

Hubungan *Workplace Incivility* dan *Career Optimism* pada Perempuan Pekerja di Bidang STEM: Peran Moderasi *Social Support*

Ristianty Annisa Haroen & Fajrianthi*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Workplace incivility pada lingkungan kerja STEM yang didominasi oleh laki-laki berpotensi menjadi stresor yang menguras *career optimism* sebagai sumber daya personal pekerja perempuan. Penelitian *workplace incivility* umumnya lebih banyak berfokus pada *outcome negatif* dan penelitian pada konteks perempuan pekerja di bidang STEM masih didominasi oleh konteks negara Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *workplace incivility* dan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM di Indonesia melalui teori *Conservation of Resources* (COR), serta mengkaji peran *social support* sebagai moderator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career optimism* setelah mengendalikan variabel kovariat, yaitu pendidikan terakhir, level manajemen, dan masa kerja. Selain itu, *social support* tidak terbukti memoderasi hubungan *workplace incivility* dan *career optimism*, meskipun *social support* memiliki hubungan langsung yang positif dengan *career optimism*.

Kata Kunci: *workplace incivility, career optimism, social support*

ABSTRACT

Workplace incivility in male-dominated STEM work environments may function as a stressor that depletes career optimism as a personal resource among women workers. Research on workplace incivility has predominantly focused on negative outcomes, while studies involving women working in STEM remain largely concentrated in Western contexts. This study aimed to examine the relationship between workplace incivility and career optimism among women working in STEM fields in Indonesia through the lens of Conservation of Resources (COR) theory, as well as to investigate the moderating role of social support. The findings indicated that workplace incivility was not significantly associated with career optimism after controlling for the covariates of educational attainment, management level, and tenure. Furthermore, social support did not moderate the relationship between workplace incivility and career optimism, although it demonstrated a significant positive direct relationship with career optimism.

Keywords: *workplace incivility, career optimism, social support*

PENDAHULUAN

Di tengah meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja, individu memerlukan sumber daya psikologis yang mendukung keberlanjutan perkembangan kariernya. *Career optimism* merupakan salah satu sumber daya psikologis yang dapat membantu individu menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja dengan memandang hambatan karier sebagai kondisi yang

bersifat sementara dan merupakan bagian dari perkembangan karier (Duffy, 2010). *Career optimism* merupakan kecenderungan individu untuk memiliki ekspektasi positif terhadap perkembangan karier di masa depan serta merasa nyaman dalam merencanakan kariernya (Rottinghaus dkk., 2005). Individu dengan *career optimism* yang tinggi cenderung memiliki arah karier yang lebih jelas, kepuasan kerja dan kepuasan hidup yang lebih tinggi, serta kemampuan yang lebih baik dalam mengembangkan kariernya (Duffy, 2010; Santilli dkk., 2017; Chui dkk., 2022). Selain itu, *career optimism* berhubungan dengan berbagai *outcome positif*, seperti *psychological safety*, komitmen organisasi, perilaku pencarian kerja, dan persepsi terhadap keberhasilan karier (Guan dkk., 2015; Zacher, 2014; Gong dkk., 2026).

Career optimism menjadi semakin penting pada bidang *science, technology, engineering, and mathematics* (STEM) yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang cepat dan tuntutan adaptasi yang tinggi. Namun, sektor STEM masih menghadapi tantangan terkait kesetaraan gender. Secara global, perempuan masih kurang terwakili pada berbagai profesi STEM (Stewart-Williams & Halsey, 2021). Di Indonesia, meskipun lulusan perempuan pada bidang STEM mencapai sekitar 35–37%, hanya sekitar 8% perempuan yang bekerja pada sektor tersebut (Arif, 2025). Rendahnya representasi ini berkaitan dengan berbagai hambatan yang dialami perempuan, seperti stereotip gender, seksisme, minimnya penghargaan terhadap kompetensi, serta lingkungan kerja yang kurang inklusif (Swafford & Anderson, 2020; Cech & Blair-Loy, 2019).

Salah satu bentuk perlakuan negatif yang banyak ditemukan dalam lingkungan kerja STEM adalah *workplace incivility*, yaitu perilaku menyimpang berintensitas rendah dengan tujuan yang ambigu untuk merugikan target serta melanggar norma saling menghormati di tempat kerja (Andersson & Pearson, 1999). Dalam konteks perempuan di STEM, *workplace incivility* dipandang sebagai bentuk *selective incivility*, yaitu perilaku tidak sopan yang secara halus merefleksikan diskriminasi terhadap kelompok yang kurang terwakili (Cortina, 2008). Penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih rentan mengalami *workplace incivility* dibandingkan laki-laki, yang dapat muncul dalam bentuk pengucilan, meremehkan kompetensi, permusuhan, maupun ketidak sopanan seksual (Saxena, 2024). Berbagai pengalaman tersebut berkaitan dengan meningkatnya stres, *imposter syndrome* (sindrom keraguan terhadap kemampuan diri), niat mencari pekerjaan atau perusahaan lain, serta menurunnya *perceived employability* (keyakinan untuk dipekerjakan) dan keberlanjutan karier (Saxena dkk., 2019; Chenevert dkk., 2024).

Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui *Theory of Conservation of Resources* (COR) (Hobfoll, 1989), yang menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya. Dalam perspektif teori COR, *workplace incivility* dipandang sebagai stresor yang menguras sumber daya psikologis individu, sedangkan *career optimism* merupakan salah satu sumber daya personal yang mendukung adaptasi dan perkembangan karier (Hobfoll dkk., 2018; Eva dkk., 2020). Kehilangan sumber daya akibat pengalaman *workplace incivility* dapat meningkatkan tekanan psikologis serta mengurangi kemampuan individu mempertahankan pandangan positif terhadap masa depan kariernya (Davis dkk., 2024).

Teori COR juga menekankan bahwa kehilangan sumber daya dapat diminimalkan melalui keberadaan sumber daya lain, salah satunya adalah *social support* (Hobfoll, 1989). Pada perempuan pekerja di bidang STEM, *social support* ditemukan berkaitan dengan berkurangnya kelelahan emosional, peningkatan strategi *coping*, retensi kerja, serta keberlanjutan karier (Campbell dkk., 2013; Welbourne dkk., 2015; Yu, 2017; Stewart-Williams & Halsey, 2021). Dukungan dari keluarga maupun rekan kerja juga dikaitkan dengan peluang pengembangan karier yang lebih baik (Servon & Visser, 2011; Thomas dkk., 2015). Oleh karena itu, *social support* diperkirakan dapat berperan sebagai *buffer* yang membantu individu mempertahankan *career optimism* ketika menghadapi *workplace incivility*.

Namun, penelitian *workplace incivility* masih berfokus pada *outcome* negatif seperti *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*, sedangkan hubungannya dengan *career optimism* serta peran *social support* sebagai moderator masih jarang diteliti. Selain itu, studi pada perempuan pekerja di bidang STEM masih didominasi konteks Barat, sehingga bukti empiris di Indonesia masih minim. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan menguji hubungan *workplace incivility* dan *career optimism* pada perempuan pekerja STEM di Indonesia melalui perspektif *Theory of Conservation of Resources* (COR), serta menguji peran moderasi *social support*.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional menggunakan rancangan *cross-sectional*. Data dikumpulkan menggunakan survei daring melalui kuesioner yang disebarakan kepada perempuan pekerja di bidang STEM di Indonesia yang memenuhi kriteria partisipan penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui berbagai platform media sosial sehingga partisipan dapat mengisi secara mandiri (*self-report*). Kuesioner terdiri atas lembar *informed consent*, pertanyaan mengenai karakteristik demografis partisipan, serta instrumen penelitian yang mengukur *workplace incivility*, *career optimism*, dan *social support*.

Partisipan

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive-convenience sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan karakteristik tertentu serta kenyamanan dan kesediaan untuk terlibat dalam penelitian. Kriteria partisipan meliputi (1) perempuan, (2) bekerja pada bidang STEM di Indonesia, dan (3) memiliki masa kerja minimal satu tahun. Penentuan jumlah minimum sampel dilakukan menggunakan perangkat lunak G*Power dengan $N = 89$.

Pengukuran

Penelitian ini mengukur tiga variabel, yaitu *workplace incivility*, *career optimism*, dan *social support*. Variabel *workplace incivility* diukur menggunakan *Indonesian Workplace Incivility Scale* (IWIS) yang dikembangkan oleh Handoyo dkk. (2018). Instrumen ini terdiri atas 28 aitem yang mengukur lima faktor, yaitu *personal affairs' intention* (intensitas untuk terlibat dalam hal personal), *abandonment* (pengabaian), *unfriendly communication* (komunikasi yang tidak ramah), *inconsiderate behavior* (perilaku yang tidak dipertimbangkan), dan *privacy invasion*

(pelanggaran privasi). Setiap aitem diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Tidak Pernah) hingga 5 (Sangat Sering).

Variabel *career optimism* diukur menggunakan subskala *Career Optimism* dari *Career Futures Inventory* (CFI) yang dikembangkan oleh Rottinghaus dkk. (2005). Instrumen ini terdiri atas 11 aitem yang diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju).

Variabel *social support* diukur menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) versi Indonesia yang diadaptasi oleh Sulistiani dkk. (2022). Instrumen ini terdiri atas 12 aitem yang mengukur persepsi dukungan sosial dari keluarga, teman, dan *significant others* (orang lain yang sangat penting dalam kehidupan seseorang). Seluruh aitem diukur menggunakan skala Likert 7 poin, mulai dari 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga 7 (Sangat Setuju).

Validitas alat ukur didasarkan pada penelitian sebelumnya. *Indonesian Workplace Incivility Scale* (IWIS) (Handoyo dkk., 2018) memiliki validitas konstruk yang didukung melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Subskala *Career Optimism* dalam *Career Futures Inventory* (CFI) (Rottinghaus dkk., 2005) juga telah menunjukkan validitas konstruk yang baik melalui CFA. Sementara itu, *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) versi Indonesia (Sulistiani, 2022) telah menunjukkan validitas yang memadai berdasarkan analisis *Rasch Model*.

Reliabilitas alat ukur ditunjukkan dengan koefisien Cronbach's Alpha sebesar $\alpha = 0,92$ untuk IWIS, $\alpha = 0,88$ untuk Career Optimism, dan $\alpha = 0,91$ untuk MSPSS, yang seluruhnya berada di atas batas minimum 0,70 sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 31.0 for Windows melalui lima tahapan: (1) uji deskriptif untuk mengetahui *mean*, standar deviasi, dan kategorisasi variabel; (2) uji *common method bias*; (3) uji asumsi (normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan homoskedastisitas); (4) uji korelasi Pearson; serta (5) uji regresi moderasi menggunakan PROCESS Macro version 5.0 oleh Andrew Hayes guna menganalisis pengaruh variabel independen terhadap dependen dan peran interaksi variabel moderator, baik melalui model tanpa kovariat maupun dengan kovariat.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Demografi Responden

Demografi		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	< 25 Tahun	14	14.3%
	25 - 35 Tahun	33	33.7%
	36 - 45 Tahun	32	32.7%
	> 45 Tahun	19	19.4%
Pernikahan	Belum Menikah	32	32.7%
	Menikah	57	58.2%

	Pernah Menikah	9	9.20%
Pendidikan	SMA/SMK/Sederajat	4	4.10%
	Diploma	21	21.4%
	Sarjana	44	44.9%
	Magister	20	20.4%
	Doktor	9	9.20%
Bidang STEM	<i>Science</i>	23	23.5%
	<i>Technology</i>	23	23.5%
	<i>Engineering</i>	41	41.8%
	<i>Mathematic</i>	11	11.2%
Masa Kerja	< 3 Tahun	18	18.4%
	3 - 5 Tahun	17	17.3%
	5 – 10 Tahun	12	12.2%
	> 10 Tahun	51	52.0%
Level	Non Manajerial	32	32.7%
	Low/First-Line	17	17.3%
	Middle	43	43.9%
	Top	6	6.10%

Penelitian ini melibatkan 98 perempuan pekerja di bidang STEM di Indonesia dengan demografi yang ditunjukkan pada Tabel 1. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa *social support* berkorelasi positif dengan *career optimism* ($r = 0,38$; $p < 0,01$), sedangkan *workplace incivility* tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *career optimism*. Selain itu, tingkat pendidikan berkorelasi positif dengan *career optimism* ($r = 0,22$; $p < 0,05$), sehingga dimasukkan sebagai kovariat bersama level manajemen dan masa kerja dalam analisis moderasi.

Analisis regresi moderasi menggunakan PROCESS Macro Model 1 menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan ($R = 0,47$; $R^2 = 0,22$; $F(6,91) = 4,23$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa variabel dalam model menjelaskan 22% variasi *career optimism*.

Tabel 2. Uji Regresi Moderasi

Prediktor	B	SE	t	p
<i>Workplace Incivility</i>	0.18	0.12	1.55	.12
<i>Social Support</i>	0.23	0.06	3.81	<.001
WI × SS	0.09	0.13	0.70	.48
Pendidikan	0.09	0.06	1.41	.16
Level Manajemen	-0.01	0.07	-0.15	.88

Masa Kerja	0.00	0.01	0.15	.88
------------	------	------	------	-----

Berdasarkan Tabel 2, setelah mengendalikan tingkat pendidikan, level manajemen, dan masa kerja, *workplace incivility* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career optimism* ($\beta = 0,18$; $SE = 0,12$; $t = 1,55$; $p = 0,12$). Sebaliknya, *social support* menunjukkan hubungan langsung yang positif dan signifikan dengan *career optimism* ($\beta = 0,23$; $SE = 0,06$; $t = 3,81$; $p < 0,001$).

Hasil uji interaksi antara *workplace incivility* dan *social support* juga tidak signifikan ($\beta = 0,09$; $SE = 0,13$; $t = 0,70$; $p = 0,48$), sehingga *social support* tidak terbukti memoderasi hubungan antara *workplace incivility* dan *career optimism*.

DISKUSI

Temuan pertama menunjukkan bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM di Indonesia. Hasil ini tidak mendukung hipotesis penelitian yang dibangun berdasarkan *Theory of Conservation of Resources* (COR), yang memandang *workplace incivility* sebagai stresor interpersonal yang berpotensi menguras sumber daya psikologis individu (Hobfoll, 1989; Hobfoll dkk., 2018). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pengalaman *workplace incivility* tidak selalu diikuti oleh penurunan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM.

Salah satu penjelasan yang mungkin terhadap tidak ditemukannya hubungan tersebut berkaitan dengan karakteristik responden, yakni mayoritas partisipan memiliki masa kerja di atas sepuluh tahun. Berdasarkan teori COR, pengalaman kerja yang panjang ini memungkinkan akumulasi sumber daya (*resource caravan*) seperti kompetensi, strategi koping, dan adaptabilitas yang membantu mempertahankan sumber daya psikologis individu dari perilaku tidak sopan. Temuan ini sejalan dengan Abdullah dkk. (2021) yang menyatakan pekerja berpengalaman lebih profesional dalam merespons ketidak sopanan. Di samping itu, tingkat pendidikan responden juga berkorelasi positif dengan *career optimism*, sehingga karakteristik individu terkait perkembangan karier penting dipertimbangkan dalam hubungan antara *workplace incivility* dan *career optimism*.

Temuan kedua menunjukkan bahwa *social support* tidak memoderasi hubungan antara *workplace incivility* dan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM. Berdasarkan *Theory of Conservation of Resources* (COR), *social support* merupakan sumber daya yang membantu individu mempertahankan dan memulihkan kondisi psikologis saat menghadapi stresor (Hobfoll dkk., 2018). Meskipun awalnya diasumsikan berfungsi sebagai *buffer* yang memperlemah hubungan negatif *workplace incivility* dan *career optimism*, mekanisme tersebut tidak didukung secara empiris.

Tidak adanya efek moderasi menunjukkan *social support* kemungkinan lebih berperan sebagai sumber daya langsung daripada *buffer* terhadap *workplace incivility*. Feeney dan Collins (2015) menyatakan efektivitas dukungan bergantung pada kesesuaian jenis dukungan dengan kebutuhan individu, sehingga dukungan umum tidak selalu efektif mengurangi dampak stresor

tertentu di lingkungan kerja. Xi dkk. (2020) menambahkan bahwa manfaat dukungan sosial tidak linear dan dapat kehilangan efektivitasnya jika tidak sesuai kebutuhan. Dengan demikian, efektivitas *social support* tampaknya bergantung pada kesesuaian antara bentuk dukungan yang diterima dengan kebutuhan individu ketika menghadapi *workplace incivility*. Oleh karena itu, dukungan sosial yang bersifat umum belum tentu memengaruhi hubungan negatif *workplace incivility* dan *career optimism*.

Meskipun demikian, temuan menunjukkan *social support* berhubungan langsung secara positif dengan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM; semakin tinggi dukungan sosial, semakin tinggi pula optimisme karier mereka. Hal ini sejalan dengan COR yang memandang dukungan sosial sebagai sumber daya utama untuk mempertahankan kondisi psikologis dan meningkatkan kapasitas dalam menghadapi tantangan kerja (Hobfoll et al., 2018). Selain itu, dukungan responsif dapat memperkuat *thriving*, rasa percaya diri, serta memotivasi pencapaian tujuan jangka panjang (Feeney & Collins, 2015). Dengan demikian, *social support* dalam penelitian ini lebih memberikan kontribusi secara langsung terhadap *career optimism* dibandingkan berperan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara *workplace incivility* dan *career optimism*.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace incivility* tidak berhubungan secara signifikan dengan *career optimism* pada perempuan pekerja di bidang STEM setelah mempertimbangkan karakteristik karier responden. Meskipun *social support* tidak berperan sebagai moderator, dukungan sosial tetap berhubungan positif dengan *career optimism*. Temuan ini mengindikasikan bahwa optimisme karier perempuan pekerja di bidang STEM tidak hanya dipengaruhi oleh pengalaman menghadapi *workplace incivility*, tetapi juga didukung oleh sumber daya sosial yang mereka miliki. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun lingkungan kerja yang suportif sekaligus mencegah terjadinya *workplace incivility* untuk mendukung perkembangan karier perempuan di bidang STEM. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji faktor individual maupun organisasi lain yang dapat menjelaskan *career optimism*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji dan syukur kepada *Allah Subhanahu wa Ta'ala* atas berkah ilmu dan kemudahan dalam proses penelitian. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing atas arahan, masukan, dan dukungan yang diberikan selama proses penelitian. Penulis juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini, serta kepada keluarga dan teman-teman atas dukungan yang diberikan selama proses penyusunan penelitian.

PUSTAKA ACUAN

Abdullah, N.-A., Nasruddin, A. N. M., & Mokhtar, D. M. (2021). The relationship between personality traits, deviant behavior and workplace incivility. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3). <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v11-i3/8465>

-
- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *The Academy of Management Review*, 24(3), 452. <https://doi.org/10.2307/259136>
- Arif, A. (2025). Perempuan yang terpinggirkan di dunia sains dan teknologi. *Kompas*. <https://www.kompas.id/artikel/perempuan-yang-terpinggirkan-di-dunia-sains-dan-teknologi>
- Campbell, N. S., Perry, S. J., Maertz, C. P., Allen, D. G., & Griffeth, R. W. (2013). All you need is ... resources: The effects of justice and support on burnout and turnover. *Human Relations*, 66(6), 759–782. <https://doi.org/10.1177/0018726712462614>
- Cech, E. A., & Blair-Loy, M. (2019). The changing career trajectories of new parents in STEM. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(10), 4182–4187. <https://doi.org/10.1073/pnas.1810862116>
- Chenevert, M., Balducci, C., & Vignoli, M. (2024). Lookism, a leak in the career pipeline? Career perspective consequences of lookism climate and workplace incivility. *Behavioral Sciences*, 14(10), 883. <https://doi.org/10.3390/bs14100883>
- Chui, H., Li, H., & Ngo, H. (2022). Linking protean career orientation with career optimism: Career adaptability and career decision self-efficacy as mediators. *Journal of Career Development*, 49(1), 161–173. <https://doi.org/10.1177/0894845320912526>
- Cortina, L. M. (2008). Unseen injustice: Incivility as modern discrimination in organizations. *Academy of Management Review*, 33(1), 55–75. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.27745097>
- Davis, J. A., Jiang, Z., Hassan, S., & DeHart-Davis, L. (2024). Gender differences in workplace incivility experiences and their impacts on the well-being and retention of women in law enforcement organizations. *Policing: A Journal of Policy and Practice*, 18. <https://doi.org/10.1093/police/paad090>
- Duffy, R. D. (2010). Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), 420–430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- Eva, N., Newman, A., Jiang, Z., & Brouwer, M. (2020). Career optimism: A systematic review and agenda for future research. *Journal of Vocational Behavior*, 116, 103287. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.02.011>
- Feeney, B. C., & Collins, N. L. (2015). A new look at social support. *Personality and Social Psychology Review*, 19(2), 113–147. <https://doi.org/10.1177/1088868314544222>
- Gong, Z., Lu, Y., & Li, M. (2026). From retention to turnover: The paradoxical role of career optimism and the moderating effect of psychological safety. *Frontiers in Psychology*, 16. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1706367>

-
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230–237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Handoyo, S., Samian, S., Syarifah, D., & Suhariadi, F. (2018). The measurement of workplace incivility in Indonesia: Evidence and construct validity. *Psychology Research and Behavior Management*, 11, 217–226. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S163509>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), 103–128. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62–76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Saxena, M. (2024). Workplace incivility in STEM organizations: A typology of STEM incivility and affective consequences for women employees. *Journal of Business Ethics*, 192(3), 501–525. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05459-0>
- Saxena, M., Geiselman, T. A., & Zhang, S. (2019). Workplace incivility against women in STEM: Insights and best practices. *Business Horizons*, 62(5), 589–594. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2019.05.005>
- Servon, L. J., & Visser, M. A. (2011). Progress hindered: The retention and advancement of women in science, engineering and technology careers. *Human Resource Management Journal*, 21(3), 272–284. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00152.x>
- Stewart-Williams, S., & Halsey, L. G. (2021). Men, women and STEM: Why the differences and what should be done? *European Journal of Personality*, 35(1), 3–39. <https://doi.org/10.1177/0890207020962326>
- Sulistiani, W., Fajrianti, F., & Kristiana, I. F. (2022). Validation of the Indonesian version of the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS): A Rasch model approach. *Jurnal Psikologi*, 21(1), 89–103. <https://doi.org/10.14710/jp.21.1.89-103>
- Swafford, M., & Anderson, R. (2020). Addressing the gender gap: Women's perceived barriers to pursuing STEM careers. *Journal of Research in Technical Careers*, 4(1), 61. <https://doi.org/10.9741/2578-2118.1070>

-
- Thomas, N., Bystydzienski, J., & Desai, A. (2015). Changing institutional culture through peer mentoring of women STEM faculty. *Innovative Higher Education*, 40(2), 143–157. <https://doi.org/10.1007/s10755-014-9300-9>
- Welbourne, J. L., Gangadharan, A., & Sariol, A. M. (2015). Ethnicity and cultural values as predictors of the occurrence and impact of experienced workplace incivility. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(2), 205–217. <https://doi.org/10.1037/a0038277>
- Xi, Y., Xu, Y., & Wang, Y. (2020). Too-much-of-a-good-thing effect of external resource investment—A study on the moderating effect of psychological capital on the contribution of social support to work engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 437. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020437>
- Yu, H. H. (2017). Post-executive order 13583: A reexamination of occupational barriers in federal law enforcement. *Women & Criminal Justice*, 27(4), 205–218. <https://doi.org/10.1080/08974454.2016.1256253>
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 21–30. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>