

**Тетяна ХРАБАН,**

*orcid.org/0000-0001-5169-5170*

кандидат філологічних наук, доцент,

завідувач кафедри іноземних мов

Військового інституту телекомунікацій та інформатизації імені Героїв Крут

(Київ, Україна) [xraban.tatyana@gmail.com](mailto:xraban.tatyana@gmail.com)

**Оксана ВИГІВСЬКА,**

*orcid.org/0000-0002-2395-5577*

кандидат історичних наук, доцент,

доцент кафедри суспільних наук

Житомирського військового інституту імені С.П. Корольова

(Житомир, Україна) [istorik.ukr@gmail.com](mailto:istorik.ukr@gmail.com)

## ГЕНДЕРНІ МЕТАФОРИ: КАР'ЄРНИЙ ШЛЯХ ЖІНОК – СІЗІФОВА ПРАЦЯ?

**Мета** цієї статті – надати уявлення про метафори, що використовуються для пояснення гендерної нерівності в організаційному контексті з акцентом на жінок. **Матеріали і методи.** У дослідженні було використано критичний метафоричний аналіз, який дає змогу використати інструменти когнітивної лінгвістики та критичного дискурс-аналізу для вивчення метафор як когнітивних інструментів, що здатні виявити невідомі та автоматичні зв'язки між різними системами понять. **Результати і дискусії.** Найчастіше гендерна нерівність представлена такими метафорами: «скляна стеля» (англ. Glass Ceiling), «липка підлога» (англ. Sticky Floor), «лабіринт» (англ. Labyrinth), «скляний обрив» (англ. Glass Cliff), «скляний ескалатор» (англ. Glass Escalator), «скляна табуретка» (англ. Glass Stool), «королева-бджола» (англ. Queen Bee), «мамина колія» (англ. Mommy Track), «ефект Матильди» (англ. Matilda Effect), «принцип ножиць» (англ. Scissors Effect), «дірваний трубопровід» (англ. Leaky Pipeline), «шухляда фокусника» (англ. Vanish Box). У метафорах гендерної нерівності фіксують різні перешкоди, з якими стикаються жінки, піднімаючись кар'єрними сходами. Так, метафори використовуються для опису існуючої тенденції встановлення пріоритету чоловіків під час призначення на керівні посади в колективах із чисельною більшістю жінок; упередженість щодо жінок під час ухвалення рішень щодо найму та просування по кар'єрних сходах; необхідність балансувати між вимогами, що висувуються до посади чи робочого місця, і домашніми обов'язками; конфлікт між роботою і сім'єю, під час якого жінки змушені обирати нелінійний кар'єрний шлях; дискримінація та загрози соціальній ідентичності, які жінки можуть зазнавати в маскулінному середовищі; існування сексистських упереджень у науковому середовищі, коли, незважаючи на зниження рівня відкритої дискримінації жінок, їхні досягнення, як і раніше, сприймаються як менш важливі або цінні, ніж досягнення чоловіків. **Висновки.** Основною характеристикою метафор гендерної нерівності є фемінізація (спрямованість на досвід жінок), тоді як розуміння гендерної нерівності через призму маскулінності залишається поза увагою. Такі параметри метафор, як акцентування уваги на негативному боці нерівності (вразливість однієї соціальної групи), дає змогу припустити, що прагматичною функцією метафор гендерної нерівності є спонукання до дії щодо зміни становища жінок. Такого ефекту неможливо було б досягти при акцентуванні уваги на наданні суспільством привілеїв для кар'єрного зростання представників іншої соціальної групи (чоловіків). З іншого боку, фокусування уваги винятково на жінках призводить до ситуації, коли домінуючою концепцією гендерної нерівності стають особисті проблеми жінок, а не системні проблеми, як-от, наприклад, гендерна культура, зорієнтована на чоловіків, особливо на тих, котрі посідають владні позиції, гендерна стратифікація, фундаментальні принципи та права у сфері праці та інші. Таким чином, метафори гендерної нерівності стимулюють реалізацію заходів, спрямованих на допомогу або зміну становища жінок, а не на системні зміни.

**Ключові слова:** метафора, гендерна нерівність, фемінізація, кар'єра, дискримінація.

**Tetiana KHRABAN,**  
 orcid.org/0000-0001-51695170  
 PhD in Philology, Associate Professor,  
 Head of the Foreign Languages Department  
 Kruty Heroes Military Institute of Telecommunications and Information Technology  
 (Kyiv, Ukraine) xraban.tatyana@gmail.com

**Oksana VYHIVSKA,**  
 orcid.org/0000-0002-2395-5577  
 PhD in History, Associate Professor,  
 Associate Professor at the Department of Social Sciences  
 Korolyov Zhytomyr Military Institute  
 (Zhytomyr, Ukraine) istorik.ukr@gmail.com

## GENDER METAPHORS: IS WOMEN'S CAREER PATH A SISYPHEAN TASK?

*The purpose of this article is to provide an insight into the metaphors that are used to explain gender inequality in an organizational context, with a focus on women. **Materials and methods.** The study used critical metaphor analysis, which uses the methods of cognitive linguistics and critical discourse analysis to study metaphors as cognitive tools that can reveal unconscious and automatic connections between different conceptual systems. **Results and discussions.** Gender inequality is most often represented by the following metaphors: Glass Ceiling, Sticky Floor, Labyrinth, Glass Cliff, Glass Escalator, Glass Stool, Queen Bee, Mommy Track, Matilda Effect, Scissors Effect, Leaky Pipeline, Vanish Box. The metaphors of gender inequality reflect the various obstacles women face in climbing the career ladder. For example, metaphors are used to describe the existing tendency to prioritize men in leadership appointments in teams with a large majority of women; bias against women in hiring and promotion decisions; the need to balance the demands of a job or workplace with domestic responsibilities; work-family conflict, where women are forced to choose non-linear career paths; discrimination and threats to social identity that women may experience in a male-dominated environment; the existence of sexist bias in the scientific environment when, despite the decline in overt discrimination against women, their achievements are still perceived as less important or valuable than those of men. **Conclusion.** The main characteristic of gender inequality metaphors is feminization (focus on women's experience), while understanding gender inequality through the prism of masculinity remains unaddressed. Such parameters of metaphors as the focus on the negative side of inequality (the vulnerability of a social group) suggest that the pragmatic function of metaphors of gender inequality is to encourage action to change the position of women. Such an effect could not have been achieved if the focus had been on the privileges that society provides for the career development of representatives of another social group (men). On the other hand, focusing exclusively on women leads to a situation where the dominant concept of gender inequality is women's personal problems rather than systemic problems, such as gender culture that is oriented towards men, especially those in positions of power, gender stratification, basic principles and rights at work, and others. Thus, rather than systemic change, the metaphors of gender inequality inspire the implementation of policies aimed at helping or changing the position of women.*

**Key words:** metaphor, gender inequality, feminization, career, discrimination.

**Вступ.** На початок третього року повномасштабної війни в Україні факторами, які здійснюють основний вплив на вибір обґрунтованого вектору руху до цілей досягнення гендерної рівності в країні, є побічні ефекти воєнного конфлікту. Наслідком запровадження воєнного стану та загальна мобілізація стали в Україні причиною ситуації на ринку праці, коли чоловіків дедалі частіше заміняють жінки, стаючи, таким чином, найважливішим сегментом сучасного економічного розвитку. Незважаючи на трансформації, що відбуваються на ринку праці України, жінки, як і раніше, стикаються з гендерною нерівністю (Khraban & Vydivska, 2024). Гендерна нерівність на робочому місці може набувати найрізноманітніших форм. Жінки стикаються зі стереотипами і упередженнями, що вони менш компетентні, менш напористі та менш ефективні як лідери, ніж чоловіки.

Це упередження може проявлятися по-різному, наприклад, у тому, що їх не помічають під час просування по службі або позбавляють можливості стати керівником. Це упередження може проявлятися по-різному, наприклад, у тому, що їх не помічають у разі спроби піднятися кар'єрними сходами або позбавляють можливості стати керівником. Жінки можуть не мати такого ж доступу до освіти та навчання, як чоловіки, що може обмежити їхню здатність розвивати навички та знання, необхідні для виконання керівних функцій. Жінки часто стикаються з необхідністю поєднувати роботу і сімейні обов'язки, що може ускладнити виконання керівних функцій, які потребують інтенсивної праці або тривалих відряджень (Srivastava & Nalawade, 2023). Гендерна нерівність – це загальносвітова проблема, і «виявлення факторів, що стримують розвиток кар'єри жінок,

може стати поштовхом для важливих дискусій, спрямованих на розроблення державної політики та нових організаційних практик, покликаних змінити наявну нерівність» (Grangeiro, Silva, & Esnard, 2022). Щоб пояснити проблеми, з якими стикаються жінки в організаціях, у науковій літературі часто використовують концепцію метафор. Метафори «сприяють розумінню поведінки на індивідуальному, груповому та організаційному рівнях у середовищі, яке може бути ворожим щодо жінок» (Grangeiro, Silva, & Esnard, 2022). Дослідження метафор дає змогу зрозуміти, які бар'єри постають на шляху розширення прав і можливостей жінок для забезпечення їхньої повноцінної участі в усіх сферах економічного життя та на всіх рівнях господарської діяльності. Розуміння природи виникнення цих бар'єрів може допомогти під час розроблення гендерно-чутливої державної та організаційної політики щодо забезпечення гендерної рівності та дотримання прав людини.

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Існує велика кількість досліджень, що вивчають принципи гендерної нерівності, а також процеси, які призводять до збереження гендерної нерівності. У роботах С. Стамарські, Л. Сон Хінг (Stamarski & Son Hing, 2015), В. Фігероа, В. Дабетич, Р. Юсте, З. Саїдзаде (Figuroa et al., 2023), Н. Чжу, Л. Чанг (Zhu & Chang, 2019) та інших через феміністську призму гендеру критично аналізуються різні компоненти нерівності, а саме: основи нерівності; форма і ступінь нерівності, включно з відмінністю в повноваженнях на усіх рівнях ієрархії управління, ступенем сегрегації, різниці в розмірі зарплаті та рівнем розбіжностей у доступу до владних повноважень; організаційні процеси, що породжують нерівність, включно із загальною організацією праці, що ґрунтується на припущенні про сумлінного працівника, який необтяжений обов'язками щодо виховання дітей, організацією робочих місць та ієрархії, набором/найманням/просуванням по службі, встановленям заробітної плати/наглядом і неформальною взаємодією під час виконання роботи; організаційні перешкоди на шляху змін, включно з легітимністю нерівності всередині організації, а також механізмами контролю та виконання, що зберігають нерівність (Asker, 2009). Розглядаючи гендерно (не)чутливі соціально-економічні моделі, продукування та посилення гендерної нерівності на ринку праці, медіану (ре)презентацію гендерного та символічного насильства, дослідники звертають увагу на негативні наслідки сексизму та дискримінації жінок: фізичний та психологічний стрес, погіршення фізичного здоров'я, зниження

задоволеності роботою, організаційної прихильності, прагнення до компетентності або до успіху в професійній діяльності, а також прагнення до влади або соціального престижу, зменшення продуктивності через загрозу підтвердження стереотипів (Stamarski & Son Hing, 2015; Figuroa et al., 2023). У дослідженнях зазначається, що, допомагаючи розпізнавати і сприймати інформацію, пов'язуючи її з нескладними простими поняттями (Lakoff & Johnson, 1980), метафори відіграють найважливішу роль у визначенні соціальних контекстів гендерної нерівності. Метафори – це не тільки креативні фігури мови, вони мають величезний вплив на формування нашого розуміння і реакції на складні соціальні явища (Glucksberg, 2003; Lakoff & Johnson, 1980). Сприяючи структурванню базового розуміння світу та пропонуючи нове розуміння, метафори є ефективними під час пояснення соціальних явищ, оскільки вони висувають на перший план певні аспекти проблеми, в той час як інші мінімізують (Bruckmüller & Braun, 2020). Гендерна нерівність є складним феноменом, який зумовлений безліччю чинників. При цьому важливо, які з цих чинників акцентуються в метафорах, оскільки різні пояснення призводять до різних наслідків, як-от легітимізація, звинувачення, співчуття та/або (не)готовність допомогти (Weiner et al., 2011; Bruckmüller & Braun, 2020). Оскільки метафори є частиною нарративів, вони можуть спонукати до змін (Carli & Eagly, 2016), саме тому вивчення використання різноманітних метафор, що відображають гендерну нерівність, набуває особливої актуальності.

Вивчаючи лінгвістичне маркування соціальної нерівності, дослідники звернули увагу, що опис нерівності зазвичай передбачає порівняння, наприклад, між показниками різних груп (Bruckmüller & Braun, 2020). Порівняння, у свою чергу, зазвичай мають спрямований характер, тобто, замість того щоб просто констатувати різницю, вони порівнюють одну групу (об'єкт порівняння) з іншою (референт). Наприклад, люди частіше порівнюють нетипові, ненормативні та низькостатусні групи з типовими, нормативними та високостатусними групами (Hegarty & Bruckmüller, 2013). Відповідно, гендерні відмінності зазвичай сформульовані в термінах того, чим жінки відрізняються від чоловіків, а не навпаки – особливо у середовищах з глибоко вкоріненими патріархальними нормами (Khraban, 2022; Hegarty & Buechel, 2006). Аналогічним чином, описання нерівності, як правило, фокусуються на приниженій, а не на благополучній групі (Lowery et al., 2007). Отже, у метафорах під час описання гендерної нерівності основна

увага приділяється жінкам (Bruckmüller & Braun, 2020). У контексті наукового дослідження лінгвістичного маркування гендерної нерівності дослідники вказують, що перетворення жіночої групи на об'єкт порівняння і тим самим кодування її як такої, що відхиляється від референтної (нормативної) групи чоловіків, може негативно впливати на членів ненормативних груп (Bruckmüller, 2013). Більше того, оскільки нормативність взаємопов'язана зі статусом і владою (Simon & Oakes, 2006), постійне представлення чоловіків як референтної групи може призвести до того, що ця група буде здаватися впливовішою і вищою за статусом, що сприяє узаконенню гендерної нерівності (Bruckmüller & Abele, 2020). Однак, оскільки в гендерних метафорах жінки посідають особливе місце, слід очікувати, що дослідження, які спрямовані на вивчення цих метафор, стимулюватимуть збільшення кількості заходів, орієнтованих на жінок (наприклад, спеціальних тренінгів, програм наставництва, форумів, відкритих дискусій та інших).

**Мета** цієї статті – надати уявлення про метафори, що використовуються для пояснення гендерної нерівності в організаційному контексті з акцентом на жінок.

**Матеріали і методи.** Оскільки більшість метафор містять у собі оцінку, вони наділені ідеологічним компонентом, який відображає упереджене ставлення окремо взятої спільноти до інших груп людей, звичаїв, ситуацій і подій (Imani, 2022). Головний постулат, на якому базується концептуальна метафорична теорія, стверджує, що метафори відіграють важливу роль у культивуванні та посиленні ідеологій «шляхом конструювання соціальної та політичної реальності» (Lakoff & Johnson, 1980). Тому у цьому дослідженні було використано критичний метафоричний аналіз (Imani, 2022), який дає змогу використати інструменти когнітивної лінгвістики та критичного дискурс-аналізу для вивчення метафор як когнітивних інструментів, що здатні виявити несвідомі та автоматичні зв'язки між різними системами понять.

Дане дослідження проводилося у травні 2024 року і ґрунтувалося на статтях наукового характеру, що були відібрані на порталі Academia.edu, яка є однією з масштабних профільних соціальних мереж для співпраці науковців з усього світу. Для пошуку статей щодо метафор, що спрямовані на пояснення гендерної нерівності, використовували різні комбінації ключових слів: скляна стеля, королева бджіл, липка підлога, скляний ескалатор, тощо. Пошук здійснювався в межах назви, анотації та ключових слів.

**Результати і дискусії.** Метафора «скляна стеля» (англ. *Glass Ceiling*) використовується для позначення бар'єрів, з якими стикаються жінки, які намагаються піднятися кар'єрними сходами. Метафора використовується в будь-якій сфері, де жінкам не дають можливості досягти вищих управлінських позицій. На початку свого виникнення метафора «скляна стеля» фокусувалася на різновиді нерівності на рівні вищого/старшого керівництва, припускаючи, що на цьому етапі кар'єрного зростання «скляна стеля» трапляється частіше, ніж на рівні середньої та нижчої ланки, тобто перешкоди стають дедалі більш відчутними в міру наближення до вершини ієрархії (Babic & Hansez, 2021). Згодом дефініція «скляної стелі» розширилася і стала визначати також бар'єри, з якими стикаються не лише жінки, а й представники меншин обох статей. Ці бар'єри можуть проявлятися в різних формах, у тому числі й у нерівній оплаті праці, обмеженому доступі до кар'єрного зростання та упередженому ставленні під час ухвалення рішень щодо найму та підвищення, незважаючи на рівень освіти, досвіду та навичок. Цю упередженість важко помітити, оскільки чинна політика рівних можливостей забороняє відкриту дискримінацію цих груп населення, а вкорінені гендерні стереотипи, що проявляються в практиках, діях, фактах, процедурах або установках, часто не піддаються прямому спостереженню. Незважаючи на значний прогрес, досягнутий останніми десятиліттями в сприянні гендерній рівності, глибоко вкорінені стереотипи і неявні упередження продовжують впливати на рішення щодо найму і просування по службових сходах співробітників відповідно до традиційних норм лідерства і влади. Л. Карлі та А. Іглі (2016) зазначають, що наразі метафора «скляна стеля» стає некоректною. По-перше, вона описує єдиний абсолютний бар'єр на певному високому організаційному рівні. Той факт, що серед керівників вищої ланки і топ-менеджерів є жінки, заперечує це твердження. Водночас метафора натякає на те, що жінки та чоловіки мають рівний доступ до посад початкового та середнього рівня, що важко узгоджується з доказами щодо гендерної дискримінації на різних рівнях організаційної ієрархії (Eagly & Carli, 2007) – жінки зіштовхуються з гендерною дискримінацією не лише тоді, коли вони досягають завершального етапу кар'єри, а й на інших щаблях кар'єрних сходів (Carli & Eagly, 2016; Grangeiro, Silva & Esnard, 2022; Kräft, 2022).

Близькою за змістом до метафори «скляна стеля» є метафора «липка підлога» (англ. *Sticky Floor*). Обидві ці метафори фіксують різнома-

нітні перешкоди, з якими стикаються жінки, піднімаючись кар'єрними сходами. Проте, кожна з них стосується різних рівнів організаційної ієрархії (Carli & Eagly, 2016). Метафора «скляна стеля» використовується для позначення штучного несправедливого бар'єру, що не дає змоги просуватися кар'єрними сходами жінкам, які вже досягли успіху і займають міцні позиції в керівництві середньої та вищої ланки. Метафора «липка підлога» фіксує конфлікт між роботою і сім'єю. Жінкам буває не просто робити вибір між сім'єю і кар'єрою, їм часто доводиться балансувати між вимогами, що висуваються до посади або робочого місця, і домашніми обов'язками. Покладання всіх обов'язків у сімейних стосунках, шлюб і сім'я на плечі жінки призводить до ситуації, коли жінка мусить перерозподіляти свої фізичні та моральні сили на користь сім'ї (Khraban & Silko, 2021). Відчуття фізичної та моральної втоми діє на жінок як липка підлога, яка утримує їх на низькооплачуваних і малоперспективних позиціях у нижньому ярусі організаційної ієрархії. З «липкою підлогою» часто асоціюються жінки, які обіймають посади канцелярських та адміністративних помічників, працівників соціальної служби, дитячих установ, сфери обслуговування тощо (Shabsough, Semerci, & Ergeneli, 2021; Puspitasari & Putry, 2023).

Для відображення досвіду жінок на всіх рівнях організаційної ієрархії було запропоновано альтернативні метафори, зокрема «лабіринт» (англ. *Labyrinth*) (Eagly & Carli, 2007). Метафора «лабіринт» припускає, що на шляху до кар'єрної вершини жінок підстерігає не єдиний бар'єр, який знаходиться перед кінцевою метою і робить її недосяжною. Метафора «лабіринт» вказує, що перешкоди є переборними, мета є реальною, але на шляху до неї існує велика кількість поворотів, труднощів і глухих кутів (Carli & Eagly, 2016).

Метафора «скляна стеля» сприяла появі цілої низки аналогічних метафор, що описують проблеми, з якими стикаються жінки на робочому місці, наприклад, «скляний обрив» (англ. *Glass Cliff*) і «скляний ескалатор» (англ. *Glass Escalator*). Метафора «скляний обрив» описує гендерну нерівність, з якою стикаються жінки, які вже подолали скляну стелю і призначені на хоча й престижні керівні посади, але мають високий ступінь очікуваної невдачі в діяльності. Така ймовірність невдачі спостерігається під час переживання організаціями кризових ситуацій (Carli, 2018). Попри те, що результативність роботи організації мала негативну динаміку ще до призначення жінки на керівну посаду, відсутність успіху в подоланні

кризи або недостатньо швидкий успіх часто пояснюється особистими якостями, а не обставинами, за яких жінка посіла цю посаду (Timmer & Woo, 2023). Причина такої ситуації корениться в гендерних стереотипах та упередженнях, які знецінюють лідерські здібності жінок порівняно з чоловічими, навіть за умови, що не існує жодних доказів, які б підтверджували ці переконання. Гендерні стереотипи та упередження є причиною й іншої ситуації, відображеної в метафорі «скляний ескалатор». У гендерних дослідженнях цю метафору використовують для опису тенденції встановлення пріоритету чоловіків під час призначення на керівні посади в колективах із чисельною більшістю жінок (Timmer & Woo, 2023; Kräft, 2022). С. Алегрія (2019) вважає, що при співвіднесенні метафори «скляний ескалатор» і процесу просування жінок кар'єрними сходами буде правильнішим використовувати метафору «скляна табуретка» (англ. *Glass Stool*), бо ці просування часто є незначними – «скоріше сходиною табуретки, ніж ескалатора» (Alegria, S. (2019) на шляху до позиції керівника середньої ланки без перспектив дорости до рівня топ-менеджера. Такі підвищення можна спостерігати під час переведення жінок з технічних позицій на бізнес та управлінські, метою чого є звільнити інженерні команди від необхідності рівноцінного залучення жінок до всіх заходів (Alegria, 2019).

Метафора «королева-бджола» (англ. *Queen Bee*) вживається по відношенню до жінок, які доростають до керівних позицій у колективах із чисельною більшістю чоловіків, але в процесі кар'єрного зростання вони фізично і психологічно дистанціюються від інших жінок (Derks, Van Laar, & Ellemers, 2016). Асимілюючись у патріархальній культурі, королева-бджола демонструє деструктивну поведінку, що проявляється в демонстрації контролю та сили, використанні маніпулятивних прийомів, створенні бар'єрів, спрямованих на гальмування або недопущення кар'єрного зростання колег-жінок, відмові від співробітництва, образах та приниженнях підлеглих (Elizabeth et al., 2023; Tchindebet et al., 2024). Дослідники встановили такі параметри феномена королеви-бджоли: наділення себе характеристиками, які традиційно приписують чоловікам; переваги керівництва, що орієнтоване на задачу, а не на взаємовідносини; сильна прихильність кар'єрі та готовність жертвувати заради кар'єри; терпимо-прихильне ставлення до гендерної дискримінації в організації; прихильність до меритократичного дискурсу; низька підтримка політики досягнення гендерного паритету в організації. На думку А. Собчак

(2018), феномен «королева-бджола» є наслідком гендерної дискримінації, з якою жінки стикаються на роботі. Дослідниця стверджує, що 1) поведінка «королеви-бджоли» – це реакція на дискримінацію та загрозу соціальній ідентичності, якої жінки можуть зазнавати в маскулінному середовищі, та 2) поведінка «королеви-бджоли» – це не типово жіноча реакція, а складова загальної реакції дистанціювання від власної групи, яка є характерною і для інших маргіналізованих груп.

Метафора «мамина колія» (англ. *Mommy Track*) відображає конфлікт між роботою і сім'єю, за якого жінки змушені обирати нелінійний кар'єрний шлях. Від матерів часто очікують, що вони візьмуть на себе обов'язки з догляду за дитиною і не працюватимуть протягом кількох років, або будуть зайняті частково. Коли жінки змушені перерозподіляти свої моральні та фізичні сили на користь сім'ї, лінійна траєкторія кар'єри змінюється. Материнство знижує шанси на просування кар'єрними сходами і на можливість підвищення до керівної посади. Саме тому багато жінок вважають за краще відкласти материнство до тих пір, поки вони не реалізуються у своїй професійній діяльності (Aroga & Kumari, 2022).

Метафора «ефект Матильди» (англ. *Matilda Effect*) відображає існування сексистських упереджень у науковому середовищі, коли, незважаючи на зниження рівня відкритої дискримінації жінок, їхні досягнення, як і раніше, сприймають як менш важливі або цінні, ніж досягнення чоловіків. Це проявляється в тому, що дослідження жінок цитуються рідше, ніж дослідження чоловіків, і що жінки отримують менше кредитів за співавторство, коли пишуть разом із колегами-чоловіками (Lincoln et al., 2012). Жінки-професорки також частіше, ніж чоловіки, залучаються до наставництва та участі в комітетах, що залишає їм менше часу на підготовку заявок на гранти, дослідження та презентації на конференціях, які допомагають науковцям отримати статус професора (Todoran, 2023). А. Лінкольн з колегами (Lincoln et al., 2012) зазначають, що наука стратифікована, у ній існує нерівномірний розподіл дослідницьких потужностей і винагород між науковцями. Нагороди та премії, які мають вирішальне значення для формування траєкторії наукової кар'єри, відіграють певну роль у цьому розшаруванні, коли вони диференційовано підвищують статус науковців, які вже мають репутацію. Всупереч теорії позаособистісного характеру наукового знання Р. Мертона, на практиці чимало фактів свідчать про те, що наукові зусилля і досягнення жінок не отримують такого ж визнання, як у чоловіків. На

основі проведеного аналізу дослідники стверджують, що, хоча за останні два десятиліття кількість жінок, які отримують професійні нагороди і премії, збільшилася, чоловіки, як і раніше, отримують більше нагород за наукові дослідження, ніж очікувалося на підставі їхньої представленості в пулі номінантів (Todoran, 2023). Отримані результати підтверджують потужний вплив неявних упереджень у науковому середовищі та проливають світло на зв'язок зовнішніх соціальних чинників із науковою кар'єрою жінок.

Ще однією метафорою, яка відображає гендерну нерівність у науковому середовищі, є «принцип ножиць» (англ. *Scissors Effect*). Метафора розкритих ножиць відображає поступове зниження представленості жінок на послідовних етапах наукової та академічної кар'єри. Жінки вступають на цей шлях із таким самим потенціалом, як і чоловіки, однак вони часто стикаються із системними, культурними та суспільними бар'єрами, які сприяють їхній недопредставленості, зокрема й на керівних посадах (Joyce et al., 2024; Khraban & Vygivska, 2024). Стереотипні уявлення про те, що жінка обов'язково має бути гарною матір'ю, дружиною та господинею, змушує жінок цінувати цю роль більше, ніж особисту кар'єру, і є однією з причин витоку жінок зі сфери науки, технологій, інженерії та математики (STEM) упродовж усього їхнього навчання та кар'єри.

Ситуацію, в якій опинилися багато організацій у зв'язку з витоком кваліфікованих жіночих кадрів, відтворює метафора «дірваний трубопровід» (англ. *Leaky Pipeline*). К. Олрогге з колегами (Ollrogge, Roswag, & Hannover, 2022) вказують на існування незаперечних доказів того, що після досягнення середнього рівня кар'єри (рівня менеджера/старшого менеджера) жінки вибувають з кадрового резерву за власним бажанням у два-три рази швидше, ніж чоловіки. Цей витік стає ще більш очевидним при вивченні рівня представленості жінок на керівних посадах. Хоча виміряти цей показник складно через відсутність єдиних визначень, поточні оцінки кількості жінок на керівних посадах показують, що частка жінок на таких посадах дуже мала (Ollrogge, Roswag, & Hannover, 2022). Метафора «дірваний трубопровід» підкреслює лінійне просування через низку ступінчастих позицій в академічних колах, при цьому на кожному критичному етапі відбувається втрата жіночих талантів (Etzkowitz & Ranga, 2011). Однак, ця метафора абсолютно непрозора щодо того, що відбувається з жінками-вченими, які залишають науку, і куди вони потрапляють; їх скоріше вважають «втраченими для науки».

Х. Ецковіц та М. Ранга (2011) вважають, що метафора «шухляда фокусника» (англ. *Vanish Box*) є змістовнішою, оскільки «йдеться не про втрату, а про повернення жінок-науковиць в альтернативний контекст, у якому їхню цінність можна реалізувати й, можливо, використати ще більшою мірою, ніж у первісному контексті, у якому вони стали непотрібними» (Etzkowitz & Ranga, 2011). Нові професії, що виникають на стику науки та економіки, пропонують альтернативний варіант для жінок-науковиць, які залишають академічні кола, забезпечуючи не лише нові кар'єрні шляхи, а й сприятливіші умови праці, порівняно з академічною наукою та промисловими дослідженнями. Метафора «шухляда фокусника» передбачає вибір жінками-вченими складного поєднання лінійних і нелінійних кар'єрних траєкторій. У метафорі «шухляда фокусника» «відтік мізків» розглядається не як невдача, а як перехідний етап на шляху до гендерної рівності «через створення нових кар'єрних можливостей у потенційно гендерно нейтральних галузях у періоди соціальних змін, коли з'являються нові професії та спеціальності, які потребують науково-технічних знань і які поглинають незадіяних або недостатньо задіяних жінок» (Etzkowitz & Ranga, 2011).

**Висновки.** Метафори гендерної нерівності фіксують проблематичні аспекти просування жінок кар'єрними сходами. При цьому основною характеристикою метафор гендерної нерівності є фемінізація (спрямованість на досвід жінок),

тоді як розуміння гендерної нерівності через призму маскуліності залишається поза увагою. Такі параметри метафор, як акцентування уваги на негативному боці нерівності (вразливість однієї соціальної групи), дає змогу припустити, що прагматичною функцією метафор гендерної нерівності є спонукання до дії щодо зміни становища жінок. Такого ефекту неможливо було б досягти при акцентуванні уваги на наданні суспільством привілеїв для кар'єрного зростання представників іншої соціальної групи (чоловіків). З іншого боку, фокусування уваги винятково на жінках призводить до ситуації, коли домінуючою концепцією гендерної нерівності стають особисті проблеми жінок, а не системні проблеми, як-от, наприклад, гендерна культура, зорієнтована на чоловіків, особливо на тих, котрі посідають владні позиції, гендерна стратифікація, фундаментальні принципи та права у сфері праці та інші. Таким чином, метафори гендерної нерівності стимулюють реалізацію заходів, спрямованих на допомогу або зміну становища жінок, а не на системні зміни.

**Перспективою подальших досліджень** є розроблення практичних рекомендацій з вибору оптимальної методології дослідження, що має вирішальне значення для успіху будь-якого дослідницького проекту. Розуміння різних типів доступних методів дослідження, а також їхніх сильних і слабких сторін є вкрай важливим для прийняття обґрунтованого рішення щодо вивчення певного феномену або явища.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Acker J. From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*. 2009. No. 51. P. 199–217. DOI: 10.1016/j.soctra.2009.03.004
2. Alegria S. Escalator or Step Stool? Gendered Labor and Token Processes in Tech Work. *Gender & Society*. 2019. No. 33, Iss. 5. P. 722–745. DOI: 10.1177/0891243219835737
3. Arora S., Kumari N. Diverging Women on the Mommy Track to the Career Track. *Journal of International Women's Studies*. 2022. No. 23, Iss. 5. P. 142–154.
4. Babic A., Hansez I. The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*. 2021. No. 12. 618250. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.618250
5. Bruckmüller S. Singled out as “the effect to be explained”: Implications for collective self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2013. No. 39, Iss. 2. P. 237–249. DOI: 10.1177/0146167212471686
6. Bruckmüller S., Braun M. One Group's Advantage or Another Group's Disadvantage? How Comparative Framing Shapes Explanations of, and Reactions to, Workplace Gender Inequality. *Journal of Language and Social Psychology*. 2020. No. 39, Iss. 4. P. 457–475. DOI: 10.1177/0261927X20932631
7. Bruckmüller S., Braun M. One Group's Advantage or Another Group's Disadvantage? How Comparative Framing Shapes Explanations of, and Reactions to, Workplace Gender Inequality. *Journal of Language and Social Psychology*. 2020. No. 39, Iss. 4. P. 457–475. DOI: 10.1177/0261927X20932631
8. Carli L. L. Women, power, and the career labyrinth. *APA Handbook of the psychology of women* / eds. C. B. Travis, J. W. White. American Psychological Association, Washington, D.C., 2018. P. 349–265. DOI: 10.1037/0000060-019
9. Carli L. L., Eagly A. H. Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management*. 2016. No. 31, Iss. 8. P. 514–527. DOI: 10.1108/GM-02-2015-0007
10. Derks B., Van Laar C., Ellemers N. The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*. 2016. No. 27, Iss. 3. P. 456–469. DOI: 10.1016/j.leaqua.2015.12.007
11. Eagly A. H., Carli L. L. Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*. 2007. No. 85. P. 63–71. DOI: 10.1108/hrmid.2008.04416aad.004

12. Elizabeth M. Z., Ahimsa Putra H. S., Sholihan, Arikhah. Queen-bee phenomenon: Barriers to women's participation in politics. *Cogent Social Sciences*. 2023. No. 9, Iss. 2. DOI: 10.1080/23311886.2023.2266896
13. Etzkowitz H., Ranga M. Gender Dynamics in Science and Technology: From the “Leaky Pipeline” to the “Vanish Box”. *Brussels Economic Review / ULB – Universite Libre de Bruxelles*. 2011. No. 54, Iss. 2–3. P. 131–147.
14. Figueroa B. E., Dabetić V., Yuste R. P., Saacidzadeh Z. Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective. *Gender-Competent Legal Education / eds. D. Vujadinović, M. Fröhlich, T. Giegerich*. Springer Springer, Cham: Textbooks in Law, 2023. P. 95–142. DOI: 10.1007/978-3-031-14360-1\_4
15. Glucksberg S. The psycholinguistics of metaphor. *Trends in Cognitive Sciences*. 2003. No. 7, Iss. 2. 92–96. DOI: 10.1016/S1364-6613(02)00040-2
16. Grangeiro R. R., Silva L. E. N., Esnard C. I broke the glass ceiling, now what? Overview of metaphors to explain gender inequality in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*. 2022. No. 30, Iss. 6. P. 1523–1532. DOI: 10.1108/IJOA-07-2020-2281
17. Hegarty P., Bruckmüller S. Asymmetric explanations of group differences: Experimental evidence of Foucault's disciplinary power. *Social and Personality Psychology Compass*. 2013. No. 7, Iss. 3. P. 176–186. DOI: 10.1111/spc3.12017
18. Hegarty P., Buechel C. Androcentric reporting of gender differences in APA journals: 1965–2004. *Review of General Psychology*. 2006. No. 10, Iss. 4. P. 377–389. DOI: 10.1037/1089-2680.10.4.377
19. Imani A. Critical Metaphor Analysis: A Systematic Step-by-step Guideline. *LSP International Journal*. 2022. No. 9, Iss. 1. P. 1–15. DOI: 10.11113/lspi.v9.17975
20. Jennifer D. Timmer, David S. Woo. Precarious Positions: Glass Ceilings, Glass Escalators, and Glass Cliffs in the Superintendency. *Frontiers in Education*. 2023. No. 8. DOI: 10.3389/educ.2023.1199756
21. Joyce J. A., Masina S., Michalik L., Pot C., Sempoux C., & Amati F. Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. *Cell*. 2024. No. 18, Iss. 6. P. 1335–1342. DOI: 10.1016/j.cell.2024.01.050
22. Khraban T., Silko O. Psycholinguistics Approach to Study of Female Stereotypes in the Armed Forces of Ukraine. *American Journal of Applied Psychology*. 2021. No. 10, Iss. 2. P. 40–48. DOI: 10.11648/j.ajap.20211002.12
23. Khraban T. A psycholinguistic study of the correlation between military organization from masculine to gender-neutral. *Scientific Journal of Polonia University*. 2022. No. 51, Iss. 2. P. 239–248. DOI: 10.23856/5128
24. Khraban T., Vygivska O. Towards gender equality: women's leadership in higher education. *ScienceRise: Pedagogical Education*. 2024. No. 2, Iss. 59. P. 29–34. DOI: 10.15587/2519-4984.2024.303271
25. Kräf C. Equal pay behind the “Glass Door”? The gender gap in upper management in a male-dominated industry. *Gender, Work & Organization*. 2022. No. 29, Iss. 6. P. 1910–1926. DOI: 10.1111/gwao.12890
26. Lakoff G., Johnson M. *Metaphors We Live By*. Chicago: The University of Chicago Press, 1980. 193 p.
27. Lincoln A. E., Pincus S., Koster J. B., Leboy P. S. The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science*. 2012. No. 42, Iss. 2. P. 307–320.
28. Lowery B. S., Knowles E. D., Unzueta M. M. Framing inequity safely: Whites' motivated perceptions of racial privilege. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 2007. No. 33, Iss. 9. P. 1237–1250. DOI: 10.1177/0146167207303016
29. Ollrogge K., Roswag M., Hannover B. What makes the pipeline leak? Women's gender-based rejection sensitivity and men's hostile sexism as predictors of expectations of success for their own and the respective other gender group. *Frontiers in psychology*. 2022. No. 13. 800120. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.800120
30. Puspitasari A., Putry M. The sticky floor phenomenon a literature review. *Enrichment. Journal of Management*. 2023. No. 13, Iss. 3. P. 1813–1821. DOI: 10.35335/enrichment.v13i3.1447
31. Shabsough T., Semerci A. B., Ergeneli A. Women's entrepreneurial intention: The role of sticky floor perception and social networking. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*. 2021. No. 22, Iss. 1. P. 45–55. DOI: 10.1177/1465750320927356
32. Simon B., Oakes P. Beyond dependence: An identity approach to social power and domination. *Human Relations*. 2006. No. 59, Iss. 1. P. 105–139. DOI: 10.1177/0018726706062760
33. Srivastava N., Nalawade R. Glass Ceiling to Sticky Floor: Analogies of Women Leadership. *International Journal of Professional Business Review*. 2023. No. 8, Iss. 4. e01300. DOI: 10.26668/businessreview/2023.v8i4.1300
34. Stamarski C. S., Son Hing L. S. Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*. 2015. No. 6. 1400. DOI: 10.3389/fpsyg.2015.01400
35. Tchindebet J. L., Sanfilippo J. H., Johnson T. D., Longman K. A. Dispelling the Myth of the “Queen Bee Syndrome”: Assessing Women's Professional Relationships with Women in Christian Higher Education. *Christian Higher Education*. 2024. No. 23, Iss. 1–2. P. 90–114. DOI: 10.1080/15363759.2024.2304357
36. Todoran S. G. The contribution of formal and informal mentorship to faculty productivity: Views of faculty in public affairs programs. *Journal of Public Affairs Education*. 2023. No. 29, Iss. 4. P. 404–420. DOI: 10.1080/15236803.2023.2220096
37. Weiner B., Osborne D., Rudolph U. An attributional analysis of reactions to poverty: The political ideology of the giver and the perceived morality of the receiver. *Personality and Social Psychology Review*. 2011. No. 15, Iss. 2. P. 199–213. DOI: 10.1177/1088868310387615
38. Weiner B., Osborne D., Rudolph U. An attributional analysis of reactions to poverty: The political ideology of the giver and the perceived morality of the receiver. *Personality and Social Psychology Review*. 2011. No. 15, Iss. 2. P. 199–213. DOI: 10.1177/1088868310387615
39. Zhu N., Chang L. Evolved but Not Fixed: A Life History Account of Gender Roles and Gender Inequality. *Frontiers in Psychology*. 2019. No. 10. 1709. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.01709



#### REFERENCES

1. Acker, J. (2009). From Glass Ceiling to Inequality Regimes. *Sociologie du Travail*, 51, 199–217. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2009.03.004>
2. Alegria, S. (2019). Escalator or Step Stool? Gendered Labor and Token Processes in Tech Work. *Gender & Society*, 33(5), 722–745. <https://doi.org/10.1177/0891243219835737>
3. Arora, S. and Kumari, N. (2022). Diverging Women on the Mommy Track to the Career Track. *Journal of International Women's Studies*, 23(5), 142–154.
4. Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
5. Bruckmüller, S. (2013). Singled out as “the effect to be explained”: Implications for collective self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(2), 237–249. <https://doi.org/10.1177/0146167212471686>
6. Bruckmüller, S., Braun, M. (2020). One Group's Advantage or Another Group's Disadvantage? How Comparative Framing Shapes Explanations of, and Reactions to, Workplace Gender Inequality. *Journal of Language and Social Psychology*, 39(4), 457–475. <https://doi.org/10.1177/0261927X20932631>
7. Carli, L. L. (2018). Women, power, and the career labyrinth. In: C. B. Travis, J. W. White (Eds.) *APA Handbook of the psychology of women*, 2 (pp. 349–265). American Psychological Association, Washington, D.C. <https://doi.org/10.1037/0000060-019>
8. Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: an examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management*, 31(8), 514–527. <https://doi.org/10.1108/GM-02-2015-0007>
9. Derks, B., Van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456–469. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.12.007>
10. Eagly, A.H., Carli, L.L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85, 63–71. <https://doi.org/10.1108/hrmid.2008.04416aad.004>
11. Elizabeth, M. Z., Ahimsa Putra, H. S., Sholihan, & Arikhah. (2023). Queen-bee phenomenon: Barriers to women's participation in politics. *Cogent Social Sciences*, 9(2). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2266896>
12. Etzkowitz, H. & Ranga, M. (2011). Gender Dynamics in Science and Technology: From the “Leaky Pipeline” to the “Vanish Box”. *Brussels Economic Review / ULB – Université Libre de Bruxelles*, 54(2-3), 131-147.
13. Figueroa, B., E., Dabetić, V., Yuste, R.P., Saeidzadeh, Z. (2023). Gender and Structural Inequalities from a Socio-Legal Perspective. In: D. Vujanović, M. Fröhlich, T. Giegerich (Eds.) *Gender-Competent Legal Education* (pp. 95–142). Springer Textbooks in Law. Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_4)
14. Glucksberg, S. (2003). The psycholinguistics of metaphor. *Trends in Cognitive Sciences*, 7(2), 92–96. [https://doi.org/10.1016/S1364-6613\(02\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S1364-6613(02)00040-2)
15. Grangeiro, R. R., Silva, L. E. N., Esnard, C. (2022). I broke the glass ceiling, now what? Overview of metaphors to explain gender inequality in organizations. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1523-1532. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2020-2281>
16. Hegarty, P., Bruckmüller, S. (2013). Asymmetric explanations of group differences: Experimental evidence of Foucault's disciplinary power. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 176–186. <https://doi.org/10.1111/spc3.12017>
17. Hegarty, P., Buechel, C. (2006). Androcentric reporting of gender differences in APA journals: 1965-2004. *Review of General Psychology*, 10(4), 377–389. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.10.4.377>
18. Imani, A. (2022). Critical Metaphor Analysis: A Systematic Step-by-step Guideline. *LSP International Journal*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.11113/lspi.v9.17975>
19. Timmer, J. D. & Woo, D. S. (2023). Precarious Positions: Glass Ceilings, Glass Escalators, and Glass Cliffs in the Superintendency. *Frontiers in Education*, 8. <https://doi.org/10.3389/educ.2023.1199756>
20. Joyce, J. A., Masina, S., Michalik, L., Pot, C., Sempoux, C., & Amati, F. (2024). Closing the scissor-shaped curve: Strategies to promote gender equality in academia. *Cell*, 187(6), 1335–1342. <https://doi.org/10.1016/j.cell.2024.01.050>
21. Khraban, T., Silko, O. (2021). Psycholinguistics Approach to Study of Female Stereotypes in the Armed Forces of Ukraine. *American Journal of Applied Psychology*, 10(2), 40–48. <https://doi.org/10.11648/j.ajap.20211002.12>
22. Khraban, T. (2022). A psycholinguistic study of the correlation between military organization from masculine to gender-neutral. *Scientific Journal of Polonia University*, 51(2), 239–248. <https://doi.org/10.23856/5128>
23. Khraban, T., Vygivska, O. (2024). Towards gender equality: women's leadership in higher education. *ScienceRise: Pedagogical Education*, 2(59), 29–34. <https://doi.org/http://doi.org/10.15587/2519-4984.2024.303271>
24. Kräft, C. (2022). Equal pay behind the “Glass Door”? The gender gap in upper management in a male-dominated industry. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1910–1926. <https://doi.org/10.1111/gwao.12890>
25. Lakoff, G. and Johnson, M. (1980). *Metaphors We Live By*. Chicago: The University of Chicago Press.
26. Lincoln, A. E., Pincus, S., Koster, J. B., & Leboy, P. S. (2012). The Matilda Effect in science: Awards and prizes in the US, 1990s and 2000s. *Social Studies of Science*, 42(2), 307–320. <http://www.jstor.org/stable/23210211>
27. Lowery, B. S., Knowles, E. D., Unzueta, M. M. (2007). Framing inequity safely: Whites' motivated perceptions of racial privilege. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(9), 1237–1250. <https://doi.org/10.1177/0146167207303016>
28. Ollrogge, K., Roswag, M., & Hannover, B. (2022). What makes the pipeline leak? Women's gender-based rejection sensitivity and men's hostile sexism as predictors of expectations of success for their own and the respective other gender group. *Frontiers in psychology*, 13, 800120. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.800120>

29. Puspitasari, A., & Putry, M. (2023). The sticky floor phenomenon a literature review. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 1813–1821. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i3.1447>
30. Shabsough, T., Semerci, A. B., & Ergeneli, A. (2021). Women's entrepreneurial intention: The role of sticky floor perception and social networking. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 22(1), 45–55. <https://doi.org/10.1177/1465750320927356>
31. Simon, B., Oakes, P. (2006). Beyond dependence: An identity approach to social power and domination. *Human Relations*, 59(1), 105–139. <https://doi.org/10.1177/0018726706062760>
32. Srivastava, N., & Nalawade, R. (2023). Glass Ceiling to Sticky Floor: Analogies of Women Leadership. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), e01300. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1300>
33. Starnowski, C. S., & Son Hing, L. S. (2015). Gender inequalities in the workplace: the effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in psychology*, 6, 1400. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
34. Tchindebet, J. L., Sanfilippo, J. H., Johnson, T. D., & Longman, K. A. (2024). Dispelling the Myth of the “Queen Bee Syndrome”: Assessing Women's Professional Relationships with Women in Christian Higher Education. *Christian Higher Education*, 23(1–2), 90–114. <https://doi.org/10.1080/15363759.2024.2304357>
35. Todoran, S. G. (2023). The contribution of formal and informal mentorship to faculty productivity: Views of faculty in public affairs programs. *Journal of Public Affairs Education*, 29(4), 404–420. <https://doi.org/10.1080/15236803.2023.2220096>
36. Weiner, B., Osborne, D., Rudolph, U. (2011). An attributional analysis of reactions to poverty: The political ideology of the giver and the perceived morality of the receiver. *Personality and Social Psychology Review*, 15(2), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1088868310387615>
37. Weiner, B., Osborne, D., Rudolph, U. (2011). An attributional analysis of reactions to poverty: The political ideology of the giver and the perceived morality of the receiver. *Personality and Social Psychology Review*, 15(2), 199–213. <https://doi.org/10.1177/1088868310387615>
38. Zhu N., & Chang L. (2019) Evolved but Not Fixed: A Life History Account of Gender Roles and Gender Inequality. *Frontiers in Psychology*, 10, 1709. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01709>