

**ОБ АВТОРАХ:****С.С. Костыря,**

кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**А.А. Пономаренко,**

аспирант 2 года обучения {Психологические науки}, кафедра гуманитарных и социальных дисциплин, Государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Технологический университет имени дважды Героя Советского Союза, летчика-космонавта А.А. Леонова», Королев, Россия.

**ABOUT THE AUTHORS:****S.S. Kostyrya,**

PhD {Psychology}, Associate professor, Associate professor of the Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia

**A.A. Ponomarenko,**

2<sup>nd</sup> year post-graduate student {Psychology}, Department of Humanity and Social Disciplines, State Educational Institution of Higher Education Moscow Region «Leonov Moscow Region University of Technology», Korolev, Russia.

**УДК 159.99****ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ДЕТЕРМИНАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ**

*Костыря С.С., Пономаренко А.А.*

*Предметом исследования являются факторы и условия профессиональной идентичности личности. Исследование представляет собой теоретический анализ подходов к определению детерминант профессиональной идентичности. Рассматриваются такие аспекты как компоненты, содержание, становление и динамика профессиональной идентичности. Обобщается опыт зарубежных и отечественных ученых о роли социально-психологических и индивидуальных факторов в становлении и развитии идентичности субъекта профессиональной деятельности. Обосновывается положение о взаимной детерминации профессиональной идентичности и самоэффективности, рефлексивных способностей субъекта, удовлетворенности деятельностью, профессиональным менталитетом. Автор приходит к выводу о системном подходе к обоснованию детерминации и динамики профессиональной идентичности.*

**Профессиональная идентичность, профессиональное сообщество, детерминанты, социальная сфера, рефлексивные способности, профессиональный менталитет.**

**Для цитирования:** Костыря С.С., Пономаренко А.А. Представления о детерминации профессиональной идентичности специалистов социальной сферы // Социально-гуманитарные технологии. 2022. №4 (24). С. 57-64.

**CONCEPTS ON THE DETERMINATION OF PROFESSIONAL IDENTITY OF SOCIAL SPECIALISTS**

*Kostyrya S.S., Ponomarenko A.A.*

*The subject of the study is the factors and conditions of the professional identity of the individual. The study is a theoretical analysis of approaches to determining the determinants of professional identity. Such aspects as components, content, formation and dynamics of professional identity are considered. The experience of foreign and domestic scientists on the role of socio-psychological and individual factors in the formation and development of the identity of the subject of professional activity is summarized. The position on mutual determination of professional identity and self-efficacy, reflexive abilities of the subject, satisfaction with activity, professional mentality is substantiated. The author comes to the conclusion about a systematic approach to the justification of the determination and dynamics of professional identity.*

**Professional identity, professional community, determinants, social sphere, reflexive abilities, professional mentality.**

**For citation:** Kostyrya S.S., Ponomarenko A.A. Concepts on the determination of professional identity of social specialists. *Sotsial'no-gumanitarnye tekhnologii*. 2022; 4 (24): 57-64. (In Russ.)

Концептуализация и функциональная роль профессиональной идентичности специалиста социальной сферы являются широко обсуждаемой темой в различных областях научного знания. Изучение профессиональной идентичности сопряжено с разработкой фундаментальных проблем профессионализации, корпоративной культуры, самооффективности, агентности. Профессиональная идентичность, выраженная, в общем смысле, в представлениях субъекта о себе как субъекте труда и соотношении когнитивно-эмоционального отражения собственной личности и своей профессиональной деятельности, является одним из значимых показателей профессионализации субъекта деятельности, формирования и развития его профессиональных ценностей, антиципационных установок, формируемых мотивов деятельности.

Проблема развития профессиональной идентичности специалиста социальной сферы характеризуется высокой значимостью, которая в теоретическом плане обусловлена недостаточной разработанностью с точки зрения системного определения закономерностей развития профессионально-ментального пространства субъектов деятельности.

Согласно А-М. Fray, S. Picouleau, выделяются три компонента профессиональной идентичности: идентичность по профессии, по принадлежности к группе и по отношению к компании. Следуя логике авторов, профессиональная идентичность, прежде всего, связана с характеристиками профессии, поскольку каждая профессия имеет объективное определение, общее для всех членов профессионального сообщества. Индивид идентифицирует себя с трудовой деятельностью, а использование его знаний, личного стиля действий, стратегий и навыков в деятельности составляют содержательную характеристику его профессиональной идентичности. Человек строит свою профессиональную идентичность на протяжении всего своего обучения профессии и совершенствования [11].

Л.В. Клименко, О.Ю. Посухова указывают, что профессиональная идентичность неразрывно связана с принадлежностью специалиста профессиональному сообществу, а ее становление с необходимостью предполагает овладение социальными ролями и формированием отношений в коллективе коллег, имеющем определенный комплекс профессиональных ценностей. Однако, содержание и специфика профессиональной идентичности, по мнению авторов, обусловлены множеством макросоциальных контекстов: престижностью профессии, вознаграждением за труд, возможностью построения карьеры. На основе результатов профессиональной идентичности учителей, авторы заключают, что в современных условиях значимыми факторами являются корпоративная лояльность, социально ориентированная мотивация, социальная адаптация. При этом барьерами развития профессиональной идентичности являются административная нагрузка, высокие требования к результатам деятельности и прекариатизация труда [3].

D.J. Provan, S.W.A.Dekker, A.J. Rae расширяют факторную модель профессиональной идентичности, включая в нее опыт, характерологические особенности личности, мотивы, убеждения, ценности, карьерный путь, статус специалиста, его востребованность со стороны общества и отдельных организаций [16]. Нельзя не согласиться с данным подходом, который включает как объективные факторы (например, признание обществом заслуг специалиста), так и внутренние условия (индивидуальные свойства личности) развития профессиональной идентичности. На наш взгляд, системный подход к определению детерминации и динамики профессиональной идентичности с необходимостью требует учета психофизиологической цены труда, при которой важными является соотношение психофизиологических особенностей субъекта деятельности, его способностей преодолевать трудности с требованиями профессиональной деятельности.

Отдельного внимания заслуживают исследования, раскрывающие роль профессионального сообщества в развитии идентичности субъекта профессиональной деятельности. Очевидно, что профессиональная идентичность строится через принадлежность к группам: эти группы могут быть командой, специалистами, находящимися на одном иерархическом уровне, связанными общей целью или деятельностью. Любая группа однородной принадлежности по действиям, ценностям, нормам, поведению и убеждениям является источником построения идентичности. Труд рассматривается как

пространство профессиональной социализации и общей идентификации. Принадлежность к организации или какой-либо компании, таким образом, является вектором идентичности. М.-Р. Thollon-Behar указывает, что профессиональная идентичность специалистов социальной сферы зависит не только от психосоциальных рисков профессии, а также от поддержки команды, взаимосвязи между различными подразделениями, опыта как отдельного субъекта, так и команды в целом [17].

Процессы развития профессиональной идентичности и ценностной сферы субъекта труда являются взаимодетерминированными категориями [4]. Профессиональные ценности формируются в деятельности, и, в конечном итоге, определяют принятие или отвержение профессиональной роли специалистом. Так, М. Mouret, D. Castro полагают, что в этом процессе особую роль играют такие ценности как стремление к изменению образа жизни, укреплению здоровья, управлению стрессом, самоэффективности, специализированная подготовка, возможность карьерного роста и осуществлять профессиональную деятельность в различных организациях [14]. Было обнаружено, что человек, идентифицирующий себя с ценностями своей профессии, будет воспринимать их как свои собственные и рассматривать себя как неотъемлемую часть профессии [15].

A. Dehon, A. Derobertmeasure, M. Demeuse в контексте исследования профессиональной идентичности специалистов социальной сферы отмечают значимость развития саморефлексии, навыков общения, планирования, управления и оценки ситуаций [10]. О неизбежности кризисов профессиональной идентичности пишет Н.А. Перинская, подчеркивая роль рефлексии личности в процессе профессионализации: осознание несоответствия профессиональной компетентности требованиям профессии, по мнению автора, является значимым фактором профессионального совершенствования [5]. О роли осознания (осмысленности) в жизнедеятельности субъекта указывают в своей работе С. Coyette, J. Claus, A. Thelen, отмечая, что интерпретация норм и требований является процессом индивидуализированным [9].

D. Castro обозначает факторы, способствующие формированию профессиональной идентичности психолога как представителя социальных профессий: образование, разнообразный социальный и профессиональный опыт, жизненный путь. Автор указывает на взаимодетерминацию профессиональной идентичности и жизненного пути: «... профессиональная идентичность представляет собой психологический фундамент, вокруг которого профессионал строит себя на протяжении всей своей жизни» [8, с. 22]. При этом обозначаются функции профессиональной идентичности: обеспечение профессионального развития работников путем присвоения навыков, освоения и углубления новых знаний; создание новых форм действий, методов, создание смыслов, которые приобретаются в профессиональном контексте путем моделирования отношений, эмоций и поведения [8].

Исследователи утверждают, что профессиональная идентичность динамична, представляя собой непрерывный процесс [2,6 и др.]. Существенным дополнением данных положений может быть мнение о профессиональном менталитете Ю.В.Бессоновой, А.А. Обознова: сформировавшийся профессионал, считают отечественные ученые, обладает ценностями и целями, установками и стратегиями, характерными для надежной и эффективной деятельности [1]. Следуя логике авторов, профессиональная идентичность специалиста означает приобретение и развитие профессионального менталитета, свойственного данной профессиональной группе для достижения успеха в трудовой деятельности.

При исследовании вероятной связи между профессиональной идентичностью и самоэффективностью установлено, что существует прямая и значительная связь между индивидуальной профессиональной идентичностью и идентичностью групповой [12]. На основе факторного анализа исследователи выявили три фактора личной профессиональной идентичности специалиста социальной сферы: уверенность в выборе профессии, профессиональная состоятельность и чувство сопричастности с профессией. Были обнаружены также факторы групповой профессиональной идентичности: профессиональная вовлеченность, знание профессиональных правил и отношение к профессии.

D. Weijaard и др. утверждают, что частью профессиональной идентичности является чувство собственной эффективности. Самоэффективность — это восприятие человеком своих способностей

выполнять определенную задачу [7]. Убедительно доказано, что самоэффективность, профессиональная востребованность и профессиональная идентичность являются тесно взаимосвязанными феноменами. Термин «самоэффективность» применяется к профессиональной сфере и определяется как способность профессионала контролировать события, влияющие на его профессиональную жизнь. Исследования самоэффективности показали положительную связь между самоэффективностью и переменными, связанными с работой консультанта, такими как рабочая среда, результативность, уровень тревожности и удовлетворенности [13].

Анализ литературы позволяет сформулировать ключевые положения исследования профессиональной идентичности. Во-первых, профессиональная идентичность признается ключевым компонентом профессионализации, самореализации субъекта в деятельности, функционирования сложной системы «человек-профессия-среда». Профессиональная идентичность формируется как компонент профессионального менталитета под влиянием системы объективных и субъективных факторов. Во-вторых, профессиональная идентичность специалиста социальной сферы является специфическим феноменом, обусловленным особенностями задач и условий деятельности при выполнении различных функций, формируется в процессе деятельности при условии динамики самооценки, когнитивной переработки требований к профессии, овладении профессиональными ролями.

Исследования, проведенные зарубежными учеными, свидетельствуют о выявленных факторах риска профессиональной идентичности. Так, особое внимание уделяется понятию «психосоциальные риски», среди которых можно выделить технологические и коммуникативные изменения, появление и распространение индивидуалистических ценностей. Основываясь на исследованиях D. Castro, можно заключить, что данный конструкт, включающий когнитивную репрезентацию выбора целей, самоопределения и автономии, опосредует отношения между требованиями, ресурсами, с одной стороны, и психологическим благополучием, – с другой [8].

Определяя ресурсы для формирования и развития профессиональной идентичности, отечественные и зарубежные ученые рассматривают такие психологические условия, как оптимизм, жизнестойкость, самоуважение [1,5,14]. Оптимизм в общем понимании определяется готовностью личности расценивать сложные ситуации как вызовы, а трудности – как временные явления, которые необходимо преодолевать. Самоуважение можно определить как восприятие человеком собственной ценности. Позитивное представление о себе традиционно считается важным компонентом психологического и профессионального здоровья. Жизнестойкость традиционно определяется авторами как способность жить и развиваться, несмотря на неблагоприятные или даже катастрофические обстоятельства.

Выше изложенные теоретические положения послужили основой для проведения эмпирического исследования взаимосвязей профессиональной идентичности и психологического благополучия как интегральной характеристики психологического статуса субъекта профессиональной деятельности. Мы предположили, что существует специфика взаимосвязей между компонентами психологического благополучия и профессиональной идентичности личности. Для доказательства или опровержения нашего предположения в 2022-2023 гг. (октябрь-февраль) было проведено эмпирическое исследование. Выборку составили студенты колледжей Москвы и Подмосковья в количестве 180 человек, обучающиеся техническим (информационные системы и программирование, технология машиностроения, технология металлообрабатывающего производства), и творческим (народное художественное творчество, музыкальное искусство эстрады) специальностям.

Методом исследования явилось тестирование с помощью теста «Идентичность-маргинализм» Е.П. Ермолаевой, опросника психологического благополучия К. Рифф (в модификации Т.Д. Шевеленковой, П.П. Фесенко). Методы обработки эмпирических данных: количественный и качественный анализы, статистическая обработка с применением пакета программ («Statistica 20. 0», «Microsoft Excel»), коэффициента корреляции Пирсона.

Анализ корреляционных связей показателей психологического благополучия и профессиональной идентичности показал следующее (таблица 1). С повышением психологического благополучия, связанного с позитивным отношением к окружающим, увеличивается ответственность



к делу, стремление к профессиональному совершенствованию. Можно утверждать, что психологическое благополучие студентов определено восприятием будущей профессиональной деятельности как социально важной, в которой важно проявлять готовность к овладению инновационными технологиями. Отрицательная связь между показателями шкалы «Человек и профессия: профессиональный статус и динамика» и уровнем психологического благополучия здесь свидетельствует о том, что в ситуациях, нарушающих чувства удовлетворенности отношениями с другими, студенты готовы изменить ситуацию. Данная мобильность, по всей видимости, может означать нетерпимость, обусловленную юношеским максимализмом: «Если мне здесь плохо с другими, я могу уйти в другое место».

**Таблица 1. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Позитивное отношение с окружающими» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r= p\leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: профессиональный статус и динамика	- 0,561	-
Профессионал и социум	0,486	0,501

Выявлено, что с повышением готовности к профессиональной самореализации, самостоятельности в принятии решений, веры в свой профессиональный выбор, стремление к инновационным и нестандартным решениям студенты чувствуют себя благополучно в отношении автономии (таблица 2). С другой стороны, психологическое благополучие, создаваемое чувством личностной автономии, способствует развитию профессиональной идентичности, восприятию значимости своей профессиональной деятельности, готовностью реализовать себя в профессии.

**Таблица 2. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Автономия» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r= p\leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: профессиональный поступок	0,553	0,574
Человек и профессия: карьера	0,605	0,416

Психологическое благополучие, связанное со способностью быть самостоятельным, регулировать и управлять собственными поступками и деятельностью, позволяет юношам и девушкам быть уверенными в принятии решений и в самореализации. Человек, удовлетворенный степенью личностной автономии, открыт саморефлексии и готов к конструктивному взаимодействию с другими. Личностная автономия, связанная с самоуправлением, способствует профессиональной и ценностной идентичности. Базовая модель автономии, по нашему мнению, с необходимостью постулирует способность личности к постоянной саморефлексии, позволяющей соотносить свои действия и мысли с требованиями социальной или профессиональной среды. На наш взгляд, саморефлексия выступает механизмом автономии и профессиональной социализации одновременно; а смысловое содержание автономии затрагивает не только осознание личностью собственных мотивов, действий, но и адекватности выборов поведения, деятельности, форм и видов общения.

Выявилась отрицательная связь между шкалами «Управление средой» и «Человек и профессия: мораль», «Человек и профессия: альтернативный выбор» (таблица 3).

**Таблица 3. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Управление средой» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r = p \leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: мораль	- 0,414	-
Человек и профессия: профессиональный поступок	0,469	-
Человек и профессия: альтернативный выбор	- 651	0,389

Это свидетельствует о следующих закономерностях: чем больше субъект при выборе профессиональной деятельности руководствуется интересом к содержанию профессии, профессиональным долгом, интересами общества и гражданской ответственностью, тем меньше его уровень психологического благополучия, связанное с управлением и контролем. Вероятно, высокий уровень социальной и профессиональной ответственности в сознании современного молодого поколения не включает образ счастья и удовлетворенности собственной жизнью.

Положительные связи между шкалами «Личностный рост» и «Человек и профессия: профессиональный поступок», «Человек и профессия: быть или казаться» у респондентов обеих групп показывают, что у лиц, стремящихся развиваться в профессии, уровень психологического благополучия возрастает в условиях открытого и честного профессионального общения (таблица 4).

**Таблица 4. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Личностный рост» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r = p \leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: профессиональный поступок	0,568	0,476
Человек и профессия: быть или казаться	0,342	0,451

С повышением профессиональной ответственности и чувства долга увеличивается уровень психологического благополучия у юношей и девушек, имеющих целевые жизненные ориентиры (таблица 5).

**Таблица 5. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Цели в жизни» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r = p \leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: альтернативный выбор	0,664	0,541

Наибольшее количество положительных связей обнаружено между шкалами теста «Профессиональная идентичность» и шкалой «Самопринятие» (таблица 6).

**Таблица 6. Значимые корреляционные связи данных шкалы «Самопринятие» (опросник «Психологическое благополучие») и шкал теста «Профессиональная идентичность/маргинализм» ( $r = p \leq 0,01$ )**

Шкалы теста «Профессиональная идентичность/маргинализм»	Коэффициент корреляции	
	Группа 1	Группа 2
Человек и профессия: альтернативный выбор	0,447	0,647
Человек и профессия: профессиональная мотивация	0,476	0,532
Человек и профессия: быть или казаться	0,379	0,439
Человек и профессия: профессиональный поступок	0,401	0,540

Это свидетельствует о следующем: с повышением чувства удовлетворенности и принятия себя, объективности собственной деятельности и личностных качеств повышается уровень профессиональной идентичности. При высоком уровне психологического благополучия, связанном с

чувствами уверенности в себе, самооценности повышается стремление субъекта в признании его как представителя определенного профессионального сообщества, желание реализоваться, качественно выполнять работу.

В целом, выявлено, что уровень психологического благополучия студентов колледжей, обучающихся в различных направлениях, тесно связан с профессиональной идентичностью. Определение профессиональной идентичности личности, специфики ее динамики и закономерностей развития требует выявления особенностей как внутренних условий (идентичность, ценности, мотивы и др.), так и внешних факторов (среда, социальное окружение). Определение взаимосвязей профессиональной идентичности с личностными или профессиональными образованиями в целом, с психологическим благополучием, в частности, является необходимым из-за потребности науки и практики развивать технологическое, методическое и психологическое обеспечение профессионального становления субъекта деятельности.

Наше исследование позволило выявить значимые закономерности развития профессиональной идентичности современных студентов во взаимосвязи с их психологическим благополучием. Обнаруженные положительные корреляционные связи между показателями психологического благополучия и профессиональной идентичностью свидетельствуют о том, что уровень психологического благополучия свойственен студентам, отличающимся ответственностью, мотивацией совершенствования и самореализации, самостоятельностью, стремлением к новым знаниям. Студенты склонны избегать трудные ситуации, профессиональной ответственности для сохранения психологического благополучия.

Заклучим, что при обосновании детерминации профессиональной идентичности целесообразно исходить из представлений о системном характере феномена профессиональной идентичности, т.е. о системе, характеризующейся, во-первых, открытостью (подверженностью со стороны внешних влияний), во-вторых, динамичностью, в-третьих, обладающей центральными и периферийными составляющими, тесно взаимосвязанными друг с другом. Функционирование системы профессиональной идентичности обусловлено включенностью личности в пространство профессиональных взаимодействий.

### *Литература:*

1. Бессонова Ю.В., Обознов А.А. Формирование профессионального менталитета и проблемы безопасности в экстремальных видах деятельности // Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С.30-71.
2. Богданова Т.В. Анализ профессиональной идентичности современного российского учителя // Личность в пространстве и времени. 2015. № 5. С. 31–42.
3. Клименко Л. В., Посухова О. Ю. Профессиональная идентичность школьных учителей в условиях прекариатизации социально-трудовых отношений в крупных городах России // Вопросы образования. 2018. № 3. С.36–67.
4. Марина М.Ю. Статус профессиональной идентичности и проблема профессионального выбора студентов-выпускников // Психология обучения. 2009. № 1. С.74–81.
5. Перинская Н. А. Профессиональная идентичность // Знание. Понимание. Умение. 2018. №2. С.209–211.
6. Чикарова Г.И. Профессиональная идентичность учителей как предмет теоретической рефлексии // Гуманитарий Юга России. 2019. Том 8 (37). № 3. С.77–90.
7. Beijaard D., Meijer P. C., Verloop N. Reconsidering research on teachers' professional identity // Teaching and Teacher Education. 2004. № 20(2). Pp. 107-128. URL: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>
8. Castro D. Les voies de construction de l'identité professionnelle des psychologues // Le Journal des psychologues. 2020/5. № 377. Pp. 20 – 26.
9. Coyette C., Claus J., Thelen A. Regards croisés sur l'identité professionnelle du communicateur interne dans le secteur public francophone. Le cas des universités belges francophones // Pyramides. 2012. № 4. Pp. 261–288.
10. Dehon A., Derobertmeasure A., Demeuse M.. Appréhender l'identité professionnelle: démarches méthodologiques et implications épistémologiques // Les Dossiers des Sciences de L'Éducation. 2014. № 31(31). Pp. 63–80.
11. Fray A.-M., Picoulet S. Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail // Management & Avenir. 2010/8. № 38. Pp.72 – 88. URL: <https://doi.org/10.3917/mav.038.0072>
12. Heled E., Davidovitch, N. The impact of academic, personal, and professional attributes on the occupational identity of school counselors in Israel // International Journal of Educational Methodology. 2019. № 5(4). Pp. 51- 523. URL: <https://doi.org/10.12973/ijem.5.4.513>
13. Larson L. M., Daniels J. A. Review of the counseling self-efficacy literature // The Counseling Psychologist. 1998. № 26(2). Pp. 179–218. URL: <https://doi.org/10.1177/0011000098262001>
14. Mouret M., Castro D. Mais concrètement, c'est quoi ton métier ? // Le Journal des psychologues. 2020/5. № 377). P.12.

15. Pratt M. G. To be or not to be: Central questions in organizational identification// Foundations for organizational science. Identity in organizations: Building theory through conversations. 1998. Pp. 171–207. URL: <https://doi.org/10.4135/9781452231495.n6>
16. Provan D.J., Dekker S.W.A., Rae A.J. Benefactor or burden: Exploring the professional identity of safety professionals // Journal of Safety Research. 2018. № 66. Pp. 21–32.
17. Thollon-Behar M.-P. Analyse de la pratique et identité professionnelle du psychologue // Le Journal des psychologues. 2020/5. № 377. Pp. 32 – 35.
18. Thurnell-Read T., Parker A. Men, masculinities and firefighting: Occupational identity, shopfloor culture and organizational change // Emotion, Space and Society. 2008. № 1(2). Pp. 127–134.