



Психологический портрет лидера на примере женщин-мусульманок

Н.Ю. Бариева^{1а}

¹Московский государственный психолого-педагогический университет, г. Москва, Российская Федерация

^аORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1184-7277>, e-mail: natasha1024@mail.ru

Резюме: Статья посвящена изучению психологического портрета лидера на примере женщин-мусульманок. В эмпирическом исследовании, направленном на изучение ценностных ориентаций, идентичности, мотивации достижения лидеров, приняло участие 100 женщин-лидеров: 50 мусульманок и 50 не мусульманок в возрасте от 20 до 55 лет. Респонденты имеют профессиональное образование (ПОО – 0,9%, СПО – 10,4%, ВПО – 82,1%, неоконченное ВПО – 2,8%, кандидат наук – 3,8%.); опыт работы на руководящей должности от одного года до свыше 15 лет; 50,9% исповедуют религию ислам, 43,5% являются представителями христианства, буддизма, иудаизма, 2,8% – атеисты, 2,8% – другое. Сравнительный анализ результатов эмпирического исследования проводился с использованием критерия различий U-Манна Уитни, Т-критерия Стьюдента, коэффициента ранговой корреляции г-Спирмена в статистическом пакете программы SPSS 18.0 (PASW Statistics 18.0). Анализ результатов исследования подтвердил гипотезу о том, что портрет мусульманского женского лидера содержит отличительные черты, обусловленные ценностными ориентациями и идентификацией собственного «образа Я».

Ключевые слова: психологический портрет; идентичность; мусульманки; лидеры; лидерство; психология лидера; ценностные ориентации

Для цитирования: Бариева Н.Ю. Психологический портрет лидера на примере женщин-мусульманок. *Minbar. Islamic Studies*. 2021;14(3):647-673 DOI: 10.31162/2618-9569-2021-14-3-647-673



Контент доступен под лицензией Creative Commons
Attribution 4.0 License.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution
4.0 License.



Psychological portrait of a leader on the example of Muslim women

N.Yu. Barieva^{1a}

¹*Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, the Russian Federation*

^a*ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1184-7277>, e-mail: natasha1024@mail.ru*

Abstract: The article is devoted to the study of the psychological portrait of a leader on the example of Muslim women. An empirical study aimed at studying value orientations, identity, motivation for achieving leadership was organized with the help of 100 respondents – all women leaders, where 50 of them are Muslim women and 50 non-Muslim between the ages of 20 to 55. The respondents have professional education (Professional Education – 0.9%, Secondary Vocational Education – 10.4%, Higher Vocational Education – 82.1%, incomplete Higher Vocational Education – 2.8%, Candidate of Science – 3.8%.); work experience in a managerial position from 1 year to over 15 years; 50.9% profess Islam religion, 43.5% are representatives of Christianity, Buddhism, Judaism, 2.8% are atheists, 2.8% are the other. Comparative analysis of the empirical study results was carried out using the U-Mann-Whitney test for differences, Student's t-test, and the Spearman's r-rank correlation coefficient in the statistical package of the SPSS 18.0 program (PASW Statistics 18.0). Analysis of the research results confirmed the hypothesis that the portrait of a Muslim female leader contains distinctive features due to value orientations and the identification of one's own "self-image".

Keywords: psychological portrait; identity; Muslim women; leaders; leadership; leader psychology; value orientations

For citation: Barieva N.Yu. Psychological portrait of a leader on the example of Muslim women. *Minbar. Islamic Studies*. 2021;14(3):647-673 (In Russ.) DOI: 10.31162/2618-9569-2021-14-3-647-673

Введение

Многочисленность моделей, теорий и публикаций, посвященных феномену лидерства, рассматривают лидерство как специфический набор личностных свойств, технологию поведения, поведенческие реакции с ограниченным набором ситуационных переменных и т.п. В психологическом понимании лидерство стало механическим набором черт, реакций и переменных, за которыми теряется его внутреннее, психическое содержание – субъективность, где остается без внимания структура сознания, сложные психические процес-



сы, способствующие развитию, накоплению и присвоению социального опыта, формированию общей картины мира.

Эффективное лидерство требует способности адаптивно реагировать на возникающие динамичные и сложные ситуации. Данная способность зависит от готовности приобретать новые навыки и стратегии для преодоления сложностей и изменений.

Необходимость создать комплексный психологический портрет лидера, содержащий описание внутреннего склада и возможных поступков в определенных значимых обстоятельствах, позволит более качественно представить личность лидера.

Современное общество остро нуждается в лидерах, способных проявлять психологическую гибкость, высокие моральные качества, готовых жить и действовать в интересах общества. Существующие теоретические и эмпирические материалы в области лидерства не дают целостного представления о психологическом портрете лидера.

Широкий спектр теорий и эмпирических исследований, посвященных феномену лидерства, дает представление о стилях управления и поведения лидера в различных ситуациях; об алгоритмах принятия решений, способствующих эффективному лидерству и т.п. Вместе с тем отсутствует описание психологических черт и характеристик лидера как в гендерном, так и конфессиональном представлении.

Феномен лидерства в психологической литературе

Начало изучения вопросов лидерства заложено в конце XIX – начале XX в. В первых эмпирических исследованиях, проведенных Л. Терменом, лидер назван эпицентром групповых процессов, что позволило увидеть ведущую функциональную роль лидера, заключающуюся в определении параметров жизнедеятельности группы.

Опираясь на исследования Термена, британский историк и философ Т. Карлайл выдвинул теорию Великого человека, утверждая, что лидерство является врожденным качеством, скорее божественным вдохновением, и воспитать его в себе невозможно. Т. Карлайл говорил: «История мира – это всего лишь биография великих людей» [1].

Теория Карлайла стала основой для теорий, предполагающих, что человек способен наследовать определенные психологические черты. Так, на-



пример, диспозициональная теория Г. Олпорта; опросник «Шестнадцать личностных факторов» (16 PF) Р. Кетелла; теория личности Г. Айзенка [2].

«Лидер – это тот, кто умеет распознать божественную пропорцию, пропорцию данной реальности, движения отношений жизненной энергии и от момента к моменту, от ситуации к ситуации применять нужную формулу для получения победного решения. Он – точный создатель формул жизни, решающий задачи всеобщего существования», – считает А. Менеггети [3, с. 320].

«Лидер – личность, имеющая определенные склонности, особенности, демонстрирующая некий набор индивидуально-психологических качеств», – пишет В.В. Корытов [4].

А.В. Петровский определяет лидера в качестве авторитетной личности, реально играющей центральную роль в организации совместной деятельности и регулировании взаимоотношений в группе [5].

Б.Д. Парыгин определяет лидерство как один из процессов организации и управления малой социальной группой, способствующий достижению групповых целей в оптимальные сроки и с оптимальным эффектом, детерминированный господствующими в обществе социальными отношениями [6].

Приведенные определения не противоречат друг другу, а наоборот, дополняют и дают более полное представление о феномене лидерства. Исследования, проведенные в области изучения феномена лидерства, показывают его неоднородность и дают возможность всестороннего рассмотрения через типы и стили лидерства, взаимодействие с последователями и т.д.

Ф.С. Бартлетт предложил классифицировать лидера тремя типами: институциональный, имеющий престижную позицию; доминирующий, удерживающий власть при помощи силы и влияния; убеждающий, способный взаимодействовать с группой и влиять на поведение, действие, поступки подчиненных [7].

К. Левин и его сотрудники выделили три стиля или модели поведения лидерства: демократический, автократический и невмешательство. Автократический стиль характеризовался жестким контролем лидера над деятельностью группы и ее решениями. Демократический стиль подчеркивал участие группы и правило большинства. Стиль невмешательства предполагал очень низкий уровень активности со стороны лидера.

Работы Ч. Фаркаса и С. Ветлауфера показывают, что в наиболее успешных организациях руководители выбирают доминирующий подход, исполь-



зую его в качестве компаса, который направляет все корпоративные решения и действия, и что руководитель может и должен меняться со временем. Вместе с тем его личность является лишь одним из элементов эффективного лидерства, зачастую не решающим. Авторы обнаружили, что руководители наиболее успешных компаний не просто лидеры, они используют формы и методы, которые наилучшим образом отвечают потребностям организации и ситуации [8].

Подтверждают это и теории ситуативного лидерства П. Херши и К. Бланшара, ситуационная модель лидерства Стинсона и Джонсона, нормативная модель принятия решений В. Врума, Ф. Йеттон, А. Яго, модель Ф. Фидлера на случай непредвиденных обстоятельств [2].

Данные теории предполагают единство внешних и внутренних фактов, оказывающих воздействие на лидера и его взаимодействия с группой. Лидер имеет не только высокий уровень адаптивности к стрессовым ситуациям, но и способен обнаруживать в себе лидерские качества, необходимые для решения поставленных задач. Выделяя различные факторы, определяющие лидерство, авторы предположили, что оно (лидерство) должно быть пластичным и соответствовать ситуации.

Так, например, Ф. Фидлер, автор теории непредвиденных обстоятельств, изучавший вопросы промышленной и организационной психологии, военной психологии, утверждал, что два фактора – ситуация и ориентация лидера на рабочую группу – определяют эффективность лидерства. Фидлер считал, что обстоятельства не могут влиять на стиль лидера, а потому он остается неизменным и ориентированным на достижение поставленных задач и совместных действий с группой.

Этого же мнения придерживался Р. Лайкерт, утверждая, что у лидера есть два стиля поведения: ориентированность на группу или на решение задач. В своей концепции эффективного лидера им определены четыре системы лидерства:

- лидер придерживается директивного стиля руководства с вертикальной структурой власти, самостоятельно принимает все решения и несет за них ответственность;
- лидер снисходителен с последователями, делегирует некоторые полномочия, строго их регламентирует и контролирует;

- лидер доверяет последователям, прислушивается к их мнению, частично готов советоваться с ними, оставляя последнее решение за собой;
- лидер полностью доверяет группе, умело использует инициативы и идеи последователей в целях развития организации.

Таким образом, Лайкерт предлагает пересмотреть стили руководства в организации и, выбрав наиболее эффективный (четвертый стиль), развивать руководителя и организацию, полагая, что лидеру важно уметь обращать внимание на индивидуальные ценности, ожидания, коммуникативные навыки подчиненных, давая понять, что вся группа несет ответственность за реализацию инициатив и конечный результат [9].

Л.Р. Офферманн, Дж. К. Кеннеди и Ф. Виртц в теории неявного лидерства утверждают, что успех становления человека как лидера зависит от его способности проявлять качества, необходимые в соответствующих ситуациях. Д.А. Кенни и С.Дж. Заккаро считают, что эффективность лидера в различных ситуациях зависит от психологических характеристик, таких как сила эго, толерантность к стрессу, аффективная регуляция и саморегулирование [2].

К середине XX века лидерство приобретает все больше социальный контекст, тем самым требуя обратить внимание на изучение взаимодействия лидера с группой или последователями.

Е. Холландер, автор теории трансакционного лидерства, рассматривает понятие лидерства как соотношение между лидером и последователями. Исследования, проведенные совместно с Д. Джулиан, показали, что лидерство является двусторонним процессом, в котором лидер оказывает влияние на последователей, а группа – на лидера. Важно, чтобы лидер был готов к взаимовлиянию. Б. Басс создает альтернативную теорию трансформационного лидерства, считая, что лидерство связано со взаимными обязательствами между лидером и последователями, где задачей лидера является создание мотивации через развитие, рост, материальное вознаграждение последователей, с целью развития инициатив группы и успешного решения существующих задач [10].

Еще в начале XX века отечественные ученые, такие как Е.А. Аркин, А.С. Залужный, полагали, что вопросы лидерства неотделимы от последователей, что только благодаря группе и происходит реализация лидера.

А.Л. Уманский называет лидером «члена группы, ставшего таковым в результате внутригруппового взаимодействия» [11]. По его мнению, лидер,



создавая вокруг себя группу, всегда соотносит свои ценности и приоритеты с интересами и ценностями группы, что способствует управлению ею и достижению групповых результатов.

Сопоставляя феномен лидерства и феномен руководства, отечественные ученые смогли определить грань, находящуюся меж двух феноменов, увидеть их сходство и различия.

Б.Д. Парыгин считал, что феномены отличаются по сферам своего функционирования – официальное (регулирование взаимоотношений с внешними группами) и неофициальное (регулирование внутригрупповых отношений). Основным различием он называет «характер организованности», то есть если лидерство ситуативно, непредсказуемо, зависит от обстоятельств, то руководство стабильно, обладает связями с внешним миром, функциями контроля и наказания внутри группы, что в меньшей степени присуще лидеру. Также Парыгин обратил внимание на эмоциональный фон, который у лидера зависит от перепадов настроения группы, а у руководителя является стабильным и независимым от группы [12].

Размышления Б.Д. Парыгина подтверждает И.П. Волков, считая, что руководитель является правовым органом социального контроля и власти, осуществляющим управление совместной деятельностью группы. Лидерство же, исходя из норм, правил и ожиданий коллектива, спонтанно формируется в межличностных отношениях [6].

В.А. Розанова считает, что лидер способен сочетать разные источники власти, побуждая и направляя группу к желаемому результату посредством взаимодействия с последователями [13].

Мнение Р.Л. Кричевского схоже с точкой зрения Б.Д. Парыгина и Г.М. Андреевой. Он называет лидерство психологическим феноменом по своей природе, который может рождаться стихийно во внутригрупповых отношениях. Лидер, беря на себя активную роль, становится неофициальным управляющим остальной частью группы, получая на то ее одобрение [14].

К вопросу о понимании лидерства в исламе

С момента зарождения ислам поддерживал активный, здоровый, полноценный образ жизни человека во всех ее аспектах и проявлениях. Опираясь на Коран – священное писание мусульман, Сунну – жизнеописание пророка Мухаммада, лидер в мусульманской общине строил взаимоотношения с об-

ществом, развивая духовную, светскую, политическую или экономическую сферы.

В преданиях приводятся такие слова пророка Мухаммада о лидерстве сказал: «Каждый из вас является опекуном и несет ответственность за своих подданных» [15], что понимается как «каждый мусульманин несет ответственность и отвечает за всех, кто находится под его опекой».

В исламе со времен пророка Мухаммада принято считать, что, если человек инициативен, стремится помогать другим, – он лидер, и члены общины выберут его таковым [16]. Когда люди, стремящиеся к лидирующей позиции, просили Пророка вверить им общину или большие дела, сделать лидерами группы, то он отказывал им, говоря: «Не проси власти, потому что, если ты попросишь ее, ты ее получишь, и тогда Аллах предоставляет тебя самому себе. А если тебе придется иметь власть, тогда Аллах берет на Себя помочь тебе и поддерживать тебя» [15]. Смысл данного высказывания заключается в том, что не стоит искать лидерства, такому верующему Аллах не поможет и не окажет поддержки, но если человек на данную роль выбран Аллахом, то он обязан смириться и принять ее.

Пророк Мухаммад говорил: «Правитель – это щит для них» [15], определяя мусульманское лидерство как защиту своей общины от тирании и угнетения, поощрение осознанной веры и богобоязненности, содействие справедливости.

Выделяя две ключевые роли мусульманского лидера – лидер-служитель и лидер-защитник, Мамун Аль-Азами считает, что лидерство – процесс, при котором исламский лидер приобщает последователей к добровольному участию в делах, направленных на достижение общей цели – угодить Аллаху. Успешное лидерство за тем, кто знает путь, указывает на него другим и следует по нему сам [17].

Схожего мнения о мусульманском лидерстве придерживается и Абдулкарим Абдаллах, который считает, что лидерство в исламе основано на принципе доверия – лидеру доверено вести группу, и он подотчетен за это перед членами группы и Богом [18].

Взаимное доверие, уважение, ответственность между лидером и последователями в исламской культуре неразрывны. Так, например, Абу Бакр, первый избранный халиф после смерти пророка Мухаммада, говорил: «Я стал



вашим лидером, и я ничем не лучше любого из вас. Поддержите меня, если я поступаю хорошо, и поправьте меня, если я ошибаюсь» [15].

Профессор Мамун Аль-Азами выделил основные принципы исламского лидерства:

1. Вести к Раю себя (самолидерство или «лидерство для себя»), развивать исламский образ жизни и культуру посредством признания и принятия веры, готовности меняться с целью достижения в будущей жизни наивысшей ступени в Раю, развития исламских и профессиональных качеств, необходимых для лидерства, устранения недостатков, развития и реализации лидерских навыков и стилей, размышления об Аллахе, формирования себя как лидера [17].

2. Вести к Раю семью через выстраивание с супругом партнерства в лидерстве, определение целей семьи вместе со всеми ее членами, включая детей, создание и воплощение собственного исламского культурного плана, создание для детей положительных образов и их поддержание, создание возможностей для обучения и получения желаемого образования, организацию и проведение совместного досуга и т.д. [17].

3. Вести к Раю общину: приобщать, обучать, расширять возможности мусульман и не мусульман, чтобы они учились, жили, любили ради Аллаха и Рая. Для этого профессор считает необходимым «настроить» сердце на служение общине ради Аллаха, чувствовать заинтересованность, заботу, обязательство в отношении людей, демонстрировать интерес, вовлеченность, инициативу, чтобы помочь, мобилизовать, мотивировать, налаживать командную работу, распознавать и оценивать потребности общины вместе, планировать, осуществлять и контролировать коллективные действия, пересматривать и перестраивать будущие шаги [17].

Перечисленные принципы логично переплетаются между собой, выстраиваясь в одну глобальную цель – служение Аллаху, служение людям, служение себе. Последнее является первичным, так как без подобного служения не будут соблюдены два последующих.

Беря за основу хадис пророка Мухаммада о том, что «Вождь народа – его слуга» [15], группа А. Абдаллаха выделяет принципы праведности, самоотверженности, честного служения людям, бескорыстного альтруизма, способности придерживаться стиля руководства, соответствующего группе и



требованиям обстоятельств, готовности быть скромным, терпеливым, порядочным [18].

Зная о способностях, жизненном опыте и знаниях своих сподвижников, Пророк выбирал лидера под запросы конкретной ситуации. Исламская модель ситуативного лидерства делает упор на четыре качества: умение, доверие, знания и набожность. В этом устроении исламская модель также упоминает дополнительные характеристики последователей, такие как доверие, гибкость и понимание [17].

Проведя анализ коранического аята «И по милосердию от Аллаха ты смягчился к ним; и, если бы ты был грубым, с жестоким сердцем, непременно рассеялись бы [они] от тебя. Помилуй же их, попроси для них прощения и советуйся с ними о деле. Когда же ты решился, то положишься [уповай] на Аллаха – поистине, Аллах любит полагающихся!» [19], профессор Аль-Азами считает, что в нем отражены основные пять качеств исламского лидера: он должен быть воздержанным и кротким, быть прощающим, а также просить Аллаха о прощении других. Принимая решение, истинный исламский лидер должен обсуждать эти решения с членами общины, а решив что-то, прислушиваться к Аллаху и возлагать свои надежды в достижении результата на Него [17].

Любой лидер может существовать только при наличии последователей. Мусульманский лидер строит взаимоотношения, основываясь на веровании в законы Бога, на этических нормах, справедливости, честности [17].

Стремясь изучить психологический портрет женского лидера на примере мусульманок, мы выдвинули гипотезу о том, что портрет мусульманского женского лидера содержит отличительные черты, обусловленные ценностными ориентациями и идентификацией собственного «образа Я».

Материалы и методы эмпирического исследования

Процедура. Тестовые материалы были сгруппированы в Google форме и представлены респондентам в виде электронного файла, который распространялся через социальные сети, e-mail. В среднем время ответов на вопросы заняло 20-25 минут.

Исследование проводилось в три этапа:



Первый этап заключался в подборе методического материала и его оформлении в Google форме; подборе респондентов и получении согласия на участие в исследовании. Второй этап позволил распространить опросник, осуществить сбор и анализ полученных данных. Третий этап был направлен на описание полученных данных, соотнесение результатов с гипотезой исследования.

Выборка. В исследовании приняло участие 100 русскоговорящих женщин в возрасте от 20 до 55 лет, средний возраст респонденток составил 38,7 лет. Испытуемые пропорционально поделены на две группы: мусульманки и не мусульманки.

Таблица 1. / Table 1.

Статистическое описание выборки (%)
Statistical description of the sample (%)

Образование	Среднее профессиональное образование	Высшее профессиональное образование	Неоконченное высшее профессиональное образование	Кандидат наук
	11,5	82,1	2,8	3,8
Область профессиональной деятельности	Государственная служба	Религиозная деятельность	Общественная деятельность и частный бизнес	Иное
	29,2	11,3	20,8	17,9
Тип руководителя	Среднего звена	Высшего звена		
	24,5	75,5		
Продолжительность нахождения в занимаемой должности	1-5 лет	5-10 лет	10-15 лет	Свыше 15 лет
	43,9	25,5	10,4	13,2
На занимаемую должность	Назначены	Выбрали сами	Иное	
	50	42,5	7,5	
Занимаемой должностью	Дорожат	Нет	Безразлично	
	90	4,7	4,7	
От занимаемой должности испытывают	Удовольствие	Счастье	Нейтральные чувства	Разочарование
	62,3	15,1	2,08	1,9

Методики. С целью проведения исследования определены и выбраны следующие методики:

Методика измерения мотивации достижения М.Ш. Магомед-Эминова (модификация теста-опросника А. Мехрабиана). Основываясь на теории мотивации достижений Дж. Аткинсона, А. Мехрабиан разработал опросник измерения, позволяющий выявить тенденции к мотивации достижения (RAM), где в основу положены индивидуальные различия в мотивации стремления к успеху и избегания неудачи. Мехрабиан рассматривал различия в ориентации на будущее, особенности уровня притязаний, эмоциональной реакции на успех и неудачу, фактор зависимости и/или независимости в межличностных отношениях и пр., беря за основу верхние 27% выборки как мотив стремления к успеху, нижние 27% – мотив избегания неудач [20].

Методика диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца. Методика диагностики ценностных ориентаций Ш. Шварца позволяет работать с «набором ценностей, объединять в исходные десять ценностей и с исходными ценностями высшего порядка: сохранение, открытость, самоутверждение, самоопределение, или с двумя парами метаценностей, выражающих интересы индивида – интересы группы, избегание тревоги – ценностей свободы от нее» [21].

Методика ценностных ориентаций состоит из 19 шкал, представленных 57 утверждениями, описывающими цели, стремления и желания человека, неявно указывая на выбранную ценность.

Методика М. Куна и Т. Макпартленда «Кто Я». Методика М. Куна и Т. Макпартленда «Двадцать утверждений», более известная как методика «Кто Я», применяется с целью изучения идентичности, самоотношения, понимания «образа Я» и т.д. Применение данной методики допустимо представителями различных научных направлений, с группой респондентов или индивидуально. «Двадцать утверждений» не является формализованной методикой, поэтому в зависимости от способа обработки и интерпретации ее можно адаптировать к разным исследовательским задачам.

Для проведения сравнительного анализа результатов эмпирического исследования использовался критерий различий U-Манна Уитни, Т-критерий Стьюдента, коэффициент ранговой корреляции r-Спирмена в статистическом пакете программы SPSS 18.0 (PASW Statistics 18.0).



Результаты

При помощи «Методики измерения мотивации достижения М.Ш. Магомед-Эминова (модификация теста-опросника А. Мехрабиана)» (женская версия) был определен уровень мотивации достижения и уровень избегания неудач. Для определения суммарного балла ответам на прямые и обратные вопросы приписываются баллы на основе соотношения.

С целью выявления статистически значимых различий мотивации достижения и мотивации избегания мусульманок и не мусульманок, для анализа данных был применен непараметрический критерий U Манна-Уитни для независимых выборок.

Анализ результатов показал, что распределение мотивации достижения и мотивации избегания для двух групп испытуемых является одинаковым. Следовательно, можно сделать вывод о том, что статистически значимых различий не существует.

Методика «Диагностика ценностных ориентаций Ш. Шварца».

Из представленного ниже рисунка можно увидеть, что респонденты показали высокие баллы по следующим шкалам:

- «Самостоятельность: поступки (STD)» мусульманки 4,12, не мусульманки 3,97;
- «Самостоятельность: мысли (SDA)» 4,14 и 3,92 соответственно;
- «Благожелательность: чувство долга (BED)» 4,13 и 3,89 соответственно;
- «Универсализм: забота о других (UNC)» 4 и 3,89 соответственно.

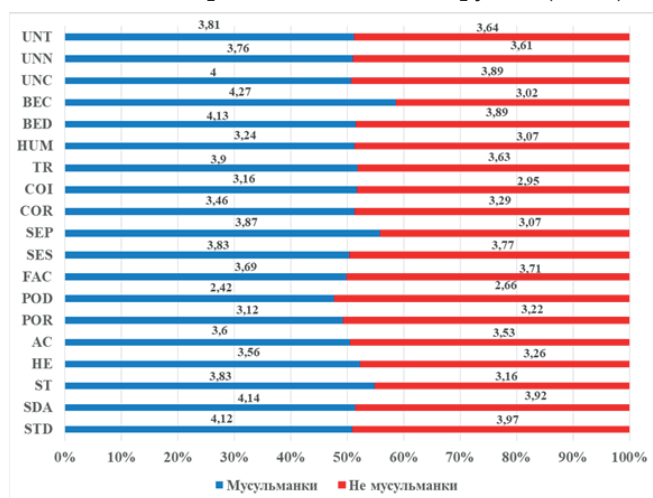


Рис.1. Методика «Диагностика ценностных ориентаций Ш. Шварца»: средние значения двух групп

Fig. 1. Methodology «Diagnostics of value orientations by Sh. Schwartz»: average values of two groups



Значительные расхождения баллов в шкалах «Стимуляция (ST)» мусульманки 3,83 и 3,16 не мусульманки; «Безопасность: личная (SEP)» 3,87 и 3,07 соответственно; «Благожелательность: забота (BEC)» 4,27 и 3,02 соответственно.

Можно сделать вывод о том, что для мусульманок и не мусульманок приоритетной ценностью является свобода, проявленная в свободе мыслей, поступков, в развитии способностей, определении собственных действий. Важно заслужить доверие членов группы, быть достойной и надежной частью коллектива.

Вместе с тем мусульманки выбирают ценности, связанные с проявлением защиты и заботы о других; справедливостью и равенством в отношениях; стремлением к новизне и переменам; стабильной и безопасной обстановкой в обществе и личном пространстве. Для них важно сохранение культурных, семейных, религиозных норм и традиций, защита и поддержание личного имиджа, принятие и понимание тех, кто отличен от них.

Мусульманки, по сравнению с не мусульманками, в большей степени отдают предпочтение ценностям перемен, новизны, безопасности для себя и своих близких, преданности группе и благополучию ее членов.

С целью выявления статистически значимых различий ценностных ориентаций мусульманок и не мусульманок и анализа данных был применен непараметрический критерий U Манна-Уитни для независимых выборок. При сравнении средних статистических данных по 19 шкалам ценностных ориентаций Шварца значимых различий выявлено не было, уровень значимости $p \leq 0,05$.

Для подтверждения или отклонения гипотезы, выявления равенства средних значений в двух выборках проведен повторный сравнительный анализ методом Т-критерий Стьюдента.

В двух независимых выборках со средними статистическими данными мусульманки (3,3), не мусульманки (3,6) выявлено прямое слабое статистическое различие по шкале «Стимуляция» (открытость изменениям в контексте свободы от тревоги), где $p < 0,05$. Это позволяет сделать вывод о том, что на уровне индивидуальных выборов не мусульманки ищут разнообразия в деятельности, получении нового опыта и азарта в жизни, даже если он сопряжен с риском.



Для анализа полученных данных был применен коэффициент ранговой корреляции Спирмена.

Таблица 2. / Table 2.

Ранговая структура ценностных ориентаций у мусульманок и не мусульманок (Коэффициент ранговой корреляции r-Спирмена)
Rank structure of value orientations among Muslim and non-Muslim women (r-Spearman rank correlation coefficient)

Мусульманки		Не мусульманки	
Шкала	Ранг	Шкала	Ранг
Благожелательность-забота	4,25	Благожелательность-забота	4,03
Благожелательность-чувство долга	4,13*	Самостоятельность поступков	3,97
Самостоятельность поступков	4,12	Самостоятельность мысли	3,93
Самостоятельность мысли	4,05	Универсализм определяется заботой о других	3,89
Универсализм определяется заботой о других	4,00	Благожелательность-чувство долга	3,89*
Традиция	3,90*	Безопасность-общественная	3,77
Безопасность-личная	3,87	Репутация	3,71*
Безопасность-общественная	3,83	Безопасность-личная	3,65
Универсализм-толерантность	3,80	Универсализм-толерантность	3,64
Универсализм-забота о природе	3,77	Традиция	3,63*
Репутация	3,69*	Универсализм-забота о природе	3,61
Стимуляция	3,69	Достижение	3,53
Достижение	3,61	Стимуляция	3,32
Гедонизм	3,57	Конформизм-правила	3,29
Конформизм-правила	3,47	Гедонизм	3,29
Скромность	3,24	Ресурсы	3,21
Конформизм-межличностный	3,18	Скромность	3,07
Ресурсы	3,11	Конформизм-межличностный	2,96
Власти-доминирования	2,42	Власти-доминирования	2,67

* Значимые различия двух групп по шкалам Благожелательность-чувство долга – 4,13 мусульманки и 3,89 не мусульманки; Традиция – 3,90 и 3,63 соответственно, Репутация – 3,69 и 3,71 соответственно ($p < 0,05$).



Представленные результаты позволяют сделать вывод о том, что для мусульманок важно, чтобы люди, которых они хорошо знают, были полностью уверены в них, они испытывают чувство долга перед окружающими и обществом в целом. Также ценность составляют семейные, культурные, религиозные традиции, их сохранение и передача будущим поколениям. Вместе с тем они меньше, чем не мусульманки, озабочены своей репутацией, терпимее относятся к негативной оценке их действий обществом.

С помощью методики «Двадцать утверждений» («Кто Я») М. Куна и Т. Макпартленда в двух группах (мусульманок и не мусульманок) проведено эмпирическое исследование, в ходе которого получено 2000 ответов. Анализ ответов респондентов позволил, исходя из частоты выборов, составить матрицу идентификации, распределить ответы по категориям, проранжировать их.

В матрицу вошли категории: «Позитивная самооценка», «Семья», «Профессия/учеба», «Пол», «Друг/дружба», «Негативная самооценка», «Я-лидер», «Личность», «Государственно-гражданская идентичность», «Этническая идентификация», «Религиозная идентичность», «Патриотизм», «Хобби, увлечения», «Вымышленные характеристики», «Знак Зодиака».

На рисунке 1 мы видим следующее процентное распределение категорий: «Позитивная самооценка» – мусульманки 18,3, не мусульманки 13,3; «Семья» – 10,35 и 9 соответственно; «Профессия/учеба» – 8,25 и 8 соответственно; «Друг/дружба» – 4,9 и 3,6 соответственно; «Пол» – 4,05 и 5 соответственно; «Религиозная идентичность» – 3,55 и 0,65 соответственно; «Негативная самооценка» – 1,55 и 0,95 соответственно; «Я-лидер» – 3,2 и 2,55 соответственно; «Государственно-гражданская идентичность» – 1,75 и 1,1 соответственно; «Личность» – 1,6 и 1,25 соответственно; «Вымышленные характеристики» – 1,1 и 0,3 соответственно; «Этническая идентификация» – 0,9 и 0,7 соответственно; «Хобби, увлечения» – 1,05 и 0,45 соответственно; «Патриотизм» – 0,5 и 0,5 соответственно; «Знак Зодиака» – 0 и 0,15 соответственно.

Таким образом, идентификации сформировали у мусульманок в 14 категорий, у не мусульманок 15.

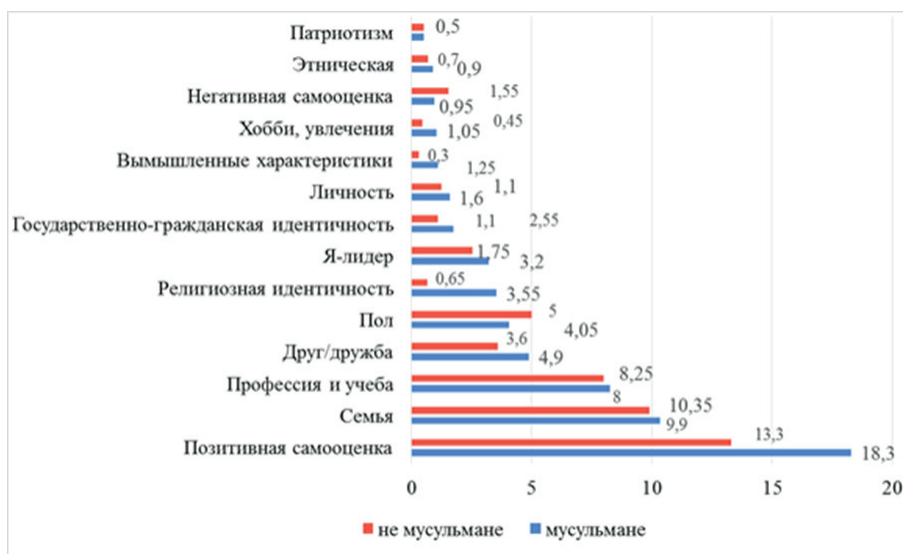


Рис. 2. Графическое представление идентификационной матрицы по тесту «Кто Я» (%)

Fig. 2. Graphic representation of the identification matrix for the test «Who am I» (%)

Ранжирование результатов от большего к меньшему результату выглядит следующим образом:

Группа мусульманок – «Позитивная самооценка»; «Семья»; «Профессия/учеба»; «Друг/дружба»; «Пол»; «Религиозная идентичность»; «Я-лидер»; «Государственно-гражданская идентичность»; «Личность»; «Вымышленные характеристики»; «Хобби, увлечения»; «Негативная самооценка»; «Этническая идентичность»; «Патриотизм»;

Группа не мусульманок – «Позитивная самооценка»; «Семья»; «Профессия/учеба»; «Пол»; «Друг/дружба»; «Негативная самооценка»; «Я-лидер»; «Личность»; «Государственно-гражданская идентичность»; «Этническая идентичность»; «Религиозная идентичность»; «Патриотизм»; «Хобби, увлечения»; «Вымышленные характеристики»; «Знак Зодиака».

Мы видим, что обе группы на первые четыре позиции определили одинаковые категории, свойственные для женщин любого вероисповедания. Однако есть расхождения по рангам и количественным показателям.

Детальный анализ результатов показал, что мусульманки идентифицируют себя:



«Позитивная самооценка»: *«та, которая сделала себя самодостаточной», «человек, который из кожи вон лезет, чтобы не стоять на месте», «вижу цель – иду к ней», «принимающая решения», «требовательная к себе», «энергджайзер», «амбициозная», «проводник знаний» и т.д.*

«Семья»: *«заботлива мама»; «супруга», «жена»; «хозяйка»; «папина дочь»; «звено своего рода»; «основа семьи»; «поворотная точка в семье»; «душа семьи»; «хранящая очаг»; «внимательная дочь»; «старший по дому» и т.д.*

«Профессия/учеба»: *«ответственная», «организованный сотрудник», «профессионал», «организация», «умеющая работать на результат», перечисляют специальности «психолог», «косметолог», «архитектор», «тренер» и т.д.*

«Друг/дружба»: *«та, которая придет на помощь», «умение соперничать другим», «умеющая объединять людей», «несущая добро людям».*

Для обозначения своей идентичности не мусульманки используют категории:

«Позитивная самооценка»: *«самая замечательная на свете», «доказывающая себе, что я компетентна во всем», «строгая и беспринципная», «решение всех проблем», «мужественная», «постоянно развивающаяся» «порядочная», «честная», «стараюсь нести ответственность за близких», «умеющая прощать» и т.д.*

«Семья»: *«мама», «жена», «потомок своих предков», «дочь лучших родителей», «заботливая дочь и сестра», «продолжатель своего рода», «глава семьи» и т.д.*

«Профессия/учеба»: *«разочаровавшийся в своей работе специалист», «профессионал своего дела», «замечательный коллега», «работающий на трудовом фронте», «сильно переживающая свои неудачи в профессиональной деятельности» и т.д.*

«Пол»: *«женщина», «одинокая женщина», «любимая женщина», «девушка».*

«Друг/дружба»: *«друг/подруга», «надежный человек», «друг своих друзей», «подруга своим подругам», «душевный человек», «душа компании».*

Таким образом, можно сделать выводы о том, что респонденты считают значимыми категории идентичности, связанные с «образом Я», принадлежностью к семье, профессиональной деятельностью, дружбой и полом.



Обсуждение результатов

Эмпирическое исследование, проведенное среди женщин-лидеров мусульманок и не мусульманок, позволило увидеть, что у мусульманок двойственное отношение к собственной репутации: с одной стороны, им важно ее сохранить, с другой стороны, они терпимо относятся к негативной оценке их действий окружающими. Для них важно, чтобы окружающие их люди полностью им доверяли. Ч. Фаркас и С. Ветлауфер утверждают, что при решении корпоративных вопросов у руководителя (лидера) наиболее успешной организации стиль управления, ориентированный на собственное мнение и самооценку, является ключевым [6].

Респонденты первой группы ответственны и испытывают чувство долга перед окружающими и обществом в целом. Возможно, что данное качество является побудительным стимулом при выборе роли руководителя, активиста, общественного деятеля и т.д. Б. Басс, описывая лидерские качества, предполагает, что лидеры используют гуманность, пробуждая сильные эмоциональные переживания, оказывают влияние на последователей, а через них – на общество [10].

Также ценность составляют семейные, культурные, религиозные традиции, их сохранение, передача.

Говоря об идентичности, мусульманки выбирают характеристики, связанные с «образом Я», принадлежностью к семье, профессиональной деятельностью, дружбой и полом: «заботливая мама», «супруга», «жена», «хозяйка», «звено своего рода», «та, которая придет на помощь», «несущая добро людям», «организованный сотрудник», «профессионал», «психолог», «учитель», «диетолог».

При анализе результатов методики «Кто Я» религиозная идентичность мусульманок занимала шестой ранг, вместе с тем религиозность является ценностью по результатам методики ценностных ориентаций Шварца, направленной на формирование мировоззрения как своего, так и окружающих: «мусульманка», «раб Аллаха», «покорная раба Аллаха», «творение Всевышнего», «ищущая довольства Всевышнего», «духовный инструмент Всевышнего», «молитва», «несущая ответственность перед Всевышним», «сестра по вере Пророка Мухаммада», «молитвенник Бога», «свидетель Аллаха на Земле».

Стоит отметить, что в исследовании принимали участие мусульманки, обладающие лидерскими качествами, необходимыми для достижения поставленных целей. Так, можно увидеть, что мусульманки наделяют себя маскулинными качествами: *«та, которая сделала себя самодостаточной», «человек, который из кожи вон лезет, чтобы не стоять на месте», «Я вижу цель – иду к ней», «принимающая решения», «требовательная к себе», «энергджайзер», «амбициозная», «проводник знаний», «бизнес леди», «бизнесмен», «движок», «та, которая сама себя сделала», «общественный деятель» и т.д.*

По мнению К. Доу, фактор пола объясняет всего 1% различий в поведении людей. С одной стороны, это связано с выбором предметных областей проявления маскулинных и фемининных психологических качеств. С другой стороны, объективная констатация различий между полами дает возможность проверить их наличие и существование согласно поло-ролевым нормативам [21]. О гендерных различиях в установках, стилях управления, личностных характеристиках, скорее основанных на поло-ролевых стереотипах, говорит и Д. Денмарк [22].

Мусульманская концепция направлена на то, чтобы женщина могла в полной мере реализовать свою индивидуальность, раскрыть свои биологические, социальные, физиологические, социальные, духовные потребности. Ислам видит свою задачу в том, чтобы женщины смогли в полной мере выполнить свое женское предназначение, которое рассматривается выше предназначения мужчин [23].

Мусульманка, считая себя лидером, редко идентифицирует себя с ролью лидера. Возможно, это связано с тем, что по сравнению с ролью мамы, супруги, женщины, религиозных предпочтений, данная идентичность второстепенна и не входит в основное ядро личности, так же как патриотизм и этническая идентичность.

Выводы и ограничения исследования

Обобщённые результаты исследования позволяют сделать выводы:

1. Изучение мотивации достижения показало, что психологический портрет лидера мусульманки и не мусульманки имеет схожие психологические черты и характеристики: целеустремленность, стремление обладать желаемым, ориентированность на результат, избегание поражений, реалистичное



представление о внешних и внутренних ресурсах, способность эффективно решать существующие задачи.

Вместе с тем у респондентов мусульманской группы преобладающими являются готовность сталкиваться с трудностями и преодолевать их, умение конкурировать, рисковать, где рискованность является способностью полагаться на Бога, Его поддержку и помощь, готовностью заранее принять любой исход.

Уровень мотивации избегания неудач у мусульманок выше на 0,5 ранга, что возможно связано с реальным представлением о собственном уровне притязаний, умением качественно решать поставленные задачи, стремлением сохранить собственную репутацию.

2. Эмпирическое исследование ценностных ориентаций показало, что в обеих группах выборки наибольшее значение имеют ценности, связанные с благожелательностью, чувством долга, традициями, репутаций. Возможно, это обусловлено тем, что мусульманке-лидеру важно чувствовать себя частью группы, перенимать существующий опыт, обучать ему будущие поколения, следовать традициям и обычаям, связанным с культурой народа, религией, семьей. Ведомая чувством долга и ответственностью, для решения поставленных задач мусульманка-лидер готова поступиться собственным «Я» ради интересов и пользы общества.

3. Изучение структуры идентичности показало, что мусульманка-лидер уделяет внимание формированию и трансляции позитивной самооценке чаще, чем лидер-не мусульманка. Мусульманки-лидеры открыты для взаимодействия с любым сообществом, способны выйти за рамки собственного «Я», умеют подчиняться и при необходимости брать на себя ответственность.

Таким образом, гипотеза о том, что портрет мусульманского женского лидера содержит отличительные черты, обусловленные ценностными ориентациями и идентификацией собственного «образа Я», подтвердилась. Эмпирические результаты дают право составить следующий психологический портрет женского мусульманского лидера.

Мусульманка-лидер – это женщина 38-39 лет с высшим профессиональным образованием; занимается государственной и/или общественной деятельностью, частным бизнесом; является руководителем высшего звена, в занимаемой должности, на которую была назначена или которую выбрала



сама, находится от 5 до 10 лет; работой дорожит, испытывает чувство удовольствия.

Для мусульманки-лидера важно чувствовать себя частью группы; переимать опыт предыдущих поколений, обучать ему детей. Для нее важно сохранение семейных, культурных, религиозных традиций, обычаев, обрядов. Через проявление уважения и смирения к членам группы, осознание и принятие своего места в группе транслируется потребность в принадлежности к коллективу. Ведомая чувством долга и ответственностью, для решения поставленных задач, ради интересов и пользы общества, она готова поступиться собственным «Я».

Мусульманка-лидер уделяет внимание формированию позитивного «образа Я» и демонстрации данного образа обществу; умеет подчиняться решению и/или мнению других, при необходимости брать ответственность; испытывает потребность в полном доверии группы; открыта для взаимодействия с любым сообществом; способна выйти за рамки собственного «Я», если того требуют обстоятельства; стремится сохранить свою репутацию, терпима к негативной оценке окружающих.

Мусульманский женский лидер стремится к достижению желаемого и избеганию неудач, то есть важна ориентации не столько на успех, сколько на избегание поражения; имея реалистичное представление о своих внешних и внутренних ресурсах, умеет эффективно решать существующие задачи.

Мусульманка-лидер редко идентифицирует себя с данной ролью. Возможно, это связано с тем, что по сравнению с ролью мамы, супруги, женщины, религиозной идентичностью, данная идентичность второстепенна.

Данное эмпирическое исследование является первой попыткой в поиске и составлении психологического портрета мусульманского лидера, в ходе которого мы столкнулись с некоторыми сложностями.

Первое ограничение заключается в том, что составление более качественного психологического портрета требует большего количества респондентов, являющихся руководителями высшего или среднего звена.

Вторым ограничением стало то, что все респонденты в силу имеющегося социального статуса и положения авторами исследования рассмотрены как лидеры, без учета выявления психологических лидерских особенностей и характеристик и их реального психологического статуса в социальной группе.



Литература

1. Карлейль Т. *Герои и героическое в истории: публичные беседы Томаса Карлейля: с портретом автора и статьей переводчика о Карлейле*. Яковенко В.И. (пер. с англ.). СПб.: Ф. Павленкова; 1898. 340 с.
2. Канджеми Дж., Ковальски К.Дж., Ушакова Т.Н. (ред.). *Психология современного лидерства. Американские исследования*. М.: Когито-Центр; 2007. 288 с.
3. Менегетти А. *Психология лидера*. Пер. с итальянского ННБФ «Онтопсихология». М.: ННБФ «Онтопсихология»; 2004. 256 с.
4. Корытов В.В. Лидерство и руководство: основные тенденции становления и развития проблематики. *Психологическая наука и образование*. 2010;2(3). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n3/Koritov.shtml. (дата обращения: 07.06.2021).
5. Петровский А.В. Теория деятельностного опосредствования и проблема лидерства. *Вопросы психологии*. 1980;2:29–41.
6. Парыгин Б.Д. (ред.). *Руководство и лидерство (опыт социально-психологического исследования): сб. науч. трудов*. Л.: б.и.; 1973. 160 с.
7. Wendy K. Smith. Dynamic decision making: a model of senior leaders managing strategic paradoxes. *The Academy of Management Journal*. 2014; 57(6):1592–1623. [Electronic source]. Available at: <https://www.jstor.org/stable/43589323/> (Accessed: 23.08.2021).
8. Farkas C.M., Wetlaufer S. The ways chief executive officers lead. *Harvard Business Review*. 1996;74(3):110–123.
9. Минделл А. *Лидер как мастер единоборства: Введение в психологию демократии* Пер. с англ. Ч. 1. М.: Ин-т психологии РАН; 1993. 86 с.
10. Dr. Rowold J. *Multifactor Leadership Questionnaire. Psychometric properties of the German translation by Jens Rowold*. Published by Mind Garden. Inc; 2005:1–28. [Electronic source]. Available at: <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf> (Accessed: 15.05.2021).
11. Логвинов И.Н. *Тенденции исследования лидерства в современной социальной психологии*. Курск: Курск ГУ; 2015. 170 с.
12. Парыгин Б.Д. *Социальная психология. Проблемы методологии, истории и теории: монография*. СПб.: СПбГУП; 1999. 592 с.



13. Розанова В.А. *Психология управления*. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез»; 1999. 352 с.

14. Кричевский Р.Л. *Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе*. М.: Дело; 1993. 398 с.

15. Аз-Забиди, Ахмад ибн 'Абд аль-Лятиф. Ат-Таджрид ас-сарих ли-ахадис. Аль-Джами' ас-сахих. *Ясное изложение хадисов «Достоверного свода» «Сахих» аль-Бухари* (краткое изложение). Нирша В. (пер. с араб.). М.: Умма; 2017. 1438 с.

16. *Сахих Муслим: Абу Хурайра, хадис №4542*. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://medinaschool.org/library/creed/hadisy/enciklopediya-hadisov>. (дата обращения: 15.05.2021).

17. Мамун Аль-Азами. Развитие лидерства в общинах. *Ислам: личность и общество*. 2020;2:51–57.

18. Abdallah A., Çitaku F., Waldrop M., Zilliox D., Çitaku L.P., Hayat Khan Y. Review of Islamic perspectives on leadership. *Flight. International Journal of Scientific Research and Management*. 2019;7(11):574–578. DOI: 10.18535/ijrm/v7i11.sh02.

19. Шейх Мухаммад Садык Мухаммад Юсуф. *Тафсир Хилал*. Смысловой перевод и толкование аятов Священного Корана. Т. 2. Алиев А. (ред.). Т.: «Nilol-nashr»; 2018. 168 с.

20. Головей Л.А., Рыбалко Е.Ф. *Практикум по возрастной психологии*. СПб.: Речь; 2008. 688 с.

21. Шварц Ш., Бутенко Т.П., Седова Д.С., Липатова А.С. Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России. *Психология. Высшей школы экономики*. 2012;9(1):43–70

22. Бучек А.А. *Грани идентичности: коллективная монография*. Кормочи Е.А. (ред.). Петропавловск-Камчатский: Изд-во КамГУ; 2014. 187 с.

23. Кричевский Р.Л., Рыжак М.М. *Психология руководства и лидерства в спортивном коллективе*. М.: МГУ; 1985. 224 с.

References

1. Carlyle T. *Geroi i geroicheskoe v istorii: publichnie besedy Tomasa Karleila* [On Heroes, Hero-Worship, and The Heroic in History]. St. Petersburg: F. Pavlenkova; 1898. 340 p. (In Russian)



2. Cangemi J., Kovalski C.J., Ushakova T.N. *Psikhologia sovremennogo liderstva. Amerikanskiye issledovaniya* [Psychology of Contemporary Leadership: American Researches]. Moscow: Cogito-Centr; 2007. 288 p. (In Russian)
3. Menegetti A. *Psihologia liderstva* [Psychology of leadership]. Moscow: NNBF "Ontopsihologia"; 2004. 256 p. (In Russian)
4. Korytov V.V. Liderstvo i rukovodstvo: osnovnie tendentsii stanovleniya i razvitiya problematiki [Leadership and guidance: main trends in the formation and development of the problem] *Psichologicheskaya nauka i obrazovanie* [Psychological Science and Education]. 2010;2(3). Available at: http://psyjournals.ru/psyedu_ru/2010/n3/Koritov.shtml. (In Russian)
5. Petrovskiy A.V. Teoria deyatel'nosnogo oposredstvovaniya i problema liderstva [Theory of activity-mediated relationships and the problem of leadership]. *Voprosy psikhologii* [Psychology issues]. 1980; 2:29–41. (In Russian)
6. Parygin B.D. (ed.) *Rukovodstvo i liderstvo (opyt sotsialno-psihologicheskogo issledovaniya)* [Guidance and leadership (socio-psychological research)]. Leningrad: n.p.; 1973. 160 p. (In Russian)
7. Smith Wendy K. Dynamic decision making: a model of senior leaders managing strategic paradoxes. *The Academy of Management Journal*. 2014; 57(6):1592–1623. [Electronic source]. Available at: <https://www.jstor.org/stable/43589323/> (Accessed: 23.08.2021).
8. Farkas C.M., Wetlaufer S. The ways chief executive officers lead. *Harvard Business Review*. 1996; 74(3):110–123.
9. Mindell A. *Lider kak master edinoborstva: vvedenie v psihologiyu demokratii* [Leader as a Master of Martial Arts: An Introduction to the Psychology of Democracy]. Transl. from Engl. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences; 1993. 86 p. (In Russian)
10. Dr. Rowold J. *Multifactor Leadership Questionnaire. Psychometric proper-ties of the German translation by Jens Rowold*. Published by Mind Garden, Inc; 2005:1–28. [Electronic source]. Available at: <https://www.mindgarden.com/documents/MLQGermanPsychometric.pdf> (Accessed: 15.05.2021).
11. Logvinov I.N. *Tendentsii issledovaniya liderstva v sovremennoi sotsialnoi psikhologii* [Leadership Research Trends in Contemporary Social Psychology]. Kursk: Kursk State University; 2015. 170 p. (In Russian)
12. Parygin B.D. *Sotsialnaya Psihologiya. Problemy metodologii, istorii i teorii: monografiya* [Social Psychology. Problems of methodology, History and theory.



Monograph]. St. Petersburg: Saint Petersburg Humanitarian University of Trade Unions; 1999. 592 p. (In Russian)

13. Rozanova V.A. *Psikhologiya upravleniya* [Psychology of management]. Moscow: Closed joint-stock company “Biznes shkola Intel Sintez”; 1999. 352 p. (In Russian)

14. Krichevskiy R.L. *Esli Vi – rukovoditel. Elementy psikhologii menedzhmenta v povsednevnoi rabote* [If you are a leader. Elements of Management Psychology in everyday work]. Moscow: Delo; 1993. 398 p. (In Russian)

15. Ahmad ibn ‘abd al-Latif Az-Zabidi. *At-tajrid as-sarih li-ahadith. Al-Jami as-sahih* [A clear exposition of the hadiths of the “Authentic Code” of “Sahih” al-Bukhari (summary)]. Nirsha V. (transl. from Arabic). Moscow: Umma; 2017. 1438 p. (In Russian)

16. *Sahih Muslim: Abu Huraira, hadith №4542*. [Electronic source]. Available at: <https://medinaschool.org/library/creed/hadisy/enciklopediya-hadisov> (Accessed: 15.05.2021). (In Russian)

17. Mamun Al-Azami. *Razvitie liderstva v obchinax* [Community Leadership Development]. *Islam: lichnost' i obshchestvo*. 2020;2:51–57. (In Russian)

18. Abdallah A., Çitaku F., Waldrop M., Zillioux D., Çitaku L.P., Hayat Khan Y. Review of Islamic perspectives on leadership. *Flight. International Journal of Scientific Research and Management*. 2019;7(11):574–578. DOI: 10.18535/ijssrm/v7i11.sh02.

19. Sheikh Muhammad Sadyq Muhammad Yusuf. *Tafsir Hilal. Smislovoy perevod I tolkovniye ayatov Svyashennogo Korana* [Tafsir Hilal. Semantic translation and interpretation of the verses of the Holy Quran]. Vol. 2. Tashkent: Hilol-nashr; 2018. 168 p. (In Russian)

20. Golovey L.A., Rybalko E.F. *Praktikum po vozrastnoi psikhologii* [Workshop on Developmental Psychology]. St. Petersburg: Retch; 2008. 688 p. (In Russian)

21. Shchwartz Sh., Butenko T.P., Sedova D.S., Lipatova A.S. *Utochnennaya teoriya bazovih undividualnyh tsennostey: primeneniye v Rossii* [Refined theory of basic individual values: applying in Russia]. *Psikhologiya vysshey shkoly ekonomiki* [Psychology. Higher School of Economics]. 2012;9(1):43–70. (In Russian)

22. Buchek A.A. *Grani identichnosti: kollektivnaya monographia* [Facets of identity: collective monograph]. Petropavlovs-Kamtchatskiya. Publishing house: Kamchatka State University; 2014. 187 p. (In Russian)



Бариева Н.Ю.

Психологический портрет лидера на примере женщин-мусульманок

23. Krichevskiy P.L., Ryzhak M.M. *Psihologia rukovodstva I liderstva v sportivnom kollektive* [Psychology of guidance and leadership in a sports team]. Moscow: Moscow State University; 1985. 224 p. (In Russian)

Информация об авторе

Бариева Наталья Юсуфовна, руководитель Международного женского клуба «Аиша», член правления Ассоциации психологической помощи мусульманам, член Международной ассоциации исламской психологии (IAIP), магистр психологии, выпускница магистерской программы «Психология Востока: этничность, религия и межкультурная коммуникация» Московского государственного психолого-педагогического университета, Москва, Российская Федерация.

About the author

Natalya Yu. Barieva, Head of “Aisha” International Women’s Club, Member of the Board of the Association for Psychological Assistance to Muslims, Member of the International Association of Islamic Psychology (IAIP), Master of Psychology, Graduate of the “Psychology of the East: Ethnicity, Religion and Intercultural Communication” Master’s program of Moscow State Psychological and Pedagogical University, Moscow, the Russian Federation.

Раскрытие информации о конфликте интересов

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Conflicts of Interest Disclosure

The author declares that there is no conflict of interest.

Информация о статье

Поступила в редакцию: 28 июня 2021
Одобрена рецензентами: 26 июля 2021
Принята к публикации: 03 августа 2021

Article info

Received: June 28, 2021
Reviewed: July 26, 2021
Accepted: August 03, 2021