

Психодиагностика

УДК 316.46:001.895+159.938.3
ББК 954.42

ИННОВАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО И ПСИХОМЕТРИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЕГО ДИАГНОСТИКИ

В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, П.С. Глухов, В.А. Глухова
Южно-Уральский государственный университет (г. Челябинск)

На основе эмпирического исследования специфики инновационного лидерства менеджеров российских промышленных предприятий обсуждаются психометрические проблемы стандартизации результатов психологической диагностики и валидизации «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио, предназначенного для психологической диагностики структурных компонентов лидерства менеджеров. Для подтверждения критериальной валидности проанализированы взаимосвязи показателей «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио с показателями креативных ресурсов теста Г. Роршаха, показателями структуры мотивации достижения методики ТАТ Х. Хекхаузена, показателями стилей управления опросника И.К. Адизеса и показателями выраженности командных ролей опросника Р.М. Белбина на выборке менеджеров российских предприятий. Выявлены специфические взаимосвязи трансформационного и транзакционного лидерства с показателями креативных, мотивационных, управленческих и командно-ролевых ресурсов, что подтверждает валидность многофакторного опросника лидерства для российских выборов.

Ключевые слова: инновационное лидерство, многофакторный опросник лидерства, психометрические проблемы, критериальная валидность.

Введение

Инновационное лидерство менеджеров связано с управлением изменениями в организациях и характеризуется особенностями управленческой деятельности на разных этапах внедрения инновационных проектов. Оно включает способность субъектов формулировать стратегию и создавать образ будущего и, в то же время, способность обеспечивать тактически небольшие изменения и достигать небольших успехов, создавать коалиции, команды и альянсы и эффективно противодействовать оппонентам и преодолевать сопротивление изменениям (Дафт, 2007; Грязева-Добшинская, 2010, 2014; Глухов, 2013).

Для эмпирических исследований лидерства, обеспечивающего инновационные и организационные изменения, наиболее перспективной является теория трансформационного лидерства, в рамках которой разработан специальный диагностический инструментарий (Дж.П. Канджеми, 2007; Avolio, 1999; Allameh, 2011; Birasnav, 2010; Mirkmali, 2011; Yildirim, 2013).

Понятие трансформационного лидерства наиболее полно определено в рамках многофакторной теории лидерства, подтвержденной многочисленными эмпирическими исследованиями (Avolio, 1999). Трансформационный стиль лидерства подразумевает наличие у человека харизматичности, побуждающей и вдохновляющей мотивации, направленности на проведение организационных и других изменений, стремления развивать у последователей креативность и склонность к инновациям. Такой стиль лидерства предпочтителен для развивающихся и модернизирующихся организаций.

Кроме этого в многофакторной теории лидерства выделяется понятие транзакционного лидерства, реализация которого подразумевает наличие у человека стремления к сотрудничеству, способности договариваться и основывается на умении лидера взаимодействовать с окружающими. Данный стиль лидерства более характерен для стабильных фаз функционирования организации (Avolio, 1999).

В исследовании реализовывался системный подход, согласно которому инновационное лидерство рассматривается как сложное многоуровневое образование, включающее в себя интра- (*креативные и мотивационные ресурсы*), интер- (*лидерские и командно-ролевые ресурсы*) и метаиндивидуальный (*социокультурные и организационно-культурные ресурсы*) уровни изучения активности субъектов (Грязева-Добшинская, 2007, 2010).

В рамках реализации эмпирического исследования по научно-практической программе «Инновационное лидерство: психологический инновационный аудит» (Грязева-Добшинская, 2007) у менеджеров российских промышленных предприятий была определена специфика проявлений инновационного лидерства (по сравнению с выборками, изученными в зарубежных исследованиях) по основным ресурсам интра- и интериндивидуального уровня, проявляющаяся преимущественно средней и низкой сформированностью трансформационного и транзакционного стиля лидерства, (выявляемых с помощью «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио); низким уровнем мотивации «надежды на успех» и высоким уровнем мотивации «избегания неудач» (Дмитриева, 2014); доминированием в командно-ролевой структуре менеджеров реализуемых ими командных ролей «реализатор» и «мотиватор» (Грязева-Добшинская, 2011).

Кроме того, было выявлено, что уровень трансформационного лидерства дифференцирован у менеджеров, работающих на предприятиях с высоким и низким уровнем инновационности, а уровень транзакционного лидерства не характеризуется какой-либо дифференцированностью, при том, что для эффективной реализации инновационных проектов необходима выраженность и трансформационного, и транзакционного лидерства менеджеров (Глухов, 2013).

Выявленные в эмпирическом исследовании особенности инновационного лидерства менеджеров определили некоторые психометрические проблемы, прежде всего, необходимость валидации предназначенного для психологической диагностики структурных компонентов стиля лидерства менеджеров «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио и стандартизации результатов психодиагностики по этой методике.

Исследованию и обсуждению именно этих проблем и посвящена данная статья.

На основании статистического анализа с помощью критерия Колмогорова-Смирнова было выявлено, что большинство шкал «Многофакторного опросника лидерства» имеет распределение, отличное от нормального. Как следствие, в настоящей публикации рассматривались сырые данные психологической диагностики основных показателей ресурсов инновационного лидерства менеджеров.

Цель исследования: определение показателей критериальной валидности путем исследования взаимосвязи результатов «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио с данными диагностики креативных ресурсов (по тесту Г. Роршаха), характеристик структуры мотивации достижения (по методике ТАТ Х. Хекхаузена), показателями стилей управления (по опроснику И.К. Адизеса) и показателями выраженности командных ролей (по опроснику Р.М. Белбина), полученными на выборке менеджеров российских предприятий.

Методики исследования

Опросник MLQ, «Многофакторный опросник лидерства», В. Bass, В. Avolio (Avolio, 1999) включает 5 шкал трансформационного лидерства («поведенческое влияние», «личностное влияние», «вдохновляющее мотивирование», «интеллектуальное стимулирование», «индивидуальный подход»); 4 шкалы транзакционного лидерства («зависимые вознаграждения», «активное управление по отклонениям», «пассивное управление по отклонениям», «лидерство-невмешательство») и 3 шкалы самооценки эффективности лидерства («мобилизация коллектива на сверхусилие», «удовлетворенность лидерством», «самоуважение и чувство собственной ценности»).

Креативные ресурсы менеджеров, установленные с помощью теста Г. Роршаха (Роршах, 2003) оценивались, в соответствии с результатами факторно-аналитического исследования В. Klopfer (1995), по показателям оригинальности (Or), интеллектуальной инициативы (ΣM), психофизической активности (FM, m) и эмоциональной реактивности (ΣC).

Мотивационные ресурсы менеджеров, оценивались по следующим характеристикам мотивации: «надежды на успех» (НУ) и «избегания неудач» (ИН), а также показателям «общей мотивации достижения» (ОМ) и «чис-

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателей теста Г. Роршаха (на всей выборке менеджеров)

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели креативных ресурсов теста Г. Роршаха			
	Or	ΣM	FM, m	ΣC
Трансформационное лидерство				
1. Трансформационное лидерство	-0,03	0,12*	0,10	0,05
1.2. Личностное влияние	-0,12*	0,04	0,09	0,02
1.3. Вдохновляющее мотивирование	0,00	0,13*	0,04	0,08
1.4. Интеллектуальное стимулирование	0,01	0,09	0,11*	0,06
1.5. Индивидуальный подход	0,01	0,14**	0,04	-0,01
Самооценка эффективности лидерства				
3.1. Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	-0,12*	0,05	0,03	0,06
3.2. Удовлетворенность лидерством	-0,02	0,11*	0,04	0,02

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

той надежды» (ЧН), определяемым по результатам проективной методики ТАТ Х. Хекхаузена (Хекхаузен, 2001; Собчик, 2002).

В исследовании использовались данные опросника «Стили управления» И.К. Адизеса (Адизес, 2007, 2009) о характеристиках стилей управления как показателях управленческих ресурсов менеджеров: доминирующие установки на «эффективность», «результативность», «краткосрочную перспективу» и «долгосрочную перспективу»; а также данные о выраженности выделенных И.К. Адизесом 4 стилей управления – «производитель» (Р) с установками на «результативность» и «краткосрочную перспективу»; «администратор» (А) с установками на «эффективность» и «краткосрочную перспективу»; «предприниматель» (Е) с установками на «результативность» и «долгосрочную перспективу»; «интегратор» (И) с установками на «эффективность» и «долгосрочную перспективу».

Для анализа командно-ролевых ресурсов менеджеров использовались следующие показатели уровней выраженности командных ролей («реализатор», «координатор», «контролер», «аналитик», «генератор идей», «мотиватор», «изыскатель ресурсов» и «гармонизатор»), определяемые с помощью опросника Р.М. Белбина «Роли в командной работе» (Белбин, 2003).

Выборка исследования

В исследовании приняли участие 375 менеджеров различных промышленных предприятий Уральского федерального округа.

Результаты исследования

Структура лидерства

и креативные ресурсы менеджеров

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио с показателями креативных ресурсов теста Г. Роршаха исследовалась путем вычисления коэффициентов ранговой корреляции Ч. Спирмена для всей выборке (табл. 1), а также в подгруппах менеджеров с одинаковым типом переживания (табл. 2–5)¹.

По всей выборке исследования (375 человек) выявлено, что 3 шкалы трансформационного лидерства имеют прямые взаимосвязи с показателями интеллектуальной инициативы и психофизической активности теста Г. Роршаха, и одна шкала («личностное влияние») имеет отрицательную корреляцию с показателем оригинальности. Шкалы самооценки эффективности лидерства имеют прямую взаимосвязь с показателем интеллектуальной инициативы, и обратную – с показателем оригинальности (табл. 1).

Некоторые из этих взаимосвязей шкал трансформационного лидерства многофакторного опросника лидерства и показателей креативных ресурсов теста Г. Роршаха более выражены у 2 подгрупп менеджеров: с интроверсивным (табл. 1–3) и амбиэквальным типом переживания (что проявляется более высокими значениями коэффициентов корреляции и уровня значимости). Полученные результаты свидетельствуют о более высокой

¹ Здесь и далее в таблицах приводятся данные только по тем шкалам, по которым получены значимые результаты (прим. авторов).

Таблица 2
Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателей теста Г. Роршаха у менеджеров с интроверсивным типом переживания

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели креативных ресурсов теста Г. Роршаха			
	Or	ΣM	FM, m	ΣC
Трансформационное лидерство				
1. Трансформационное лидерство	-0,04	0,45**	0,27	0,39*
1.1. Поведенческое влияние	-0,16	0,34*	0,19	0,33*
1.2. Личностное влияние	-0,12	0,41*	0,33	0,30
1.3. Вдохновляющее мотивирование	-0,26	0,28	-0,01	0,46**
1.4. Интеллектуальное стимулирование	0,07	0,33	0,41*	0,16
1.5. Индивидуальный подход	0,15	0,40*	0,12	0,34*
Транзакционное лидерство				
2.1. Зависимые вознаграждения	0,079	0,51**	0,19	0,53**
2.2. Активное управление по отклонениям	0,042	0,29	0,36*	0,17
2.4. Лидерство – невмешательство	-0,017	-0,35*	-0,06	-0,27

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Таблица 3
Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателей теста Г. Роршаха у менеджеров с амбизквальным типом переживания

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели креативных ресурсов теста Г. Роршаха			
	Or	ΣM	FM, m	ΣC
Трансформационное лидерство				
1.2 Личностное влияние	-0,33**	-0,13	-0,15	-0,02
Транзакционное лидерство				
2.1 Зависимые вознаграждения	-0,01	0,17	0,07	0,28*
Самооценка эффективности лидерства				
3. Самооценка эффективности лидерства	-0,01	0,06	-0,06	0,34**
3.1 Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	-0,03	-0,06	-0,05	0,24*
3.2 Удовлетворенность лидерством	-0,02	0,12	-0,07	0,33**
3.3 Самоуважение и чувство собственной ценности	0,02	0,11	-0,02	0,25*

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

выраженности взаимосвязи шкал лидерства с показателями креативных ресурсов у менеджеров с творческими типами переживания: интроверсивным и амбизквальным (Роршах, 2003).

Помимо этого, в группе менеджеров с интроверсивным типом переживания выявлены прямые корреляции нескольких шкал трансформационного лидерства и одной шкалы транзакционного лидерства («зависимые вознаграждения») с показателями интеллектуальной инициативы и эмоциональной реактивности, а также обратная взаимосвязь шкалы транзакционного лидерства «лидерство-невмешательство» с показателем интеллектуальной инициативы (табл. 2).

В группе менеджеров с амбизквальным типом переживания обнаружены прямые взаимосвязи показателей общей шкалы само-

оценки эффективности лидерства и всех 3 образующих ее шкал с показателем эмоциональной реактивности теста Г. Роршаха (табл. 3).

Наименьшее количество значимых взаимосвязей шкал опросника лидерства с показателями креативных ресурсов выявлено в подгруппах менеджеров с экстратензивным и коартивным типом переживания (табл. 1, 4, 5).

Так, в группе менеджеров с экстратензивным типом переживания выявлены взаимосвязи шкал трансформационного лидерства с с показателем психофизической активности: прямая – шкалы «личностное влияние» и обратная – шкалы «лидерство-невмешательство».

В группе менеджеров с коартивным типом переживания выявлены прямая взаимосвязь транзакционного лидерства с показателем интеллектуальной инициативы; и обрат-

Таблица 4

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателей теста Г. Роршаха у менеджеров с экстратензивным типом переживания

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели креативных ресурсов теста Г. Роршаха			
	Or	ΣM	FM, m	ΣC
Трансформационное лидерство				
1.2. Личностное влияние	-0,11	0,04	0,17*	0,06
Транзакционное лидерство				
2.4. Лидерство – невмешательство	-0,09	-0,09	-0,17*	-0,06

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Таблица 5

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателей теста Г. Роршаха у менеджеров с коартивным типом переживания

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели креативных ресурсов теста Г. Роршаха			
	Or	ΣM	FM, m	ΣC
Транзакционное лидерство				
2. Транзакционное лидерство	-0,12	0,25*	-0,05	0,11
Самооценка эффективности лидерства				
3.1. Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	-0,24*	0,03	0,06	0,09

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

ная – шкалы самооценки эффективности лидерства с показателем оригинальности по тесту Г. Роршаха.

Структура лидерства и мотивационные ресурсы менеджеров

На основе корреляционного анализа взаимосвязей шкал «Многофакторного опросника лидерства» с показателями ТАТ Х. Хекхаузена не выявлено статистически значимых результатов на всей выборке исследования. Для более детального исследования мотивационных ресурсов инновационного лидерства вся выборка менеджеров была разделена на 3 группы с разным уровнем «общей мотивации достижения»: низкий (до 12 баллов), средний (от 13 до 20 баллов) и высокий (свыше 21 балла).

В группах менеджеров с низким и средним уровнем показателей шкалы «общей мотивации достижения» статистически значимых взаимосвязей между показателями многофакторного опросника лидерства и показателями структуры мотивации достижения также не было выявлено. Результаты корреляционного анализа в группе менеджеров с высоким уровнем общей мотивации достижения представлены в табл. 6.

Выявлены прямые взаимосвязи шкал трансформационного, транзакционного ли-

дерства и самооценки эффективности лидерства, с одной стороны, с мотивационными тенденциями «избегания неудач», «общей мотивации достижения» и «чистой надежды», с другой; а также обратные взаимосвязи показателей этих базовых шкал – с показателями мотиваций «надежды на успех» и «чистой надеждой» (табл. 6).

Структура лидерства и управленческие ресурсы менеджеров

Взаимосвязь показателей методики «Многофакторный опросник лидерства» с показателями стилей управления как доминирующими установками и 4 стилями управления, определяемыми с помощью опросника И. Адизеса, исследовалась на выборке 98 человек.

Выявлены прямые взаимосвязи базовой шкалы трансформационного лидерства и образующих ее 2 шкал («поведенческое влияние», «вдохновляющее мотивирование») с показателем стиля управления «результативность» по опроснику И.К. Адизеса. Кроме того, эти же две шкалы имеют обратную взаимосвязь с показателем стиля управления «эффективность». Шкала транзакционного лидерства («лидерство–невмешательство») имеет обратные взаимосвязи с показателями стилей управления «результативность» и «крат-

косрочная перспектива», а шкалы самооценки эффективности лидерства – прямые взаимосвязи с показателями стилей управления «результативность» и «краткосрочная перспектива», и обратные – с показателем «эффективность» (табл. 7).

На основе корреляционного анализа взаимосвязей шкал «Многофакторного опросника лидерства» с показателями стилей руководства опросника И.К. Адизеса выявлено, что базовые шкалы трансформационного лидерства и самооценки эффективности лидерства имеют прямые взаимосвязи характеристиками «производство» и «предпринимательство» как стилями управления, а шкала транзакционного лидерства «лидерство-невмешательство» имеет обратную взаимо-

связь со стилем управления «производство» (табл. 8).

Структура лидерства и командно-ролевые ресурсы менеджеров

При исследовании взаимосвязи показателей многофакторного опросника лидерства с показателями командно-ролевой структуры методики Р.М. Белбина на всей выборке (375 человек) значимых корреляционных взаимосвязей с командными ролями «координатор» и «контролер» не выявлено.

Выявлены прямые взаимосвязи шкал трансформационного лидерства с ролями «аналитик» и «генератор идей», и обратные – с ролью «гармонизатор». Шкалы транзакционного лидерства взаимосвязаны с ролями

Таблица 6

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и мотивационных тенденций по методике ТАТ у менеджеров с высоким уровнем общей мотивации достижения

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели структуры мотивации достижения			
	НУ	ИН	ОМ	ЧН
Трансформационное лидерство				
1. Трансформационное лидерство	-0,17	0,25*	0,17	-0,21
1.2. Личностное влияние	-0,24*	0,21	-0,01	-0,22
1.3. Вдохновляющее мотивирование	-0,08	0,19	0,23*	-0,13
Транзакционное лидерство				
2.2. Активное управление по отклонениям	-0,27*	0,19	-0,20	-0,22
2.4. Лидерство – невмешательство	0,22	-0,21	0,04	0,23*
Самооценка эффективности лидерства				
3. Самооценка эффективности лидерства	-0,21	0,23*	-0,01	-0,22
3.2. Удовлетворенность лидерством	-0,20	0,26*	0,04	-0,24*

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Таблица 7

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателями стилей управления по методике И. Адизеса

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели стилей управления			
	«Эффективность»	«Результативность»	«Перспектива»	
			Краткосрочная	Долгосрочная
Трансформационное лидерство				
1. Трансформационное лидерство	-0,16	0,30**	0,13	0,12
1.1. Поведенческое влияние	-0,23*	0,37**	0,06	0,08
1.3. Вдохновляющее мотивирование	-0,22*	0,28**	0,15	-0,01
Транзакционное лидерство				
2.4. Лидерство – невмешательство	0,21	-0,25*	-0,30**	0,16
Самооценка эффективности лидерства				
3. Самооценка эффективности лидерства	-0,22*	0,40**	0,19	0,08
3.1. Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	-0,29**	0,45**	0,09	0,10
3.2. Удовлетворенность лидерством	-0,09	0,32**	0,31**	0,10

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и стилей управления по методике И. Адизеса

Показатели многофакторного опросника лидерства	Стили управления			
	Р	А	Е	І
Трансформационное лидерство				
1. Трансформационное лидерство	0,28**	-0,06	0,27*	-0,04
1.1 Поведенческое влияние	0,26*	-0,19	0,27**	-0,15
1.3 Вдохновляющее мотивирование	0,27**	-0,09	0,17	-0,19
1.4 Интеллектуальное стимулирование	0,17	-0,06	0,21*	0,07
Транзакционное лидерство				
2.4 Лидерство – невмешательство	-0,41**	-0,07	-0,09	0,19
Самооценка эффективности лидерства				
3. Самооценка эффективности лидерства	0,38**	-0,06	0,32**	-0,13
3.1 Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	0,35**	-0,18	0,36**	-0,20
3.2 Удовлетворенность лидерством	0,42**	0,10	0,28**	-0,01

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

«аналитик» и «изыскатель ресурсов», и имеют обратные взаимосвязи с ролями «реализатор» и «мотиватор». Шкалы самооценки эффективности лидерства имеют прямые взаимосвязи с командной ролью «мотиватор», а обратные – с ролью «гармонизатор» (табл. 9).

Таким образом, на основании исследования корреляционных взаимосвязей шкал «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио с показателями креативных, мотивационных, управленческих и командно-ролевых ресурсов менеджеров выявлено максимальное соответствие их со шкалами трансформационного лидерства и самооценки эффективности лидерства, а минимальное – со шкалами транзакционного лидерства. Для уточнения особенностей взаимосвязей транзакционного лидерства с психодиагностическими критериями вся выборка менеджеров была разделена на 2 подгруппы: менеджеры с уровнем транзакционного лидерства выше среднего арифметического по выборке (от 32 баллов и выше); менеджеры с уровнем транзакционного лидерства ниже среднего (до 32 баллов). Разделение выборки на два диапазона позволило выявить различия в корреляционных матрицах показателей шкал транзакционного лидерства с креативными, мотивационными и командно-ролевыми ресурсами в этих подгруппах менеджеров (табл. 10).

В подгруппе менеджеров с высоким показателем транзакционного лидерства выявлены прямые корреляции шкал транзакционного лидерства с «общей мотивацией достижения»

и командной ролью «мотиватор», а обратные – с оригинальностью и ролью «аналитик».

В подгруппе менеджеров с низким значением показателя транзакционного лидерства выявлены прямые корреляции шкал транзакционного лидерства с оригинальностью, мотивацией «надежды на успех» и «общей мотивацией достижения» и ролями «мотиватор» и «гармонизатор», а обратные – с ролью «гармонизатор».

Таким образом, на основании проведенного исследования взаимосвязи результатов «Многофакторного опросника лидерства» Б. Басса, Б. Аволио с данными диагностики креативных ресурсов (по тесту Г. Роршаха), характеристик структуры мотивации достижения (по методике ТАТ Х. Хекхаузена), показателями стилей управления (по опроснику И.К. Адизеса) и показателями выраженности командных ролей (по опроснику Р.М. Белбина) выявлено, что методика валидна для психологической диагностики трансформационного лидерства на российских выборках. Взаимосвязи базовых шкал «Многофакторного опросника лидерства» с показателями креативных, управленческих и командно-ролевых ресурсов представлены в табл. 11.

Базовые шкалы трансформационного лидерства и самооценки эффективности лидерства наиболее взаимосвязаны с внешними критериями (показателями креативных, управленческих и командно-ролевых ресурсов) и наименее связаны со шкалой транзакционного лидерства. Взаимосвязь транзакционного лидерства с внешними критериями

Таблица 9

Взаимосвязь показателей «Многофакторного опросника лидерства» и показателями командно-ролевой структуры по опроснику Р.М. Белбина

Показатели многофакторного опросника лидерства	Показатели командно-ролевой структуры					
	аналитик	реализатор	генератор	изыскатель	мотиватор	гармонизатор
Трансформационное лидерство						
1. Трансформационное лидерство	0,13*	-0,09	0,05	-0,03	0,06	-0,13*
1.1. Поведенческое влияние	0,07	-0,05	-0,02	0,03	0,07	-0,12*
1.3. Вдохновляющее мотивирование	0,08	-0,08	0,02	-0,06	0,07	-0,12*
1.4. Интеллектуальное стимулирование	0,20**	-0,09	0,05	0,01	0,05	-0,15**
1.5. Индивидуальный подход	0,10*	-0,05	0,12*	-0,03	0,01	-0,05
Транзакционное лидерство						
2.3. Пассивное управление по отклонениям	-0,02	-0,14**	0,02	0,08	0,01	0,09
2.4. Лидерство – невмешательство	-0,07	0,02	0,03	0,14**	-0,12*	0,09
Самооценка эффективности лидерства						
3. Самооценка эффективности лидерства	0,05	-0,08	0,01	-0,03	0,14**	-0,11*
3.1. Мобилизация коллектива на сверхусилие (дополнительные усилия)	0,04	-0,06	-0,01	-0,02	0,09	-0,11*
3.2. Удовлетворенность лидерством	0,08	-0,06	0,03	-0,05	0,13*	-0,12*
3.3. Самоуважение и чувство собственной ценности	0,03	-0,08	0,02	0,00	0,12*	-0,030

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Таблица 10

Взаимосвязь показателей транзакционного лидерства «Многофакторного опросника лидерства» с показателями креативных, мотивационных и командно-ролевых ресурсов менеджеров

Показатели транзакционного лидерства	Креативные ресурсы	Мотивационные ресурсы		Командно-ролевые ресурсы		
	оригинальность	НУ	ОМД	аналитик	мотиватор	гармонизатор
Подгруппа менеджеров с показателем ТЗЛ выше среднего						
2. Транзакционное лидерство	-0,16*	0,06	0,15*	-0,11	0,01	0,02
2.1. Зависимые вознаграждения	-0,02	-0,02	0,01	0,11	0,15*	-0,01
2.3. Пассивное управление по отклонениям	-0,07	0,09	0,09	-0,18*	-0,08	0,06
2.4. Лидерство – невмешательство	-0,05	0,03	0,04	-0,16*	-0,11	0,02
Подгруппа менеджеров с показателем ТЗЛ ниже среднего						
2.1. Зависимые вознаграждения	-0,01	0,19*	0,16*	0,04	-0,01	-0,17*
2.2. Активное управление по отклонениям	-0,05	-0,01	-0,04	-0,04	0,15*	-0,11
2.3. Пассивное управление по отклонениям	0,15*	-0,04	-0,01	-0,02	0,10	0,14
2.4. Лидерство – невмешательство	0,09	-0,06	-0,07	-0,08	-0,13	0,17*

Условные обозначения: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

обнаруживается только в диапазонах высоких значений его проявления.

Кроме этого, выявлены взаимосвязи показателей креативных, мотивационных, управленческих и командно-ролевых ресурсов со всеми шкалами лидерства: пятью – трансформационного, четырьмя – транзакционного и тремя шкалами самооценки его эффективности. Также выявлены взаимосвязи показателей «Многофакторного опросника лидерства» с показате-

лями креативных и мотивационных ресурсов менеджеров.

Выводы

1. Выявлены взаимосвязи шкал различных компонентов лидерства по «Многофакторному опроснику лидерства» Б. Басса, Б. Авوليو с показателями креативных, мотивационных, управленческих и командно-ролевых ресурсов.

При этом с показателями креативных, управленческих и командно-ролевых ресур-

Взаимосвязь базовых шкал «Многофакторного опросника лидерства» с показателями креативных, управленческих и командно-ролевых ресурсов менеджеров

Показатели опросника лидерства	Креативные ресурсы	Управленческие ресурсы				Командно-ролевые ресурсы	
	ΣМ	«Эффективность»	«Результативность»	Р	Е	мотиватор	гармонизатор
1. Трансформационное лидерство	0,12*	-0,16	0,30**	0,28**	0,27**	0,06	-0,13*
2. Транзакционное лидерство	0,01	0,03	0,00	-0,03	0,09	0,02	0,02
3. Самооценка эффективности лидерства	-0,07	-0,22*	0,40**	0,38**	0,32**	0,14*	-0,11*

Условные обозначения: * – p<0.05, ** – p<0.01.

сов наиболее связаны показатели по шкалам трансформационного лидерства. Выявленная специфическая связь трансформационного лидерства с мотивацией «избегания неудач» достаточно неожиданна и требует дополнительного изучения. Транзакционное лидерство связано, прежде всего, с командно-ролевыми ресурсами, и специфически – с креативными и мотивационными ресурсами (при разной степени выраженности их значений). Самооценка эффективности лидерства обнаруживает связь с управленческими и командно-ролевыми ресурсами.

2. Выявлены специфические взаимосвязи трансформационного и транзакционного лидерства с показателями креативных и мотивационных ресурсов. У менеджеров с более высокими показателями креативных ресурсов (испытуемые с интроверсивным и амбивальным типом переживания) связи шкал многофакторного опросника лидерства более разнообразны и более выражены. При этом только у высокомотивированных менеджеров отмечаются взаимосвязи шкал многофакторного опросника лидерства с мотивационными ресурсами.

3. Дифференциация выборки по диапазонам высоких и низких уровней креативных и мотивационных ресурсов менеджеров позволяет обнаружить специфические взаимосвязи шкал многофакторного опросника лидерства и может являться основанием для понимания направлений формирования индивидуального стиля инновационного лидерства.

Литература

1. Адизес, И.К. *Стили менеджмента: эффективные и неэффективные* / И.К. Адизес. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2009. – 199 с.

2. Белбин, Р.М. *Типы ролей в командах менеджеров* / Р.М. Белбин. – М.: Изд-во Нипро, 2003. – 240 с.

3. Глухов, П.С. *Стили лидерства в инновационной деятельности: феноменология и эмпирические исследования* / П.С. Глухов // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2013. – Т. 6, № 4. – С. 53–60.

4. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: социально-психологическая программа для менеджеров* / В.Г. Грязева-Добшинская // Социальная психология творчества – 2007: сб. науч. тр. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2007. – С. 200–206.

5. Грязева-Добшинская, В.Г. *Инновационное лидерство: моделирование тенденций активности менеджеров предприятия* / В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2010. – Вып. 9. – С. 9–17.

6. Дафт, Р.Л. *Уроки лидерства* / Р.Л. Дафт. – М.: ЭКСМО, 2007. – 478 с.

7. Дмитриева, Ю.А. *Мотивация достижения как ресурс инновационной активности менеджеров* / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская, В.А. Глухова // Наука ЮУрГУ, Материалы 66-й научной конференции. – 2014. – С. 1460–1467.

8. Дмитриева, Ю.А. *Структура лидерства: результаты эмпирического исследования* / Ю.А. Дмитриева, В.Г. Грязева-Добшинская // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2014. – Т. 7, № 4. – С. 5–13.

9. *Психология современного лидерства. Американские исследования* / под ред. Дж. П. Каджеси, К.Дж. Ковальски, Т.Н. Ушаковой. – М.: Когито-Центр, 2007. – 288 с.

10. Рориах, Г. *Психодиагностика: Методика и результаты диагностического эксперимента по исследованию восприятия (истолкование случайных образов)* / Г. Рориах. – М.: Когито-Центр, 2003. – 336 с.

11. Собчик, Л.Н. *Мотивационный тест Хекхаузена. Практическое руководство* / Л.Н. Собчик. – СПб.: Речь, 2002. – 16 с.

12. Хекхаузен, Х. *Психология мотивации достижения* / Х. Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

13. Allameh, S.M. *Considering transformational leadership model in branches of Tehran social security organization* / S.M. Allameh // *Procedia Social and Behavioral Sciences*. – 2011. – 15. – P. 3131–3137. – www.sciencedirect.com

14. Avolio, B.J. *Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire* / B.J. Avolio, B.M. Bass, D.I. Jung // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. – 1999. – P. 441–462.

15. Birasnav, M. *Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study* / M. Birasnav, S. Rangnekar, A. Dalpati // *Procedia Social and Behavioral Sciences*. –

2010. – 5. – P. 1037–1042. – www.sciencedirect.com

16. Klopfer, B. *Development in the Rorschach Technique* / B. Klopfer. – New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1995. – 726 p.

17. Mirkmali, S.M. *Examining the role of transformational leadership and job satisfaction in the organizational learning of an automotive manufacturing company* / S.M. Mirkmali, F.N. Thani, F. Alami // *Procedia Social and Behavioral Sciences*. – 2011. – 29. – P. 139–148. – www.sciencedirect.com

18. Tejeda, M.J. *The MLQ revisited Psychometric properties and recommendations* / M.J. Tejeda, T.A. Scandura, R. Pillai // *The Leadership Quarterly*. – 2001. – 12. – P. 31–52.

Грязева-Добшинская Вера Геннадьевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), vdobshinya@mail.ru

Дмитриева Юлия Александровна, аспирант, психолог кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), dmitrieva.julia.86@mail.ru

Глухов Петр Сергеевич, преподаватель кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), gluhovpetr@mail.ru

Глухова Вера Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры общей психологии, Южно-Уральский государственный университет (Челябинск), gluhova-vera@mail.ru

Поступила в редакцию 4 марта 2015 г.

INNOVATIVE LEADERSHIP AND THE PSYCHOMETRIC PROBLEMS OF ITS DIAGNOSTICS

V.G. Gryazeva-Dobshinskaya, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, vdobshinya@mail.ru

Yu.A. Dmitrieva, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, dmitrieva.julia.86@mail.ru

P.S. Glukhov, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, gluhovpetr@mail.ru

V.A. Glukhova, South Ural State University, Chelyabinsk, Russian Federation, gluhova-vera@mail.ru

On the basis of empirical research the specifics of innovation leadership of managers of Russian industrial enterprises are discussed psychometric problems of standardization of the results of psychological diagnostics and validation of the «Multifactor Leadership Questionnaire» B. Bass, B. Avolio intended for psychological diagnosis of structural components of the leadership of managers. To confirm the validity of the criterion analyzed the relationship indicators «Multifactor Leadership Questionnaire» B. Bass, B. Avolio with indicators of creative resources (test G. Rorschach), indicators of the structure of motivation achievement techniques (TAT H. Hekhausen), performance management styles (questionnaire I.K. Adizes) and indicators of severity team role (questionnaire R.M. Belbin) on a sample of managers of Russian enterprises. Identified the specific relationship of transformational and transactional leadership with indicators creative, motivational, management and command resources, which confirms the validity of multifactor leadership questionnaire for the Russian sample.

Keywords: innovative leadership, multifactor leadership questionnaire, psychometric issues, the criterion validity.

References

1. Adizes I.K. Stili menedzhmenta: effektivnye i neeffektivnye [Styles of management: effective and ineffective]. Moscow: Harvard Business Review, 2009. 199 p.
2. Belbin R.M. Tipy roley v komandakh menedzherov [Types of roles in the management team]. Moscow: Hippo, 2003. 240 p.
3. Gluhov P.S. [Styles of leadership in innovation: phenomenology and empirical research]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2013, iss. 4, no. 6, pp. 53–60. (in Russ.)
4. Griazeva-Dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: socio-psychological program for managers]. *Sotsial'naya psikhologiya tvorchestva* [Social psychology of creativity], 2007, pp. 200–206. (in Russ.)
5. Griazeva-Dobshinskaya V.G. [Innovative Leadership: modeling trends in activity of the managers of enterprises]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2010, iss. 9, pp. 9–17. (in Russ.)
6. Daft R.L. *Uroki liderstva* [Lessons of leadership]. Moscow, Exmo Publ., 2007. 478 p.
7. Dmitrieva Yu.A., Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Glukhova V.A. [Motivation achievement as a resource of innovative activity of managers]. *Nauka YuUrGU, Materialy 66-y nauchnoy konferentsii* [SUSU Science, Materials of the 66th Scientific Conference.], 2014, pp. 1460–1467. (in Russ.)
8. Dmitrieva Yu.A., Griazeva-Dobshinskaya V.G. [The structure of leadership: results of empirical research]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*, 2014, iss. 4, no. 7, pp. 5–13. (in Russ.)
9. Ushakova T.N., Kadzemi Dzh.P., Koval'ski K.Dzh. *Psikhologiya sovremennogo liderstva. Amerikanskiye issledovaniya* [Psychology of modern leadership. American research]. Moscow, Cogito Center, 2007. 288 p.
10. Rorshakh, G. *Psikhodiagnostika: Metodika i rezul'taty diagnosticheskogo eksperimenta po issledovaniyu vospriyatiya (istolkovanie sluchaynykh obrazov)* [Psychodiagnosics: The methodology and results of the diagnostic experiment of study of perception (interpretation of randomly)]. Moscow, Cogito Center, 2003. 336 p.
11. Sobchik, L.N. *Motivatsionnyy test Khekkhauzena. Prakticheskoe rukovodstvo* [The Motivational test by Hekhausen. Practical guide]. St. Petersburg, Speech, 2002. 16 p.
12. Khekkhauzen, Kh. *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [Psychology motivation of achievement]. St. Petersburg, Speech, 2001. 256 p.
13. Allameh, S.M. Considering transformational leadership model in branches of Tehran social security organization. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2011. 15, pp. 3131–3137. Available at: www.sciencedirect.com
14. Avolio B.J., Bass B.M., Jung D.I. Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1999, pp. 441–462.
15. Birasnav M., Rangnekar S., Dalpati A. Transformational leadership, interim leadership, and employee human capital benefits: an empirical study. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 2010. 5, pp. 1037–1042. Available at: www.sciencedirect.com
16. Klopfer B. *Development in the Rorschach Technique*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, 1995. 726 p.
17. Mirkmali S.M., Thani F.N., Alami F. Examining the role of transformational leadership and job satisfaction in the organizational learning of an automotive manufacturing company. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011, 29, pp. 139–148. Available at: www.sciencedirect.com
18. Tejada M.J., Scandura T.A., Pillai R. The MLQ revisited Psychometric properties and recommendations. *The Leadership Quarterly*. 2001. 12, pp. 31–52.

Received 4 March 2015

БИБЛИОГРАФИЧЕСКОЕ ОПИСАНИЕ СТАТЬИ

Инновационное лидерство и психометрические проблемы его диагностики / В.Г. Грязева-Добшинская, Ю.А. Дмитриева, П.С. Глухов, В.А. Глухова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Психология». – 2015. – Т. 8, № 2. – С. 14–24.

REFERENCE TO ARTICLE

Gryazeva-Dobshinskaya V.G., Dmitrieva Yu.A., Glukhov P.S., Glukhova V.A. Innovative Leadership and the Psychometric Problems of its Diagnostics. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Psychology*. 2015, vol. 8, no. 2, pp. 14–24. (in Russ.)