



СЕКЦІЯ 4. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.9:35

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОГО Й ОСОБИСТІСНОГО СТАНОВЛЕННЯ КЕРІВНИКІВ ОРГАНІВ І ПІДРОЗДІЛІВ МВС УКРАЇНИ

Бойко-Бузиль Ю.Ю., к. психол. н., доцент,
докторант кафедри соціології та психології факультету № 6
Харківський національний університет внутрішніх справ

У статті піднято проблему професійної ідентичності особистості як індикатора її професійного розвитку. Поданий аналіз наукових робіт вітчизняних і зарубіжних учених із питань професійної ідентичності. Представлені узагальнені результати емпіричного дослідження типів професійної ідентичності в системі професійного й особистісного становлення управлінської ланки органів і підрозділів МВС України.

Ключові слова: професійна ідентичність, система професійного й особистісного становлення, органи й підрозділи МВС України.

В статье поднята проблема профессиональной идентичности личности как индикатора ее профессионального развития. Представлен анализ научных работ отечественных и зарубежных ученых по вопросам профессиональной идентичности. Поданы обобщенные результаты эмпирического исследования типов профессиональной идентичности в системе профессионального и личностного становления управленческого звена органов и подразделений МВД Украины.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, система профессионального и личностного становления, органы и подразделения МВД Украины.

Boiko-Buzyl Yu. Yu. THE PROFESSIONAL IDENTITY WITHIN THE SYSTEM OF PROFESSIONAL AND PERSONAL SOCIALISATION OF HEADS OF AGENCIES AND DEPARTMENTS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF UKRAINE

An issue of the professional identity of a personality as an indicator of its professional development is raised in the article. The analysis of scientific papers of Ukrainian and foreign scientists on the professional identity has been provided. It has been represented the summarized results of an empirical investigation of types of the professional identity within the system of professional and personal socialization of the managerial branch of agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

Key words: professional identity, system of professional and personal socialization, agencies and departments of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine.

Постановка проблеми. Ідентичність є особливим проявом людського буття. У кожній свідомій людини рано чи пізно виникає потреба ототожнити себе, визначити свою самобутність і цілісність, побачити свою унікальність і неповторність, особливо через призму навколишнього середовища (зважаючи на соціозалежність). Із феноменом ідентичності, її збереженням або вдосконаленням так чи інакше пов'язані чи не всі сторони функціонування психологічно повноцінної особистості. Тому дослідницької ваги набуває осмислення критеріїв, за яких особистість почуває себе комфортно та свідомо прагне до самореалізації й усебічного розвитку. Тут ідеться про ідентичність як індикатор існування кожної конкретної людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідентичність і її похідні деривати

(психофізіологічна, соціальна, особистісна, гендерна, культурна, етнічна, національна, групова, професійна ідентичність) зайняли особливе місце в науково-психологічному обігу й стали об'єктом уваги таких відомих вітчизняних і зарубіжних дослідників, як Б.Г. Ананьєв, К.О. Абульханова-Славська, Г.М. Андреева, Н.В. Антонова, Л.І. Божовіч, Ж.П. Вірна, Е. Еріксон, О.П. Єрмолаєва, Д.М. Завалишина, Н.Л. Іванова, Є.О. Клімов, С.Д. Максименко, А.К. Маркова, Дж. Марсія, Л.М. Мітіна, В.Г. Панок, А.П. Панфілова, О.Б. Перелигіна, А.В. Петровський, Ю.П. Поваренков, Н.Л. Регуш, С.Л. Рубінштейн, Дж.Тернер, З. Фрейд, К. Хорні, Л.Б. Шнейдер та ін.

Однак незважаючи на досить інтенсивний науковий інтерес до цього питання, бракує праць саме про професійну ідентичність у системі професійного й особи-

стісного становлення, оскільки професійна ідентичність поєднує соціальний і особистісний складник самоідентичності та є одним із провідних критеріїв становлення особистості професіонала.

Постановка завдання. Мета статті полягає в представленні результатів емпіричного дослідження типів професійної ідентичності в системі професійного й особистісного становлення управлінської ланки органів і підрозділів МВС України.

Вибірка дослідження. У дослідженні взяло участь 743 респонденти (співробітники Національної поліції України та Національної гвардії України), які були розподілені на чотири великі групи відповідно до етапу професійного й особистісного становлення керівників (далі – ПОС): I етап – початковий (256 осіб), II етап – кваліфікації (216 осіб), III етап – компетенції (132 особи), IV етап – професіоналізму (139 осіб). Відповідно до виконання/невиконання управлінських функцій кожна група респондентів також була розподілена на 2 підгрупи: НВУФ – співробітники не виконують управлінські функції і ВУФ – співробітники виконують управлінські функції.

Методика дослідження. Для реалізації окресленої мети нами була використана методика дослідження професійної ідентичності Л.Б. Шнейдер [7, с. 113], яка побудована на принципах асоціативного тесту й містить два блоки слів-стимулів: «Професіонал» і «Непрофесіонал». Вибір цієї методики зумовлений розглядом асоціацій як актуалізованих зв'язків між елементами лексичної структури слова-стимулу та співвідносними з ним явищами дійсності й свідомості за рахунок об'єктивно наявного або соціально існуючого професійного досвіду та бачення особистості. Ми погоджуємося з точкою зору О.Я. Сурмач [6, с. 22], що словесні асоціації є результатом сприйняття особистістю об'єктивної дійсності через призму власного життєвого досвіду, її культурного й соціального рівня, належності до певної етнічної групи та професійної спільноти. Тому виникнення тієї чи іншої реакції на слово-стимул зумовлюється будь-яким із названих вище чинників.

Виклад основного матеріалу дослідження. Термін «ідентичність» у психолого-педагогічній літературі вживається досить часто, проте під час визначення самого поняття зіштовхуємося з певними труднощами, пов'язаними з неоднозначністю його трактувань, оскільки це поняття охоплює об'ємні області психічної реальності, а саме: 1) процес об'єднання суб'єктом себе з іншими індивідами або групою на основі встановленого емоційного зв'яз-

ку, а також включення у свій внутрішній світ і прийняття як власних норм, цінностей, зразків; 2) вичленування іншої людини як суб'єкта – продовження себе самого та її проєкції, наділення її своїми рисами, почуттями, бажаннями; 3) механізм постановки суб'єктом себе на місце іншого, що виявляється як занурення, перенесення себе в простір і час іншої людини; призводить до засвоєння її особистісних рис [5, с. 176].

Загалом ідентичність (лат. *identicus*, англ. *identity*, нем. *identitat*, фр. *l'iden-tite* від лат. *idem* – «той самий») – це поняття, яке має декілька значень і в якому закладена ідея аналогії, тотожності, однаковості, подібності, повного збігу, рівнозначності.

У тлумачному російсько-українському словнику психологічних термінів В.Й. Бродовської термін «ідентичність» розуміється як почуття неперервності свого буття, як сутності, відмінної від усіх інших. Там же зазначається, що почуття ідентичності, імовірно, є синонімом самосвідомості, і його можна розглядати як суб'єктивний еквівалент Его, яке психоаналітична теорія схильна наділяти об'єктивністю [1, с. 113–114]. Стає зрозумілим, чому появу терміна «ідентичність» у психології, як правило, пов'язують з ім'ям З. Фрейда, який під цим поняттям розумів сукупність взірців поведінки, що їх засвоює особа, беручи на себе ту чи іншу роль під впливом суспільної свідомості, та Е. Еріксона, який працював у рамках фрейдівської традиції. Він вважав ідентичність емоційно-когнітивною єдністю уявлень про самого себе, своє місце у світі, у системі міжособистісних відносин.

Найбільш ґрунтовні дослідження ідентичності здійснені О.Я. Романишиною, яка розуміє її як динамічне утворення, почуття самоототожнення, власної істинності, повноцінності й усвідомлення особистістю причетності до світу інших. Ідентифікація відіграє роль чинника формування особистісної ідентичності, де особливе місце відводиться професійній ідентичності, сутність якої зводиться до орієнтації у світі професій. Професійна ідентичність може формуватися лише на етапі узгодження основних елементів професійного процесу під час безпосереднього входження особистості в професійну діяльність та оволодіння нею. Вона є регулятором, що виконує стабілізуючу та перетворюючу функції. Прикінцевим утіленням професійної ідентичності є специфічна особистісна властивість у становленні професіонала, що проявляється в його емоційному стані на різних етапах професійного становлення. Цей стан зумовлений ставленням людини до професійної діяльності та процесу професіоналі-



зації як засобу соціалізації й самореалізації [4, с. 29].

Професійна ідентичність є інтеграційним поняттям, в якому виражається взаємозв'язок особистісних характеристик, що забезпечують орієнтацію у світі професій, дозволяють більш повно реалізувати особистісний потенціал у професійній діяльності, прогнозувати можливі наслідки професійного вибору. Професійна ідентичність виконує стабілізуючу й перетворюючу функції, тим самим виступає своєрідним регулятором відносно професії. Стабілізуюча функція виражається в забезпеченні необхідної міри професійного центризму й стійкої професійно-ментальної позиції. Перетворююча функція професійної ідентичності забезпечує можливість перетворення й саморозвитку професіонала. Це залежить від діапазону зміни професійно важливих якостей і міри ідентифікації себе з професією; дистанціювання образу своєї професії від інших (професійна ізоляція утруднює адаптацію в умовах, що змінилися); системності структури ідентичності. Професійна ідентичність припускає функціональне й екзистенціальне сполучення людини й професії, що включає розуміння своєї професії, схвалення себе в професії, уміння добре й із користю для інших виконувати свої професійні функції [3, с. 59–60].

Важливо відмітити, що професійна ідентичність стосується саме тієї категорії людей, для яких основою ідентифікації є професійна діяльність. Більший чи менший статус професійної ідентичності в структурі ідентифікаційних основ особистості як фактор соціалізації й особистісного самовизначення значною мірою залежить від об'єктивної ролі інституту професії, яку він відіграє в конкретному суспільстві [2, с. 50].

До основних показників професійної ідентичності дослідники відносять усвідомленість (рівень самоусвідомлення, самоприйняття, адекватності самооцінки,

тобто самосвідомості, зокрема професійної); сформованість (відчуття причетності до професійної спільноти, наближення до суб'єктивного образу професіонала, відповідності професійним вимогам); прийняття (позитивне емоційне ставлення до професії й до себе в професії, прийняття професійної ролі, рівень узгодженості між особистісною й професійною ідентичністю) [5, с. 178].

Професійна ідентичність є об'єктивною та суб'єктивною єдністю з професійною групою, що обумовлює наступність професійних характеристик. Ідентичність конструюється в деяких формальних проявах, що в подальшому дозволяє говорити про наявність психолого-феноменологічного комплексу ідентичності [7, с. 64]. Отримані результати дослідження типів професійної ідентичності в системі ПОС представлені в таблиці 1.

Дані засвідчують, що на першому етапі ПОС у підгрупі НВУФ переважає дифузна професійна ідентичність (37,50%) як відсутність сталих цілей, цінностей і переконань та спроб їх активно сформувати. У підгрупі ВУФ переважає досягнута позитивна професійна ідентичність (33,04%). На другому етапі ПОС у підгрупі НВУФ превалює передчасна професійна ідентичність (34,14%), яка виникає тоді, коли людина взагалі не робила незалежних життєвих виборів, ідентичність не усвідомлюється та може бути варіантом нав'язаної ідентичності. Отримані показники є цілком зрозумілими, зважаючи на те, що на цьому етапі ПОС лише відбувається поточне входження в професійну спільноту, оскільки на попередньому етапі здійснюється попереднє, а на наступних – достатнє й остаточне. У підгрупі ВУФ високі значення отримала досягнута позитивна професійна ідентичність (27,78%). На третьому етапі ПОС у підгрупі НВУФ вищі значення має дифузна професійна ідентичність

Таблиця 1
Результати дослідження типів професійної ідентичності в системі ПОС у %

Тип професійної ідентичності	Досліджувані у %							
	I етап ПОС		II етап ПОС		III етап ПОС		IV етап ПОС	
	НВУФ	ВУФ	НВУФ	ВУФ	НВУФ	ВУФ	НВУФ	ВУФ
Передчасна	23,61	10,71	34,13	15,56	8,45	8,20	18,31	20,59
Дифузна	37,50	29,46	32,54	21,11	45,07	24,59	21,13	5,88
Мораторій	21,53	19,64	15,87	22,22	21,13	21,31	25,35	22,06
Досягнута позитивна	4,17	33,04	6,35	27,78	12,68	32,79	18,31	42,65
Псевдо-позитивна	13,19	7,14	11,11	13,33	12,68	13,11	16,90	8,82

(45,07%). У підгрупі ВУФ знову переважає досягнута позитивна професійна ідентичність (32,79%). На четвертому етапі ПОС у підгрупі НВУФ значні показники отримав мораторій (25,35%), за якого респонденти знаходяться в стані кризи ідентичності й активно намагаються її вирішити. У підгрупі ВУФ домінує досягнута позитивна професійна ідентичність (42,65%) як сукупність особистісно значущих цілей, цінностей і переконань, які забезпечують спрямованість і осмисленість життя.

Ми переконані, що лише за умови досягнутої позитивної професійної ідентичності доцільно говорити про успішне становлення особистості в професії. У цілому в підгрупах ВУФ переважає досягнута позитивна професійна ідентичність. Переламним моментом щодо професійної ідентичності є другий етап ПОС, який охоплює період навчання на випускному курсі вищого навчального закладу та початок професійної діяльності, зокрема період адаптації. Доволі вагомим показником на цій вибірці є відсутність високих значень за шкалою псевдопозитивної професійної ідентичності.

Розкриваючи повну картину отриманих даних, було проаналізовано, які саме ключові слова-стимули з блоків «Професіонал» і «Непрофесіонал» обиралися досліджуваними частіше.

На першому етапі ПОС респонденти з підгрупи НВУФ із блоку «Професіонал» найчастіше обирали такі слова-стимули, як «кар'єра» (0,56), «дисципліна» (0,55), «удача» (0,53), «активність» (0,51), «уважність» (0,51). Респонденти підгрупи ВУФ – «активність» (0,73), «знання» (0,68), «кар'єра» (0,68), «відповідальність» (0,66), «ціль» (0,66), «успішність» (0,63), «дисципліна» (0,63), «уважність» (0,62), «удача» (0,62), «чіткість» (0,61), «уміння» (0,61), «професіоналізм» (0,59), «самостійність» (0,58), «кваліфікація» (0,54), «надійність» (0,54), «упевненість» (0,54), «спритність» (0,53), «досвід» (0,53), «зібраність» (0,53), «повага» (0,53), «розум» (0,52), «радість» (0,51). Отримані дані засвідчують, що діапазон і частота виборів зумовлені виконанням управлінських функцій, оскільки здійснення керівної діяльності, навіть на ранніх її етапах, передбачає не лише реалізацію посадових обов'язків, але й накладає психологічний відбиток на професійну ідентичність особистості.

На другому етапі ПОС респонденти підгрупи НВУФ обирали такі слова: «активність» (0,56), «розум» (0,54), «уміння» (0,54), «знання» (0,52), «кар'єра» (0,51), «відповідальність» (0,51), «досвід» (0,50). У підгрупі ВУФ кількість виборів суттєво зросла й включає такі: «дисципліна» (0,74), «уваж-

ність» (0,72), «уміння» (0,71), «відповідальність» (0,69), «знання» (0,69), «успішність» (0,66), «професіоналізм» (0,64), «активність» (0,64), «ціль» (0,64), «кар'єра» (0,63), «спритність» (0,63), «надійність» (0,63), «самостійність» (0,62), «повага» (0,62), «досвід» (0,61), «майстерність» (0,60), «кваліфікація» (0,59), «зібраність» (0,59), «упевненість» (0,57), «розум» (0,56), «удосконалення» (0,54), «чіткість» (0,54), «навик» (0,52), «відданість справі» (0,50), «ефективність» (0,50).

На третьому етапі ПОС респонденти підгруп НВУФ найчастіше обирали такі слова-стимули: «відповідальність» (0,85), «дисципліна» (0,80), «уважність» (0,76), «активність» (0,70), «кваліфікація» (0,66), «радість» (0,66), «розум» (0,63), «самостійність» (0,59), «спритність» (0,59), «освіченість» (0,59), «надійність» (0,58), «повага» (0,58), «праця» (0,56), «уміння» (0,55), «азарт» (0,51), «зібраність» (0,51), «упевненість» (0,51). У підгрупі ВУФ – «відповідальність» (0,80), «дисципліна» (0,77), «знання» (0,75), «кваліфікація» (0,75), «уважність» (0,74), «активність» (0,70), «компетентність» (0,70), «кар'єра» (0,70), «майстерність» (0,70), «повага» (0,70), «удосконалення» (0,69), «успішність» (0,69), «спритність» (0,67), «надійність» (0,67), «досвід» (0,66), «чіткість» (0,66), «зібраність» (0,64), «професіоналізм» (0,64), «завзятість» (0,64), «радість» (0,62), «праця» (0,62), «розум» (0,62), «азарт» (0,59), «уміння» (0,59), «відданість справі» (0,59), «упевненість» (0,57), «навик» (0,56), «ціль» (0,54), «освіченість» (0,52), «ефективність» (0,52), «удача» (0,51).

На четвертому етапі ПОС респонденти в підгрупі НВУФ обирали такі слова: «досвід» (0,80), «дисципліна» (0,77), «відповідальність» (0,76), «розум» (0,73), «активність» (0,70), «компетентність» (0,70), «професіоналізм» (0,70), «спритність» (0,70), «надійність» (0,70), «ціль» (0,70), «відданість справі» (0,69), «кваліфікація» (0,69), «упевненість» (0,68), «повага» (0,68), «навик» (0,66), «освіченість» (0,66), «уважність» (0,65), «успішність» (0,65), «зібраність» (0,65), «азарт» (0,62), «праця» (0,62), «знання» (0,62), «чіткість» (0,59), «визнання» (0,58), «уміння» (0,51). У підгрупі ВУФ – «відповідальність» (0,85), «уважність» (0,82), «чіткість» (0,79), «дисципліна» (0,79), «досвід» (0,78), «активність» (0,76), «знання» (0,76), «відданість справі» (0,76), «майстерність» (0,76), «кар'єра» (0,74), «професіоналізм» (0,74), «надійність» (0,74), «кваліфікація» (0,72), «спритність» (0,72), «освіченість» (0,72), «ціль» (0,71), «упевненість» (0,68), «успішність» (0,68), «зібраність» (0,65), «незалежність» (0,65),



«удосконалення» (0,65), «творчість» (0,65), «праця» (0,65), «компетентність» (0,62), «повага» (0,62), «ефективність» (0,62), «удача» (0,62), «уміння» (0,62), «визнання» (0,60), «азарт» (0,59), «розум» (0,59), «самостійність» (0,57), «задоволення» (0,56), «навик» (0,54), «радість» (0,54).

Отже, з переходом на наступний етап ПОС спектр слів-стимулів зростає й розширюється, що свідчить про вдосконалення чи невиконання управлінських функцій, респонденти асоціюють професійну діяльність з активністю, уважністю, дисципліною, досвідом, відповідальністю, розумом і вміннями, про що свідчить прогресивна зростаюча динаміка вибору цих слів-стимулів. Із просуванням по кар'єрній драбині зростає збудження, пов'язане з очікуванням бажаного результату своєї діяльності, про що свідчить слово-стимул «азарт», яке з'являється на третьому та четвертому етапах ПОС. Зростає роль розуміння освіченості порівняно з першим і другим етапами ПОС, тобто з досвідом виконання професійної діяльності особистість розуміє першочерговість і важливість освіти, що відповідає профілю діяльності. Частіше в підгрупах ВУФ респондентами було вибрано такі слова-стимули, як удосконалення, професіоналізм, майстерність, навик, спритність, що акцентує увагу на розумінні співробітниками органів і підрозділів МВС України необхідності підвищення свого професійного й особистісного рівня на всіх етапах професійного становлення. Також у підгрупах ВУФ на другому, третьому й четвертому етапах ПОС зростають показники слова-стимулу «ефективність», тобто лише керівна ланка розуміє важливість успішності функціонування підпорядкованого підрозділу для досягнення поставлених завдань, оскільки її представники особисто відповідають за співвідношення результату та прикладених зусиль. Виявилось, що лише на четвертому етапі ПОС респонденти ВУФ асоціюють себе з творчістю, надійністю та задоволенням. Ці слова-стимули ми пов'язуємо з укоріненням у професію, що надає особистості інновативності, упевненості й таких бажаних психологічних дивідендів від виконуваної професійної діяльності. Доволі цікавим моментом стало те, що удача як щасливий перебіг обставин має місце лише на першому та четвертому етапах ПОС. Тобто на початку виконання професійної діяльності співробітник сподівається на позитивний результат своїх дій у зв'язку з тим, що вся виконувана діяльність є новою, а прогнозування наслідків прийня-

тих рішень не завжди об'єктивно адекватне. На етапі тривалого виконання професійної діяльності, навпаки, відбувається орієнтування на фарт, кредит довіри та ранише здобуті професійні досягнення.

Зі слів-стимулів блоку «Непрофесіонал» на першому етапі ПОС у підгрупі НВУФ жодне слово не отримало значимих показників. У підгрупі ВУФ це слова-стимули «спілкування» (0,69), «похвала» (0,54), «старанність» (0,54), «роботяга» (0,52), «старання» (0,52). На другому етапі ПОС у підгрупі НВУФ це «старанність» (0,56), «старання» (0,52) та «хобі» (0,52). У підгрупі ВУФ до слів «старання» (0,66) і «старанність» (0,63) додалися «підготовка» (0,59) і «підтримка» (0,57). На третьому етапі ПОС у підгрупі НВУФ значимі показники отримали «старання» (0,70), «спілкування» (0,70), «старанність» (0,68), «підготовка» (0,62) і «підтримка» (0,51); у підгрупі ВУФ – «старання» (0,72), «підготовка» (0,70), «старанність» (0,70), «спілкування» (0,62), «похвала» (0,56), «навчання» (0,54) і «підтримка» (0,52). На четвертому етапі ПОС у підгрупі НВУФ значимі показники мають «підтримка» (0,76), «старання» (0,73), «старанність» (0,73), «спілкування» (0,69), «підготовка» (0,65) і «похвала» (0,61); у підгрупі ВУФ – «старання» (0,85), «підготовка» (0,79), «спілкування» (0,68), «підтримка» (0,74), «роботяга» (0,59), «похвала» (0,57) і «старанність» (0,56).

Отже, на всіх етапах ПОС старання як уважне, чесне ставлення до роботи та старанність як риса характеру притаманні всім досліджуваним. Також наскрізною ниткою на всіх етапах ПОС проходить спілкування. У цей же час «підготовка» й «підтримка» отримали значимі показники на другому, третьому та четвертому етапах ПОС, що свідчить про розуміння респондентами необхідності здобуття кваліфікації за відповідною спеціальністю й забезпечення при цьому спеціальної системи соціально-психологічних заходів оптимізації та психолого-професійного супроводу. Цікавим виявився той факт, що в підгрупах ВУФ слово-стимул «похвала» отримало досить значимі показники, оскільки для керівної ланки важливо отримувати позитивні відгуки як із боку очолюваного ними підпорядкованого органу (підрозділу), так і з боку вищого керівництва.

Висновки з проведеного дослідження. Отримані відомості засвідчують, що професійна ідентичність як динамічне явище розвивається під час навчання, кристалізується в ході виконання професійної діяльності та має надважливе значення для психологічного комфорту особистості в професії.

На підставі теоретико-емпіричного дослідження доведено, що професійна ідентичність є чинником професійного й особистісного становлення та характеризується нерівномірністю розвитку на різних його етапах. Отримані результати дозволяють прослідкувати динаміку типів професійної ідентичності в системі ПОС і реалізувати покрокове переструктурування професійної ідентичності. Перспективою подальших розвідок є впровадження програми професійно-психологічного тренінгу професійної ідентичності в системі ПОС управлінської ланки органів і підрозділів МВС України.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Бродовська В.Й. Глумачний російсько-український словник психологічних термінів / В.Й. Бродовська, В.О. Грушевський, І.П. Патрик. – К. : ВД «Професіонал», 2007. – 512 с.
2. Ермолаева Е.П. Психологические уровни субъективности как параметры профессиональной идентичности / Е.П. Ермолаева // Профессиональная пригодность: субъектно-деятельный подход. – М. : ИП РАН, 2004. – С. 43–54.
3. Липовська Н.А. Професійна ідентичність державних службовців як наукова проблема / Н.А. Липовська, М.О. Маланчій // Аспекти публічного управління. – 2013. – № 2. – С. 55–61.
4. Романишина О.Я. Теоретичні і методичні основи формування професійної ідентичності майбутніх учителів засобами інформаційних технологій: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / О.Я. Романишина ; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. – Вінниця, 2016. – 40 с.
5. Савчук З. Психологічні особливості професійної ідентичності майбутнього психолога в аспекті його професіоналізації / З. Савчук // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології: науковий журнал. – Суми : СумДПУ ім. А.С. Макаренка, 2016. – № 5 (59). – С. 175–184.
6. Сурмач О.Я. Асоціативний експеримент і вербальні асоціації в психолінгвістичних дослідженнях / О.Я. Сурмач // Наукові записки НУ «Острозька академія». Серія: Філологічна. – 2012. – Вип. 29. – С. 22–24.
7. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики / Л.Б. Шнейдер. – М. : МПСИ, 2007. – 128 с.