

А.А. Қалдыбай\*, Г.К. Абдигалиева

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Алматы, Қазақстан  
(E-mail: aiganymkaldybay@gmail.com; gulzhan0104@gmail.com )

## Әлемдік және Қазақстан қоғамындағы гендерлік стереотиптермен байланысты зерттеулерге әдеби шолу

Мақалада әлемдік және Қазақстан қоғамындағы гендерлік стереотиптермен байланысты зерттеулерге әдеби шолу жасалынған. Әдеби шолу барысында екі негізгі академиялық ғылыми мақалалардың интернеттегі дереккөздері таңдалып алынды. Олар <https://scholar.google.ru/> және <https://link.springer.com/>. Springer-де 2900-ден астам журнал және 300 000 кітап бар. Сонымен қатар, бұл базада заманауи ғылымда көп талқыланатын мақалалар жинақталған. Сол себепті, тақырып аясында осы екі іздеу құралын пайдалану арқылы «қоғамдағы гендерлік стереотиптер» деген сөз құралымы кілт сөз ретінде таңдалып, «гендерлік стереотиптер» тақырыбына қатысты мақалаларға іздеу жұмыстары жүргізілді. Қазақстан үшін әлеуметтік өзгерістердің салдары елде жұмыссыздықтың өсуіне, халықтың едәуір бөлігінің кедейленуіне және көптеген әлеуметтік жеңілдіктердің жоғалуына алып келді. Макро деңгейде болып жатқан өзгерістердің нәтижесінде, ерлер мен әйелдердің әлеуметтік ортадағы рөлі қазіргі заманда өзгерістерге ұшырап отыр. Өйткені, қоғамда адамдардың әлеуметтік шығу тегіне, орнына, ұлтына, жынысына қарамастан тең мүмкіндіктер беруге ықпал ететін демократияландыру үрдістері жан-жақта жүріп жатыр. Нәтижесінде тақырып аясында 20 мақала бойынша мәліметтер жинақталып, 5 негізгі мақала таңдалды, оның тәжірибелік зерттеулеріне шолу жасалынды. Іздеу барысында гендерлік стереотиптердің басым бөлігінің басқарумен және жұмыспен қамту, сондай-ақ, эмоционалды жай-күймен байланысты екендігі анықталды. Жоғары деңгейде ғалымдардың ортасында талқыланған гендерлік стереотиптермен байланысты мақалалардың негізгі бағыттары және эмпирикалық зерттеулерінің нәтижесін талдай отырып, әлемдік гендерлік стереотиптерді топтастыру мақсатында түрлі ғылыми мақалаларға әдеби шолу жүргізілді.

*Кілт сөздер:* гендер, ер, әйел, стереотип, қоғам, көшбасшылық, қызмет, менеджмент, эмоция, дискриминация.

### *Kipicne*

1980 жылдардың аяғы мен 1990 жылдардың басында коммунистік кезеңнен кейінгі елдерде, әсіресе Қазақстанда болған әлеуметтік және саяси өзгерістер нарықтық экономикаға, саяси плюрализмге және демократияға көшуге алып келді. Сонымен қатар, бұл жағдайдың нәтижесінде, посткоммунистік елдер шекараларын ашуына тура келді, ол сәйкесінше оң және теріс әсерлердің келуіне ықпал етті. Тіпті тұтастай алғанда оң салдары бар өзгерістер көбінесе қарапайым адамдардың өміріне теріс әсер етті деп айтуға болады.

В. Николич-Ристанович (2004) «Феминистік» шолу журналында «Посткоммунизм: өтпелі кезеңдегі әйелдер өмірі» атты мақаласында гендерлік қатынастардың да өзгеріске ұшырауы процесінде екендігі туралы нақты эмпирикалық дәлелдер туралы айтады:

– әйелдердің жаңа демократиялық парламенттерге қатысу деңгейі мемлекеттік социализмге қарағанда төмен;

– жұмыссыздар арасында әйелдер шамадан тыс;

– социализм кезеңінде қамтамасыз етілген репродуктивті құқықтар күмән тудырады;

– әйелдің үйге шаруасында екендігі әлеуметтік ізгілік ретінде кеңінен бейнеленген;

– порнография бостандықтың символына айналды және әйел тән сұлулығының жарнамасы өсуде.

Осылайша, неолибералды капитализмге көшу еңбек бөлінісі мен жыныстық ерекшелікке қатысты гендерлік рөлдердің ретрадиализациясымен бірге жүреді.

Осыған қарамастан қоғамда жылдар бойы әлеуметтік-мәдени алғышарттардың нәтижесінде қалыптасқан стереотиптер сақталып отыр. Ол стереотиптер ер мен әйелдің қоғам алдындағы бейнесін құрайды және оларға қатысты қасиеттерден тұрады. Бұл стереотиптер өз кезегінде, қоғамдағы жы-

\* Хат-хабарларға арналған автор. E-mail: aiganymkaldybay@gmail.com

ныстар арасындағы теңсіздікті жоюға кері әсерін тигізіп отыр. Қоғамдағы ерлер мен әйелдердің арасында теңдік орнамауының бір себебі ретінде, қоғам санасында ерлер мен әйелдердің әлеуметтік орнына, айналысатын қызметіне, мінез-құлқына қатысты стереотиптер әлі де маңызды рөл атқаратынында. Бұл стереотиптер әрбір жыныс өкілінің толыққанды тұлға ретінде өз мүмкіндерін жүзеге асыруына кесірін тигізуде. Осы орайда, зерттеу жүргізу үшін, ХХІ ғасырда жоғары деңгейдегі ғалымдардың ортасында талқыланған, гендерлік стереотиптермен байланысты мақалалар қарастыру мақсат етіп алынды. Ол зерттеулердің негізгі бағыттары мен эмпирикалық зерттеулерінің нәтижесін талдай отырып, әлемдік гендерлік стереотиптерді топтастыру мақсатында түрлі ғылыми мақалаларға әдеби шолу жүргізілді.

Посткоммунистік елдердегі әлеуметтік өзгерістер, сондай-ақ олардың кейбіреулеріндегі соғысқа байланысты өзгерістер әйелдердің зорлық-зомбылықтың әртүрлі түрлеріне, әсіресе үйдегі зорлық-зомбылыққа, жыныстық қанаушылық мақсатында адам саудасына және жұмыс орнындағы жыныстық қудалауға осалдығына теріс әсер етті. Бұл әсерлер әлеуметтік және экономикалық мәртебедегі, сондай-ақ әйелдердің де, ерлердің де гендерлік және этникалық ерекшеліктеріндегі өзгерістермен бірдей болды [1].

Осы экономикалық қиындықтармен және олармен байланысты жағымсыз өзгерістермен қатар көптеген оң өзгерістерді мойындау және атап өту қажет. Ең маңызды өзгерістердің бірі әйелдер қозғалысының және әйелдердің өзін-өзі ұйымдастыруының дамуында көрінеді, бұл, мысалы, әйелдердің жаңа құқықтарға деген талаптары мен бұрын танылған құқықтардың эрозиясына қарсы наразылықтарында көрінеді. Әйелдердің үгіт-насихаты жаңа экономикалық жүйелер дамыған сайын көптеген кедергілер мен қарсылықтарға тап болса да, кейбір маңызды жетістіктерге әкелді [2].

Әдеби шолу барысында таңдалған ғылыми мақалалардың бағыттары әртүрлі, алайда бәрі гендерлік стереотиптер аясында. Мысалы, алғашқы мақалалардың тобы басқарушылық стереотиптерге қатысты факторлармен байланысты. Себебі, соңғы онжылдықта басшылықтағы әйелдер саны едәуір өсті, бұл өсу тиімді көшбасшылық туралы ойлаудың өзгеруіне сәйкес келді, онда әйелдер тұлғааралық қатынастарда анағұрлым білікті, сондықтан қазіргі қоғамдағы ең жақсы басшылықтағы менеджерлердің қатарында әйелдердің болуын жоғарылатады. Алайда, әйелдер әлі де басқару иерархиясының жоғары деңгейлерінде және басқа да басшылық лауазымдарда аз ұсынылған. Бұл тек Қазақстандық қоғамға ғана сәйкес емес, ол сондай-ақ бүкіл әлемдегі көрініс және ол өзекті мәселе.

Бұл жағдайдың бір түсіндірмесін рөлдердің сәйкестік теориясынан табуға болады, ол әйелдердің гендерлік рөлі мен менеджердің рөлі арасында сәйкессіздік бар деп мәлімдейді. Сексистік стереотиптерге байланысты әйелдер жылулық, қарапайымдылық және сезімталдық сияқты сипаттамаларға ие болады деп күтілуде. Бұл үміттер басшылықтағы әйелдерге қолайсыздық тудырады, өйткені ол адамдар лидерлер туралы стереотипке сәйкес келмейді. Мысалы, қоғамда көшбасшылар мықты, нәтижеге бағдарланған және тәуекелге дайын болуы керек деген ой бар. Нәтижесінде, әйелдер басшы ретінде өз құзыреттілігіне қатысты біржақты көзқарастарға тап болады, бұл көшбасшылық рөлдерге шектеулі қол жеткізуге әкеледі және одан да жағымсыз бағалауларға алып келуі мүмкін.

Соңғы онжылдықтарда ұйымдардағы гендерлік құрам күрт өзгергендіктен, бұл өзгеріс басқарушылық стереотиптерге әсер етуі мүмкін. Сондықтан, осы топтағы зерттеуде авторлар қызметкерлердің ерлер мен әйелдердің көшбасшылық қасиеттеріне, сондай-ақ менеджердің ер немесе әйел болуына қатысты артықшылықтарын зерттейді.

Атап айтқанда, Дж.И. Стокер, Ван дер Вельде, Дж.М. Ламмерс (2012) жыныспен байланысты үш факторға назар аударады, олар әйелдердің сипаттамаларына қатысты осы артықшылықтарға әсер етуі мүмкін. Бұл факторлар: қызметкердің жынысы, басшының жынысы және ұйымның басшылығындағы жыныс бойынша қатынас. Сондай-ақ, авторлар бұл факторлардың әсер ету мөлшері әр түрлі болады деп болжайды: олар екі проксимальды айнымалылар, қызметкердің жынысы және басшылардың жынысы алыстағы айнымалыға, гендерлік басқаруға қарағанда күшті әсер етеді деп күтеді [3; 35].

#### *Зерттеу әдістері*

Әлемдік және Қазақстан қоғамындағы гендерлік стереотиптермен байланысты зерттеулерге әдеби шолу жүргізу <https://scholar.google.ru/> және <https://link.springer.com/> атты интернеттегі дереккөздерде жүргізілді. Мұнда жарияланған ғылыми мақалалар ішінен, «қоғамдағы гендерлік стереотиптер» кілт сөзін енгізу арқылы 2000-2021 жыл аралығында шыққан эмпирикалық зерттеулердің нәтижесіне сүйенген 20 мақала таңдалынып алынып, әдеби шолудан өтті. Әдеби шолу барысында <https://link.springer.com/> сайтында тақырып аясында жалпы 264 мақала табылды, оның 144 мақаласы

элеуметтанулық зерттеулермен байланысты, сондай-ақ 97 мақала саясаттану ғылымымен байланысты болып шықты. Мақалалардың ішінде авторлар арасында жақсы талқыланған 20 мақала іріктелініп алынып, олардың бағыттары анықталды. Басым бағыттар жұмыспен қамту және басқарушылық сала-сындағы гендерлік стереотиптермен байланысты болды. Сол мақалалардың арнайы зерттеулері осы мақалада әдеби шолудан өтті және осы саладағы гендерлік стереотиптермен байланыстырылды.

*Негізгі бөлім*

Басқарушылық стереотиптерге қатысты факторлар: қызметкердің гендерлік рөлі және басқарушы мен менеджердің гендерлік қатынасы.

Дж.И. Стокер, Ван дер Вельде, Дж.М. Ламмерстің 2012 жылы «Бизнес және психология» журналында эмпирикалық зерттеулерінің нәтижесі көрсетілген. «Басқарушылық стереотиптерге қатысты факторлар: қызметкердің гендерлік рөлі басқарушы мен менеджердің гендерлік қатынасы» аты мақаласының көздеген мақсаты қызметкердің жынысы, басшы менеджердің жынысы және ұйымдағы басшы мен қызметкерлердің гендерлік қатынасы қызметкерлердің басқарушылық стереотиптерімен байланысты ма, жоқ па, соны зерттеуге бағытталған. Зерттеуге электрондық сауалнама әдісі таңдалынып, әртүрлі ұйымдарда жұмыс істейтін 3229 респондент қамтылған. Респонденттердің зерттеуге қатысуы анонимді және ерікті болған. Зерттеуге қатысқан респонденттердің ішінде 67%-ы — ерлер және 33%-ы — әйелдер, олардың орта жасы 36 жасты құраған. Ал білім деңгейлері жоғары және арнайы орта білімді [3; 33] (1-кесте).

1 - кесте

**Іріктеменің қызмет саласы бойынша көрсеткіштері [3; 33]**

№	Респонденттердің қызмет саласы	Пайызы
1	Коммерциялық ұйымдарда	60%
2	Коммерциялық емес ұйымдарда	40%
Оның ішінде:		
1	Өнеркәсіпте	22%
2	Қызмет көрсету ұйымдарында	18%
3	Үкіметте	14%
4	Денсаулық сақтау саласында	13%
5	Білім беру саласында	9%
6	Көлік тасымалы саласында	6%
7	Бизнестің басқа салаларында	13%
8	Телекоммуникация саласында	5%

Зерттеудің болжамдары:

1. Әйел қызметкерлер ер адамдарға қарағанда әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін көбірек ұнатады; ерлердің көшбасшылық сипаттамаларында ешқандай айырмашылық жоқ.
2. Әйел жұмысшылар ер басшыларға ер қызметкерлерге қарағанда аз дәрежеде артықшылық береді.
3. Қазіргі уақытта әйел лидері бар қызметкерлер еркек жетекшісіне қарағанда әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін көбірек таңдайды; ерлердің көшбасшылық сипаттамаларында мұндай айырмашылықтар жоқ.
4. Қазіргі уақытта әйел басшысы бар қызметкерлер ер менеджерлерге қарағанда әйел менеджерлерге көбірек көңіл бөледі.
5. Басшылық лауазымдардағы әйелдер үлесінің артуы әйелдердің көшбасшылық қасиеттеріне көбірек артықшылық беруді болжайды; ерлердің көшбасшылық сипаттамалары бойынша мұндай айырмашылықтар жоқ.
6. Басшылық лауазымдардағы әйелдер үлесінің артуы әйел менеджерлерге артықшылық берілетіндігін көрсетеді.
7. Қызметкердің жынысы мен басшының жынысы гендерлік басқарудың арақатынасына қарағанда әйелдердің көшбасшылық сипаттамаларына көбірек әсер етеді [3; 39].

Зерттеудің нәтижесін талдау (2-кесте):

**Ерлер мен әйелдердің басшыларды қалауына және жыныстың басшы жынысына әсері [3; 39]**

	Ер адамды таңдаймын (%)	Айырмашылық жоқ (%)	Әйел адамдарды таңдаймын(%)	Айырмашылық	Жыныстың әсері
Ер респонденттер (N = 2015)	25,8	67,6	6,7	-19,1%, $p < 0,001$	$m(3027) = -1,83, p = 0,067$
Әйел респонденттер (N = 1014)	24,0	67,4	8,7	-15,3%, $p < 0,001$	
Ер басшылар (N = 2583)	26,7	67,1	6,2	-20,4%, $p < 0,001$	$m(3027) = -6,44, p < 0,001$
Әйел басшылар (N = 446)	16,4	70,0	13,7	-2,7%, $p = 0,30$	

Зерттеудің болжамы расталған: 1-кестедегі нәтижелерге сүйене отырып, барлық үш фактор ерлердің көшбасшылық сипаттамаларына (1, 3, 5 болжамдар) әсер етпестен, әйелдердің көшбасшылық қабілеттерін арттыруға ықпал ететіндігін айқын көрсетеді. Бұл басшылықтың стереотипі әйелдер бағытына ауысады деген пікірін растайды. Дегенмен, ерлердің сипаттамаларына артықшылық әлі де бар. Осылайша, авторлар әйел қызметкерлер, әйел басшылары бар қызметкерлер және басшылықтағы әйелдердің жоғары пайызы бар ұйымдарда жұмыс істейтін қызметкерлер идеалды көшбасшының андрогендік стереотипіне ие деп санайды. Сонымен қатар, дәл осындай факторлар басшылық лауазымдардағы әйелдердің жалпы қалауына әсер етеді. Авторлардың деректер жиынтығында ер көшбасшыларға артықшылық беріледі. Бірақ егер қызметкер әйел болса, егер әйел басшы болса немесе басшылардың ғендерлік қатынасындағы басшы әйелдер пайызы жоғары болса, онда ер менеджерлердің артықшылығы әлдеқайда аз болады [3; 39].

Үш тәуелсіз айнымалының салыстырмалы маңыздылығына келетін болсақ, авторлардың болжамы расталды. Талдау көрсеткендей, әйелдердің көшбасшылық сипаттамаларына артықшылық ең жақын айнымалылар арқылы жақсы болжанады: қызметкердің жынысы және басшының жынысы. Әйел менеджерінің қалауына келетін болсақ, басшы жынысы ең күшті болжаушы болды. Бұл дегеніміз, проксимальды айнымалылар басқарудағы дистальды айнымалыларға қарағанда әлдеқайда күшті предикторлар болып табылады [3; 40].

Екі тәуелді айнымалылар үшін біз басшылықтағы қызметкерлердің жынысы мен жыныстық қатынас арасындағы бірдей маңызды байланысты анықтадық: ерлер мен әйелдердің ерлер мен әйелдердің ерекшеліктерін таңдауына қатысты респонденттер мен әйелдердің арасындағы айырмашылық, ал ерлер мен әйелдердің көшбасшылары — егер әйелдердің үлесі төмен болса, ең күшті. Осылайша, ер адамдар әсіресе әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін ұнатпайды және әйел менеджерлер сирек кездесетін ұйымдардағы ер менеджерлерді артық көреді. Немесе жағымды түрде айтыңыз: ер қызметкерлер жұмыс ортасында мүшелері ретінде ұсынылған кезде әйел көшбасшылар мен әйел жетекшілердің ерекшеліктерін көбірек бағалай бастайды.

Зерттеудің нәтижесі рөлдік үйлесімділік теориясы, байланыс болжамы және токенизм теориясы үшін бірнеше мағынаға ие. Біріншіден, ерлер мен әйелдердің сипаттамаларын біріктіретін басқарушылық стереотип басшы әйел рөлдерінің сәйкес келмеуіне әсер етеді. Олар рөлдердің сәйкес келмеуінен аз зардап шегеді деп айтуға болады, өйткені «жақсы әйелдің» ғендерлік стереотипі осы «жаңа» басқару стереотипіне қайшы келеді. Осылайша, бұл рөлдердің сәйкес келмеуі аз мағыналы болып, әйел менеджерлеріне кедергі ретінде жоғалып кететін жағдайға әкелуі мүмкін. Екіншіден, жақын айнымалылардың (өзінің жынысы және басшының жынысы) маңыздылығын айқын көрсетеді, олар алыстағы айнымалыға, басқарудағы ғендерлік арақатынасқа қарағанда күшті предикторлар болып табылады. Бұл байланыс болжамын растайды. Ұйымдағы әйелдер басшысының саны маңызды болып

көрінгенімен: әйел басшысымен тікелей танысу андрогендік басқару стереотипінің болуымен байланысты. Сонымен қатар, өзара әрекеттесу әсері байланыс гипотезасына сәйкес келеді; адамдар басқа топтардың мүшелерін көбірек ұнатады, егер олармен көбірек араласса [3; 41].

Бұл өзара әрекеттесу әсеріне келетін болсақ, авторлар токенизм теориясына да қосыла алады. Ер қызметкерлер әйел басшыларының символы болып табылатын ұйымдардағы әйелдердің көшбасшылық қасиеттерін ұнатпайды. Бұл басқару стереотиптері ерлер үшін әсіресе күшті, ал әйел басшылар символдар болып табылады.

Зерттеудің нәтижелерін талдай келе, басқарудың дәстүрлі стереотиптерінің салдары ерлерді мінсіз басшы ретінде көрумен байланысты. Авторлардың пайымдауынша, зерттеудің нәтижелері әйел басшылардың үлесін арттыру осы стереотиптерге әсер етудің тиімді әдісі екенін көрсетеді. Бұл «Әйелдер көшбасшылығының артықшылығы: дәлелді бағалау» атты А.Х. Игли мен Г.Г. Карлидің (Игли, Карли, 2003) ғылыми мақаласындағы дәлеліне сәйкес келеді, олар ұйымдар прогрессивті әлеуметтік өзгерістер мен қазіргі заманның нышандарын ұстап, әйелдерді негізгі лауазымдарға тағайындай алады деп болжайды. Алайда, Дж.И. Стокер, Ван дер Вельде, Дж.М. Ламмерстің зерттеулерінің нәтижелері әйелдерді осы лауазымдарға тағайындау жеткіліксіз болады дегенді білдіреді: басшы әйелмен нақты тәжірибе жинау қызметкерлерді өздерінің идеалды менеджерін еркек емес, андрогендік деп сипаттауға әкеледі.

Авторлар басқарушылық стереотиптерді өзгерту ұзақ мерзімді міндет екенін түсіндіреді. Алайда, әйелдерді көбірек басшылық орындарға тағайындау және символизмге жол бермеу ұзақ мерзімді перспективада стереотиптердің әлсіреуіне ықпал ететін стратегия болып табылады. Зерттеудің нәтижелері әсіресе проксимальды айнымалылар дистальды айнымалыларға қарағанда әлдеқайда күшті предикторлар екенін көрсетеді. Бұл әйелдерді әртүрлі деңгейлерге және ұйымның әртүрлі бөлімдеріне тағайындаудың дәлелі, сондықтан әйел көшбасшылар бірнеше лауазымдардағы қызметкерлерге жақын. Сондай-ақ, әйел менеджерлерін тағайындауды бір немесе екі жерге шоғырландырмау орынды болып көрінеді. Соңғысы кіші түрлердің бөлінуіне оңай әкелуі мүмкін, яғни азшылықтар көпшілік шеңберге енсе де, басқа санатқа жатады. Мысалы, әйелдерді HR бөліміне менеджерлермен тағайындау әйелдер тек HR менеджерлері ретінде жарамды деп санайды, бұл идеалды менеджердің жалпы түрін өзгертпейді [4].

Қорытындылай келе, авторлар ұйымдардағы әйелдердің санын көбейту әйелдер арасындағы басшылардың имиджін жақсартудың жалғыз жолы емес екенін мойындайды. Ұйымның демографиялық құрамын өзгертпейтін қысқа мерзімді стратегия — бұл стереотипке қайшы келетін рөлдік модельдер туралы хабардар болу. Бұған менеджерлер мен қызметкерлерді тәлімгерлік бағдарламаларға қатысуға немесе кәсіби қауымдастықтар мен желілік топтарға қосылуға ынталандыру арқылы қол жеткізуге болады. Сонымен қатар, ұйымдар мен менеджерлер стереотиптердің әсерін азайтуға тырысуы мүмкін. Авторлардың пайымдауынша, бұл стереотиптердің шынымен бар екенін мойындаудан басталады және стереотиптерді талқылау олардың әсерін төмендетудің алғашқы қадамы болуы мүмкін деп болжайды. Қорытындылай келе, ұйымдардағы әйелдердің жағдайын жақсартудың бірнеше жолы бар. Бұл нәтижелер басқарушылық стереотиптердің тұрақтылығы туралы теориялық пікірталастарға эмпирикалық білім қосады, сонымен қатар ұйымдастырушылық тәжірибеде басқарушылық стереотиптермен күресудің жолдарын ұсынады.

Ерлер басым болатын екі кәсіби салада білікті мамандарды жалдау кезіндегі гендерлік дискриминация: Еуропаның төрт елінде нақты жұмыс орындары мен жалдаушыларды қолдана отырып тәжірибелік зерттеу.

Кельн «Әлеуметтану және әлеуметтік психология» журналында 2020 жылы шыққан А. Бертогг, К. Имдорф, С. Хиггеннің «Ерлер басым болатын екі кәсіби салада білікті мамандарды жалдау кезіндегі гендерлік дискриминация: Еуропаның төрт елінде нақты жұмыс орындары мен жалдаушыларды қолдана отырып тәжірибелік зерттеу» атты мақаланы қарастырып, онда ерлер (механиктер мен IT-мамандар) басым болатын екі мамандық бойынша жұмысқа қабылдау кезінде гендерлік дискриминация туралы айтады. Авторлар жұмысқа қабылдау кезінде гендерлік дискриминацияны түсіндірудің екі түрлі тәсілін эмпирикалық түрде тексерген, атап айтқанда, статистикалық дискриминация және талғам бойынша дискриминация. Бұл мақалада еңбек нарығындағы гендерлік дискриминация туралы әдебиеттер толықтырылып, оның жалдау, лауазым және компания деңгейіндегі мүмкіндіктер құрылымы, сондай-ақ гендерлік дискриминацияның кәсіп пен елге байланысты қалай ерекшеленетіні зерттелген [5; 263].

Талданған мәліметтер төрт елде: Болғария, Греция, Норвегия және Швейцария елдерінде жүргізілген факторлық зерттеу нәтижесінде алынған.

Сауалнама бірнеше бөлімнен тұрған. Бір жағынан, портфолионы зерттеу жүзеге асырылды. Әр жалдаушыға білікті жас жұмысшылардың он гипотетикалық түйіндемесі ұсынылды (Греция жағдайында сегіз) және оларды таңдалған бос орынға түсу ықтималдығына сәйкес бағалауды сұрады. Портфолио графикалық түрде көрсетілді және түйіндеме уақыт шкаласына енгізілді. Рекрутерлер жалпы 20 634 портфолионы бағалады. Екінші жағынан, стандартты сауалнама режимінде жалдаушылардан бос жұмыс орындары, компаниялар және өздері туралы сұралды. Жалдаушылардан гипотетикалық түйіндемелердің әрқайсысын бағалауды сұрады. Дәл тұжырым: «Сіз жоғарыда аталған түйіндемені жарнамаланған бос орынға үміткер деп санайсыз ба?». Жауап шкаласы 0-ден («іс жүзінде нөл») 10-ға дейін («өте жақсы» [5; 265].

Зерттеудің нәтижесі әйелдердің ғылым, техника, инженерия және математика мамандықтарына кіруіне кедергі келтіретінін бірнеше рет дәлелдеді және ер адамдар басым болатын жұмысқа жалдау кезінде гендерлік дискриминацияны көрсетті. Аталған мақалада ерлер басым болатын екі лауазымға жұмысқа қабылдау кезінде гендерлік дискриминация ел мен кәсіпке байланысты және жұмыс пен компания деңгейіндегі мүмкіндіктердің нақты құрылымына байланысты болатындығы баса айтылған. Жұмысқа қабылдау кезінде кемсітушілікке қатысты алғашқы халықаралық салыстырмалы факторлық зерттеулердің бірін қолдана отырып, авторлардың көрсеткен нәтижелері дискриминация модельдері елге байланысты әр түрлі болатындығы туралы соңғы тұжырымды растайды. Нәтижелер әлеуметтік пікірлерді одан әрі растайды, егер ұйымдастырушылық контекстер мен тәжірибелер мүмкіндік берсе, алаушылық және стереотиптерді қолдауға болады немесе дискриминация мүмкіндігінің құрылымы бар [5; 280].

Жалпы, зерттеушілер пайымдауынша әйелдер үміткерлерінің ер әріптестерімен салыстырғанда жұмысқа орналасу мүмкіндігі төмен екенін ашып көрсетеді, бірақ бұл құбылыс барлық контексте бірдей бола бермейді. Зерттеудің нәтижелері көрсеткендей, әйел кандидаттарды кемсіту дәрежесі тек әртүрлі елдерде ғана емес, сонымен қатар ел ішіндегі түрлі кәсіптерде де ерекшеленеді. Ең күшті гендерлік дискриминация Болғарияда механика саласында, одан кейін Грецияда механика саласында, Греция мен Швейцария ақпараттық технологиялар саласында табылды. Норвегияда әйел кандидаттарға қатысты кемсітушілік мінез-құлық анықталған жоқ, бұл мәліметтерге сәйкес келеді.

Қорытындылай келе гендерлік стереотиптер ер мен әйелдің еңбекке бағытталуында үлкен рөлге ие болып, әйелдерге кері әсерін тигізеді (3-кесте).

3 - кесте

Гендерлік ерекшелігі есебімен мүмкіндіктер құрылымы туралы жиынтық ақпарат [5; 280]

Қолданыс деңгейі	Болжам: гендерлік дискриминация - бұл...	Жалпы қорытындылар	Контекстке байланысты әсерлер сақталады:
Бос орын			
Жұмыс мәртебесі	... басшылық лауазымдарда күшті	Әйел қызметкерлер үшін қолайсыз, басшылық лауазымдарда кемсітушілік жоқ	Норвегия (IT): басшы лауазымдардағы әйелдерге артықшылық беріледі. Болғария (барлығы) / Норвегия (Mech): әйелдердің тағылымдамдан өту мүмкіндігі аз
Айлық жалақы	... жалақысы жоғары лауазымдарда күшті	Әйелдер жоғары жалақы алатын лауазымдарға ие бола алмайды	Швейцария / Греция (IT) Болғария (барлығы): жалақысы төмен лауазымдардағы әйелдер
Толық немесе толық емес жұмыспен қамту	... штаттық лауазымда күштірек	Әйелдер штаттық лауазымдарды атқара алмайды	Болғария / Швейцария (IT) / Греция (Mech) Швейцария (Mech): толық емес жұмыс үшін қолайсыз әйелдер

Қолданыс деңгейі	Болжам: гендерлік дискриминация - бұл...	Жалпы қорытындылар	Контекстке байланысты әсерлер сақталады:
Жұмыс тәжірибесі қажет	... егер көп тәжірибе қажет болса, күшті	Әйелдер қолайсыз жағдайға тап болады, өйткені көп тәжірибе қажет	Грекия (IT), Швейцария (IT) / Болгария (Mech): әйелдер үшін әлсіз
Бос орын толтырылды	... бос орын толтырылған жағдайда әлсіз	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
Бос орынды толтырудың маңыздылығы	... маңызды болса, күшті	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
Бос жұмыс орнын толтыру кезіндегі қиындық	... қиын болса, әлсіз	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
<b>Рекрутер</b>			
Әлеуметтік жарамдылық	... егер әлеуметтік жарамдылық маңызды болса, күшті	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
Рекрутердің жынысы	... күшті, егер рекрутер ер адам	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
Жұмыссыздыққа наразылық	... егер наразылық үлкен болса, күшті	гендерге тәуелді әсер жоқ	-
<b>Компания</b>			
Экономикалық көрсеткіштер	... экономикалық көрсеткіштер нашарласа, күшті, егер коммерциялық емес болса, әлсіз	Егер өнімділік жақсарса, әйелдердің мүмкіндігі жоғары, ал өнімділік нашарласа, мүмкіндігі аз болады.	Норвегия (барлығы) / Болгария (IT) Греция (Mech): Керісінше Греция (IT): әйелдердің коммерциялық емес ұйымдарға көбірек мүмкіндігі бар Греция / Норвегия (IT): әйелдердің коммерциялық емес ұйымдар үшін мүмкіндігі аз
Компанияның мөлшері	... ірі компанияларда әлсіз	гендерге тәуелді әсер жоқ	-

Жалпы нәтижелер гендерлік дискриминацияға стереотиптердің әсері көп және оның тетіктері көп қырлы және өте контекстік болуы мүмкін екенін көрсетеді. Олар мүмкіндіктер құрылымына және гендерлік кәсіби стереотиптерге немесе дағдыларға деген үміттерге ғана тәуелді емес, бұл механизмдер ел мен кәсіпке байланысты айтарлықтай ерекшеленеді [6].

Сонымен, болашақ зерттеулерде осы механизмдерді теориялық және сараланған түрде өлшеу керек, сонымен қатар бұл механизмдердің маңыздылығы бірнеше контекстік деңгейде өзгеруі мүмкін екенін ескеру қажет. Зерттеушілердің жалпы тұжырымдамасы практикалық мәні тиімді және үнемді болу үшін гендерлік дискриминацияға қарсы саясат жұмысқа қабылдау кезінде кемсітушілік практиканың мүмкіндіктері бар кәсіби жағдайларға бағытталуы керек. Осылайша, кемсітушілік тетіктерін терең түсіну қажет.

Эмоциялармен байланысты стереотиптік хабарламалардың жас әйелдердің тәжірибесі мен эмоцияларының көрінісіне әсері.

Керісінше ғылыми дәлелдерге қарамастан, эмоциялардың гендерлік стереотиптері әйелдер ерлерге қарағанда эмоционалды деп санайды. Эмоциялардың дұрыс емес гендерлік стереотиптері көп болғанымен, эмоционалды стереотиптердің жас әйелдерге әсер ету деңгейі белгісіз. Осыған орай Р. Депретис, Т. Соннентаг, Т.В. Вединаның 2021 жылғы «Эмоциялармен байланысты стереотиптік хабарламалардың жас әйелдердің тәжірибесі мен эмоцияларының көрінісіне әсері» атты ғылыми мақаласында стереотиптік эмоциялар туралы хабарламалардың әсері мен осындай эмоцияларды білдірудің салдары жас әйелдердің тәжірибесі мен эмоцияларының көрінісіне әсер ете ме, жоқ па, соны зерттеп, нәтижелері туралы бөлісуге бағытталған [7; 28].

Эксперименттік жоспарды қолдана отырып, жас әйелдер ерлермен салыстырғанда әйелдердің эмоционалды тәжірибелері мен өрнектерін, сондай-ақ осындай тәжірибелер мен өрнектердің теріс немесе оң әсерін тікелей немесе жанама түрде сипаттайтын төрт хабарламаның біреуін тыңдауға (оқуға) кездейсоқ тағайындалды.

Авторлардың пайымдауынша, ерлер мен әйелдер өздерінің гендерлік стереотиптерін жақсы біледі және стереотиптерге тап болған кезде, олардың сенімдері туралы хабарлауға және стереотиптік мінез-құлық танытуға бейім. Яғни, адамдардың стереотиптік мазмұнға бейімділігі оң немесе теріс, нәзік (мысалы, жасырын немесе жанама) немесе анық (мысалы, анық немесе тікелей) белсендірілгеніне қарамастан, адамдардың сенімдері мен мінез-құлқы стереотип мазмұнына сәйкес келеді [7; 30].

4 - кесте

**Стереотиптік хабарламаның жағдайына байланысты жас әйелдердің оң немесе теріс эмоционалды өмірлік тәжірибесі туралы естеліктерінің жиілігі [7; 30].**

	Жанама хабарламалар		Тікелей хабарламалар	
	Оң	Теріс	Оң	Теріс
Оң тәжірибені еске түсірді	2 (9,1%)	3 (14,3%)	5 (22,7%)	8 (29,6%)
Теріс тәжірибені еске түсірді	20 (90,9%)	18 (85,7%)	17 (77,3%)	19 (70,4%)

Бұл зерттеу стереотиптік есептердің әйелдердің ерлерге қарағанда эмоциялар тәжірибесіне әсер етуі эмоцияны білдіру кезінде жас әйелдердің сезінетін жайлылығына және эмоцияларды білдіруге нақты дайындығына әсер ететіндігін зерттеді. Стереотиптерге сезімталдық стереотиптік адамдардың тәжірибесіне теріс әсер етуі мүмкін және әсіресе жасөспірімдер мен жастарға тиімді болуы мүмкін болғандықтан, жас әйелдердің эмоционалды стереотиптерге ұшырайтындығын зерттеу қажет және өте маңызды. Жалпы алғанда, нақты нәтижелер эмоциялармен байланысты стереотиптердің әйелдердің эмоцияларын сезіну мен білдірудегі рөлі туралы, сондай-ақ осы тақырып бойынша болашақ зерттеулер үшін маңызды бағыттар беретін сұрақтар туралы құнды ақпарат береді.

Бұл зерттеуде жас әйелдер ерлерге қарағанда әйелдердің эмоционалды көріністері туралы тікелей/жанама стереотиптік есептерге ұшырағаннан кейін жағымсыз эмоцияларды қауіпсіз түрде білдіре алатындығын хабарлады. Сонымен қатар, жас әйелдер стереотиптің жанама емес, тікелей хабарламаларына ұшыраған кезде өз эмоцияларын іс жүзінде білдіруге дайын екендіктерін көрсетеді. Тікелей стереотиптік есептерде әйелдер эмоцияны білдірмеуі керек деп айтылатындықтан, хабарламалар жас әйелдерді басып озған болуы мүмкін. Эмоцияларды сезіну және білдіру үшін қабылданған еркіндік стереотиптік реактивтілікті тудырады. Реакция немесе эмоцияны білдіру еркіндігінің бұзылуымен күресу жас әйелдердің өздерінің жағымсыз эмоцияларын білдіруде және олардың эмоцияларын білдіруге дайын болуында үлкен жайлылыққа ықпал еткен болуы мүмкін. Өкінішке орай, бұл нәтижелер әйелдердің тікелей стереотиптік хабарламаларға ықтимал реакциясы стереотипті сақтауға ықпал етуі мүмкін деп болжайды.

Қазақстандық студенттердің гендерлік стереотиптерін зерттеу.

Алматыда бакалавриат студенттері арасында гендерлік стереотиптердің әсерін анықтау мақсатында зерттеу жүргізілді. Зерттеуді жүргізуші Алматы қаласындағы менеджмент университеті. Зерттеудің мақсаты гендерлік стереотиптердің әртүрлі мамандықтағы студенттерге әсері және олардың тиімді менеджер туралы идеяларын анықтау [8].

Болжам:

- «Менеджмент» мамандығының студенттерімен салыстырғанда менеджерлерге қатысты гендерлік стереотиптердің төмен деңгейіне ие екенін айтты; басқа мамандықтар: бұл менеджерлердің 10-

нан астам арнайы менеджмент курстарын оқығанына негізделген және басқару саласында кең білімге ие болды.

- студенттердің көпшілігінде тиімді менеджердің визуалды бейнесі — бұл қазақстандық күшті гендерлік стереотиптер мен халықаралық «менеджер сияқты ойла — ер адам сияқты ойла» феномені [8; 92].

Аралас зерттеу әдісі екі монометодты қамтыды: сандық (сауалнама) және сапалық (фокус-топ). Сауалнаманың құрылымы екі бөліктен тұрды: біріншісінде респонденттің әлеуметтік-демографиялық деректері сұралды, ал екіншісінде 6-балдық ликерт шкаласы бар мәлімдеме болды, бұл келісімге бейімділікті төмендететін бірдей көзқарасты қамтамасыз етті.

Сауалнамаға «Менеджмент» мамандығынан — 50 адам, «Маркетинг» мамандығынан — 28 адам, «Бухгалтерлік есеп және аудит» мамандығынан — 20 адам, «Мейрамхана және қонақ үй бизнесі» мамандығынан — 32 адам және «Ақпараттық жүйелер» мамандығынан — 32 адам қатысты. Жалпы респонденттер саны — күндізгі оқу бөлімінің 162 студентін құрады. 81 ер адам мен 81 әйел адам 19-25 жас аралығындағы екінші, үшінші және төртінші курс студенттері болды. Мұндай гендерлік зерттеулер үшін мүмкін болатын гендерлік көзқарасты азайту және объективті нәтижелерге қол жеткізу үшін ерлер мен әйелдердің тең санын алу өте маңызды болды. Респонденттердің 33%-ы төртінші курс студенттері, 35%-ы үшінші курс және 32%-ы екінші курс студенттері болды. Респонденттердің 50%-ы сату, құрылыс, экология, қалалық басқару, өндіріс, ақпараттық технологиялар, логистика, тамақтану және қонақ үй бизнесі, туризм, білім беру және басқа да қызметтер саласында толық емес жұмыс уақытында жұмыс істеді. Фокус-топқа «Менеджмент» мамандығы бойынша күндізгі оқу бөлімінің үшінші курс 10 студенті кірді, оның ішінде 5-і әйел және 5-і ер адам [8; 92].

Зерттеудің нәтижесі бойынша автордың пайымдауынша, менеджментті оқыған студенттер менеджерлерге қатысты гендерлік стереотиптердің жоғары деңгейін көрсетті. Менеджментті оқитын студенттер менеджмент бойынша арнайы курстардың кең спектрінен өтеді, ал ол студенттерінде оқу бағдарламасында менеджмент курстары жоқ. Жалпы, ер студенттердің стереотиптік деңгейі әлдеқайда жоғары болды және бұл студенттердің менеджерлердің сауалнаманы мақұлдауымен ең аз келісуіне ықпал етті. Бұл нәтижелер бұрынғы зерттеулерді растайды. Ерлер менеджерлерінің арасындағы келісімнің ең төменгі деңгейін қос психологиялық жүктеме арқылы түсіндіруге болады: олардың гендерлік тобына адалдық және кәсіби менеджерлер тобына адалдық. Олар өздерін менеджерлермен байланыстыратыны және әйел әріптестерін болашақ басқарушылық лауазымдарға бәсекелес ретінде қарастыратыны анық.

Зерттеу көрсеткендей, студенттерге әйел менеджерлерінің рөлдік моделі жетіспейді, өйткені олар негізінен ер менеджерлердің мысалдарына сілтеме жасайды. Аталған әйелдердің жалғыз менеджерлері олардың аналары болды, олар көп мағыналы болды. Сонымен қатар, студенттер агрессивтілік пен үстемдік арқылы бағыныштыларды басқаратын автократ ретінде тиімді менеджер туралы ескірген түсінікке ие екендігі анықталды.

Студенттердің қазіргі көшбасшылық теориялары, жақында жүргізілген зерттеулер және басқаруға, саясатқа және азаматтық қоғамға үлес қосқан әйелдер көшбасшылары туралы білімінде алшақтық бар екені анық [8; 99].

Басқару модулінің мазмұны мен оқыту тәсілі әйелдер мен ерлер менеджерлерінің стереотиптерін қолдайды. Қолданыстағы оқулықтардың көпшілігі гендерлік стереотиптерді күшейтеді, сонымен қатар мұғалімдердің ерлер мен әйелдер оқушыларына деген үміттері артады. Менеджмент оқулықтарының көпшілігінде іскер әйелдердің тәжірибесі ескерілмейді және әйелдердің басқару ғылымына қосқан үлесі нақты мойындалмайды.

Зерттеу нәтижесінде авторлар келесідей ұсыныстар айтады: алынған нәтижелер басқарушылық білім беруді модернизациялаудың маңызды сипатын негіздейді. Гендерлік схемалардың мәні мен гендерлік мінез-құлықтың орындалуын оқыту арқылы өзгертуге болады. Экономист студенттерге арналған менеджмент гендерлік теңдік тұрғысынан өзгертілуі керек. Оқытушылар өздерінің гендерлік стереотиптері студенттердің менеджер бейнесін қабылдауына қалай әсер ететінін білуі қажет. Модульдерді таңдау және оқыту сапасы арқылы оқу орнының оқушылардың стереотиптеріне әсері өте маңызды. Университеттер гендерлік стереотиптерді қалыптастырмауы керек, бірақ студенттердің үйде, мектепте және қоғамда өз орны болуы керек.

### Қорытынды

Гендерлік теңсіздік пен стереотиптер тек Қазақстанда ғана емес, ол бүкіл әлемде жалғасуда, бұл әйелдердің өмірдің көптеген салаларында, әсіресе Қазақстан сияқты дамушы елдерде маргиналдануына әкеледі. Білім берудегі алшақтықты жою әйелдердің бастауыш сыныптан бастап университет деңгейіне дейін өсуіне және білім беру саласында ғана емес, сонымен қатар басқа салаларда да әйелдердің көбірек орын алуына көмектеседі. Алайда, гендерлік стереотиптер қоғамның барлық салаларында парадигманың ауысуына кедергі келтіреді. Қоғамда қалыптасқан патриархалды жүйе, әртүрлі көзқарастарды қабылдауға шектеу қояды. Бұл әйелдердің алға басуын, әсіресе көшбасшылық мүмкіндіктері тұрғысынан шектейді. Гендерлік стереотиптерді зерттеу маңызды болып табылады. Сонда ғана әйелдер барлық кәсіби секторлардағы көшбасшылық құрылымдарда тану және алға жылжу үшін өз орнын таба алады.

### Әдебиеттер тізімі

- 1 Nikolić-Ristanović, V. (2004). Post-Communism: Women's Lives in Transition. *Feminist Review*, 76(1), 2–4. <https://doi.org/10.1057/palgrave.fr.9400151>.
- 2 Heyder, A., van Hek, M., & van Houtte, M. (2020). When Gender Stereotypes Get Male Adolescents into Trouble: A Longitudinal Study on Gender Conformity Pressure as a Predictor of School Misconduct. *Sex Roles*, 84(1–2), 61–75. <https://doi.org/10.1007/s11199-020-01147-9>
- 3 Stoker, J.I., van der Velde, M., & Lammers, J. (2011). Factors Relating to Managerial Stereotypes: The Role of Gender of the Employee and the Manager and Management Gender Ratio. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 31–42. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9210-0>
- 4 Eagly, A.H., & Carli, L.L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- 5 Bertogg, A., Imdorf, C., Hyggen, C., Parsanoglou, D., & Stoilova, R. (2020). Gender Discrimination in the Hiring of Skilled Professionals in Two Male-Dominated Occupational Fields: A Factorial Survey Experiment with Real-World Vacancies and Recruiters in Four European Countries. *KZfSS Kölner Zeitschrift Für Soziologie Und Sozialpsychologie*, 72(S1), 261–289. <https://doi.org/10.1007/s11577-020-00671-6>
- 6 Pardal, V., Alger, M., & Latu, I. (2020). Implicit and Explicit Gender Stereotypes at the Bargaining Table: Male Counterparts' Stereotypes Predict Women's Lower Performance in Dyadic Face-to-Face Negotiations. *Sex Roles*, 83(5–6), 289–302. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01112-1>
- 7 DePretis, R., Sonnentag, T.L., Wadian, T.W., & Saeed, Z. (2021). Effects of emotion-related stereotype messages on young women's experience and expression of emotion. *SN Social Sciences*, 1(7). <https://doi.org/10.1007/s43545-021-00174-x>
- 8 Lipovka, A., Islamgaleyev, A., & Badjanova, J. (2021). Innovation capability of women and men managers: evidence from Kazakhstan. *Access Journal - Access to Science, Business, Innovation in the Digital Economy*, 2(1), 91–102. [https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1\(7\)](https://doi.org/10.46656/access.2021.2.1(7))

А.Б. Қалдыбай, Г.К. Абдигалиева

### Литературный обзор исследований, связанных с гендерными стереотипами в мировом и казахстанском обществе

В статье проведен литературный обзор исследований, связанных с гендерными стереотипами в мире и казахстанском обществе. В ходе обзора литературы были выбраны Интернет-источники двух основных академических научных ресурсов. Это <https://scholar.google.ru/> и <https://link.springer.com/>. В базе Springer есть более 2 900 журналов и 300 000 книг. Кроме того, в ней есть статьи, широко обсуждаемые в современной научной среде. Поэтому с помощью этих двух поисковых инструментов в рамках темы в качестве ключевого слова был выбран термин «гендерные стереотипы в обществе», и был проведен поиск статей, связанных с темой «гендерные стереотипы». В результате были собраны данные по 20 статьям в рамках темы, отобраны пять основных статей и сделан обзор их практического исследования. В ходе поиска было установлено, что большинство гендерных стереотипов связано с управлением и занятостью, а также с эмоциональным состоянием. Литературный обзор научных статей был проведен для анализа основных направлений статей и для изучения результатов эмпирических исследований, связанных с гендерными стереотипами, широко обсуждаемыми в научных кругах, с целью группировки гендерных стереотипов, распространенных в мировом сообществе.

*Ключевые слова:* гендер, мужчина, женщина, стереотип, общество, лидерство, деятельность, управление, эмоция, дискриминация.

A.B. Kaldybay, G.K. Abdigaliyeva

### **A literary review of studies related to gender stereotypes in the world and Kazakhstan society**

The article provides a literature review of studies related to gender stereotypes in the world and Kazakhstani society. During the literature review, Internet sources of two main academic scientific resources were selected. These are <https://scholar.google.ru/> and <https://link.springer.com/>. The Springer database contains over 2,900 journals and 300,000 books. In addition, this database contains articles that are widely discussed in the modern scientific community. Therefore, using these two search tools within the topic, the term “gender stereotypes in society” was chosen as a keyword, and articles related to the topic “gender stereotypes” were searched. As a result, data were collected on 20 articles within the topic, five main articles were selected, and a review of their practical research was made. During the search, it was found that most gender stereotypes are associated with management and employment, as well as with the emotional state. A literature review of scientific articles was conducted to analyze the main directions of the articles and to examine the results of empirical research related to gender stereotypes, widely discussed in the scientific community. With the aim of grouping gender stereotypes common in world society.

*Keywords:* gender, man, woman, stereotype, society, leadership, activity, management, emotion, discrimination.

Букеетов университеті