

КРИЗА ІДЕНТИЧНОСТІ ЯК ЧИННИК МІГРАЦІЙНОЇ ГОТОВНОСТІ

У статті розглядаються результати емпіричного дослідження професійної ідентичності потенційних трудових мігрантів України. Автор аналізує поняття «міграційної готовності» як інтегративного утворення, що детермінується кризою ідентичності в основних сферах самореалізації особистості.

Ключові слова: міграційна готовність, професійна ідентичність, криза професійної ідентичності.

Е.Е. Блинова

КРИЗИС ИДЕНТИЧНОСТИ КАК ФАКТОР МИГРАЦИОННОЙ ГОТОВНОСТИ

В статье рассматриваются результаты эмпирического исследования профессиональной идентичности потенциальных трудовых мигрантов Украины. Автор анализирует понятие «миграционной готовности» как интегративного образования, детерминируемого кризисом идентичности в основных сферах самореализации личности.

Ключевые слова: миграционная готовность, профессиональная идентичность, кризис профессиональной идентичности.

E.E. Blinova

IDENTITY CRISIS AS THE FACTOR OF MIGRATORY READINESS

The results of empirical investigation of Ukrainian labour migrants' professional identity are presented in the article. The author analyzes the notion of "migrational readiness" as an integrative entity to be determined by the crisis of identity in basic spheres of personality's self-actualization.

Key words: migrational readiness, professional identity, crisis of professional identity.

Міграційну поведінку в цілому можна визначити як сукупність дій та відносин, які опосередковано впливають на переселення індивідів або відмову від них. Серед спонукальних чинників діяльності розглядають установки як готовність, схильність суб'єкта до сприйняття майбутніх подій і до дій в певному напрямку, що забезпечує усталений цілеспрямований характер перебігу відповідної діяльності та є основою доцільної вибіркової активності людини (Д. Узнадзе) [6, с. 583].

Під міграційною установкою розуміємо психічний регулятор поведінки, який визначає узгодженість дій, детермінованих позитивним чи негативним ставленням до зміни місця та умов життя. Спонукальним компонентом міграційної

установки є міграційна мотивація, яка розкриває якісний бік потреби індивіда у зміні місця помешкання, умов праці, реалізації певних життєвих планів.

Міграційна готовність є інтегративним утворенням, детермінується кризою ідентичності особистості в основних сферах самоздійснення людини – етнокультурній, професійній, сімейній. Виникнення і формування міграційної готовності обумовлюється протиріччям між прагненням особистості до самореалізації, до задоволення потреб всіх рівнів (від базових природних до потреб у повазі, самоактуалізації) та нездатністю знайти можливості самореалізації у своїй країні.

Міграційна готовність за своєю суттю є установкою на зміну місця проживання та прикладання своєї праці, в її структурі виокремлюються основні компоненти – когнітивний (знання про можливості роботи та влаштування за кордоном), емоційно-оцінний (позитивна оцінка праці за кордоном та одночасно негативна оцінка свого регіону проживання), поведінковий (безпосередні дії, що спрямовані на пошук роботи за кордоном та підготовку до виїзду).

Впливають на виникнення та формування міграційної готовності об'єктивні умови (оцінка соціально-політичної та економічної ситуації в країні), криза ідентичності як усвідомлення розбіжності між реальною життєвою ситуацією людини та її намірами, планами, бажаннями; життєві цінності та особистісні особливості [1 – 4; 8].

З метою з'ясування стану міграційної готовності осіб, що звернулися за консультацією щодо можливостей працевлаштування за кордоном або вже оформлюють документи для виїзду (потенційні мігранти на різних «стадіях» міграційної готовності) нами було розроблено анкету, яка передбачає визначення рівня задоволеності соціальною та економічною ситуацією в Україні, можливостями своєї професійної самореалізації.

Опитування потенційних мігрантів було спрямоване на з'ясування усвідомленості вибору професійного шляху та задоволеності теперішнім професійним становищем (зарплатою, посадою, місцем роботи), виявлення бажаних перспектив на майбутнє. Крім того, ми намагались з'ясувати питання щодо бажаності власно-

го працевлаштування за кордоном, наскільки цей крок є вимушеним та обумовленим незадовільною оцінкою свого реального положення та перспектив.

В опитуванні взяли участь особи, що перебувають на обліку в Херсонському обласному центрі зайнятості населення та зверталися за консультацією з приводу можливостей виїзду за кордон з метою працевлаштування (159 осіб), особи, що зверталися до офіційних установ та агенцій, суб'єктів господарської діяльності, які мають ліцензію Міністерства праці та соціального захисту України для провадження діяльності щодо пошуку трудових вакансій та працевлаштування громадян України за кордоном (84 особи). Загалом було опитано 129 жінок (53,1%) та 114 чоловіків (46,9%).

Половина респондентів серед опитаних нами потенційних трудових мігрантів (52,7%) має повну вищу освіту, що є тривожним явищем для країни, оскільки саме висококваліфіковані працівники прагнуть працювати та реалізовувати себе за межами держави, саме серед цієї освітньої підгрупи переважає молодь, причому не рідкими випадками є такі молоді люди, які ще ніде після закінчення вузу не працювали, тобто тільки-но закінчивши вуз, поповнюють лави безробітних та починають планувати працевлаштування за кордоном. Четверта частина респондентів – 25,4% мають професійно-технічну (середню спеціальну освіту). Сумарний відсоток осіб із середньою освітою складає 14,4%.

Питання анкети спрямовані на з'ясування ступеня усвідомленості вибору професії, задоволеності цим вибором, заробітної плати респондентів. Також ми намагалися визначити умовну відстань між посадою, яку обіймає респондент і посадою, яку він хотів би обіймати; сферою діяльності, в якій людина працює зараз та сферою діяльності, в якій вона хотіла б працювати; заробітною платою, яку респондент отримував на останньому місці роботи та рівнем заробітної плати, яку респондент вважає для себе достатньою, щоб забезпечити найнеобхіднішим себе і свою сім'ю. Можна припустити, якщо людина свою професію обрала самостійно – «цілком усвідомлено, це була моя давня мрія», повністю задоволена цим вибором, працює у тій сфері діяльності та на тій посаді, яку вважає для себе гідною; у людини визначені перспективи професійного зростання, її цілком влаштовує за-

робітна плата, то можна говорити про професійну ідентичність, що відбулася (досягнена зріла ідентичність) [7 – 9]. І навпаки – якщо вибір професії був випадковим або вимушеним, ця професія не задовольняє потреби людини у самореалізації, людина відчуває, що хотіла б працювати в іншій сфері діяльності, її не влаштовує зарплата, то це є свідченням або дифузної ідентичності (у випадку, коли рівень незадоволеності високий, але рівень активних дій, що спрямовані на зміну ситуації, досить низький – людина перебуває у стані розгубленості), або кризи ідентичності, якщо людина усвідомлює причину власної незадоволеності та активно шукає шляхи виходу. Крім того, респондентам було запропоновано за 7-бальною шкалою визначити, наскільки важливою є робота (професійна сфера) у житті (від 7 балів – «дуже важлива» до 1 балу – «зовсім не важлива») та що саме у професійній діяльності для респондента є важливим.

До анкети нами внесено питання щодо трудової міграції українців, які стосуються загальної оцінки трудової міграції як явища, рівня обізнаності людей про чинники, сучасний стан та наслідки працевлаштування за кордоном для країни в цілому та особистості, крім того, окремі питання спрямовані на з'ясування власних планів стосовно праці за кордоном.

Співставлення здобутої професії та сфери діяльності і посади, яку обіймає респондент, показує, що тільки трохи менше третини опитаних (28,3%) працює у тій галузі, яка відповідає напрямку професійної підготовки та рівню кваліфікації за дипломом, ще у п'ятій частині опитаних нами потенційних мігрантів (19,6%) спостерігається частковий збіг – або галузі діяльності, або рівня посади, решта 41,8% респондентів знайшли своє місце роботи під впливом випадкових чинників.

Отримані нами результати свідчать про те, що тільки третина респондентів (33,3%) в момент вибору професії та свого майбутнього життєвого шляху діяли самостійно, повністю розуміли та усвідомлювали, яку спеціальність вони обирають, у чому полягає її зміст, які можливості вона надає для подальшого працевлаштування, на який заробіток можна розраховувати тощо. Цілком випадково обрав сферу своєї професійної діяльності кожний десятий респондент, що становить 11,2%. Більше половини респондентів (55,5%) займає у цьому питанні пасивну

екстернальну позицію, вважаючи, що соціально-економічні умови обмежують вільний вибір подальшого життєвого шляху. Можна припустити, що і відповідальність за успішність своєї професійної самореалізації людина «перекладає» на соціум.

Серед підгрупи тих, хто «цілком самостійно та усвідомлено обрав свою професію» 76,4% працюють за фахом, у підгрупі людей, які вважають, що їх вибір був вимушеним, обумовленим зовнішніми чинниками, вони не мали можливості повністю регулювати цей процес, тільки у 36,4% респондентів освіта за дипломом реалізується у праці. Відмінності підтверджено статистично за критерієм Фішера ($F_{\text{емп.}} = 2,89$; $p \leq 0,01$). Це доводить, що визначеність професійного шляху призводить до формування більш зрілої професійної ідентичності: чіткого усвідомлення професійних цілей та способів їх досягнення (когнітивний компонент), отримання задоволеності від обраного виду діяльності (емоційний компонент), реалізації цілей у конкретній праці (поведінковий компонент), визначення перспектив професійної самореалізації.

Відповіді респондентів на відкрите питання: «Уявіть, що Ви можете вільно обирати місце роботи і спеціальність. Де і ким Ви хотіли б працювати?» виявили, що у значної частини потенційних мігрантів спостерігається розбіжність між обраною професією, що відображає кваліфікація за дипломом, реальною сферою діяльності і видом роботи, яку виконує людина, та бажаною спеціальністю та сферою праці (у 36,4% респондентів не збігаються всі три позиції). Ще у чверті опитаних можна бачити збіг професії, отриманої у навчальному закладі, та бажаної спеціальності і виду праці, проте реальна робота або зовсім відсутня, або знайдена випадково і не збігається ані з кваліфікацією, ані з тим, що людина бажає. Цей факт можна вважати свідченням кризи професійної ідентичності – людина чітко не визначається в своєму професійному житті, не має сформованих цілей та перспектив, при цьому рівень важливості роботи (професійної сфери) для опитаних залишається досить високим – за 7-бальною шкалою середня оцінка по всій вибірці потенційних мігрантів складає 6,1 бали. Проаналізуємо, що саме респонден-

ти вважають найбільш важливим у роботі (ми маємо на увазі професійну сферу діяльності респондентів) (див. табл. 1).

Таблиця 1

Розподіл відповідей респондентів стосовно оцінок важливості у роботі (у %)

Що саме Ви вважаєте найбільш важливим у роботі?*	%
А) зарплата, прибуток, рівень доходу	84,9%
Б) стабільність роботи та оплати праці	63,4%
Б) зміст роботи	38,7%
В) престижність роботи	22,6%
Г) можливість підтримувати та підвищувати кваліфікацію	30,2%
Д) повага оточуючих	33,0%

* досліджувані могли обрати декілька варіантів відповідей

Ці результати можна співвіднести з ієрархією базових потреб за А. Маслоу: на першому місці за рівнем актуальності, значущості, напруженості для потенційних мігрантів (людей, що залишились без роботи, та клієнтів агенцій з працевлаштування за кордоном) перебуває необхідність задоволення базових природних потреб – переважна більшість респондентів (84,9%) цінують у роботі заробітну плату та рівень доходу (деякі опитані навіть дописували «якщо будуть гроші, то буде і все інше»). На другому місці можна відзначити значущість задоволення потреб у безпеці, тобто стабільності, сталості, впевненості тощо – 63,4% обрали варіант відповіді «стабільність роботи і оплати праці». «Зміст роботи» та «престижність роботи», що у сукупності відбивають соціальні афіліативні потреби особистості, обирають від чверті до третини опитаних (38,7% та 22,6% відповідно). На четвертому рівні ієрархії потреб перебувають потреби у повазі – варіант відповіді «повага оточуючих» виявився значущим тільки для 33% респондентів, і нарешті, потреба у самоактуалізації (варіант відповіді «можливість постійно підвищувати кваліфікацію») є важливою для 30,2% опитаних. Таким чином, отримані нами результати майже повністю вкладаються у класичну схему ієрархії потреб особистості у гуманістичній психології та доводять те, що переважна більшість потенційних мігрантів зупиняється у процесі самореалізації (як самоздійснення особистості) на першому базовому рівні, навіть задоволення потреби у безпеці і стабільності може бути відкладене; що стосується інших потреб, то важливими і актуа-

льними вони виявилися тільки приблизно для третини респондентів. Тобто для майже двох третин потенційних мігрантів зміст роботи, повага оточуючих, можливість підвищення кваліфікації є другорядними поняттями в оцінці праці.

Підтвердження таких висновків ми бачимо на основі аналізу відповідей на відкрите питання: «Чого, на Вашу думку Вам не вистачає, щоб почувати себе успішною людиною?». Це питання виявилось занадто складним для 19,7% респондентів, вони залишили його без відповіді. Інші відповіді структувалися у 3 умовних категорії:

1. «стабільність і порядок в країні» («стабільності у всіх сферах життя», «стабільної роботи та стабільної оплати») – 16,4%;

2. «робота та заробіток» «гідної роботи», «гарної роботи з перспективами», «можливості працювати», «достойної та високооплачуваної роботи», «стабільної роботи та грошей», «достатку в сім'ї», «грошей» тощо) – 83,1%;

3. «впевненість у собі» («віри у власні сили», «впевненості у завтрашньому дні») – 8,7%.

Ці дані показують «блокованість» базових первинних потреб досліджуваних, переважна більшість дотримується думки, якщо будуть робота та гроші, то всі інші проблеми вирішуються майже автоматично, незначна кількість респондентів (16,4%) звертає увагу на стабільність в країні, що є відображенням напруженої потреби у безпеці, 8,7% опитаних вказують суто психологічні чинники, які заважають почуватися «успішною людиною».

У блоці питань стосовно трудової міграції, ми намагалися з'ясувати оцінку трудової еміграції українців очима людей, які цікавляться можливостями працевлаштування за межами України. За нашими даними, тільки 9,5% респондентів бачать позитивні моменти для країни в цілому та особистості, наприклад, «людина заробляє гроші та може утримувати себе і свою родину на гідному рівні», «людина переказує гроші в Україну, вони потім «працюють» в країні», «людина набуває нового досвіду» тощо. Підсумовуючи, можна виокремити такі позитивні наслідки: кошти, що вкладаються у розвиток економіки регіону; кошти, що вкладаються у власну справу людини; кошти, що вкладаються у свою родину (придбан-

ня житла, навчання дітей); набуття нового досвіду, знайомство з іншою культурою.

Як негативне явище для країни трудову міграцію оцінюють більше третини респондентів (36,7%), підкреслюючи такі моменти: *«країна втрачає кваліфіковані кадри», «люди виїжджають, оскільки немає роботи і зарплати», «виїжджає молодь, хто далі буде розвивати країну?»*, *«занепадає економіка цілих регіонів – немає робочих рук», «родина трудового мігранта стає неповноцінною», «якщо людина добре влаштувалася за кордоном, вона вже не хоче повертатися та працювати в Україні», «слідом за мігрантом ідуть його родичі, друзі, знайомі – країна втрачає своїх громадян»* тощо. Узагальнюючи, відмітимо такі моменти: втрата кваліфікованої робочої сили, створення несприятливої демографічної ситуації із-за виїзду молоді, руйнування сімей, спустошення сіл тощо, виникнення проблем, що пов'язані з вихованням дітей трудових мігрантів; зміна системи цінностей українських громадян.

Очікування потенційних мігрантів стосовно працевлаштування за кордоном показали, що за рахунок більшої оплати праці порівняно з оплатою в Україні, потенційні заробітчани сподіваються вирішити всі свої інші проблеми – переважна більшість опитаних (76,4%) вважає, що за кордоном українець здатний заробити більше, ніж у своїй країні. Всі інші позитивні моменти працевлаштування за межами країни оцінюються досить стримано – кожний п'ятий респондент вказує на можливість набуття нового досвіду (21,7%), тільки кожний десятий – на підвищення соціального статусу (10,4%), зовсім незначною є частка тих, хто вважає, що праця за кордоном надає українцю шанс стати поважною людиною (4,7%). Можна підсумувати, що праця за кордоном для величезної частини українців, навіть серед тих, хто добровільно і усвідомлено робить такий крок у житті, є вимушеною мірою і має на меті бажання заробити гроші, задовольняючи найактуальніші базові потреби.

Значна частина опитаних вказує на негативні наслідки заробітчанства для України і українців – хоча б один варіант відповіді, який стосується проблемних моментів закордонної праці надають 68,2% респондентів, серед них 19,8% вважає

працю за межами країни небезпечною, 23,7% звертають увагу на проблеми української родини із-за тривалої відсутності одного (чи більше) членів сім'ї – «руйнує сім'ї заробітчани», 19,8% відмічає зниження кваліфікації у професійній сфері; 22,6% навіть оцінюють працю за кордоном як принизливу для українців, для національної та людської гідності.

У підтвердження того, що респонденти, хоча і цікавляться можливостями працевлаштування за кордоном, все ж таки добре розуміють, що нелегальна міграція викликає небезпеку стати жертвою торгівлі людьми, наведемо результати з цього приводу: 74,5% опитаних вважають небезпеку стати жертвою торгівлі людьми цілком реальною та зазначають, що треба прийняти міри попередження, отримати надійну додаткову інформацію; 21,7% вважають, що інформація щодо торгівлі людьми є дещо перебільшеною; тільки 3,8% відкидають таку можливість та зазначають – «засоби масової інформації навмисно «згущають фарби»».

Інформацію про міграційні наміри надають відповіді на питання стосовно планів працевлаштування за межами країни (див. табл. 2).

Таблиця 2

Розподіл оцінок респондентів щодо можливостей працевлаштування за кордоном (у %)

Питання	%
А) я хочу працювати в Україні, якщо умови і заробітна плата будуть мене влаштовувати	54,6%
Б) якщо з'явиться нагода отримати роботу за кордоном на вигідних умовах, то я, мабуть, поїду працювати за кордон	37,2%
В) я буду намагатися отримати всю необхідну інформацію щодо роботи за кордоном і поїду при першій нагоді	8,2%

Отримані результати виявилися досить неочікуваними – вибірку «потенційних мігрантів», як вже вказувалося, складала люди, які виявили «міграційну активність» – звернулись до відповідних структур, де можна отримати інформацію стосовно праці за кордоном, але ж більш половини з них відповіли, що залишилися б працювати в Україні за умов наявності роботи та гідної заробітної плати.

37,2% респондентів активно збирають інформацію щодо працевлаштування за кордоном і вже у даний момент проявляють готовність до виїзду, ще 8,2% готові працювати за кордоном майже на будь-яких умовах, вважаючи, що це *«все рівно краще, ніж в Україні»*.

Якщо вибірку потенційних мігрантів розділити на тих, хто цікавиться працевлаштуванням за кордоном, але *«працював би в Україні при наявності роботи і заробітної плати»* (група 1) та тих, хто *«поїхав би за кордон, навіть при першій нагоді»* (група 2), тобто за умовним рівнем сформованості міграційної готовності, то можна побачити відмінності по окремих параметрах. Особи з більш високим рівнем міграційної готовності (група 2), тобто ті, які отримали інформацію щодо можливості працевлаштування за кордоном, оцінили та зважили її, прийняли рішення діяти у цьому напрямку (деякі вже готуються до виїзду) більш лояльно ставляться до явища трудової міграції та її негативних наслідків для країни, вважаючи, що кожний має право працювати там, де бажає. Ця група опитаних також частіше відмічає, що *«інформація про небезпеку торгівлі людьми є перебільшеною»*. Група 1 – особи з низьким рівнем міграційної готовності, тобто ті, хто на основі отриманої інформації щодо праці за кордоном, досить складно приймають рішення їхати чи не їхати, більш чітко усвідомлюють негативні наслідки трудової міграції, зокрема, *«руйнує сім'ї заробітчани»*, *«призводить до втрати кваліфікації»*. Розуміння небезпеки трудової міграції для сімейного та професійного життя людини є стримуючим чинником для остаточного вирішення щодо здійснення міграції.

Зауважимо, що люди з більш високим рівнем освіти оцінюють критичніше та більш негативно наслідки трудової міграції. Респонденти, що здобули вищу освіту, частіше вважають працю за кордоном для українських заробітчани небезпечною, звертають увагу на умови праці та поводження із українськими працівниками як такі, що принижують людську та національну гідність, відмічають зниження або втрату кваліфікації, оскільки відомим є факт, що переважна більшість українських трудових мігрантів працює не за фахом, на низькокваліфікованих видах роботи.

Опитані нами потенційні мігранти, крім спроби отримати офіційну інформацію про умови праці та побуту, оплати роботи, оформлення документів тощо, ще мають можливість скласти власне уявлення про ситуацію, пов'язану з працею за межами країни, із неофіційних джерел – досвід родичів, друзів, знайомих. Переважна більшість респондентів відповідає, що у них є родичі або знайомі, які працюють зараз за кордоном (59,5%) або працювали раніше (15,1%), тобто у цілому це складає 74,6%. Як правило, наявність родичів або близьких друзів, які вже мають досвід закордонної роботи, полегшує прийняття рішення про міграцію, оскільки це надає інформаційну та психологічну підтримку, дозволяє отримати допомогу у перший період перебування в інших соціальних та культурних умовах, у тому числі у спілкуванні та встановленні контактів з роботодавцем та місцевими жителями.

Підсумовуючи результати емпіричного дослідження, ми можемо дійти наступних **висновків**:

Найбільш міграційно рухливою категорією населення є молоді люди віком від 20 до 29 років, це стосується представників обох статей. Спостерігаються відмінності за ознакою статі: серед чоловіків виявляють зацікавленість у працевлаштуванні за кордоном більш молоді – від 30 до 39 років, серед жінок – більш старша вікова категорія від 40 до 49 років.

Серед тих, хто планує працевлаштування за кордоном, переважають люди з вищою освітою та професійно-технічною освітою, що призведе до втрати державою висококваліфікованих фахівців. Половину потенційних мігрантів складають ті, хто має сім'ю (одружені та мають дітей), це викликає порушення нормального функціонування повноцінної сім'ї, що в свою чергу відбивається на вихованні дітей. У вибірці потенційних мігрантів можна констатувати наявність кризи професійної ідентичності, що виявляється у наступних показниках:

– 10,3% респондентів одразу після закінчення вищого або середнього спеціального навчального закладу не працюють, перебувають на обліку в статусі «безробітний» та цікавляться можливостями праці за кордоном. Це свідчить про випадковий вибір спеціальності, про пасивну життєву позицію (відповідальність за

працевлаштування перекладається на державу), про невизначеність професійних перспектив;

– більше половини опитаних вважає, що їх вибір професії був випадковим, соціально-економічна ситуація та об'єктивні обставини повністю обумовили їх вибір, не залишаючи місця власної активності;

– спостерігається розбіжність між обраною професією (за дипломом або свідоцтвом), реальною сферою діяльності і посадою респондента та бажаною сферою діяльності і посадою (у 36,4% не збігаються всі три позиції);

– найбільш важливим у роботі більше 80% опитаних вважають рівень зарплати, інші моменти – зміст роботи, повага оточуючих, престижність роботи, можливість підвищувати кваліфікацію – обираються тільки третиною досліджуваних, що надає підстави для висновку, що у потенційних мігрантів суттєво заблоковані потреби найнижчого базового рівня, тому потреби більш високих рівнів, пов'язаних з професійною самореалізацією, залишаються не актуалізованими.

Список літератури

1. Белинская Е.П. Конструирование идентификационных структур личности в ситуации неопределённости // Трансформация идентификационных структур в современной России / Под. ред. Т.Г. Стефаненко. – М., 2001. – С. 30-53.
2. Борисюк А.С. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього фахівця / А.С. Борисюк // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2008. – Вип.13. – Ч.1. – С. 38-45.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А.А. Деркач. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЕК», 2004. – 752 с.
4. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е.П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №4. – С. 51-59.
5. Занюк С.С. Психология мотивации / С.С. Занюк. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2001. – 347 с.
6. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів / За ред. В.Б. Шапарь. – Х. : Прапор, 2009. – 672 с.
7. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение) / Л. Хьелл, Д. Зиглер // Пер. с англ. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 608 с.
8. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг / Л.Б. Шнейдер. – М.: МПСИ; Воронеж: ММОДЕК, 2004. – 600 с.
9. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис: Пер. с англ. – М. : Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.