



УДК 159.9:316.6

ГЕНДЕРНО-РОЛЬОВИЙ КОНФЛІКТ ОСОБИСТОСТІ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ

Чуйко О.М., к. психол. н.,
доцент кафедри соціальної психології та психології розвитку
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника»

У статті здійснено теоретичний аналіз особливостей вияву гендерно-рольового конфлікту чоловіків і жінок. Гендерно-рольовий конфлікт розглядається крізь призму норм гендерної ролі, які домінують у суспільстві. Особливу увагу звернено на конфлікт «сім'я – робота» в чоловіків і жінок. Проаналізовано вплив гендерно-рольового конфлікту на реалізацію кар'єри особистістю.

Ключові слова: гендерно-рольовий конфлікт, гендерна роль, гендерна ідентичність, кар'єра.

Чуйко О.М. ГЕНДЕРНО-РОЛЕВОЙ КОНФЛИКТ ЛИЧНОСТИ В ПРОЦЕССЕ РАЗВИТИЯ
КАРЬЕРЫ

В статье проведен теоретический анализ особенностей проявления гендерно-ролевого конфликта мужчин и женщин. Гендерно-ролевой конфликт рассматривается на основании доминирующих в обществе норм гендерной роли. Особое внимание обращено на конфликт «семья – работа» у мужчин и женщин. Проанализировано влияние гендерно-ролевого конфликта на реализацию карьеры личностью.

Ключевые слова: гендерно-ролевой конфликт, гендерная роль, гендерная идентичность, карьера.

Chuyko O.M. GENDER-ROLE CONFLICT OF PERSONALITY IN CAREER DEVELOPMENT

The paper contributes to recent efforts to explore peculiarities of male and female gender-role conflict manifestation. We study gender-role conflict from the perspective of socially constructed gender role norms. We analyze the following male gender role norms: success and status, career development, breadwinning and financial security, physical, mental and emotional toughness, antifemininity, aggressive behavior. We also study the concept of hegemonic masculinity as male role norm. The research findings suggest that failure to conform to conventional male norms results in a gender-role conflict accompanied by stress disorder, negative health effects, and work addiction.

For the purpose of this research, we classify female gender-role conflicts in career pursuit into 3 groups: gender inequality on the labor market which has adverse effect on career achievement; gender identity conflict; family-to-work conflict which is of particular relevance to women rather than men, with special focus on family-to-work conflict in women.

Our research reveals an adverse impact of gender-role conflict on male and female career achievements. Challenges are associated with difficulties in adhering to conventional gender roles in career; with neglect of individual psychological peculiarities in career orientation, which are far from being consistent with socially constructed gender expectations and stereotypes; with instances of work addiction; with the necessity for taking on a large number of gender roles in career and family; with remorse for being unable to pay attention to family or career. We find that individuals inclined to abide by conventional gender norms encounter difficulties most often (this is especially true of men). Gender conflict is most often due to the relevance of traditional gender norms. In modern conditions such standards require revision, flexibility, and orientation towards egalitarianism.

Key words: gender-role conflict, gender role, gender identity, career.

Постановка проблеми. Соціальні норми, які домінують у суспільстві, формують в особистості зразки поведінки щодо виконання нею певних соціальних ролей, зумовлюють моделі реалізації гендерних ролей у професійній діяльності. Конкурентна ситуація на ринку праці, динамізм сучасного суспільства ставлять перед сучасним фахівцем високі вимоги, які передбачають професіоналізм, активність, креативність, максимальне включення у професійну діяльність, актуалізацію андрогінних характеристик особистості, а іноді – і маскулінних. У процесі досягнення кар'єри працівник може стикатись із суперечностями влас-

ної гендерної ідентичності, усвідомленням себе як жінки чи чоловіка та вимогами і очікуваннями, які лежать в основі обраної професії, посади, корпоративної культури організації, стилю взаємодії в організації, виконання конкретних професійних завдань, а також близького оточення, сім'ї, друзів, соціуму. Дані суперечності викликають стан гендерно-рольового конфлікту особистості, який знаходить відображення у процесі досягнення кар'єри.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження проблеми гендерно-рольового конфлікту особистості у психологічній науці здійснюється крізь призму

аналізу ґендерних норм та ґендерних ролей, ґендерної ідентичності особистості, особливостей їх вияву у процесі поєднання чоловіками і жінками сімейних та професійних ролей. Так, у праці І. Клециної, Е. Іоффе ґендерні норми проаналізовано як складові частини соціальних та групових норм, які відображають цінності, ідеали, зразки поведінки чоловіків і жінок як представників певного суспільства, певної малої соціальної групи, визначають зміст і особливості вияву ґендерних ролей, здійснюють функції регуляції та контролю поведінки, сприяють передачі соціального досвіду, є достатньо стабільними [2]. Аналіз ґендерних ролей здійснювали М. Ткалич, J. Scott, E. Clery, A. Eagly, які розглядають їх як різновид соціальних ролей, що відповідають нормам чоловічої та жіночої поведінки в певному соціокультурному середовищі, пов'язані з поняттями маскулінності та фемінності, виникають на основі ґендерних стереотипів.

Проблеми маскулінності, традиційних норм чоловічої ролі та їх впливу на самопочуття і здоров'я чоловіків розглядаються у працях J. Pleck., W. Pollack, J. O'Neil, R.J. Burke. Аналізу проблеми поєднання жінками сімейних та професійних ролей присвячені дослідження М. Ткалич, Л. Пампухи, М. Палуді, J.R. Steinberg, M. True, N.F. Russo. Питання ґендерних аспектів розвитку кар'єри, професійної самореалізації жінок розкрито в дослідженнях М. Ткалич, О. Мірошниченко, І. Шестопа, W. Patton, M. McMahon, N. Betz.

Результати аналізу наукової літератури виявили достатню увагу науковців до питання ґендерно-рольового конфлікту особистості, зокрема поєднання жінками сімейних та професійних ролей. Проте ґендерно-рольовий конфлікт особистості не обмежується конфліктом «сім'я – кар'єра» і стосується не тільки жінок, а й чоловіків. Недостатньо вивченою є проблема впливу ґендерно-рольового конфлікту на процес досягнення кар'єри особистістю.

Мета – здійснити теоретичний аналіз особливостей вияву ґендерно-рольового конфлікту в процесі досягнення кар'єри особистістю.

Виклад основного матеріалу. Дослідження вияву ґендерно-рольового конфлікту особистості в досягненні кар'єри потребує двох напрямків аналізу: причин виникнення, особливостей вияву та впливу на розвиток кар'єри в чоловіків та у жінок.

Норми чоловічої ґендерної ролі часто розглядають через успішність і статусність, орієнтацію на професійну самореалізацію і досягнення кар'єри, забезпечення сім'ї і матеріальне благополуччя, фізичну, розу-

мову та емоційну твердість та антижіночість (уникнення жіночих видів діяльності, професій, моделей поведінки, що може проявлятися у фемінофобії – боязні видаватися жіночним, демонструвати фемінні риси, оскільки в суспільстві це може розглядатися як ознака гомосексуалізму), вияви агресивності [2; 4; 9; 12]. Варто відмітити, що в сучасних українських реаліях актуалізуються такі чоловічі норми, як мужність, фізична сила, лідерство, які характеризують роль захисника вітчизни, воїна [1].

Під час аналізу норм маскулінності в чоловіків дослідники говорять про так звану гегемонну маскулінність (Р. Коннелл) та гегемонію чоловіків (Дж. Херв). Гегемонія маскулінності передбачає, що чоловіки відповідають уже згаданим нормам чоловічої ґендерної ролі, включаючи гетеросексуальність, гомосоціальність, домінування, досягнення влади [1; 2]. Такий підхід передбачає соціальні переваги чоловіків над жінками і більші можливості їх професійного становлення та кар'єрного росту, створюють умови для нерівних професійних можливостей чоловіків і жінок. Виходить, чоловіки здатні досягати кар'єри через свою ґендерну приналежність, жінкам же необхідно доводити свої професійні можливості. Проте чоловікам може бути складно підтримувати такі високі вимоги маскулінності, або ж їх уявлення про чоловічі і ґендержіночі ролі можуть бути більш егалітарними, що призводить до ґендерно-рольового конфлікту.

Виокремлюють такі типи маскулінних ґендерно-рольових конфліктів чоловіків, які виникають через неможливість виконання норми ґендерної чоловічої ролі: постійна потреба підтримувати і доводити професійний успіх, кар'єрні досягнення, потреба досягати влади, виявляти змагання як вид взаємодії з іншими чоловіками; здобуття фінансового збагачення; емоційний самоконтроль; обмеження ніжності у ґендерстосунках, страх фемінності та гомофобія; конфлікт «кар'єра – сім'я», який виявляється в напруженні через труднощі розподілу часу між роботою та бажанням спілкування із сім'єю, брати участь у вихованні дітей [4, с. 187].

Конфлікт «кар'єра – сім'я» може бути пов'язаний із формуванням батьківської ідентичності чоловіка. Так, у нашому суспільстві часто ідеалізується роль матері у вихованні дітей, чоловік стереотипно може сприйматися як відсторонена особа від цього процесу. Проте сформована батьківська ідентичність чоловіка сприяє його особистісній самореалізації, позитивно впливає і на виховання дітей, і на сімейні стосунки



загалом. Виконання батьком свої ролі батьківської функції, яка полягає в турботі про молоде покоління, є одним із пріоритетних напрямів особистісного розвитку чоловіка [6, с. 36]. Проте часто догляд за гендердідьми, вияв ніжності і любові чоловіка до гендердітей може розглядатись як порушення маскулінності, викликати внутрішній конфлікт, стрес, спричиняти прагнення реалізації тільки у професійній діяльності.

Як відмічають науковці, розбіжності в гендергендерчоловіків між здійсненням норми гендерної ролі та індивідуально-психологічними особливостями їх особистості можуть призвести до психологічної напруги, заниження самооцінки. Виникає чоловічий гендерно-рольовий стрес, який формується через неможливість чітко дотримуватись норм чоловічої гендерної ролі або ж проявляти поведінку, характерну жіночій ролі [4, с. 183].

Для аналізу гендерно-рольового конфлікту чоловіків у процесі досягнення кар'єри психологи використовують поняття корпоративної маскулінності, введеного М. Майером. Корпоративна маскулінність відображає підтримку і формування організацією у працівників поведінки, спрямованої на конкуренцію, досягнення, змагання, вирішення завдань. Орієнтація на дотримання норм гендерної ролі у професійній діяльності спонукає чоловіка до трудового лізму при нехтуванні власним здоров'ям. Проте дана модель поведінки не виявилась досить ефективною і потребує гнучкості [12]. Тобто часто корпоративна культура організації очікує вияви маскулінності від працівників-чоловіків, а також і від працівниць-жінок.

Динаміку традиційних норм чоловічої гендерної ролі, їх відносну актуальність у гендергендерсучасному суспільстві та необхідність їх перегляду підкреслює низка результатів досліджень, в яких розглядається егалітарна маскулінність [2]. Мовиться про важливість зміни норм чоловічої ролі відповідно до сучасної соціокультурної ситуації.

Гендерно-рольовий конфлікт маскулінності може мати такі наслідки: довготривала невдача під час виконання норм чоловічої гендерної ролі, переживання невідповідності їй; труднощі, стреси у процесі реалізації гендерної ролі; труднощі в інших сферах життя, не дивлячись на успішне виконання очікувань професійної чоловічої ролі (наприклад, незначне включення в гендерсім'ю, виховання дітей) [9]. Гендерно-рольовий конфлікт в основному переживають чоловіки, орієнтовані на дотримання традиційних норм гендерної ролі чи гегемонії маскулінності.

Тобто гендерно-рольовий конфлікт чоловіків виникає через невідповідність гендерної ідентичності особистості традиційним гендерним нормам, викликає стресові ситуації, має негативний вплив на стан здоров'я, підкреслює важливість для чоловіків професійної сфери та певною мірою нівелює самореалізацію чоловіка в гендерінших сферах. У ситуації гендерно-рольового конфлікту у чоловіків виникають труднощі реалізації кар'єри на основі власних індивідуальних здібностей, потреб, бажань та професійних планів, а не відповідно до гендерстереотипних уявлень про кар'єру чоловіка. Тому слід переглядати норми чоловічих ролей з урахуванням вимог сучасного суспільства, динаміки ринку праці і особливостей кар'єрних орієнтацій та професійного становлення особистості.

Традиційними характеристиками жіночої гендерної ідентичності вважаються: самореалізація жінки в материнстві, створення домашнього затишку, орієнтація на піклування, орієнтація на міжособистісні стосунки; приваблива зовнішність [12; 15].

Норми жіночої гендерної ролі розглядають крізь призму сімейних ролей. Так, основними для жінки є ролі матері, хорошої дружини, домогосподині, виконавиці побутових обов'язків у сім'ї; побудова близьких стосунків із чоловіком як шлюбним партнером. Проте зосередження тільки на цих ролях може привести до певної втрати власного «Я», своїх інтересів, відмови від професійної самореалізації; загостреного почуття відповідальності та обов'язку перед родиною; втрати радості сімейного життя через побутові, рутинні справи; відчуття замкненості, одноманітності, безвиході [4; 12; 15]. І хоча є жінки, які задоволені роллю домогосподині, дослідження показують, що вони менше задоволені життям, більш тривожні, ніж ті жінки, які зуміли професійно реалізуватись [4].

У дослідженні норм жіночої професійної ролі слід врахувати гендерну специфіку ринку праці України. Теоретичний аналіз розвитку кар'єри жінок вказує на ознаки гендерної нерівності у сфері зайнятості, які виявляються в гендерній сегрегації, зокрема й ефекті «скляної стелі», гендерній дискримінації, відносній нерівності в оплаті праці. В основі гендерної нерівності часто лежать гендерні стереотипи щодо професійних можливостей, компетентностей чоловіків і жінок, які мають не зовсім сприятливий вплив на можливості досягнення кар'єри особистістю. Тобто гендерна специфіка ринку праці створює умови формування гендерно-рольового конфлікту в жінок через високі вимоги до фахівців

(які часто розробляються у вимірах маскулінності), необхідність постійно доводити свою професійну спроможність та зберігати образ жіночності, який очікується від жінок або ж через невідповідність ґендерної ідентичності жінки (домінування фемінності) психологічному портрету сучасного професіонала.

Дослідники відзначають більш складний процес ґендерної соціалізації жінки, пов'язаний із поєднанням виконання нею професійних та сімейних ролей [4; 13]. Конфлікт «сім'я – кар'єра» можна розглядати як один із найголовніших ґендерно-рольових конфліктів жінок. З одного боку, дослідження вказують на зміну ставлення до розподілу обов'язків у сім'ї та на роботі в напрямку ґендерної рівності, з іншого – ведення домашнього господарства, виховання дітей залишається справою жінок, хоча чоловіки все частіше включаються у виконання сімейних обов'язків [14]. Крім того, в сучасних умовах зростає кількість матерів, які працюють і забезпечують сім'ю. Це пов'язано з вищим рівнем зайнятості серед жінок, змінами у структурі сім'ї та в моделях зайнятості чоловіків, особливо на роботах із низьким рівнем заробітної платні [7].

Тобто в умовах запровадження політики ґендерної рівності, зростання можливостей розвитку кар'єри жінок, збільшення кількості егалітарних сімей все ж таки домашня робота, виховання дітей розглядаються як обов'язки жінки. У сім'ї може не виникати заперечень щодо професійної реалізації жінки за умови ефективного виконання нею домашніх обов'язків.

Аналіз ґендерних особливостей балансу «робота – життя» виявив відмінності в можливостях кар'єрного розвитку, кількості годин, які витрачають працівники на роботу і сім'ю, конфлікті «робота – сім'я», рольовому стресі, стратегіях управління балансом «робота – життя». Проаналізовано, що жінки частіше відчувають конфлікт «сім'я – робота», а чоловіки – «робота – сім'я» [5; 12]. Чоловіки і жінки також мають відмінності у сприйнятті власних робочих ролей: жінки вважають, що в реалізації своєї професійної ролі вони стикаються з бар'єрами на шляху до кар'єрних досягнень та організаційних можливостей. Ці бар'єри також пов'язані зі статевотиповими посадами, видами професійної діяльності, різним доступом до ресурсів [5].

Згідно з результатами досліджень ґендерна ідентичність відіграє важливу роль у вирішенні конфлікту «сім'я – робота» чоловіками і жінками. Соціальні ґендерні норми впливають на особливості виконання сімейних та професійних ролей і на спе-

цифіку їх поєднання чоловіками і жінками. Вважається, що чоловік більше виявляє себе у професійній ідентичності і має бути годувальником сім'ї, жінок в основному пов'язують із домінуванням у неї сімейної ідентичності, потребою виховання дітей. Дослідження показали, що дотримання таких норм визнається суспільством, порушення їх – умовно карається. Ґендерна ідентичність може мати прямий вплив на професійну та сімейну ідентичність або ж виявляється у перехресному впливі: кар'єрні домагання чоловіків впливають на зниження кар'єрних домагань жінок і орієнтацію їх на реалізацію в сім'ї. Чоловіки більше дотримуються традиційних ґендерних ролей щодо поєднання ними сім'ї та роботи. Крім того, в жінок є більше досвіду щодо поєднання ними сім'ї та кар'єри, ніж у чоловіків [11]. Тобто, якщо жінка бачить прагнення чоловіка до досягнення кар'єри, вона може знижувати свої кар'єрні домагання. Якщо ж жінка вважає, що чоловік менше інвестує в розвиток своєї кар'єри, вона може прагнути досягати кар'єри. Попри труднощі поєднання професійних та сімейних ролей, у жінок краще сформовані навички реалізації себе в різних сферах.

Пампуха Л. виокремлює індикатори внутрішньоособистісного конфлікту жінки, яка працює: зіткнення різних систем цінностей (актуальність професійної діяльності, незалежності, соціальної активності та цінності сім'ї, материнства); сприйняття жінкою власного чоловіка як такого, що не підтримує її в розвитку кар'єри, очікує реалізації ролі домогосподині; почуття провини перед родиною за недостатню увагу в процесі досягнення кар'єри. Крім того, відмічається нестача часових та фізичних ресурсів, зростання відчуття відповідальності одночасно з внутрішньоособистісним конфліктом жінок, які будують власну кар'єру [3]. Тобто зіткнення сімейних та професійних цінностей, почуття провини перед родиною, порушення подружніх відносин часто супроводжують ґендерно-рольовий конфлікт жінки у процесі досягнення кар'єри.

Ґендерно-рольовий конфлікт жінки супроводжується стресом через необхідність ведення домашнього господарства, догляд за хворими дітьми чи непрацездатними родичами. Згідно з результатами досліджень жінки відмічали труднощі через нестачу часу для хобі, підтримки фізичного здоров'я, соціальної активності. Виявилось, що з отриманням задоволення від виконання трудової діяльності, досягнення кар'єри зменшується рівень психологічної напруги та стресу під час виконання ролі матері. Психологам слід здійснювати психологіч-



ний супровід досягнення кар'єри жінками відповідно до власних потреб і здібностей, що позитивно впливатиме на реалізацію ними ролей дружини та матері [15]. Тобто вирішення гендерно-рольового конфлікту жінкою в напрямку професійної самореалізації сприятиме і гармонізації нею сімейних ролей.

Поєднання професійних та сімейних обов'язків підкреслює багатофункціональність сучасних жінок, виконання ними великої кількості різних ролей. Гендерно-рольовий конфлікт загострюється, коли кількість ролей, які виконує жінка, зростає, або ж коли ускладнюються ролі, які вже існують [8].

Гендерно-рольовий конфлікт може вирішитись, коли відбувається відхід від традиційних гендерних норм. Досліджено, що порушення традиційних гендерних норм чоловіками і жінками щодо функціонально-рольового розподілу в сім'ї сприяє розвитку успішної кар'єри жінок, реалізації їх на управлінських посадах [10]. Тобто готовність чоловіків брати на себе функції ведення домашнього господарства та догляду за дітьми (що певною мірою порушує норми маскуліності) має позитивні наслідки як для них самих, так і для жінок. Чоловіки стають більше залученими в сімейну ситуацію, розширюють сфери своєї самореалізації та створюють жінкам сприятливі умови для розвитку їх кар'єри.

Отже, теоретичний аналіз дослідження особливостей вияву гендерно-рольового конфлікту дозволяє зробити деякі важливі висновки. Гендерно-рольовий конфлікт виникає через неузгодженість між соціальними очікуваннями, стереотипами щодо вияву гендерної ролі та гендерними особливостями, індивідуально-психологічними характеристиками, бажаннями, потребами особистості. Гендерно-рольовий конфлікт чоловіків виявляється в необхідності постійно змагатись, реалізувати кар'єру, мати високу заробітну плату; бути емоційно стриманим, рішучим, тримати ситуацію під контролем; не виявляти фемінних рис, не займатись жіночими видами діяльності; в гомофобії; конфлікті «сім'я – робота».

Гендерно-рольові конфлікти жінок у досягненні кар'єри можна умовно розподілити на 3 групи: гендерна ситуація на ринку праці, яка характеризується гендерною нерівністю і несприятливо впливає на досягнення кар'єри; конфлікт характеристик гендерної ідентичності; конфлікт «сім'я – кар'єра», який для жінок є часто більш актуальним, ніж для чоловіків.

Результати аналізу психологічної літератури відображають несприятливий вплив гендерно-рольового конфлікту на досяг-

нення кар'єри чоловіками і жінками. Проблеми пов'язані з невідповідністю особистості традиційним гендерним нормам, складністю реалізації традиційних гендерних ролей, неврахуванням індивідуально-психологічних та гендерних особливостей особистості в її кар'єрних орієнтаціях, виявом трудоголізму, необхідністю реалізації великої кількості гендерних ролей у професійній та сімейній сфері, почуттям провини за неможливості приділити належну увагу сім'ї чи кар'єрі. Встановлено, що найчастіше труднощі переживають індивіди, орієнтовані на дотримання традиційних гендерних норм (особливо це стосується чоловіків). Виявлено, що вирішення гендерно-рольового конфлікту сприяє гармонізації всіх сфер життя особистості.

Перспективами подальшого дослідження є емпіричне дослідження вияву гендерно-рольового конфлікту з урахуванням особливостей гендерної ідентичності особистості; розробка шляхів психологічного супроводу подолання гендерно-рольового конфлікту особистості у процесі кар'єрного розвитку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Борейчук Т. Гегемонія чоловіків: від теорії до практики. Гендерний журнал «Я». Гендер і чоловіки. 3. 2015(39). С. 2–5. URL: <http://krona.org.ua/assets/files/journal/Gendernyi-zhurnal-Ya-39-2015.pdf>.
2. Клецина И.С., Иоффе Е.В. Гендерные нормы как социально-психологический феномен. Монография. М.: Изд-во «Проспект», 2017. 171с.
3. Пампуха Л.О. Чинники внутрішньоособистісних рольових конфліктів у жінок керівників. URL: <http://appspsychology.org.ua/data/jrn/v7/i4/37.pdf>.
4. Ткалич М.Г. Гендерна психологія: навч. посіб. 2-ге вид., випр., доповн. К.: Академвидав, 2016. 256 с.
5. Ткалич М.Г. Гендерно-орієнтований підхід у психологічному супроводі персоналу організацій. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Психологія. 2015. Вип. 51. С. 247-255. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhnpu_psykhol_2015_51_26.
6. Федоришин Г.М. Психологічні проблеми сімейного виховання: навчальний посібник. Івано-Франківськ: Місто НВ, 2013. 224 с.
7. Ben-Galim, Tompson S. Who's breadwinning? Working mothers and the new face of family support. Report. Institute Public Policy Research. London: IPPR, 2012.
8. Betz N. E. Women's career development / Eds. Denmark F., Paludi Michele A. Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories. Conn.: Westport, Praeger. pp. 717–753.
9. Burke Ronald J. Men, Masculinity, and Health / Eds. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Gender, Work Stress, and Health. American Psychological Association. DC: Washington, 2018. pp 35–54. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.

10. Heikkinen, S., La`msa`, A.-M., Hiillos, M. Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management*. 2014. № 30. pp. 27–39.
11. Meeussen L, Veldman J and Van Laar C. Combining Gender, Work, and Family Identities: The Cross-Over and Spill-Over of Gender Norms into Young Adults' Work and Family Aspirations. *Front. Psychol.* 2016. 7:1781. DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01781.
12. Nelson Debra L., Burke Ronald J. Framework for Examining Gender, Work Stress, and Health. In Nelson Debra L., Burke Ronald J. (Eds.) *Gender, Work Stress, and Health*. American Psychological Association. DC : Washington, 2016. pp. 3–15. URL: <http://hdl.handle.net/123456789/6683>.
13. Patton, Wendy & McMahon, Mary. *Career Development and Systems Theory. Connecting Theory and Practice*. 3-rd Edition. Sense publishers. 476 p.
14. Scott J., Clery E. Gender roles. An incomplete revolution? In Park A., Bryson C., Clery E., Curtice J. and Phillips M. (eds.) (2013). *British Social Attitudes: the 30th Report*, London: NatCen Social Research. P. 115-139. URL: http://www.bsa.natcen.ac.uk/media/38457/bsa30_gender_roles_final.pdf.
15. Steinberg J.R., True M., Russo N.F. Work and family roles : selected issues. In Denmark F., Paludi Michele A. (Ed.) (2008). *Psychology of Women: Handbook of Issues and Theories*. Westport, Conn. : Praeger. Pp. 652-700.