



Создание и анализ психометрических свойств опросника «Статус управленческой идентичности»

ПАРАМУЗОВ Александр Викторович

НЕСМЕЯНОВА Роксана Константиновна

Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Россия

Аннотация. Цель. В статье представлены результаты разработки опросника «Статус управленческой идентичности» (ОСУИ), основанного на расширенной статусной модели идентичности Дж. Марсиа. Преимуществом созданной методики является учёт специфики такой профессиональной группы, как руководители, а также переход к количественным методам исследования, что дает возможность устанавливать корреляционные и причинно-следственные связи управленческой идентичности с другими психологическими конструктами. В статье описана проверка факторной структуры методики, оптимального состава шкал и её психометрических свойств, таких как конвергентная и дискриминантная валидность, а также надёжность (внутренняя согласованность). *Методология.* В исследовании приняли участие 449 человек, из них — 275 сотрудников различных организаций и 174 руководителя (92 менеджера и 82 предпринимателя). Результаты. В ходе эксплораторного факторного анализа были выявлены два фактора, соответствующие шкалам «принятие» ($\alpha = .79$) и «пересмотр принятия» ($\alpha = .81$). Суммарная объяснённая дисперсия составила 63.82%. С помощью конфирматорного факторного анализа была выбрана оптимальная факторная структура, с рекомендованными индексами соответствия конфирматорных моделей ($\chi^2 = 12.54$; $RMSEA = .057$; $df = 8$; $SRMR = .040$; $CFI = .987$; $TLI = .976$; $AIC = 2946.661$). Шкалы опросника обладают конвергентной и дискриминантной валидностью. Выводы. Результаты исследования показывают, что разработанный опросник «Статус управленческой идентичности» обладает приемлемыми психометрическими свойствами. Ценность результатов. Создана первая версия методики, которая позволяет количественно измерять статусы управленческой идентичности.

Ключевые слова: управленческая идентичность; статусная модель идентичности; ингрупповая идентификация; временная перспектива будущего.

Введение

Изучение феномена идентичности является одной из наиболее актуальных и перспективных тем в современных организационных и социально-психологических исследованиях. Проблемы идентичности рассматриваются в разных аспектах на индивидуальном, социальном и профессиональном уровнях. Последние десятилетия особое внимание уделяется вопросам идентичности и идентификации в организационном контексте. Это обусловлено тем, что в современном мире множество людей работают в промышленности и различных учреждениях. Поэтому, как теоретики, так и практики осознают значимость успешного прохождения

сотрудниками процессов идентификации, что взаимосвязано с эффективностью их работы и коммерческим успехом организаций (Липатов, 2004; Бурмистрова, 2012; Несмеянова, 2018).

В контексте групповых и межгрупповых отношений и организационного сотрудничества, изучается взаимосвязь идентичности с приверженностью, мотивацией и лояльностью работников (Ellemers, 2004; Meyer et al., 2006; Katrinli et al., 2009; Ловаков, Липатов, 2011; Hassan, 2012; Pandey, Khare, 2012). Идентичность формирует логику действий и модели поведения, влияет на общую стратегию деятельности и принятие решений (Riketta, 2005; Sluss, Ashforth, 2008; Edwards, Pecesí, 2010; Verganti, 2011). Таким образом, она связана с управленческими и организационными ценностями, а также конкретными ролями, управленческой принадлежностью, разделением миссии и целей организации, восприятием корпоративной культуры и видением будущего (Mayer, 2008).

Большинство проведённых исследований касалось организационной идентичности сотрудников и не так много уделялось внимания такой группе как руководители и управленцы. Это обусловлено, во-первых, количественным соотношением данных профессиональных групп, и, во-вторых, более лёгкой возможностью привлечения к участию в исследованиях рядовых работников. Безусловно, у категории руководителей есть своя специфика, которая заключается, в том числе, в их особом положении и статусе в организации, когда их действия и результаты принятых ими решений отражаются не только на них лично, но также на их подчинённых и деятельности самой организации. Поэтому актуальным и востребованным является разработка диагностического инструмента для изучения управленческой идентичности, который даст возможность получить данные, позволяющие проанализировать социально-профессиональную группу руководителей и управленцев.

Несомненно, самым большим препятствием для исследования идентичности, в том числе управленческой, является проблема её измерения. Это обусловлено многогранностью данного феномена, и стало причиной того, что абстрактная теоретическая концептуализация во многом опередила конкретные эмпирические исследования. Для измерения управленческой идентичности иногда используется тест М. Куна и Т. Макпартланда «Кто Я?» (Kuhn, McPartland, 1954) в модификации «Кто Я как руководитель?». Однако этот тест можно отнести к качественным методикам, что не позволяет представить его результаты в виде независимой переменной для осуществления сравнительного анализа или проверки причинно-следственных связей. То же ограничение есть и у метода незаконченных предложений, методики «ролевой список», интервью и всех других качественных методов.

Зарубежные учёные сформулировали требования, которым должен соответствовать любой метод измерения идентичности: (1) с его помощью должно быть возможным получение количественных показателей для использования в многомерном анализе данных (как в качестве независимой, так и зависимой переменной), (2) эти показатели должны учитывать многомерный характер идентичности, (3) он должен обладать надёжными и валидными шкалами с фиксацией опорных точек для измерения и (4) он должен интегрировать личностные и ролевые составляющие (Burke, Tully, 1977). Представленная в рамках данной статьи методика способствует переходу к количественным методам исследования, что поможет решить ряд поставленных задач, в том числе установить корреляционные и причинно-следственные связи управленческой идентичности с другими психологическими конструктами.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что среди отечественных методик нет подходящих количественных методик для определения статуса управленческой идентичности. Существует адаптированная версия полуструктурированного интервью по статусной

модели идентичности Дж. Марсиа (Татарко, 2009) и его методика «Незавершенные предложения» (Орестова, 2001), которые являются качественными инструментами и имеют ограничения по сравнению с количественными (Burke, Tully, 1977). Другая причина состоит в том, что не всегда корректно измерять инструментом, созданным для конкретной выборки, другую группу людей, поскольку формулировки пунктов (вопросы) могут оказаться нерелевантными. Например, вопросы, ориентированные на рядовых работников, не подойдут для управленцев, поскольку у них разные функции и обязанности. В связи с этим появляется необходимость в разработке конкретной методики для изучения руководителей. Ещё одна причина состоит в том, что иногда приходится использовать «смежные» методики для изучения феномена, что показывает близкие, но не точные результаты. Обычно не возникает проблем, когда изучаемый феномен не сильно дифференцирован и может измеряться одним инструментом. Однако управленческая идентичность — феномен, который может быть обнаружен у руководителей (управленцев), и возникает вопрос правомерности её измерения у рядовых исполнителей и тех категорий сотрудников, кто не занимает руководящую должность. Что касается управленческой идентичности, на данный момент не существует отдельных инструментов, позволяющих проводить более точные исследования, поэтому чтобы решить эту проблему мы предлагаем методику специально для изучения идентичности руководителей.

Цель данного исследования — разработка методики для определения статуса управленческой идентичности.

Статусная модель идентичности Дж. Марсиа

В психологию понятие «идентичность» ввёл представитель психоаналитической парадигмы Эрик Эриксон. В отличие от З. Фрейда, подразделявшего психо-сексуальное развитие человека на пять стадий, он предложил своё понимание этого процесса и выделил восемь отдельных этапов. Саму идентичность он определял как внутреннюю непрерывность и тождественность личности на протяжении всей жизни (Erikson, 1968). Данное чувство сопровождается ощущением осмысленности, целостности и целенаправленности деятельности, а также уверенности во внешнем одобрении. Это процесс организации жизненного опыта в индивидуальное «Я», которое, как сложная структура, обладает собственной энергией и определяет динамику личностного развития. Идентичность можно рассматривать как главный компонент Я-концепции, поскольку «Я» (Self) — это совокупность идентичностей, каждая из которых воспринимается косвенно через совместную деятельность и общение с окружающими (Stryker, 2007).

Формирование целостности личности (эго-идентичности) связано с процессами социального взаимодействия. Согласно Э. Эриксону (Эриксон, 2006), на каждой из восьми стадий развития идентичности, индивид осуществляет выбор между двумя альтернативными вариантами решения ситуационных и возрастных задач развития, выдвигаемых обществом. Данный переход от одной формы эго-идентичности к другой сопровождается психосоциальными кризисами. Сделанный человеком выбор влияет на всю последующую жизнь и определяет ее успешность. Таким образом, основная функция данной личностной структуры — адаптация в широком смысле этого слова.

Концепция Э. Эриксона завоевала большое признание в научном мире как теоретическая разработка и стала базой и отправной точкой для многих зарубежных и отечественных исследователей, которые пытались обосновать его идеи эмпирически (Симонова, 2000). Одной

из первостепенных задач для ученых стала строгая научная операционализация понятия «идентичность». Широкую известность получил подход к изучению феномена идентичности Дж. Марсиа, одного из ближайших последователей Э. Эриксона. Результатом научной разработки учёного стала его статусную модель (Marcia, 1966).

По мнению Дж. Марсиа, идентичность — структура эго — это внутренняя самосоздающаяся, динамическая организация потребностей, способностей, убеждений и индивидуальной истории жизни. Он также подчёркивал роль социального окружения для формирования идентичности подростка, а сам процесс развития идентичности разделил на два этапа — поиск (*exploration*) и принятие (*commitment*) (Marcia, 1980; Злоказов, 2015). Смысл первого этапа заключается в рассмотрении индивидом возможных потенциальных вариантов идентичности, включающих в себя соответствующие им цели, ценности и идеи, а также осмысление внутренних резервов и информации о наиболее приемлемых и вероятных путях собственного развития. Этап принятия предполагает решение человека следовать определённому варианту идентичности, интериоризируя выбранные цели, ценности и верования, что сопровождается для него ощущениями тождественности, целостности, последовательности, а также снижением дезориентации и внутренней неопределённости.

Поскольку каждый человек индивидуален в совокупности своих когнитивных способностей, личностных черт, социальных условий, возможностей саморегуляции и саморазвития, это сказывается на его гибкости, адаптивности, количестве приемлемых и рассматриваемых вариантов в процессе поиска. Личность с бóльшим потенциалом и обладающая зрелыми механизмами социального функционирования, более свободна в своём выборе и меньше ориентируется на предписанные социумом образцы идентичности.

Дж. Марсиа считал, что структура идентичности складывается из последовательных решений каждой встречающейся проблемы. Сумма принятых решений относительно себя и своей жизни развивает личность, даёт возможность осознать свои сильные и слабые стороны, формирует целенаправленность и осмысленность всей деятельности. С исторической точки зрения это была одна из первых попыток измерить такой психологический конструкт как идентичность и операционализировать её составляющие. Дж. Марсиа определил способность индивида следовать выбранной им цели развития как совокупность внутренних и динамических характеристик, определяющих длительность и содержание процесса формирования идентичности (Marcia, 1993). Согласно его концепции, феноменологически различные виды идентичности проявляются через наблюдаемые паттерны «решения проблем», то есть актуализируются в ситуации социального выбора.

Дж. Марсиа, опираясь на два критерия — (1) наличие / отсутствие поиска альтернатив; (2) наличие / отсутствие осуществлённого выбора — создал свою классификацию. Он выделил четыре статуса развития идентичности (см. Табл. 1), отражающие её содержание (Marcia, 1993).

Таблица 1. Статусная модель идентичности Дж. Марсиа

Этапы развития идентичности	Статусы идентичности			
	Достигнутая идентичность	Предрешённая идентичность	Мораторий	Диффузная идентичность
Поиск	Высокий уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень
Принятие	Высокий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Низкий уровень

Каждый из статусов был описан Дж. Марсиа более подробно (Marcia, 1993). В дальнейшем его модель приобрела популярность и стала применяться учёными к разным возрастным группам. Так, *диффузная идентичность* характеризуется им отсутствием цельной, опре-

делённой идентичности, поскольку в силу свойств личности и/или социального положения, ни поиск, ни выбор решения не осуществлялись индивидом. У таких людей нет внутренней целостности, стремлений и воли, которые могли бы послужить фундаментом для построения стратегии самореализации внутреннего потенциала в жизни. Для них характерен негативный эмоциональный фон, и преобладают пассивность, пессимизм, апатия и тревога (Waterman, 1985; Tesch, Cameron, 1987; Clancy, Dollinger, 1993). Им свойственны низкая самостоятельность и самооценка (Marcia, 1966; Berzonsky et al., 1991), невысокие моральные устои (Skoe, Marcia, 1991), неадекватный подход к процессу принятия решений (Blustein, Phillips, 1990) и низкий уровень адаптации (Meeus et al., 1999).

Предреши́нная идентичность возникает, когда индивид принимает «готовое» решение под воздействием социальной среды и внешних обстоятельств. Зачастую это происходит ещё в раннем возрасте, поэтому человек не переживает кризис идентичности, так как уже имеет план на будущее. При этом широкий поиск им не осуществляется, а снимается калька целей, ценностей и убеждений с ближайшего окружения значимых для него людей, или он следует их советам и выбору, отражая их ожидания. Исследования показали, что индивидам в данном статусе свойственен авторитаризм (Marcia, 1966, 1980) и слабовыраженная открытость к новому опыту (Tesch, Cameron, 1987; Clancy, Dollinger, 1993). Что касается адаптации, они демонстрируют низкую тревожность, отсутствие депрессии и высокую удовлетворённость жизнью (Meeus et al., 1999). Таким образом, Дж. Марсиа, в отличие от Э. Эриксона, показал, что приобретение идентичности возможно без поиска (Marcia, 1966, 1967).

Статус *мораторий* соответствует стадии, когда индивид находится в кризисе и конструирует свою идентичность, активно перебирая возможные варианты, соответствующие его интересам, целям, ценностям и идеалам. При этом сам выбор ещё не осуществлен и решение не принято, однако человек в начале процесса возлагает надежды на будущее и испытывает чувства любопытства и позитивного ожидания. Такие люди открыты для нового опыта, но обладают более низкими показателями экстраверсии и эмоциональной стабильности (Tesch, Cameron, 1987; Clancy, Dollinger, 1993). Кроме того, им свойственны высокий уровень тревожности (Marcia, 1980; Meeus et al., 1999), склонность к депрессии и плохое самочувствие.

Достигнутая идентичность представляет собой стадию, когда активный поиск, основанный на лично значимых для индивида ценностях, убеждениях и целях, успешно завершён принятым решением. Как правило, оно автономное и самостоятельное, отлично от предлагаемых ближайшим окружением социальных шаблонов, и предоставляет широкий простор для самореализации. Таким людям свойственны оптимизм в отношении будущего, рациональное и гибкое мышление, способность принимать взвешенные и эффективные решения, а также стремления и воля, позволяющие достичь нужных результатов. Согласно проведённым исследованиям, таким индивидам характерна экстраверсия, эмоциональная устойчивость, открытость для опыта (Clancy, Dollinger, 1993); им свойственны высокая мотивация достижения и самооценка (Orlofsky, 1978), они обладают внутренним локусом контроля (Abraham, 1983) и низким уровнем авторитаризма (Marcia, 1966, 1993); используют запланированные стратегии принятия решений (Blustein, Phillips, 1990) и демонстрируют высокий уровень моральных устоев (Skoe, Marcia, 1991). Что касается психосоциальных проблем, то у этих людей наблюдается здоровая адаптация, характеризующаяся отсутствием депрессии, низкой тревожностью и высокой удовлетворённостью жизнью (Marcia, 1980; Meeus et al., 1999). С точки зрения становления личности, это наиболее зрелый вариант.

Несмотря на то, что концепция в основном создавалась на основе анализа подросткового возраста, Дж. Марсиа подчёркивал, и это особенно отражалось в его поздних публикациях (Marcia, 1980; Stephen et al., 1992), что идентичность индивида развивается на протяжении

всей его жизни и зависит от разных факторов, в том числе таких, как образование, возраст, пол, этническая раса, и поэтому взрослых также изучают на основе статусной модели Дж. Марсиа (Waterman, Archer, 1993). Кроме того, возможно «переключение» с одного статуса идентичности на другой (прогресс или регресс) уже во взрослой жизни в ответ на определённые серьёзные жизненные изменения и обстоятельства (Helson et al., 1995; Stewart et al., 2001; Alvesson, Wilmott, 2002; Marcia, 2002; Zucker et al., 2002; Cramer, 2004; Josselson, 2009; Whitbourne et al., 2009; Kroger et al., 2010; Fadjukoff et al., 2010; MacKenna, 2010; McLean, Pasupathi, 2012). Но, тем не менее, консолидированная, хорошо интегрированная структура идентичности индивида обеспечивает личную систему координат для принятия решений и интерпретации опыта и информации, имеющей к нему отношение, что позволяет сохранять осмысленное чувство самосознания, тождественности и непрерывности, несмотря на случайные события и перемены в жизни (Berzonsky, 2005).

Дж. Марсиа удалось операционализировать понятие «идентичность», что дало возможность измерять и оценивать её состояние (статусы), опираясь на качественные показатели. Это стало преимуществом его концепции, дало возможность её широкого применения в психологии и спровоцировало волну эмпирических исследований (Schwartz, 2001; Schwartz et al., 2011; Kroger, Marcia, 2011; Meeus, 2011; Kroger, 2012). Дж. Марсиа в своё время подчёркивал недостатки использования опросников, считая, что вместо того, чтобы давать бóльшую объективность результатов, они в силу своей структуры сужали вариативность ответов, что снижало отражение масштабности и глубины самого явления (Bartholomew et al., 2000; Kroger, Marcia, 2011). Им было предложено использовать метод полуструктурированного интервью и метод незавершённых предложений. Так, на основе экспертного анализа магнитофонных записей, определялся статус идентичности индивида. Впоследствии, помимо метода интервью, стали использоваться различные анкеты и опросники (Berzonsky, 1989; Adams, 1999), шкалы самооценок (Adams et al., 1979; Dellas, Jernigan, 1981; Balistreri et al., 1995), служившие той же цели, однако они также не отражали многомерность идентичности, не измеряли её, а выявляли только поверхностное представление о ней.

Другая сложность состоит в том, что идентичности у человека могут быть множественные, и кризис в одной определённой социальной сфере не свидетельствует о кризисе в остальных (Coleman, 1974; Matteson, 1975). Со временем они объединяются в иерархию идентичностей (McCall, Simmons, 1966; Stryker, 1968). Кроме того, как правило, в каждый определённый момент жизни человеку свойственно смешанное состояние идентичности, поэтому строгое отнесение его к тому или иному конкретному статусу достаточно условно.

Современные подходы к применению статусной модели Дж. Марсиа

В рамках концепции Дж. Марсиа, определение статуса идентичности было направлено на то, чтобы классифицировать людей, а не изучать процесс её развития (Bosma, 1985). Однако многие последователи признали важность изучения процесса формирования идентичности, а не фокусирования исключительно на его результатах (Grotevant, 1987, Stephen et al., 1992). Так, Х. Босма проводил различие между принятием выбранных обязательств и степенью, в которой человек идентифицируется с ними (Bosma, 1985). В свою очередь, В. Меус предложил учитывать степень активности рефлексии по поводу выбранного варианта идентичности (Meeus, 1996). Таким образом, в то время как в теории Дж. Марсиа «исследование» включает в себя взвешивание различных альтернатив до того, как выбор сделан, В. Меус подчеркнул важность изучения уже после осуществления выбора, что является непременным условием для поддержания и подтверждения существующей идентичности. В итоге было выявлено

различие между двумя видами «Поиска» (Exploration), предложенными Дж. Марсиа, которые получили названия «расширенный поиск» (exploration in breadth) и «углубленный поиск» (exploration in-depth) (Luycx, Goossens, Soenens, Beyers, 2006). Далее фактор «расширенный поиск» получил ещё одно название «Пересмотр принятия» (reconsideration of commitment) (Crocetti et al., 2008).

Таким образом, появились три, а не два фактора, влияющих на формирование статусов: принятие (*commitment*) — относится к совершённом индивиду выбором своей идентичности, и к уверенности в себе, которую он ему даёт; углубленный поиск (*in-depth exploration*) — степень, в которой индивид анализирует свою текущую идентичность, в сочетании с поиском других вариантов; пересмотр принятия (*reconsideration of commitment*) – сравнение человеком существующей идентичности с альтернативными, поскольку нынешняя больше не удовлетворяет, а также протекание процессов рассматриваемых в рамках теории социальной идентичности. В связи с добавлением нового фактора статусы также изменились в расширенной статусной модели идентичности. Например, статус «Мораторий» в этой модели имеет два вида: «мораторий» (*moratorium status*) и «поисковый мораторий» (*searching moratorium status*) (Mancini et al., 2015). Расширенная статусная модель идентичности представлена в таблице 2.

Таблица 2. Расширенная статусная модель идентичности Дж. Марсиа

Этапы развития идентичности	Статусы идентичности				
	Достигнутая идентичность	Предрешенная идентичность	Мораторий	Поисковый мораторий	Диффузная идентичность
Принятие	Высокий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень
Углубленный поиск	Высокий уровень	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Низкий уровень
Пересмотр принятия	Низкий уровень	Низкий уровень	Высокий уровень	Высокий уровень	Низкий уровень

Альтернативные подходы к изучению идентичности

Параллельно была разработана социально-когнитивная модель формирования идентичности и шкала «Стиль идентичности» (*Identity Style Inventory*), в которой рассматриваются три различных стиля развития идентичности: информационный, нормативный и диффузно-избегающий. Они относятся к предпочитаемым стилям социально-когнитивных процессов, проявляющихся, когда люди пытаются избежать конфликтов и решений, связанных с идентичностью (Berzonsky et al., 2013). Другие исследования были сфокусированы на сфере деятельности, для выявления закономерностей изменения статуса идентичности с течением времени и его взаимосвязями с другими сферами идентичности (Skorikov, Vondracek, 2011).

Существует также и альтернативная версия развития теории Э. Эриксона — нарративный подход (Nelson, 1989; Thorne, 2000; Singer, 2004; McLean, Pratt, 2006; McLean, Breen, 2009; Pasupathi, Hoyt, 2009; Reese et al., 2010; Syed, Azmitia, 2010; Nosko et al., 2011; Tavernier, Willoughby, 2012; McAdams, McLean, 2013), в рамках которого история жизни в виде повествования самого индивида анализируется и интерпретируется с точки зрения принятых им решений, обстоятельств, причастности к тем или иным событиям, планов на будущее, его целей и ценностной иерархии для того, чтобы понять природу личности человека и сферы его идентичности. Однако нарративный подход преимущественно представляет собой описательную методологию с применением методов количественного исследования.

Управленческая идентичность

В связи с постоянным расширением научных знаний, появляются новые термины, а комплексные «собираемые» понятия делятся и изучаются более детально. Так, например, на основе понятия «национальная идентичность» появляются такие термины, как «русская идентичность», «татарская идентичность», «украинская идентичность», и так далее, которые потом изучаются отдельно как компоненты национальной идентичности. То же самое происходит и в организационном контексте. Профессиональная идентичность, являясь также собираемым понятием применительно ко многим профессиям, имеет тенденцию к делению на конкретные профессиональные идентичности. Таким образом, руководителей не изучают в рамках профессиональной идентичности, а появляется отдельный подраздел — управленческая идентичность. Среди отечественных психологов данный термин обосновывала и ввела в научный оборот в своей диссертационной работе М. Ю. Кузьмина (Кузьмина, 2004). За рубежом данная проблема также изучается (Alvesson, Wilmott, 2002; Sveningsson, Alvesson, 2003; Clarke, Brown, 2009; Ness, Green 2012; Mayer, Louw, 2013; Sherratt et al., 2013; Lowstedt, Raisanen, 2014; Andersen et al., 2015; Sergeeva, Green, 2019), но в меньшей степени по сравнению с другими видами идентичности.

Управленческая идентичность — это комплексная система самопредставлений, состоящая из самоопределений — суждений, принятых индивидом в отношении себя как руководителя, а также своей профессионально-управленческой деятельности (Кузьмина, 2004), и идентификация с социально-профессиональной группой руководителей. На её содержание оказывают влияние социально-психологические особенности профессиональной деятельности, она является системой координат для рефлексии управленческого опыта (Кузьмина, 2004).

Могут возникнуть вопросы: чем отличается управленческая идентичность от профессиональной и какова её природа? Какая связь между управленческой идентичностью, социальной и личностной? Для начала разграничим профессиональную идентичность и управленческую идентичность. Профессиональная идентичность — это отождествление индивидом себя с профессиональным сообществом, а также восприятие и рефлексия себя в качестве субъекта профессиональных отношений. Она определяет значения и характеристики, которые приписывают коллеги и которое сам субъект приписывает себе относительно своей профессии (Шнейдер, 2001). Профессиональная идентичность является типом «коллективной идентичности» (Ashmore et al., 2004), и поэтому она также связана с межгрупповыми процессами категоризации, групповой идентификации и социального сравнения (межгрупповые процессы см.: Tajfel, 1981). Она описывает как осознание индивидом того, что он выполняет определённую работу, так и его идентификацию с группами и социальными категориями, к которым он принадлежит в силу своей деятельности. Управленческая идентичность отличается от профессиональной идентичности тем, что включает в себя не только профессиональный опыт, но также личный опыт управления. Таким образом, управленческая идентичность, благодаря своей специфике, выходит за рамки отождествления себя только с профессией, а является более широкой субъективной психологической реальностью (Кузьмина, 2004).

Природа управленческой идентичности такова, что, с одной стороны, она вбирает в себя личностную идентичность, показывая характеристики и своеобразие каждого руководителя, а с другой, — включает социальную идентичность, а именно профессиональную иден-

тичность менеджера. Таким образом, создается уникальная управленческая идентичность, отличающаяся от социальной, профессиональной и личностной идентичностей.

В английском языке управленческая идентичность представлена словосочетаниями «*managerial identity*» (Clarke, Brown, 2009; MacKenna, Garcia-Lorenzo, Bridgman, 2010; Mayer, Louw, 2013; Sergeeva, Green, 2019) и «*manager identity*». Может возникнуть вопрос по переводу: управленческая идентичность или идентичность менеджера? С одной стороны, термины кажутся синонимичными. Однако, с другой стороны, можно увидеть, что управленческая идентичность включает в себя и социальную/профессиональную, и личностную, тогда как идентичность менеджера представляет только профессиональную. Исходя из этих различий во избежание путаницы в данной работе используется термин «управленческая идентичность».

Методика исследования

Выборка

В исследовании приняли участие 174 руководителя (52.3% мужчин) в возрасте от 18 до 68 лет (средний возраст — 32.90, стандартное отклонение — 10.06). Руководители состояли из 92 менеджеров и 82 предпринимателей. Уровень образования респондентов распределился следующим образом: высшее — 69.5%, среднее специальное — 12.6%, незаконченное высшее — 8%, наличие учёных степеней — 5.7%, среднее — 4%. Помимо руководителей в исследовании также участвовали 275 работников (32.7% мужчин) в возрасте от 18 до 63 лет (средний возраст — 27.55, стандартное отклонение — 8.58).

Стратегия сбора данных

Сбор данных проходил в два этапа. На первом этапе проверялась факторная структура опросника «Статус управленческой идентичности». Сбор данных на первом этапе был организован посредством метода «снежный ком» (*snowball*). В результате были получены ответы от 113 респондентов вместо 100 ожидаемых. Стимульный материал был организован с помощью конструктора Гугл Формы (*Google Forms*). Ссылка размещалась в социальных сетях в Интернете. В исследовании также участвовали респонденты из двух компаний, ассоциации предпринимателей и бизнес-клуба. Первый этап исследования проводился в марте 2019 г.

На втором этапе проверялись надёжность и валидность опросника «Статус управленческой идентичности». На этом этапе исследования были опрошены руководители, представленные менеджерами и предпринимателями. В ходе сбора данных были соблюдены следующие условия: возраст респондентов от 18 лет и обязательный опыт работы. Данные респондентов младше 18 лет и не подходящие по другим критериям были удалены из базы первичных данных. В итоге были получены ответы от 174 респондентов из 200 ожидаемых. Дополнительно для сравнительного анализа также были опрошены 275 рядовых работников. Второй этап исследования был проведён в апреле 2019 г.

Инструменты исследования

Профессиональная временная перспектива будущего (*Occupational Future Time Perspective, OFTP*) (Zacher, Frese, 2009; Zacher, 2013; Базаров, Парамузов, 2019). Методика состоит из трёх шкал — фокусирование на возможностях (*focus on opportunities*), оставшееся время (*remaining time*) и фокусирование на ограничениях (*focus on limitations*) и предназначена для оценивания временной перспективы будущего в профессии. «Фокусирование на возможностях» и «Оставшееся время» измеряют ориентацию на неограниченное будущее в профессии, а «Фокусирование на ограничениях» — ориентацию на ограниченное будущее в профессии.

В опроснике 10 пунктов-утверждений и используется 7-пунктовая шкала Р. Ликерта для оценки степени согласия (1 — совершенно неверно, 7 — совершенно верно).

Методика измерения ингрупповой идентификации (Leach et al., 2008; Агадуллина, Ловаков, 2013). В опроснике 14 пунктов-утверждений и используется 7-пунктовая шкала Р. Ликерта для оценки степени согласия с ними (1 — совершенно не согласен, 7 — совершенно согласен). Методика состоит из пяти компонентов: само-стереотипизация (*individual self-stereotyping*), ингрупповая гомогенность (*in-group homogeneity*), сплочённость (*solidarity*), удовлетворённость (*satisfaction*) и выраженность (*centrality*), сгруппированных в два фактора второго порядка — «самоопределение» и «личный вклад». Само-стереотипизация показывает, насколько каждый член группы соответствует прототипному члену группы. Ингрупповая гомогенность связана с тем, насколько однообразными являются члены ингруппы в сравнении с членами аутгруппы. Сплочённость указывает на приверженность к группе. Удовлетворённость отражает позитивные эмоции, которые возникают по отношению к ингруппе. Выраженность относится к области Я-концепции, которая показывает принадлежность к группе.

Стратегия анализа данных

Согласно Российскому стандарту тестирования персонала (Батурин и др., 2015) эксперты выделяют следующие психометрические требования к качеству тестов: надёжность, валидность, репрезентативность и достоверность. Для проверки надёжности, которая представляет собой внутреннюю согласованность теста и отдельных шкал, применяется коэффициент α Кронбаха (значение α должно быть не менее 0.6) или сходные тесты. Валидность методики может быть содержательной и конструктивной. Содержательная валидность показывает, какое тестируемое свойство лежит в основе методики, его компоненты и структуру. Её проверяют сравнением с коэффициентами согласованности экспертных оценок или качественными характеристиками теста. Конструктивная валидность проверяется путём сравнения коэффициентов корреляции с другими методиками (конвергентная и дискриминантная валидность). Кроме того, существует критериальная валидность, для определения которой сравниваются результаты методики с внешними объективными критериями, куда входит также процедура «тест-ретест». Репрезентативность обосновывается концептуально и эмпирически. Авторы Российского стандарта тестирования персонала также пишут об определении тестовых норм. Достоверность результатов теста определяется правильной процедурой проведения.

Резюмируя основные требования экспертов по стандартизации тестов, можно сказать, что минимальными статистическими требованиями являются проверка надёжности (α Кронбаха) и валидности (конвергентной и дискриминантной). Эксплораторный факторный анализ (ЭФА) и Конфирматорный факторный анализ (КФА) не входят в число минимальных требований психометрических проверок тестов. Отдельно стоит отметить, что на практике встречаются научные работы, в которых исследователи проверяют только надёжность методики или не делают никаких дополнительных проверок. Методики с непроверенными основными психометрическими свойствами относят к квазитестам, в которые входят исследовательские, предварительные и «авторские» тесты (Батурин и др., 2015). Для более широкого применения такого рода методики рекомендуется проверить и усовершенствовать.

Для оптимизации разработанных методик и адаптации их под конкретные популяции, исследователи часто изменяют, сокращают и улучшают существующие инструменты.

Например, 56-пунктовый «Опросник временной перспективы Зимбардо» (Zimbardo, Boyd, 1999) был сокращён до 18-пунктового (Košťál, Klicperová-Baker, Lukavská, Lukavský, 2016). Конфирматорные индексы факторного анализа улучшились, когда проверили трёхфакторную модель однофакторного опросника «Временная перспектива будущего» (Carstensen, Lang, 1996; Rohr, John, Fung, Lang, 2017). Можно отметить также методику PVQ («Портретный опросник ценностей»), основанную на теории Ш. Шварца. Опросник был адаптирован для разных стран, а также со временем дорабатывался и видоизменялся (Шварц и др., 2012). Существует практика, когда психологи в своих исследованиях используют только отдельные шкалы методики. Например, Ф. Дж. Зимбардо в своей статье «Временная перспектива настоящего как предиктор рискованного вождения» пишет, что они «не включили это измерение [шкалу ориентации на прошлое] в это исследование» (Zimbardo, Keough, Boyd, 1997, p. 1008). Стоит отметить, что при каждом изменении проводится психометрическая проверка тестов.

Во время адаптации в разных странах происходит изменение структуры методик, поскольку языковые особенности и менталитет респондентов влияют на свойства теста и получаемые результаты. Так, некоторые пункты перестают работать, а некоторые могут начать работать на другой фактор. Например, можно сравнить оригинальную структуру «Опросника временной перспективы Зимбардо» (Zimbardo, Boyd, 1999) и его адаптированную версию (Сырцова, Соколова, Митина, 2008). Кроме того, пункты могут менять факторы, к которым они относились, даже в одном языковом поле, при изменении структуры теста (см., например, в: Базаров, Парамузов, 2019, Таблица 2).

Во время разработки новой методики исследователи так же, как и во время адаптации, изменяют структуру до тех пор, пока она не станет соответствовать минимальным принятым психометрическим индексам. Во время проведения факторного анализа выделяют факторы и не интерпретируют пункты, показатели которых ниже 0.32, согласно А. Л. Комри и Х. Б. Ли (Comrey, Lee, 1992). Во время конфирматорного факторного анализа делают проверку соответствия теоретической модели эмпирическим данным. Если модель не соответствует эмпирическим данным, то есть выявляются неудовлетворительные индексы соответствия конфирматорной модели, то делают переспецификацию модели и удаляют пункты, которые не вносят свой вклад в соответствующий фактор, то есть пункты со стандартизованными факторными нагрузками меньше 0.4. Затем повторно проверяется модель на соответствие эмпирическим данным. Если указанная модель по-прежнему не подходит, то процедуру по удалению пунктов повторяют до тех пор, пока модель не будет соответствовать минимальным приемлемым требованиям (Leung, Wong, Chan, Lam, 2013). Кроме того, по практике удаления пунктов есть отдельный мета-анализ под названием «Статистические и оценочные критерии для очистки шкал» (Wieland, Durach, Kembro, Treiblmaier, 2017), где разобраны 77 статей, включающие не только конфирматорный факторный анализ.

В настоящем исследовании первым шагом стало составление и формулировка утверждений для опросника «Статус управленческой идентичности». Первоначальная версия включала более 30 пунктов, относящихся к шкалам «Принятие» (*Commitment*), «Пересмотр принятия» (*Reconsideration of commitment*) и «Углубленное исследование» (*Exploration in-depth*). Следует отметить, что опросник «Статус управленческой идентичности» (далее ОСУИ) базируется на расширенной статусной модели идентичности Дж. Марсиа, результатах предыдущих исследований и существующих методиках (Meeus, 1996; Luuckx, Goossens, Soenens, Beyers, 2006; Crocetti et al., 2008; Mancini et al., 2015). После работы экспертной группы, были скорректированы некоторые пункты, и в итоге оставлено 25 утверждений, которые и были использованы на первом этапе исследования (см. Приложения 1 и 2).

Опросник «Профессиональная временная перспектива будущего» (ПВПБ) и методика измерения ингрупповой идентификации были выбраны для проверки дискриминантной и конвергентной валидности. Согласно проведённым ранее исследованиям, шкалы «Оставшееся время» и «Фокусирование на возможностях» опросника «Профессиональная временная перспектива будущего» имеют положительную связь с такими переменными, как удовлетворённость работой (**job satisfaction**), организационная приверженность (*organizational commitment*) и вовлечённость в работу (*work engagement*) (Rudolph, Kooij, Rauvola, Zacher, 2018).

Шкала «Принятие» ОСУИ, показывающая уверенность в выборе своей профессии, имеет смысловую близость к конструктам «удовлетворённость работой», «организационная приверженность» и «вовлечённость в работу», поэтому предполагается, что она будет положительно коррелировать со шкалами опросника ПВПБ «Оставшееся время» и «Фокусирование на возможностях», а шкала «Пересмотр принятия», фактически являясь обратной шкалой «Принятия», будет связана с ними отрицательно. Шкалы «Удовлетворённость» и «Сплочённость» методики измерения ингрупповой идентификации близки по смыслу к шкале «Принятие» и между ними предполагается более сильная положительная корреляция, а со шкалой «Пересмотр принятия» — отрицательная. Предполагается также, что шкалы «Принятие» и «Пересмотр принятия» будут иметь отрицательную связь, согласно предыдущим исследованиям (Crocetti et al., 2008).

Для оценки психометрических характеристик отдельных пунктов, шкал и всей методики в целом использовались: эксплораторный факторный анализ, конфирматорный факторный анализ и корреляционный анализ. Надёжность (внутреннюю консистентность) оценивали путем вычисления коэффициента α Кронбаха для каждой шкалы. Проверка различий по шкалам между руководителями и рядовыми работниками проводилась с помощью критерия Манна — Уитни.

Эксплораторный факторный анализ, анализ шкал и корреляционный анализ выполнялись в программе IBM SPSS Statistics v. 25 (MacOs), а конфирматорный факторный анализ — в программе R-Studio Version 1.2.1335 (RStudio, 2018) с помощью пакетов lavaan (Rosseel, 2012) и semPlot (Epskamp, 2015).

Индексы соответствия конфирматорного факторного анализа

Для проверки моделей, построенных с помощью КФА, были использованы следующие индексы соответствия модели данным: *RMSEA* (*Root mean-square error of approximation*) — корень среднеквадратической ошибки аппроксимации, $0 < RMSEA \leq 1$; *CI* (*Confidence Interval*) — границы доверительного интервала для *RMSEA*; χ^2 (*Chi-square*) — хи-квадрат; *df* — степень свободы; *SRMR* (*Standardized Root mean square residual*) — стандартизованный корень среднего квадратного остатка; *CFI* (*Comparative Fit Index*) — сравнительный критерий соответствия, $0 < CFI \leq 1$; *TLI* (*Tucker-Lewis Index*) — индекс Такера — Льюиса, $0 < TLI \leq 1$; *AIC* (*Akaike information criterion*) — информационный критерий Акаике.

Показателями хорошего соответствия модели данным, как правило, считают значения *RMSEA* < 0.06 до 0.08 с 90% *CI* и *SRMR* ≤ 0.08 ; *TLI* ≥ 0.95 ; *AIC* с меньшим значением лучше, чем с большим (Schreiber et al., 2006); *CFI* ≥ 0.95 (Hu, Bentler, 1999); значения χ^2 стремящиеся к нулю (Gatignon, 2010).

Результаты

Оценка конструктивной валидности

Для оценки конструктивной валидности был использован эксплораторный факторный анализ. В результате факторного анализа были выделены пять факторов во время проверки новых 25 утверждений (см. Приложения 1 и 2), однако дальнейшие проверки показали, что факторы не соответствуют статистическим критериям. Была выявлена низкая внутренняя согласованность ($\alpha < 0.7$), плохая группировка пунктов по факторам согласно теоретическим представлениям. В связи с этим были проверены несколько вариантов комбинаций факторов, и в финальной версии оставлены только два фактора, которые соответствовали всем требованиям.

С помощью ЭФА была проверена корреляция между факторами. В финальной версии было обнаружено, что её коэффициент меньше 0.32 (Brown, 2009), поэтому было выбрано ортогональное вращение (*Varimax*), в то время как в изначальной использовалось косоугольное вращение облимин (см. Приложение 1). В результате анализа была получена двухфакторная структура согласно точечной диаграмме и собственным значениям факторов (Рис. 1). Мера адекватности выборки Кайзера — Майера — Олкина показала сильную связь между переменными ($KMO = 0.79$). Критерий сферичности Бартлетта, который проверяет корреляцию во всей корреляционной матрице, был статистически значимым ($\chi^2(28) = 1286.60$, $p < 0.01$). Данные критерии показали адекватность использования факторного анализа на данной выборке ($N = 113$).

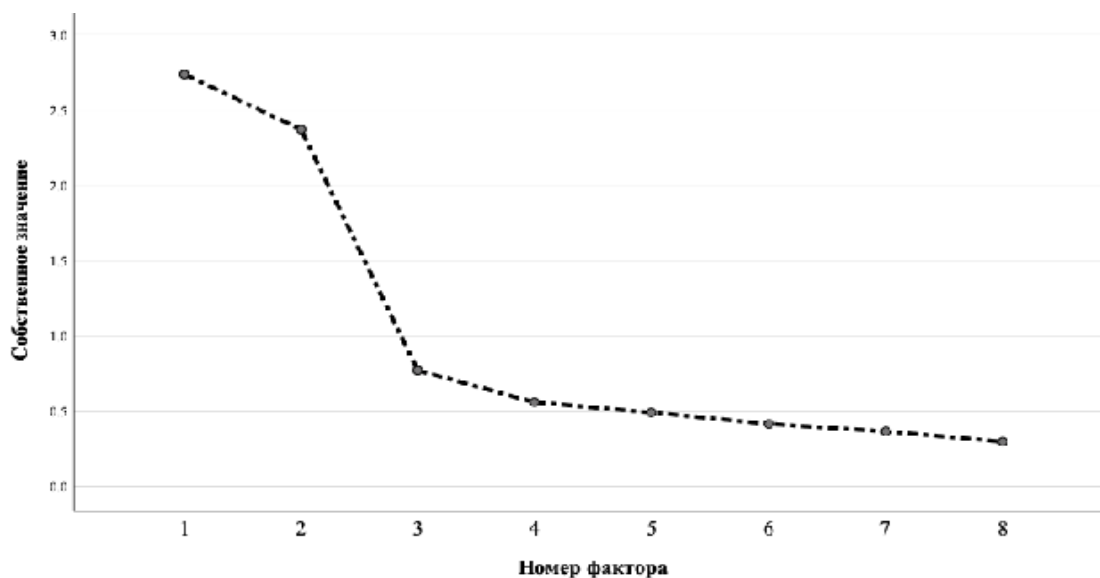


Рисунок 1. Точечная диаграмма и собственные значения ($N = 113$)

Полученные факторы допускают следующую интерпретацию: Фактор 1 объясняет 34.02% общей дисперсии и по своей структуре отражает шкалу «Принятие». Фактор 2 объясняет 29.62% общей дисперсии и соответствует шкале «Пересмотр принятия». Распределение факторных нагрузок приведено в таблице 3. Самые низкие факторные нагрузки у пунктов 2 (.56) и 7 (.60) соответствуют более 30% общей дисперсии, согласно А. Л. Комри и Х. Б. Ли (Comrey, Lee, 1992), остальные пункты выше 40-50%.

Таблица 3. Матрица факторных нагрузок ОСУИ (эксплораторный факторный анализ; вращение Varimax; N = 113)

Формулировки пунктов опросника	Факторные нагрузки	
	(1)	(2)
4. Я уверен в себе в роли руководителя	.79	
8. Я часто думаю о том, что работа руководителем — самая подходящая для меня	.79	
6. Роль руководителя позволяет мне быть уверенным в своём будущем	.75	
1. Руководящая работа позволяет мне лучше узнать себя	.69	
5. Я сильно жалею о том, что нахожусь в роли руководителя		.90
3. Я часто думаю о том, что пора найти работу, не связанную с управлением людьми		.67
7. Мне часто хочется быть в роли подчинённого на работе		.60
2. Я часто думаю о том, что управление людьми — не лучший выбор для меня		.56
Дисперсия (суммарная: 63.82%)	34.2	29.62

Примечание. Пропущены значения, имеющие факторную нагрузку меньше .30. Пункты распределены от максимальной до минимальной факторной нагрузки.

Проверка соответствия теоретической модели эмпирическим данным

Для проверки соответствия теоретической модели эмпирическим данным был проведён конфирматорный факторный анализ. Было проверено три модели (Рис. 2, 3, 4). Для каждой модели мы посмотрели квадратичные множественные корреляции (*Squared Multiple Correlations*) и проверили дисперсию ошибок. Квадратичные множественные корреляции были меньше 1, в дисперсии ошибок не было отрицательных значений. В результате проверок «случай Хейвуда»¹ не был обнаружен. Наличие высокой корреляции в ошибках проверялось через корреляционную таблицу ошибок. Во всех моделях корреляция ошибок была очень слабой. Модель 1 была построена по результатам ЭФА (Рис. 2) и имеет следующую структуру: «Принятие» (Фактор 1) — пункты 1, 4, 6, 8; «Пересмотр принятия» (Фактор 2) — пункты 2, 3, 5, 7.

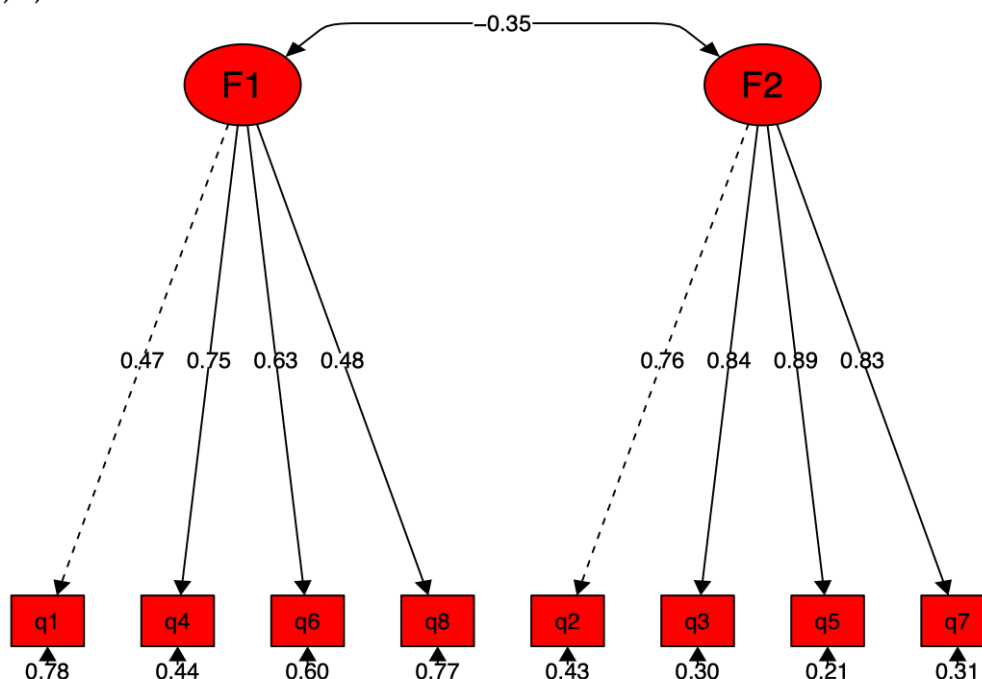


Рисунок 2. Модель 1. N = 174. Стандартизированные факторные нагрузки. F1 — «Принятие»; F2 — «Пересмотр принятия». Пунктирная линия — фиксированный параметр. Диаграмма построена с помощью пакета semPlot (Epskamp, 2015)

¹ «Случай Хейвуда» — случай в факторном анализе или структурном моделировании, когда появляется отрицательная дисперсия ошибки (*error variance*) или значение коэффициента корреляции больше единицы (Kolenikov, Bollen, 2012). Причина может быть в ошибке спецификации модели или маленькой выборке.

Факторные нагрузки Модели 1 находятся в пределах 0.47 — 0.89 (Рис. 2). Статистические показатели соответствия теоретической модели эмпирическим данным у этой модели близки к приемлемым (Табл. 4).

Таблица 4. Показатели соответствия конфирматорных моделей

Модель	χ^2	<i>df</i>	<i>RMSEA</i> (90% <i>CI</i>)	<i>SRMR</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>AIC</i>
Модель 1	42.23	19.00	.084 (.050 – .118)	.043	.958	.938	3827.329
Модель 2	35.39	13.00	.099 (.061 – .140)	.047	.957	.931	3405.248
Модель 3	12.54	8.00	.057 (.000 – .115)	.040	.987	.976	2946.661

Примечание. χ^2 — хи-квадрат, *df* — число степеней свободы, *RMSEA* — корень средневквдратической ошибки аппроксимации, 90% *CI* — границы доверительного интервала для *RMSEA*, *SRMR* — стандартизованный корень среднего квадратного остатка, *CFI* — сравнительный индекс соответствия Бентлера, *TLI* — индекс соответствия Такера — Льюиса, *AIC* — информационный критерий Акаике.

В целях улучшения модели 1 мы убрали пункт 1, который имел наименьшую факторную нагрузку. Модель 2 (Рис. 3) получила следующую структуру: «Принятие» (Фактор 1) — пункты 4, 6, 8; «Пересмотр принятия» (Фактор 2) — пункты 2, 3, 5, 7.

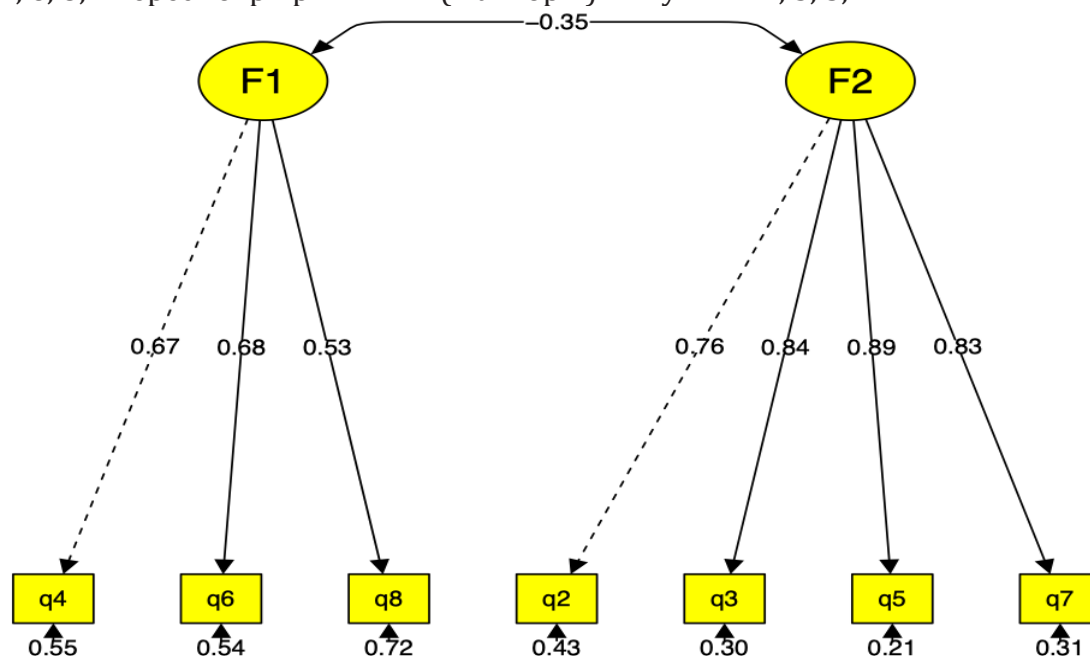


Рисунок 3. Модель 2. *N* = 174. Стандартизированные факторные нагрузки. F1 — «Принятие»; F2 — «Пересмотр принятия». Пунктирная линия — фиксированный параметр. Диаграмма построена с помощью пакета *semPlot* (Epskamp, 2015)

Факторные нагрузки Модели 2 находятся в пределах 0.67 — 0.89 (рис. 3). Некоторые статистические показатели соответствия теоретической модели эмпирическим данным у неё улучшились, а некоторые ухудшились (Табл. 4). Целью ЭФА является выявление факторов, в которые группируются исходные данные, а в основе КФА лежат теоретические предположения о соотношении исследуемых переменных. Согласно нашим представлениям, пункт 7 («Мне часто хочется быть в роли подчинённого на работе») по смыслу меньше всего соответствует фактору «Пересмотр принятия». Поэтому в целях улучшения модели было решено построить ещё одну модель без пункта 7. Модель 3 (Рис. 4) получилась следующей: «Принятие» (Фактор 1) — пункты 4, 6, 8; «Пересмотр принятия» (Фактор 2) — пункты 2, 3, 5.

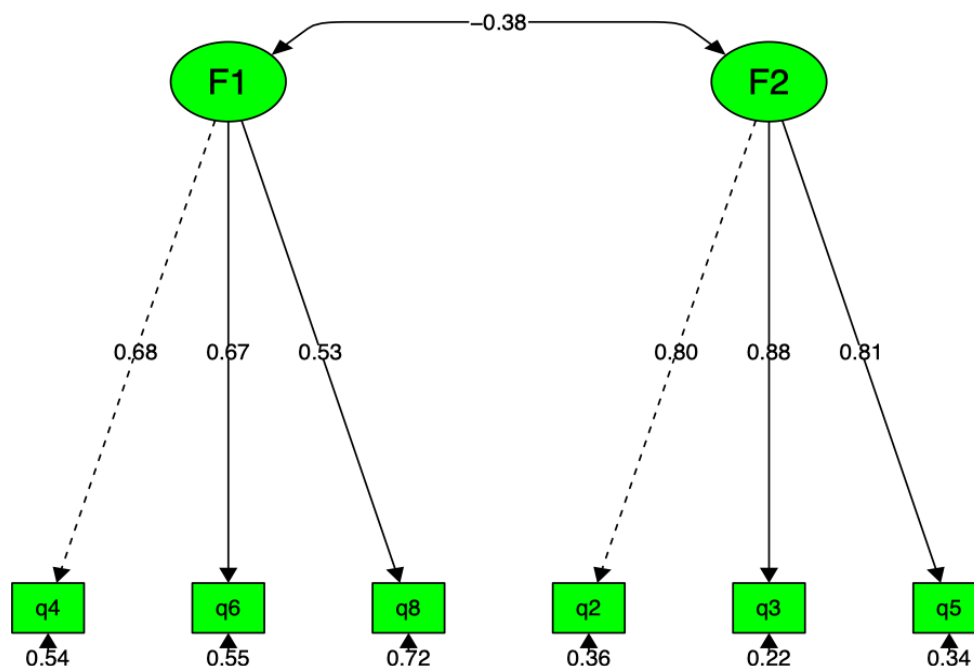


Рисунок 4. Модель 3. N = 174. Стандартизированные факторные нагрузки. F1 — «Принятие»; F2 — «Пересмотр принятия». Пунктирная линия — фиксированный параметр. Диаграмма построена с помощью пакета semPlot (Epskamp, 2015)

Все статистические показатели соответствия теоретической модели эмпирическим данным значительно улучшились и соответствовали рекомендованным нормам (Табл. 4). Факторные нагрузки Модели 3 находятся в пределах 0.53 — 0.88 (Рис. 4). Модель 3 оставлена в качестве финальной версии опросника ОСУИ. Итоговая версия опросника представлена в приложении (Приложение 4).

Оценка конвергентной и дискриминантной валидности

Для проверки конвергентной и дискриминантной валидности ОСУИ анализировались корреляции её шкал с показателями шкал OFTP и методикой измерения ингрупповой идентификации. Результаты представлены в таблице 5.

Таблица 5. Конвергентная и дискриминантная валидность: корреляции шкал ОСУИ с другими шкалами

Шкалы опросников	Принятие	Пересмотр принятия
Принятие		
Пересмотр принятия	-.137**	
Фокусирование на возможностях	.255**	-.185**
Оставшееся время	.243**	-.069*
Фокусирование на ограничениях	-.063	.392**
Удовлетворённость	.445**	-.140**
Сплочённость	.334**	-.096**
Выраженность	.365**	0.07
Самостереотипизация	.269**	.125**
Ингрупповая гомогенность	.162**	.197**

Оценка надёжности

Внутренняя консистентность ОСУИ оказалась высокой по всем шкалам. Для шкалы «Принятие» коэффициент Кронбаха $\alpha = 0.79$; для шкалы «Пересмотр принятия» $\alpha = 0.81$.

Сравнительный анализ руководителей и работников

Дополнительно была проведена проверка различий по шкалам ОСУИ между руководителями ($N = 174$) и работниками ($N = 275$) с помощью критерия Манна — Уитни (Приложение 3). Были выявлены статистически значимые различия: по шкале «Принятие» значение $U = 15665.50$ (средний ранг руководителей 272.47; работников 194.97), а по шкале «Пересмотр принятия» значение $U = 19121.50$ (средний ранг руководителей 197.39; работников 242.47).

Полученные данные свидетельствуют о существовании специфики в исследуемых группах и подтверждают необходимость и обоснованность разработки специального инструмента для исследования управленческой идентичности, отличной от идентичности рядовых сотрудников.

Обсуждение

Целью данного исследования была разработка и проверка надёжности и валидности новой методики ОСУИ (опросник «Статус управленческой идентичности»). Полученные результаты соответствуют теоретическим представлениям, основанным на статусной модели идентичности Дж. Марсиа (Marcia, 1966) и её расширенной версии (Meeus, 1996; Luycx et al., 2006; Crocetti et al., 2008).

Конструктивная валидность опросника ОСУИ проверялась с помощью эксплораторного факторного анализа, в результате которого была получена двухфакторная структура, а также выявлено распределение факторных нагрузок. Суммарная дисперсия составила 63.82%. На основании проведённого эксплораторного анализа, а также теоретического обзора литературы был осуществлён конфирматорный факторный анализ для выявления соответствия теоретической модели эмпирическим данным. Были поэтапно проверены три модели и определён оптимальный состав шкал — «Принятие» (Фактор 1) — пункты 4, 6, 8; «Пересмотр принятия» (Фактор 2) — пункты 2, 3, 5. Все индексы итоговой модели соответствуют рекомендованным нормам, и её структура оставлена в качестве финальной версии ОСУИ.

Конвергентная и дискриминантная валидность ОСУИ проверялась путем анализа корреляции её шкал с показателями шкал методики «Профессиональная временная перспектива будущего» и методики измерения ингрупповой идентификации» (Табл. 5). Предположения, основанные на предыдущих исследованиях по валидности шкал, подтвердились. Шкалы «Оставшееся время» и «Фокусирование на возможностях» положительно коррелирует со шкалой «Принятие» и отрицательно со шкалой «Пересмотр принятия», что демонстрирует конвергентную валидность. Проверка дискриминантной валидности показала: между шкалой «Принятие» и компонентом «Ингрупповая гомогенность» предполагалось отсутствие связи, либо её слабая выраженность, что также подтвердилось. Шкалы «Принятие» и «Пересмотр принятия» отрицательно коррелируют между собой, что не противоречит предыдущим исследованиям (Crocetti et al., 2008).

Ещё одним важным этапом анализа стало сравнение показателей шкал ОСУИ между выборками руководителей и рядовых сотрудников с использованием критерия U Манна — Уитни. Подтвердилось предположение о том, что у руководителей значимо выше значения по шкале «Принятие» и ниже по шкале «Пересмотр принятия» по сравнению с работниками.

Внутренняя консистентность разработанной методики ОСУИ оказалась высокой, как по шкале «Принятие» (коэффициент Кронбаха $\alpha = 0.79$), так и по шкале «Пересмотр принятия» ($\alpha = 0.81$), что свидетельствует о высокой надёжности шкал.

Заключение

В рамках настоящего исследования был разработан опросник «Статус управленческой идентичности», который представляет собой инструмент, позволяющий перейти к фиксации количественных показателей процессов конструирования управленческой идентичности, что обосновывает его теоретическую и практическую значимость. По полученным данным можно заключить, что ОСУИ показывает приемлемые психометрические свойства. Методика обладает двухфакторной структурой, высокой внутренней согласованностью и надёжностью, а также демонстрирует хорошую конвергентную и дискриминантную валидность.

В качестве будущих исследований предполагается рассмотреть сходства, отличия и взаимосвязь между шкалами ОСУИ, статусами управленческой идентичности и удовлетворённостью работой, временной перспективой, вовлечённостью в работу, а также успешностью руководителя. В качестве усовершенствования методики предлагается разработка и включение шкалы «углубленное исследование». Развитие данной темы представляется перспективным, и итоговая версия ОСУИ может использоваться как в научных исследованиях, так и в практических целях на российской выборке.

Признательность

А. В. Парамузов благодарит профессора Т. Ю. Базарова за помощь в составлении вопросов и общей поддержке, а также старшего научного сотрудника О. В. Митину и Н. А. Хохлова за ценные советы и рекомендации по статистическому анализу данных.

Финансовая поддержка

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00525 «Взаимодействие между учителями, учениками и родителями в образовательной среде: возможности и ограничения».

Литература

- Агадуллина, Е. Р., Ловаков, А. В. (2013). Модель измерения ингрупповой идентификации: проверка на российской выборке. *Психология. Журнал Высшей Школы Экономики*, 10(4), 143–157.
- Базаров, Т. Ю., Парамузов, А. В. (2019). Психометрический анализ русскоязычной версии опросника Х. Цахера и М. Фрезе «Профессиональная временная перспектива будущего». *Организационная психология*, 9(1), 57–80.
- Батулин, Н. А., Вучетич, Е. В., Костромина, С. Н., Кукаркин, Б. А., Куприянов, Е. А., Лурье, Е. В., ... Шмелев, А. Г. (2015). Российский стандарт тестирования персонала (временная версия, созданная для широкого обсуждения в 2015 году). *Организационная психология*, 5(2), 67–138.
- Бурмистрова, О. Н. (2012). Связь видов организационной идентификации с оценкой деятельности руководителя. *Вестник Волгоградского государственного университета, сер. 11, Естественные Науки*, 2(4), 78–84.
- Злоказов, К. В. (2015). Вопросы развития идентичности в работах последователей Эриксона. *Педагогическое образование в России*, 9, 155–161.

- Кузьмина, М. Ю. (2004). *Социально-психологические факторы управленческой идентичности руководителя*: дисс... канд. псих. наук. М.
- Липатов, С. А. (2004). Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии. *Мир психологии*, 2, 142–148.
- Липатов, С. А., Ловаков, А. В. (2011). Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие. *Психология. Журнал Высшей Школы экономики*, 8(2), 69–80.
- Несмеянова, Р. К. (2018). *Взаимосвязь образа корпоративной культуры и организационной идентификации сотрудников коммерческих предприятий*: Дисс. ... канд. психол. наук. М.
- Орестова, В. Р. (2001). *Формирование личностной идентичности в подростковом и юношеском возрасте*: дисс. ... канд. психол. наук. М.
- Симонова, О. А. (2000) *Персональная идентичность в современном обществе: Концепция Э. Г. Эриксона*: дисс. ... канд. социол. наук. М.
- Сырцова, А., Соколова, Е. Т., Митина, О. В. (2008). Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо. *Психологический журнал*, 29(3), 101–109.
- Татарко, С. А. (2009). Измерение идентичности в рамках статусной модели Дж. Марсии. *Психологическая диагностика*, 1, 1–39.
- Шварц, Ш., Бутенко, Т. П., Седова, Д. С., Липатова, А. С. (2012). Уточненная теория базовых индивидуальных ценностей: применение в России. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 9(1), 43–70.
- Шнейдер, Л. Б. (2001). *Профессиональная идентичность*. М.: МОСУ.
- Эриксон, Э. (2006). *Идентичность: юность и кризис*. М.: Флинта.
- Abraham, K. G. (1983). The relation between identity status and locus of control among rural high school students. *Journal of Early Adolescence*, 3, 257–264.
- Adams, G. R. (1999). *The objective measure of ego identity status: A manual on theory and test construction*. Guelph, Ontario, Canada: University of Guelph.
- Adams, G. R., Shea, J., Fitch, S. A. (1979). Toward the development of an objective assessment of ego-identity status. *Journal of Youth and Adolescence*, 8, 223–237.
- Alvesson, M. Wilmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
- Andersen, L. P., Karlsen, I. L., Joensson, T., Nielsen, K. J. (2015). Social identity in the construction industry: Implications for safety perception and behaviour. *Construction management and economics*, 33(8), 640–652.
- Ashmore, R. D., Deaux, K., McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130, 80–114.
- Balistreri, E., Busch-Rossnagel, N. A., Geisinger, K. F. (1995). Development and preliminary validation of the Ego Identity Process Questionnaire. *Journal of Adolescence*, 18, 179–190.
- Bartholomew, K., Henderson, A. J. Z., Marcia, J. E. (2000). Coding semi-structured interviews in social psychological research. In H. T. Reis, C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (286–313). New York: Cambridge University Press.
- Berzonsky, M. D. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research*, 4, 267–281.
- Berzonsky, M. D. (2005). Ego-identity: A personal standpoint in a postmodern world. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 5, 125–136.
- Berzonsky, M. D., Rice, K. G., Neimeyer, G. J. (1991). Identity status and self-construct systems: Process X structure interactions. *Journal of Adolescence*, 13, 251–263.

- Berzonsky, M. D., Soenens, B., Luyckx, K., Smits, U., Papini, D. R. (2013). Development and validation of the revised identity style Inventory (ISI-5): Factor structure, reliability, and validity. *Psychological Assessment, 25*(3), 893–904.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D. (1990). Relation between ego identity statuses and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 160–168.
- Bosma, H. A. (1985). *Identity development in adolescence. Coping with commitments*. Groningen: University of Groningen.
- Brown, J. D. (2009). Choosing the right type of rotation in PCA and EFA. *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter, 13*(3), 20–25.
- Burke, P. J., Tully, J. C. (1977). *The measurement of role identity*. *Social Forces, 55*(4), 881–897.
- Carstensen, L. L., Lang, F. R. (1996). *Future time perspective scale*. Unpublished Manuscript, Stanford University.
- Clancy, S. M., Dollinger, S. J. (1993). Identity, self, and personality: I. Identity status and the five-factor model of personality. *Journal of Research on Adolescence, 3*, 227–245.
- Clarke, C. A., Brown, A. D. (2009). Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity. *Human Relations, 62*(3), 323–352.
- Coleman, I.C. (1974). *Relationships in adolescence*. L.: Routledge & Kegan Paul.
- Comrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2 edition). Hillsdale, N.J.: Psychology Press.
- Cramer, P. (2004). Identity change in adulthood: The contribution of defense mechanisms and life experiences. *Journal of Research in Personality, 38*(3), 280–316.
- Crocetti, E., Rubini, M., Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence, 31*, 207–222.
- Dellas, M., Jernigan, L. P. (1981). Development of an objective instrument to measure identity status in terms of occupation crisis and commitment. *Educational and Psychological Measurement, 41*, 1039–1050.
- Edwards, M. R., Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology, 9*(1), 17–26.
- Ellemers, N., De Gilder, D., Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review, 29*, 459–478.
- Epskamp, S. (2015). semPlot: Unified visualizations of structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal, 22*(3), 474–483.
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Fadjukoff, P., Kokko, K., Pulkkinen, L. (2010). Changing economic conditions and identity formation in adulthood. *European Psychologist, 15*, 293–303.
- Gatignon, H. (2010). Confirmatory Factor Analysis. In H. Gatignon (Eds.). *Statistical Analysis of Management Data* (59–122). New York: Springer-Verlag.
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research, 2*(3), 203–222.
- Hassan, Sh. (2012). Employee attachment to workplace: a review of organizational and occupational identification and commitment. *International journal of organization theory and behavior, 15*(3), 383–422.
- Helson, R., Stewart, A., Ostrove, J. (1995). Identity in three cohorts of midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 544–557.

- Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Josselson, R. (2009). The present of the past: Dialogues with memory over time. *Journal of Personality*, 77, 647–668.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66–73.
- Kolenikov, S., Bollen, K. A. (2012). Testing negative error variances: Is a Heywood case a symptom of misspecification? *Sociological Methods & Research*, 41(1), 124–167.
- Košťál, J., Klicperová-Baker, M., Lukavská, K., Lukavský, J. (2016). Short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI-short) with and without the Future-Negatives scale, verified on nationally representative samples. *Time & Society*, 25(2), 169–192. doi: 10.1177/0961463X15577254
- Kroger, J. (2012). The status of identity: Developments in identity status research. In P. K. Kerig, M. S. Schulz, S. T. Hauser (Eds.), *Adolescence and beyond: Family processes and development* (64–83). New York: Oxford University Press.
- Kroger, J., Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research*, 1, 31–53. New York: Springer.
- Kroger, J., Martinussen, M., Marcia, J. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood. *Journal of Adolescence*, 33, 683–698.
- Kuhn, M. H., McPartland T. S. (1954). An Empirical Investigation of Self-Attitudes. *American Sociological Review*, 19, 68–76.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., ... Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95(1), 144–165.
- Leung, D. Y., Wong, E. M., Chan, S. S., Lam, T. H. (2013). Psychometric properties of the Big Five Inventory in a Chinese sample of smokers receiving cessation treatment: A validation study. *Journal of Nursing Education and Practice*, 3(6), 1–10.
- Lowstedt, M., Raisanen, C. (2014). Social identity in construction: enactments and outcomes. *Construction management and economics*, 32(11), 1093–1105.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence*, 29(3), 361–378.
- MacKenna, S., Garcia-Lorenzo, L., Bridgman, T. (2010). Managing, managerial control and managerial identity in the post-bureaucratic world. *Journal of Management Development*, 29(2), 128–136.
- Mancini T., Caricati L., Panari C., Tonarelli A. (2015). Personal and social aspects of professional identity: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students, *Journal of Vocational Behavior*, 89, 140–150.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551–558.
- Marcia, J. E. (1967). Ego identity status: Relationship to change in self-esteem, «general maladjustment» and authoritarianism. *Journal of Personality*, 35, 118–133.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Eds.), *Handbook of adolescent psychology* (159–187). New York: Wiley.
- Marcia, J. E. (1993). The ego identity status approach to ego identity. In J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (1–21). New York: Springer-Verlag.

- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 2, 7–28.
- Matteson, D. R. (1975). *Adolescence today. Sex roles and the search for identity*. Homewood (Ill): Dorsey Press.
- Mayer, C.-H. (2008). Identity and health in transcultural mediation. The model of culture-synergetic transcultural mediation and its impacts. *Journal of Intercultural Communication*, 17, 1404–1636.
- Mayer, C.-H., Louw, L. (2013). «Who are you?» — Constructing managerial identities in post-apartheid South Africa. *Management Revue*, 24(4), 289–308.
- McAdams, D. P., McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238.
- McCall, G. J., Simmons, J. L. (1966). *Identities and interactions: An examination of human associations in everyday life*. New York: Free Press.
- McLean, K. C., Breen, A. V. (2009). Processes and content of narrative identity development in adolescence: Gender and well-being. *Developmental Psychology*, 45(3), 702–710.
- McLean, K. C., Pasupathi, M. (2012). Processes of identity development: Where I am and how I got there. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 12, 8–28.
- McLean, K. C., Pratt, M. W. (2006). Life's little (and big) lessons: Identity statuses and meaning-making in the turning-point narratives of emerging adults. *Developmental Psychology*, 42, 714–722.
- Meeus, W. (1996). Studies on identity development in adolescence: An overview of research and some new data. *Journal of Youth and Adolescence*, 25, 569–598.
- Meeus, W. (2011). The study of adolescent identity formation 2000–2010: A review of longitudinal research. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 75–94.
- Meeus, W., Iedema, J., Helsen, M., Vollebergh, W. (1999). Patterns of adolescent identity development: Review of literature and longitudinal analysis. *Developmental Review*, 19, 419–461.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665–683.
- Nelson, K. (1989). *Narratives from the crib*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Ness, K., Green, S. D. (2012). Human resource management in the construction context: disappearing workers in the UK. In: A. Dainty, M. Loosemore (Eds.). *Human resource management in construction: critical perspectives* (18–50). Abingdon: Routledge.
- Nosko, A., Tieu, T., Lawford, H., Pratt, M. W. (2011). How do I love thee? Let me count the ways: Family parenting, attachment styles, interpersonal trust, and romantic narratives in emerging adulthood. *Developmental Psychology*, 47, 645–657.
- Orlofsky, J. L. (1978). Identity formation, achievement, and fear of success in college men and women. *Journal of Youth and Adolescence*, 7, 49–63.
- Pandey C., Khare R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26–41.
- Pasupathi, M., Hoyt, T. (2009). The development of narrative identity in late adolescence and emergent adulthood. *Developmental Psychology*, 45, 558–574.
- Reese, E., Yan, C., Jack, F., Hayne, H. (2010). Emerging identities: Narrative and self from early childhood to early adolescence. In K. C. McLean, M. Pasupathi (Eds.). *Narrative development in adolescence: Creating the storied self* (23–43). New York: Springer.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Rohr, M. K., John, D. T., Fung, H. H., Lang, F. R. (2017). A three-component model of future time perspective across adulthood. *Psychology and Aging*, 32(7), 597–607. doi: 10.1037/pag0000191

- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36.
- RStudio. (2018). RStudio: Integrated development environment for R (Version 1.2.1335) [Computer software]. Retrieved from <http://www.rstudio.org/>
- Rudolph, C. W., Kooij, D. T., Rauvola, R. S., Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 229–248.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323–338.
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*. New York: Springer.
- Schwartz, S. J. (2001). The evolution of Eriksonian and neo-Eriksonian identity theory and research: A review and integration. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 1, 7–58.
- Sergeeva, N., Green, D. G. (2019). Managerial identity work in action: performative narratives and anecdotal stories of innovation. *Construction Management and Economics*, 37, 1–20. doi: 10.1080/01446193.2019.1566625
- Sherratt, F., Farrell, P., Noble, R. (2013). UK construction site safety: discourses of enforcement and engagement. *Construction management and economics*, 31(6), 623–635.
- Singer, J. A. (2004). Narrative identity and meaning making across the adult lifespan: An introduction. *Journal of Personality*, 72, 437–459.
- Skoe, E. E., Marcia, J. E. (1991). A care-based measure of morality and its relation to ego identity. *Merrill-Palmer Quarterly*, 37, 289–304.
- Skorikov, V. B., Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, V. L. Vignoles (Eds.). *Handbook of identity theory and research* (671–693). New York: Springer Science+Business Media.
- Sluss, D. M., Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science*, 19, 807–823.
- Stephen, J., Fraser, E., Marcia, J. E. (1992). Moratorium achievement (Mama) cycles in lifespan identity development: Value orientations and reasoning system correlates. *Journal of Adolescence*, 15, 283–300.
- Stewart, A. J., Ostrove, J. M., Helson, R. (2001). Middle aging in women: Patterns of personality change from the 30s to the 50s. *Journal of Adult Development*, 8, 23–37.
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family*, 30, 558–564
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality*, 75(6), 1083–1102.
- Sveningsson, S., Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163–1193.
- Syed, M., Azmitia, M. (2010). Narrative and ethnic identity exploration: A longitudinal account of emerging adults' ethnicity-related experiences. *Developmental Psychology*, 46(1), 208–219.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Tavernier, R., Willoughby, T. (2012). Adolescent turning points: The association between meaning-making and psychological well-being. *Developmental Psychology*, 48, 1059–1068.
- Tesch, S. A., Cameron, K. A. (1987). Openness to experience and development of adult identity. *Journal of Personality*, 55, 615–630.

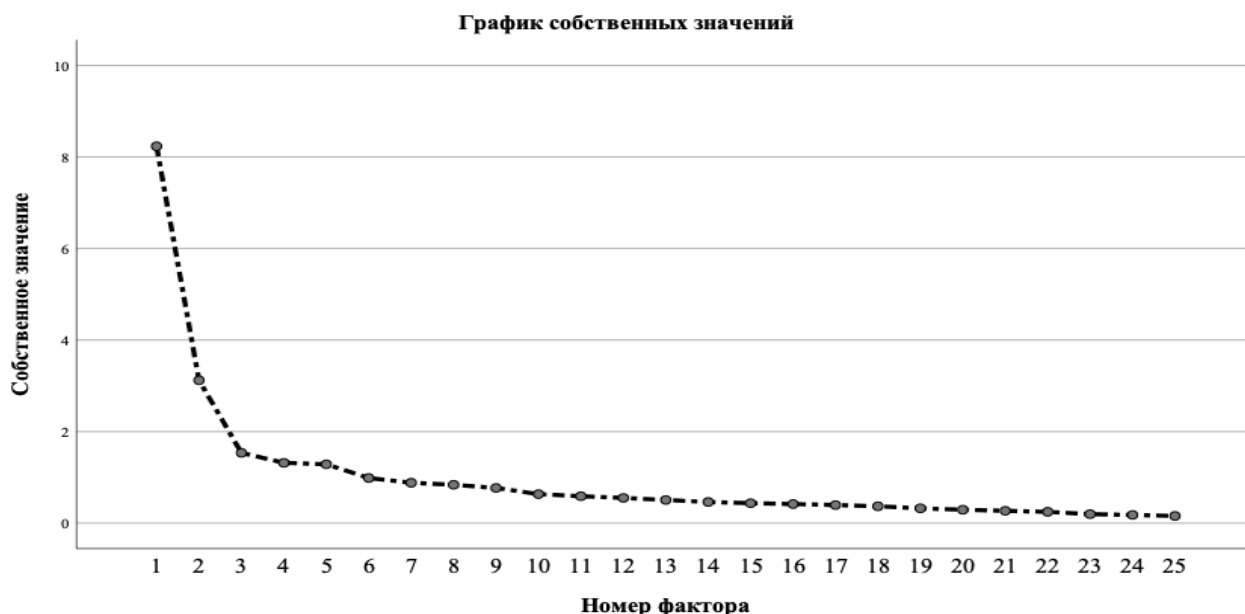
- Thorne, A. (2000). Personal memory telling and personality development. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 45–56.
- Verganti, R. (2011). Designing breakthrough products. *Harvard Business Review*, 89(10), 114–120.
- Waterman, A. S. (Eds.) (1985). *Identity in adolescence: Processes and contents*. San Francisco-L.: Jossey-Bass.
- Waterman, A. S., Archer, S. L. (1993). Identity status during the adult years: Scoring criteria. In *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (241–270). New York: Springer-Verlag. Springer.
- Whitbourne, S. K., Sneed, J. R., Sayer, A. (2009). Psychosocial development from college through midlife: A 34-year sequential study. *Developmental Psychology*, 45, 1328–1340.
- Wieland, A., Durach, C. F., Kembro, J., Treiblmaier, H. (2017). Statistical and judgmental criteria for scale purification. *Supply Chain Management: An International Journal*, 22(4), 321–328. doi: 10.1108/SCM-07-2016-0230
- Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33(7), 1139–1166.
- Zacher, H., Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493.
- Zimbardo, P. G., Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.77.6.1271>
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23(6), 1007–1023. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(97\)00113-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(97)00113-X)
- Zucker, A. N., Ostrove, J. M., Stewart, A. J. (2002). College educated women's personality development in adulthood: Perceptions and age differences. *Psychology and Aging*, 17, 236–244.

Поступила 22.05.2019

Приложения

Приложение 1. График собственных значений

Мера адекватности выборки Кайзера — Майера — Олкина показала сильную связь между переменными ($KMO = 0.86$). Критерий сферичности Бартлетта, который проверяет корреляцию во всей корреляционной матрице, был статистически значимым ($\chi^2(300) = 1366.31$, $p < .01$). Данные критерии демонстрируют адекватность использования факторного анализа на данной выборке ($N = 113$).



Приложение 2. Матрица факторных нагрузок ОСУИ

Таблица 6. Факторные нагрузки пунктов ОСУИ ($N = 113$)

Формулировки пунктов (вопросов) ОСУИ	Факторы				
	1	2	3	4	5
07. Я очень сильно хочу быть руководителем	.855				
14. Я уверен в себе в роли руководителя	.798				
01. Для меня важно быть руководителем	.738				
10. Роль руководителя делает мою жизнь устойчивой	.732				
02. Я часто анализирую информацию, которая поможет мне управлять людьми	.722				
19. Я часто думаю о том, что работа руководителем — самая подходящая для меня	.69				
05. Руководящая работа позволяет мне лучше узнать себя	.683				
11. Я испытываю чувство гордости от того, что я руководитель	.668				
18. Роль руководителя позволяет мне быть уверенным в своём будущем	.658				
06. Чтение литературы позволяет мне быть успешным в роли руководителя	.647				
20. Я часто провожу или участвую в собраниях в качестве руководителя	.603				
03. Я испытываю удовольствие, руководя другими	.58	-.353	.345		
09. Я часто общаюсь с другими руководителями с целью перенять опыт управления людьми	.571				
22. Я часто думаю о том, насколько я компетентен для руководящей работы	.447			.368	
24. Я сильно жалею о том, что нахожусь в роли руководителя		.771			

25. Я часто хочу быть на работе в роли подчинённого	.682				
16. Я часто думаю о том, что пора найти работу, не связанную с управлением людьми	.632				
12. Я часто думаю о том, что управление людьми — не лучший выбор для меня	.414	.608			
08. Мне интересна работа на неруководящей должности					
15. Я часто думаю о преимуществах и недостатках должности руководителя			.738		
23. Я чувствую ответственность за результат работы своей команды			.495		
21. Я испытываю уважение к другим руководителям			.458		
13. Часто с целью улучшения эффективности управления людьми я обращаюсь к экспертам				.665	
17. Я часто обращаю внимание на то, что другие люди думают или говорят про руководителей	.396		.477		
04. Я часто рассматриваю вариант отказаться от руководства людьми				.418	
Дисперсия (суммарная: 61.98%)	32.93	12.49	6.14	5.27	5.15

Примечание. Метод выделения факторов: метод главных осей. Метод вращения: облимин с нормализацией Кайзера. Пропущены значения, имеющие факторную нагрузку меньше .32. Пункты распределены по максимальной факторной нагрузке.

Приложение 3. Результаты проверки различий по шкалам ОСУИ между руководителями и работниками

Таблица 7. Различия значений шкал ОСУИ в выборках руководителей ($N = 174$) и рядовых работников ($N = 275$)

Значения показателей	Шкалы	
	Принятие	Пересмотр принятия
Значение U Манна—Уитни	15665.500	19121.500
Средний ранг руководителей	272.47	197.39
Средний ранг рядовых работников	194.97	242.47
Значимость (p), двусторонняя	< .001	< .001

Приложение 4. Опросник «Статус управленческой идентичности» (ОСУИ)

Инструкция

Пожалуйста, оцените, в какой степени применимы по отношению к Вам следующие утверждения по шкале от 1 («Совершенно неверно») до 5 («Совершенно верно»).

1. Я часто думаю о том, что работа руководителем — самая подходящая для меня.
2. Я часто думаю о том, что управление людьми — не лучший выбор для меня.
3. Я часто думаю о том, что пора найти работу, не связанную с управлением людьми.
4. Я уверен в себе в роли руководителя.
5. Я жалею о том, что нахожусь в роли руководителя.
6. Роль руководителя позволяет мне быть уверенным в своём будущем.

Ключ

Подсчитывается сумма баллов по каждой шкале.

«Принятие»: пункты 1, 4, 6 (от 3 до 9 баллов — низкое значение, от 10 до 15 баллов — высокое значение).

«Пересмотр принятия»: пункты 2, 3, 5 (от 3 до 9 баллов — низкое значение, от 10 до 15 баллов — высокое значение).

Статус управленческой идентичности

- *Достигнутая/Предрешённая идентичность*: Принятие (высокое), Пересмотр Принятия (низкое)
- *Мораторий*: Принятие (низкое), Пересмотр Принятия (высокое)
- *Поисковый Мораторий*: Принятие (высокое), Пересмотр Принятия (высокое)
- *Диффузная идентичность*: Принятие (низкое), Пересмотр Принятия (низкое)



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Creation and analysis of psychometric properties of the Managerial Identity Status Questionnaire

Alexander PARAMUZOV

Roksana NESMEIANOVA

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Abstract. *Purpose.* The article presents the results of the development of the Managerial Identity Status Questionnaire (MISQ), based on the advanced status model of identity of James Marcia. The advantage of the established methodology is to take into account the specifics of such a professional group as managers, as well as the transition to quantitative research methods, which makes it possible to establish correlation and cause-effect relationships of managerial identity with other psychological constructs. The paper presents a check of the factor structure of the questionnaire, the optimal composition of the scales and its psychometric properties, such as convergent and discriminant validity and reliability (internal consistency). *Methodology.* The study was attended by 449 people, 275 employees of various organizations, and 174 managers (92 managers and 82 entrepreneurs). *Results.* The EFA revealed two factors corresponding to the Commitment ($\alpha = .79$) and Reconsideration of Commitment ($\alpha = .81$). The total variance explained was 63.82%. Using CFA, the optimal factor structure was selected, with recommended indices of correspondence of confirmatory models ($\chi^2 = 12.54$; $RMSEA = .057$; $df = 8$; $SRMR = .040$; $CFI = .987$; $TLI = .976$; $AIC = 2946.661$). The scales of the questionnaire have convergent and discriminant validity. *Findings.* The results of the study show that the Managerial Identity Status Questionnaire has acceptable psychometric properties. *The value of the results.* The first version of the questionnaire was created, which allows to quantify the status of managerial identity.

Keywords: managerial identity, ego identity status model, ingroup identification, future time perspective.

References

- Abraham, K. G. (1983). The relation between identity status and locus of control among rural high school students. *Journal of Early Adolescence*, 3, 257–264.
- Adams, G. R. (1999). *The objective measure of ego identity status: A manual on theory and test construction*. Guelph, Ontario, Canada: University of Guelph.
- Adams, G. R., Shea, J., Fitch, S. A. (1979). Toward the development of an objective assessment of ego-identity status. *Journal of Youth and Adolescence*, 8, 223–237.
- Agadullina, E. R., Lovakov, A. V. (2013). Model' izmereniya ingruppovoj identifikacii: proverka na rossijskoj vyborke [Intra-group assessment measurement model: a check on the Russian sample]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej Shkoly Ekonomiki*, 10(4), 143–157.

- Alvesson, M. Wilmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619–644.
- Andersen, L. P., Karlsen, I. L., Joensson, T., Nielsen, K. J. (2015). Social identity in the construction industry: Implications for safety perception and behaviour. *Construction management and economics*, 33(8), 640–652.
- Ashmore, R. D., Deaux, K., McLaughlin-Volpe, T. (2004). An organizing framework for collective identity: Articulation and significance of multidimensionality. *Psychological Bulletin*, 130, 80–114.
- Balistreri, E., Busch-Rossnagel, N. A., Geisinger, K. F. (1995). Development and preliminary validation of the Ego Identity Process Questionnaire. *Journal of Adolescence*, 18, 179–190.
- Bartholomew, K., Henderson, A. J. Z., Marcia, J. E. (2000). Coding semi-structured interviews in social psychological research. In H. T. Reis, C. M. Judd (Eds.), *Handbook of research methods in social and personality psychology* (286–313). New York: Cambridge University Press.
- Bazarov, T. Yu., Paramuzov, A. V. (2019). Psihometricheskij analiz russkoyazychnoj versii oprosnika H. Cahera i M. Freze Professional'naya vremennaya perspektiva budushchego [Psychometric analysis of the Russian version of the questionnaire Zacher H., Frese M. Occupational Future Time Perspective]. *Organizational Psychology*, 9(1), 57–80.
- Baturin, N. A., Vuchetich, E. V., Kostromina, S. N., Kukarkin, B. A., Kupriyanov, E. A., Lur'e, E. V., ... SHmelev, A. G. (2015). Rossijskij standart testirovaniya personala (vremennaya versiya, sozdannaya dlya shirokogo obsuzhdeniya v 2015 godu) [Russian standard for staff testing (temporary version created for wide discussion in 2015)]. *Organizational Psychology*, 5(2), 67–138.
- Berzonsky, M. D. (1989). Identity style: Conceptualization and measurement. *Journal of Adolescent Research*, 4, 267–281.
- Berzonsky, M. D. (2005). Ego-identity: A personal standpoint in a postmodern world. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 5, 125–136.
- Berzonsky, M. D., Rice, K. G., Neimeyer, G. J. (1991). Identity status and self-construct systems: Process X structure interactions. *Journal of Adolescence*, 13, 251–263.
- Berzonsky, M. D., Soenens, B., Luyckx, K., Smits, U., Papini, D. R. (2013). Development and validation of the revised identity style Inventory (ISI-5): Factor structure, reliability, and validity. *Psychological Assessment*, 25(3), 893–904.
- Blustein, D. L., Phillips, S. D. (1990). Relation between ego identity statuses and decision-making styles. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 160–168.
- Bosma, H. A. (1985). *Identity development in adolescence. Coping with commitments*. Groningen: University of Groningen.
- Brown, J. D. (2009). Choosing the right type of rotation in PCA and EFA. *JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 13(3), 20–25.
- Burke, P. J., Tully, J. C. (1977). The measurement of role identity. *Social Forces*, 55(4), 881–897.
- Burmistrova, O. N. (2012). Svyaz' vidov organizacionnoj identifikacii s ocenokoy deyatelnosti rukovoditelya [The relationship of types of organizational identification with the assessment of the leader]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta, ser. 11, Estestvennye Nauki*, 2(4), 78–84.
- Carstensen, L. L., Lang, F. R. (1996). *Future time perspective scale*. Unpublished Manuscript, Stanford University.
- Clancy, S. M., Dollinger, S. J. (1993). Identity, self, and personality: I. Identity status and the five-factor model of personality. *Journal of Research on Adolescence*, 3, 227–245.
- Clarke, C. A., Brown, A. D. (2009). Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity. *Human Relations*, 62(3), 323–352.
- Coleman, I.C. (1974). *Relationships in adolescence*. L.: Routledge & Kegan Paul.

- Comrey, A. L., Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2 edition). Hillsdale, N.J: Psychology Press.
- Cramer, P. (2004). Identity change in adulthood: The contribution of defense mechanisms and life experiences. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 280–316.
- Crocetti, E., Rubini, M., Meeus, W. (2008). Capturing the dynamics of identity formation in various ethnic groups: Development and validation of a three-dimensional model. *Journal of Adolescence*, 31, 207–222.
- Dellas, M., Jernigan, L. P. (1981). Development of an objective instrument to measure identity status in terms of occupation crisis and commitment. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 1039–1050.
- Edwards, M. R., Peccei, R. (2010). Perceived organizational support, organizational identification, and employee outcomes: Testing a simultaneous multifoci model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26.
- Ellemers, N., De Gilder, D., Haslam, S. A. (2004). Motivating individuals and groups at work: A social identity perspective on leadership and group performance. *Academy of Management Review*, 29, 459–478.
- Epskamp, S. (2015). semPlot: Unified visualizations of structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 22(3), 474–483.
- Erikson, E. (1968). *Identity, youth and crisis*. New York: Norton.
- Fadjukoff, P., Kokko, K., Pulkkinen, L. (2010). Changing economic conditions and identity formation in adulthood. *European Psychologist*, 15, 293–303.
- Gatignon, H. (2010). Confirmatory Factor Analysis. In H. Gatignon (Eds.). *Statistical Analysis of Management Data* (59–122). New York: Springer-Verlag.
- Grotevant, H. D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, 2(3), 203–222.
- Hassan, Sh. (2012). Employee attachment to workplace: a review of organizational and occupational identification and commitment. *International journal of organization theory and behavior*, 15(3), 383-422.
- Helson, R., Stewart, A., Ostrove, J. (1995). Identity in three cohorts of midlife women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 544–557.
- Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55.
- Josselson, R. (2009). The present of the past: Dialogues with memory over time. *Journal of Personality*, 77, 647–668.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of Nursing Management*, 17(1), 66–73.
- Kolenikov, S., Bollen, K. A. (2012). Testing negative error variances: Is a Heywood case a symptom of misspecification? *Sociological Methods & Research*, 41(1), 124–167.
- Košťál, J., Klicperová-Baker, M., Lukavská, K., Lukavský, J. (2016). Short version of the Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI-short) with and without the Future-Negatives scale, verified on nationally representative samples. *Time & Society*, 25(2), 169–192. doi: 10.1177/0961463X15577254
- Kroger, J. (2012). The status of identity: Developments in identity status research. In P. K. Kerig, M. S. Schulz, S. T. Hauser (Eds.), *Adolescence and beyond: Family processes and development* (64–83). New York: Oxford University Press.

- Kroger, J., Marcia, J. E. (2011). The identity statuses: Origins, meanings, and interpretations. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, V. L. Vignoles (Eds.), *Handbook of identity theory and research, 1*, 31–53. New York: Springer.
- Kroger, J., Martinussen, M., Marcia, J. (2010). Identity status change during adolescence and young adulthood. *Journal of Adolescence, 33*, 683–698.
- Kuhn, M. H., McPartland T. S. (1954). An Empirical Investigation of Self-Attitudes. *American Sociological Review, 19*, 68–76.
- Kuzmina, M. Yu. (2004). *Social'no-psihologicheskie faktory upravlencheskoj identichnosti rukovoditelya* [Socio-psychological factors of managerial identity]: diss... kand. psih. nauk. M.
- Leach, C. W., van Zomeren, M., Zebel, S., Vliek, M. L., Pennekamp, S. F., Doosje, B., ... Spears, R. (2008). Group-level self-definition and self-investment: A hierarchical (multicomponent) model of in-group identification. *Journal of Personality and Social Psychology, 95*(1), 144–165.
- Leung, D. Y., Wong, E. M., Chan, S. S., Lam, T. H. (2013). Psychometric properties of the Big Five Inventory in a Chinese sample of smokers receiving cessation treatment: A validation study. *Journal of Nursing Education and Practice, 3*(6), 1–10.
- Lipatov, S. A. (2004). Problema organizacionnoj priverzhennosti i identifikacii s tochki zreniya social'noj psihologii [The problem of organizational commitment and identification in terms of social psychology]. *Mir psihologii, 2*, 142–148.
- Lipatov, S. A., Lovakov, A. V. (2011). Organizatsionnaya identifikatsiya i priverzhennost personala: shodstvo i razlichie [Organizational identification and staff commitment: similarities and differences]. *Psihologiya. Zhurnal Vyisshey Shkoly ekonomiki, 8*(2). 69–80.
- Lowstedt, M., Raisanen, C. (2014). Social identity in construction: enactments and outcomes. *Construction management and economics, 32*(11), 1093–1105.
- Luyckx, K., Goossens, L., Soenens, B., Beyers, W. (2006). Unpacking commitment and exploration: Preliminary validation of an integrative model of late adolescent identity formation. *Journal of Adolescence, 29*(3), 361–378.
- MacKenna, S., Garcia-Lorenzo, L., Bridgman, T. (2010). Managing, managerial control and managerial identity in the post-bureaucratic world. *Journal of Management Development, 29*(2), 128–136.
- Mancini T., Caricati L., Panari C., Tonarelli A. (2015). Personal and social aspects of professional identity: An extension of Marcia's identity status model applied to a sample of university students. *Journal of Vocational Behavior, 89*, 140–150.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology, 3*, 551–558.
- Marcia, J. E. (1967). Ego identity status: Relationship to change in self-esteem, «general maladjustment,» and authoritarianism. *Journal of Personality, 35*, 118–133.
- Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In J. Adelson (Eds.), *Handbook of adolescent psychology* (159–187). New York: Wiley.
- Marcia, J. E. (1993). The ego identity status approach to ego identity. In J. E. Marcia, A. S. Waterman, D. R. Matteson, S. L. Archer, J. L. Orlofsky (Eds.), *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (1–21). New York: Springer-Verlag.
- Marcia, J. E. (2002). Identity and psychosocial development in adulthood. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 2*, 7–28.
- Matteson, D. R. (1975). *Adolescence today. Sex roles and the search for identity*. Homewood (Ill): Dorsey Press.
- Mayer, C.-H. (2008). Identity and health in transcultural mediation. The model of culture-synergetic transcultural mediation and its impacts. *Journal of Intercultural Communication, 17*, 1404–1636.

- Mayer, C.-H., Louw, L. (2013). «Who are you?» — Constructing managerial identities in post-apartheid South Africa. *Management Revue*, 24(4), 289–308.
- McAdams, D. P., McLean, K. C. (2013). Narrative identity. *Current Directions in Psychological Science*, 22(3), 233–238.
- McCall, G. J., Simmons, J. L. (1966). *Identities and interactions: An examination of human associations in everyday life*. New York: Free Press.
- McLean, K. C., Breen, A. V. (2009). Processes and content of narrative identity development in adolescence: Gender and well-being. *Developmental Psychology*, 45(3), 702–710.
- McLean, K. C., Pasupathi, M. (2012). Processes of identity development: Where I am and how I got there. *Identity: An International Journal of Theory and Research*, 12, 8–28.
- McLean, K. C., Pratt, M. W. (2006). Life's little (and big) lessons: Identity statuses and meaning-making in the turning-point narratives of emerging adults. *Developmental Psychology*, 42, 714–722.
- Meeus, W. (1996). Studies on identity development in adolescence: An overview of research and some new data. *Journal of Youth and Adolescence*, 25, 569–598.
- Meeus, W. (2011). The study of adolescent identity formation 2000–2010: A review of longitudinal research. *Journal of Research on Adolescence*, 21(1), 75–94.
- Meeus, W., Iedema, J., Helsens, M., Vollebergh, W. (1999). Patterns of adolescent identity development: Review of literature and longitudinal analysis. *Developmental Review*, 19, 419–461.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665–683.
- Nelson, K. (1989). *Narratives from the crib*. Boston, MA: Harvard University Press.
- Nesmeianova, R. K. (2018). *Vzaimosvyaz obraza korporativnoy kultury i organizatsionnoy identifikatsii sotrudnikov kommercheskih predpriyatiy* [The relationship between perceived corporate culture and employees' organizational identification at for-profit companies]: Diss. kand. psihol. nauk. M.
- Ness, K., Green, S. D. (2012). Human resource management in the construction context: disappearing workers in the UK. In: A. Dainty, M. Loosemore (Eds.). *Human resource management in construction: critical perspectives* (18–50). Abingdon: Routledge.
- Nosko, A., Tieu, T., Lawford, H., Pratt, M. W. (2011). How do I love thee? Let me count the ways: Family parenting, attachment styles, interpersonal trust, and romantic narratives in emerging adulthood. *Developmental Psychology*, 47, 645–657.
- Orestova, V. R. (2001). *Formirovaniye lichnostnoy identichnosti v podrozkovom i yunosheskom vozraste* [The formation of personal identity in adolescence and youth]: dis... kand. psihol. nauk. M.
- Orlofsky, J. L. (1978). Identity formation, achievement, and fear of success in college men and women. *Journal of Youth and Adolescence*, 7, 49–63.
- Pandey C., Khare R. (2012). Impact of job satisfaction and organizational commitment on employee loyalty. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, 1(8), 26–41.
- Pasupathi, M., Hoyt, T. (2009). The development of narrative identity in late adolescence and emergent adulthood. *Developmental Psychology*, 45, 558–574.
- Reese, E., Yan, C., Jack, F., Hayne, H. (2010). Emerging identities: Narrative and self from early childhood to early adolescence. In K. C. McLean, M. Pasupathi (Eds.). *Narrative development in adolescence: Creating the storied self* (23–43). New York: Springer.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Rohr, M. K., John, D. T., Fung, H. H., Lang, F. R. (2017). A three-component model of future time perspective across adulthood. *Psychology and Aging*, 32(7), 597–607. doi: 10.1037/pag0000191
- Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36.

- RStudio. (2018). *RStudio: Integrated development environment for R (Version 1.2.1335)* [Computer software]. Retrieved from <http://www.rstudio.org/>
- Rudolph, C. W., Kooij, D. T., Rauvola, R. S., Zacher, H. (2018). Occupational future time perspective: A meta-analysis of antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior, 39*(2), 229–248.
- Schneider, L. B. (2001). *Professional'naya identichnost'* [Professional identity]. M.: MOSU.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: A review. *The Journal of Educational Research, 99*(6), 323–338.
- Schwartz, S. J. (2001). The evolution of Eriksonian and neo-Eriksonian identity theory and research: A review and integration. *Identity: An International Journal of Theory and Research, 1*, 7–58.
- Schwartz, S., Butenko, T. P., Sedova, D. S., Lipatova, A. S. (2012). Utochnennaya teoriya bazovykh individual'nyh cennostej: primeneniye v Rossii [Refined theory of basic individual values: application in Russia]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki, 9*(1), 43–70.
- Schwartz, S. J., Luyckx, K., Vignoles, V. L. (2011). *Handbook of Identity Theory and Research*. New York: Springer.
- Sergeeva, N., Green, D. G. (2019). Managerial identity work in action: performative narratives and anecdotal stories of innovation. *Construction Management and Economics, 37*, 1–20. doi: 10.1080/01446193.2019.1566625
- Sherratt, F., Farrell, P., Noble, R. (2013). UK construction site safety: discourses of enforcement and engagement. *Construction management and economics, 31*(6), 623–635.
- Simonova, O. A. *Personalnaya identichnost v sovremennom obschestve: Kontseptsiya E. H. Eriksona* [Personal identity in modern society: The concept of E. H. Erickson]. diss. kand. sotsiol. nauk. M.
- Singer, J. A. (2004). Narrative identity and meaning making across the adult lifespan: An introduction. *Journal of Personality, 72*, 437–459.
- Skoe, E. E., Marcia, J. E. (1991). A care-based measure of morality and its relation to ego identity. *Merrill-Palmer Quarterly, 37*, 289–304.
- Skorikov, V. B., Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. In S. J. Schwartz, K. Luyckx, V. L. Vignoles (Eds.). *Handbook of identity theory and research* (671–93). New York: Springer Science+Business Media.
- Sluss, D. M., Ashforth, B. E. (2008). How relational and organizational identification converge: Processes and conditions. *Organization Science, 19*, 807–823.
- Stephen, J., Fraser, E., Marcia, J. E. (1992). Moratorium achievement (Mama) cycles in lifespan identity development: Value orientations and reasoning system correlates. *Journal of Adolescence, 15*, 283–300.
- Stewart, A. J., Ostrove, J. M., Helson, R. (2001). Middle aging in women: Patterns of personality change from the 30s to the 50s. *Journal of Adult Development, 8*, 23–37.
- Stryker, S. (1968). Identity salience and role performance: The relevance of symbolic interaction theory for family research. *Journal of Marriage and the Family, 30*, 558–564
- Stryker, S. (2007). Identity theory and personality theory: Mutual relevance. *Journal of Personality, 75*(6), 1083–1102.
- Sveningsson, S., Alvesson, M. (2003). Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle. *Human Relations, 56*(10), 1163–1193.
- Syed, M., Azmitia, M. (2010). Narrative and ethnic identity exploration: A longitudinal account of emerging adults' ethnicity-related experiences. *Developmental Psychology, 46*(1), 208–219.
- Syrkova, A., Sokolova, E. T., Mitina, O. V. (2008). Adaptatsiya oprosnika vremennoj perspektivy lichnosti F. Zimbardo [Adaptation of the questionnaire of the temporal perspective of personality F. Zimbardo]. *Psihologicheskij Zhurnal, 29*(3), 101–109.

- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Tatarko, S. A. (2009). Izmereniye identichnosti v ramkakh statusnoy modeli Dzh. Marsii [Identity measurement within the D. Marcia's status model]. *Psikhologicheskaya Diagnostika*, 1, 1–39.
- Tavernier, R., Willoughby, T. (2012). Adolescent turning points: The association between meaning-making and psychological well-being. *Developmental Psychology*, 48, 1059–1068.
- Tesch, S. A., Cameron, K. A. (1987). Openness to experience and development of adult identity. *Journal of Personality*, 55, 615–630.
- Thorne, A. (2000). Personal memory telling and personality development. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 45–56.
- Verganti, R. (2011). Designing breakthrough products. *Harvard Business Review*, 89(10), 114–120.
- Waterman, A. S. (Eds.) (1985). *Identity in adolescence: Processes and contents*. San Francisco-L.: Jossey-Bass.
- Waterman, A. S., Archer, S. L. (1993). Identity status during the adult years: Scoring criteria. In *Ego identity: A handbook for psychosocial research* (241–270). New York: Springer-Verlag. Springer.
- Whitbourne, S. K., Sneed, J. R., Sayer, A. (2009). Psychosocial development from college through midlife: A 34-year sequential study. *Developmental Psychology*, 45, 1328–1340.
- Wieland, A., Durach, C. F., Kembro, J., Treiblmaier, H. (2017). Statistical and judgmental criteria for scale purification. *Supply Chain Management: An International Journal*, 22(4), 321–328. doi: 10.1108/SCM-07-2016-0230
- Zacher, H. (2013). Older job seekers' job search intensity: The interplay of proactive personality, age and occupational future time perspective. *Ageing & Society*, 33(7), 1139–1166.
- Zacher, H., Frese, M. (2009). Remaining time and opportunities at work: Relationships between age, work characteristics, and occupational future time perspective. *Psychology and Aging*, 24(2), 487–493.
- Zimbardo, P. G., Boyd, J. N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77(6), 1271–1288. doi: 10.1037/0022-3514.77.6.1271
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A., Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23(6), 1007–1023. doi: 10.1016/S0191-8869(97)00113-X
- Zlokazov, K. V. (2015). Voprosy razvitiya identichnosti v rabotah posledovatelej Eriksona [Questions of identity development in the works of Erikson's followers]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 9, 155–161.
- Zucker, A. N., Ostrove, J. M., Stewart, A. J. (2002). College educated women's personality development in adulthood: Perceptions and age differences. *Psychology and Aging*, 17, 236–244.

Received 22.05.2019