

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 [Yu, 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 α 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 [Karambaуа, 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 α 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 α 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 χ^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 χ^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».

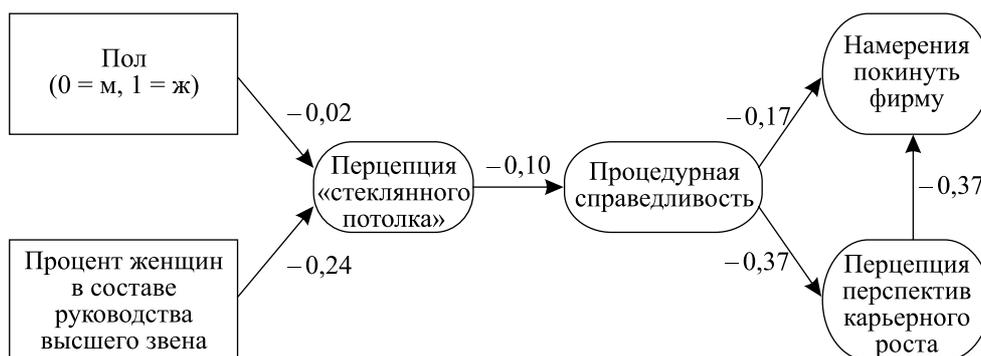


Рисунок. Теоретическая модель и результаты расчетов

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 χ^2 , RMSEA, TLI и CFI. Величина χ^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.