



International Journal of Interdisciplinary Gender Studies

Vol 1. Issue1. 2021 – Legal Deposit: 2021PE0016

Online ISSN: 2737-8373 – Print ISSN: 2737-8381

Genre et Pouvoir : Leadership au Féminin

Soukaina EL HAJJAJI

*Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales, de Tanger Université Abdelmalek
Essaâdi*

Résumé

Le milieu des affaires est historiquement considéré comme une activité masculine. Et traditionnellement, le leadership a été assimilé à la masculinité. Par conséquent, les attentes des organisations envers leurs employés en termes d'affirmation de soi, de disponibilité et de soumission à la hiérarchie ont toujours reflété le style de vie masculin. Aujourd'hui, cependant, il semble y avoir un large intérêt pour le leadership étant plus participatif, non hiérarchique, flexible et axé sur le groupe et les équipes. Le rôle du leader est de mettre en œuvre le bon style de leadership dans la bonne situation. La vision populaire défend deux styles de leadership traditionnels, à savoir, un leadership masculin opposé à un nouveau style de leadership féminin. Les recherches ont tenté de prouver la tendance naturelle des hommes et des femmes à appliquer un certain style de leadership en fonction de leur sexe. Cependant, les résultats ne montrent que très peu d'influence du genre sur le style de leadership appliqué, ce qui nous a permis de remettre en question les styles de leadership de genre. Cet article vise à discuter de manière critique l'idée de qualifier le leadership de genre comme masculin ou féminin et suggère plus de prudence dans le choix et l'utilisation des étiquettes de genre dans le milieu professionnel.

Mots-clés : leadership, genre, leadership féminin, pouvoir, étiquette de genre.

0-Introduction

Le leadership est un concept en évolution. Au cours des dernières décennies, de nouvelles approches du leadership émergent. Le leadership est la capacité d'influencer un groupe de personnes et de les gérer afin d'atteindre un objectif commun. Le leader est la personne qui a la capacité de motiver et de fédérer une équipe. Diriger fait souvent référence au charisme et à



la capacité de donner du sens et faire adhérer son équipe. Il dessine une carte de l'environnement offrant des repères dans un monde incertain et changeant. Le leader aide ses suiveurs à faire confiance à l'organisation, à comprendre les directives et à améliorer leur efficacité. La mission de leader est de fournir à son équipe une vision large de leur métier et un chemin clair à suivre, afin d'atteindre l'objectif commun.

Le lien entre le leadership et les différences entre les sexes n'est pas un phénomène nouveau. Cependant, un grand nombre d'études ont mis l'accent sur une seule dimension en se concentrant soit sur les dimensions géographiques ou les paramètres organisationnels particuliers, etc Faizan et al. (2018).

Plusieurs chercheurs ont étudié la relation entre le genre et le leadership. En fait, des universitaires d'un éventail de disciplines, y compris, mais sans s'y limiter, la psychologie, la sociologie, la gestion, l'économie, les sciences politiques et les études féminines et de genre, ont cherché à comprendre les défis auxquels les femmes peuvent être confrontées pour atteindre, diriger ou réussir à des postes de direction. Malgré une littérature florissante, nous pensons que plus d'attention et de théorisation ont généralement été accordées au rôle du genre plutôt qu'à la nature du leadership. Par conséquent, le but de notre étude est d'insuffler une nouvelle perspective dans les discussions sur le genre et le leadership en écartant l'usage des étiquettes de genre. La thèse de cet article est, cependant, qu'une transformation radicale des entreprises et autres organisations n'est peut-être pas mieux réalisée en attirant simplement plus de femmes dans la direction, en espérant qu'elles fourniront les éléments manquants pour la création d'une bonne organisation. Mais varier et renforcer la rhétorique dominante sur tous les avantages que le féminin peut ajouter au leadership offre une bénédiction mitigée en termes d'amélioration organisationnelle. En particulier, nous trouvons la notion de leadership féminin trompeuse et risquée en termes d'égalité des sexes et de développement social. Cet article cherche donc à discuter des idées sur le leadership féminin et plaide en faveur de la recherche de moyens critiques pour comprendre la gestion et le leadership autres que l'utilisation du leadership féminin comme slogan pour promouvoir l'égalité des sexes ainsi que d'autres vertus, par ex. des organisations plus humaines, une participation accrue, des affaires améliorées, etc.

Au lieu d'un rejet du concept de leadership féminin, nous voulons le problématiser, en reconnaissant des manières positives et négatives de l'utiliser. On peut soutenir qu'il a plus de



valeur dans un contexte critique - il peut être utilisé comme contrepoint à certaines idées conventionnelles sur la gestion et le leadership - que comme un moyen d'éclairer empiriquement l'orientation des femmes vers le leadership ou comme un label pour la promotion des femmes en tant que candidates aux postes de direction.

Nous pensons que les valeurs et les idées prédominantes dans notre société, adoptées non seulement par de nombreux hommes mais aussi par de nombreuses femmes (en particulier celles qui occupent ou qui sont candidates à des postes de direction), doivent être pensées de manière plus approfondie que ce qui est encouragé. Une telle réflexion en profondeur va bien au-delà des questions de ratio de sexe ou de l'emploi du leadership féminin.

De telles valeurs et idées, comme la croissance, l'exploitation de la nature, l'hédonisme, le carriérisme - fermement ancrées dans les opérations matérielles du capitalisme et de l'économie de marché - semblent être les principales contraintes aux transformations radicales. Lorsque des valeurs aussi largement partagées tournent autour de la domination de la rationalité instrumentale et de la priorité des biens matériels, cela signifie un certain déséquilibre entre ce que l'on appelle souvent le féminin et le masculin, et de diverses manières ces valeurs préservent les inégalités entre les hommes et les femmes et produisent des inégalités mondiales. Il est maintenant prouvé par plusieurs études que le remplacement des hommes par des femmes à des postes de responsabilité peut avoir peu de pouvoir de transformation Lallena Carmona et al. (2007) ; Larsson et al. (2020). Cet article vise à discuter de manière critique l'idée de qualifier le leadership de genre comme masculin ou féminin et remet en question le choix et l'utilisation des étiquettes de genre dans le milieu professionnel.

1-Genre et leadership

Pour avoir une compréhension contemporaine et juste de la relation entre le leadership et le genre, il est judicieux d'étudier les liens potentiels entre genre et styles de leadership, et les définitions globales que nous pouvons en tirer. Considérant qu'un style de leadership est basé sur les comportements des leaders, Eagly et Johannesen-Shmidt (2012) ont remarqué que les premiers styles de leadership, introduits par Bales en 1950, étaient classés comme « style orienté vers l'employé » et « style orienté vers la tâche ». Ils considèrent que cette classification était stéréotypée de genre. Ils insistent également sur le fait que Burns a qualifié en 1978 deux



nouveaux types de styles de leadership qu'il a appelés transformationnels et transactionnels. Plus tard, les deux types de classifications ont été liés en raison de points communs comportementaux.

La distinction entre styles féminin et masculin de leadership existe dans la compréhension contemporaine de la littérature sur le leadership de genre. Comme expliqué par Eagly et Johannesen-Schmidt (2012), il existe des considérations typées sur les comportements des femmes et des hommes leaders. Par conséquent, ils sont également liés aux croyances attribuées aux attitudes et aux valeurs féminines et masculines. Les styles féminin et masculin de leadership ont toujours été introduits par opposition aux tendances.

2-Les stéréotypes de genre

De nombreuses études ont montré qu'un leadership efficace est perçu comme nécessitant des traits stéréotypés comme masculins (par exemple, Brenner et al. (1989) ; Powell et Butterfield (2002). En fait, ce point de vue est tellement enraciné que dans une réplique récente des études originales de Schein sur les caractéristiques de gestion requises (Brenner et al., 1989), le seul changement notable sur un intervalle de 15 ans a été un changement dans l'opinion des femmes gestionnaires sur les femmes en général considérées comme partageant de nombreuses caractéristiques de manager. Les qualités qui ont défini le bon manager sont restées les mêmes. Malgré les preuves que les femmes réussissent tout aussi bien que les hommes dans la plupart des situations de leadership, le chevauchement persiste entre les stéréotypes d'un bon manager et d'un homme typique. Le chevauchement est particulièrement intrigant étant donné la constatation constante selon laquelle un comportement de leader efficace nécessite habituellement des comportements de deux dimensions indépendantes (Nikezic et al. 2013) qui semblent refléter les différences entre les sexes dans le style de comportement. Par exemple, la plupart des modèles de leadership supposent un besoin de considération, ou des comportements orientés vers les employés, ainsi qu'un besoin de structuration, ou des comportements dirigés orientés vers la production.

Récemment, il a été suggéré que le biais en faveur des qualités masculines pour le leadership peut être une construction de la perspective à partir de laquelle le leader est jugé. La plupart des études ont examiné la construction du leadership en évaluant les traits et les comportements qu'un supérieur souhaiterait chez un dirigeant subalterne. En adoptant cette perspective, une



vue descendante, l'attention peut se concentrer sur la nécessité d'adopter des comportements hautement directifs, tandis que l'importance des autres aspects axés sur les employés d'un leadership efficace est désaccentuée. Pour tester cette proposition, Cann et Siegfried (1990) ont manipulé le point de vue de l'évaluateur, demandant que le gestionnaire idéal soit jugé à partir de la position d'un subordonné ou d'un supérieur. Ils ont constaté que les qualités « féminines » étaient plus appréciées par ceux qui adoptaient une perspective subalterne, tandis que ceux qui considéraient le gestionnaire sous un angle supérieur valorisaient davantage les traits « masculins ».

Les femmes doivent être bien plus que les êtres attentionnés, chaleureux, émotifs et sensibles qu'elles sont généralement censées être. Il est essentiel pour quiconque de réussir, quel que soit son sexe, d'adopter des approches de travail affirmées, compétitives, décisives et rationnelles. Le problème pour les femmes est que leur comportement s'écarte du scénario social qui dicte la manière dont les femmes « devraient » se comporter. Les étiquettes de genre indiquent les attitudes que les gens ont souvent envers les femmes au pouvoir et celles qui font preuve de soi-disant traits masculins. Là où leur homologue masculin peut être considéré comme assertif, motivé et axé sur les résultats, les femmes ayant les mêmes comportements sont souvent perçues comme arrogantes et même masculines. Les étiquettes de genre fournissent un aperçu utile des raisons pour lesquelles tant de femmes continuent d'être négligées pour les opportunités qu'elles méritent. Les défis de gagner un salaire égal et d'accéder à l'égalité des chances pour faire avancer leur carrière sont d'autant plus difficiles à relever par des étiquettes qui encouragent et renforcent la discrimination, inconsciente ou autre. Les étiquettes de genre peuvent influencer la façon dont le potentiel et la performance d'une femme sont perçus. Par exemple, lors de l'embauche de dirigeants, il est courant que les employeurs recherchent des traits généralement considérés comme masculins. Le défi pour les femmes est de démontrer leur capacité à apporter ces qualités au poste.

Selon Muhr (2011), le style de certaines femmes managers remet en question les perceptions conventionnelles. Plus précisément, elle se réfère aux femmes qui se frayent un chemin vers le sommet en se comportant à la fois excessivement masculines et féminines comme des cyborgs. De plus, de nombreuses entreprises apprécient ce type de cadres qui évoluent vers un idéal cybernétique. En fait, ces femmes cadres supérieures semblent être des machines parfaites et,



en tant que telles, elles semblent s'intégrer parfaitement dans un monde dominé par les hommes. Ces femmes managers ne mènent aucune action inspirée par des valeurs féminines, des manières douces, une personnalité douce ou le souci de leurs collègues. De plus, ils ne créent pas d'espoir pour leurs concitoyens en renforçant les normes du « plafond de verre »¹. En ce sens, il convient de mentionner que le phénomène du plafond de verre englobe le fardeau auquel les femmes sont confrontées pour gravir les échelons de l'entreprise vers des postes de direction. En termes simples, cela dénote un ensemble de défis pour les femmes qui aspirent à devenir des leaders. Plus récemment, cependant, une étude a suggéré que cette perception évolue de telle sorte que les femmes commencent à penser qu'elles n'ont plus de limites (Spinelli-de-Sá et al., 2017).

3-Au-delà des stéréotypes et des différences de genre

Après avoir mis en évidence certains problèmes fondamentaux liés à l'utilisation de la notion de leadership féminin et l'idée correspondante de la spécificité des femmes managers, nous suggérons qu'au lieu de lier les concepts au corps des hommes et des femmes, on pourrait les traiter comme des traits ou des formes de subjectivités (orientations de pensée, de sentiment et de valorisation) potentiellement présentes chez toutes les personnes, hommes comme femmes, bien qu'à des degrés divers. Les masculinités et les féminités ne sont donc pas vues comme des essences, contenues respectivement dans le corps des hommes et des femmes. Les femmes, lorsqu'elles sont définies biologiquement, sont donc généralement considérées comme plus caractérisées par des féminités que par des masculinités, même s'il existe de grandes variations en termes de composition des deux (ensembles de) qualités. Certaines femmes peuvent être décrites comme masculines dans leurs orientations et priorités, certains hommes comme plus féminins. On pourrait aussi suggérer de considérer les valeurs masculines et féminines comme des qualités auxquelles les deux sexes ont accès, plutôt que comme les propriétés exclusives des hommes et des femmes, respectivement.

Par la constitution biologique et physique, la socialisation, et le rôle social, les femmes contemporaines sont plus souvent ancrées dans le pôle féminin et les hommes dans le pôle

¹ Le « plafond de verre » est une expression apparue aux États-Unis à la fin des années 1970, c'est le constat qu'il existe un plafond invisible auquel se heurtent les femmes dans l'avancée de leur carrière ou dans l'accèsion à de hautes responsabilités, et qui les empêche de progresser aussi vite et autant que les hommes.



masculin. Cette structure peut très bien être contredite ou peu claire pour les femmes ayant une solide éducation patriarcale.

En ce qui concerne le leadership et les traits typiques de genre, la recherche a montré que les leaders efficaces sont traditionnellement considérés comme ceux qui possèdent des attributs masculins (par exemple, orientés vers les tâches et plus assertifs : Schein, 2001; Koenig et al., 2011). Cependant, d'autres ont noté qu'un leadership efficace nécessite également des compétences interpersonnelles et des qualités féminines telles que le soutien et l'autonomisation (Yukl, 2012). Comme l'ont montré Eagly et Alice (2012), les descriptions contemporaines des leaders comportent souvent des attributs féminins, tandis que les attributs masculins « sont restés bien représentés ». Il y a eu beaucoup de débats sur la mesure dans laquelle le leadership transformationnel et transactionnel reflète ces attributs féminins ou masculins.

En général, les rôles de leadership et les comportements de leadership continuent d'être associés à des nuances masculines. Afin de remplir ces rôles de leadership, avoir des attributs masculins, tels que l'affirmation de soi et la volonté de prendre position, est considéré comme crucial (Schein, 2001; Koenig et al., 2011). En ce qui concerne la théorie des rôles de genre (Eagly et Wood, & Diekmann, 2000; Eagly et Alice, 2013) soutiennent que lorsque des femmes *ou* des hommes sont plus fréquemment observés dans certains rôles, cela augmente la probabilité que les femmes *ou* les hommes se voient attribuer les attributs qui leur permettent de réussir à remplir ces rôles respectifs (Cejka & Eagly, 2002).

Eklund et al. (2017) soutiennent que la prise en compte du caractère d'un leader est pertinente pour l'efficacité du leader. Il convient de noter que les aspects clés du caractère pertinents pour le leadership (par exemple, la confiance en soi, l'humilité, la fiabilité, la responsabilité, l'intégrité) ne sont pas spécifiques au sexe. De plus, des différences de personnalité (par exemple, extraversion contre introversion, juger contre ressentir, ressentir contre percevoir) se produisent chez les hommes et les femmes de sexe masculin et féminin. Les valeurs personnelles, les croyances, l'éthique et la moralité sont également des différences individuelles qui ne sont pas liées au sexe ou au genre. Cependant, le genre - en tant qu'aspect important du caractère - est pertinent à considérer en ce qui concerne les styles de leadership et l'efficacité.



Il est à noter que toute généralisation sur les hommes par rapport aux femmes en tant que leaders efficaces basés sur le sexe ou le genre révèle une emphase sur le domaine du leadership du caractère. Fait intéressant, Eagly et al. (1995) ont constaté que les hommes et les femmes sont des leaders tout aussi efficaces, à moins que le rôle de leadership ne soit « sexué » (c'est-à-dire que les gens s'attendent à ce que le leader soit un homme ou une femme). Dans ce cas, les leaders du genre et du sexe attendus sont plus efficaces.

Dans une étude réalisée par Berkey et al. (2013) sur la nature des attributs utilisés pour décrire les hommes, les femmes et les cadres en général, les auteurs ont constaté que les femmes en général sont perçues par les hommes et les femmes interrogés comme possédant une combinaison de caractéristiques agentiques et communes, ce qui indique que les femmes sont désormais considérées comme de nature androgyne. Les femmes ne sont plus uniquement liées aux portraits féminins traditionnels.

Le typage sexuel crée une identité de genre fondamentale influencée par la façon dont on est élevé, les médias et d'autres influences culturelles. Bem (1981) a identifié quatre catégories de typage sexuel : sex-typé, cross-sex-typé, androgyne et indifférencié. Elle a défini les individus de type sexe comme des personnes qui traitent et intègrent des informations conformes à leur sexe ; les personnes transsexuelles en tant que personnes qui traitent et intègrent des informations cohérentes avec le sexe opposé ; les individus androgynes en tant que personnes qui traitent et intègrent des traits et des informations des deux sexes ; des individus indifférenciés en tant que personnes qui ne semblent pas traiter les informations liées au sexe.

On peut ajouter ici que de telles contradictions ou manque de clarté peuvent être le résultat d'une éducation à égalité entre les sexes plutôt que l'effet de relations de pouvoir fortement asymétriques dans la famille. Au lieu de voir les traits et les capacités des femmes et des hommes comme des oppositions, il est possible de les voir comme complémentaires ou vaguement groupés, les hommes comme les femmes sont capables d'agir de ce que l'on peut appeler des manières masculines et féminines, en se basant sur l'instrumentalité ainsi que sur les sentiments, en fonction de la situation. Selon Eagly et Johnson (2012), les femmes dans les milieux de travail dominés par les femmes, par exemple, soins infirmiers, gèrent de manière plus masculine que leurs collègues masculins. Être capable de montrer ce qui peut être décrit comme un comportement féminin aussi bien que masculin signifie un plus large éventail de



façons possibles d'agir qu'une personne prise dans des stéréotypes sexuels, et peut-être est-il possible d'être plus efficace grâce à sa capacité à coopérer et écouter les subordonnés et, parfois, être plus directif, orienté vers les tâches et prendre des décisions impopulaires. La compétitivité est complétée par la coopération et l'intuition. Plutôt que d'être coincé dans une orientation particulière, la transcendance des normes de genre pour agir ouvre des orientations qui sont vécues comme les plus pertinentes et les plus significatives. (Les indices de genre pour être / agir seraient alors faibles et non répressifs.) Les processus de construction sociale du genre sont complexes, multiformes et hétérogènes. La masculinité et la féminité ne sont pas des traits statiques mais changent avec le temps et au cours de la vie des individus et varient selon la classe, la race, la profession, l'organisation, l'âge et les conditions individuelles. Il n'y a donc pas de relation automatique entre le corps, des processus spécifiques de constructions sociales et un ensemble de caractéristiques / orientations. Lier étroitement et exclusivement la masculinité aux hommes et la féminité aux femmes est dommage et parfois inapproprié car cela donne la priorité au sexe biologique, et l'énorme variation dans les constructions des hommes et des femmes est ignorée.

Conclusion

Dans cet article, nous avons examiné et discuté le concept du leadership féminin et le problème des stéréotypes de genre. Notre point de vue est avant tout critique. Cela peut être vu dans le contexte d'une littérature assez vaste et en expansion célébrant le caractère distinctif, l'unité et les qualités morales du leadership féminin. On peut dire qu'il existe un besoin plus important d'une évaluation critique que d'une promotion supplémentaire du leadership féminin en tant qu'idéal réglementaire. Le leadership féminin en tant que phénomène empirique signifie qu'il est considéré comme un style de leadership distinct exprimé par de nombreuses femmes gestionnaires ou, si des conditions externes empêchent sa manifestation, du moins préféré par la majorité des femmes. Les femmes cadres et les femmes en général sont alors considérées comme différentes des hommes. Le fait qu'il y ait peu de support empirique à l'idée n'exclut pas nécessairement la possibilité que les femmes gestionnaires aient un autre potentiel de leadership féminin que les hommes, mais cela semble plutôt spéculatif et repose sur une vision statique de la nature féminine qui n'attend qu'une chance d'être authentiquement exprimé. Il y a de bonnes raisons d'être sceptique quant à l'idée que les mêmes caractéristiques (orientations



féminines) qui auparavant pourraient être utilisées pour disqualifier les femmes devraient être les caractéristiques facilitant l'entrée et le fonctionnement des femmes dans des emplois de direction. Le renversement de l'argumentation dans la littérature sur les femmes dans la gestion d'il y a 10 à 20 ans disant que les femmes sont similaires aux hommes et devraient donc devenir gestionnaires pour affirmer maintenant que les femmes sont différentes des hommes et sont donc de meilleurs gestionnaires crée l'impression que les femmes sont construites et reconstruit afin de les faire apparaître comme des candidats appropriés pour le travail de direction.

Références

Bem, Sandra Lipsitz. "Gender schema theory: A cognitive account of sex typing." *Psychological review* 88, no. 4 (1981): 354.

Berkery, Elaine, Michael Morley, and Siobhan Tiernan. "Beyond gender role stereotypes and requisite managerial characteristics." *Gender in Management: An International Journal* (2013).

Brenner, O. C., Joseph Tomkiewicz, and Virginia Ellen Schein. "The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisited." *Academy of management journal* 32, no. 3 (1989): 662-669.

Cann, Arnie, and William D. Siegfried. "Gender stereotypes and dimensions of effective leader behavior." *Sex roles* 23, no. 7-8 (1990): 413-419.

Eagly, Alice H. "Women as leaders: Progress through the labyrinth." (2012).

Eagly, Alice H. *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Psychology Press, 2013.

Eagly, Alice H., and M. A. Cejka. "Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment." In *Reprinted in Readings in the psychology of gender: Exploring our differences and commonalities*, pp. 281-299. Allyn and Bacon, 2002.

Eagly, Alice H., M. C. Johannesen-Schmidt, and M. L. Van Engen. "Transformational, transactional and laissez-faire styles: a meta-analysis comparing women and men." *Business and gender* (2012).



International Journal of Interdisciplinary Gender Studies

Vol 1. Issue1. 2021 – Legal Deposit: 2021PE0016

Online ISSN: 2737-8373 – Print ISSN: 2737-8381

Eagly, Alice H., Steven J. Karau, and Mona G. Makhijani. "Gender and the effectiveness of leaders: a meta-analysis." *Psychological bulletin* 117, no. 1 (1995): 125.

Eagly, Alice H., Wendy Wood, and Amanda B. Diekmann. "Social role theory of sex differences and similarities: A current appraisal." *The developmental social psychology of gender* 12 (2000): 174.

Eklund, Kathryn E., Erin S. Barry, and Neil E. Grunberg. "Gender and leadership." *Gender differences in different contexts* (2017): 129-150.

Faizan, Riffat, Sree Lekshmi Sreekumaran Nair, and A. U. Haque. "The effectiveness of feminine and masculine leadership styles in relation to contrasting gender's performances." *Polish Journal of Management Studies* 17 (2018).

Koenig, Anne M., Alice H. Eagly, Abigail A. Mitchell, and Tiina Ristikari. "Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms." *Psychological bulletin* 137, no. 4 (2011): 616.

Lallena Carmona, Maria De La O., and Maria De Los Angeles Lopez Olias. "How the possible differences between male and female regarding to the leadership style can contribute to the explanation of the low number of female managers in top positions." (2007).

Larsson, Gerry, and Aida Alvinus. "Comparison within gender and between female and male leaders in female-dominated, male-dominated and mixed-gender work environments." *Journal of Gender Studies* 29, no. 7 (2020): 739-750.

Muhr, Sara Louise. "Caught in the gendered machine: On the masculine and feminine in cyborg leadership." *Gender, Work & Organization* 18, no. 3 (2011): 337-357.

Nikezic, Srdjan, Dobrica Stojkovic, Boban Djurovic, and Aleksandar Djordjevic. "LEADERSHIP NETWORK BLAKE, MOUTON AND MCCANSE: CASE STUDY-LEADERSHIP STYLES AND DIMENSIONS IN ONE OF THE LOCAL SELF-GOVERNMENTS IN SERBIA." *International Journal for Quality Research* 7, no. 3 (2013).

Powell, Gary N., D. Anthony Butterfield, and Jane D. Parent. "Gender and managerial stereotypes: have the times changed?." *Journal of management* 28, no. 2 (2002): 177-193.



International Journal of Interdisciplinary Gender Studies

Vol 1. Issue1. 2021 – Legal Deposit: 2021PE0016

Online ISSN: 2737-8373 – Print ISSN: 2737-8381

Schein, Virginia E. "A global look at psychological barriers to women's progress in management." *Journal of Social issues* 57, no. 4 (2001): 675-688.

Spinelli-De-Sa, Julianna Gripp, Ana Heloisa Da Costa Lemos, and Flavia De Souza Costa Neves Cavazotte. "Making a career in a male-dominated field: the meaning of work for women employed in the financial markets." *RAM. Revista de Administração Mackenzie* 18, no. 4 (2017): 109-136.

Yukl, Gary. "Effective leadership behavior: What we know and what questions need more attention." *Academy of Management Perspectives* 26, no. 4 (2012): 66-85.