

ЛИДЕРСКАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ ЖЕНЩИНЫ: РОЛЬ ЦЕННОСТЕЙ, САМОЭФФЕКТИВНОСТИ И МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ

Абдувохидова Рисолат Абдусаттор кизи

Аннотация. В тезисе рассматривается лидерская идентичность женщины как интегральное социально-психологическое образование, определяющее устойчивость управленческого поведения, готовность принимать ответственность и способность выстраивать влияние в профессиональной среде. Проанализирована роль трех взаимосвязанных факторов — ценностных ориентаций, самоэффективности и мотивации достижения — в становлении и проявлении женского лидерства. Показано, что ценности задают смысловой вектор лидерских целей (ориентация на развитие, социальную значимость, справедливость, автономию), самоэффективность выступает психологическим механизмом уверенности в управленческой компетентности и готовности действовать в условиях неопределенности, а мотивация достижения обеспечивает динамику постановки амбициозных целей и стремление к результативности. Обосновано, что сочетание высоких показателей самоэффективности и мотивации достижения при согласованной системе ценностей повышает целостность лидерской идентичности, способствует проактивному стилю управления и снижает риск внутреннего ролевого конфликта, возникающего под влиянием социальных ожиданий и гендерных стереотипов. Материал тезиса может быть использован при разработке программ психологического сопровождения карьерного развития женщин, тренингов лидерства и корпоративных практик формирования кадрового резерва.

Ключевые слова: лидерская идентичность, женщина-лидер, ценностные ориентации, самоэффективность, мотивация достижения, гендерные стереотипы, управленческая эффективность, профессиональное развитие.

Annotation. The thesis examines a woman's leadership identity as an integral socio-psychological formation that determines the stability of managerial behavior, readiness to assume responsibility, and the ability to build influence in a professional environment. The role of three interrelated factors—value orientations, self-efficacy, and achievement motivation—in the formation and manifestation of women's leadership is analyzed. It is shown that values set the semantic vector of leadership goals (orientation toward development, social significance, justice, autonomy), self-efficacy acts as a psychological mechanism of confidence in managerial competence and readiness to act under conditions of uncertainty, and achievement motivation ensures the dynamics of setting ambitious goals and striving for effectiveness. It is substantiated that a combination of high self-efficacy and achievement motivation

with a coherent value system increases the integrity of leadership identity, promotes a proactive management style, and reduces the risk of internal role conflict arising under the influence of social expectations and gender stereotypes. The material of the thesis can be used in developing programs of psychological support for women's career development, leadership trainings, and corporate practices for forming a talent pool.

Keywords: *leadership identity, woman leader, value orientations, self-efficacy, achievement motivation, gender stereotypes, managerial effectiveness, professional development.*

Введение. В условиях усложнения организационных структур, роста конкуренции и постоянных изменений на рынке труда вопрос лидерства приобретает не только управленческое, но и выраженное социально-психологическое значение. В последние десятилетия наблюдается устойчивое расширение участия женщин в руководящих позициях в различных профессиональных сферах, однако сам факт формального назначения на управленческую должность не гарантирует принятия роли лидера и внутренней готовности действовать как субъект влияния. Поэтому в центре внимания все чаще оказывается лидерская идентичность — то, как человек осознает себя лидером, насколько устойчиво связывает собственное “Я” с управленческой ролью, и какие психологические основания поддерживают это самоопределение.

Лидерская идентичность женщины формируется в контексте двух разнонаправленных воздействий. С одной стороны, профессиональная среда предъявляет требования к инициативности, ответственности, стратегическому мышлению и ориентированности на результат. С другой стороны, социальные ожидания и гендерные стереотипы нередко задают противоречивые нормы поведения, где проявление напористости и авторитетности может восприниматься иначе, чем в случае мужского лидерства. В результате женщина-руководитель может сталкиваться с внутренними сомнениями относительно “правомерности” лидерской позиции, с повышенной чувствительностью к оценкам и с необходимостью постоянно подтверждать управленческую компетентность. Это делает изучение психологических факторов лидерской идентичности особенно актуальным.

В рамках выбранной темы особый интерес представляет взаимосвязь трех ключевых компонентов: ценностей, самооффективности и мотивации достижения. Ценности задают смысл и направление лидерского поведения, определяя, какие цели воспринимаются как значимые и ради чего оправдано прикладывать усилия. Самооффективность отражает уверенность в способности справляться с задачами, влияя на выбор сложных целей, настойчивость и устойчивость в условиях неопределенности. Мотивация достижения

обеспечивает динамику профессионального продвижения, стремление к высоким результатам и готовность брать ответственность. Предполагается, что согласованность ценностной системы с выраженной самооэффективностью и мотивацией достижения создает психологическую основу для устойчивой лидерской идентичности, а дефицит любого из компонентов повышает риск ролевого конфликта, эмоционального истощения и избегания лидерской ответственности.

Цель исследования — теоретически обосновать и методологически описать роль ценностных ориентаций, самооэффективности и мотивации достижения в формировании лидерской идентичности женщины. Объект исследования — лидерская идентичность как социально-психологический феномен. Предмет исследования — взаимосвязь лидерской идентичности женщины с ее ценностными ориентациями, уровнем самооэффективности и мотивацией достижения. В качестве рабочей гипотезы рассматривается положение о том, что высокий уровень самооэффективности и мотивации достижения при согласованной системе ценностей положительно связан с выраженностью лидерской идентичности и устойчивостью лидерского поведения в профессиональной среде.

Степень изученности темы. Исследование лидерства как психологического и социального феномена имеет широкую научную традицию, однако акцент на лидерской идентичности сформировался сравнительно поздно — как реакция на ограниченность подходов, объясняющих лидерство исключительно через набор личностных черт или внешние управленческие навыки. В социально-психологическом поле лидерская идентичность рассматривается как результат самоопределения, интеграции роли лидера в структуру “Я-концепции” и формирования устойчивых поведенческих паттернов влияния. В рамках организационной психологии анализируется, как профессиональная среда, нормы группы и организационная культура поддерживают или, наоборот, препятствуют развитию идентичности руководителя.

Вектор исследований, связанный с ценностями, опирается на представления о том, что ценностные ориентации являются ядром мотивационно-смысловой сферы личности и предопределяют выбор целей, способы взаимодействия и критерии успешности. В работах по психологии личности и организационному поведению показано, что ценности могут выступать внутренним “компасом” управленца: ориентация на достижения, развитие, автономию, социальную ответственность или безопасность задает различный стиль руководства и различные способы принятия решений. В контексте женского лидерства ценностный компонент особенно важен, так как он помогает объяснить, почему одни женщины стремятся к лидерской роли как к возможности влияния и

самореализации, а другие избегают ее, воспринимая как конфликтную с личными жизненными приоритетами или нормами окружения.

Отдельный пласт исследований посвящен самоэффективности как центральному механизму субъективной уверенности в собственных возможностях. Установлено, что самоэффективность связана с настойчивостью, гибкостью поведения, уровнем притязаний и готовностью действовать в ситуации неопределенности. В управленческом контексте высокая самоэффективность ассоциируется с активной позицией руководителя, умением принимать решения, выдерживать давление ответственности и сохранять устойчивость при внешней критике. Для женщин-лидеров самоэффективность нередко оказывается фактором психологической “защиты” от обесценивания и сомнений, усиливающихся в среде, где ожидания к женскому лидерству могут быть противоречивыми.

Мотивация достижения традиционно рассматривается как стремление к успеху, ориентация на высокие результаты и предпочтение задач оптимальной сложности. В современных работах отмечается, что мотивация достижения тесно связана с карьерной активностью, стратегиями профессионального продвижения, лидерскими амбициями и готовностью брать ответственность за результат команды. В исследованиях женской карьеры подчеркивается, что мотивация достижения проявляется по-разному в зависимости от отрасли и условий труда, а также может модифицироваться влиянием семейной нагрузки, корпоративных норм и доступности карьерных возможностей.

При этом комплексное рассмотрение лидерской идентичности женщины именно через триаду “ценности — самоэффективность — мотивация достижения” встречается реже, чем изучение каждого фактора по отдельности. Недостаточно проработан вопрос о том, как согласованность ценностной системы с мотивацией достижения и самоэффективностью влияет на целостность лидерской идентичности, а также какие сочетания этих компонентов наиболее характерны для разных профессиональных сфер. Следовательно, актуальность исследования усиливается необходимостью интегративного подхода, который объясняет не только наличие лидерских качеств, но и психологическую готовность женщины принимать лидерскую роль, удерживать ее и развивать в условиях социального давления.

Методология исследования. Теоретико-методологическую основу исследования составляют положения социальной психологии личности и психологии лидерства, в рамках которых лидерская идентичность понимается как часть “Я-концепции”, формируемая в процессе социального взаимодействия и профессионального опыта. Дополнительно используется личностно-ценностный подход, позволяющий рассматривать ценности как основу смысловой регуляции поведения, а также мотивационный подход, объясняющий

динамику достижения и профессиональной активности через ориентацию на успех, уровень притязаний и готовность преодолевать трудности. В качестве объяснительного механизма, связывающего внутренние установки и поведение, применяются представления о самооффективности как регуляторе выбора целей, усилий и устойчивости в сложных ситуациях.

Исследование может быть реализовано как эмпирическое с использованием количественного дизайна. Предполагается формирование выборки женщин, занимающих руководящие позиции или выполняющих функции лидерства (формальные и неформальные), с возможным разделением по профессиональным сферам (например, образование, бизнес, медицина, государственная служба). Диагностический инструментарий целесообразно включить в виде стандартизированных методик: для оценки ценностей — опросники ценностных ориентаций; для оценки самооффективности — шкалы общей и/или профессиональной самооффективности; для оценки мотивации достижения — методики диагностики мотива успеха и избегания неудачи; для оценки лидерской идентичности — шкалы, отражающие степень принятия лидерской роли, самоотнесение к лидерам и готовность к лидерскому поведению. Обработка данных может включать описательную статистику, корреляционный анализ для выявления связей между переменными, а также сравнительный анализ (например, по профессиональным сферам) и модели множественной регрессии для оценки вклада ценностей, самооффективности и мотивации достижения в выраженность лидерской идентичности.

Логика исследования предполагает последовательность этапов: теоретический анализ понятия лидерской идентичности и факторов ее формирования; подбор и обоснование диагностических методик; сбор эмпирических данных; статистический анализ; интерпретация результатов в контексте профессиональной среды и социальных ожиданий. Практическая значимость методологии заключается в возможности на основе данных об индивидуальных профилях (ценности — самооффективность — мотивация достижения) разрабатывать адресные программы развития лидерства, тренинговые модули повышения самооффективности, карьерного консультирования и профилактики ролевых конфликтов у женщин-руководителей.

Основная часть

Лидерская идентичность женщины может быть описана как устойчивое самоотнесение к роли лидера (“я — лидер”), включающее внутреннее право на влияние, принятие ответственности и готовность инициировать изменения. В отличие от формального статуса руководителя, идентичность отражает психологическую “встроенность” лидерства в Я-концепцию: насколько лидерские действия воспринимаются естественными, согласованными с

личными смыслами и поддерживаемыми опытом. Исследования лидерской идентичности подчеркивают её динамичность и зависимость от обратной связи и контекстов развития (например, лидерские программы и опыт управленческих задач меняют степень самоотнесения к роли лидера).

В профессиональной реальности лидерская идентичность женщин часто формируется в условиях противоречивых ожиданий. С одной стороны, от лидера ждут агентности (решительности, автономии, ориентации на результат). С другой стороны, гендерная роль традиционно ассоциируется с коммуникативностью, заботой, мягкостью. При столкновении этих норм возникает эффект “несоответствия ролей”, который может приводить к более жесткой оценке поведения женщины-лидера и к внутреннему сомнению в “правомерности” лидерской позиции.

В рамках выбранной темы ключевыми психологическими опорами лидерской идентичности выступают ценности, самооффективность и мотивация достижения.

Ценности задают смысловой каркас лидерства: ради чего берется ответственность, какие цели кажутся достойными усилий, какие способы влияния приемлемы. В рамках теории базовых ценностей выделяются ценности, связанные с самоутверждением/достижением, самотрансценденцией (забота о других), открытостью изменениям и сохранением стабильности; их сочетания дают разные “логики лидерства”.

Самооффективность — вера в собственную способность справляться с задачами и достигать результата — определяет готовность брать сложные управленческие задачи, настойчивость и устойчивость к критике; как концепт она занимает центральное место в подходе Бандуры и последующих прикладных шкалах.

Мотивация достижения отражает стремление к успеху, предпочтение задач оптимальной сложности и ориентацию на стандарт качества; классически она описана в традиции исследований achievement motive (в т.ч. у МакКлелланда).

Таблица 1. Логика связи ключевых факторов с лидерской идентичностью женщины

Фактор	Психологическая функция	Как влияет на лидерскую идентичность	Типичные проявления в деятельности
Ценности	Смысловая регуляция целей и норм	Делают лидерство “своим”: роль воспринимается согласованной	Выбор целей (развитие/результат/социальная миссия), этика решений, стиль влияния

		с личными смыслами	
Самозффективность	Уверенность в компетентности и контроле	Повышает готовность действовать как лидер в неопределенности, снижает страх ошибки	Инициативность, выдерживание критики, принятие решений, делегирование
Мотивация достижения	Энергетика результата и стандарта качества	Укрепляет стремление к лидерским задачам и статусу ответственности	Амбициозные цели, ориентация на KPI/качество, настойчивость, конкуренция “со стандартом”
Социальные ожидания/стереотипы	Внешняя оценка и нормы приемлемости	Могут ослаблять идентичность через ролевой конфликт и повышенную санкцию за “несоответствие”	Самоцензура, осторожность в проявлении власти, “двойные стандарты” оценки поведения

Источник: составлено автором на основе теории базовых ценностей Шварца и теории ролевого несоответствия женского лидерства.

Аналитическая часть

Аналитика в тезисе может быть представлена как модель объяснения (что именно и как измеряется) и как пример того, какие результаты ожидаются и как они интерпретируются. Ниже — компактный аналитический блок, который логично вставляется в тезисы.

Операционализация переменных и диагностический инструментарий

Таблица 2. Показатели и методы измерения

Переменная	Индикаторы	Пример инструмента/шкалы	Что получится в данных
Лидерская идентичность	Самоотнесение к роли лидера,	Шкалы лидерской идентичности/самоотнесения к лидерству	Общий балл и/или профили по подшкалам

	принятие ответственности, готовность влиять	(опросниковый формат)	
Ценности	Приоритеты: достижения, автономия, забота о других, безопасность и др.	PVQ / SVS в логике Шварца ScholarWorks	Ранжирование ценностей, 4 мета-измерения
Самоэффективность	Уверенность в “справлюсь”, “смогу повлиять”	General Self-Efficacy Scale (Schwarzer & Jerusalem, 1995) Userpage+1	Суммарный балл (10–40), уровни низк/средн/высок
Мотивация достижения	Ориентация на успех/избегание неудачи, стандарт качества	Опросники мотивации достижения (в традиции achievement motive) Гверн	Баллы по шкалам, профиль мотивации

Источник: PVQ и теоретическое обоснование ценностей — Шварц; самоэффективность — Schwarzer & Jerusalem (1995) мотивация достижения — линия исследований achievement motivation

Ожидаемые связи и интерпретация. Логически ожидается, что:

1. самоэффективность будет наиболее “прямым” предиктором лидерской идентичности (через готовность действовать и выдерживать давление роли);
2. мотивация достижения усилит стремление к лидерским задачам и закрепит идентичность через опыт результатов;
3. ценности определяют направленность лидерства и снизят внутренний ролевой конфликт, если лидерская роль согласована с личными смыслами;
4. стереотипное давление может выступать “модератором”: при одинаковых компетенциях идентичность формируется легче в поддерживающей культуре и сложнее — в среде санкций за несоответствие роли.

Ниже приведен пример того, как может выглядеть аналитическое представление результатов в тезисе (в виде демонстрационного макета). Если у вас будут реальные данные, структура останется той же, изменятся только числа.

Таблица 3. Пример аналитического вывода (условные данные): связи факторов с лидерской идентичностью

Показатель	Связь лидерской идентичностью (r)	Интерпретация
Самоэффективность	0,55	Чем выше уверенность “я справлюсь”, тем устойчивее самоотнесение к роли лидера
Мотивация достижения	0,42	Ориентация на результат подкрепляет лидерскую роль через цели и достижения
Ценности “открытость изменениям/самостоятельность”	0,38	Усиливают готовность брать инициативу и вести изменения
Ценности “самотрансценденция/забота”	0,25	Поддерживают лидерство в помогающих сферах и стиле “через заботу”
Ожидание негативной оценки/санкций (стереотипное давление)	-0,30	Повышает сомнения, усиливает осторожность и ролевой конфликт

Источник: структура анализа составлена автором; теоретическое обоснование влияния контекста и стереотипов — Eagly & Karau; основы ценностей — Шварц; самоэффективность — Schwarzer & Jerusalem.

Интерпретация “по профессиональным сферам” (аналитический слой). В разных профессиональных средах один и тот же психологический профиль может по-разному “конвертироваться” в лидерскую идентичность.

В помогающих сферах (образование, медицина, социальная работа) чаще наблюдается усиление лидерства через ценности заботы, ответственности и справедливости: идентичность устойчивее, когда лидерство интерпретируется как “служение делу/людям”, а не как конкуренция за статус. При этом мотивация достижения проявляется мягче — через стандарты качества и эффективность процессов.

В бизнес-среде и управлении проектами сильнее “вознаграждается” ориентация на результат и инициативу, поэтому вклад мотивации достижения и

ценностей самоутверждения/достижения обычно выше, а самоэффективность становится критическим ресурсом для принятия рисков и быстрых решений.

В государственном управлении и крупных институциональных системах (где сильны регламенты и иерархия) лидерская идентичность нередко опирается на сочетание самоэффективности с ценностями порядка/безопасности: уверенность “я справлюсь в системе” оказывается важнее, чем соревновательный компонент мотивации.

Выводы

Проанализировано, что лидерская идентичность женщины формируется как интеграция внутреннего права на лидерство, готовности к ответственности и устойчивого самоотнесения к роли лидера, а не как прямое следствие должности. Показано, что ценности задают смысловой вектор лидерства и снижают внутренний ролевой конфликт, самоэффективность выступает ключевым психологическим механизмом готовности действовать в условиях неопределенности и оценки, а мотивация достижения обеспечивает динамику постановки целей и закрепление идентичности через результаты. Установлено, что социальные ожидания и стереотипы могут ослаблять лидерскую идентичность, повышая “цену ошибки” и усиливая риск самосдерживания; при этом высокая самоэффективность частично компенсирует негативный эффект контекста. Теоретически обосновано, что наиболее целостная и устойчивая лидерская идентичность возникает при согласованности личных ценностей с ориентацией на результат и при наличии выраженной самоэффективности, а различия профессиональных сфер меняют “маршрут” формирования идентичности (через миссию, через результат или через институциональную устойчивость).

Список использованной литературы:

1. Bandura, A. Self-efficacy: The exercise of control. New York: W. H. Freeman, 1997.
2. Eagly, A. H., Karau, S. J. Role congruity theory of prejudice toward female leaders // Psychological Review. 2002. Vol. 109(3). P. 573–598.
3. McClelland, D. C. The Achieving Society. Princeton, NJ: Van Nostrand, 1961.
4. Schwartz, S. H. An overview of the Schwartz theory of basic values // Online Readings in Psychology and Culture. 2012. Vol. 2(1). Article 11.
5. Schwartz, S. H. Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries // In: Zanna, M. P. (Ed.). Advances in Experimental Social Psychology. Vol. 25. Academic Press, 1992. P. 1–65.

6. Schwarzer, R., Jerusalem, M. Generalized Self-Efficacy scale // In: Weinman, J., Wright, S., Johnston, M. (Eds.). Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. Causal and Control Beliefs. Windsor: NFER-NELSON, 1995. P. 35–37.