

## Гендерно-ролевые установки как фактор субъективной карьерной успешности женщин\*

Д. С. Емешкина, Л. В. Марарица<sup>а</sup>

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

**Для цитирования:** Емешкина Д. С., Марарица Л. В. Гендерно-ролевые установки как фактор субъективной карьерной успешности женщин // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2023. Т. 13. Вып. 1. С. 71–94. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.105>

Гендерно-ролевые установки, основанные на доминирующей гендерной идеологии в обществе, которая определяет нормативные модели поведения для мужчин и женщин, отражаются в вовлеченности женщин в карьеру, принятии решений относительно своей карьеры и формирования карьерного пути. Механизм связи установок с субъективной карьерной успешностью женщин мало изучен. Цель работы — определение механизмов, связывающих гендерно-ролевые установки и карьерную успешность женщин. В исследовании принимали участие работающие женщины в возрасте от 18 до 65 лет ( $N=91$ ). Были выделены четыре механизма: управляемость карьеры, страх негативной реакции в случае успеха, значимость работы и планирование карьеры, предположительно опосредующие связь имплицитных и эксплицитных установок женщин по отношению к гендерным ролям с субъективной карьерной успешностью. Результаты показали, что имплицитные и эксплицитные установки напрямую не связаны с субъективной карьерной успешностью и удовлетворенностью карьерой у женщин. Механизмом, связывающим эксплицитные установки и успешность, оказалось планирование карьеры. Именно и только планирование оказалось связано и с эксплицитными гендерно-ролевыми установками, и с субъективной карьерной успешностью, удовлетворенностью карьерой. Кроме того, женщины с эгалитарными эксплицитными установками оценивают ниже управляемость и выше — планирование карьеры, чем женщины с традиционными гендерно-ролевыми установками. Субъективная карьерная успешность связана со значимостью работы и планированием карьеры, но не с управляемостью или страхом отрицательной реакции. Имплицитные гендерно-ролевые установки не связаны ни с одним из четырех механизмов. Модель, в которой планирование карьеры выступает как механизм связи эксплицитных установок и субъективной успешности, была проверена при помощи SEM и показала соответствие эмпирическим данным. Таким образом, планирование карьеры является механизмом связи установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности, удовлетворенности карьерой.

**Ключевые слова:** субъективная карьерная успешность, удовлетворенность, имплицитные установки, эксплицитные установки, гендерные роли, планирование карьеры.

\* Исследование поддержано грантом РФФИ № 19-013-00275.

<sup>а</sup> Автор для корреспонденции.

## Введение

Представления женщин о гендерных ролях влияют на чувства и поведение женщин (Amato, Booth, 1995), являются мощным предиктором вовлеченности женщин в карьеру, отражаются в их опыте в профессиональной среде, принятии решений о карьерном пути (Hatchman, 2009). Усвоенные традиционные гендерные установки могут повлиять на заниженные ожидания женщин от своей карьеры (Rudman, Phelan, 2010) и на распределение ресурсов между профессиональными и семейными ролями (Corrigan, Konrad, 2007).

Установки — это индивидуальные психические процессы, которые могут определять как фактические, так и потенциальные реакции человека. Установки всегда направлены на какой-то объект. Как пишут В. Томас (W. Thomas) и Ф. Знанецки (F. Znaniecki), установки — это субъективное отношение к ценности. Ценности всегда имеют социальный характер. В большинстве своем новые социальные ценности создаются установками, однако сами эти установки подвержены влиянию ранее существовавших социальных ценностей (Thomas, Znaniecki, 1984). То есть установка — это состояние сознания, играющее регулятивную роль в поведении, которое основано на опыте индивида (Одинцова, 2010).

Кроме того, эксплицитные установки — осознаваемые ментальные диспозиции (Токарева, Дорфман, 2014), которые формируют хорошо продуманные ответы и реакции (Greenwald, Banaji, 1995; Rowatt et al., 2005; Tosi et al., 2021), и имплицитные установки, которые активизируются автоматически и влияют на неконтролируемые реакции (Greenwald, Krieger, 2006; Токарева, Дорфман, 2014), могут быть по-разному связаны с отношением женщин к карьере (Доминьяк, Марарица, 2013). В свою очередь, Л. Бернارد (L. Bernard) разделял понятия социальных и коллективных установок. Он утверждал, что социальные установки — это индивидуальные установки, направленные на социальные объекты, характерные для отдельных конкретных людей, а коллективные установки — это характерные для групп людей индивидуальные установки, настолько сильно обусловленные коллективным договором, что становятся стандартизированными и единообразными внутри группы (Bernard, 1930; Глотова, 2008).

Гендерно-ролевая социализация является процессом приобретения знаний об особенностях маскулинного и фемининного поведения, нормах, ценностях и стереотипах и выработкой определенного гендерно-ролевого поведения при выполнении семейных, гражданских и профессиональных ролей (Бояркина, 2007). Установки основываются на доминирующей гендерной идеологии в обществе, которая определяет нормативные модели поведения для мужчины и женщины (Клецина, Иоффе, 2017). С. де Бовуар (S. de Beauvoir) доказала, что исторически сформировавшиеся представления о женственности в культуре и обществе лежат в основе пассивной роли женщины (Бовуар де, 2017). Традиционалистские установки подразумевают жесткую дифференциацию ролей мужчин и женщин, а также неравенство в их статусных позициях, в то время как эгалитаризм предполагает равную значимость профессиональной деятельности и карьеры для мужчин и женщин, а семья и дети рассматриваются как область ответственности как женщин, так и мужчин (Клецина, Иоффе, 2017). Так, в данном исследовании под традиционными установками предполагаются нормы поведения, подразумевающие жесткую дифференциацию ролей мужчин и женщин, а также неравенство в их статусных позициях. Наи-

более значимой ролью для женщины является ее роль матери и жены, в то время как для мужчины приоритетной является внесемейная сфера жизнедеятельности (Клецина, Иоффе, 2017).

Даже несмотря на значительный прогресс в сокращении гендерного неравенства, все еще роль женщины зачастую определяется традиционными гендерными нормами, стереотипами, что отражается в ограниченных представлениях женщин о карьере. Таким образом, целью данного исследования является изучение имплицитных установок относительно гендерных ролей как фактора субъективной карьерной успешности женщин. Предметом исследования являются связь имплицитных и эксплицитных установок женщин относительно гендерных ролей с субъективной карьерной успешностью и механизмы, опосредующие эту связь. Объектом исследования являются экономически активные женщины, работающие по найму, проживающие в разных городах России.

### **Связь имплицитных и эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности**

Прежде чем анализировать связь субъективной карьерной успешности и установок по отношению к гендерным ролям, следует разграничить понятия субъективного и объективного успеха. В то время как объективный успех обычно полагается на ориентиры, по которым можно легко сравнивать людей с целью оценки успеха, определения субъективной успешности значительно более расплывчатые. Они включают «субъективное восприятие и оценку человеком своей карьеры», «индивидуальные оценки своей карьеры и эмоциональные реакции на нее» (Shockley et al., 2016), внутренний субъективный опыт, рассматриваемый как фактор удовлетворенности и вовлеченности в карьеру (Коекмоер et al., 2020), эмоциональные затраты индивида, которые необходимы для достижения результатов, удовлетворенность своим трудом (Бендас, Ковалева, 2016), а также соответствие сценариям рабочих ролей (Enache et al., 2011). В настоящем исследовании оценивалась связь именно с субъективной карьерной успешностью, то есть с субъективным восприятием и оценкой со стороны женщин своей карьеры, восприятие которой исходит из внутреннего сценария индивида (Kets de Vries, 2009). В большинстве случаев женщины имеют больше нерабочих обязанностей, поэтому их карьерная успешность основана на личных ценностях, а не на объективных критериях.

В 1970-х гг. исследователи задавались вопросом о том, что ограничивает успех женщин, и пришли к выводу, что представления об «успешном менеджере» основывались на маскулинных чертах индивида. Следовательно, женщины не соответствуют требованиям организации, что становится причиной ограниченного продвижения в карьере (Calás et al., 2014). Социальные роли, установки и стереотипы, основанные на нормах социального поведения, могут провоцировать негативные чувства и переживания женщины, такие как стыд и вину. Было выявлено, что работающие матери склонны испытывать чувства вины, страха и грусти за нарушение социальных норм, что провоцирует конфликт между рабочими и семейными ролями (Ожигова, Кольцова, 2019) и вследствие чего, можно предположить, снижается уровень удовлетворенности карьерой.

Было проведено исследование связи сексистских установок с субъективной карьерной успешностью посредством таких медиаторов, как социальные сравнения, перерывы в карьере и ролевой конфликт. Результаты показали, что сексистские убеждения женщин были связаны с субъективной карьерной успешностью женщин посредством конфликта между работой и семьей, а именно: женщины с более высоким уровнем доброжелательного сексизма чаще сталкивались с межролевым конфликтом, поскольку склонны строго придерживаться традиционных гендерных ролей в управлении своей рабочей и нерабочей жизнью, что отражается на более низком уровне субъективной карьерной успешности (Cheng et al., 2020).

С другой стороны, были найдены доказательства положительной связи заработной платы и возможности продвижения по службе с карьерной успешностью (Igbaria, Greenhaus, 1992). Женщины, которые подвергаются неблагоприятному обращению на рабочем месте, вероятно, будут избегать деятельности, которая может принести успех, и будут проявлять самоограничивающее поведение (Igbaria, Chidambaram, 1997). Несмотря на то что женщины могут иметь более низкую заработную плату, худшие условия труда и меньше возможностей продвижения по службе, было установлено, что уровень удовлетворенности женщин может быть выше, чем у мужчин (Sousa-Poza, Sousa-Poza, 2003). Такой результат принято называть парадоксом гендерной удовлетворенности работой. Это социологическое явление, которое обнаруживается в статистических показателях страны. Высокая подверженность гендерному неравенству на ранних этапах жизни соответствует более высокому уровню удовлетворенности работой среди женщин, что может быть связано с заниженными ожиданиями женщин от своей должности, которые обусловлены взрослением в неравноправных социально-экономических условиях (Tabellini, 2010; Lippmann et al., 2020).

Однако было выявлено, что гендерные различия в удовлетворенности работой несущественны для более молодых и высокообразованных работников, работников, чьи матери имели профессиональную работу, работников на профессиональных или управленческих должностях и на рабочих местах, где преобладают мужчины. Это обусловлено тем, что женщины в этих группах имеют большие ожидания от работы, потому что у них были разные образцы для подражания в раннем детстве (Perugini, Vladislavjević, 2019).

Так, личные убеждения о традиционном распределении гендерных ролей формируют индивидуальный опыт, поведение и стратегии управления ресурсами между работой и домом (Santos, 2016). Женщины с более эгалитарными представлениями стремятся к более высокому образованию после окончания средней школы, к работе с более высокой оплатой, прикладывают больше усилий в своей работе, берут меньше перерывов при рождении детей, сочетают рабочие и домашние обязанности, чаще просят своих партнеров помочь с домашними обязанностями, что приводит к более высокому финансовому вознаграждению (Corrigan, Konrad, 2007; Zhao et al., 2019).

Однако, делая выводы об амбициях, характеристиках и приоритетах мужчин и женщин, в организациях склонны полагаться на неявные гендерные стереотипы. В результате женщины получают меньше возможностей в продвижении, в отличие от мужчин, что подрывает мотивацию и производительность женщин (Ellemers,

2014). Такое разное восприятие возможностей мужчин и женщин принято называть феноменом «карьерной скидки». Феномен «карьерной скидки» измерялся посредством двух вопросов. Сначала респондентам предлагалась оценить, насколько они управляют своей карьерой, а затем ответить на тот же вопрос с позиции мужчины. Следовательно, первый механизм, который опосредует связь имплицитных и эксплицитных установок женщин относительно гендерных ролей с субъективной карьерной успешностью, — это управляемость карьеры.

### **Механизмы, опосредующие связь имплицитных и эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности**

Было выявлено, что заниженные ожидания женщин относительно своей карьеры могут стать причиной более высокой удовлетворенности своим успехом (Carvajal, Popović, 2018). Кроме того, качественный анализ показал, что, в зависимости от мужской или женской позиции, различаются требования, которые предъявляют женщины к оценке профессиональных результатов. То есть женщины делают скидку на пол при оценивании успешности, подразумевая при этом, что женщинам сложно добиться успеха в карьере и это не имеет для них большого значения (Александрова и др., 2020).

Исходя из того, что предписывающие и запрещающие гендерные стереотипы действуют как нормативные ожидания относительно поведения мужчин и женщин, нарушение таких ожиданий может провоцировать негативную реакцию окружающих (Rudman, Phelan, 2010). Женщины, которые демонстрируют свободу воли на рабочем месте с целью достижения успеха, могут быть восприняты окружающими негативно и столкнуться с социальными и экономическими санкциями (Rudman, Phelan, 2008; Rudman, Phelan, 2010). Женщины стараются избегать успеха, если он приводит к ощущению недостатка женственности (Уткина, 2017), противоречит гендерным стереотипам, поскольку успех может привести к таким негативным последствиям, как нарушение отношений со значимыми людьми и осуждение окружающих (Турецкая, 1998). Опасения негативной реакции окружающих на нарушение гендерных норм может повлечь снижение эффективности продвижения по службе (Moss-Racusin, Rudman, 2010), блокировку активности и мотивации достижения (Турецкая, 1998), а также изменение поведения женщин с целью поддержания традиционных гендерных норм, репрезентации своей женственности, что ограничивает их возможности в развитии своей карьеры.

При этом усвоение традиционных гендерных ролей женщинами только усиливает и поддерживает традиционные нормы поведения (Rogus-Pulia et al., 2018), и женщины, разделяющие традиционные взгляды, больше склонны следовать привычному сценарию в ущерб своим личным карьерным интересам (Sanchez et al., 2012).

С другой стороны, взросление в условиях гендерного неравенства может повлиять на восприятие справедливости в отношении заработной платы и возможностей развития своей карьеры, что уменьшает число оснований для недовольства условиями труда и возможностями развития и, в свою очередь, обеспечивает

более высокую удовлетворенность (Manuel, 2016). Исходя из этого, страх отрицательной реакции в случае успеха рассматривается как механизм, опосредующий связь установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

Была замечена тенденция: мужчины и женщины все чаще придерживаются эгалитаризма в своих взглядах (Desai et al., 2014), отмечается, что миллениалы отличаются высокими показателями признания важности работы в своей жизни (Балабанова и др., 2021). Эгалитарная гендерно-ролевая идеология связана с повышенной интенсивностью поиска работы и эффективными стратегиями преодоления конфликта между рабочими и семейными ролями (Kulik, 2016). Так, среди эгалитарных женщин возрастает уровень значимости работы (work centrality), то есть убеждение в том, что работа играет важную роль в жизни человека (Карпинский и др., 2021; Paullay et al., 1994; MOW International Research Team, 1987). При этом люди склонны сохранять позитивный образ себя, и для этого они могут стремиться достичь высоких результатов в исполнении ролей, которые являются для них наиболее значимыми. Кроме того, люди склонны выделять больше ресурсов для наиболее важных ролей (Jiang, Johnson, 2018). Поэтому значимость работы также рассматривается как механизм, который может опосредовать связь установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

Предполагается, что люди, которые совершают четкие действия, прилагают усилия для достижения своих карьерных целей, добиваются более успешной карьеры, чем те, кто этого не делает (Locke, Latham, 2006). Ю.В. Артамошина подтверждает в своем исследовании, что большинство женщин в качестве характеристик своей успешности отмечали планирование, четкие представления о своем жизненном пути, а также постановку целей и их достижение (Артамошина, 2008). С. Гулд (S. Gould) определяет карьерное планирование как преднамеренный процесс осознания себя, своих возможностей и ограничений, а также выбора и его последствий (Gould, 1979). Также карьерное планирование включает формулировку целей и попытку сознательно управлять своей карьерой (Jung, Takeuchi, 2016; De Vos et al., 2009). При этом люди склонны полагаться на явные и неявные установки и стереотипы, делая выводы об амбициях, характеристиках и приоритетах мужчин и женщин в карьере. В результате женщины видят меньше возможностей для продвижения по службе, чем мужчины. Это может подрывать мотивацию и производительность женщин, заставляя их тем самым отказываться от карьеры и корректировать свой карьерный путь (Ellemers, 2014). При этом было выявлено, что женщины с эгалитарными установками будут иметь схожее с мужчинами отношение к карьере (Osipow, Winer, 1996). Так, предполагается, что карьерное планирование может опосредовать связь установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

В рамках исследования были выдвинуты следующие гипотезы:

1. У женщин с традиционными имплицитными и эксплицитными гендерно-ролевыми установками больше выражена управляемость карьеры, чем у женщин с эгалитарными гендерно-ролевыми установками.
2. Имплицитные и эксплицитные гендерно-ролевые установки женщин связаны со страхом отрицательной реакции в случае успеха.

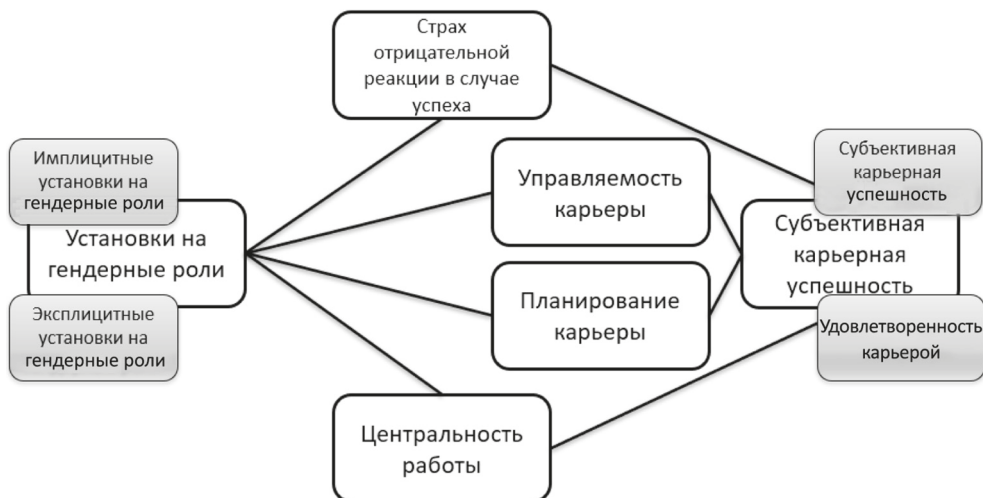


Рис. 1. Модель исследования

3. У женщин с традиционными имплицитными и эксплицитными гендерно-ролевыми установками ниже уровень значимости работы, чем у женщин с эгалитарными гендерно-ролевыми установками.

4. У женщин с традиционными имплицитными и эксплицитными гендерно-ролевыми установками ниже уровень карьерного планирования, чем у женщин с эгалитарными гендерно-ролевыми установками.

5. Страх отрицательной реакции в случае успеха, управляемость карьеры, карьерное планирование, значимость работы связаны с субъективной карьерной успешностью.

6. Связь субъективной карьерной успешности и имплицитных и эксплицитных установок женщины с гендерно-ролевыми установками опосредуется страхом отрицательной реакции в случае успеха, значимостью работы и управляемостью карьеры.

Гипотезы и принципиальная модель исследования представлены на рис. 1.

## Методы

**Выборка исследования.** Выборка исследования включала 91 женщину в возрасте от 18 лет, средний возраст при этом варьировался в диапазоне от 25 до 34 лет (от 18 до 24 — 39%, от 25 до 34 — 23%, от 35 до 44 — 20%, от 45 до 54 — 16%, старше 60 — 2%).

Среди респондентов высшее образование имели 78%, 8% — неполное высшее, 7% — среднее профессиональное образование и 2% — среднее образование. Выборка включала работающих женщин различных профессиональных сфер, среди которых — сфера науки и образования, торговли и коммерции, производства и др. 30% респондентов являются руководителями, 70% респондентов не имеют людей в подчинении, 10% имеют 1–2 человек, 6% — 6–10 человек, 6% — 11–20 человек. 41% респондентов работают менее 50 часов в неделю, 25% менее 40 часов, 11% ме-

нее 60 часов и 11 % менее 10 часов в неделю. 39 % респондентов в выборке имели годовой доход менее 300 000 руб. в год, 31 % — менее 600 000 руб. в год, 14 % — менее 1 200 000 руб. в год (доход варьировался в пределах: менее 300 тыс. руб. в год; 300–600 тыс. руб.; 600–1200 тыс. руб.; 1200–2400 тыс. руб.; 2400–5000 тыс. руб. в год). 26 % опрошенных состоят в зарегистрированном браке, 44 % состоят в незарегистрированном браке, 30 % ни в отношениях, ни в браке не состоят. 54 % респондентов не имели детей, 25 % имели одного ребенка, а 30 % имели двое детей.

**Процедура исследования.** Исследование проводилось в два этапа. На первом этапе респондентам было предложено пройти онлайн-опрос, проводимый в Google Forms. На втором этапе проводился имплицитный ассоциативный тест в программе Inquisit Web.

Имплицитный ассоциативный тест был проведен в формате очного тестирования или онлайн-тестирования посредством программы удаленного доступа TeamViewer.

В исследовании использовались следующие методики в приведенной последовательности.

1. Удовлетворенность карьерой измерялась посредством шкалы «Удовлетворенность карьерой» / «Career Satisfaction» (Greenhaus et al., 1990; Eby et al., 2003) в адаптации С. Д. Гуриевой 2021 г., которая состоит из пяти пунктов и шкалы «Воспринимаемая внутренняя конкурентоспособность» / «Perceived internal marketability» (Eby et al., 2003) в адаптации С. Д. Гуриевой 2021 г., которая включает три пункта. Надежность методик в оригинальном исследовании составляла 0,88 и 0,74 соответственно.

2. Для оценки субъективной карьерной успешности была использована субшкала «Субъективный перечень успехов в карьере. Удовлетворенность» / «Subjective Career Success Inventory. Satisfaction» (Shockley et al., 2016), состоящая из трех пунктов. В настоящем исследовании все пункты шкалы были переведены. Общая надежность шкалы составляла 0,81.

3. Управляемость карьерой, то есть феномен, при котором требования к оценке женщинами своего успеха и способности управлять своей карьерой различаются в зависимости от оценки с мужской или женской позиции, измерялась с помощью анкеты управляемости карьеры (Александрова и др., 2020). Методика включает два вопроса. Перед респондентами была поставлена задача оценить по семибалльной шкале Лайкерта, насколько они могут управлять своей карьерой, а затем респондентам нужно было представить себя мужчиной и снова оценить тот же вопрос. Анализ данных включал три параметра: оценку своей управляемости карьерой, оценку управляемости карьерой с позиции мужчины, а также разницу между этими двумя параметрами.

4. Планирование карьеры оценивалось с помощью шкалы «Планирование карьеры» / «Career Planning» (Gould, 1979), состоящей из шести пунктов. Надежность шкалы в оригинальном исследовании составляла 0,70. Был осуществлен перевод методики, обеспечивающий лингвистическую эквивалентность. Надежность шкалы в текущем исследовании составила 0,85.

5. Убеждение относительно степени важности карьеры в жизни женщины было измерено посредством шкалы «Центральность работы» / «Work Centrality» (Paullay et al., 1994), включающей 12 пунктов. Надежность методики в оригиналь-



ном исследовании составляла 0,80. Был осуществлен перевод методики, обеспечивающий лингвистическую эквивалентность. Надежность шкалы в текущем исследовании составила 0,86.

6. Страх негативной реакции за нарушение стереотипов, которые действуют как нормативные ожидания относительно поведения мужчины и женщины, оценивался с помощью шкалы «Страх отрицательной реакции» / «Fear of backlash» (Rudman, Fairchild, 2004). Респонденты заполнили методику из пяти пунктов, предварительно представив, что их повысили в должности и/или повысили оплату труда. Надежность методики в оригинальном исследовании составила 0,86. Был осуществлен перевод методики, обеспечивающий лингвистическую эквивалентность. Надежность шкалы в текущем исследовании составила 0,79.

Для измерения неявных ассоциаций был использован имплицитный ассоциативный тест (ИАТ; Harvard Implicit Association Test), в котором респондентов просят оценить четыре категории стимулов (семья, карьера, женский и мужской) с помощью двух ответов (двух клавиш на клавиатуре). Стимулы классифицировались по двум категориям (мужчины или женщины / карьера или семья; блоки 1, 2 и 5) и по парным категориям (мужчина и карьера / женщина и семья / мужчина и семья / женщина и карьера; блоки 3, 4, 6 и 7). Блоки 1, 2, 3, 5 и 6 являлись тренировочными, блоки 4 и 7 — тестовыми. Различия во времени отклика (задержки отклика) нестереотипных пар и стереотипных пар тестовых блоков 4 и 7 были разделены на стандартное отклонение (SD) всех задержек отклика (из блоков 4, 5, 6 и 7). Оценка ИАТ — это показатель величины эффекта в диапазоне от  $-3$  до  $+3$ . Более высокие положительные значения указывают на более сильную ассоциацию (предвзятость) стереотипных отрезков. Надежность методики составила 0,79.

Для измерения эксплицитных установок относительно гендерных ролей был выбран алгоритм, идентичный процедуре имплицитного ассоциативного теста. Респонденты должны были оценить по семибалльной шкале силу ассоциации стимулов, идентичных стимулам в имплицитном ассоциативном тесте, с мужчинами и женщинами. При этом респонденты должны были ассоциировать стимулы сначала исходя из их мнения («как думаю я»), а затем исходя из того, как, по их мнению, думают другие люди («как думают другие»). Надежность шкалы «Эксплицитные гендерно-ролевые установки “как думаю я”» составляет 0,88, шкалы «Эксплицитные гендерно-ролевые установки “как думают другие”» составляет 0,85.

Обработка данных проводилась с помощью R-языка программирования для статистической обработки данных с использованием пакетов: psych, dplyr, nnet, car, ggplot2, lavaan, semPlot и таких методов, как: статистический критерий  $\chi^2$  Пирсона,  $t$ -критерий, ANOVA, коэффициенты корреляции Пирсона и структурного моделирования.

## Результаты

**Связь социально-демографических характеристик с переменными исследования.** Однофакторный дисперсионный анализ (ANOVA) и применение поправки Бонферрони на множественную проверку гипотез показал, что большинство женщин, которые имеют больше людей в подчинении, больше удовлетворены карьерой

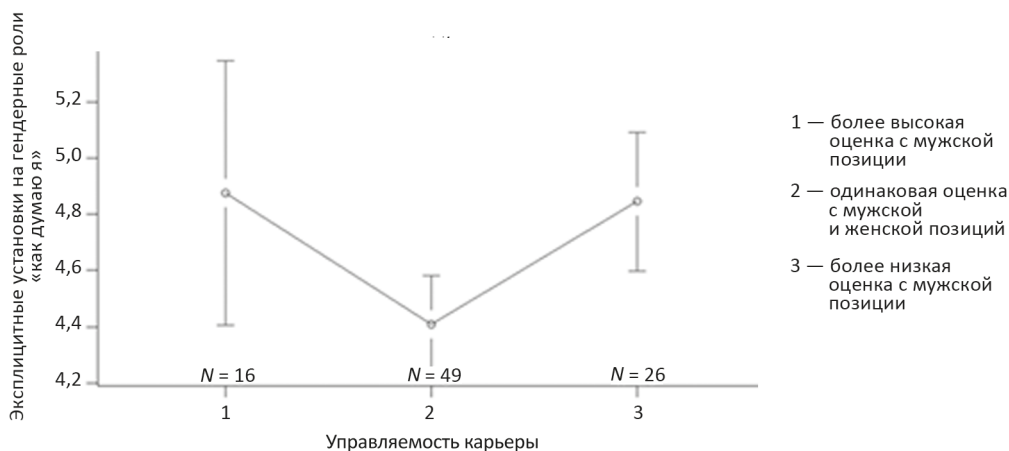


Рис. 2. Гендерно-ролевые установки «как думаю я» и управляемость карьеры (N = 91)

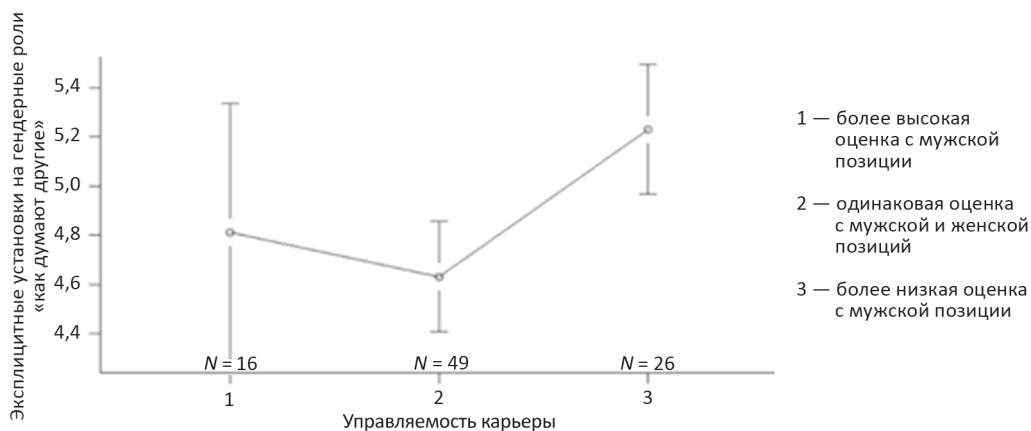


Рис. 3. Гендерно-ролевые установки «как думают другие» и управляемость карьеры (N = 91)

и имеют более высокий уровень субъективной карьерной успешности, чем большинство женщин, имеющих меньше людей в подчинении. Также чем больше рабочий стаж женщин и большее количество людей в подчинении, тем выше уровень значимости работы.

**Связь установок женщин по отношению к гендерным ролям, субъективной карьерной успешности и управляемости карьеры.** Анализ установок относительно гендерных ролей и управляемости карьеры был проведен с помощью дисперсионного анализа ANOVA. В результате не было обнаружено статистически значимых различий для имплицитных установок по отношению к гендерным ролям и управляемости карьеры ( $p > 0,05$ ).

Было выявлено, что среди женщин с более эгалитарными гендерно-ролевыми установками («как думаю я» (рис. 2) и «как думают другие» (рис. 3)) управляемость карьеры менее выражена, чем среди женщин с более традиционными гендерно-ролевыми установками.

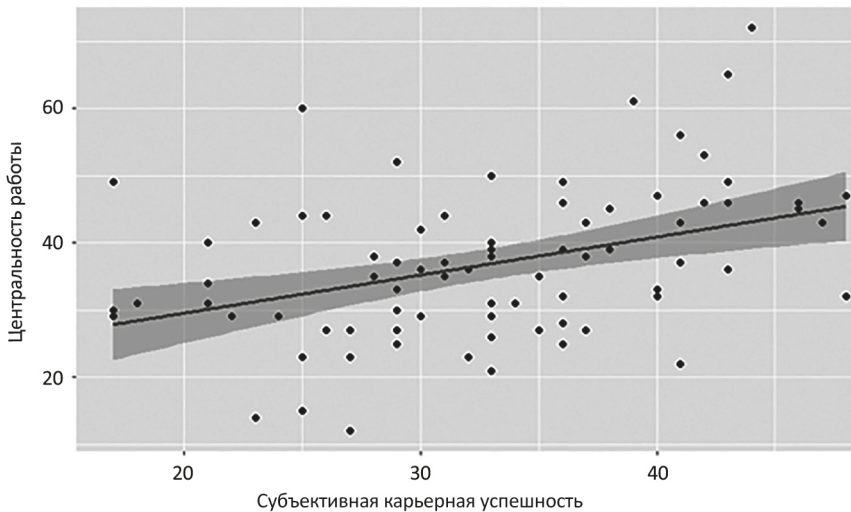


Рис. 4. Связь значимости работы и субъективной карьерной успешности ( $N=91$ )

Кроме того, не было обнаружено статистически значимых результатов при проверке связи управляемости карьеры с субъективной карьерной успешностью и удовлетворенностью карьерой.

Показатель управляемости карьеры выше среди женщин с традиционными эксплицитными, гендерно-ролевыми установками, однако не связан с субъективной карьерной успешностью и удовлетворенностью карьерой женщин. Следовательно, управляемость карьеры не является механизмом связи имплицитных и эксплицитных установок женщин по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

**Связь установок женщин по отношению к гендерным ролям, субъективной карьерной успешности и страха отрицательной реакции в случае успеха.** При проверке различий средних величин страха негативной реакции в случае успеха и имплицитных, и эксплицитных гендерно-ролевых установок («как думаю я», «как думают другие») не было обнаружено статистически значимых различий ( $p > 0,05$ ). При этом, основываясь на результатах метода корреляции Пирсона, страх отрицательной реакции в случае успеха не связан с субъективной карьерной успешностью женщин ( $p > 0,05$ ). Так, страх негативной реакции в случае успеха не является механизмом связи имплицитных и эксплицитных установок женщин по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

**Связь установок женщин по отношению к гендерным ролям, субъективной карьерной успешности и значимости работы.** Анализ связи имплицитных и эксплицитных гендерно-ролевых установок со значимостью работы посредством критерия Стьюдента  $t$  показал отсутствие статистически значимых различий ( $p > 0,05$ ). Была выявлена слабая положительная корреляция значимости работы с субъективной карьерной успешностью ( $r = 0,37$ ;  $p = 0,000$ ) и средняя положительная связь с удовлетворенностью карьерой ( $r = 0,51$ ;  $p < 2,59e-07$ ) (рис. 4, 5). То есть чем выше уровень центральности работы, тем выше уровень субъективной карьерной успешности и удовлетворенности карьерой. Поскольку не было обнаружено связи

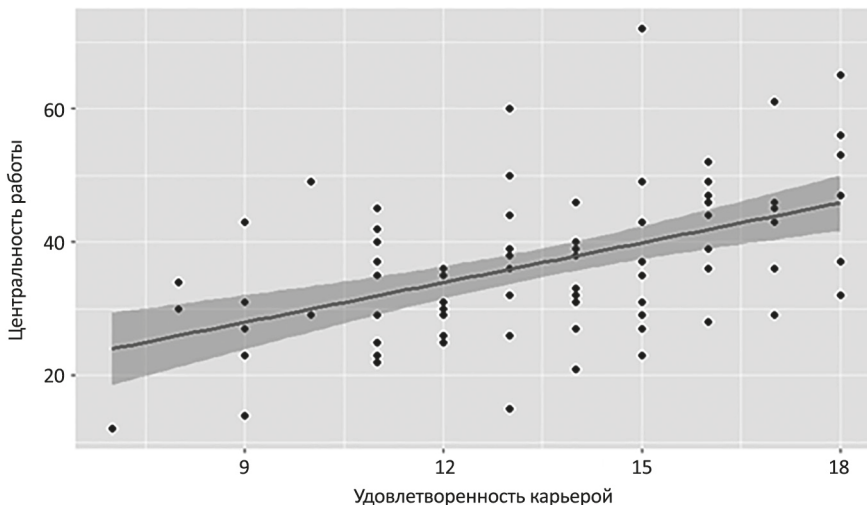


Рис. 5. Связь значимости работы и удовлетворенности карьерой ( $N=91$ )

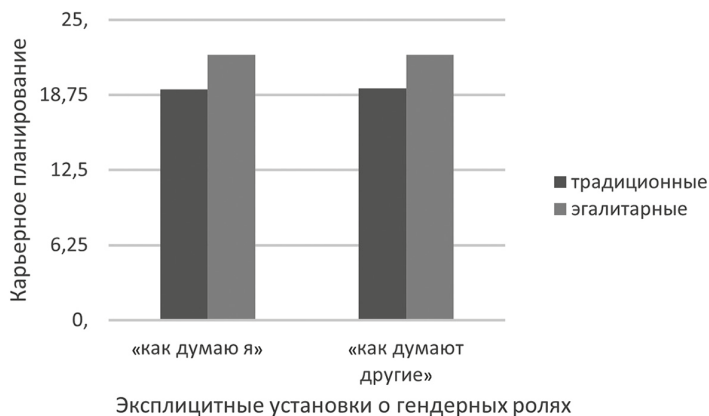


Рис. 6. Гендерно-ролевые установки и карьерное планирование ( $N=91$ )

значимости работы с имплицитными и эксплицитными гендерно-ролевыми установками, значимость работы не является механизмом связи имплицитных и эксплицитных установок в отношении гендерных ролей и субъективной карьерной успешности.

**Связь установок женщин по отношению к гендерным ролям, субъективной карьерной успешности и планированию карьеры.** Для анализа уровня планирования карьеры среди женщин с имплицитными и эксплицитными гендерно-ролевыми установками был применен критерий Стьюдента  $t$ . В результате было выявлено, что среди респондентов с традиционными эксплицитными гендерно-ролевыми установками показатели планирования карьеры ниже, чем среди женщин с эгалитарными эксплицитными гендерно-ролевыми установками («как думаю я» —  $p=0,03$ ; «как думают другие» —  $p=0,04$ ) (рис. 6). При этом не было выявлено статистически значимых различий в планировании карьеры среди женщин с традиционными и эгалитарными имплицитными гендерно-ролевыми установками ( $p > 0,05$ ).

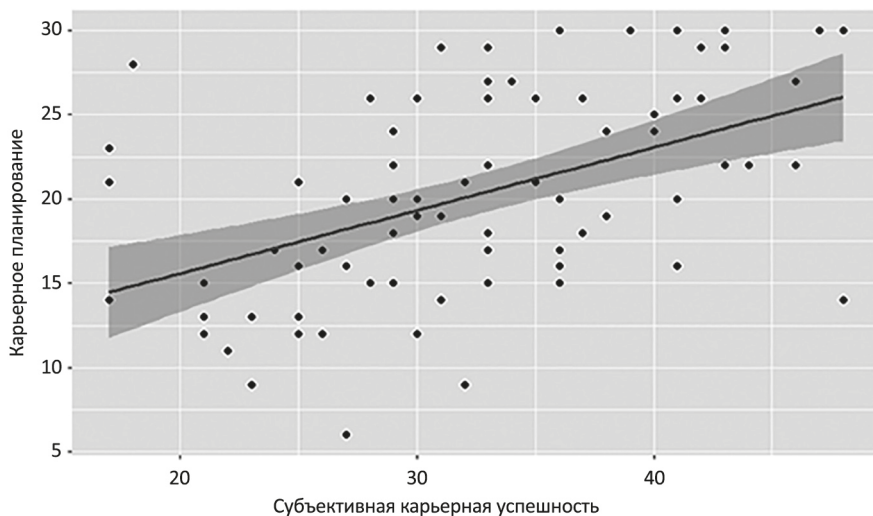


Рис. 7. Связь карьерного планирования и субъективной карьерной успешности ( $N=91$ )

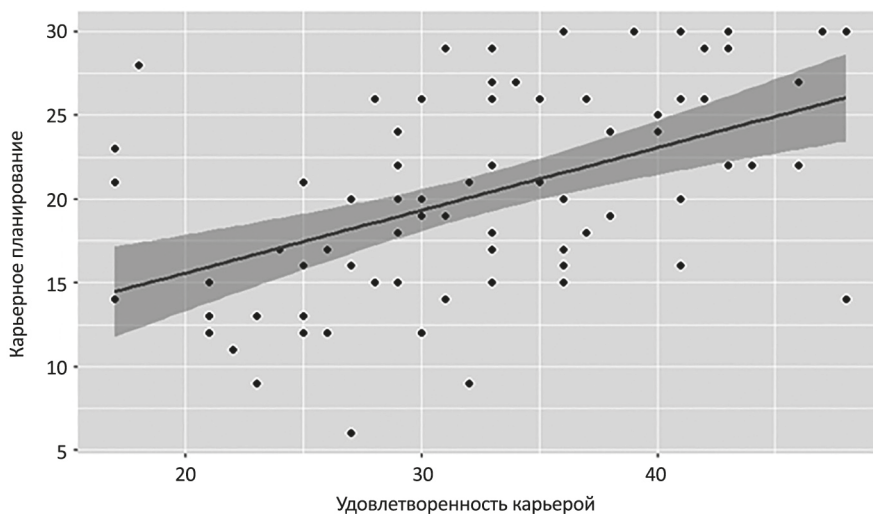


Рис. 8. Связь карьерного планирования и удовлетворенности карьерой ( $N=91$ )

На следующем этапе был проведен анализ связи планирования карьеры с субъективной успешностью и удовлетворенностью карьерой с помощью корреляции Пирсона. В результате была обнаружена слабая положительная корреляция планирования карьеры и субъективной карьерной успешности ( $r=0,46$ ;  $p=4,742e-06$ ) и средняя положительная связь с удовлетворенностью карьерой ( $r=0,51$ ;  $p=2,639e-07$ ) (рис. 7, 8). То есть чем выше уровень планирования карьеры, тем выше уровень субъективной карьерной успешности и удовлетворенность карьерой среди женщин. Таким образом, можно сделать вывод о том, что планирование карьеры является механизмом связи эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

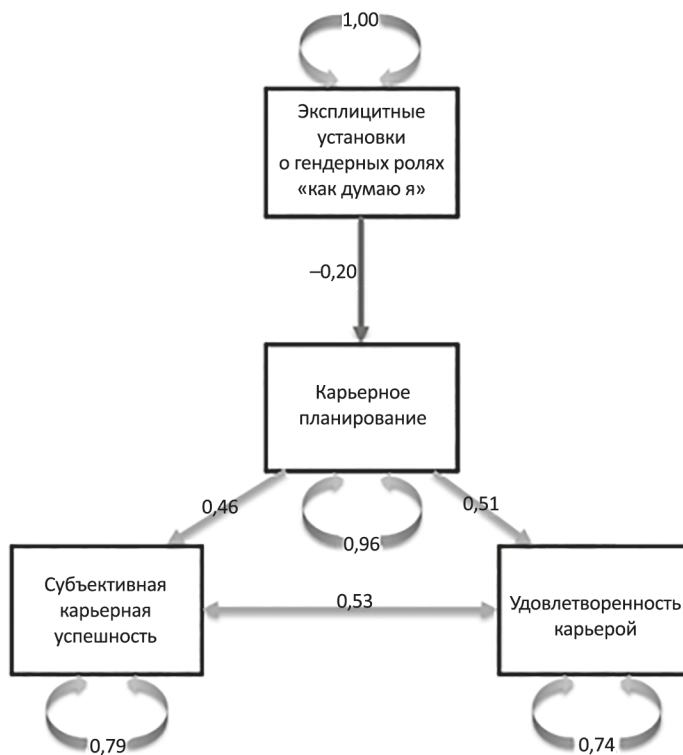


Рис. 9. Структурное моделирование ( $N=91$ )

**Связь эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.** На следующем этапе была произведена проверка механизма «карьерное планирование» посредством структурного моделирования. Выяснилось, что эксплицитные гендерно-ролевые установки «как думают другие» незначимо связаны с карьерным планированием, поэтому они не были включены в модель. Была проведена проверка связи эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям «как думаю я» и субъективной карьерной успешности посредством планирования.

Результат оказался значимым как для связи эксплицитных установок в отношении гендерных ролей «как думаю я» и карьерного планирования ( $p=0,004$ ), так и для связи субъективной карьерной успешности, удовлетворенности карьерой и планирования карьеры ( $p=0,000; 0,000$ ). Показатели качества модели составляли: CFI = 1,00, метрика вписалась в диапазон CFI > 0,9; RMSEA = 0,00, однако коэффициент оказался незначимым ( $p > 0,05$ ), следовательно, эту метрику мы не можем учитывать; SRMR = 0,027, метрика вписалась в диапазон SRMR < 0,08.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что связь эксплицитных установок относительно гендерных ролей, субъективной карьерной успешности и удовлетворенности карьерой опосредуется карьерным планированием (рис. 9).

**Связь имплицитных и эксплицитных установок женщин по отношению к гендерным ролям.** Для проверки связи имплицитных и эксплицитных установок

по отношению к гендерным ролям был применен критерий  $\chi^2$  Пирсона. В результате были обнаружены статистически значимые результаты для связи имплицитных установок по отношению к гендерным ролям и эксплицитных «как думаю я» ( $p = 0,02$ ). Кроме того, была обнаружена связь эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям «как думаю я» и эксплицитных установок в отношении гендерных ролей «как думают другие» ( $p < 2,2e-16$ ) (см. табл.).

**Гендерно-ролевые установки (N=91)**

Тип установки	Имплицитные гендерно-ролевые установки женщин	Эксплицитные («как думают другие») гендерно-ролевые установки женщин
Имплицитные гендерно-ролевые установки	–	–
Эксплицитные («как думаю я») гендерно-ролевые установки	5,10*	–
Эксплицитные («как думают другие») гендерно-ролевые установки	3,008	69,98**

*Примечание:* Отклонения в частотах выходят за рамки случайных колебаний, расхождения статистически значимы ( $\chi^2$  Пирсона): \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,001$ .

## Обсуждение результатов

Модель исследования предполагала связь имплицитных и эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям с субъективной карьерной успешностью посредством таких механизмов, как страх отрицательной реакции в случае успеха, управляемость карьеры, значимость работы и планирование карьеры.

На первом этапе был проведен анализ связи имплицитных и эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности, однако связи обнаружено не было. Следовательно, на следующих этапах проводилась проверка механизмов, которые являются медиаторами этой связи.

На первом этапе проводился анализ связи имплицитных и эксплицитных установок женщин в отношении гендерных ролей и субъективной карьерной успешности. Однако связи обнаружено не было, поэтому на следующем этапе проводилась проверка механизмов, которые могут опосредовать эту связь.

Первым механизмом была «управляемость карьеры». Женщины могут выше оценивать результаты в своей карьере, делая «скидку» на пол (Александрова и др., 2020), учитывая ограничения на рабочем месте, придерживаясь убеждений, что в первую очередь женщины отвечают за работу по дому и уход за детьми (Carvajal, Popovici, 2018), тем самым предъявляя к себе заниженные ожидания. Результаты исследования подтвердили гипотезу о том, что среди женщин с традиционными эксплицитными гендерно-ролевыми установками больше выражена управляемость карьеры. При этом не было выявлено связи управляемости карьеры ни с удовлетворенностью карьерой, ни с субъективной карьерной успешностью. Таким образом, управляемость карьеры не является механизмом, который опосредует связь установок в отношении гендерных ролей и субъективной карьерной успешности.

Опасения негативной реакции окружающих на нарушение гендерных стереотипов может повлечь тревогу и стресс. В свою очередь, усилия при подавлении негативных эмоций и мыслей могут отражаться на производительности женщин на рабочем месте (Rogus-Pulia et al., 2018), а также изменять поведение женщин в развитии своей карьеры и ее восприятие (Sanchez et al., 2012). Однако в результате исследования было обнаружено, что ни традиционные, ни эгалитарные гендерно-ролевые установки не провоцируют страха негативной реакции в случае успеха. Более того, опасения столкнуться с отрицательной реакцией окружающих на успешность на рабочем месте не имеют негативных последствий для восприятия женщинами своей карьеры. Следовательно, страх отрицательной реакции в случае успеха не является механизмом связи установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

Было замечено, что среди женщин все отчетливее прослеживается тенденция эгалитаризма, при котором гендер не связан со значимостью работы, то есть и мужчины, и женщины могут в равной степени претендовать как на рабочие, так и на семейные роли (Desai et al., 2014). Более того, среди женщин с эгалитарными взглядами возрастает уровень значимости работы, то есть убеждение в том, что работа играет важную роль в жизни человека (Paullay et al., 1994; MOW International Research Team, 1987). В свою очередь, люди склонны выделять больше ресурсов на те роли, которые являются для них наиболее значимыми, стремиться достичь в значимых сферах больших результатов, сохраняя позитивный образ себя (Jiang, Johnson, 2018). Действительно, было обнаружено, что среди женщин, которые имеют более высокий уровень значимости работы, выше уровень как удовлетворенности карьерой, так и субъективной карьерной успешности. Напротив, связь значимости работы и имплицитных и эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям отсутствует. Таким образом, значимость работы также не является механизмом связи установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности.

Наконец, в качестве последнего механизма проверялось «планирование карьеры». Традиционные представления о распределении гендерных ролей могут отражаться в амбициях, характеристиках и приоритетах в карьере, в результате чего женщины видят меньше возможностей для продвижения по службе, что подрывает мотивацию и заставляет корректировать карьерный путь (Ellemers, 2014). Все это, в свою очередь, выражается в успешности женщин в карьере (Spurk et al., 2015). Результаты исследования подтвердили, что среди женщин с эгалитарными эксплицитными гендерно-ролевыми установками уровень карьерного планирования выше. Более того, было обнаружено, что чем выше уровень карьерного планирования, тем выше уровень субъективной карьерной успешности и удовлетворенности карьерой. Таким образом, карьерное планирование является механизмом, опосредующим связь эксплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности. Однако связи имплицитных установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности выявлено не было.

Основываясь на результатах исследования, на следующем этапе была проведена проверка механизма «карьерное планирование» посредством структурного моделирования. Оказалось, что эксплицитные гендерно-ролевые установки «как думают другие» незначимо связаны с карьерным планированием, поэтому в модель



были включены только эксплицитные гендерно-ролевые установки «как думаю я». Модель подтвердила, что эксплицитные гендерно-ролевые установки «как думаю я» связаны с субъективной карьерной успешностью, удовлетворенностью карьерой посредством карьерного планирования. Поскольку планирование карьеры положительно связано как с субъективной карьерной успешностью, так и с удовлетворенностью карьерой, женщины, стремящиеся к успеху наравне с мужчинами, должны научиться планировать свою карьеру, то есть оценивать свои сильные и слабые стороны, возможности и ограничения, ставить цели. На это и могут быть нацелены программы карьерного развития.

Кроме того, стоит обратить внимание на гетерогенность выборки. В исследовании приняли участие женщины в возрасте от 18 до 65 лет из разных городов России, с разным семейным положением, доходом, количеством детей и людей в подчинении.

Было замечено, что значимость работы больше выражена у женщин с большим рабочим стажем. А также уровень как значимости работы, так и удовлетворенности карьерой и субъективной карьерной успешности выше среди женщин с большим количеством людей в подчинении. То есть можно сказать, что наиболее высокий уровень значимости работы, субъективной карьерной успешности и удовлетворенности карьерой у женщин-руководителей.

Стоит также обратить внимание, что стимулы, которые предложены в имплицитном ассоциативном тесте, могут не до конца отражать представления женщин о карьере и в дальнейших исследованиях рекомендуется делать имплицитное тестирование на основе новых стимулов, более подходящих для российской выборки.

## **Выводы**

Взросление в условиях гендерного неравенства формирует представления женщин о дифференциации ролей между мужчинами и женщинами. Приверженность традиционным взглядам может отражаться в восприятии женщинами своей карьеры, карьерного пути и субъективной успешности. Однако не было выявлено прямой взаимосвязи имплицитных и эксплицитных представлений женщин относительно гендерных ролей и субъективной карьерной успешности.

При этом было обнаружено, что женщины с традиционными эксплицитными гендерно-ролевыми установками (в отличие от женщин с эгалитарными установками) убеждены в том, что пол человека влияет на его способность управлять карьерой, но в то же время управляемость карьеры не связана с субъективной карьерной успешностью; следовательно, управляемость карьеры не является механизмом связи установок и субъективной карьерной успешности.

Беспокойство о негативной реакции окружающих на нарушение гендерных норм и стереотипов не связано с гендерно-ролевыми установками и не имеет негативных последствий для субъективной карьерной успешности женщин, поэтому не является механизмом, который опосредует связь субъективной карьерной успешности и установок по отношению к гендерным ролям.

Приоритетность работы в жизни женщины также не связана с представлениями женщин в отношении гендерных ролей. Однако результаты исследования сооб-

щают о том, что чем выше уровень значимости работы среди женщин, тем больше женщины удовлетворены своей карьерой и выше оценивают свой успех. Таким образом, значимость работы не является механизмом.

Наконец, последний механизм, опосредующий связь установок по отношению к гендерным ролям и субъективной карьерной успешности, — «планирование карьеры». Результаты анализа показали, что постановка карьерных целей и выбор стратегии их достижения связаны с эксплицитными гендерно-ролевыми установками женщин. Женщины с эгалитарными эксплицитными установками склонны больше планировать свою карьеру. В свою очередь, планирование карьеры положительно связано с тем, как женщины воспринимают и оценивают свою успешность. Следовательно, именно планирование карьеры является механизмом, связывающим гендерно-ролевые установки женщин и субъективную карьерную успешность.

Статья показывает, что связь между гендерно-ролевыми установками и субъективной карьерной успешностью опосредована планированием карьеры. Это указывает на важность программ, поддерживающих и помогающих женщинам планировать свою профессиональную жизнь, дает указание на целевое воздействие, важный фокус программ по преодолению гендерного разрыва. Кроме того, страх негативной реакции в случае успеха, так же как и убеждение в том, что пол человека влияет на способность управлять своей карьерой, не препятствуют успешности и удовлетворенности своей карьерой, что позволяет уделять им не такое пристальное внимание, как планированию карьеры.

## Ограничения

Одним из ограничений исследования являются неравнозначные группы респондентов с разным уровнем дохода и количеством людей в подчинении, что не позволяет оценить в полной мере степень связи уровня дохода и количества людей в подчинении с переменными исследования. Также одним из ограничений является размер выборки, которая нуждается в доборе для большего отражения генеральной совокупности.

## Литература

- Александрова Е. С., Марарица Л. В., Гуриева С. Д.* Феномен «карьерной скидки» как способ совладания с гендерным неравенством на индивидуальном уровне // *Ананьевские чтения — 2020. Психология служебной деятельности: достижения и перспективы развития (в честь 75-летия Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 гг.)*. СПб., 2020. С. 129–130.
- Артамошина Ю. В.* Особенности представлений об успехе женщин, выполняющих традиционные и нетрадиционные профессиональные роли: дис. ... канд. психол. наук. М., 2008.
- Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г. О., Гоголева А. С.* Российская работающая молодежь: стратегии достижения благополучия // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология*. 2021. № 14 (1). С. 33–52.
- Бендас Т. В., Ковалева О. А.* Факторы, влияющие на профессиональную успешность женщины // *Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии*. 2016. № 10 (67). С. 75–82.
- Бояркина М. В.* Духовно-нравственное воспитание в контексте гендерной социализации личности // *Ученые записки Забайкальского государственного университета*. Сер. Педагогические науки. 2018. Т. 13, № 5. С. 53–60. <https://doi.org/10.21209/2542-0089-2018-13-5-53-60>
- Бовуар де С.* Второй пол. СПб.: Азбука-Аттикус, 2017.

- Глотова Г. А. К вопросу о системной природе установки // Психологический вестник Уральского государственного университета. 2008. Вып. 6. С. 206–223.
- Доминяк В. И., Марарица Л. В. ИмPLICITная диагностика ценностей личности: перспективы и ограничения // Социально-экономические и психологические проблемы управления: сборник научных статей по материалам I (IV) Международной научно-практической конференции, проходившей в Московском городском психолого-педагогическом университете с 23 по 25 апреля 2013 года / под общ. ред. М. Г. Ковтунович. Ч. 1. М.: МГППУ, 2013. URL: [https://psyjournals.ru/social\\_economical\\_psychological\\_/issue/63184.shtml](https://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63184.shtml) (дата обращения: 08.10.2022).
- Карпинский К. В., Волчок Е. Ю., Ващёнок Р. А., Качинская Е. М., Маркевич А. В. Осмысленность работы: теоретический анализ и методика психодиагностики // Вестник Гродненского государственного университета имени Янки Купалы. Сер. 3. Филология. Педагогика. Психология. 2021. № 11 (2). С. 126–137.
- Клецина И. С., Иоффе Е. В. Гендерные нормы как социально-психологический феномен: монография. М.: Проспект, 2017.
- Одницова М. А. Специфика проявления рентной установки в поведении человека // Ярославский педагогический вестник. 2010. № 2 (2). С. 192.
- Ожигова Л. Н., Кольцова Л. С. Чувство вины у работающих матерей как психологическая проблема // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 4. С. 63–67.
- Токарева Г. В., Дорфман Л. Я. ИмPLICITные процессы и их исследование в западной психологии // Психология. Психофизиология. 2014. № 7 (1). С. 17–27.
- Турецкая Г. В. Страх успеха: психологическое исследование феномена // Психологический журнал. 1998. № 19 (1). С. 37–46.
- Уткина Н. Ю. Объективные и субъективные факторы развития женского предпринимательства в России // Женщина в российском обществе. 2017. № 1 (82). С. 17–28.
- Amato P. R., Booth A. Changes in gender role attitudes and perceived marital quality // *American sociological review*. 1995. Vol. 60, no. 1. P. 58–66.
- Bernard L. L. Attitudes, social // *Encyclopedia of the social sciences*. Vol. 2 / ed. by E. R. A. Seligman, A. Johnson. New York: Macmillan, 1930. P. 305–306.
- Calás M. B., Smircich L., Holvino E. Theorizing gender-and-organization: changing times... changing theories? // Kumra S., Simpson R., Burke R. J. (eds). *The Oxford handbook of gender in organizations*. Oxford University Press, 2014. P. 17–52.
- Carvajal M. J., Popovici I. Gender, age, and pharmacists' job satisfaction // *Pharmacy Practice (Granada)*. 2018. No. 16 (4). P. 396.
- Cheng P., Shen W., Kim K. Y. Personal endorsement of ambivalent sexism and career success: An investigation of differential mechanisms // *Journal of Business and Psychology*. 2020. No. 35 (6). P. 783–798.
- Corrigan E. A., Konrad A. M. Gender role attitudes and careers: A longitudinal study // *Sex roles*. 2007. No. 56 (11). P. 847–855.
- De Vos A., De Clippeleer I., Dewilde T. Proactive career behaviours and career success during the early career // *Journal of occupational and organizational psychology*. 2009. No. 82 (4). P. 761–777.
- Desai S. D., Chugh D., Brief A. P. The implications of marriage structure for men's workplace attitudes, beliefs, and behaviors toward women // *Administrative Science Quarterly*. 2014. No. 59 (2). P. 330–365.
- Eby L. T., Butts M., Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career // *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2003. No. 24 (6). P. 689–708.
- Ellemers N. Women at work: How organizational features impact career development // *Policy insights from the behavioral and brain sciences*. 2014. No. 1 (1). P. 46–54.
- Enache M., Sallan J. M., Simo P., Fernandez V. Career attitudes and subjective career success: Tackling gender differences // *Gender in Management*. 2011. Vol. 26. Iss. 3. P. 324–250.
- Gould S. Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations // *Academy of Management Journal*. 1979. No. 22 (3). P. 539–550.
- Greenhaus J. H., Parasuraman S., Wormley W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes // *Academy of Management Journal*. 1990. No. 33 (1). P. 64–86.
- Greenwald A. G., Banaji M. R. Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes // *Psychological review*. 1995. No. 102 (1). P. 4.
- Greenwald A. G., Krieger L. H. Implicit bias: Scientific foundations // *California law review*. 2006. No. 94 (4). P. 945–967.

- Hatchman B. Women's Gender Role Attitudes, Career Salience, and Paid Work Family Conflict: doctoral dissertation. Auburn, 2009.
- Igbaria M., Chidambaram, L. The impact of gender on career success of information systems professionals: A human capital perspective // *Information Technology & People*. 1997. Vol. 10. Iss. 1. P.63–86.
- Igbaria M., Greenhaus J.H. Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model // *Communications of the ACM*. 1992. No. 35 (2). P.34–49.
- Jiang L., Johnson M.J. Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality // *Journal of Business and Psychology*. 2018. No. 33 (4). P.545–558.
- Jung Y., Takeuchi N. Gender differences in career planning and success // *Journal of Managerial Psychology*. 2016. No. 31 (2). P.603–623.
- Kets de Vries M.F. The many colors of success: What do executives want out of life? Singapore, 2009.
- Koekemoer E., Olckers C., Nel C. Work-family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective career success // *Australian Journal of Psychology*. 2020. No. 72 (4). P.347–358.
- Kulik L. Explaining employment hardness among women in Israel's ultraorthodox community: Facilitators and inhibitors // *Journal of Career Assessment*. 2016. No. 24 (1). P.67–85.
- Lippmann Q., Georgieff A., Senik C. Undoing gender with institutions: Lessons from the German division and reunification // *The Economic Journal*. 2020. No. 130 (629). P.1445–1470.
- Locke E.A., Latham G.P. New directions in goal-setting theory // *Current directions in psychological science*. 2006. No. 15 (5). P.265–268.
- Manuel S.K. Status as a buffer to the consequences of backlash fear: modification of the backlash avoidance model: doctoral dissertation. Brunswick, 2016.
- Moss-Racusin C.A., Rudman L.A. Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model // *Psychology of women quarterly*. 2010. No. 34 (2). P.186–202.
- MOW International Research Team. The Meaning of working. London: Academic Press, 1987.
- Osipow S.H., Winer J.L. The use of the Career Decision Scale in career assessment // *Journal of Career Assessment*. 1996. No. 4 (2). P.117–130.
- Paullay I.M., Alliger G.M., Stone-Romero E.F. Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality // *Journal of applied psychology*. 1994. No. 79 (2). P.224.
- Perugini C., Vladislavjević M. Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe // *Labour Economics*. 2019. No. 60. P.129–147.
- Rogus-Pulia N., Humbert I., Kolehmäinen C., Carnes M. How gender stereotypes may limit female faculty advancement in communication sciences and disorders // *American journal of speech-language pathology*. 2018. No. 27 (4). P.1598–1611.
- Rowatt W.C., Franklin L.M., Cotton M. Patterns and personality correlates of implicit and explicit attitudes toward Christians and Muslims // *Journal for the scientific study of religion*. 2005. Vol. 44 (1). P.29–43.
- Rudman L.A., Fairchild K. Reactions to counterstereotypic behavior: the role of backlash in cultural stereotype maintenance // *Journal of personality and social psychology*. 2004. No. 87 (2). P.157.
- Rudman L.A., Phelan J.E. Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations // *Research in organizational behavior*. 2008. No. 28. P.61–79.
- Rudman L.A., Phelan J.E. The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations // *Social psychology*. 2010. No. 41 (3). P.192.
- Sanchez D. T., Fetterolf J. C., Rudman L. A. Eroticizing inequality in the United States: The consequences and determinants of traditional gender role adherence in intimate relationships // *Journal of Sex Research*. 2012. No. 49 (2–3). P.168–183.
- Santos G. G. Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences // *Career Development International*. 2016. Vol. 21, no. 1. P.60–84.
- Shockley K.M., Ureksoy H., Rodopman O.B., Poteat L.F., Dullaghan T.R. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study // *Journal of Organizational Behavior*. 2016. No. 37 (1). P.128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Sousa-Poza A., Sousa-Poza A. A. Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory? // *Applied Economics Letters*. 2003. No. 10 (11). P.691–694.
- Spurk D., Kauffeld S., Barthauer L., Heinemann N.S. Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study // *Journal of vocational behavior*. 2015. No. 87. P.134–144.
- Tabellini G. Culture and institutions: economic development in the regions of Europe // *Journal of the European Economic association*. 2010. No. 8 (4). P.677–716.

- Thomas W.I., Znaniecki F. The polish peasant in Europe and America. Urbana: University of Illinois Press, 1984.
- Tosi J.D., Haworth N., Díaz-Lázaro C.M., Poó F.M., Ledesma R.D. Implicit and explicit attitudes in transportation research: A literature review // *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*. 2021. No. 77. P.87–101.
- Zhao K., Zhang M., Foley S. Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: do gender and gender role orientation make a difference? // *The International Journal of Human Resource Management*. 2019. No. 30 (6). P.988–1009.

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

#### Контактная информация:

Емешкина Дарья Сергеевна — магистр психологии; emeshkina.dasha@yandex.ru  
Марарица Лариса Валерьевна — канд. психол. наук, доц.; l.mararitsa@spbu.ru

### Implicit attitudes towards gender roles as a factor of subjective career success of women\*

D. S. Emeshkina, L. V. Mararitsa<sup>a</sup>

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

**For citation:** Emeshkina D. S., Mararitsa L. V. Implicit attitudes towards gender roles as a factor of subjective career success of women. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 2023, vol. 13, issue 1, pp. 71–94. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2023.105> (In Russian)

Attitudes of women to gender roles, based on the dominant gender ideology in society, which determines normative behaviors for men and women, are reflected in women's involvement in career and shaping career paths. The mechanism of the relationship of attitudes with the subjective career success of women is little studied. The goal of the study is exploring the mechanism that mediates the relationship of implicit and explicit attitudes towards gender roles and subjective career success of women. The study involved employed women at the age of 18 to 65 years ( $N=91$ ). Four mechanisms were distinguished: career manageability, fear of backlash, work centrality and career planning, presumably mediating the relationship of implicit and explicit attitudes of women towards gender roles with subjective career success. The results showed that implicit and explicit attitudes towards gender roles are not directly related to subjective career success and career satisfaction among women. The mechanism of the relationship of explicit gender roles attitudes and subjective career success turned out to be career planning. Only career planning was correlated with explicit egalitarian attitudes towards gender roles and subjective career success and career satisfaction. Moreover, women with egalitarian explicit attitudes rated career manageability lower and career planning higher than women with traditional attitudes towards gender roles. Subjective career success is correlated with the work centrality and career planning, but not with career manageability or fear of backlash. Implicit attitudes towards gender roles are not correlated with any of the 4 mechanisms. The model, in which career planning acts as a mechanism for connecting explicit attitudes and subjective success, was tested using SEM and showed compliance with the data. Thus, career planning is a mechanism to medi-

\* The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research grant, project no. 19-013-00275.

<sup>a</sup> Corresponding author.

ates the correlation of attitudes towards gender roles and subjective career success, career satisfaction.

*Keywords:* subjective career success, satisfaction, implicit attitudes, explicit attitudes, gender roles, career planning.

## References

- Alexandrova, E. S., Mararitsa, L. V., Gurieva, S. D. (2020). The phenomenon of “career discount” as a way of coping with gender inequality at the individual level. In: *Anan'evskie chteniia — 2020. Psikhologiya sluzhebnoi deiatel'nosti: dostizheniia i perspektivy razvitiia (v chest' 75-letii Pobedy v Velikoi Otechestvennoi voine 1941–1945 gg.). Materialy mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii, 8–11 dekabria 2020 goda* (pp. 129–131). St Petersburg, Skifia-print. (In Russian)
- Amato, P. R., Booth, A. (1995). Changes in gender role attitudes and perceived marital quality. *American sociological review*, 60, 1, 58–66.
- Artamoshina, Yu. V. (2008). *Features of ideas about the success of women performing traditional and non-traditional professional roles*. PhD dissertation. (In Russian)
- Balabanova, E. S., Efendiev, A. G., Gogoleva, A. S. (2021). Russian working youth: Strategies to achieve well-being. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 14 (1), 33–52. (In Russian)
- Bendas, T. V., Kovaleva, O. A. (2016). Factors influencing a woman's professional success. *Lichnost', sem'ia i obshchestvo: voprosy pedagogiki i psikhologii*, 10 (67), 75–82. (In Russian)
- Bernard, L. L. (1930). Attitudes, social. In: *Encyclopedia of the social sciences*, vol. 2, E. R. A. Seligman, A. Johnson (eds) (pp. 305–306). New York, Macmillan.
- Boyarkina, M. V. (2018). Spiritual and moral education in the context of gender and role socialization. *Scholarly Notes of Transbaikal State University. Ser. Pedagogical Sciences*, 13, 5, 53–60. <https://doi.org/10.21209/2542-0089-2018-13-5-53-60> (In Russian)
- Calás, M. B., Smircich, L., Holvino, E. (2014). Theorizing gender-and-organization: changing times... changing theories? In: Kumra S., Simpson R., Burke R. J. (eds). *The Oxford handbook of gender in organizations* (pp. 17–52). Oxford, Oxford University Press.
- Carvajal, M. J., Popovici, I. (2018). Gender, age, and pharmacists' job satisfaction. *Pharmacy Practice (Granada)*, 16 (4), 396.
- Cheng, P., Shen, W., Kim, K. Y. (2020). Personal endorsement of ambivalent sexism and career success: An investigation of differential mechanisms. *Journal of Business and Psychology*, 35 (6), 783–798.
- Corrigan, E. A., Konrad, A. M. (2007). Gender role attitudes and careers: A longitudinal study. *Sex roles*, 56 (11), 847–855.
- De Beauvoir, S. (2017). *The second sex*. St Petersburg, Azbuka-Attikus Publ. (In Russian)
- De Vos, A., De Clippeler, I., Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of occupational and organizational psychology*, 82 (4), 761–777.
- Desai, S. D., Chugh, D., Brief, A. P. (2014). The implications of marriage structure for men's workplace attitudes, beliefs, and behaviors toward women. *Administrative Science Quarterly*, 59 (2), 330–365.
- Dominyak, V., Mararitsa, L. (2013). Implicit diagnostics of personality values: prospects and limitations. In: *Socio-economic and psychological problems of management: Collection of science articles on the basis of the 1st International science-practical conference. 23–25 April 2013*. M. G. Kovtunovich (ed.). Part 1. Moscow, MSPPU Press. Available at: [https://psyjournals.ru/social\\_economical\\_psychological/\\_issue/63184.shtml](https://psyjournals.ru/social_economical_psychological/_issue/63184.shtml) (accessed: 08.10.2022). (In Russian)
- Eby, L. T., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24 (6), 689–708.
- Ellemers, N. (2014). Women at work: How organizational features impact career development. *Policy insights from the behavioral and brain sciences*, 1 (1), 46–54.
- Enache, M., Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V. (2011). Career attitudes and subjective career success: Tackling gender differences. *Gender in Management*, 26, 3, 324–250.
- Glotova, G. A. (2008). To the question of the systemic nature of the attitude. *Psikhologicheskii vestnik Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*, 6, 206–223. (In Russian)
- Gould, S. (1979). Characteristics of career planners in upwardly mobile occupations. *Academy of Management Journal*, 22 (3), 539–550.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33 (1), 64–86.

- Greenwald, A. G., Banaji, M. R. (1995). Implicit social cognition: attitudes, self-esteem, and stereotypes. *Psychological review*, 102 (1), 4.
- Greenwald, A. G., Krieger, L. H. (2006). Implicit bias: Scientific foundations. *California law review*, 94 (4), 945–967.
- Hatchman, B. (2009). Women's Gender Role Attitudes, Career Salience, and Paid Work Family Conflict: Doctoral dissertation. Auburn.
- Igbaria, M., Chidambaram, L. (1997). The impact of gender on career success of information systems professionals: A human capital perspective. *Information Technology & People*, 10, 1, 63–86.
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H. (1992). Determinants of MIS employees' turnover intentions: A structural equation model. *Communications of the ACM*, 35 (2), 34–49.
- Jiang, L., Johnson, M. J. (2018). Meaningful work and affective commitment: A moderated mediation model of positive work reflection and work centrality. *Journal of Business and Psychology*, 33 (4), 545–558.
- Jung, Y., Takeuchi, N. (2016). Gender differences in career planning and success. *Journal of Managerial Psychology*, 31 (2), 603–623.
- Karpinskii, K. V., Volchek, E. Iu., Vashchenko, R. A., Kachinskaia, E. M., Markevich, A. V. (2021). The meaningfulness of the work: theoretical analysis and methodology of psychodiagnostics. *Vestnik Grodnenskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Ianki Kupaly. Ser. 3. Filologiya. Pedagogika. Psikhologiya*, 11 (2), 126–137. (In Russian)
- Kets de Vries, M. F. (2009). *The many colors of success: What do executives want out of life?* Singapore.
- Kletsina, I., Joffe, E. V. (2017). *Gender norms as a socio-psychological phenomenon: monograph*. Moscow, Prospect Publ. (In Russian)
- Koekemoer, E., Olckers, C., Nel, C. (2020). Work–family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective career success. *Australian Journal of Psychology*, 72 (4), 347–358.
- Kulik, L. (2016). Explaining employment hardiness among women in Israel's ultraorthodox community: Facilitators and inhibitors. *Journal of Career Assessment*, 24 (1), 67–85.
- Lippmann, Q., Georgieff, A., Senik, C. (2020). Undoing gender with institutions: Lessons from the German division and reunification. *The Economic Journal*, 130 (629), 1445–1470.
- Locke, E. A., Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15 (5), 265–268.
- Manuel, S. K. (2016). Status as a buffer to the consequences of backlash fear: modification of the backlash avoidance model (Doctoral dissertation). New Brunswick, Rutgers University–Graduate School.
- Moss-Racusin, C. A., Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model. *Psychology of Women Quarterly*, 34 (2), 186–202.
- Odintsova, M. A. (2010). The specifics of the manifestation of rent installation in human behavior. *Yaroslavl'skii pedagogicheskii vestnik*, 2 (2), 192. (In Russian)
- Osipow, S. H., Winer, J. L. (1996). The use of the Career Decision Scale in career assessment. *Journal of Career Assessment*, 4 (2), 117–130.
- Ozhigova L. N., Kol'tsova L. S. (2019). Guilt among working mothers as a psychological problem. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika*, 4, 63–67. (In Russian)
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., Stone-Romero, E. F. (1994). Construct validation of two instruments designed to measure job involvement and work centrality. *Journal of Applied Psychology*, 79 (2), 224.
- Perugini, C., Vladislavljević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147.
- Rogus-Pulia, N., Humbert, I., Kolehmainen, C., Carnes, M. (2018). How gender stereotypes may limit female faculty advancement in communication sciences and disorders. *American Journal of Speech-Language Pathology*, 27 (4), 1598–1611.
- Rowatt, W. C., Franklin, L. M., Cotton, M. (2005). Patterns and personality correlates of implicit and explicit attitudes toward Christians and Muslims. *Journal for the scientific study of religion*, 44 (1), 29–43.
- Rudman, L. A., Fairchild, K. (2004). Reactions to counterstereotypic behavior: the role of backlash in cultural stereotype maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (2), 157.
- Rudman, L. A., Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 28, 61–79.
- Rudman, L. A., Phelan, J. E. (2010). The effect of priming gender roles on women's implicit gender beliefs and career aspirations. *Social Psychology*, 41 (3), 192.
- Sanchez, D. T., Fetterolf, J. C., Rudman, L. A. (2012). Eroticizing inequality in the United States: The consequences and determinants of traditional gender role adherence in intimate relationships. *Journal of Sex Research*, 49 (2-3), 168–183.

- Santos, G. G. (2016). Career barriers influencing career success: A focus on academics' perceptions and experiences. *Career Development International*, 21, 1, 60–84.
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 128–153. <https://doi.org/10.1002/job.2046>
- Sousa-Poza, A., Sousa-Poza, A. A. (2003). Gender differences in job satisfaction in Great Britain, 1991–2000: permanent or transitory? *Applied Economics Letters*, 10 (11), 691–694.
- Spurk, D., Kauffeld, S., Barthauer, L., Heinemann, N. S. (2015). Fostering networking behavior, career planning and optimism, and subjective career success: An intervention study. *Journal of vocational behavior*, 87, 134–144.
- Tabellini, G. (2010). Culture and institutions: economic development in the regions of Europe. *Journal of the European Economic Association*, 8 (4), 677–716.
- Thomas, W.I., Znaniecki, F. (1984). *The polish peasant in Europe and America*. Urbana, University of Illinois Press.
- Tokareva, G. V., Dorfman, L. Ya. (2014). Implicit processes and their study in Western psychology. *Psikhologiya. Psikhofiziologiya*, 7 (1), 17–27. (In Russian)
- Tosi, J. D., Haworth, N., Díaz-Lázaro, C. M., Poó, F. M., Ledesma, R. D. (2021). Implicit and explicit attitudes in transportation research: A literature review. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 77, 87–101.
- Turetskaia, G. V. (1998). Fear of success: a psychological study of the phenomenon. *Psikhologicheskii zhurnal*, 19 (1), 37–46. (In Russian)
- Utkina, N. Y. (2017). Objective and subjective factors of the development of women's entrepreneurship in Russia. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 1 (82), 17–28. (In Russian)
- Zhao, K., Zhang, M., Foley, S. (2019). Testing two mechanisms linking work-to-family conflict to individual consequences: do gender and gender role orientation make a difference? *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (6), 988–1009.

Received: October 28, 2022

Accepted: November 17, 2022

#### Authors' information:

Daria S. Emeshkina — Master in Psychology; emeshkina.dasha@yandex.ru

Larisa V. Mararitsa — PhD in Psychology, Associate Professor; l.maraica@spbu.ru