

DES HOMMES ET DES FEMMES AUX POSTES DE DIRECTION

Abduvaliyeva Zarnigor Safarali qizi

Master de l'Université d'État de Fergana

ABSTRAIT

Dans cet article, le style des hommes et des femmes en matière de leadership. Les hommes et les femmes ont des styles de leadership différents. Quelles sont les différences ou les similitudes, la différence entre les femmes et les hommes dans cette position et comment ils y réagissent. Leur relation et leur rôle dans le leadership sont expliqués.

Mots clés : *égalité des sexes, capacité de leadership, styles de leadership des femmes et des hommes, rôles de leadership, leadership basé sur les réalisations individuelles, apprentissage et interaction collectifs, comportement.*

АННОТАЦИЯ

В этой статье стиль мужчин и женщин в руководстве. Мужчины и женщины имеют разные стили лидерства. В чем различия или сходства, разница между женщинами и мужчинами в таком положении и как они на него реагируют. Объясняются их взаимоотношения и роль в лидерстве.

Ключевые слова: *гендерное равенство, лидерские способности, стили лидерства женщин и мужчин, лидерские роли, лидерство, основанное на индивидуальных достижениях, коллективное обучение и взаимодействие, поведение.*

ANNOTATION

In this article, the style of men and women in leadership. Men and women have different styles of leadership. What are the differences or similarities, the difference

between women and men in this position and how they react to it. Their relationship and role in leadership is explained.

Key words: *gender equality, leadership ability, women's and men's leadership styles, leadership roles, leadership based on individual achievements, collective learning and interaction, behavior.*

On sait que les femmes entrent également dans le domaine du leadership, qui est principalement occupé par les hommes. Les hommes et les femmes ont des styles de leadership différents. Quelles sont les différences ou les similitudes, que font les femmes et les hommes et comment y réagissent-ils ? Il existe souvent une compréhension de base des styles de leadership des femmes et des hommes dans l'exemple des styles autocratiques et démocratiques des hommes et des femmes. Les styles de leadership des femmes et des hommes sont associés aux rôles de leadership. Les situations sont différentes pour les hommes et les femmes, et les femmes sont confrontées à davantage d'obstacles pour devenir des leaders, en particulier pour les rôles de leadership occupés par des hommes. Cette question est généralement abordée en termes de styles de leadership plutôt que de comportements.

Les différences de style peuvent être importantes car elles sont l'un des facteurs qui peuvent influencer les opinions des gens, et il y a un débat sur la question de savoir si les femmes devraient être des leaders. Il n'est pas surprenant que les femmes soient habituellement au centre des discussions sur l'impact du genre sur le leadership. D'une part, les différences dans les styles de leadership peuvent être à l'origine de l'exclusion des femmes des opportunités et notamment des rôles de leadership médiocres. D'un autre côté, la perception de l'homogénéité ne reconnaît pas les qualités relationnelles qui sont une source traditionnelle de fierté des femmes et peuvent contribuer à la haute performance des femmes dirigeantes. Mais les différences et les similitudes ne sont pas l'essentiel.

Par conséquent, les styles de leadership des femmes et des hommes sont différents, les hommes et les femmes ont des rôles sociaux différents, par exemple

dans la famille et sur le lieu de travail, dominants, indépendants, sûrs d'eux et compétitifs". Au contraire, les femmes ont des caractéristiques différentes : elles sont gentilles, aimantes, serviables, sympathiques, attentionnées, sensibles et douces dans leurs relations.

Un homme et une femme tentent d'adopter le style de leadership de l'autre afin de devenir compétents dans leurs rôles de leadership. En d'autres termes, ce leadership ne connaît pas de genre. La définition d'un leader est une personne qui est appelée leader par un groupe, une personne qui est perçue comme un leader par les membres du groupe, une personne qui a la plus grande influence sur la décision du groupe et qui adopte réellement des comportements de leadership. Selon leur comportement au travail, les femmes mettent l'accent sur la production. Lorsque le groupe fonctionne bien, ils continuent à contribuer fortement à la tâche, les hommes diminuant leur contribution à mesure que le groupe fonctionne bien. Les femmes dirigeantes passent plus de temps à communiquer sur la tâche à accomplir que les hommes, car elles font plus de travail.

Les femmes sont jugées plus chaleureuses que les hommes lors des premières interactions. Les femmes utilisant un style de leadership autoritaire étaient perçues de manière moins positive que les hommes utilisant le même style. En outre, les femmes utilisent un style de prise de décision plus démocratique ou participatif que les hommes. Les hommes qui travaillaient sous la supervision d'une femme étaient plus ouverts au leadership féminin. L'écoute féminine est valorisée comme une compétence qui permet aux autres de se sentir à l'aise et importants.

Comment les femmes interagissent les unes avec les autres et quelles méthodes elles utilisent : Tout d'abord, les femmes ont un point de vue égalitaire (une personne qui croit en l'égalité de tous).

Deuxièmement, les femmes sont plus coopératives et solidaires, tandis que les hommes sont plus exigeants et plus compétitifs envers leurs collègues. Troisièmement, les femmes veulent des dirigeants cohésifs, empathiques, solidaires, démocratiques et calmes. Quatrièmement, la plupart des femmes perçoivent le

leadership comme une question de soutien et d'organisation plutôt que de pouvoir et de domination.

Si nous pouvons conclure, les femmes et les hommes sont des leaders tout aussi efficaces. En outre, les dirigeants féminins et masculins sont tout aussi efficaces dans les styles de gestion des conflits. La seule différence est que les styles de gestion des conflits des femmes et des hommes tiennent compte de l'âge, de l'éducation et de l'expérience en gestion - les dirigeants devraient être similaires.

Ainsi, le leadership concerne l'apprentissage en équipe et l'interaction basée sur les réalisations individuelles, ainsi que sur les compétences interpersonnelles et l'intelligence émotionnelle. Les hommes et les femmes peuvent exprimer leur individualité, leur assurance et leur domination socialement masculine. L'interprétation de ce phénomène suggère que la transition vers de nouvelles pratiques de leadership crée un avantage féminin. Mais ce processus vers de nouveaux modèles de leadership est plus complexe, car le changement ne concerne pas seulement le genre, mais aussi les dynamiques de pouvoir sexospécifiques. C'est plus intéressant parce qu'il s'agit du changement de genre dans la compréhension de la manière de réussir en affaires.

Pour examiner ces associations, nous devons comprendre l'association de certaines caractéristiques avec la masculinité et la féminité et comment elles sont liées aux règles de réussite commerciale. La raison principale en est que la vision du monde social est divisée en deux sphères d'activité : la sphère publique, par exemple le travail. Et la sphère personnelle - famille et société. Une telle vision du monde est très naturelle. Par exemple, le travail dans le domaine du travail est considéré comme qualifié, lié à la formation du personnel et au travail dans le secteur domestique. La séparation entre les sexes dans ces deux domaines de la vie est importante en matière de leadership. Le label « femme et homme » est considéré comme des caractéristiques claires et la manière de réussir dans chaque domaine. Les femmes participent activement à l'environnement familial, à la famille, et les hommes participent activement à la sphère du travail.

LITTERATURES

1. Alice H. Eagly, Linda L. Carli, *The Leadership Quarterly* 14 (2003) 807-834.
The female
2. Leadership advantage: An evaluation of the evidence, Article. Bennis, W., and Nanus, B., Harper Business, New Yourk, (2004). *Leaders: Strategies for Taking Charge*.
3. Blank Warren, Saranac Lake, NY, USA: AMACOM, (2001). *108 Skills of Natural Born Leaders*.
4. Axmadiyev, N. M., and Abduvaliyeva Zarnigor. "MARKAZIY OSIYODA AYOLLARNING O'RNI VA ROLI." *European Journal of Interdisciplinary Research and Development* 16 (2023): 96-101.
5. Natacha-Zuinen. *Essai sur le rôle des femmes et des valeurs féminines. Reflets et perspectives de la vie économique* 2002/1 (Tome XLI), pages 109 à 114