

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2024, Том 12, № 5 / 2024, Vol. 12, Iss. 5 <https://mir-nauki.com/issue-5-2024.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/107PSMN524.pdf>

5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Афони́на, М. А. Мотивационно-ценностная и когнитивная сфера современной женщины-лидера /

М. А. Афони́на // Мир науки. Педагогика и психология. — 2024. — Т. 12. — № 5. — URL:

<https://mir-nauki.com/PDF/107PSMN524.pdf>

For citation:

Afonina M.A. Motivational-value and cognitive sphere of a modern woman leader. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2024;12(5): 107PSMN524. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/107PSMN524.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 159.99

Афони́на Мария Александровна

АНО «Россия — страна возможностей», Москва, Россия

Обособленное подразделение «Мастерская управления «Сенеж»

Проректор по реализации специальных программ

E-mail: maria.a.afonina@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1819-1223>

Мотивационно-ценностная и когнитивная сфера современной женщины-лидера

Аннотация. В статье представлены результаты исследования особенностей мотивационно-ценностной и когнитивной сферы женщин-лидеров. В качестве «женщин-лидеров» в исследовании рассматриваются участницы сообщества выпускниц образовательной программы «Женщина-лидер», реализуемой Мастерской управления «Сенеж» платформы «Россия — страна возможностей». Исследование основано на сравнении выборок женщин-лидеров, женщин, не относящихся к лидерской группе, и мужчин-лидеров. Методика исследования основана на 5 современных психологических тестах, валидизированных в России: DMTI (особенности принятия решений), AOS (активность и оптимизм), опросник эмпатии В. Бойко, опросник SCS (независимая и взаимозависимая Я-концепция), ценностный опросник Шварца PVQ-RR. Достоверность статистического сдвига между группами показана на основе U-критерия Манна — Уитни. Основой для анализа стали средние значения, полученные по группам. На основании полученных и обработанных результатов автор указывает на отличия, характерные для «женщин-лидеров»: более высокий уровень эмпатии, выраженную самостоятельность и активность мысли и действия; высокую максимизацию при принятии решений — поиск наилучших альтернатив; выраженную независимую Я-концепцию наряду с высокими баллами по взаимозависимой Я-концепции; более выраженную гибкость и менее выраженную конформность; тенденции к достижению успеха на основе социальных норм; высокий универсализм — забота о людях, а также следование традициям как ценностная установка. Практическая значимость результатов исследования связана с получением полезных данных об особенностях, паттернах поведения, когнитивных конструкторов и предикторов женского лидерства, которые могут формироваться в процессе развития новых лидеров с высокой социальной ответственностью, в том числе, в молодежной среде.

Ключевые слова: женщина-лидер; женское лидерство; мотивационно-ценностные основы; когнитивная сфера; лидерство; российские женщины

Введение

В 2023-2024 году проведено психологическое исследование особенностей мотивационно-ценностной и когнитивной сферы женщин лидерской группы. Исследование на основе сравнительного анализа с группами женщин (в среднем) и мужчин-лидеров ставило цель выявить отличия мотивационно-ценностной и когнитивной сферы женщин-лидеров от других исследуемых групп.

При подготовке к реализации основного исследования было проведено пилотное изучение в 1 полугодии 2023 года. В нем приняли участие 24 человека в составе трех целевых групп: «Женщины-лидеры», «Женщины», «Мужчины-лидеры». Пилотное исследование предусматривало анализ мотивационно-ценностных основ, особенностей когнитивной сферы, Я-концепции данных целевых групп на основе подобранных тестов. Обработанные результаты пилотного исследования предварительно подтвердили гипотезы о различиях в мотивационно-ценностных основах и детерминантах деятельности «женщин-лидеров», «женщин» и «лидеров-мужчин».

Основное исследование проводилось в период с 5 декабря 2023 года по 22 января 2024 года.

Методика исследования

Планом исследования было предусмотрено однократное прохождение тестирования тремя целевыми группами: «женщин», «женщин-лидеров» и «мужчин-лидеров».

Критериями отнесения участников к целевым группам являлось соответствие следующим требованиям:

1. Группа «Женщина-лидер». В состав этой группы были приглашены выпускницы образовательного проекта «Женщина-лидер» Мастерской управления «Сенеж» Автономной некоммерческой организации «Россия — страна возможностей» (всего 7 выпусков с 2020 года, общая численность сообщества выпускниц — 1 073 человека). Входными требованиями к участницам образовательного проекта были возраст не младше 25 лет, высшее или среднее профессиональное образование, актуальная руководящая позиция и управленческий стаж не менее 2 лет, высокая мотивация и заинтересованность в создании и реализации социального проекта, направленного на решение приоритетных социально-экономических задач страны.

2. Группа «Женщины». Для этой группы формальными критериями соответствия стали совершеннолетие и наличие высшего или среднего профессионального образования. По замыслу в эту группу должны входить самые разные категории женщин, в том числе, с управленческим опытом и без него.

3. Группа «Мужчины-лидеры». Основой группы стали совершеннолетние победители и финалисты управленческих конкурсов платформы «Россия-страна возможностей», такие как «Лидеры России», «Флагманы образования», наставники образовательного проекта «Наставничество» с управленческим опытом, а также руководители и заместители руководителей организаций.

Исследование предлагалось добровольцам, без вознаграждения, основной мотивацией к его прохождению стало получение значимых для себя результатов оценки и возможность изучить их интерпретацию в открытых источниках. Участники не взаимодействовали во время прохождения тестов между собой, но могли быть знакомы, учитывая их принадлежность к конкурсам и проектам экосистемы «Россия-страна возможностей».

Учитывая территориально распределенный состав целевых групп, проведение синхронного исследования в очном режиме не представлялось возможным. Для проведения тестирования была выбрана платформа psytest.org, а результаты исследования участники в виде

таблиц и скриншотов полученных результатов персонифицированно отправляли на специально созданный для исследования адрес электронной почты. При обработке результатов исследования ответы участников были обезличены, им присвоены номера «Участник 1», ... «Участник 15» и т. д.

В исследовании приняли участие 160 человек.

- 60 участниц — представители группы «Женщина-лидер».
- 52 участницы — представители группы «Женщины».
- 48 участников — представители группы «Мужчины».

Учитывая, что исследование представляло собой однократную оценку без воздействия на целевые группы и повторных замеров, контрольные группы не выделялись.

Для проведения тестирования и проверки была подготовлена методика, включающая батарею не зависящих друг от друга тестов, прохождение которых возможно в любой последовательности.

- Ценностный опросник Шварца (в модификации PVQ-RR).
- Тест диагностики эмпатических способностей В. Бойко.
- Тест AOS («Активность/Оптимизм»).
- Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI.
- Тест независимой и взаимозависимой Я-концепции, SCS.

Средние полученные значения по группам, а также ранги значений были попарно оценены по каждому тесту по U-критерию Манна — Уитни для оценки значимости различий между выборками. В зону достоверности попали результаты со статической значимостью $p = 0,01$ (вероятность случайности полученных результатов менее 1 %), в зону неопределенности — результаты со статической значимостью $p = 0,05$ (вероятность случайности полученных результатов менее 5 %). По тестам, содержащим ряд шкал, оценка по U-критерию Манна — Уитни была проведена выборочно.

В качестве ключевой гипотезы выдвигалось предположение о различиях мотивационно-ценностных и когнитивных предикторов «женщин-лидеров» и сравниваемых групп, хотя до настоящего времени в современной науке нет однозначного отношения и однозначных результатов исследований по данному вопросу [1–6].¹

Из 30 шкал всех тестов наиболее высокие значения группа «Женщины» показала лишь трижды, по критерию минимизации в тесте определения особенностей принятия решений DMTI (шкала минимизации), по шкале эмоций в тесте эмпатии Бойко, а также в мотивационно-ценностном опроснике PVQ-RR (шкала конформности межличностной). При этом в двух из трех шкал разница с двумя другими группами минимальна. По 16 шкалам наиболее высокие значения зафиксированы у «женщин-лидеров». Еще по 12 шкалам наиболее высокие средние значения получились у группы «мужчин-лидеров».

Обсуждение результатов

Тест диагностики уровня эмпатических способностей

Наиболее существенные различия между оцениваемыми группами показал тест диагностики уровня эмпатических способностей (В. Бойко).

¹ Global Gender Gap Report, 2021 Электронный ресурс. Global Gender Gap Report 2021 | World Economic Forum (weforum.org) Дата обращения 10.02.2024.

Оценка статистической значимости полученных результатов по критерию Манна — Уитни проводилась по совокупному значению теста, объединяющему результаты шести шкал (рис. 1).

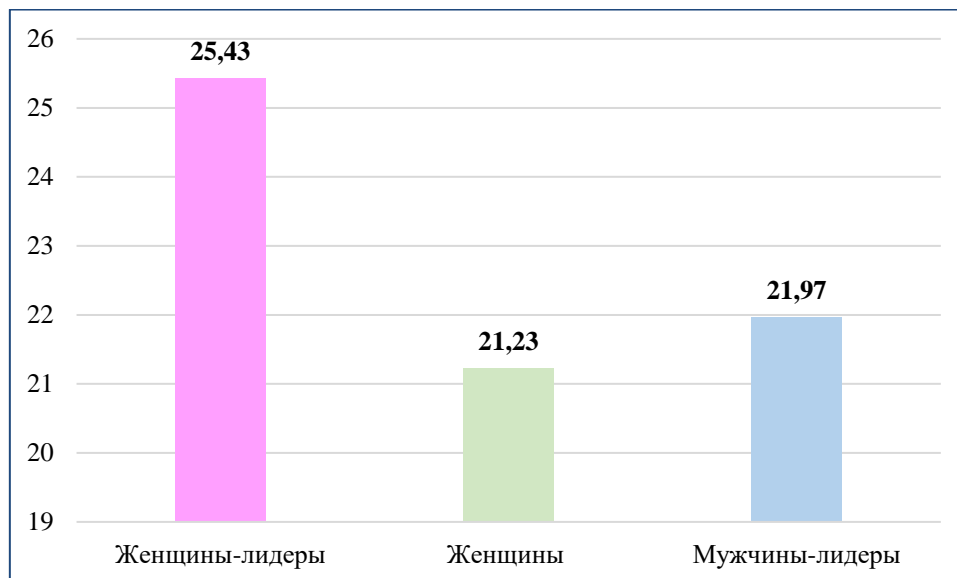


Рисунок 1. Результаты теста диагностики уровня эмпатических способностей, свободное значение, средний балл по группе (составлено автором)

Сравнение выборок женщин и женщин-лидеров по полученным значениям теста показало $U(\text{эмп.}) = 746$. Диапазоны достоверности при $p = 0,01$ и $p = 0,05$ составили $U = 1\ 160$ и $U = 1\ 277$ соответственно. Таким образом, полученное значение критерия Манна — Уитни находится в зоне значимости (рис. 2).



Рисунок 2. Тест диагностики уровня эмпатических способностей, сравнение групп женщин и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Сравнение выборок женщин-лидеров и мужчин по результатам теста показало $U = 728$ при $U(0,01) = 1\ 063$, $U(0,05) = 1\ 173$, что также является результатом в зоне значимости (рис. 3).



Рисунок 3. Тест диагностики уровня эмпатических способностей, сравнение групп мужчин-лидеров и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Оценивая результаты теста, необходимо отметить, что полученные значения у женщин-лидеров (средний балл — 25,43) оказались на 15 % выше, чем у мужчин-лидеров (21,97) и на 17 %, чем у группы женщин в среднем (21,23 балла).

Опросник эмпатии состоит из шести шкал. Они названы: рациональный канал, эмоциональный канал, интуитивный канал, установки, проникающая способность и идентификация.

Средние результаты по шкалам по результатам опроса выглядят следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Средние результаты по шкалам теста уровня эмпатических способностей

Средний балл по опроснику Бойко	Рац. канал	Эмоц. канал	Интуит. канал	Установки	Пр. способн.	Идент.
Женщины-лидеры	4,00	3,48	4,12	4,43	4,80	4,60
Женщины	3,10	3,83	2,96	3,90	4,08	3,33
Мужчины-лидеры	3,83	3,31	2,42	4,42	4,19	3,83

Составлено автором

Из таблицы видно, что из шести шкал самые высокие значения у женщин-лидеров получены по пяти, и еще одна шкала — эмоциональный канал — показала наиболее высокий средний балл у группы «Женщины». Гипотеза о том, что эмпатия у женщин в целом развита сильнее, чем у мужчин, подтверждается рядом, современных исследований [7]. Развитую эмпатию также часто называют ключом эффективности командной работы и гармоничных межличностных отношений.

Наиболее видна разница между группами в полученных результатах по шкале «Интуитивный канал». Средний балл у женщин-лидеров здесь в 1,5 раза выше, чем у участников других групп. **Интуитивное** при эмпатическом постижении другого сводится к подсознательной обработке информации о партнере. Обобщение и вывод о нем осуществляются без участия логики, но на основе бессознательных сопоставлений с прошлым опытом. Интуитивный канал отвечает за способность личности видеть поведение партнеров, действовать в условиях дефицита исходной информации о них — важное лидерское качество в условиях неопределенности, где эмпатия и интуиция позволяют максимально быстро настроиться на человека.

Зафиксированы также значимые отличия результатов исследуемых подгрупп по шкалам «идентификация» (умение понять другого на основе сопереживаний, постановки себя на место партнера. В основе идентификации легкость, подвижность и гибкость эмоций, способность к подражанию) и «проникающая способность» (позволяющее создавать атмосферу открытости, доверительности). Здесь также у женщин-лидеров существенно более высокие баллы, чем у участниц из групп женщин и мужчин-лидеров.

Ряд исследований в отечественной психологии также подтверждает взаимосвязь развитой эмпатии с мотивационно-ценностной сферой человека [8].² Так, например, Л. Тарасова прямо указывает на эмпатию как обуславливающую просоциальное поведение человека [9]. В случае настоящего исследования необходимо отметить, что в состав участниц проекта «Женщина-лидер» включаются женщины, имеющие высокую мотивацию к

² Дорошенко Т.В. Эмпатия как фактор мотивации в профессиональном становлении личности: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.01 Хабаровск, 2007. 205 с. РГБ ОД, 61:07-19/43 Цит. по автореферат диссертации. Электронный ресурс. <http://www.dslib.net/obwaja-psixologia/jempatija-kak-faktor-motivacii-v-professionalnom-stanovlenii-lichnosti.html>.

реализации социально-ориентированных проектов, и развитая эмпатия помогает им в этом. За время реализации проекта «Женщина-лидер» командами участниц было инициировано 169 социально-ориентированных проектов, с охватом более 60 000 благополучателей.

Таким образом, развитая эмпатия является, по-видимому, одной из мотивационно-ценностных детерминант, определяющих развитие социально-направленного женского лидерства.

Тест AOS («Активность-оптимизм»)

Адаптированный в России в 2009 году, опросник AOS был представлен в издании «Психодиагностика стресса»³ и включен в подборку тестов стрессоустойчивости. В действительности его можно рассматривать шире, через призму установок и оснований деятельности человека вообще, а не только в части преодоления стресса.

В тесте представлены две шкалы «активность» и «оптимизм» (рис. 4).

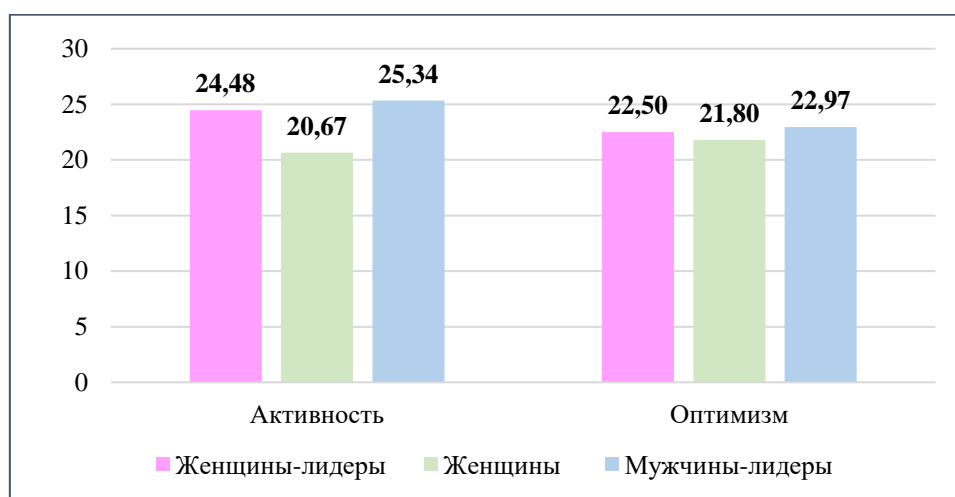


Рисунок 4. Результаты теста AOS, свободное значение, средний балл по группе (составлено автором)

Проверка статистической значимости проводилась по U-критерию Манна — Уитни по шкале «активность».

В группах «женщин» и «женщин-лидеров» полученное $U(эмп) = 771,5$ при $U(0,01) = 1136$, $U(0,05) = 1251$, то есть полученный результат сравнения находится в зоне достоверности (рис. 5).



³ Водопьянова Н.А. Психодиагностика стресса / Москва и др., Питер — 2009 — 329 с.

Рисунок 5. Тест AOS, сравнение групп женщин и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

При сравнении групп женщин-лидеров и мужчин-лидеров $U(\text{эмп}) = 646,5$. При этом $U(0,01) = 870$ и $U(0,05) = 966$. Полученный результат сравнения находится в зоне статистической значимости (рис. 6).



Рисунок 6. Тест AOS, сравнение групп мужчин-лидеров и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Шкала активности в данном контексте понимается как энергичность, жизнерадостность, беспечность, безмятежность и склонность к риску. Пассивность проявляется в тревожности, боязливости, неуверенности в себе и нежелании что-либо делать.

По шкале активности отмечены существенные различия между полученными значениями в лидерских группах и группе женщин. И как раз в этом смысле жизненную активность можно рассматривать не только как антистрессовую практику, но и как ресурсный базис лидерства. Умение поддерживать себя в здоровье и ресурсных состояниях, накапливать энергию и воплощать ее в активной деятельности является неотъемлемой частью лидерства.

Авторами теста 4 группы ролей, образованные пересечением осей оптимизма (макс 24 балла) и активности (макс 36 баллов), названы «негативисты», «жертвы», «лентяи» и «энтузиасты» (рис. 7).

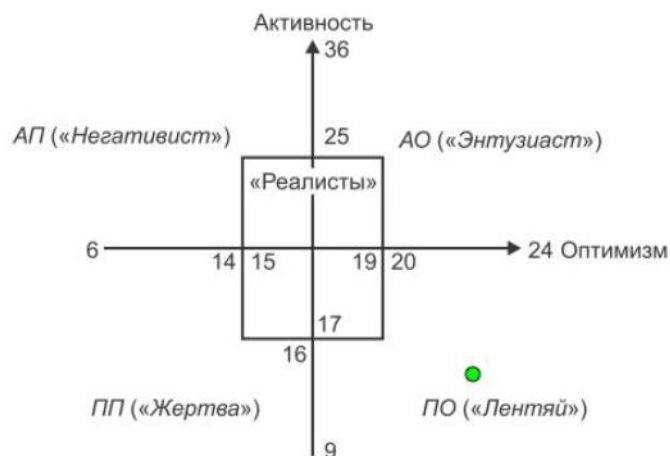


Рисунок 7. Пример отражения баллов по шкалам по тесту AOS (составлено автором)

Более частым результатом для выборки «женщины» стало попадание в условную группу пассивных оптимистов — «лентяев». То есть, обладая высоким оптимизмом, у них недостаточно мотивации, чтобы реализовать свой потенциал, воплотить его в высокий балл по шкале «активность», тогда как типичным результатом для двух лидерских групп является попадание в группу активных оптимистов — «энтузиастов» (рис. 8).

Оптимизм и активность в исследованиях часто относят к мотивационно-ценностным основаниям деятельности человека [10]. Так, высокий оптимизм непосредственно влияет, в частности, на развитие мотивации достижения успеха человека [11].

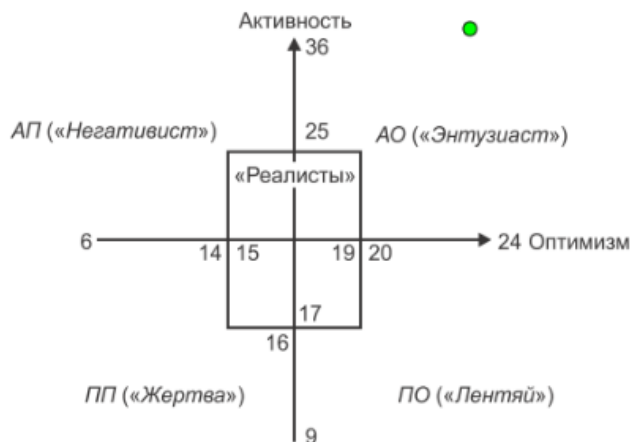


Рисунок 8. Пример 2 отражения баллов по шкалам по тесту AOS (составлено автором)

Интересно отметить, что при схожих средних баллах у групп женщин-лидеров и мужчин-лидеров, все же чуть более высокие показатели по обоим шкалам у мужчин, чуть выше баллы по оптимизму и чуть выше баллы по активности. Вместе с тем, возможным объяснением этого может быть более высокий уровень выборки мужчин-лидеров по сравнению с женщинами-лидерами. В ее основе прошедшие многоуровневый конкурсный отбор национального уровня мужчины (победители и финалисты конкурса «Лидеры России», которая позиционируется как интеллектуальный капитал страны). В случае с женщинами-лидерами такая многоэтапная селекция не проводилась. При этом средние баллы в группах оказались практически равны. Это может свидетельствовать о предположительно более высоких баллах женщин-лидеров, если бы в выборку были включены женщины-победители лидерских конкурсов платформы «Россия — страна возможностей».

Опросник «Тенденции в принятии решений», DMTI

Опросник DMTI позволяет определить, как человек принимает решения, что движет им, что мотивирует его на решение. Он разработан за рубежом [12] и адаптирован в России в 2018 году.

Опросник состоит из трех шкал: максимизации, сатисфизации и минимизации.

В российских исследованиях отмечается, что несмотря на выделение двух независимых шкал: максимизации и сатисфизации — это, по сути, два состояния одной шкалы, следовательно, значения по обеим шкалам не могут быть одновременно сильно выраженными. Либо основой принятия решений является максимизация, либо сатисфизация. Актуализация тенденции к максимизации или сатисфизации особенно отчетливо происходит в ситуациях, когда альтернатив слишком много: с одной стороны, повышается когнитивная нагрузка, с другой — возникает феномен избегания возможного разочарования [13]. Сатисфизация, по мнению авторов методики, является наилучшим способом принятия решения, поскольку защищает человека от необоснованного поиска заведомо ненужных альтернатив. Однако эта позиция критикуется в современных исследованиях, поскольку показывает максимизацию как недостаточно эффективный способ принятия решений при затрачивании значительных когнитивных усилий. Так, более поздние исследования отражают максимизацию как шкалу, связанную с тягой к знанию, перфекционизмом, развитыми волевыми качествами, что чаще является лидерскими характеристиками.

Третьей шкале, минимизации, характерно принятие решений, связанное с отказом от приложения значительных усилий, интолерантностью к ситуациям неполной определенности, отказом от готовности принимать решение в таких ситуациях.

Среди тестов, которые были предложены исследуемым группам, DMTI оказался единственным, где полученные результаты значимости статистического сдвига по U-критерию Манна — Уитни попали в зону неопределенности, во всех остальных случаях выборочный анализ шкал тестов показал значения в зоне статистической значимости. Характерно, что зона неопределенности при $U(0,001)$ и $U(0,05)$ была проявлена при перепроверке значений, полученных в группах, по всем трем шкалам: максимизации, минимизации, сатисфизации.

Так при сравнении по критерию максимизации групп женщин и женщин лидеров $U(\text{эмп.}) = 1\,179$ и становится статистически значимым только в случае $U(0,05) = 1\,251$. При более точном $U(0,01) = 1\,136$, $U(\text{эмп.})$ оказывается выше этого порогового значения (рис. 9).

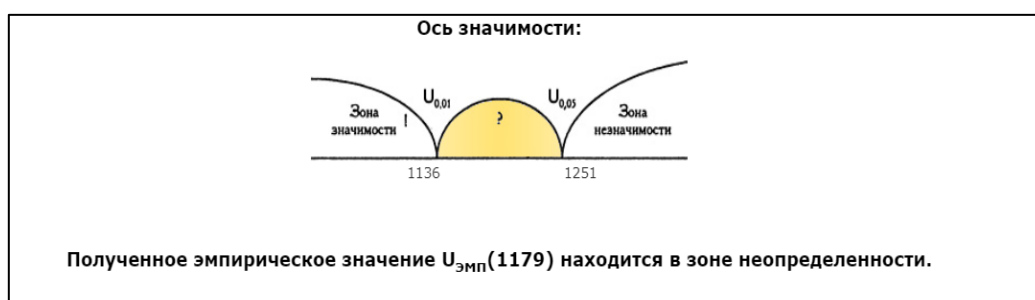


Рисунок 9. Тест DMTI, сравнение групп женщин и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Это необходимо учитывать при интерпретации результатов исследования по данному тесту. Одной из перспективных задач, интересных для развития тематики данного исследования станет перерасчет значимости результата по U-критерию Манна — Уитни на другой выборке и анализ полученных результатов.

Результаты по прохождению опросника отражены на рисунке 10. Диаграмма носит сравнительный характер по группам, но не является сравнительной по шкалам. В этом нет значимой для исследования необходимости: это связано с тем, что у трех шкал различаются максимально возможные значения и между ними нет математической взаимозависимости.

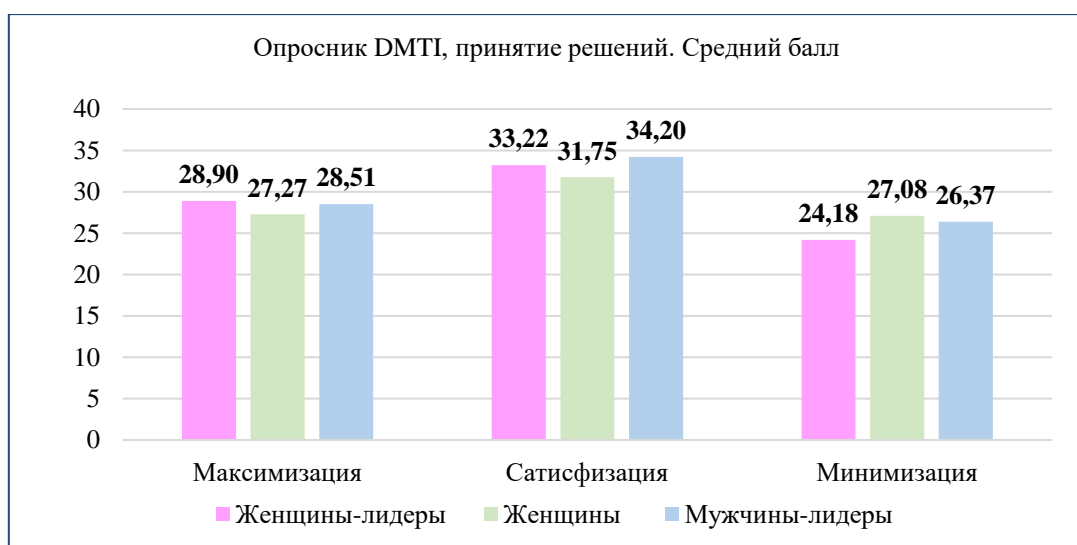


Рисунок 10. Результаты теста DMTI, свободное значение, средний балл по группе (составлено автором)

Вместе с тем интересно и показательно, что гипотезы исследования результатами данного теста в целом подтвердились. Результаты свидетельствуют о том, что наиболее высокий средний балл по шкале минимизации (27,08) как раз показала не лидерская группа женщин, а женщины-лидеры как раз здесь набрали наименьшее количество баллов (24,18). Невысокий балл по шкале минимизации и у мужчин (26,37), хотя он ближе скорее к женщинам, чем к женщинам-лидерам. То есть лидеры обеих групп в большей степени готовы к проработке решений и имеют мотивацию к работе с альтернативами, поиску лучшей из них или удовлетворяющей лидера. Тогда как «женщины» больше показывают стремление к уклонению от принятия решений, минимизации усилий и ресурсов на проработку решения.

Сатисфизация из трех групп оказалась выше у лидеров-мужчин, а максимизация у женщин-лидеров. При этом значение по шкале максимизации у мужчин и женщин лидерских групп различается незначительно (28,90 и 28,51 баллов соответственно, при среднем балле у группы женщин — 27,27 и максимальном значении по шкале в целом — 35 баллов).

Таким образом, группа женщин-лидеров показала очень высокий результат по опроснику DMTI в части шкал максимизации и сатисфизации, что свидетельствует о высокой мотивации к проработке решений и поиску альтернатив, особенно, по сравнению с группой «женщин».

Подобная проработка альтернатив и глубокая подготовка решения становится значимой основой для реализации женщинами-лидерами концепции «мягкой силы», связанной с поиском как раз более гибких решений, что было бы невозможно в «минималистской парадигме». Особенности принятия решений мужчинами и женщинами в фокусе поиска закономерностей развития их когнитивной сферы является также предметом актуальных исследований [14], в более широком аспекте — изучение эмоционально-личностных и метакогнитивных предикторов [15].

Тест независимой и коллективной Я-концепции. SCS

Я-концепция может трактоваться как совокупность представлений о себе самом. Вместе с тем в современной психологии распространено и определение Я-концепции как регулятива нашего поведения [16]. Одним из наиболее известных авторов, описавших переход от зависимости через независимость к взаимозависимости как рост зрелости лидера описал еще в конце прошлого века Стивен Кови. «Независимые люди, недостаточно зрелые для того, чтобы думать и действовать взаимозависимо, могут хорошо работать индивидуально, но никогда не станут хорошими лидерами или членами команды. Они не руководствуются парадигмой взаимозависимости, которая необходима для счастья в браке и семейных отношениях или достижения успеха внутри какой-либо организации» — пишет исследователь [17].

При этом шкалы независимой и взаимозависимой Я-концепции не являются взаимоисключающими. Высокое значение по шкале независимой Я-концепции не является условием низкого значения по взаимозависимости.

Гипотезой исследования было то, что у женщин-лидеров при относительно высоко развитой независимой Я-концепции будет гораздо больше, чем у других групп развита взаимозависимая Я-концепция. Эта гипотеза обусловлена многолетней практикой реализации программы «Женщина-лидер», в которой женщины показывали устойчивое стремление к образованию коллабораций, команд для создания и реализации социально-направленных проектов. Инструментарий «мягкой силы», основанный на аутентичном женском лидерстве и создании пространства доверия, эмпатичности, гибкости, умении вовлекать других людей, активное развитие женских лидерских сообществ, наблюдаемые в практике, позволили предполагать высоко развитую у женщин-лидеров взаимозависимую Я-концепцию, что предполагалось оценить в сравнении с группами «мужчин-лидеров» и «женщин».

Однако из всей батареи подготовленных тестов и опросников, SCS единственный из всех, не в полной мере подтвердил выдвинутую гипотезу.

При высокой степени статистической достоверности полученных результатов (рис. 11, 12) сами результаты тестирования могут трактоваться отлично от предполагаемых.



Рисунок 11. Тест SCS, сравнение групп женщин и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Сравнение результатов женщин и женщин-лидеров по шкале независимой Я-концепции по критерию Манна Уитни показало $U(\text{эмп}) = 878,5$ при $U(0,01) = 1\,136$ и $U(0,05) = 1\,251$, подтверждая его нахождение в зоне достоверности.

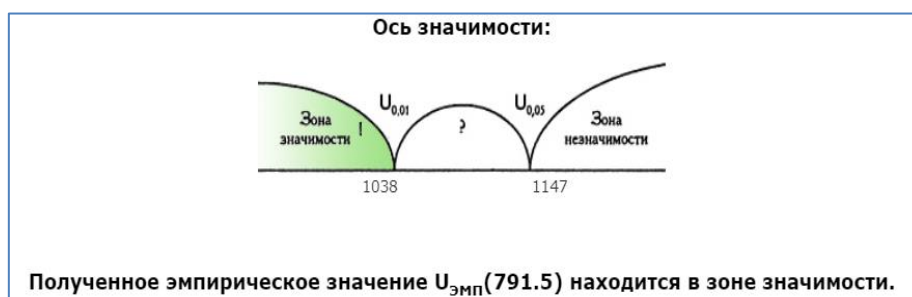


Рисунок 12. Тест SCS, сравнение групп мужчин-лидеров и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

U-критерий Манна — Уитни при сравнении групп мужчин-лидеров и женщин-лидеров показал значение 791,5 балла, при $U(0,01) = 1\,038$, $U(0,05) = 1\,147$.

Средние значения результатов теста по трем целевым группам представлены на рисунке 13.

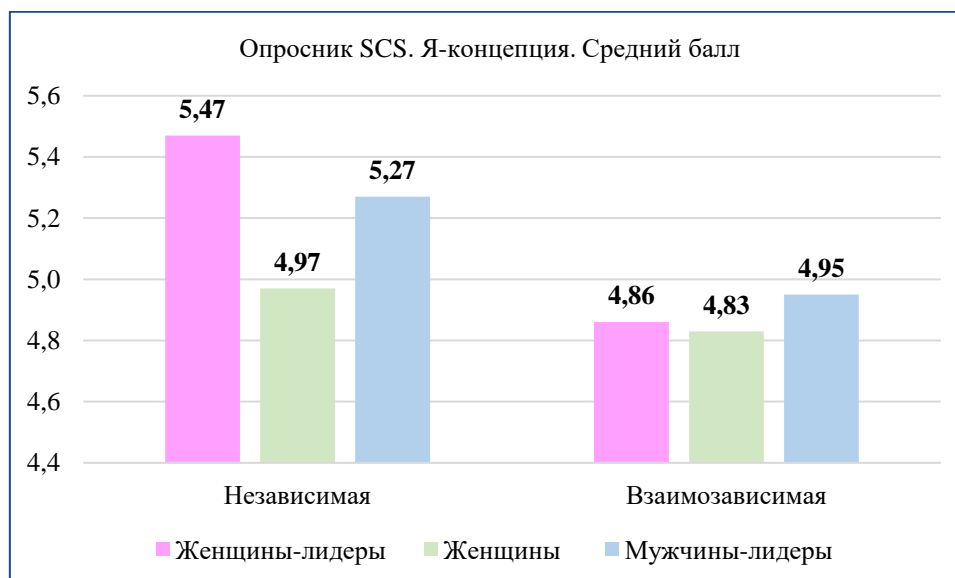


Рисунок 13. Результаты теста SCS, свободное значение, средний балл по группе (составлено автором)

Полученные значения по шкале независимой Я-концепции (при максимум баллов по шкале — 7) показывают, что наиболее высокий балл у группы женщины-лидеров (5,47), что несколько выше, чем у лидеров-мужчин (5,27) и существенно выше, чем в группе женщин (4,97). Данный результат вполне отвечает гипотезе исследования: женщина-лидер имеет устойчивую Я-концепцию, позволяющую ей реализовать лидерский потенциал. И в целом развитая Я-концепция характерна лидерам без гендерного разделения.

Тогда как зафиксированные баллы по шкале взаимозависимой Я-концепции показывают некоторые отличия от предположенных до начала исследования.

Во-первых, обращает внимание, что при равенстве максимума по обеим шкалам (7 баллов) полученные значения целевых групп по взаимозависимой Я-концепции в целом ниже, чем по независимой. Среднее по трем группам взаимозависимой концепции составило 4,84 балла, тогда как по независимой — 5,24 балла. То есть все три исследуемые группы проявили большую склонность к ориентации на себя, чем на команду и окружающих.

При этом примерно одинаковы результаты по обеим шкалам у группы «женщин» (4,97 и 4,83), а вот в лидерских группах наблюдается в среднем более развитая независимая Я-концепция, чем взаимозависимая.

Не отклоняя выдвинутую ранее гипотезу о более развитой взаимозависимой концепции женщин-лидеров, чем у других исследуемых групп, возникает предположение о необходимости более широкого за границами настоящего исследования.

Так, например, не проводилось специального анализа по возрастным подгруппам групп, участвовавших в опросах. Вместе с тем, известно, что в целом представители «Поколения X» ориентированы на себя, а, например, более молодое поколение чаще проявляет развитость взаимозависимой Я-концепции [18].

При этом в исследуемых лидерских группах возрастные подгруппы лидеров — это как раз в большей степени так называемое «Поколение X», а молодежи, особенно, в возрасте до 18 лет, нет в исследуемых группах совсем.

Второе предположение — о том, что приглашенные к участию в исследовании женщины в основном получили рассылки в своих сетевых сообществах и приняли участие на основе своей высокой готовности помогать и отвечать на входящие к сообществу вызовы, что является высоким признаком «коллективизма», как еще иногда называют взаимозависимую детерминанту поведения.

Это могло бы объяснить высокие баллы группы «женщины» по взаимозависимой Я-концепции, показывающий почти лидерский уровень.

В этом случае в других исследованиях интересно было бы пригласить к участию не связанных между собой женщин, не являющихся активными членами сообществ.

Ценностный опросник Шварца. PVQ-RR и связь результатов с другими тестами

Тест Шаломы Шварца, основанный на методике ценностей М. Рокича, считается классическим тестом оценки ценностных ориентаций.

В 2011 году методика, включавшая оценку по 10 типам ценностей, была модернизирована и обобщила 19 типов ценностей человека (рис. 14) [19].

Ценности выступают как стандарты, которые руководят выбором или оценкой поступков, людей, событий.

Опросник PVQ (10 базовых ценностей) и PVQ-RR (19 базовых ценностей)

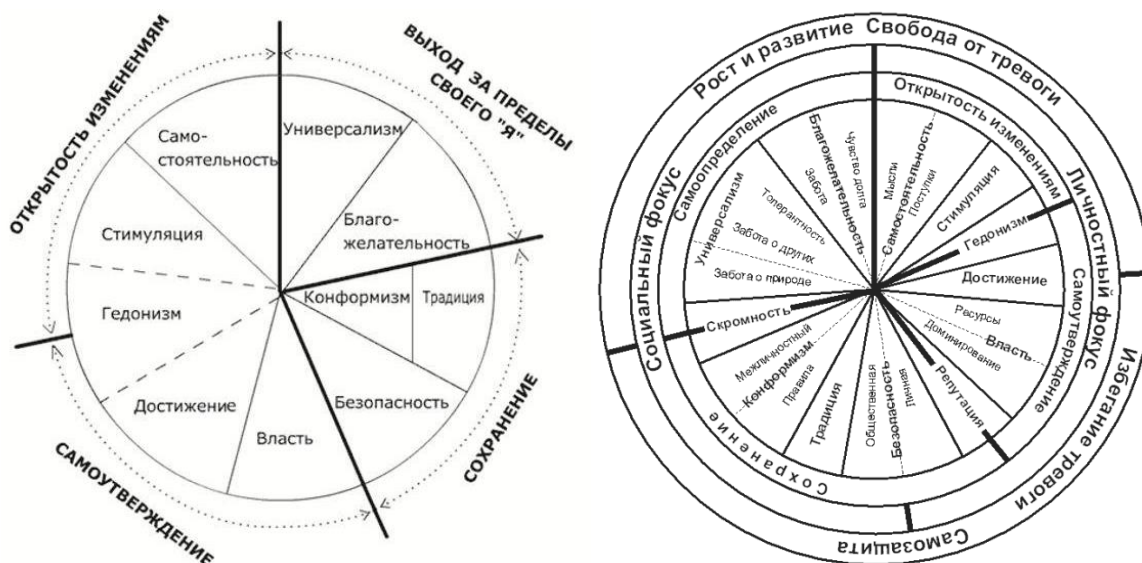


Рисунок 14. Модель ценностей Ш. Шварца [19]

Шварц с соавторами выделил несколько сфер (кругов), к которым относятся 10 ценностных ориентаций базового опросника и 19 ценностей — модернизированного (PVQ-RR). Первый круг определяет, как действует человек по отношению к внешней среде: свободен он от тревоги от внешних воздействий или нет. Второй круг делится на две полусферы — личностный и социальный фокус. Третий (общий для двух вариантов опросника) выделяет 4 ключевые сферы: сохранение, самоутверждение, открытость изменениям и выход за пределы своего «Я». Внутри этих кругов расположены 19 ценностей, детерминирующих поведение человека. При этом авторы методики утверждают, что расположение ценностей в круге в целом взаимосвязано, и методики, противоположные друг другу не должны иметь выраженных высоких значений, скорее будет выражена одна из них, но это не является обязательным.

При проверке значений исследуемых групп по критерию Манна — Уитни была выбрана первая по списку теста шкала «Самостоятельность мысли» (сектор «открытость к изменениям», личностный фокус, пространство роста и развития).

При сравнении групп «женщин-лидеров» и «женщин» полученное значения U критерия (эмп.) составило 908,5, при $U(0,01) = 1\ 136$ и $U(0,05) = 1\ 251$. Полученное значение находится в зоне значимости (рис. 15).

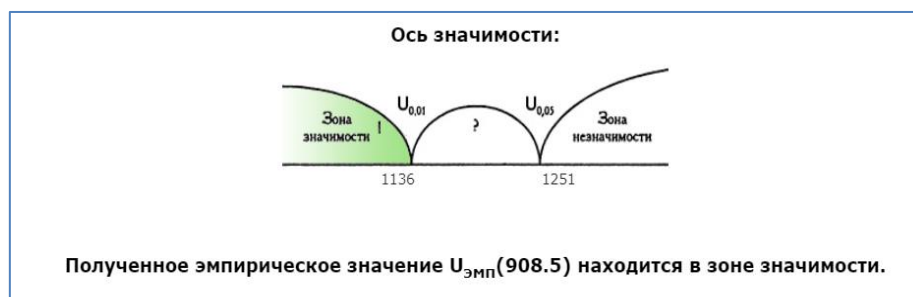


Рисунок 15. Ценностный опросник Шварца, сравнение групп женщин и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

При сравнении групп «женщин-лидеров» и «мужчин-лидеров» $U(эмп.) = 879$. Это значение также в зоне значимости, поскольку $U(0,01) = 1\ 038$, а $U(0,05) = 1\ 147$ (рис. 16).

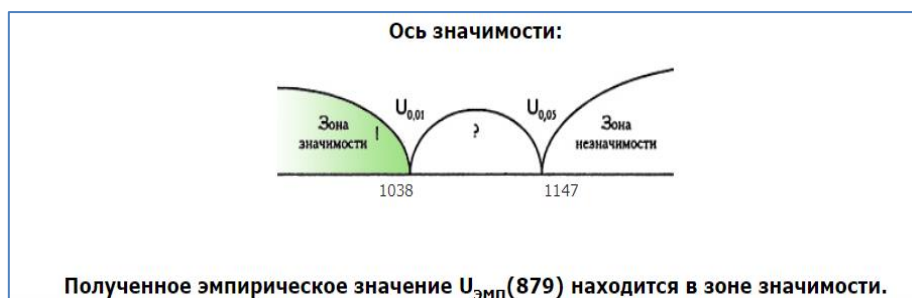


Рисунок 16. Ценностный опросник Шварца, сравнение групп мужчин-лидеров и женщин-лидеров по критерию Манна — Уитни (составлено автором)

Полученные значения по тесту обобщены в единую диаграмму (рис. 17).

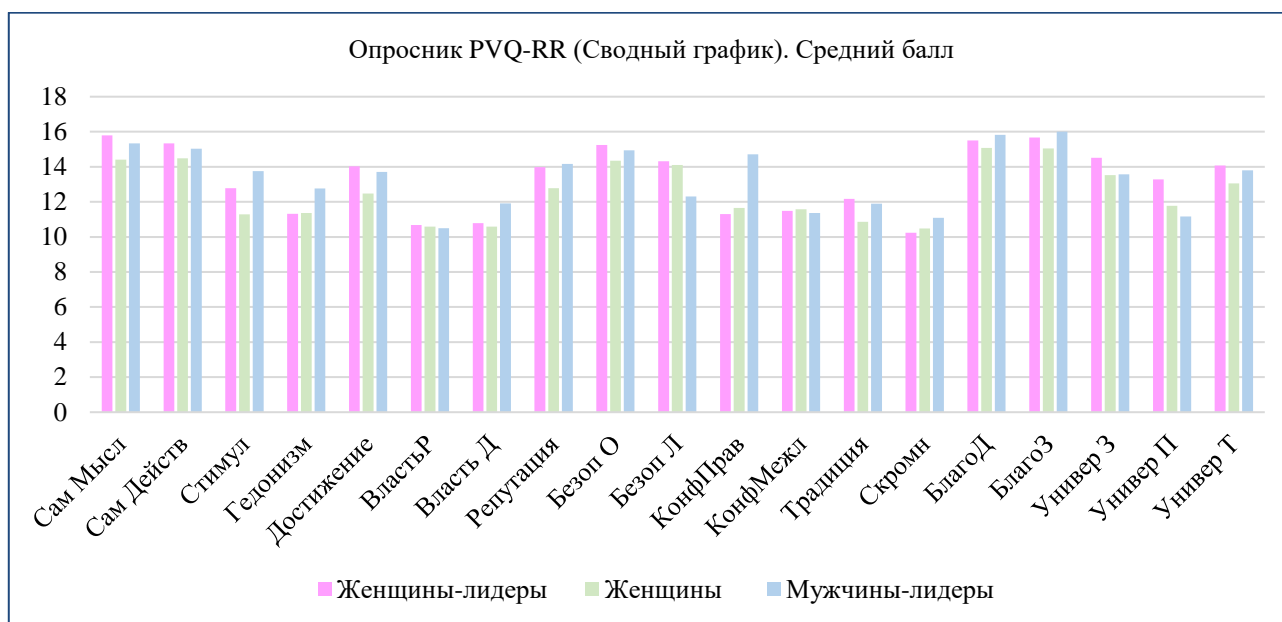


Рисунок 17. Результаты по ценностному опроснику Шварца, свободное значение, средний балл по группе (составлено автором)

Ниже будут приведены полученные значения по шкалам, однако на рисунке 17 хорошо видно, что из 19 шкал наиболее высокие значения по 10 набрали «женщины-лидеры», причем почти все всех случаях разница в результатах с группой «женщины» весьма высока. Еще в 8 шкалах более высокие значения — у мужчин, группа «женщины» показала только в одном случае высший результат, по шкале «комфортность межличностная», то есть избегание причинения вреда или огорчения другим людям. Избегание, уклонение, кстати, логически связано с высоким полученным значением в женской группе по шкале минимизации опросника DMТI.

Шкалы нормализованы (макс. значение по каждой из них — 18 баллов), поэтому визуальное сравнение результатов по разным шкалам в данном случае репрезентативно. Видно, что по диаметрально противоположным шкалам прослеживается, как и утверждали авторы методики, большая выраженность какой-то одной из них. Так высокие показатели по самостоятельности мышления и действия у лидерских групп сочетаются с низкой конформностью, приспособлением. А высокие показатели универсализма и заботы и сочетаются, например, у «женщин-лидеров» с более низкими баллами по шкале власти.

Более подробно полученные результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Ценностный опросник Шварца PVQ-RR, средние значения

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
А	15,80	15,33	12,78	11,32	14,02	10,68	10,78	13,98	15,25	14,32	11,30	11,48	12,17	10,24	15,50	15,67	14,52	13,28	14,07
Б	14,41	14,49	11,29	11,37	12,47	10,59	10,59	12,78	14,35	14,10	11,65	11,57	10,86	10,48	15,08	15,04	13,53	11,78	13,06
В	15,34	15,03	13,76	12,76	13,71	10,49	11,91	14,17	14,94	12,31	14,71	11,37	11,89	11,09	15,83	16,00	13,57	11,17	13,80

Группа А — «Женщины-лидеры»; группа Б — «Женщины»; группа В — «мужчины-лидеры»

Шкалы по номерам:

1. Самостоятельность/мысли: свобода развивать собственные идеи и способности.
2. Самостоятельность/действия: свобода определять собственные действия.
3. Стимуляция: стремление к возбуждению, новизне и переменам.
4. Гедонизм: стремление к удовольствию и чувственному удовлетворению.
5. Достижение: достижение успеха в соответствии с социальными стандартами (нормами).
6. Власть/ресурсы: влияние посредством контролирования материальных и социальных ресурсов.
7. Власть/доминирование: влияние посредством осуществления контроля над людьми.
8. Репутация: защита и влияние посредством поддержания публичного имиджа и избегания унижения.
9. Безопасность/общественная: безопасность и стабильность общества в целом.
10. Безопасность/личная: безопасность непосредственного окружения.
11. Конформность/правила: соблюдение правил, законов и формальных обязательств.
12. Конформность/межличностная: избегание причинения вреда или огорчения другим людям.
13. Традиция: поддержание и сохранение культурных, семейных или религиозных традиций.
14. Скромность: признание незначительности существования одного человека в круговороте жизни.
15. Благожелательность/долг: стремление быть надежным и заслуживающим доверия членом группы.
16. Благожелательность/забота: преданность группе и благополучие ее членов.
17. Универсализм/забота: стремление к равенству, справедливости и защите всех людей.
18. Универсализм/природа: сохранение природной среды.
19. Универсализм/толерантность: принятие и понимание тех, кто отличается от тебя [19].

Группы, получившие высшие значения, выделены цветом по каждой шкале опросника.

Полученные в этом тесте результаты хорошо связываются с результатами исследований выбранных групп по другим тестам.

Так, наиболее высокий балл по шкале «самостоятельность мысли» отвечает высоким баллам «женщин-лидеров» по шкале независимой Я-концепции теста SCS. А высокие баллы по шкале «активность действий» связываются с высоким результатом шкалы «активность» в тесте AOS. Это может свидетельствовать как о сбалансированности методики исследования в части взаимосвязи тестов, так и подтверждать результатами нескольких тестов выдвинутые гипотезы.

По шкалам «гедонизм» и «стимуляция» более высокие результаты показали «мужчины-лидеры», а «женщины» и «женщины-лидеры» — относительно сходные значения. По шкале «власть» все три группы получили практически одинаковые баллы, при этом по критерию «власть — доминирование» мужчины оказались с более высокими значениями, а это — выраженная функция контроля над людьми и более жестких стилей лидерства.

Наоборот, по «достижению» группа «женщин-лидеров» впереди (14,02 балла). Это ценностная установка отвечает за стремление к успеху в соответствии с социальными нормами и стандартами. Опыт реализации образовательного проекта «Женщина-лидер» подтверждает ориентацию женщин лидерской группы на социально-значимую деятельность, готовность и умение работать в социальном пространстве. Более того, участницы проекта часто заявляют о готовности и стремлении, развивая свою зрелость, приносить пользу обществу, мотивом и ценностью их самореализации становятся вызовы социального поля.

Низкий балл (в отличие от мужчин-лидеров) у женщин лидерской группы по критерию «конформность/правила» может свидетельствовать об их более высокой когнитивной гибкости, поиске лучших и более мягких альтернатив, что подтверждается высокими баллами максимизации по тесту принятия решений DMTI.

Для женщин-лидеров, судя по результатам опросника, больше, чем для других групп, характерна безопасность. Личная безопасность для обеих женских групп при этом значительно важнее, чем для мужчин, более склонных к риску. При этом, как отмечалось выше, женщины-лидеры исследуемой группы менее конформны и более гибки.

Обращают внимание более высокие значения у группы «женщин-лидеров» все три шкалам направления «универсализм»: забота — природа — толерантность. Эти баллы по «заботе» и «толерантности» хорошо коррелируют с результатами высокой эмпатии по тесту Бойко.

Кроме того, высокий «универсализм/забота» (14,52 балла в среднем) может быть подтверждением одной из гипотез о более развитом «Мы-лидерстве» у женщин-лидеров, то есть лидерстве, ориентированном на поддержку и развитие других, заботу о людях, социально-ориентированную мотивационно-ценностную сферу.

В целом, как мы видим на рисунке 15, у «женщин-лидеров» в большей степени развиты шкалы и ценностные ориентации, относящиеся к полусфере роста и развития, нежели самозащиты и тревоги.

Заключение

Таким образом, по результатам пяти опросов, проведенных с группами «женщин-лидеров», «женщин» и «мужчин-лидеров» можно сделать следующие выводы:

1. В целом выборки по тестам оказались в зоне статистической значимости, вместе с тем интересно в дальнейшем трансформировать или уточнить критерии участников исследуемых групп и сравнить полученные результаты с результатами настоящего исследования.

2. Результаты, полученные по тестам, в значительной части корреспондируются между собой. В первую очередь, анализ ценностных установок по тесту Шварца по ряду шкал подтверждается данными тестов SCS, AOS, опросника Бойко и DMTI. Вместе с тем, отличия по баллам с другими группами позволяют говорить скорее о «несколько более выраженных» качествах и мотивационно-ценностных основах, чем о значительных отличиях, что отвечает замыслу и гипотезам исследования.

3. По сравнению с другими исследованными группами есть основания к подтверждению более развитых у «женщин-лидеров» качеств и мотивационно-ценностных оснований: более развитая эмпатия; более выраженная самостоятельность и активность (мысли и действия); максимизация при принятии решений — поиск наилучших альтернатив; выраженная независимая Я-концепция наряду с высокими баллами по взаимозависимой Я-концепции; более выраженная гибкость и менее выраженная конформность; тенденции к достижению успеха на основе социальных норм; высокий универсализм — забота о людях.

4. Также у «женщин-лидеров» высший среди других групп балл по шкале «традиция»: стремление к поддержанию и развитию семейных и культурных традиций». Успешные в своей профессиональной деятельности, женщины-лидеры, зачастую имеют крепкую семью сами и оказывают поддержку развитию института семьи в стране в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Rippon G, Jordan-Young R, Kaiser A, Fine C. Recommendations for sex/gender neuroimaging research: key principles and implications for research design, analysis, and interpretation. // Front Hum Neurosci. — 2014 — URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25221493/>.
2. Афонина М.А. Психология женского лидерства: предпосылки и мотивы социально-управленческого развития современных женщин. // Инновационная наука: Психология, Педагогика, Дефектология, 2021 — Т. 4 — № 6 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/psihologiya-zhenskogo-liderstva-predposylki-i-motivy-sotsialno-upravlencheskogo-razvitiya-sovremennyh-zhenschin/viewer> Дата обращения 10.02.2024.
3. Афонина М.А. Эмоциональные и интеллектуальные предикторы женского лидерства / М.А. Афонина // Мир науки. Педагогика и психология. — 2022. — Т 10. — № 5. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/12PSMN522.pdf>. Дата обращения 10.02.2024.
4. Бухарина А.Ю. Использование женской модели управления в персональной и корпоративной практике // ФИЛОСОФИЯ ХОЗЯЙСТВА — 2018 — URL: <https://elibrary.ru/yqyvku>.
5. Михайлова Т.В., Белашкевич И.В. Исследования гендерных вопросов в управленческой деятельности // Евразийский союз ученых — 2020 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/issledovaniya-gendernyh-aspektov-v-upravlencheskoy-deyatelnosti/viewer> Дата обращения 10.02.2024.
6. Панкова Л.Н. Женское лидерство, как тренд развития глобальной экономики // Экономика вчера, сегодня, завтра, — 2018 — № 8 — С. 183–188

7. Greenberg, D.M., Warrier, V., Abu-Akel, A., Allison, C., Gajos, K.Z., Reinecke, K., Rentfrow, P.J., Radecki, M.A., & Baron-Cohen, S. Sex and age differences in “theory of mind” across 57 countries using the English version of the “Reading the Mind in the Eyes” Test. // Proceedings of the National Academy of Sciences –2023 — URL: <https://www.repository.cam.ac.uk/items/e0011d7b-5376-4241-9b6b-aaece0813da9> (Дата обращения: 10.02.2024).
8. Евграшкина Ю.Н., Полякова О.О. Особенности просоциального поведения студентов с различным уровнем развития эмпатии — Огарёв-Online — 2014 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-prosotsialnogo-povedeniya-studentov-s-razlichnym-urovнем-razvitiya-empatii> (Дата обращения 10.02.2024)
9. Тарасова Л.Н. Роль эмпатии в мотивации просоциального поведения. // Личность, семья и общество: вопросы педагогики и психологии — 2013 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-empatii-v-motivatsii-prosotsialnogo-povedeniya> (Дата обращения 10.02.2024).
10. Посохова С.Т. Оптимизм: психологическое содержание и личностный смысл. // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология — 2009 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/optimizm-psihologicheskoe-soderzhanie-i-lichnostnyy-smysl> (Дата обращения 10.02.2024).
11. Выртосу С. Оптимизм, как фактор мотивации достижения успеха у подростков. / Conferința "Integrare prin cercetare și inovare", Chișinău, Moldova, 8–9 noiembrie [Конференция "Интеграция через исследования и инновации", Кишинев, Молдова, 8–9 ноября] // Молдавский Государственный Университет — 2018 — С. 335–338 — URL: https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/79998 (Дата обращения 10.02.2024).
12. Misuraca R. Maximizing versus satisficing in the digital age: Disjoint scales and the case for “construct consensus” // Personality and Individual Differences — 2018 — Т. 121 — С. 152–160 — URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886917305810> (Дата обращения 10.02.2024).
13. Разваляева А.Ю. Апробация опросника «Тенденции в принятии решений» на русскоязычной выборке // Консультативная психология и психотерапия — 2018 — Т. 26 — № 3 — С. 146–163. https://psyjournals.ru/journals/cpp/archive/2018_n3/cpp_2018_n3_Razvaliaeva.pdf (Дата обращения 10.02.2024).
14. Никоненко Е.В. Исследование гендерных особенностей принятия решений. // Мир педагогики и психологии: 2017 — № 6(11) — URL: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/issledovanie-gendernykh-osobennostej-prinyatiya-reshenij.html> (Дата обращения 10.02.2024).
15. Денисова Е.Г., Ермаков П.Н., Абакумова И.В., Сылка Н.В. Эмоционально-личностные и метакогнитивные предикторы психологического благополучия студентов в современных условиях // Психологическая наука и образование. — 2022 — Т. 27. — № 5 — URL: https://psyjournals.ru/journals/pse/archive/2022_n5/pse_2022_n5_Denisova_et_al.pdf (Дата обращения 10.02.2024).
16. Макаров В., Борисова Е., Роль Я-концепции в профессиональном выборе старшеклассников // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология — 2009 — Т. 12. — № 2 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-ya-kontseptsii-v-professionalnom-vybore-starsheklassnikov/viewer> (Дата обращения 10.02.2024).

17. Covey S. The 7 Habits Of Highly Effective People: Revised and Updated // New York, Simon&Schuster — 2020 — URL: <https://icrrd.com/public/media/01-11-2020-212827The%207%20Habits%20of%20Highly%20Effective%20People.pdf>.
18. Фоминых Е. Независимая и взаимозависимая я-концепции в молодёжной среде: взаимоотношения в системе «я — другие» в период турбулентности. // Международный научно-исследовательский журнал — 2021 — № 10(112) — URL: <https://research-journal.org/archive/10-112-2021-october/nezavisimaya-i-vzaimozavisimaya-ya-koncepcii-v-molodyozhnoj-srede-vzaimootnosheniya-v-sisteme-ya-drugie-v-period-turbulentnosti> (Дата обращения 10.02.2024).
19. Шварц Ш., Бутенко Т. и др. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России. // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2012 — Т. 9 — № 1 — С. 43–70.

Afonina Maria Aleksandrovna

Russia — Country of Opportunities, Moscow, Russia

E-mail: maria.a.afonina@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1819-1223>

Motivational-value and cognitive sphere of a modern woman leader

Abstract. The article presents the results of a study of the characteristics of the motivational-value and cognitive sphere of women leaders. The study examines as «women leaders» the participants in the community of graduates of the «Woman Leader» educational program, implemented by the «Senezh» Management Workshop of the «Russia — country of Opportunities» platform. The study is based on a comparison of samples of female leaders, non-leadership women, and male leaders. The research methodology is based on 5 modern psychological tests validated in Russia: DMTI (decision-making features, AOS (activity and optimism), V. Boyko's empathy questionnaire, SCS questionnaire (independent and interdependent self-concept), Schwartz's value questionnaire PVQ-RR. The significance of the statistical shift between groups is shown based on the Mann-Whitney U test. The basis for the analysis was the average values obtained by group. Based on the results obtained and processed, the author points out the differences characteristic of «women leaders»: a higher level of empathy, expressed independence and activity of thought and action; high maximization when making decisions — searching for the best alternatives; a strong independent self-concept along with high scores on the interdependent self-concept; more pronounced flexibility and less pronounced conformity; tendencies to achieve success based on social norms; high universalism — caring for people, as well as following traditions as a value setting. The practical significance of the research results is associated with obtaining useful data on the characteristics, patterns of behavior, cognitive constructors and predictors of female leadership, which can be formed in the process of developing new leaders with high social responsibility, including among youth.

Keywords: woman leader; female leadership; motivational and value foundations; cognitive sphere; leadership; Russian women