

Выраженность проактивного поведения в карьере и его предполагаемых предикторов в зависимости от профессиональной сферы у женщин

О. Е. Гунделах¹, С. Д. Гуриева¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет,
199034, Россия, г. Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7/9

Сведения об авторах:

Ольга Евгеньевна Гунделах

e-mail: oolgabbelova@gmail.com

SPIN: 4321-6361

Scopus AuthorID: 57894080000

ResearcherID: HGB-6749-2022

ORCID: 0000-0002-8924-2721

Светлана Дзахотовна Гуриева

e-mail: s.gurieva@spbu.ru

SPIN: 7849-2577

Scopus Author ID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Финансирование: Исследование выполнено при поддержке гранта РНФ №22-18-00452-П «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

© Авторы (2025).

Опубликовано Российским государственным педагогическим университетом им. А. И. Герцена.

Аннотация. Проактивное поведение важно для построения успешной карьеры, при этом агентное поведение у женщин может провоцировать отрицательную обратную связь как в социальном, так и в экономическом плане. Модель несоответствия ("Lack of fit") объясняет причины меньшей профессиональной успешности женщин на основе восприятия их гендерных особенностей и воспринимаемых требований к должности и оценки их несоответствия. Актуален вопрос о том, как профессиональная сфера оказывает влияние на проявление проактивного поведения женщинами в профессиональной карьере. Проведено исследование на выборке жителей мегаполисов России, имеющих опыт работы в организации не менее одного года (n=160, 69% женщин). Оценивалось: проактивное поведение в карьере (шкала проактивного поведения в профессиональной карьере, авторская модификация на основе ЕМА (P. Tharenou и D. J. Terry), карьерная самооэффективность (русскоязычная адаптация шкалы N.E. Betz), общая проактивность (методика A. Bakker в адаптации С. А. Маничева), субъективное восприятие гендерных барьеров в организации (С. Д. Гуриева, О. Е. Гунделах и др.). Были сформированы подвыборки женщин, работающих в типично «мужских» и типично «женских» профессиональных сферах. Результаты: получены статистически значимые различия среди женщин, работающих в разных сферах в компоненте карьерной самооэффективности «Профессиональная осведомленность». Выявлены различия в восприятии гендерных барьеров в организации: женщины, работающие в типично «мужских» сферах, воспринимают гендерные барьеры в целом как более выраженные. Более выраженными в «мужских» организациях женщины воспринимают барьеры, связанные с возможностями руководства («стеклянный потолок») и с возможностями нетворкинга («стеклянная коробка»); выражены «стеклянные стены». Кроме того, у женщин, работающих в «мужских» профессиональных сферах, восприятие гендерных барьеров в организации отрицательно связано с представлением о собственной способности решать карьерные проблемы, а представление о способности решать проблемы, в свою очередь, положительно связано с проактивным поведением в карьере. Таким образом, подтверждается «Модель несоответствия».

битающих в типично «мужских» и типично «женских» профессиональных сферах. Результаты: получены статистически значимые различия среди женщин, работающих в разных сферах в компоненте карьерной самооэффективности «Профессиональная осведомленность». Выявлены различия в восприятии гендерных барьеров в организации: женщины, работающие в типично «мужских» сферах, воспринимают гендерные барьеры в целом как более выраженные. Более выраженными в «мужских» организациях женщины воспринимают барьеры, связанные с возможностями руководства («стеклянный потолок») и с возможностями нетворкинга («стеклянная коробка»); выражены «стеклянные стены». Кроме того, у женщин, работающих в «мужских» профессиональных сферах, восприятие гендерных барьеров в организации отрицательно связано с представлением о собственной способности решать карьерные проблемы, а представление о способности решать проблемы, в свою очередь, положительно связано с проактивным поведением в карьере. Таким образом, подтверждается «Модель несоответствия».

Ключевые слова: проактивное поведение, гендерные барьеры, карьерная самооэффективность, профессиональная сегрегация, карьерная успешность

Expression of proactive career behavior and its predictors among women depending on the professional sphere

O. E. Gundelakh¹, S. D. Gurieva¹

¹ Saint Petersburg State University, 7–9 Universitetskaya Emb., Saint Petersburg 199034, Russia

Authors:

Olga E. Gundelakh

e-mail: oolgabbelova@gmail.com

SPIN: 4321-6361

Scopus AuthorID: 57894080000

ResearcherID: HGB-6749-2022

ORCID: 0000-0002-8924-2721

Svetlana D. Gurieva

e-mail: s.gurieva@spbu.ru

SPIN: 7849-2577

Scopus Author ID: 56662088100

ResearcherID: N-7093-2014

ORCID: 0000-0002-4305-432X

Funding: The study was supported by the Russian Science Foundation grant No. 22-18-00452-P

"Psychosocial design of the work environment as a factor of employee's subjective well-being and the innovative potential of the organization."

Copyright:

© The Authors (2025).

Published by Herzen State

Pedagogical University of Russia.

Abstract. Proactive behavior is important for building a successful career, while agentic behavior in women may elicit negative feedback in both social and economic domains. The 'Lack of Fit' model explains women's lower professional success by the perceived mismatch between their gender characteristics and job requirements. The question of how a particular professional sphere influences the manifestation of women's proactive career behavior remains relevant. A study was conducted on a sample of residents of Russian megalopolises with at least one year of work experience with the same employer (n=160, 69% women). We assessed proactive career behavior (our modification of P. Tharenou and D. J. Terry's EMA), career self-efficacy (a Russian-language adaptation of N. E. Betz's scale), general proactivity (A. Bakker's scale adapted by S. A. Manichev), and the subjective perception of gender barriers within the organization (S. D. Gurieva, O. E. Gundelakh et al.). Subsamples were formed of women working in typically 'male' and 'female' professional spheres. Results. Statistically significant differences were found between women working in different spheres in the component of career self-efficacy 'gathering occupational information'. Differences were also revealed in the perception of gender barriers within the organization: women in typically 'male' spheres perceive gender barriers as generally more pronounced. In 'male' workplaces, women report stronger barriers related to management opportunities ('glass ceiling') and networking opportunities ('glass box'); 'glass walls' barriers are also expressed. In addition, among women working in 'male' spheres, the perception of gender barriers within the organization is negatively associated with their self-

perceived ability to solve career problems, which, in turn, is positively associated with proactive career behavior. Thus, the 'Lack of Fit' model is confirmed.

Keywords: proactive behavior, gender barriers, career self-efficacy, professional segregation, career success

Введение

Организации, придерживающиеся политики гендерного равенства, более эффективны (Коростылёва 2019), а преодоление гендерных барьеров в организации важно для психологического благополучия сотрудников (Гуриева, Гунделах 2021). Проактивное поведение важно для построения успешной карьеры, оно положительно связано как с объективной, так

и с субъективной карьерной успешностью (Seibert et al. 1999; Smale et al. 2019), при этом стереотипно «мужское», агентное поведение для женщины опасно тем, что может провоцировать отрицательную обратную связь как в социальном, так и в экономическом плане (Heilman, Caleo 2018a). В связи с этим актуален вопрос о том, какие социально-психологические факторы оказывают влияние на проявление

ние проактивного поведения женщинами в профессиональной карьере.

Одна из моделей, объясняющих меньшую карьерную успешность женщин – модель несоответствия «Lack of fit model» (Heilman, Caleo 2018b). Центральное место в этой модели занимает учёт влияния дескриптивных и прескриптивных гендерных стереотипов на уровень ожиданий от успешности человека в работе. Стереотипное представление о мужчинах включает такую характеристику, как ориентация на действие («agency»: напористость, смелость, большая агрессивность), в то время как женщины стереотипно воспринимаются ориентированными на отношения («communal»: заботливыми, мягкими). Важно, что гендерные стереотипы воспринимаются противоположными (Heilman, Caleo 2018a): считается, что и женщинам, и мужчинам не хватает качеств, наиболее распространённых у представителей противоположного пола. Так, женщины рассматриваются как не ориентированные на действия. Стереотипы о женщинах могут быть несовместимы с качествами и поведением, которые считаются необходимыми для успеха в традиционно «мужских» профессиональных областях. Несовпадение между стереотипами о женщинах и предполагаемыми качествами, необходимыми для успеха на «мужских» должностях, порождает негативные ожидания относительно их работы, что может негативно влиять на принимаемые решения в вопросах найма, вознаграждения, продвижения, оценки сотрудников. Женщины, работающие в традиционно «мужских» профессиях, воспринимаются как менее компетентные, чем их коллеги-мужчины (Heilman et al. 2004), а мужчины, занятые в «женских» областях, считаются менее эффективными и в меньшей степени заслуживающими уважения (Heilman, Wallen 2010). Воспринимаемое несоответствие между женской гендерной ролью и руководящими ролями приводит к двум формам предубеждений: 1 – женщины воспринимаются как менее подходящие для руководящих должностей, чем

мужчины; 2 – лидерское поведение женщин оценивается более негативно, чем лидерское поведение мужчин (Eagly, Karau 2002). Так, модель несоответствия объясняет причины меньшей профессиональной успешности женщин на основе восприятия их гендерных особенностей и воспринимаемых требований к должности и оценки их несоответствия. Эта модель может объяснять существование гендерных барьеров в организации для женщин – гендерной асимметрии на различных статусных и профессиональных позициях в организации.

Мета-аналитическое исследование, посвящённое проблеме последствий воспринимаемой гендерной дискриминации для работников, выявило её негативную связь с физическим (бессонница, употребление алкоголя и др.) и психологическим здоровьем (стресс, усталость, негативный аффект, меньшая удовлетворённость жизнью и др.), с результатами работы (продуктивность, отношения с руководителем, удовлетворённость работой и др.) (Triana et al. 2019). Интересно, что связь между воспринимаемой гендерной дискриминацией и физическим здоровьем выражена сильнее в странах с более развитыми практиками по продвижению гендерного равенства; также корреляция воспринимаемой гендерной дискриминации и результатов работы сильнее в странах с более эгалитарной гендерной культурой (Triana et al. 2019). Это позволяет предположить, что культурные особенности восприятия гендера и его «уместности» в той или иной рабочей сфере вносят вклад в поведение человека на работе.

Было показано, что воспринимаемая гендерная предвзятость в академической среде негативно связана с самоэффективностью у женщин, независимо от их установок к гендерным ролям, академической специальности, расовой или этнической принадлежности (Ancis, Phillips 1996). Результаты исследования влияния имплицитных гендерных стереотипов на карьерную адаптивность, проведённого на выборке студентов из Южной Кореи, показа-

ли, что самооффективность в отношении карьерных решений оказалась медиатором связи между имплицитными гендерными стереотипами и карьерной адаптивностью у женщин, причём прямая связь между имплицитными гендерными стереотипами и самооффективностью была выражена у женщин, но не у мужчин (Shin et al. 2019). Мы предполагаем, что гендерные различия могут проявляться во влиянии контекста работы (профессиональной сферы, гендерных барьеров в организации) на карьерную самооффективность у мужчин и женщин, и в их связи с проактивным поведением в профессиональной карьере.

Гипотеза исследования: существуют различия в особенностях проактивного поведения в карьере у женщин в зависимости от профессиональной сферы (типично «мужской» или типично «женской»).

Материалы и методы

Выборка. Выборка исследования составила 160 человек (50 мужчин и 110 женщин) в возрасте от 20 до 62 лет (средний возраст 40,63 лет, стандартное отклонение 9,87), проживающих в мегаполисах России. К участию в исследовании приглашались респонденты, имеющие стаж работы в организации не менее одного года, что обусловлено необходимостью адекватной оценки респондентами своего профессионального опыта и особенностей организации при ответе на вопросы ряда методик. Около 42% респондентов живут и работают в Москве, приблизительно по 9% – в Новосибирске и Санкт-Петербурге, остальные в других городах-миллионниках России. Более 70% респондентов состоят в браке или имеют постоянного партнёра, 63% имеют детей. Около 80% респондентов имеют высшее образование. 70% работают по найму в должности специалистов, 21% – в должности руководителей. 14,4 % респондентов работают в сфере торговли, 13,8% – в сфере промышленности и производства, 13,1% – в сфере строительства, по 8,8 % – в сфере образо-

вания и медицины, 5,6% – в сфере логистики и снабжения, 5% в сфере транспорта, 4,4% – в сфере информационных технологий, по 3,1% в сфере банковских услуг и в ЖКХ, остальные 19,9% – в других сферах (менее 3% для каждой).

Методики

Оценивалось: проактивное поведение в карьере (шкала проактивного поведения в профессиональной карьере, авторская модификация на основе ЕМА (P. Tharenou и D. J. Terry)), карьерная самооффективность (русскоязычная адаптация шкалы N. E. Betz; субшкалы: профессиональная осведомленность, самооценка, карьерное целеполагание, карьерное планирование, способность решать карьерные проблемы), общая проактивность (методика A. Bakker в адаптации С. А. Маничева), субъективное восприятие гендерных барьеров в организации (методика оценки структурных гендерных барьеров в организации (С. Д. Гуриева, О. Е. Гунделах и др.; субшкалы: стеклянный потолок, липкий пол, стеклянные стены, стеклянный эскалатор, стеклянная скала, стеклянная коробка (Гуриева, Гунделах 2021)).

Процедура. Исследование проводилось при помощи онлайн-опроса в январе-феврале 2022 года. Выборка формировалась при помощи сервиса для сбора респондентов «Анкетолог». Исследование проводилось анонимно. К участию приглашались мужчины и женщины, жители городов-миллионников России, работающие в организациях и имеющие стаж работы не менее одного года. Методики предъявлялись в следующем порядке: шкала проактивного поведения в карьере, шкала карьерной самооффективности, методика оценки общей проактивности, методика оценки структурных гендерных барьеров в организации, социально-демографическая анкета. При предварительной подготовке данных были отброшены три наблюдения (ответы респондентов, потративших на заполнение опросной формы менее семи минут).

Методы анализа данных. При анализе достоверности различий выборок по уровню выраженности количественных переменных использовались непараметрические критерии U Манна – Уитни и критерий Краскала – Уоллиса. Статистическая обработка данных проводилась с использованием программы SPSS Statistics v. 23.

Были сформированы подвыборки женщин, работающих в типично «мужских» (N=27) и типично «женских» (N=25) профессиональных сферах. К типично «женским» отнесены следующие сферы: кадровые службы, HR, медицина, здравоохранение, образование/дошкольное воспитание, социальные службы. К типично «мужским» сферам отнесены: информационные технологии, промышленность, производство, строительство и архитектура. Различия, полученные при сравнении выборок женщин, работающих в разных сферах, представлены в таблице.

Результаты и их обсуждение

Таблица. Сравнительные характеристики подвыборок женщин, работающих в типично «мужских» и типично «женских» сферах

№	Переменная	Среднее, стандартное отклонение		
		все женщины (N=110)	женщины, работающие в типично «женских» сферах (N=25)	женщины, работающие в типично «мужских» сферах (N=27)
1	Проактивное поведение в карьере	11,39±4,87	10,64±4,38	11,81±5,22
2	Общая проактивность	33,52±5,34	33,52±4,65	34,22±4,45
3	Карьерная самооэффективность	99,38±16,61	95,92±15,76	102,48±17,05
4	Профессиональная осведомлённость*	20,89±3,35	20,00±2,93	21,52±3,30
5	Самооценка	20,47±3,65	19,72±3,51	21,59±2,97
6	Карьерное целеполагание	19,40±3,75	19,04±2,04	19,96±3,93
7	Карьерное планирование	19,75±3,44	19,20±3,27	20,26±3,54
8	Способность решать карьерные проблемы	18,87±3,98	17,96±3,92	19,15±4,60
9	Восприятие гендерных барьеров в организации*	52,60±17,49	46,24±15,24	56,76±19,32
10	Стеклянный потолок*	8,88±3,54	7,60±3,43	9,78±3,84
11	Липкий пол	9,87±3,56	9,00±3,40	10,56±3,74
12	Стеклянные стены**	9,07±3,15	7,64±2,77	10,19±2,83
13	Стеклянный эскалатор	8,45±3,25	7,48±3,00	8,67±3,77
14	Стеклянная скала	8,25±3,13	7,60±2,61	8,70±3,59
15	Стеклянная коробка*	8,07±3,19	6,92±2,87	8,85±3,46

Примечание: * – переменные, по которым получены статистически значимые различия: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Получены статистически значимые различия среди женщин, работающих в разных сферах, только в одном компоненте карьерной самооэффективности – «Профессиональная осведомлённость»: у женщин, работающих в типично «мужских» сферах, выше уверенность в собственной способ-

ности быть профессионально осведомлёнными. Выявлены различия в восприятии гендерных барьеров в организации: женщины, работающие в типично «мужских» сферах, воспринимают гендерные барьеры в целом как более выраженные; по отдельным шкалам более выражено восприятие «Стеклянного потолка», «Стеклянных

стен» и «Стеклянной коробки». Кроме того, обнаружены статистически значимые различия в восприятии гендерных барьеров в организации у женщин, работающих в «мужских» сферах, по сравнению с мужчинами: в целом по шкале ($p=0,19$) и по субшкалам «Стеклянный потолок» ($p=0,003$), «Липкий пол» ($p=0,005$), «Стеклянная коробка» ($p=0,03$) женщины воспринимают гендерные барьеры в организации как более выраженные.

Также был проведён анализ связей проактивного поведения в карьере с различными предикторами отдельно на выборке женщин, работающих в типично «мужских» профессиональных сферах. Обнаружены статистически значимые связи проактивного поведения в карьере со «Способностью решать карьерные проблемы» (субшкала «Шкалы карьерной самэффективности») ($r=0,399$, $p<0,05$) и с общей проактивностью ($r=0,425$, $p<0,05$). «Способность решать карьерные проблемы», в свою очередь, оказалась единственным компонентом карьерной самоэффективности, показавшим отрицательную связь с восприятием гендерных барьеров в организации: со шкалами «Стеклянный потолок» ($r=-0,429$, $p<0,05$), «Липкий пол» ($r=-0,444$, $p<0,05$) и «Стеклянная скала» ($r=-0,394$, $p<0,05$). В свою очередь, у мужчин, работающих в «мужских» профессиональных сферах, статистически значимых связей карьерной самоэффективности или общей проактивности с проактивным поведением в карьере не обнаружено.

Результаты исследования показали, что женщины, работающие в типично «мужских» профессиональных сферах, воспринимают гендерные барьеры в организации как более выраженные. Интересно, что более выраженными в «мужских» организациях женщины воспринимают барьеры, связанные с возможностями руководства («стеклянный потолок») и с возможностями нетворкинга («стеклянная

коробка»); кроме того, выражены «стеклянные стены»: этот феномен отражает гендерную асимметрию между разными отделами внутри одной организации: так, даже в организациях типично «мужских» профессиональных сфер отмечается гендерное разделение по профессиональным сферам и должностям. Кроме того, у женщин, работающих в типично «мужских» профессиональных сферах, восприятие гендерных барьеров в организации отрицательно связано с их представлением о собственной способности решать карьерные проблемы, а представление о способности решать проблемы, в свою очередь, положительно связано с проактивным поведением в карьере. У мужчин подобных связей обнаружено не было, как и у женщин, работающих в типично «женских» профессиональных сферах. Можно предложить такую интерпретацию этого результата: в нетипичных, «несоответствующих» профессиональных сферах (Heilman, Caleo 2018b) женщины чаще сталкиваются с гендерными барьерами в карьерном продвижении и вынуждены их преодолевать, что сказывается на их уверенности в своей способности решать проблемы в карьере, что, в свою очередь, может снижать уровень проактивного поведения.

Выводы

1. Таким образом, гипотеза исследования подтверждается: обнаружены различия в особенностях проявления проактивного поведения женщинами в зависимости от профессиональной сферы.

2. Подтверждается «Модель несоответствия» («Lack of fit model» (Heilman, Caleo 2018b)): в несоответствующих гендерному стереотипу профессиональных сферах женщины чаще сталкиваются с гендерными барьерами.

Литература

- Гуриева, С. Д., Гунделах, О. Е. (2021) Гендерные различия в восприятии гендерных барьеров в организации. *Герценовские чтения: психологические исследования в образовании*, № 4, с. 202–208. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2021-4-24
- Коростылева, Н. Н. (2019) Формирование гендерной экосистемы современной организации: тенденции и перспективы. *Женщина в российском обществе*, № 3, с. 27–39. DOI: 10.21064/WinRS.2019.3.3
- Ancis, J. R., Phillips, S. D. (1996) Academic gender bias and women's behavioral agency self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, vol. 75, no. 2, pp. 131–137. DOI: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb02323.x
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, vol. 109, no. 3, pp. 573–598. DOI: 10.1037/0033-295X.109.3.573
- Heilman, M. E., Caleo, S. (2018a) Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes and Intergroup Relations*, vol. 21, no. 5, pp. 725–744. DOI:10.1177/1368430218761587
- Heilman, M. E., Caleo, S. (2018b) Gender discrimination in the workplace. In: A. J. Colella, E. B. King (eds.). *The Oxford handbook of workplace discrimination*. Oxford: Oxford University Press, pp. 73–88. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.6
- Heilman, M. E., Wallen, A. S. (2010) Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 46, no. 4, pp. 664–667. DOI:10.1016/j.jesp.2010.01.008
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., Tamkins, M. M. (2004). Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, pp. 416–427. DOI:10.1037/0021-9010.89.3.416
- Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. (1999) Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, pp. 416–427. DOI:10.1037/0021-9010.84.3.416
- Shin, Y., Lee, E. S., Seo, Y. (2019) Does Traditional Stereotyping of Career as Male Affect College Women`s but Not College Men`s, Career Decision Self-Efficacy and Ultimately Their Career Adaptability. *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 81, pp. 74–86. DOI:10.1007/s11199-018-0976-7
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R. et al. (2019) Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40, no. 1, pp. 105–122.
- Triana, M. D. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R. et al. (2019) Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context. *Journal of Management*, vol. 45, no. 6, pp. 2419–2447. DOI:10.1177/0149206318776772

References

- Ancis, J. R., Phillips, S. D. (1996) Academic gender bias and women's behavioral agency self-efficacy. *Journal of Counseling and Development*, vol. 75, no. 2, pp. 131–137. DOI: 10.1002/j.1556-6676.1996.tb02323.x (In English)
- Eagly, A. H., Karau, S. J. (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, vol. 109, no. 3, pp. 573–598. DOI: 10.1037/0033-295X.109.3.573 (In English)
- Gurieva, S. D., Gundelakh, O. E. (2021) Gendernye razlichiya v vospriyatii gendernykh bar'ero v organizatsii [Gender differences in the perception of gender barriers in an organisation].

- Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii* — *The Herzen University Studies: Psychology in Education*, no. 4, pp. 202–208. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2021-4-24 (In Russian)
- Heilman, M. E., Caleo, S. (2018a) Combatting gender discrimination: A lack of fit framework. *Group Processes and Intergroup Relations*, vol. 21, no. 5, pp. 725–744. DOI:10.1177/1368430218761587 (In English)
- Heilman, M. E., Caleo, S. (2018b) Gender discrimination in the workplace. In: A. J. Colella, E. B. King (eds.). *The Oxford handbook of workplace discrimination*. Oxford: Oxford University Press, pp. 73–88. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199363643.013.6 (In English)
- Heilman, M. E., Wallen, A. S. (2010) Wimpy and undeserving of respect: Penalties for men's gender-inconsistent success. *Journal of Experimental Social Psychology*, vol. 46, no. 4, pp. 664–667. DOI: 10.1016/j.jesp.2010.01.008 (In English)
- Heilman, M. E., Wallen, A. S., Fuchs, D., Tamkins, M. M. (2004) Penalties for success: reactions to women who succeed at male gender-typed tasks. *Journal of Applied Psychology*, vol. 89, pp. 416–427. DOI:10.1037/0021-9010.89.3.416 (In English)
- Korostyleva, N. N. (2019) Formirovanie gendernoj ekosistemy sovremennoj organizatsii: tendentsii i perspektivy [The formation of modern organizations gender ecosystem: trends and prospects]. *Zhenshchina v rossijskom obshchestve — Woman in Russian Society*, no. 3, pp. 27–39. DOI: 10.21064/WinRS.2019.3.3 (In Russian)
- Seibert, S. E., Crant, J. M., Kraimer, M. L. (1999) Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, vol. 84, pp. 416–427. DOI:10.1037/0021-9010.84.3.416 (In English)
- Shin, Y., Lee, E. S., Seo, Y. (2019) Does Traditional Stereotyping of Career as Male Affect College Women`s but Not College Men`s, Career Decision Self-Efficacy and Ultimately Their Career Adaptability. *Sex Roles: A Journal of Research*, vol. 81, pp. 74–86. DOI:10.1007/s11199-018-0976-7 (In English)
- Smale, A., Bagdadli, S., Cotton, R. et al. (2019) Proactive career behaviors and subjective career success: The moderating role of national culture. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 40, no. 1, pp. 105–122. (In English)
- Triana, M. D. C., Jayasinghe, M., Pieper, J. R. et al. (2019) Perceived Workplace Gender Discrimination and Employee Consequences: A Meta-Analysis and Complementary Studies Considering Country Context. *Journal of Management*, vol. 45, no. 6, pp. 2419–2447. DOI:10.1177/0149206318776772 (In English)