

*Чжао Хуэй Цзюнь*

## **ПЕРЦЕПЦИЯ «СТЕКЛЯННОГО ПОТОЛКА» И СПРАВЕДЛИВОСТИ ПРОЦЕДУР ПРОДВИЖЕНИЯ РАБОТНИКОВ НА КИТАЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ**

В статье исследуется взаимосвязь между перцепцией «стеклянного потолка» и справедливости процедур продвижения по службе и отношением к своему положению на предприятии среди китайских наемных работников. Результаты исследования подтверждают, что чем больше женщин-руководителей в организациях, тем в меньшей степени перцепция «стеклянного потолка» у работников ассоциируется с их половой принадлежностью. Перцепция «стеклянного потолка» связана с сомнениями работников в справедливости процедур продвижения по службе. Если работники будут уверены в их справедливости и в перспективах своего карьерного роста, то, скорее всего, у них не возникнет намерения сменить место работы.

### **ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ**

«Стекло́нный потолок» (СП) описывается исследователями как «барьер, тонкий и невидимый, но настолько сильный, что является непреодолимым препятствием для женщин и представителей этнических меньшинств, которые хотели бы подняться вверх по служебной лестнице» [Morrison, Von Glinow, 1990]. Был сделан вывод о том, что работники фирм и предприятий действительно ощущают присутствие СП в социальном контексте организации как барьера, создаваемого высшим руководством. Перцепция СП (ПСП) усиливает сомнения в справедливости назначений на руководящие должности и способствует формированию у работников намерений покинуть организацию.

Цель данного исследования — изучить перцепцию «стеклянного потолка», который препятствует карьерному росту женщин, работающих на различных предприятиях в Китае. Термин «стеклянный потолок» относится только к «противодействующему» барьеру, который строится на демографических (т. е. приписываемых самим респондентом), а не на профессиональных характеристиках работников. Пока мало известно о примени-

мости разработанной на Западе модели ПСП к социальным исследованиям в восточных странах, таких как современный Китай. Чтобы восполнить этот пробел, мы попытались проследить влияние гендерного состава руководства высшего звена в китайских фирмах и пола респондентов на ПСП в отношении работающих китайок, а также влияние ПСП на перцепцию справедливости назначения на руководящие должности и на перцепцию перспектив их карьерного роста и намерение покинуть организацию. В частности, мы рассматриваем перцепции китайских работающих мужчин и женщин применительно к процессу повышения по службе на их предприятиях.

#### ТЕОРЕТИЧЕСКАЯ И ПРАКТИЧЕСКАЯ ОСНОВЫ

**«Стеклянный потолок» (Glass Ceiling).** Для демонстрации факта существования СП часто приводятся статистические данные с предприятий, касающиеся числа женщин в управлении или сопоставления заработной платы мужчин и женщин. Например, Стрех, Бретт и Рейлли [Stroh, Brett, Reilly, 1992] сравнили зарплаты работающих мужчин и женщин в США и выявили, что женщины-руководители различных звеньев и женщины-специалисты получают вознаграждение меньшее, чем мужчины на такой же службе. Статистика в США 1987–1996 гг. показывает, что женщины за это время не имели повышений по службе до должностей топ-менеджеров (СЕО — Chief Executive Officer), ситуация в целом даже ухудшается [Daily, Certo, Dalton, 1999]. В Китае наблюдается идентичная статистика. Женщин всегда меньше среди высших руководителей, чем среди руководителей низовых звеньев [Korabik, 1992; 1993], они все также «находятся за спинами» мужчин в отношении зарплат, премий и льгот от предприятия [Shaffer et al., 2000; Stockman, 1994]. Трудоспособные женщины в Китае реже, чем мужчины, принимаются на работу, чаще подпадают под увольнение и в целом хуже образованы [Summerfield, 1994]. Следовательно, по мнению Корабик [Korabik, 1993], китайские женщины испытывают противодействие СП, как и женщины в других странах мира.

В дополнение к проведенной статистике на предприятиях существование СП проявляется и в других социальных контекстах. В нашем исследовании мы изучили влияние гендерного состава высшего руководства и половой принадлежности респондентов на ПСП, а также воздействие последней на уверенность работников в справедливости процесса назначения на руководящие должности.

**«Процедурная справедливость» (Procedural Justice).** Данный термин относится к схеме выполнения организационных процедур, в особенности, к справедливости процедур принятия решений [Moorman, 1991]. Теория процедурной справедливости используется на Западе для изучения ряда

социальных процессов и процедур на уровне организаций, например при разрешении конфликтных ситуаций [Karambaaya, Brett, 1989] и увольнении [Brockner, Greenberg, 1990]. Феномен процедурной справедливости изучался и в восточных странах. Исследования показали, что понятие справедливости зависит от ценностей, принятых в культуре [Farh, Earley, Lin, 1997]. Было обнаружено, что в Китае процедурная справедливость в значительной степени определяется наличием в руководстве предприятия граждан, которые придерживаются более современных взглядов на проблемы занятости. Следует отметить, что вопросы назначения на руководящие должности в Китае исследуются довольно мало.

Для более эффективного управления руководители высшего звена должны знать, каким образом процедура повышения по службе в их организации отражается на отношениях и поведении работников, в частности на их желании продолжить работу или сменить рабочее место. Теоретические и практические исследования в этой области акцентируют внимание руководителей на то, что осуществление административных процедур должно проводиться таким образом, чтобы максимизировать количество положительных реакций сотрудников. Процедурная справедливость, ПСП и перцепция перспектив карьерного роста взаимодействуют в социальном контексте организации. Хотя работники сталкиваются с различного рода барьерами, препятствующими их карьерному росту (явление, которое получило название эффекта сужения пирамиды (pyramidal squeeze) [Kanter, 1977]), барьер СП основывается только на гендерном факторе. Работники могут назвать множество причин, затрудняющих их карьерный рост на предприятии, и хотя дискриминация по половой принадлежности — только одна из них, также недостаточно описанная в литературе по процедурной справедливости. В данном исследовании мы попытаем частично восполнить этот пробел.

#### ГИПОТЕЗЫ

**Предпосылки.** *Процент женщин в высшем руководстве.* Если в высшем руководстве конкретной организации женщины представлены не «чисто символически» [Kanter, 1977], то можно предположить, что процедура повышения в должности работников организации лишена «гендерной» предвзятости. Чем больше женщин на руководящих постах, тем больше уверенности в справедливости процесса повышения по службе у женщин-специалистов. В организациях, где доминируют «мужские» установки и предрассудки, женщины меньше дорожат своим рабочим местом и чаще готовы попытаться его сменить [Rosin, Korabik, 1991]. Большое число работающих в фирме женщин снижает эффект «символического числа» [Beiner, 1996]. Для наемных работников женского пола присутствие женщин в высшем

руководстве означает реальную возможность продвижения «вверх» независимо от половой принадлежности [Ely, 1995].

Несмотря на значительный рост экономики Китая за последние годы, основная часть его населения еще не достигла материального благополучия. Все еще высока зависимость от сельскохозяйственного и в целом — от мужского труда. В таких районах Китая женщин дискриминируют и в образовательных учреждениях, и при приеме на работу. Китайки вынуждены трудиться более старательно, чтобы убедить коллег-мужчин в своих способностях, и они редко получают назначения на руководящие должности [Korabik, 1993]. Внутри профессий только немногим из них удается достичь высоких должностей, таких как директора организаций, начальники отделов или цехов [Bauer et al., 1992]. В 2002 г. обследование, проводившееся в Шанхае, показало, что среди менеджеров фирм процент женщин составил 42,1%, а в высшем руководстве — 16,6%. Низкий процент женщин в высшем руководстве означает существование СП в китайских организациях.

**Гипотеза 1.** *Процент женщин в высшем руководстве организации находится в отрицательной связи с перцепцией СП у сотрудников.*

**Гендерный фактор.** Женщины-работники более склонны верить в то, что их половая принадлежность является основанием для дискриминации на рабочем месте [Wharton, 1992]. Исследования показывают, что и женщины и мужчины уверены в существовании дискриминации женщин, но последние ощущают ее более остро [Gutek, Cohen, Tsui, 1996]. Все это не вызывает удивления, так как в китайском обществе исторически всегда главенствовали мужчины.

Бу и МакКин [Bu, McKeen, 2001] показали, что работающие женщины в Китае не меньше работающих мужчин заинтересованы в получении удовлетворения от работы, следовательно, барьер СП должен особо ощущаться ими в китайском социуме. Обратная сторона реформ экономики в Китае, в особенности в отношении возможностей найма на работу, отражается в основном на женском населении [Summerfield, 1994]. Мы предполагаем, что китайские женщины в большей мере, чем мужчины, будут ощущать сопротивление СП их карьерному росту в организации.

**Гипотеза 2.** *Китайские женщины-руководители ощущают более сильное противодействие СП, чем руководители-мужчины.*

**Процедурная справедливость.** Исследования показали, что дискриминация по половой принадлежности как раз и принимается работниками как основной сдерживающий фактор для карьерного роста женщин-руководителей [Davidson, Cooper, 1992]. Потенциально вероятность предвзятости при назначении на должности высока из-за того, что принимающий решение руководитель может придерживаться «дискриминирующих взглядов» [Landau, 1995]. В Китае руководители высшего звена-мужчины могут целе-

направленно отдавать предпочтение найму и повышению по службе мужчин по сравнению с женщинами, чтобы избежать выплаты пособий по материнству или детских пособий [Summerfield, 1994].

**Гипотеза 3.** *Перцепция СП у женщин отрицательно пропорциональна их уверенности в справедливости процедуры продвижения по службе.*

*Представление о перспективе карьерного роста.* Исследования показали, что уверенность работников в процедурной справедливости напрямую связана с позитивным отношением к работе [Greenberg, 1986; 1990]. Чувство удовлетворения от работы и привязанность к организации также находятся в прямой связи с перцепцией процедурной справедливости [Conlon, Fasolo, 1990; McFarlin, Sweeney, 1992]. Кроме того, представления работников о последней связаны с их представлениями о перспективах карьерного роста, частности с феноменами карьерных ожиданий и карьерных устремлений [Parker, Baltes, Christiansen, 1997]. Первый характеризуется желанием работников получить повышение, второй — постановкой цели для карьерных достижений.

Согласно теории целеполагания, постановка сложной цели зависит от степени уверенности в вероятности ее достижения [Locke, Latham, 1990]. Кантер [Kanter, 1977] предположила, что довольно низкий уровень карьерных притязаний наблюдается в том случае, если работники уверены: их шансы невысоки. Мы выдвигаем в качестве гипотезы тезис о том, что работники, убежденные в справедливости процедуры назначения на руководящие должности, скорее всего, уверены и в реальности перспективы карьерного роста. В частности, у них будут высокий уровень карьерных ожиданий и стремление продвинуться. Под влиянием традиционной системы ценностей работающие женщины в Китае, в отличие от работающих мужчин, скромно оценивают свое положение и свои способности к управлению, что, вероятно, отражает женский пессимизм в отношении своего продвижения по служебной лестнице [McKeen, Vu, 1998].

**Гипотеза 4.** *Уверенность работников в перспективе карьерного роста находится в позитивной связи с их перцепцией справедливости процедур продвижения на предприятии.*

*Намерения покинуть фирму.* Намерения покинуть фирму довольно подробно описываются в работах по менеджменту. Большинство текущих исследований показывает, что степень готовности сменить место работы является самым сильным объяснительным фактором текучести работников [Rosin, Korabik, 1991; Somers, Birnbaum, 1999; Stroh, Brett, Reilly, 1996]. Например, среди бухгалтеров фактором, прогнозирующим вероятность ухода сотрудников, является их намерение покинуть предприятие [Greenhaus et al., 1997]. Важным является вопрос о том, наличие каких социальных факторов внутри предприятия влияет на намерения

работников остаться или сменить место работы. Результаты исследования позволяют сделать предположение о межкультурном характере этих факторов, в том числе ПСП и справедливости процедур. Например, у американских респондентов работа в «ситуации доминирования мужчин» часто связана с чувством неудовлетворенности от работы и высокой степенью готовности покинуть фирму [Rosin, Korabik, 1991]. Моррисон и другие [Morrison, White, Van Velsor, 1987] предполагают, что женщины-менеджеры в США уходят с работы, потому что «упираются лбом» в невидимую стену.

Можно предположить, что работники, уверенные в справедливости назначений руководителей в их фирме, скорее всего, не сформируют намерение сменить рабочее место. Имеющиеся исследования продемонстрировали и определили характер связи между справедливостью организации и намерениями уволиться по собственному желанию [DeWitt, Trevino, Mollica, 1998]. Мы считаем, что представления работников о процедурной несправедливости в их фирме увеличивают текучесть кадров.

**Гипотеза 5.** *Готовность работников сменить рабочее место находится в обратной связи с их перцепцией справедливости процедур повышения на предприятии и перцепцией перспективы карьерного роста.*

Перцепция перспективы карьерного роста у работников может оказывать дополнительное действие на уровень текучести кадров, помимо их перцепции процедурной справедливости. Например, Бихр и Табер [Beehr, Taber, 1993] выявили связь между представлениями о возможности движения вверх по служебной лестнице и желанием покинуть фирму. В анализе данных, полученных в результате опросов женщин-менеджеров, Росин и Корабик [Rosin, Korabik, 1991] также обнаружили позитивное соотношение между неоправдавшимися ожиданиями и намерениями сменить работу. Сомнения работников в своей профессиональной пригодности и соответствии требованиям организации также отражаются на формировании таких настроений [Lovelace, Rosen, 1996]. Стрех и другие [Stroh, Brett, Reilly, 1996] обнаружили, что желание уйти с работы у женщин-менеджеров скорее объясняется отсутствием перспектив, чем традиционными факторами (т. е. положением в семье). Поскольку китайские специалисты обоих полов придают первостепенное значение карьерному росту [Vu, McKeen, 2001], мы считаем, что они будут намерены покинуть предприятие при отсутствии реальных перспектив повышения по службе.

#### МЕТОДИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Сбор данных и их обработка.** Сбор данных осуществлялся через опросы по анкетам. Опрашивались три группы пекинских респондентов обоих полов. Первую группу составили 189 менеджеров и руководителей,

обучавшихся на программе MBA в одном крупном пекинском институте; вторую группу — 167 специалистов по технике и маркетингу из восьми негосударственных фирм в Пекине; третья группа состояла из работающих мужчин и женщин, которые посещали вечерние профессиональные курсы.

Следует отметить, что 51% респондентов находились в возрасте до 30 лет; 38% представили возрастную группу между 31–40 годами; остальные 11% — группу старше 40 лет. 45% от общего числа респондентов составили женщины; 44% — заняты на рабочих местах, имеющих отношение к менеджменту, остальные — персонал, обслуживающий какую-либо технику, маркетинг и др. 34% респондентов занимают незначительное положение в организации, 51% — среднее, 15% — входят в высшее звено.

**Измерения. Процент женщин в высшем руководстве.** Респондентам задали два вопроса: «Сколько всего руководителей высшего звена в вашей организации?» и «Сколько женщин в их числе?» Процентное соотношение затем вычислялось делением числа женщин в высшем руководстве на общее число руководителей. В случае, если респонденты отвечали не на оба вопроса, отсутствующие данные заменялись на среднюю величину, вычисленную на основании имеющихся результатов из других анкет.

**Коды для анкет.** Для респондентов мужского пола был принят код 0, женского пола — 1. Для ответов на все приведенные ниже вопросы использовались коды по шкале Лайкерта (1 — абсолютное несогласие, 5 — абсолютное согласие).

**Перцепция «стеклянного потолка».** ПСП измерялась по трем вопросам (утверждениям), которые описывали существующую дифференциацию возможностей карьерного продвижения. Влияние половой принадлежности работников на возможные перспективы повышения по службе измерялось присвоением оценок от 1 до 5 баллов каждому вопросу (утверждению): «Мужчины в этой организации продвигаются быстрее», «У мужчин в этой организации больше шансов получить повышение», «Женщинам в этой организации трудно получить повышение». Данные утверждения были взяты из работы Гутека и других [Guttek, Cohen, Tsui, 1996] и адаптированы для нашего исследования. Коэффициент  $\alpha$  для шкалы по данным трем вопросам составил 0,82.

**Перцепция процедурной справедливости.** Процедурная справедливость оценивалась по двум шкалам. Во-первых, по шкале для шести вопросов Мурмана [Moorman, 1991]. Из данной шкалы можно привести следующий пример: «Процедура назначения на должность организуется с учетом мнений и пожеланий всех сотрудников, которых касается это решение». Во-вторых, по двум вопросным шкалам [Karambaoua, Brett, 1989]: «Решения по назначению сотрудников этой организации на руководящие должности

справедливы» и «Я удовлетворен(а) выбором кандидатов для назначений на руководящие должности в этой организации». Коэффициент  $\alpha$  для шкалы по восьми вопросам составил 0,87.

*Перцепция перспективы карьерного роста.* Данная переменная оценивалась по вопросам карьерных ожиданий и карьерных притязаний. В обоих случаях было задано три вопроса, которые заимствованы и адаптированы для целей данного исследования из работы Гринхауса и других [Greenhaus, 1997]: «Я думаю, что меня в конечном итоге повысят в должности в этой организации». Карьерные притязания измерялись по трем вопросам, а именно: «Я хочу, чтобы меня все-таки повысили в этой организации», «Хотя это и связано с определенными жертвами с моей стороны, я стремлюсь к повышению в этой организации» и «Я на все готов(а) ради повышения в этой организации». Пробный анализ факторов показал, что все шесть вопросов покрывают один фактор. Коэффициент  $\alpha$  для описанной шкалы из шести вопросов составил 0,83.

#### АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Для проверки модели применялись структурные уравнения (Structural equations modeling, SEM) программы LISREL 8,50 [Jöreskog, Sörbom, 1993]. Известно, что для выяснения адекватности и пригодности социологической модели необходимо опираться на несколько показателей. В нашей работе общая пригодность модели оценивались по вычислениям статистических величин  $\chi^2$ , средней квадратической погрешности приближения (root mean square error of approximation, RMSEA) [Steiger, 1990], коэффициента отклонения от нормы (non-normed index) [Tucker, Lewis, 1973] и коэффициента сравнительной пригодности (comparative fit index, CFI) [Bentler, 1990]. Поскольку статистические величины  $\chi^2$  чувствительны к количеству опрошенных, мы также проверили показатели на валидность результатов. В практике социологических исследований приемлемым считается число RMSEA, меньшее 0,08, а коэффициенты TLI и CFI — большие или равные 0,90. Также мы применили процедуру таких социологов, как Матье и Фарр [Mathieu, Farr, 1991], для вычисления показателей для исследуемых по более чем четырем вопросам скрытых переменных, поскольку большее число показателей могло перегрузить программу [Kenny, 1979]. В частности, данный способ обработки использовался для шкалы измерения процедурной справедливости (восемь вопросов) и шкалы перспективы карьерного роста (шесть вопросов). Для первой шкалы восемь параметров были трансформированы в четыре следующим образом: данные от двух вопросов с самой высокой и самой низкой нагрузками факторов объединялись в первый показатель; данные от двух других вопросов со следующими за отобранными по величине самой высокой и самой низкой нагрузкой фактора — во вто-



рой показатель; третий находился таким же образом, а данные от оставшихся двух вопросов усреднялись в один и составили четвертый показатель. В результате число вопросов в шкале процедурной справедливости было сокращено от восьми до четырех. Таким же образом шесть вопросов шкалы перспективы карьерного роста были трансформированы в три.

Сначала мы проверили пригодность результатов измерений для каждой скрытой переменной. Нагрузка для каждого показателя оказалась значительной. Критическое соотношение (critical ratio)  $Z$  (т. е. предварительный результат вычисления, отнесенный к стандартной величине погрешности, которая распределяется равномерно) меняется в пределах от 11,10 до 19,32 для различных величин нагрузки фактора ( $p < 0,001$  во всех случаях). Таким образом мы удостоверились, что все показатели адекватно отражали соответствующие параметры. Далее была рассмотрена сама структурная модель. Если предварительная величина показателя имеет число  $Z$  от 1,96, то это свидетельствует о значительной связи между переменными ( $\alpha = 0,05$ ). Рисунок иллюстрирует коэффициенты «связанности».

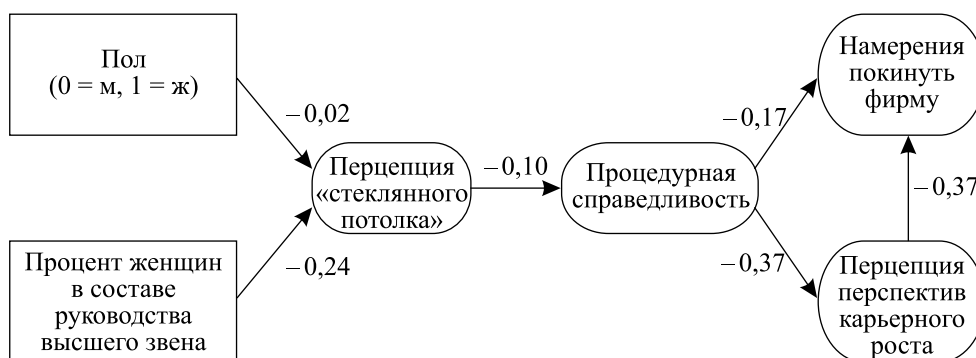


Рисунок. Теоретическая модель и результаты расчетов

В соответствии с предложенной схемой мы рассмотрели факторы, которые могли бы вызвать у работников перцепцию СП, и пришли к выводу, что половая принадлежность — не самый сильный из них ( $-0,02$ ,  $Z = -0,43$ ). Вместе с тем было выявлено отрицательное соотношение между процентом женщин в высшем руководстве и перцепцией СП ( $-0,24$ ,  $Z = -4,46$ ,  $p < 0,001$ ). ПСП находится в обратной связи с уверенностью в процедурной справедливости, однако здесь соотношение не имеет большого значения при  $\alpha = 0,05$  ( $-0,10$ ,  $Z = -1,83$ ,  $p = 0,07$ ). Высокая степень уверенности в перспективе карьерного роста находится в прямой связи с перцепцией процедурной справедливости ( $0,37$ ,  $Z = 6,19$ ,  $p < 0,001$ ), желание сохранить рабочее место — в обратной связи с нею ( $-0,17$ ,  $Z = -2,80$ ,  $p < 0,01$ ). Наконец, намерение покинуть

фирму пребывает в обратной связи с перцепцией перспективы карьерного роста ( $-0,37$ ,  $Z = -5,63$ ,  $p < 0,001$ ).

Общая пригодность модели оценивалась по величинам  $\chi^2$ , RMSEA, TLI и CFI. Величина  $\chi^2$  для данной модели составила 220,05 ( $df = 99$ ,  $p < 0,01$ ). Впрочем, учитывая большое число респондентов, мы ожидали, что результаты этой проверки будут нерепрезентативными, и обратились к коэффициентам CFI, TLI и RMSEA. Коэффициент CFI считается менее чувствительным к количеству респондентов по сравнению с другими величинами оценки пригодности. Для данной модели CFI = 0,95, TLI = 0,94, RMSEA = 0,06, что демонстрирует высокую степень адекватности и пригодности модели для представления полученных данных.

#### ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ

Имеющиеся исследования феномена СП рассматривали восприятие половой принадлежности в качестве барьера, затрудняющего карьерный рост работающих женщин в странах Запада. Наша работа изучала настоящую проблему на основе данных, полученных в результате опросов китайских работников, и это принципиально новый вклад в разработку вопроса существования СП. Мы сделали ряд ключевых выводов об отношениях и перцепциях сотрудников китайских организаций, связанных с продвижением по служебной лестнице.

Во-первых, результаты исследования подтвердили гипотезу об обратной связи между перцепцией СП сотрудниками и процентом женщин в высшем руководстве. Во-вторых, гипотеза о том, что женщины ощущают более сильное действие СП, чем мужчины, не подтвердилась. Другими словами, и мужчины и женщины примерно одинаково ощущали, что женщины сталкиваются с действием СП. Из-за традиционной уверенности китайцев в превосходстве мужчины над женщиной [Korabik, 1993], понятие СП еще не «просочилось» в организации. Обычным является мнение, согласно которому мужчины, в отличие от женщин, должны выдвигаться на ведущие позиции в организациях. Формирование представления о том, что женщины тоже должны двигаться вверх в служебной иерархии, — дело будущего, если вообще этому представлению суждено появиться. Китайки, как правило, относятся к дискриминации по половой принадлежности как к социальной норме и вследствие этого реагируют на нее пассивно либо косвенно [Shaffer et al., 2000].

В-третьих, можно предположить, что уверенность в существовании СП порождает сомнения в справедливости процедуры назначения на руководящие должности, хотя связь здесь довольно слабая. Вместе с тем подтверждается, что убежденность работников в справедливости осуществления этой процедуры связана с их уверенностью в возможностях

карьерного роста. Таким образом, устанавливается прямая связь между перцепцией процедурной справедливости и позитивным отношением к работе [Greenberg, 1986; 1990]. Мы также выявили, что работники вряд ли будут намерены покинуть организацию, если они считают процедуру назначений на должности справедливой, а возможность повышения по службе — реальной.

Наш анализ, проведенный в Китае, выявил, что ПСП, основанная на дискриминации по половой принадлежности, не имеет явного воздействия на китайских работников. Стереотипные представления о предназначении полов, которые предоставляют женщинам небольшой выбор «женских» профессий и ограничивают для них возможности заработка, принимаются за соответствующие «истинной» природе женского пола [Korabik, 1992]. Следствия подобных представлений не воспринимаются китайским обществом как «дискриминирующие» женщин, поэтому применение модели ПСП в социологических исследованиях на китайских предприятиях может оказаться поспешным. Стране еще нужно время для развития экономики, а китайской женщине — для осознания себя равной в правах с мужчиной.

**Теоретическое значение.** Теоретическое значение нашего исследования, рассматривающего одновременно переменную ПСП и переменную процедурной справедливости в китайском социуме, можно представить тремя основными достижениями. Во-первых, оно дополняет имеющуюся литературу по ПСП выводами, полученными в обстановке восточной страны.

Во-вторых, им пополняются гендерные исследования, поскольку мы рассматриваем восприятие китайскими работниками барьеров для карьерного роста, основанных на половых различиях. Было выявлено, что китайские работающие женщины не больше китайских работающих мужчин задумываются о барьерах, препятствующих продвижению женщин в руководство. Показано, что представления о дискриминации по половой принадлежности зависят от национальной культуры. Необходимо в этой связи изучить, как культурная специфика влияет на гендерные отношения, и сравнить ответы женщин из разных культур.

В-третьих, полученные результаты подтверждают валидность процедур назначений на руководящие должности на китайских предприятиях.

**Практическая значимость.** Результаты проведенного исследования могут быть использованы китайскими руководителями среднего и высшего звена, поскольку оно дает представление о восприятии работниками феноменов «стеклянного потолка» и процедурной справедливости. Повышение в должности — это основная цель карьерных притязаний работников [Lam, Schaubroeck, 2000], и хотя работающие китайки пока не чувствуют действия СП, это ощущение может появиться в будущем и соответствующим образом изменить их отношение к работе. На действующих в Китае

совместных предприятиях мы рекомендуем проводить социологические исследования дискриминации по половой принадлежности так же строго, как и в западных странах. По нашему мнению, потребности китайских работниц следует учитывать для того, чтобы не потерять в их лице профессиональных и талантливых сотрудников. В ходе подготовки менеджеров необходимо проводить разъяснительную работу о недопустимости принятия решений о назначениях на руководящие должности с учетом половой принадлежности кандидата. Тогда инвестируемым из-за рубежа компаниям в Китае имело бы смысл уделять больше внимания вопросам соотношения работы и семьи их сотрудников и поддерживать их инициативу добиваться большей конкурентоспособности на рынке труда [Bu, McKeen, 2001].

Формирование у сотрудников представления о профессиональных качествах, требуемых для продвижения по службе, адекватное обоснование выбора этих качеств и обеспечение «обратной связи» от сотрудников в отношении процедуры назначения должны привести к позитивным результатам. Высшему руководству китайских предприятий следует стремиться к повышению объективности отбора кандидатов на руководящие позиции.

**Некоторые методологические ограничения.** Несмотря на то что исследование имеет теоретическую и практическую ценность, необходимо отметить некоторые ограничения принятой методики. Во-первых, в ходе анкетирования могла иметь место неискренность респондентов из-за желания сохранить «социальное» лицо, поскольку предложенные вопросы являются довольно личными. Мы попытались минимизировать эту погрешность, обеспечив конфиденциальность ответов. Во-вторых, все переменные оценивались по ответам респондентов о самих себе, что увеличивало вероятность погрешности «общего метода». В-третьих, исследование является срезовым и не анализирует тенденций в отдельных организациях, хотя их общность и подразумевается. В-четвертых, организации, сотрудники которых участвовали в исследовании, были выбраны нами не спонтанно, а на основе личных связей. Впрочем, организации, где собирались данные, относятся к различным типам и различным сферам, что также минимизирует погрешность. В-пятых, хотя предложенная модель может быть использована для анализа данных, последние можно интерпретировать и с помощью других моделей, не менее пригодных для этого. Мы согласны, что могли бы быть пропущены другие переменные, которые усложнили бы связи, отраженные в нашей схеме. В-шестых, представления китайских СЕО не рассматривались, хотя они могли бы еще больше прояснить влияние гендерного фактора на процедурную справедливость. В-седьмых, зависимые переменные представляют собой скорее отношения, чем линии поведения, что также может быть исследовано для выявления всего «объема» последствий перцепции СП.

Важным является изучение соотношения представлений работников о справедливости процедуры назначений руководителей в их организации и ее осуществления на практике. Результаты исследования, проведенного в Китае, не могут быть перенесены на работников других стран. Для того чтобы признать описанную модель более или менее универсальной, следует продолжать работу в намеченном направлении с привлечением данных от других культур, различных типов организаций и профессий.

#### ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В нашем исследовании предпринята попытка объяснить связи между перцепциями у китайских работников барьеров для их карьерного роста, справедливости процедуры назначения руководителей, их собственных перспектив продвинуться по служебной лестнице и намерениями покинуть фирму. Продолжая гендерный анализ, оно дополняет имеющиеся данные о влиянии особенностей восприятия работниками дискриминационных процессов на организацию рабочих мест и переносит объект исследования «с Запада на Восток». Однако необходимы дальнейшие разработки проблемы актуальности феномена СП для китайских предприятий, что, в свою очередь, позволит объяснить влияние рассмотренных перцепций на процессы распределения рабочих мест и эффективность труда среди китайских работников. Кроме того, необходимо проверить, насколько полно разработанная теоретическая база описывает разные типы социальных процессов.

#### Литература

- Beehr T. A., Taber T. D.* Perceived Intra-Organizational Mobility: Reliable Versus Exceptional Performance as Means to Getting Ahead // *Journal of Organizational Behavior*. 1993. Vol. 14. N 6. P. 579–594.
- Beiner T. M.* Do Reindeer Games Count as Terms, Conditions or Privileges of Employment under Title VII? // *Boston College Law Review*. 1996. Vol. 37. P. 643–690.
- Brockner J., Greenberg J.* The Impact of Layoffs on Survivors: An Organizational Perspective // *Applied Social Psychology and Organizational Settings* / Ed. by J. Carroll. Erlbaum: Hillsdale, NJ, 1990. P. 45–75.
- Bu N., McKeen C. A.* Work Goals among Male and Female Business Students in Canada and China: The Effects of Culture and Gender // *International Journal of Human Resource Management*. 2001. Vol. 12. N 2. P. 166–183.
- Conlon D. E., Fasolo P. M.* Influence of Speed of Third-Party Intervention and Outcome on Negotiator and Constituent Fairness Judgments // *Academy of Management Journal*. 1990. Vol. 36. P. 7–27.
- Daily C. M., Certo S. T., Dalton D. R.* A Decade of Corporate Women: Some Progress in the Boardroom, None in the Executive Suite // *Strategic Management Journal*. 1999. Vol. 20. P. 93–99.
- Davidson M. J., Cooper C. L.* Shattering the Glass Ceiling: The Woman Manager. Chapman: London, 1992.

- DeWitt R. L., Trevino L. K., Mollica K. A.* The Influence of Eligibility on Employees' Reactions to Voluntary Workforce Reductions // *Journal of Management*. 1998. Vol. 24. N 5. P. 593–613.
- Ely R. F.* The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work // *Academy of Management Journal*. 1995. Vol. 38. N 3. P. 589–634.
- Farh J. L., Earley P. C., Lin S. C.* Impetus for Action: A Cultural Analysis of Justice and Organizational Citizenship Behavior in Chinese Society // *Administrative Science Quarterly*. 1997. Vol. 42. N 3. P. 421–444.
- Greenberg J.* Organizational performance appraisal procedures: What makes them fair? // *Research on negotiations in organizations* / Eds. R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, M. H. Bazerman. Vol. 1. JAI Press: Greenwich, CT, 1986. P. 25–41.
- Greenberg J.* Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow // *Journal of Management*. 1990. Vol. 16. N 2. P. 399–432.
- Greenhaus J. H., Collins K. M., Singh R., Parasuraman S.* Work and Family Influences on Departures from Public Accounting // *Journal of Vocational Behavior*. 1997. Vol. 50. P. 249–270.
- Gutek B. A., Cohen A. G., Tsui A.* Reactions to Perceived Discrimination // *Human Relations*. 1996. Vol. 49. N 6. P. 791–813.
- Jöreskog K. G., Sörbom D.* LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language. Scientific Software International, Inc.: Chicago, 1993.
- Kanter R. M.* Men and Women of the Corporation. Basic: N. Y., 1977.
- Karambayya R., Brett J. M.* Managers Handling Disputes: Third-Party Roles and Perceptions of Fairness // *Academy of Management Journal*. 1989. Vol. 32. N 4. P. 687–704.
- Kenny D. A.* Correlation and Causation. Wiley: N. Y., 1979.
- Korabik K.* Managerial Women in the People's Republic of China. The Long March Continues // *International Studies of Management and Organization*. 1993. Vol. 23. N 4. P. 47–64.
- Lam S. L., Schaubroeck J.* The Role of Locus of Control in Reactions to Being Promoted and to Being Passed over: A Quasi Experiment // *Academy of Management Journal*. 2000. Vol. 43. N 1. P. 66–78.
- Landau J.* The Relationship of Race and Gender to Managers' Ratings of Promotion Potential // *Journal of Organizational Behavior*. 1995. Vol. 16. N 4. P. 391–400.
- Locke E. A., Latham G. P.* A Theory of Goal Setting & Task Performance. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ, 1990.
- Lovelace K., Rosen B.* Differences in Achieving Person-Organization Fit among Diverse Groups of Managers // *Journal of Management*. 1996. Vol. 22. N 5. P. 703–722.
- Mathieu J. E., Farr J. L.* Further Evidence for the Discriminant Validity of Measures of Organizational Commitment, Job Involvement, and Job Satisfaction // *Journal of Applied Psychology*. 1991. Vol. 76. N 1. P. 127–133.
- McFarlin D. B., Sweeney P. D.* Distributive and Procedural Justice as Predictors of Satisfaction with Personal and Organizational Outcomes // *Academy of Management Journal*. 1992. Vol. 35. N 3. P. 626–637.
- McKeen C. A., Bu N.* Career and Life Expectations of Chinese Business Students: The Effects of Gender // *Women in Management Review*. 1998. Vol. 13. N 5. P. 171–183.
- Moorman R. H.* Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee citizenship? // *Journal of Applied Psychology*. 1991. Vol. 76. N 6. P. 845–855.

- Morrison A. M., Von Glinow M. A.* Women and Minorities in Management // *American Psychologist*. 1990. Vol. 45. P. 200–208.
- Morrison A. M., White R. P., Van Velsor, The Center for Creative Leadership.* Breaking the Glass Ceiling: Can Women Reach the Top of American's Largest Corporations? Addison-Wesley: Reading, MA, 1987.
- Parker C. P., Baltes B. B., Christiansen N. D.* Support for Affirmative Action, Justice Perceptions, and Work Attitudes: A Study of Gender and Racial-Ethnic Group Differences // *Journal of Applied Psychology*. 1997. Vol. 82. N 3. P. 376–389.
- Rosin H. M., Korabik K.* Workplace Variables, Affective Responses, and Intention to Leave among Women Managers // *Journal of Occupational Psychology*. 1991. Vol. 64. N 4. P. 317–330.
- Shaffer M. A., Joplin J. R. W., Bell M. P., Oguz C., Lau T.* Gender Discrimination and Job-Related Outcomes: A Cross-Cultural Comparison of Working Women in the United States and China // *Journal of Vocational Behavior*. 2000. Vol. 57. N 4. P. 395–427.
- Somers M. J., Birnbaum D.* Survival Versus Traditional Methodologies for Studying Employee Turnover: Differences, Divergences and Directions for Future Research // *Journal of Organizational Behavior*. 1999. Vol. 20. N 2. P. 273–284.
- Steiger J. H.* Structural Model Evaluation and Modification: An Interval Estimation Approach // *Multivariate Behavioral Research*. 1990. Vol. 25. N 2. P. 173–180.
- Stockman N.* Gender Inequity and Social Structure in Urban China // *Sociology*. 1994. Vol. 28. N 3. P. 759–777.
- Stroh L. K., Brett J. M., Reilly A. H.* All the Right Stuff: Career Progression of Female and Male Managers // *Journal of Applied Psychology*. 1992. Vol. 77. N 3. P. 251–260.
- Stroh L. K., Brett J. M., Reilly A. H.* Family Structure, Glass Ceiling, and Traditional Explanations for the Differential Rate of Turnover of Female and Male Managers // *Journal of Vocational Behavior*. 1996. Vol. 49. P. 99–118.
- Summerfield G.* Economic Reform and the Employment of Chinese Women // *Journal of Economic Issues*. 1994. Vol. 28. N 3. P. 715–732.
- Tucker L. R., Lewis C. A.* A Reliability Coefficient for Maximum Likelihood Factor Analysis // *Psychometrika*. 1973. Vol. 38. P. 1–10.
- Wharton A. S.* The Social Construction of Gender and Race in Organizations: A Social Identity and Group Mobilization Perspective // *Research in the Sociology of Organizations* // Eds. P. T. Tolbert, S. B. Bacharach. Vol. 10. JAI Press: Greenwich, CT, 1992. P. 55–84.

Статья поступила в редакцию 26 октября 2004 г.