no. 4. P. 637–655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Ryan M. K., Haslam A.* The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions // *British Journal of Management*. 2005. Vol. 16, no. 2. P. 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Saavedra L., Araujo A. M., de Oliveira J. M., Stephens C.* Looking through glass walls: Women engineers in Portugal // *Women's studies international forum*. 2014. No. 45. P. 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.04.005>
- Spurk D., Hirschi A., Dries N.* Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions // *Journal of Management*. 2018. Vol. 45, no. 1. P. 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- The Global Gender Gap Report 2020 by World Economic Forum. 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (дата обращения: 15.08.2022).
- U. S. Glass Ceiling Commission. *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital (Final Report of the Commission)*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office, 1995.
- Wickwire K. S., Kruper J. C.* The glass ceiling effect: An approach to assessment // *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*. 1996. Vol. 48, no. 1. P. 32–39. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.48.1.32>
- Williams C. L.* The glass escalator: hidden advantages for men in the 'female' professions // *Social Problems*. 1992. Vol. 39, no. 3. P. 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams C. L., Muller C., Kilanski K.* Gendered organizations in the new economy // *Gender & Society*. 2012. Vol. 26, no. 4. P. 549–573. <https://doi.org/10.1177/0891243212445466>

Статья поступила в редакцию 28 октября 2022 г.;
рекомендована к печати 17 ноября 2022 г.

Контактная информация:

Гунделах Ольга Евгеньевна — магистр психологии; oolgabellova@gmail.com

Гуриева Светлана Дзахотовна — д-р психол. наук; gurievsv@gmail.com

Казанцева Татьяна Валерьевна — канд. психол. наук; tatakaz@mail.ru

Марарица Лариса Валерьевна — канд. психол. наук; larisamararitsa@mail.ru

Method for assessing structural gender barriers in an organization: Development and assessment of psychometric properties*

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

St Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Gundelakh O. E., Gurieva S. D., Kazantseva T. V., Mararitsa L. V. Method for assessing structural gender barriers in an organization: Development and assessment of psychometric properties. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 2023, vol. 13, issue 1, pp. 95–112. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.106> (In Russian)

In gender studies, there is a lack of instruments to assess the severity of gender inequality in an organization. Gender inequality at the structural level of the organization manifests itself as gender asymmetry in an organization and in certain status positions. It is indicated by metaphors of “glass” phenomena: “glass ceiling”, “sticky floor”, “glass walls”, “glass escalator”, “glass rock”, “glass box”. The article is devoted to the development and testing of the author’s methodology for assessing structural gender barriers in an organization. The study was conducted using an online survey in 2020, with a sample of 273 employees aged 18 to 62 years (median 34 years) from various organizations. The survey included, in addition to the developed questionnaire for assessing structural gender barriers, a methodology for assessing gender inequality at the individual-behavioral and normative levels in an organization (“Doing gender” and “Undoing gender” scales, “Scale for the severity of norms that support gender inequality” (author’s development), “Perceptions of Politics Scale” (author’s modification of the methodology of K. Kacmar and D. Carlson). The survey also included questions about the characteristics of the organization to assess the criterion validity. Reliability analysis, correlation analysis, and structural modeling were used. The results of the study showed good reliability of the scales, the results of SEM analysis show that the obtained data do not correspond to the six-factor model. An exploratory factor analysis was carried out, the resulting one-factor solution explains 54% of the variance. A positive correlation was found between the severity of structural gender barriers and the severity of norms that support gender inequality, with the presence of unfair policies in the organization and with the use of the “Undoing gender” individual behavioral strategy. A negative correlation was obtained with the number of women in high leadership positions in the organization. The obtained results testify in favor of the reliability, constructive and criterion validity of the new instrument. It is planned to further test the properties of the questionnaire on a larger sample.

Keywords: gender, gender barriers, gender inequality, organizational barriers, *glass ceiling*.

References

- Adams, R. B., Funk, P. (2012). Beyond the glass ceiling: Does gender matter? *Management Science*, 58 (2), 219–235. <https://doi.org/10.1287/mnsc.1110.1452>
- Arulampalam, W., Booth, A., Bryan, M. L. (2004). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial & Labor Relations Review*, 60 (2), 163–186. <https://doi.org/10.1177/001979390706000201>
- 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 (ICGR 2018)* (pp. 28–37). Red Hook.
- Berheide, C. W. (1992). *Women Still “Stuck” in Low-Level Jobs. Women in Public Service: a Bulletin of the Center for Women in Government*. Albany, NY, Center for Women in Government, SUNY.

* The study was supported by the Russian Science Foundation grant, project no. 22-18-00452.

^a Corresponding author.

- Bjerk, D. (2008). Glass ceilings or sticky floors? Statistical discrimination in a dynamic model of hiring and promotion. *Economic Journal*, 118 (530), 961–982. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2008.02157.x>
- Booth, A. L., Francesconi, M., Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47 (2), 295–322. [https://doi.org/10.1016/S0014-2921\(01\)00197-0](https://doi.org/10.1016/S0014-2921(01)00197-0)
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49 (2), 258–277. <https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Calás, M. B., Smircich, L., Halving, E. (2014) Theorizing gender-and-organization: Changing times... Changing theories? In: R. Kumra, R. J. Simpson, S. Burke (eds). *The Oxford Handbook of Gender in Organizations* (pp. 17–52). Oxford, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxford-hb/9780199658213.013.025>
- Carli, L. L., Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31 (8), 514–527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
- Catalyst Research (2021). *Women in the Workplace — Global: Quick Take*. Jan. Available at: <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/> (accessed: 01.09.2022).
- Cloninger, S. (2017). *Exploring the Lives of Women Who Lead*. PhD dissertation. Yellow Springs, OH. Available at: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (accessed: 01.09.2022).
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80 (2), 655–681. <https://doi.org/10.1353/sof.2001.0091>
- Eagly, A. H., Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85 (9), 62–71.
- Grangeiro, R. R., Rodrigues, M. S., Silva, L. E. N., Esnard, C. (2021). Scientific metaphors and female representativeness in leadership positions: A bibliometric analysis. *Psychology: Organizations and Work Journal*, 21. Available at: <https://hal.science/hal-03396281> (accessed 20.01.2023).
- Gupta, V. K., Mortal, S. C., Silveri, S., Sun, M., Turban, D. B. (2020). You're fired! Gender disparities in CEO dismissal. *Journal of Management*, 46 (4), 560–582. <https://doi.org/10.1177/0149206318810415>
- Gurieva, S. D., Udavikhina, U. A. (2020). Gender strategies applied by women in their career in Russia. *Gertsensovskie chteniia: psikhologicheskie issledovaniia v obrazovanii*, 3, 270–273. Available at: <https://herzenpsyconf.ru/wp-content/uploads/2020/11/32-2020.-Gurieva-Udavikhina.pdf> (accessed: 05.08.2022). (In Russian)
- Haack, K. (2014). Breaking barriers? Women's representation and leadership at the United Nations. *Global Governance*, 20 (1), 37–54. <https://doi.org/10.1163/19426720-02001004>
- Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30 (1), 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Hymowitz, C., Schellardt, T. D. (1986). The glass ceiling: Why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. *Wall Street Journal*, D1, D4–D5.
- Johnson, B. J., Crum-Cano, B. D. (2011). Glass walls in urban planning: An examination of policy type and gender segregation within a profession. *Review of public personnel administration*, 31 (4), 386–409. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408702>
- Kacmar, K. M., Carlson, D. S. (1997). Further validation of the Perception of Politics Scale (POPs): A multiple sample investigation. *Journal of Management*, 23 (5), 627–658. <https://doi.org/10.1177/014920639702300502>
- Kazantseva, T. V., Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V. (2020). Subjective experience of gender inequality among working women. *Peterburgskii psikhologicheskii zhurnal*, 30, 35–52. Available at: <https://ppj.spbpo.ru/psy/article/view/263> (accessed: 05.08.2022). (In Russian)
- Khasbulatova, O. A. (2014). Gender approach as a technology for improving the efficiency of personnel policy. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 4, 3–10. Available at: <https://womaninrussiansociety.ru/article/xasbulatova-o-a-gendernyj-podxod-kak-tekhnologiya-povysheniya-effektivnosti-kadrovoj-politiki-str-3-10/> (accessed: 05.08.2022). (In Russian)
- Korostyleva, N. N. (2019). The formation of modern organizations gender ecosystem: Trends and prospects. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 3, 27–39. Available at: https://womaninrussiansociety.ru/wp-content/uploads/2019/10/%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8B%D0%B%D0%B5%D0%B2%D0%B0_27_39.pdf (accessed: 20.01.2023). (In Russian)
- Lyness, K. L., Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, 91 (4), 777–785. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.777>
- Mararitsa, L. V., Kazantseva, T. V., Gurieva, S. D. (2019). The phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: problem definition. *Psikhologiya cheloveka v obrazovanii*, 1 (1), 44–52. <https://doi.org/10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52> (In Russian)

- Maume, D.J.Jr. (1999). Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, 26 (4), 483–509. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>
- McDonald, S. (2011). What's in the "old boys" network? Accessing social capital in gendered and racialized networks. *Social Networks*, 33 (4), 317–330. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2011.10.002>
- Miller, W., Reid, M. (1999). A national study of gender-based occupational segregation in municipal bureaucracies: Persistence of glass walls? *Public Administration Review*, 59 (3), 218–230. <https://doi.org/10.2307/3109950>
- Morgenroth, T., Kirby, T. A., Ryan, M. K., Sudkämper, A. (2020). The who, when, and why of the glass cliff phenomenon: A meta-analysis of appointments to precarious leadership positions. *Psychological Bulletin*, 146 (9), 797–829. <https://doi.org/10.1037/bul0000234>
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E. (1987). *Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of America's Largest Corporations?* Reading, MA, Addison Wesley.
- Ridgeway, C. L. (2001). Gender, status and leadership. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 637–655. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00233>
- Roshchin, S. Iu., Solntsev, S. A. (2006). *Who overcomes the "glass ceiling": vertical gender segregation in the Russian economy*. Moscow, HSE Publishing House. Available at: https://www.hse.ru/data/2010/05/05/1216427467/WP4_2006_03.pdf (accessed 05.08.2022). (In Russian)
- Ryan, M. K., Haslam, A. (2005). The glass cliff: Evidence that women are overrepresented in precarious leadership positions. *British Journal of Management*, 16 (2), 81–90. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2005.00433.x>
- Saavedra, L., Araujo, A. M., de Oliveira, J. M., Stephens, C. (2014). Looking through glass walls: Women engineers in Portugal. *Women's studies international forum*, 45, 27–33. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2014.04.005>
- Social psychology: psychological workshop*: tutorial. St Petersburg, 2023. (In press). (In Russian)
- Spurk, D., Hirschi, A., Dries, N. (2018). Antecedents and outcomes of objective versus subjective career success: Competing perspectives and future directions. *Journal of Management*, 45 (1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- U. S. Glass Ceiling Commission. (1995). *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital (Final Report of the Commission)*. Washington, DC, U. S. Government Printing Office.
- Wickwire, K. S., Kruper, J. C. (1996). The glass ceiling effect: An approach to assessment. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 48 (1), 32–39. <https://doi.org/10.1037/1061-4087.48.1.32>
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: hidden advantages for men in the 'female' professions. *Social Problems*, 39 (3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. L., Muller, C., Kilanski, K. (2012). Gendered organizations in the new economy. *Gender & Society*, 26 (4), 549–573. <https://doi.org/10.1177/0891243212445466>
- World Economic Forum (2020). The Global Gender Gap Report 2020. Available at: <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2020> (accessed: 15.08.2022).

Received: October 28, 2022

Accepted: November 17, 2022

Authors' information:

Olga E. Gundelakh — Master in Psychology; oolgabellova@gmail.com
 Svetlana D. Gurieva — Dr. Sci. in Psychology; gurievsv@gmail.com
 Tatiana V. Kazantseva — PhD in Psychology; tatakaz@mail.ru
 Larisa V. Mararitsa — PhD in Psychology; larisamararitsa@mail.ru

Методика оценки структурных гендерных барьеров в организации

Инструкция: Отметьте, насколько каждое из предложенных ниже описаний соответствует компании, в которой вы работаете сейчас, используя следующую шкалу: 1 — совершенно не соответствует; 2 — скорее не соответствует; 3 — в чем-то соответствует, в чем-то нет; 4 — скорее соответствует; 5 — полностью соответствует.

№	Утверждение	1	2	3	4	5
1	Женщине сложнее достичь высокой позиции в компании, чем мужчине					
2	Женщины дольше задерживаются на начальных позициях, чем мужчины					
3	Руководители-мужчины предпочитают работать друг с другом, нежели с женщинами					
4	В нашей компании мужчины руководят «женскими» подразделениями, отделами					
5	Женщины чаще оказываются руководителями в случае, если позиция сопряжена с риском провала или высокой степенью ответственности					
6	В нашей компании женщине-руководителю трудно войти в дружеский круг влиятельных мужчин					
7	Женщина-руководитель воспринимается скорее как исключение, нежели как норма					
8	Карьера мужчин развивается стремительнее, чем карьера женщин					
9	В нашей компании есть «женские» и «мужские» отделы					
10	Если мужчина занимает должность или работает в женском отделе, то он скорее получит предложение о повышении					
11	Если женщина занимает руководящую позицию, то только потому, что на эту позицию не смогли найти кандидата-мужчину					
12	Женщин-руководителей не зовут на неформальные мероприятия, на которых общаются руководители-мужчины					
13	Если на руководящую должность претендуют мужчина и женщина, то преимущество будет на стороне мужчины					
14	Женщины чаще застревают на одной должностной позиции без продвижения, чем мужчины					
15	В нашей компании есть должности, на которые претендовать может только мужчина					
16	Женщины даже в «женских» отделах компании реже подают на повышение, чем мужчины					
17	У женщины повышается шанс стать руководителем, если от этой позиции отказываются мужчины-кандидаты					
18	Женщины-руководители имеют меньше возможностей влиять на решения в компании, чем мужчины-руководители, особенно на неформальном уровне					

Показатель по методике рассчитывается путем расчета среднего арифметического по всем пунктам.

Квартильные интервалы для интерпретации общего балла по методике GLASS

Низкие	Средние	Высокие
< 1,5	1,5–2,9	> 2,9