

УДК 159.9.001
DOI 10.32999/ksu2312-3206/2019-1-51

ПРОФЕСІЙНА ІДЕНТИЧНІСТЬ ЯК ДЕТЕРМІНАНТА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДЧУЖЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ДСНС УКРАЇНИ

Сергієнко О.О., викладач-методист
навчально-методичного відділу

Національний університет цивільного захисту України

У роботі висвітлено теоретичну значимість професійного відчуження та проведено психодіагностичне дослідження працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (далі – ДСНС). Як відомо, психологічна напруженість посилюється, психологічні проблеми загострюються в екстремальній ситуації під час ліквідації пожеж та проведення інших рятувальних робіт. Тому було доцільно провести емпіричне дослідження, в результаті чого виокремлено 3 кластери працівників з різними статусами професійної ідентичності: працівники ДСНС, які ідентифікують себе з професією; працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження (не ідентифікують себе з професією) та працівники ДСНС, які не визначилися з професійною ідентичністю.

Ключові слова: професійна ідентичність, професійне відчуження, професійна діяльність, працівник ДСНС.

Сергиенко А.А. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ КАК ДЕТЕРМИНАНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОТЧУЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ ГСЧС УКРАИНЫ

В работе освещена теоретическая значимость профессионального отчуждения и проведения психодиагностического исследования работников Государственной службы Украины по чрезвычайным ситуациям (далее – ГСЧС). Как известно, психологическая напряженность усиливается, психологические проблемы обостряются в экстремальной ситуации при ликвидации пожаров и проведении других спасательных работ. Поэтому целесообразно провести эмпирическое исследование, в результате чего выделено 3 кластера работников с разными статусами профессиональной идентичности: работники ГСЧС, которые идентифицируют себя с профессией; работники ГСЧС с признаками профессионального отчуждения (не идентифицируют себя с профессией) и работники ГСЧС, которые не определились с профессиональной идентичностью.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, профессиональное отчуждение, профессиональная деятельность, сотрудник ГСЧС.

Serhiienko O.O. PROFESSIONAL IDENTITY AS A DETERMINANT OF PROFESSIONAL ESTRANGEMENT OF EMPLOYEES OF SES OF UKRAINE

The problem of professional destruction of representatives of risky occupations is not the first year and, unfortunately, not only does not disappear, but on the contrary becomes of a mass character. Studies in the writings of modern domestic psychologists-scientists point out that professional destructions and deformations are more developed precisely at the representatives of professions whose activities take place in special conditions. In general, the professional destruction of the employees of the SES is a holistic system of interconnected elements such as personality, activity, profession and social environment, which is formed in the process of activity in special conditions, changes the profile of the individual's personality and leads to the disintegration of his personal and professional development, which reduces the efficiency and reliability of activities.

One of the few studied destructions of the professional orientation of the individual is the professional estrangement, which manifests itself in the loss of the subject of the work of professional identity, a manifestation of indifference to professional duties and norms, the rejection of responsibility for finding the meaning of professional activity, the replacement of professional values and morals, values and goals of nonprofessional environment.

The paper highlights the theoretical significance of professional estrangement and conducts psychodiagnostic research of the employees of the State Emergency Service of Ukraine (hereinafter – SES). As you know, psychological tension is intensifying; psychological problems are exacerbated in an extreme situation at the elimination of fires and other rescue operations. Therefore, it was advisable to conduct an empirical study, which allows us to distinguish between 3 clusters of workers with different statuses of professional identity: SES employees who identify themselves with the profession; SES workers with signs of professional alienation (do not identify themselves with the profession) and SES staff who are not identified with professional identity.

Key words: professional identity, professional estrangement, professional activity, employee of the SES.



Постановка проблеми. Будь-яка професія накладає своєрідний відбиток на особистість і весь спосіб життя людини. Професійна діяльність працівників ДСНС безпосередньо пов'язана з екстремальними умовами, що суттєво впливають на особистість працівника та можуть призвести до формування професійної деструкції.

Проблема професійних деструкцій представників ризиконебезпечних професій існує не перший рік і, на жаль, не тільки не зникає, а навпаки, набуває масового характеру. Дослідження в працях сучасних вітчизняних психологів-науковців вказують на те, що професійні деструкції і деформації більшою мірою розвиваються саме у представників професій, діяльність яких проходить в особливих умовах [2, с. 12; 4, с. 35; 5, с. 127; 9, с. 215; 12, с. 75; 14, с. 1;]. У загальному вигляді професійні деструкції працівників ДСНС – це цілісний системний комплекс взаємозалежних елементів, таких як особистість, діяльність, професія й соціальне середовище, який утворюється в процесі діяльності в особливих умовах, змінює профіль особистості працівника й призводять до дезінтеграції його особистісного й професійного розвитку, що знижує ефективність і надійність діяльності [14, с. 12].

Однією з маловивчених деструкцій професійної спрямованості особистості є професійне відчуження, яке проявляється у втраті суб'єктом праці професійної ідентичності, прояві байдужості до професійних обов'язків і норм, неприйнятті на себе відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності, заміщенні професійних цінностей і моралей цінностями та цілями непрофесійного середовища. Наслідками відчуження виступають: професійний маргіналізм, спотворення ціннісних норм особистості співробітників, відсторонення, замкнутість, рефлексивний відхід професіонала від професійного співтовариства і справи, тобто втрата професійної ідентичності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У сучасному світі ідентифікація справжнього професіонала з професійною діяльністю відіграє велике значення, особливо, якщо йдеться про професію, від якої залежить доля людини в будь-якій надзвичайній ситуації. Саме значення слова «ідентичність» (лат. *identicus* – тотожний, однаковий) виявляється у зосередженості людини на собі, в ототожненні її з соціальною групою та оточенням, у визначенні цінності людини та її соціальної ролі.

В.В. Падерно розглядає професійну ідентичність як інтегративне утворення,

що є рушійною силою розвитку особистості педагога, характеризується ціннісним ставленням до себе (самосвідомість), до професійної діяльності, визначає поведінку, образ життя, здатність особи до розпізнавання в професійній діяльності власних ознак, якостей і властивостей, виступає складником особистісної ідентичності, що набуває трансформацій у процесі професійної діяльності, взаємодії із суб'єктами професійної діяльності, є результатом саморозвитку, самовдосконалення особистості [11, с. 20].

О.Я. Романишина зазначає, що на формування професійної ідентичності впливають різні чинники: зростання мотивації до самопізнання; усвідомлення власних потреб, можливостей, професійних інтересів і цінностей; створення позитивних образів і перспектив професійного й особистісного майбутнього; постановка цілей для підтримки й розвитку образу Я; надання індивіду максимального зворотного зв'язку в його особистісних проявах, професійній поведінці. До основних механізмів становлення й розвитку професійної ідентичності відносять: соціальну категоризацію, соціальне порівняння (міжособистісне та міжгрупове); соціальну ідентифікацію (персоналізація, самовизначення, самоорганізація), міжгрупову дискримінацію [13, с. 15].

Е. Еріксон стверджує, що ідентичність індивіда ґрунтується на двох спостереженнях: відчутті тотожності самому собі та неперервності свого існування в часі і просторі й усвідомленні того факту, що твої тотожність і неперервність визнаються оточуючими. Е. Еріксон розглядає ідентичність як багаторівневу структуру. Він розглядає її в двох аспектах: Еґо-ідентичність та соціальна ідентичність. Еґо-ідентичність передбачає два рівні: індивідний та особистісний. На індивідному рівні ідентичність визначається як результат усвідомлення й уявлення свого фізичного зовнішнього вигляду та природних задатків. На особистісному рівні ідентичність визначається як відчуття людиною власної неповторності, унікальності свого життєвого досвіду, прагнення до розвитку і реалізації власних здібностей та інтересів [8, с. 162].

Л.Б. Шнейдер розуміє професійну ідентичність через ідентифікацію та відчуження. Вона зазначає, професійна ідентифікація – це об'єктивна і суб'єктивна (тобто дане в переживанні) єдність з професійною групою, справою, що зумовлює спадкоємність професійних характеристик (норм, ролей і статусів) особистості. А професійне відчуження – зворотний процес професійної ідентифікації, пов'язаний з відкиданням

об'єктивної і суб'єктивної єдності з професійною групою, справою та відокремленням професійних характеристик особистості, при цьому вихідним критерієм виділяється прийняття індивідом відповідальності за знаходження сенсу професійної діяльності [15, с. 5].

Працює над проблемою професійної ідентичності у процесі професіоналізації особистості і сучасна українська дослідниця Ж.П. Вірна та виділяє такі форми професійної ідентичності:

1. Контрастно-позитивна (повний збіг в оцінюванні реального «Я» і професійного «Я». Така збалансованість в усвідомленні самого себе та значенні професійної діяльності пояснюється розвинутим, соціалізованим сенсом, коли виявляє вміння чітко визначати і використовувати умови і засоби професійної діяльності).

2. Контрастно-негативна (повна розбіжність в оцінюванні реального «Я», ідеального «Я» і професійного «Я». Така неузгодженість неадекватним усвідомленням себе і значення професійної діяльності у зв'язку з втратою значущості професійної діяльності і, можливо, життєвого смислу).

3. Перспективно-позитивна (повний збіг в оцінюванні реального «Я» та ідеального «Я» і професійного «Я» та ідеального «Я», що свідчить про ідеалізоване бачення себе як професіонала. Самооцінка позбавлена адекватного стимулювання).

4. Перспективно-негативна (збіг в оцінюванні професійного «Я» та ідеального «Я» за неадекватного оцінювання реального «Я» і професійного «Я» та ідеального «Я» і реального «Я». І, як результат, відбувається деформація в адекватності оцінок і самоконтролю особистості у професійній діяльності та життєвих ситуаціях).

5. Проміжна (порушується ідеалізоване усвідомлення себе і професійного образу, що є результатом не тільки неадекватної самооцінки, а й розбіжностей усвідомлення цілей і засобів професійної діяльності з власними можливостями людини) [5, с. 57].

О.П. Єрмолаєва розглядає розвиток професійної ідентичності у контексті переходу від зовнішніх джерел до внутрішніх, від підкріплення до самопідкріплення особистістю у здійсненні професійної діяльності. На її думку, професійну ідентичність детермінують якісні зміни у споживчо-мотиваційній сфері особистості, коли відбувається усвідомлення особистих потреб, зростає мотивація до самопізнання та саморозвитку, актуалізується потреба реалізація потенціалу, прогнозування професійного образу та кар'єри носить позитивний характер і людина передбачає позитивний

зворотний зв'язок від здійснюваної професійної діяльності [7, с. 28].

Досліджуючи професійну ідентичність, К.О. Абульханова-Славська виокремила чотири типи ідентифікації у професії:

1. Ідентифікація відбувається через вибір професії, що максимально відповідає характеристикам особистості (наприклад, якщо особистість схильна до ризику, то вибирає, відповідно, професії, пов'язані з роботою в трудових умовах, небезпечних для життя).

2. Ідентифікація з професією така, що вона уможлиблює рух особистості у професії, за ступенем службової кар'єри і ступенем майстерності.

3. Тип ідентифікації, за якого рух у професії здійснюється через розвиток, удосконалення якостей і здібностей особистості. Якщо в момент вибору професії здібності перебувають у потенційному стані, то професія актуалізує їх і відкриває перспективу розвитку особистості.

4. Ідентифікація, для якої збігання з професією зумовлене не тільки наявністю здібностей, але й творчою активністю особистості загалом.

Професійну ідентичність можна тлумачити як сукупність взаємопов'язаних індивідуально-психологічних якостей, рис характеру, особистісних утворень та властивостей, що дають змогу людині зорієнтуватися у професійному виборі, зупинитися саме на тій спеціальності чи професії, яка відповідає внутрішнім запитам людини [1, с. 31].

У зв'язку з цим виникає завдання дослідження особливостей професійної ідентичності співробітників ДСНС.

На основі викладеного можна сформулювати **мету**, яка полягає в дослідженні особливостей професійної ідентичності працівників ДСНС як детермінанти їхнього професійного відчуження.

Виклад основного матеріалу. У дослідженні взяли участь працівники ДСНС (352 особи – чоловіки), які перебували на різних стадіях професійного становлення, віком від 21 до 55 років. Всі представники вибіркової сукупності мають однаковий соціальний стан, середній рівень оплати праці та характеризуються свідомим вибором професії на стадії оптації.

Дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ДСНС проводилося за допомогою методики вивчення статусів професійної ідентичності (А.А. Азбель, А.Г. Грецов) за адаптацією Н.М. Єгорової [6, с. 179].

Первинну статистичну обробку отриманих результатів проведено з використанням з-шкали перетворення даних ($m = 0$; $\delta = 1$).

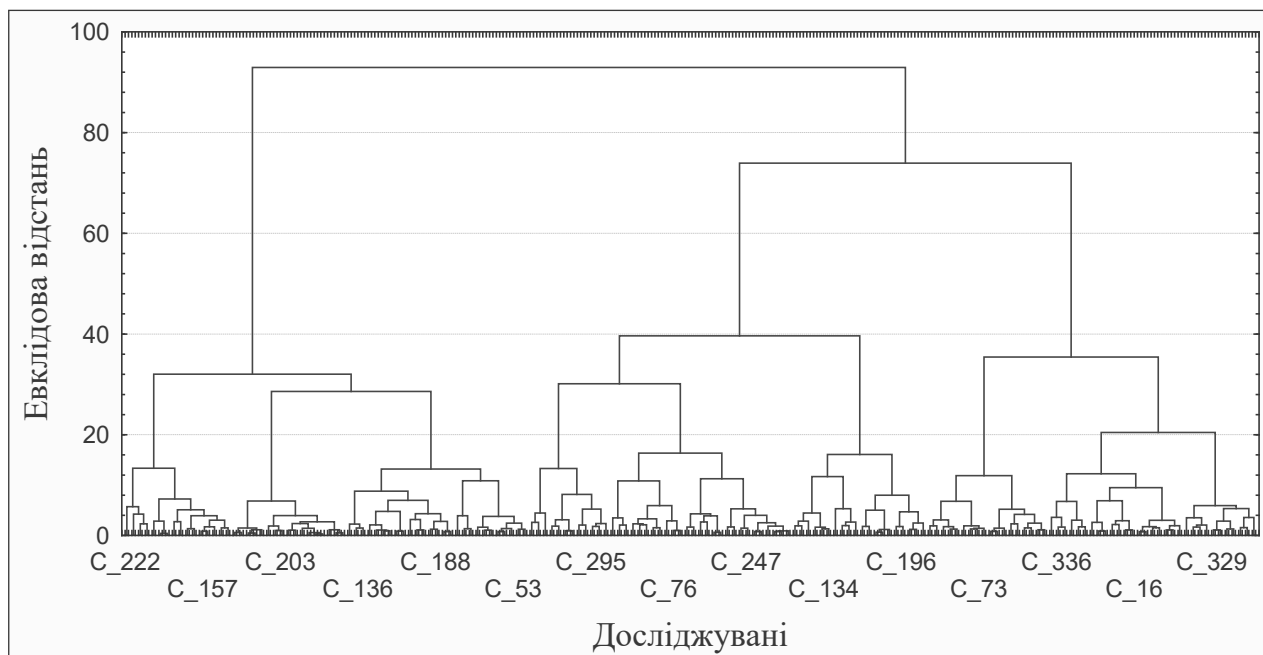


Рис. 1. Дендрограма кластеризації працівників ДСНС за статусами професійної ідентичності

Такий процедурі стандартизації були піддані всі шкали професійної ідентичності досліджуваних. Отримані за такого лінійного перетворення дані точно відповідають відносній величині різниці первинних показників. Використання z-шкали дає змогу порівнювати результати одних і тих самих досліджуваних у різних шкалах тесту [10, с. 155].

Для приведення до єдиних нормативів процедури експерименту і вимірних психологічних показників було використано в процесі стандартизації. Після проведеного психодіагностичного дослідження особливостей професійної ідентичності працівників ДСНС (Методики вивчення статусів професійної ідентичності) було розділено досліджуваних на групи за різними статусами професійної ідентичності за допомогою ієрархічного кластерного аналізу (рис. 1).

На рисунку 1 наведено вертикальну деревовидну дендрограму. Вертикальна вісь такого графіка є віссю міжкластерної відстані, а на горизонтальній осі відзначені досліджувані, які використовувалися в аналізі. На діаграмі показано етапи об'єднання досліджуваних у класи за статусами професійної ідентичності. Візуально та за допомогою графіка поетапної зміни міжкластерної відстані раціонально виділити три кластери досліджуваних для подальшого аналізу дослідження:

1-й кластер – працівники ДСНС, які ідентифікують себе з професією;

2-й кластер – працівники ДСНС з ознаками професійного відчуження (не іден-

тифікують себе з професією); 3-й кластер – працівники ДСНС, які не визначилися з професійною ідентичністю.

Після цього був використаний ітераційний метод кластеризації (рис. 2). Серед таких найбільш популярним методом є метод k-середніх Мак-Кіна, у якому на відміну від ієрархічних методів, сам експериментатор задає число кінцевих кластерів, яке зазвичай позначається як «k».

Встановлено, що результати досліджуваних першого кластера дають можливість віднести працівників ДСНС до професіоналів, які ідентифікують себе з професією, оскільки у них чітко виражені показники за статусами «передчасна (нав'язана) професійна ідентичність» та «досягнута (сформована) професійна ідентичність», а за статусами «дифузна професійна ідентичність» та «мораторій (криза професійного вибору)» показники низькі.

Таких досліджуваних можемо охарактеризувати як працівників, які набувають професію і працюють у системі ДСНС і надалі, але цей вибір був зроблений ними не самостійно. Для них властива авторитарність та низька самостійність у прийнятті рішення, яке стосується подальшої долі професійної діяльності. У цих досліджуваних елементи професійної ідентичності формуються внаслідок ідентифікації з батьками або іншими значущими людьми (авторитетами). Вони залежні від думки та критики своїх авторитетів. Такі професіонали часто сприймають свою роботу як якийсь обов'язок.

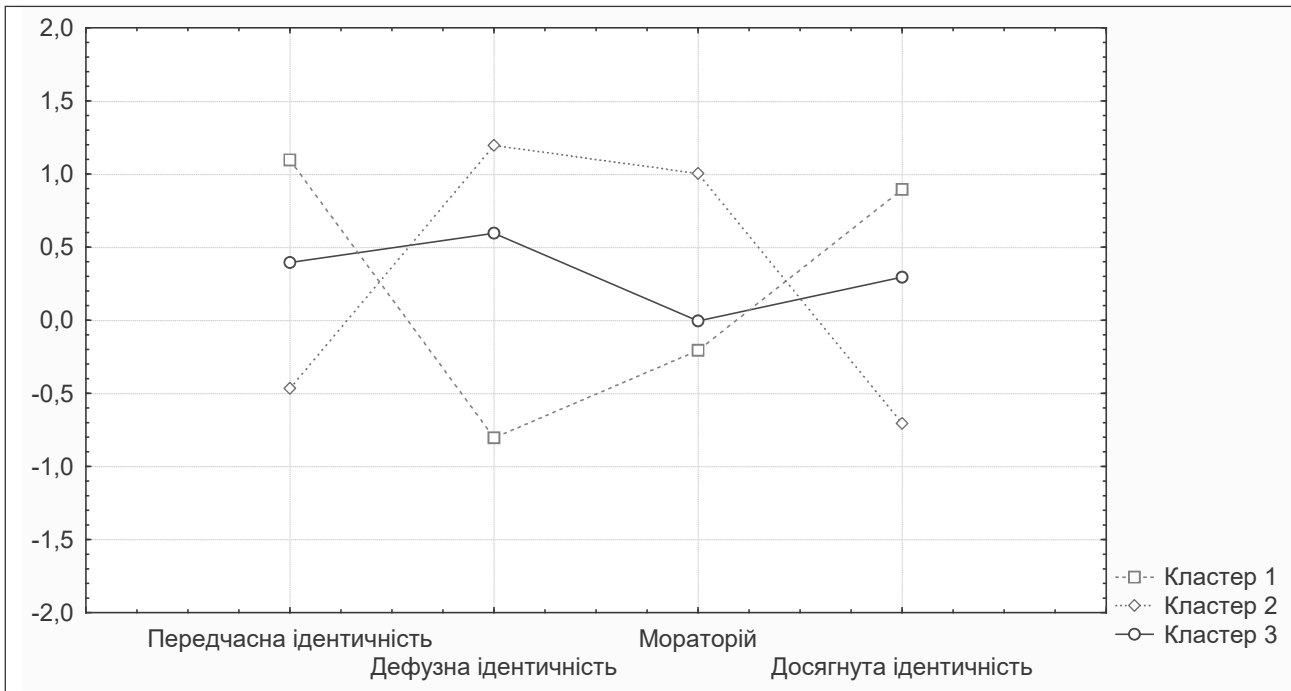


Рис. 2. Графік середніх значень статусів професійної ідентичності за трьома кластерами

Вони зазвичай виявляють високу вірність місцю служби (обраній професії): можуть і змінити посаду, але все одно прагнуть залишитися на тому ж місці, де працювали раніше (в системі ДСНС). Виконуючи професійні обов'язки, вони прагнуть відчувати себе принаймні «не гірше за інших». Проте такі працівники реалізують себе в системі ДСНС, ідентифікують себе з професією і відповідально ставляться до професійних завдань.

Також їх можна охарактеризувати як працівників, які мають позитивне ставлення до служби. У своїй службовій діяльності дотримуються норм професійної етики та приділяють увагу вдосконаленню своїх знань, умінь та навичок. Такі працівники зазвичай досягають високого рівня професіоналізму і знають собі ціну. Вони впевнені у правильності свого професійного вибору і не схильні його змінювати. Для них характерне проявляти співробітництво і співпереживання в колективній професійній діяльності.

У такого професіонала сформовано мотиваційно-ціннісне ставлення до своєї діяльності і стійкий образ «Я». Цей статус мають працівники, які пройшли період кризи, самовизначились і сформуvalи певну сукупність особистісно значущих для них цілей, цінностей і переконань. Вони знають, хто вони, чого хочуть, і, відповідно, структурують своє життя. Таким людям властиве почуття довіри, стабільності, оптимізму стосовно майбутнього. Усвідомлення труд-

нощів не зменшує прагнення дотримуватися обраного напрямку.

Кластер під номером два характеризує досліджуваних як працівників ДСНС з ознаками професійного відчуження, які не ідентифікують себе з професією, оскільки у них полярно виражені результати порівняно з досліджуваними першого кластера, а саме: чітко виражені показники за статусами «дифузна професійна ідентичність» та «мораторій» (криза професійного вибору), а за статусами «передчасна (нав'язана) професійна ідентичність» та «досягнута (сформована) професійна ідентичність» отримано низькі показники.

Результати свідчать про те, що у працівників, напевно, відсутні авторитети в їхній професійній діяльності, що дає їм змогу ставитися до своєї справи та професійних обов'язків зневажливо та менш відповідально. Вони мають більше самостійності у визначенні свого професійного майбутнього та можливості змін у житті. Такі працівники можуть відступати від звичного укладу життя та самостійно приймати професійні рішення. Їхня професійна ідентифікація формується в результаті самостійного пошуку і вибору. Вони сприймають свою професійну діяльність як засіб задоволення своїх матеріальних потреб та прагнуть почуватися в суспільстві як людина, яка «хоч десь працює». Ці працівники мислять врозріз з думкою групи, мають власну думку та приймають самостійні рішення.

Такі працівники не мають чітких і постійних цілей, цінностей і переконань



та не намагаються їх сформувати. Вони не повною мірою задоволені собою та своїми можливостями, мають сумніви у здібності викликати повагу інших. Власна особистість, характер та діяльність можуть викликати презирство, нерозуміння та осуд. Вони перебувають у функціональному вакуумі, відсторонюючись від професійного майбутнього як такого та можуть негативно оцінювати свою справу. Такий стан для досліджуваних є наслідком неуспішної професійної ідентифікації та характеризується переживанням низки негативних станів, включаючи песимізм, апатію, тугу, ненаправлену злобу, відчуження, тривогу, почуття безпорадності і безнадійності.

Ці працівники, перебуваючи у кризі професійного вибору, під час професійної діяльності (служби) намагаються активно вирішити її, використовуючи різні способи для цього. У таких працівників можливе виникнення і парадоксальної ситуації: робота цікавить їх тільки до тих пір, поки вони не досягнуть майстерності. Після цього їм стає нудно і нецікаво, вони змінюють місце роботи або професію.

Тому таких досліджуваних можемо охарактеризувати як працівників ДСНС, які не самовизначились з майбутнім у професійній діяльності та не сформували чітких значущих цілей, цінностей і переконань. Вони не прагнуть планувати своє подальше майбутнє у цій професії, не структурують завдання та не підтримують усталені традиції в колективі, що проявляється у відсутності співробітництва з колегами та етичного такту з керівництвом. Не вбачають перспективи своєї професії та без вагань можуть змінити місце роботи. Вищевикладені характеристики працівників ДСНС другого кластера можуть впливати на формування професійного відчуження та його прояв у професійній діяльності.

Працівники ДСНС, які утворили третій кластер (140 досліджуваних), характеризуються середніми показниками за всіма статусами професійної ідентичності. Цю групу можна віднести до категорії працівників з невизначеною професійною ідентичністю або групи, яка перебуває в «стадії визначення професійної ідентичності». Їхні результати є відносно проміжними між професійною ідентичністю і професійним відчуженням, що не дає можливості віднести їх ні до першої, ні до другої груп. Такі досліджувані можуть більш виражено проявити себе в будь-якому статусі професійної ідентичності, а з часом перейти до іншого, але вони також можуть залишитися так само назавжди у стані однієї іден-

тичності, що характеризує стан невизначеної професійної ідентичності.

Таким чином, з 352 досліджуваних були виділені 3 групи:

1) працівники, які ідентифікують себе з професією (N=114);

2) працівники з ознаками професійного відчуження (N=98);

3) працівники з невизначеною професійною ідентичністю (N=140).

Особливо важливими для нашого подальшого дослідження будуть працівники ДСНС, які увійшли до першої і другої груп, які характеризуються протилежністю (полярністю в результатах) професійної ідентичності – професійного відчуження.

Висновки з проведеного дослідження.

З наведеного вище можна зробити висновок, що такий розподіл у подальшому дає можливість провести психодіагностичне дослідження в різних сферах, а саме: особистісних особливостей, професійної мотивації, професійної ідентичності та особистісних цінностей рятувальників двох груп.

Таким чином, вирішення проблеми, пов'язаної з профілактикою професійного відчуження як професійно зумовленої деструкції працівника ДСНС України, має безсумнівну практичну значимість. Втрата професійної ідентичності професійно відчуженого працівника ДСНС України безпосередньо пов'язана зі зниженням ефективності професійної діяльності, змінами людських якостей, коли співробітник втрачає правильне уявлення про сенс служби, сприймає службу як засіб досягнення вузькоegoїстичних цілей. Все це доводить необхідність психологічного супроводу професійного становлення працівників ДСНС України і профілактики виникнення у них професійних деструкцій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Абульханова-Славская К.А. Жизненные перспективы личности. Психология личности и образ жизни / под ред. Е.В. Шороховой. Москва : Наука, 1987. 219 с.
2. Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. Санкт-Петербург : Речь, 2004. 272 с.
3. Блинова О.Є., Камінська С.В. Професійна маргінальність випускників закладів вищої освіти: емпіричне дослідження структурних компонентів. *Витоки педагогічної майстерності* : зб. наук. праць. Полтава : ЛНПУ імені В.Г. Короленка. 2018. Вип. 21. С. 23–27.
4. Боснюк В.Ф., Рагоза Я.Р. Психологічні детермінанти професійної деформації рятувальників. *Сучасний стан розвитку екстремальної та кризової психології* : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції. Харків : НУЦЗУ, 2017. С. 35–37.
5. Вірна Ж.П. Мотиваційно-сміслова регуляція у професіоналізації психолога : монографія. Луцьк : Вежа ; ВДУ ім. Лесі Українки, 2003. 320 с.

6. Егорова Н.Н. Психологические особенности профессионального отчуждения педагогов : дисс. ... канд. психол. наук. Москва, 2007. 205 с.
7. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность. *Психологический журнал*. 2001. № 4. С. 23–34.
8. Эриксон Э. Проблемы Эго-идентичности. *Реферативный журнал. Серия «Социология»*. Москва, 1991. С. 173–200.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий : учебное пособие для вузов. Екатеринбург : Деловая книга, 2003. 336 с.
10. Корнилова Т.В. Экспериментальная психология: теория и методы : учебник для вузов. Москва : Аспект Пресс, 2002. С. 154–155.
11. Падерно В.В. Формування професійної ідентичності в майбутніх учителів гуманітарних дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Одеса, 2017. 24 с.
12. Попов В.М. Вивчена безпорадність як деструкція професійної спрямованості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології* : збірник наукових праць. Харків : НУЦЗУ, 2012. № 14. С. 74–82.
13. Романишина О.Я. Теоретичні і методичні основи формування професійної ідентичності майбутніх учителів засобами інформаційних технологій : дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти». Тернопіль, 2016. 489 с.
14. Тогобицька В.Д. Психокорекція професійних деструкцій працівників МНС України : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 «Психологія діяльності в особливих умовах». Харків, 2011. 23 с.
15. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления : автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Москва, 2001. 56 с.