

新经济时代组织中女性的领导能力一定会弱于男性么?

邵志强¹ 王云龙¹ 王云玉²

1. 西北政法大学商学院 陕西 西安 710000

2. 灵宝市高级技工学校机电工程系 河南 三门峡 472500

【摘要】随着社会、科技的发展,人类的文明取得了飞速的进步,女性的地位也逐渐上升。在新时代管理活动中,女性扮演着越来越重要的角色,更多的女性在各个领域扮演了管理者的角色。但是,也有不少学者对此提出质疑,认为女性领导能力较弱,难以驾驭高层次的领导任务。并且女性受传统封建思想的干扰,对自己的领导能力,始终感到自卑。难道女性的领导能力要真的弱于男性吗?本文通过分析,从男性与女性领导者在领导思维、方法以及风格上的差别来探索女性领导者的能力。

【关键词】女性领导者;领导能力;角色;差别

1 女性领导者的现状

我国女性在古代的地位极低,管理队伍中几乎见不到女性的身影,在封建社会有“妻以夫纲”的说法。然而随着生产力的提高,社会的进步。女性的地位在不断上升。当今,社会主义进入新时代,需要更多能够为祖国做出贡献的领导者。而女性是绝不可忽略的一部分。然而由于古代封建思想以及部分群体对女性的偏见,女性在作为领导者这个方面一直受到很大的歧视与偏见。社会更倾向于把更多的机会留给男性,而漠视女性的存在,部分女性在管理活动中显得自卑,不具备心理优势。我国目前在政府、国企等单位中,女性领导者占比十分低,甚至出现负增长。

在现代女性领导力建设与发展的论坛中,我们可以得到以下数据,中国从1979年至2017年之间,历任中国驻外使馆女大使和女总领事100多位,在2012数据显示,女性在世界500强跨国公司CEO担任和高管的约占14.3%。从中国社会治理上看,如今上海女性在政府管理、学术研究、自然科学、人文艺术等领域扮演着重要角色。除了国家保障的女性参政议政比例,女性在职场中高层管理岗位中的比例达到了30%,女性在互联网领域创业者中占比高达55%,女企业家约占了全国企业家总数的25%。

在全球女性领导者的领导地位也在不断上升。在美国,董事会女性成员占比仅为14%,相比2015年上升了两个百分点。担任董事会主席的女性比例未有改变,仍然低于4%。在加拿大,董事会女性成员占比增加至18%,相比2015年上升了五个百分点。担任董事会主席的女性比例从2015年的6%下降至2017年的5%。在南美洲,董事会女性成员占比仅为7%。担任董事会主席的女性比例仅占2%。

从这些数据中我们可以得出女性作为领导者的数量在不断上升,这也说明了女性领导者具有一定的领导优势。所以在新时代的背景之下,我们就不能再假定男性的领导能力一定会强于女性。

2 男性与女性领导能力的差异

2.1 领导的思维方式方面

男性领导者在普遍的工作环境中,与被领导的下属通常谈论的话题,往往更直接更主动,直接切入工作主题,谈论的问题往往仅侧重于工作本身。而女性领导者更多采用全方位的沟通,以及深度的交谈,从各个角度让员工去把握工作的内涵,用全方位的视角来捕捉员工的心理特征。女性领导者通常更擅长于沟通的方式在完成工作的部署。而男性领导者更多采用命令式的,抽象的权利等方式来命令以及部署员工的工作情况。

其次女性领导者在道德以及伦理方面会思考的更多。女性领导者会重视这项决策部署之后所带来的影响,男性则更加愿意去展现一些权威性的领导方式。

由此可见女性领导者更加注重员工的细节,着重于亲和力的提升。而男性领导者则更多的情况下是一种强制型,命令式的思维方式。

2.2 领导的行为风格方面

在早期的理论研究之中,许多学者认为男性与女性在领导风格方面并没有太大的差异,但是随着研究的深入,发现男性与女性之间存在着领导风格的差异性与相似性。

Johnson在1961-1987年的领导风格研究中,得到了如下结论:男性与女性在领导风格上的差异主要体现在传达命令上。男性偏重于命令式领导风格,而女性偏重于说明式或民主式领导风格。

随着时代的改变,领导方式随着也发生着日新月异的变化。变革型领导一词也随之产生。所谓变革型领导,通常指把领导的方式加入到了情景当中,有许多情感的变量。Eagly在研究中心得出如下结论,他认为女性领导者在感召力,以及许多情境下的领导力明显比男性领导要强,女性领导者更适合于变革型领导风格,在不同的情景之下更能有效的领导团队。而男性领导更偏向于放任型,命令式领导方式。

在一些文献中,如廖志德(2000)提出了柔性管理,以及母亲式管理的概念。他认为女性的领导风格更具有一些男性所不具有的特性。例如包容,关怀等。还有一些女性领导者具有母亲一般的柔性关怀。可以进一步激励与感化员工。在双因素理论中,我们知道,仅仅靠保健因素并不能有效刺激员工。保健因素,只是一个没有不满意的因素。在实际的情况中,则需要激励因素。母性与柔性的激励,可以增加员工的自信心,提升员工的归属感。激励员工在工作中更加努力。这种柔性的领导风格,在一定情景下,起到了关键的作用。

一般在组织当中,女性领导者往往采取刚柔并进的方式,女性领导者更擅长语言交流与对员工心理状态的把握。并且女性领导者通常会采取以柔为主的感召力来影响员工。这种自然的影响力也是女性领导者更多采取的领导风格之一。而男性领导者则更加果断,刚毅,具有高效决策的特点。

美国加州大学的教授指出,通常情况下,女性领导者习惯于将自己的兴趣转化到工作中。而男性领导者,更偏重交易性领导方式。

2.3 领导的有效性方面

在不同的组织环境中,男性领导者与女性领导者各自具

有不同的特点。在《哈佛商业评论》中指出女性领导者在扁平化的组织当中,起到了重要的作用。在扁平化以及网络化的组织当中,更多的是需要领导者的交流与沟通,而这恰恰就可以凸显出女性的特点。在这些组织当中,往往女性可以表现出有更多的包容心,善于培养下属的特点。所以在扁平化与网络化的组织中,女性领导者更有优势。在管理组织的过程中,有效性更高。

而对于男性领导者而言,往往更适合直线型,有应急任务型的领导体系中。在这些组织之中,男性的权威性以及命令式领导的特性就可以最大限度的发挥出来,男性领导者的领导效果往往会更好。

女性领导者更适合于关系型导向的组织,而男性领导者更适合于任务型的组织。杨静(2015.)在组织发展与成熟的不同阶段,需要男性领导者与女性领导者相互配合。在一个新时组织当中,组织发展的初期,通常会采取命令式领导的方针,这时,需要更多的是男性领导者。而在一个发展成熟的组织中,更需要女性领导者来进行行之有效的沟通与交流。这是就需要关系性领导的方式。

所以,在不同的情况与环境当中,男性与女性领导者各有其特点,需要具体问题具体分析,把握矛盾的特殊性与对立统一的关系来具体对待在不同环境下男女领导者的各自优势。

2.4 女性领导与男性领导成员交换理论分析—LMX

领导交换理论的提出更是证明了,女性领导者不可替代的地位。该理论认为,在管理过程中会与不同的下属建立不同的关系。高LMX更能凸显出相互理解包容以及信任的领导关系。而低LMX仅仅是在维持合同关系。在高LMX的情况之下,下属会更加积极地完成工作。

Adebayo 和 Udegbe(2004)发现,当管理者与下属的性别不同时,女性领导与男性下属会产生高LMX。张瑞娟(2014)通过实证研究,认为女性领导者在更多的情况下会采取非正式沟通的办法来为组织沟通增加润滑剂。女性领导者的授权领导行为对 LMX 正相关,而高于男性的领导者。

2.5 女性领导阻碍因子

2.5.1 玻璃天花板理论

该理论的提出反映出了当代女性的许多现实的问题。对于女性的职位发展来看,很大程度上要被家庭“拖后腿”,由于中国自古以来,男主外,女主内的思想根深蒂固。需要生育并抚养孩子,照顾家庭极大程度上妨碍了女性的进步。由于家庭的因素,女性早早就摸到了职业的天花板。

2.5.2 玻璃悬崖现象

按理论指出女性在危机管理的方式上,承受能力弱,为危机的反映更加的显著。由此,我们可以得出结论,在重大危机管理与风险管理的情境中,女性所表现出的压力更大,女性的承受能力较男性弱一些。

3 女性领导者的发展的对策与展望

3.1 女性领导应树立自信心

女性领导者应当从心理上打破中国传统封建思想的束缚,解放自己的思想树立自信心,敢于大胆尝试,开拓领导能力。在女性地位提高的同时,女性在领导方面更应该树立自己的见解,思想上与男性领导者平等。同时女性领导者需要处理好家庭的关系。不要让家庭的琐事打破自己的职场。

3.2 女性领导应发挥自己的优势

女性领导者在领导过程中应当尽最大的可能发挥出自己的优势,在扁平化,网络化的组织机构中,组织可以培养更多的女性领导者。在组织需要沟通的时候,发挥自己的语言能力和细心的变革型领导精神。既然女性更适合处理关系型导向组织的人际关系,那么可以在适当的组织环境下,提拔女性领导,给女性一个能力可以发挥的空间。

3.3 相关部门应出台相关管理规定,打消对女性的歧视

在现代的企业与社会中,歧视女性的行为也在经常发生。在女性入职的过程中,我国有关部门要出台更多的有关规定,在最大的限度上,保护女性的权益。给女性一个公平的上升空间。

4 女性与男性领导能力的总结与哲学思考

男性领导者与女性领导者各有优势,在组织中需要男性领导者与女性领导者相互配合,才能达到组织目标的最大化。

在哲学中,有矛盾体的特殊性这一观点。要从矛盾的特殊性开展实践,才能使组织的利益达到最大化。男性领导者发挥其果断,敏感的特点,女性领导者发挥其细腻,善于沟通与协作的特点,各自发挥自己的特殊性,把钢用在刀刃上。

随着组织的发展从新生到成熟这一过程,也需要管理角色不断变革,由任务导向型到关系型领导模式不断的切换。正如哲学中事物的发展过程一样是曲折的,也是上升的,在不同的阶段需要不同的领导风格。

因此,男性与女性领导者各有其优缺点,但在一些工作环境中女性领导者更契合于工作内容。社会应该以公平的视角看待女性,给女性一个发展的空间,女性也应当发挥自己的优势,打破壁垒。

参考文献:

- [1]联合国妇女地位委员会. Women in Politics:2019|Inter-Parliamentary Union[R].2019.
- [2]Fiske S T.Social Beings:Core Motives in Social Psychology, 3rd Edition[M].2014.
- [3]张书霞.刚柔相济:女性领导力的魅力与塑造[J].领导科学.2018(01):46-48.
- [4]蒋莱.多维视野下的女性领导力特征分析[J].领导科学.2010(14).
- [5]杜芳琴.女性主义领导力:中国语境下的理论与实践[J].山东女子学院学报.2017(01).

作者简介:

邵志强 (Shaozhiqiang1996—),男,汉,陕西西安人,西北政法大学商学院硕士研究生,研究方向:人力资源。

王云龙 (Wangyunlong1993—),男,汉,河南灵宝人,中共党员,曾就职于西藏机关,现西北政法大学商学院硕士研究生,研究方向:人力资源。

王云玉 (Wangyunyu1983—),男,汉,河南灵宝人,灵宝市高级技工学校机电工程系副主任,讲师,研究方向:人力资源。

通信作者:王云龙