

DOI: 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203

УДК: 159.923

Е.Н. Корчагин

Московский государственный
психолого-педагогический университет,
127051 г. Москва, Российская Федерация

Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований

Аналитический обзор зарубежных исследований посвящен проблеме профессиональной идентичности. Описаны основные подходы к пониманию и изучению профессиональной идентичности, динамика представлений о ее роли в условиях профессиональной деятельности. Представлен анализ термина «профессиональная идентичность» и его смежных понятий – «профессионализм», «профессиональная социализация». Выявлено, что процесс формирования профессиональной идентичности зависит от трудовых и общекультурных условий, в которых протекает этот процесс. Начало формирования профессиональной идентичности происходит в процессе учебы, когда у обучающегося появляется более четкое представление о своей будущей профессии и возможность систематически взаимодействовать с представителями данной профессии. Развитая профессиональная идентичность повышает стрессоустойчивость и мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию.

Ключевые слова: формирование профессиональной идентичности, профессиональное самоопределение, профессиональная деятельность, профессионализм

ССЫЛКА НА СТАТЬЮ: Корчагин Е.Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований // Педагогика и психология образования. 2023. № 1. С. 190–203. DOI: 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203

E.N. Korchagin

Moscow State University of Psychology and Education,
Moscow, 127051, Russian Federation

Professional identity: The review of research

An analytical review of foreign studies is devoted to the problem of professional identity. The main approaches to understanding and studying professional identity, the dynamics of ideas about its role in the conditions of professional activity are described. The analysis of the term “professional identity” and its related concepts – “professionalism”, “professional socialization” is presented. It was revealed that the process of formation of professional identity depends on the labor and general cultural conditions in which this process takes place. The beginning of the formation of professional identity occurs in the process of learning, when the student has a clearer idea of their future profession and the opportunity to systematically interact with representatives of this profession. A developed professional identity increases stress resistance and motivation for further professional development.

Key words: formation of professional identity, professional self-determination, professional activity, professionalism

CITATION: Korchagin E.N. Professional identity: The review of rese-arch. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2023. No. 1. Pp. 190–203. (In Rus.). DOI: 10.31862/2500-297X-2023-1-190-203

Введение

Проблема самоидентификации в современном обществе имеет высокую актуальность по ряду причин. Отчасти это связано с общемировыми культурными сдвигами, которые вынуждают общество обращать более пристальное внимание на вопросы идентичности человека, его представления о себе и считаться с этими представлениями. В то же время научный мир накопил достаточно знаний, чтобы признать огромное влияние развития различных видов идентичности как на жизнь

конкретного человека, так и на жизнь общества в целом. Такое положение вещей признается современными учеными-исследователями проблем идентичности. Среди множества видов идентичности особенную значимость до последнего времени имели этническая, национальная, религиозная идентичность. Сегодня же немало исследований затрагивают острые вопросы, актуальные для современного западного общества, – расовую принадлежность, гендерную самоидентичность, сексуальную ориентацию – и их связь с другими типами идентичности в условиях повседневной жизни и профессиональной деятельности. Профессиональная идентичность в таких условиях играет особенную роль, поскольку для современного человека трудовая деятельность в роли профессионала является неотъемлемой частью существования.

Уникальную значимость имеет проблема становления профессиональной идентичности для образования, поскольку полноценное формирование представления о себе как о профессионале чаще всего происходит во время получения специального и высшего образования, когда у студента формируется более внятное представление о будущей профессии. В процессе учебы студент обретает конкретные профессиональные навыки, возможность систематически взаимодействовать с представителями данной профессии, а также начинает идентифицировать себя с группой будущих профессионалов, которой служит студенческая группа [2]. Развитая профессиональная идентичность также выступает фактором развития профессиональной компетентности, которая в отечественных исследованиях рассматривается не только как готовность специалиста реализовывать свой профессиональный потенциал, но и готовность специалиста к нахождению, порождению и интерпретации личностных смыслов субъектов его профессиональной деятельности [3], что играет значимую роль для представителей социальных профессий.

Разнообразие современных международных исследований по проблеме профессиональной идентичности и необходимость их интеграции в российскую науку обуславливает актуальность работ, посвященных систематическому анализу зарубежных исследований. Проблема в данной области на сегодняшний день заключается в неструктурированности и мозаичности данных. Цель данной работы – дать систематическое описание проблемы профессиональной идентичности и ее формирования в современных зарубежных исследованиях, раскрыть видение авторов этих работ особенностей и контекста, в котором происходит становление профессиональной идентичности – начиная от образовательного заведения и заканчивая деятельностью в профессиональной группе. Для достижения этой цели необходимым этапом становится отбор научной литературы, который даст наиболее четкое представление

о современных способах исследования профессиональной идентичности в разных областях и результатах этих исследований.

Процедура исследования

Поиск литературы проводился по следующим электронным базам данных: EBSCOhost, ProQuest, Sage Journals Online, Open Access Theses and dissertations, Scholar Google. Стратегия поиска заключалась в использовании в запросе ключевых слов и формулировок на английском языке, имеющих непосредственное отношение к профессиональной идентичности и ее становлению, например: “professional identity”, “professional identification”, “professional identity development”, “professional identity construction”, “professionalism”. Основами для отбора публикаций послужили критерий современности (предпочтение отдавалось публикациям не старше 10 лет), цитируемость публикации и читательский интерес.

Профессиональная идентичность в зарубежных исследованиях изучается с разных точек зрения учеными, представляющими разные дисциплины. Поэтому, помимо обзорных и междисциплинарных исследований, были также отобраны работы, посвященные развитию профессиональной идентичности и ее влиянию на профессиональную деятельность в рамках конкретных дисциплин. Значительная часть работ связана с профессиями, в которых работник имеет непосредственный физический и эмоциональный контакт с другими людьми – это такие сферы, как образование (начинающие или имеющие опыт работы учителя и работники сферы образования), медицина (уход за больными, сестринское дело), менеджмент. Согласно результатам систематического обзора, особенности становления профессиональной идентичности в разных дисциплинах могут иметь различия. Наиболее частыми методами изучения профессиональной идентичности в зарубежных работах является метод *case-study*, интервью, а также исследования с применением общих и специфических для конкретной дисциплины методик.

Итого было отобрано 38 обзорных и практических исследований, которые в наибольшей степени соответствуют описанным выше критериям и наиболее полно отражают картину современных представлений о профессиональной идентичности в зарубежной научной среде.

Профессиональная идентичность в современных зарубежных исследованиях

Современные зарубежные исследования по проблеме идентичности затрагивают широкий спектр проблем, начиная от получивших особую актуальность различных видов самоидентичности, их формирования

и влияния на жизнь индивида, и заканчивая исследованиями, посвященными системному взгляду на взаимовлияние общества и человека в контексте его самоидентификации, социальных ролей и статуса. Методологические исследования, посвященные данной теме, описывают тенденции к изменению понимания разных видов идентичности и значения идентичности для человека в современном западном обществе [27]. Стремительно меняющаяся социальная ситуация и динамика культурных норм западного общества вынуждает исследователей ставить акцент на том, что выводы последних исследований по проблемам идентичности актуальны лишь для конкретных групп людей в исторически очень ограниченный временной промежуток [35]. Необходимость изучения отдельных видов идентичности, таких как профессиональная идентичность, ставит перед современными исследователями задачу разработки подходящего инструментария, позволяющего изучить особенности формирования и развития данного вида идентичности с учетом его системных свойств, что невозможно без анализа существующих и устоявшихся подходов в этой области и качественного изучения субъективной оценки жизненного опыта человека, живущего в условиях современных культурных реалий [11].

За последние десятилетия поле изучения феномена профессиональной идентичности в западных исследованиях расширилось и претерпело значительные изменения. Так, если в более ранних работах, например, в исследованиях Т. Парсонса [37] и У. Мура [33], в качестве основного источника формирования профессиональной идентичности рассматриваются продолжительные периоды обучения и социализации, то в более поздних работах других авторов отмечается неоднозначность термина «профессионализм» и размытие границ сферы профессионального [13; 21], описываются феномены корректировки профессиональной идентичности (что актуально для случаев, когда работник получает новую должность или если его профессиональные ожидания расходятся с тем, как ему реально приходится себя проявлять в трудовом процессе) [39], рассматривается проблема престижа и половой принадлежности [8; 24]. Согласно оценке ряда ученых, исследования в области профессиональной идентичности позволяют оценить взаимовлияние рабочего процесса и идентичности субъекта [7; 45], а также проследить влияние профессиональной идентичности субъектов на рабочий коллектив и благополучие организации в целом [10; 22; 28].

Западные исследования последних двадцати пяти лет показали, что профессиональная идентичность является одной из многих типов идентичности, имеющих отношение к профессиональной деятельности [9; 42]. Так, согласно результатам работ канадского исследователя

Х. Воу, профессиональная идентичность может в значительной степени отличаться от групповой и организационной идентичности [46], что подтверждается и более поздними исследованиями других ученых [29].

Доктор наук А. Фицджеральд в своей работе, посвященной концептуальному анализу понятия профессиональная идентичность, отмечает, что «профессиональная идентичность», «профессионализм», «профессиональная социализация» и другие родственные термины часто используются без четкого определения или с противоречивыми определениями [17]. Кроме того, в ряде случаев разные термины используются в одном и том же контексте и имеют одинаковое значение – например, профессионализм (*professionalism*) [34], профессиональная самооценка (*professional self-concept*) [38], профессиональная социализация (*professional socialization*) [30]. Это отчасти связано с тем, что в западной литературе определение того, что значит быть профессионалом, никогда не было простым и никогда не было стандартизировано [12; 16; 25; 48]. Однако еще в начале 2000-х гг. некоторые видные исследователи предложили несколько определений, связанных с профессионализмом. Так, американские исследователи Г. Гарднер и Л.С. Шульман, изучая взаимосвязь между профессией и обществом, описали 6 основных характеристик профессионала: ответственность перед клиентами и обществом; владение специальными знаниями и умениями; владение специальным и уникальным набором навыков; способность объективно («добросовестно» – “with integrity”) выносить суждения в условиях неопределенности; способность обретать новые знания на основе опыта; наличие сообщества профессионалов, осуществляющих надзор и мониторинг профессиональной деятельности [19]. Похожим образом, Т. Оффельт с соавторами выделили 6 составляющих профессиональности, некоторые из которых пересекаются с теми, что перечислены в концепции Г. Гарднера и Л.С. Шульман. В качестве таких составляющих Т. Оффельт выделил: предоставление лучших из доступных услуг клиентам и обществу; добросовестность в любых обстоятельствах; владение актуальной информацией в области профессиональной теории и практики; критическое осмысление результатов своей профессиональной деятельности; стремление укреплять позиции и эффективность своей профессии; активное взаимодействие с профессиональным сообществом [36]. А. Фицджеральд отмечает, что концепции Г. Гарднера, Л.С. Шульман и Т. Оффельта позволяют описать профессиональную идентичность как с точки зрения группы, так и с позиции человека, являющегося участником этой группы [17].

А. Фицджеральд указывает на то, что в современных исследованиях формирования профессиональной идентичности в качестве ключевых

рассматриваются один или несколько из следующих факторов: поведение и конкретные действия; знания и навыки; ценности, убеждения, этика; социальный, культурный, политический контекст и социализация; групповая идентичность и самоидентичность [17].

В ряде исследований профессиональная идентичность рассматривается через призму практических действий, которые человек выполняет в процессе профессиональной деятельности. Так, австралийская исследовательница Ф. Расмуссен, исследуя деятельность медсестер, указывает на то, что практическая деятельность работников в данной сфере – забота о пациенте, решение локальных проблем, многозадачность и непосредственная коммуникация – укрепляет профессиональную идентичность и в ряде случаев способствует большей удовлетворенности своей работой [40]. Также поднимая вопрос удовлетворенности своей работой, английская исследовательница Дж. Томпсон отмечает, что рассогласование между представлениями работника о своей профессиональной деятельности и реальными требованиями и задачами, которые перед ним ставятся, могут приводить к кризису профессиональной идентичности, создавать чувство изолированности и провоцировать негативное эмоциональное отношение к своей работе [43].

Формирование и динамика профессиональной идентичности

Датский исследователь С. Вакерхаузен указывает на практическую деятельность в профессиональной группе как начальную точку формирования профессиональной идентичности. Согласно его подходу, образование и теоретическая подготовка создают плацдарм для профессиональной деятельности, однако профессиональная идентичность начинает формироваться в момент, когда в процессе работы человек перенимает поведение других представителей своей профессии: манеру поведения, общения и выполнения стоящих перед ними задач [47].

Другой взгляд на формирование профессиональной идентичности в своей работе представили норвежские исследователи Берит Мисунд Даль и Энн Клэнси. Согласно их концепции, профессиональная идентичность формируется в соответствии с тем, как работники переживают и описывают опыт своей профессиональной деятельности. Общая профессиональная идентичность формируется в том случае, когда опыт и впечатления от профессиональной деятельности разных людей совпадают. Ключевую роль в этой модели играет непосредственное общение между представителями профессии [14].

Принятие ценностей является самым распространенным критерием формирования профессиональной идентичности [17]. В работе американских исследовательниц Б. Шмидт и Э. МакАртур подчеркивается не только важность, но и необходимость принятия и усвоения ценностей для формирования и поддержания профессиональной идентичности работников социальной сферы [41]. В работе М. Форузаде профессиональная идентичность формируется при интеграции персональных и профессиональных ценностей [18]. Подобная же идея представлена в ряде других исследований, где также показано, что приверженность профессиональным ценностям делает начинающих профессионалов и студентов менее уязвимыми в стрессовых ситуациях, которые могут поставить под сомнение их предрасположенность к данной профессии [26].

В работе Дж. Томпсон указывается, что профессиональная идентичность укрепляется по мере усиления социальной идентичности [43]. В других работах отмечается влияние контекста (политического, социального, культурного), в котором формируется профессиональная идентичность, что сказывается на ее характере и устойчивости [32]. Дифференциация себя от представителей других профессиональных групп тоже имеет отношение к профессиональной идентичности – в процессе профессионализации студенты находятся в процессе определения не только того, кем они являются, но и того, кем они не являются [20]. Б.М. Даль и Э. Клэнси отмечают, что отличие от других групп придает профессии особую идентичность, а профессионалам в этой группе – средство для профессиональной идентичности [14].

Современные западные исследования говорят о том, что для работников, обладающих высокой профессиональной идентичностью, характерен более высокий уровень стрессоустойчивости, высокая уверенность в себе, они в большей степени склонны мыслить позитивно и достигать карьерных успехов [36]. Развитая профессиональная идентичность создает ощущение причастности, что повышает удовлетворенность профессией и своими достижениями [40].

Методики изучения профессиональной идентичности

Характерной особенностью опросников, используемых в современных западных исследованиях для изучения профессиональной идентичности, является их направленность на конкретные профессиональные области. Так, опросники для работников медицинских учреждений наряду с общими вопросами, касающимися социализации, содержат ряд вопросов, относящихся к медицинской этике, врачебному сообществу и взаимодействию с пациентами [31; 44]. Аналогичным образом,

опросники для других профессий содержат специфические вопросы, относящиеся к их сфере, например, образование [23], спортивная подготовка [15]. Преимущество подобного подхода заключается в большей точности и адресности вопросов, возможности учесть особенности профессиональной идентичности, характерные для конкретной профессиональной сферы. При этом возникает необходимость разработки и валидации опросников для каждой профессиональной области [15], что является трудозатратной работой и может создавать препятствия для более активного изучения профессиональной идентичности в некоторых областях. Неспециализированные опросники, содержащие общие вопросы без привязки к конкретной профессии, позволяют оценить ограниченный набор компонентов профессиональной идентичности и используют в сочетании с другими методами сбора и анализа данных [6].

В отличие от западных, методики изучения профессиональной идентичности, находящие наиболее широкое применение в отечественной науке, не имеют строгой привязки к конкретным профессиональным сферам. Так, диагностический опросник А.А. Озеринной содержит вопросы с более обобщенными формулировками, что позволяет изучить как общий уровень сформированности профессиональной идентичности, так ее компоненты – когнитивный, эмоциональный, мотивационный и другие – вне зависимости от сферы профессиональной деятельности [4]. Другие методики помогают более детально изучить отдельные компоненты профессиональной идентичности без привязки к конкретной профессии [1] либо имеют форму, позволяющую проводить данную методику на представителях любой профессиональной группы [5]. В случае применения таких методик имеет смысл использовать комплекс средств, позволяющих учесть специфику конкретной профессии.

Выводы

Особенности конкретных условий работы и различия в требованиях, которые профессия предъявляет работнику, оказывают влияние на формирование и динамику профессиональной идентичности. Особое внимание в современных работах уделяется локальным условиям, в которых формируется профессиональная идентичность, а также региональным и всеобщим мировым культурным тенденциям. Проблемы расовой, гендерной и половой принадлежности находят отражение в современных качественных исследованиях профессиональной идентичности, данные в них фиксируются методами case-study и интервью.

На сегодняшний день единый комплексный подход к изучению профессиональной идентичности отсутствует. Проблема развития профессиональной идентичности становится все более зависимой от контекста

конкретного исследования. Особую значимость приобретают исследования, задачей которых является интеграция знаний о данном феномене, полученных в разных дисциплинах, и выстраивание общей картины. Такие исследования включают в себя как обзоры работ по данной проблеме с целью разрешения существующих между ними противоречий, так и уточнение базовых понятий и определений.

Студенчество выделяется как начальный этап формирования профессиональной идентичности. Успешное становление профессиональной идентичности повышает уверенность студентов в своей профессии и придает мотивацию к дальнейшему развитию. В качестве ключевых факторов формирования профессиональной идентичности выделяют поведение, знания и навыки, ценности и этику, социализацию, групповую идентичность и самоидентичность. Взаимоинтеграция личных и профессиональных ценностей при взаимодействии с профессиональной группой является одним из наиболее значимых условий формирования устойчивой и развитой профессиональной идентичности. Развитая профессиональная идентичность повышает субъективную удовлетворенность работником своей профессиональной деятельностью, что повышает стрессоустойчивость и, как и в случае со студентами, создает мотивацию для дальнейшего развития в качестве профессионала.

Опыт зарубежных исследований позволяют сделать вывод о важности учета специфики конкретного направления профессиональной подготовки или профессиональной группы, на которой проводится исследование. Адаптация и валидизация современных отечественных и зарубежных методик под определенные профессиональные сферы создаст возможность получения более релевантной информации относительно закономерностей развития профессиональной идентичности у студентов различных направлений подготовки и представителей разных профессий. При этом стоит с осторожностью относиться к анализу теоретических концепций авторов, поскольку работа над созданием общей теоретической базы продолжается. Важно учитывать текущее состояние исследований и уделять должное внимание существующим противоречиям.

Библиографический список / References

1. Карпинский К.В., Кольшко А.М. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: Монография. Гродно, 2010. [Karpinskiy K.V. Professionalnoe samoootnoshenie lichnosti i metodika ego psihologicheskoy diagnostiki [Professional self-attitude of personality and methods of its psychological diagnostics]. Grodno, 2010.]

2. Корчагин Е.Н., Лобанова А.В. Исследование социально-психологической адаптации и тревожности у студентов-бакалавров // Педагогика и психология образования. 2021. № 2. С. 208–221. DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-208-221 [Korchagin E.N., Lobanova A.V. Socio-psychological adaptation of students at university. *Pedagogy and Psychology of Education*. 2021. No. 2. Pp. 208–221. DOI: 10.31862/2500-297X-2021-2-208-221 (In Rus.).]
3. Лобанова А.В. Подготовка специалистов по профилактике аддиктивного поведения в условиях инновационного обучения в вузе: Дис. ... канд. психол. наук. М., 2010. [Lobanova A.V. Podgotovka specialistov po profilaktike addiktivnogo povedeniya v usloviyah innovacionnogo obucheniya v vuze [Training of specialists in the prevention of addictive behavior in the context of innovative education at the university]. PhD dis. Moscow, 2010.]
4. Озерина А.А. Разработка опросника диагностики профессиональной идентичности студентов // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. 2011. № 2. С. 15–22. [Ozerina A.A. Development of a questionnaire for the diagnosis of students' professional identity. *News of the Dagestan State Pedagogical University. Psychological and Pedagogical Sciences*. 2011. No. 2. Pp. 15–22 (In Rus.)]
5. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М., 2007. [Shnejder L.B. Lichnostnaya, gendernaya i professionalnaya identichnost: teoriya i metody diagnostiki [Personal, gender and professional identity: Theory and diagnostic methods]. Moscow, 2007.]
6. Adams K., Hean S., Sturgis P., Macleod Clark J. Investigating the factors influencing professional identity of first year health and social care students. *Learn Health Soc. Care*. 2006. No. 5. Pp. 55–68. DOI: 10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x
7. Alvesson M., Ashcraft K.L., Thomas R. Identity matters: Reflections on the construction of identity scholarship in organization studies. *Organization*. 2006. Vol. 15. Pp. 5–28. DOI: 10.1177/1350508407084426
8. Ashcraft K.L. Empowering “professional” relationships: Organizational communication meets feminist practice. *Management Communication Quarterly*. 2000. Vol. 13. Pp. 347–392. DOI: 10.1177/0893318900133001
9. Ashforth B.E., Harrison S.H., Corley K.G. Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management*. 2008. Vol. 34. P. 325–374. DOI: 10.1177/0149206308316059
10. Ashley L., Empson L. Differentiation and discrimination: Understanding social class and social exclusion in leading law firms. *Human Relations*. 2012. Vol. 66. Pp. 219–244. DOI: 10.1177/0018726712455833
11. Barbour J., Lammers J. Measuring professional identity: A review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *Journal of Professions and Organization*. 2015. Vol. 2. No. 2. Pp. 38–60. DOI: 10.1093/JPO/JOU009
12. Browne C., Wall P., Batt S., Bennett R. Understanding perceptions of nursing professional identity in students entering an Australian undergraduate nursing degree. *Nurse Educ. Pract.* 2018. Vol. 32. Pp. 90–96. DOI: 10.1016/J.NEPR.2018.07.006

13. Cheney G., Ashcraft K. Considering “The Professional” in communication studies: Implications for theory and research within and beyond the boundaries of organizational communication. *Communication Theory*. 2007. Vol. 17. Pp. 146–175. DOI: 10.1080/23808985.2008.11679077
14. Dahl B.M., Clancy A. Meanings of knowledge and identity in public health nursing in a time of transition: Interpretations of public health nurses’ narratives. *Scand. J. Caring. Sci.* 2015. Vol. 29. No. 4. Pp. 679–687. DOI: 10.1111/SCS.12196
15. Eason C.M., Mazerolle S.M., Denegar C.R. et al. Validation of the professional identity and values scale among an athletic trainer population. *Journal of Athletic Training*. 2018. No. 53 (1). Pp. 72–79. DOI: 10.4085/1062-6050-209-16
16. Fernandes M.C., Silva L., Silva M. et al. Identity of primary health care nurses: Perception of “doing everything”. *Revista brasileira de enfermagem*. 2018. Vol. 71. No. 1. Pp. 142–147. DOI: 10.1590/0034-7167-2016-0382
17. Fitzgerald A. Professional identity: A concept analysis. *Nursing Forum*. 2020. Pp. 1–26. DOI: 10.1111/NUF.12450
18. Forouzadeh M., Kiani M., Bazmi S. Professionalism and its role in the formation of medical professional identity. *Med. J. Islam Repub. Iran*. 2018. Vol. 32. Pp. 130. DOI: 10.14196/MJIRI.32.130
19. Gardner H., Shulman L.S. The professions in America today: Crucial but fragile. *Daedalus*. 2005. Vol. 134. No. 3. Pp. 13–18. DOI: 10.1162/0011526054622132
20. Goldie J. The formation of professional identity in medical students: considerations for educators. *Med. Teach*. 2012. Vol. 34. No. 9. Pp. e641–e648. DOI: 10.3109/0142159X.2012.687476
21. Gorman E.H., Sandefur R.L. “Golden Age,” Quiescence, and revival: How the sociology of professions became the study of knowledge-based work. *Work and Occupations*. 2011. Vol. 38. Pp. 275–302. DOI: 10.1177/0730888411417565
22. Gunz H., Gunz S. Hired professional to hired gun: An identity theory approach to understanding the ethical behavior of professionals in non-professional organizations. *Human Relations*. 2007. Vol. 60. Pp. 851–887. DOI: 10.1177/0018726707080079
23. Hanna F., Oostdam R., Severiens S.E., Zijlstra B.J.H. Assessing the professional identity of primary student teachers: Design and validation of the Teacher Identity Measurement Scale. *Studies in Educational Evaluation*. 2020. No. 64 (100822). DOI: 10.1016/j.stueduc.2019.100822
24. Hinze S.W. Gender and the body of medicine or at least some body parts: (Re) constructing the prestige hierarchy of medical specialties. *The Sociological Quarterly*. 1999. Vol. 40. Pp. 217–239. DOI: 10.1111/J.1533-8525.1999.Tb00546.X
25. Johnson M., Cowin L.S., Wilson I., Young H. Professional identity and nursing: Contemporary theoretical developments and future research challenges. *Int. Nurs. Rev.* 2012. Vol. 59. No. 4. Pp. 562–569. DOI: 10.1111/J.1466-7657.2012.01013.X
26. Kalet A., Buckvar-Keltz L., Harnik V. et al. Measuring professional identity formation early in medical school. *Med. Teach*. 2017. Vol. 39. No. 3. Pp. 255–261. DOI: 10.1080/0142159X.2017.1270437

27. Kasperiuoniene J., Zydziunaite V. A systematic literature review on professional identity construction in social media. *SAGE Open*. 2019. Vol. 9. No. 1. DOI: 10.1177/2158244019828847
28. Korica M., Molloy E. Making sense of professional identities: Stories of medical professionals and new technologies. *Human Relations*. 2010. Vol. 63. Pp. 1879–1901. DOI: 10.1177/1350508418759185
29. Lammers J.C., Atouba Y., Carlson E.J. Which Identities Matter? A mixed-method study of group, organizational, and professional identities and their relationship to burnout. *Management Communication Quarterly*. 2013. Vol. 27. Pp. 503–536. DOI: 10.1177/0893318913498824
30. Mariet J. Professional socialization models in nursing. *Int. J. Nurs. Educ.* 2016. Vol. 8. No. 3. Pp. 143–148.
31. Matthews J., Bialocerkowski A., Molineux M. Professional identity measures for student health professionals – a systematic review of psychometric properties. *BMC Med. Educ.* 2019. No. 19. Pp. 308. DOI: 10.1186/s12909-019-1660-5
32. Molleman E., Rink F. The antecedents and consequences of a strong professional identity among medical specialists. *Soc. Theory Health*. 2015. Vol. 13. No. 1. Pp. 46–61. DOI: 10.1057/STH.2014.16
33. Moore W.E. *The Professions: Roles and Rules*. New York, 1970.
34. National league for nursing. *Outcomes and competencies for graduates of practical: Vocational, diploma, associate degree, baccalaureate, master’s, practice doctorate, and research doctorate programs in nursing*. New York, 2010.
35. Nemard-Underwood K.M. Professional identity development among black lesbian teachers within the context of their sexual orientation. Minneapolis, 2018.
36. Oeffelt T.P.A., Ruijters M.C.P., van Hees A.A.J.C., Simons P.R.-J. Professional identity, a neglected core concept of professional development. *Identity as a foundation for human resource development*. K. Black, R. Warhurst, S. Corlett (eds.). 2018. Pp. 237–251. DOI: 10.4324/9781315671482
37. Parsons T. *The social system*. Glencoe, 1951.
38. Porter J., Wilton A. Professional identity of allied health staff. *J. Allied Health*. 2019. Vol. 48. No. 1. Pp. 11–17.
39. Pratt M.G., Rockmann K.W., Kaufmann J.B. Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*. 2006. Vol. 49. Pp. 235–262. DOI: 10.5465/amj.2006.20786060
40. Rasmussen P., Henderson A., Andrew N., Conroy T. Factors influencing registered nurses’ perceptions of their professional identity: An integrative literature review. *J. Contin. Educ. Nurs.* 2018. Vol. 49. No. 5. Pp. 225–232. DOI: 10.3928/00220124-20180417-08
41. Schmidt B.J., McArthur E.C. Professional nursing values: A concept analysis. *Nurs. Forum*. 2018. Vol. 53. No. 1. Pp. 69–75. DOI: 10.1111/nuf.12211
42. Scott C.R. Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management Communication Quarterly*. 1997. Vol. 10. Pp. 491–522. DOI: 10.1177/0893318997104004
43. Thompson J., Cook G., Duschinsky R. “I’m not sure I’m a nurse”: A hermeneutic phenomenological study of nursing home nurses’ work identity. *J. Clin. Nurs*. 2018. Vol. 27. No. 5-6. Pp. 1049–1062. DOI: 10.1111/JOCN.14111

44. Toben D., Mak-van der Vossen, Wouters A. Validation of the professional identity questionnaire among medical students. *BMC Med. Educ.* 2021. No. 21. Pp. 359. DOI: 10.1186/s12909-021-02704-w
45. Tracy S.J., Geist-Martin P. Organizing ethnography and qualitative approaches. *The SAGE Handbook of Organizational Communication*. L.L. Putnam, D.K. Mumby (eds.). Thousand Oaks, 2014. Pp. 245–270.
46. Vough H. Not all Identifications are created equal: Exploring employee accounts for workgroup, organizational, and professional identification. *Organization Science*. 2012. Vol. 23. Pp. 778–800. DOI: 10.1287/ORSC.1110.0654
47. Wackerhausen S. Collaboration, professional identity and reflection across boundaries. *J. Interprof. Care*. 2009. Vol. 23. No. 5. Pp. 455–473. DOI: 10.1080/13561820902921720
48. Woods A., Cashin A., Stockhausen L. Communities of practice and the construction of the professional identities of nurse educators: A review of the literature. *Nurse Educ. Today*. 2016. Vol. 37. Pp. 164–169. DOI: 10.1016/J.NEDT.2015.12.004

Статья поступила в редакцию 20.11.2022, принята к публикации 10.01.2023

The article was received on 20.11.2022, accepted for publication 10.01.2023

Сведения об авторе / About the author

Корчагин Евгений Николаевич – аспирант кафедры ЮНЕСКО «Культурно-историческая психология детства», Московский государственный психолого-педагогический университет

Evgeny N. Korchagin – postgraduate student at the UNESCO Chair “Cultural and Historical Psychology of Childhood”, Moscow State University of Psychology and Education

E-mail: mocworks@gmail.com