



Научно-исследовательский журнал «International Journal of Medicine and Psychology / Международный журнал медицины и психологии»

<https://ijmp.ru>

2025, Том 8, № 6 / 2025, Vol. 8, Iss. 6 <https://ijmp.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.3.1. Общая психология, психология личности, история психологии (психологические науки)

УДК 159.99

<sup>1</sup> Недашковская В.А.,

<sup>1</sup> Аристова И.Л.,

<sup>1</sup> Дальневосточный федеральный университет

## Профессиональная идентичность сотрудников и стратегии поведения в конфликте

**Аннотация:** в статье была проанализирована взаимосвязь между типом профессиональной идентичности сотрудников и их стратегиями поведения в конфликтных ситуациях. Работа охватывала как теоретические, так и эмпирические аспекты данной проблемы, что позволило всесторонне подойти к её изучению. Особое внимание уделяется различным стилям конфликтного поведения и их зависимости от уровня сформированности профессиональной идентичности. Эмпирическое исследование подтвердило выдвинутую гипотезу о наличии значимой связи между уровнем профессиональной идентичности и предпочтением определённых стратегий поведения в конфликте. Установлено, что сотрудники с достигнутой профессиональной идентичностью чаще прибегают к сотрудничеству и компромиссу, в то время как диффузный и преждевременный типы идентичности коррелируют с выбором соперничества и избегания. Это свидетельствует о том, что сформированная профессиональная идентичность не только способствует личностной устойчивости, но и оказывает положительное влияние на качество межличностных и рабочих отношений. Делается вывод о значимости развития профессиональной идентичности для повышения эффективности межличностных и профессиональных взаимодействий.

**Ключевые слова:** профессиональная идентичность, стратегии поведения, конфликт, стиль взаимодействия, конструктивное поведение

**Для цитирования:** Недашковская В.А., Аристова И.Л. Профессиональная идентичность сотрудников и стратегии поведения в конфликте // International Journal of Medicine and Psychology. 2025. Том 8. № 6. С. 113 – 118.

Поступила в редакцию: 9 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 6 июня 2025 г.; Принята к публикации: 20 июля 2025 г.

<sup>1</sup> Nedashkovskaya V.A.,

<sup>1</sup> Aristova I.L.,

<sup>1</sup> Far Eastern Federal University

## Professional identity of employees and conflict management strategies

**Abstract:** the article analyzes the relationship between the type of professional identity of employees and their strategies of behavior in conflict situations. The work covered both theoretical and empirical aspects of this problem, which allowed for a comprehensive approach to its study. Special attention is paid to various styles of conflict behavior and their dependence on the level of professional identity formation. Empirical research has confirmed the hypothesis that there is a significant relationship between the level of professional identity and the preference for certain behavioral strategies in conflict. It has been found that employees with an established professional identity are more likely to resort to cooperation and compromise, while diffuse and premature types of identity correlate with the choice of competition and avoidance. This indicates that the formed professional identity not only contributes to personal stability, but also has a positive impact.

**Keywords:** professional identity, behavioral strategies, conflict, interaction style, constructive behavior

**For citation:** Nedashkovskaya V.A., Aristova I.L. Professional identity of employees and conflict management strategies. International Journal of Medicine and Psychology. 2025. 8 (6). P. 113 – 118.

The article was submitted: April 9, 2025; Approved after reviewing: June 6, 2025; Accepted for publication: July 20, 2025

## Введение

В условиях стремительных изменений в сфере труда и усложнения межличностных коммуникаций внутри организаций особую актуальность приобретает исследование профессиональной идентичности сотрудников и её влияния на поведение в конфликтных ситуациях. Современные коллективы характеризуются высокой степенью разнообразия профессиональных ролей, установок и норм, что усиливает вероятность возникновения противоречий. При этом способы, которыми сотрудники разрешают конфликты, во многом определяются не только ситуационными факторами, но и глубинными личностными установками, отражающимися в их профессиональной идентичности.

Вопросы формирования профессиональной идентичности рассматривались в трудах Э. Эриксона, Дж. Марсиа, К. Роджерса, Э. Фромма, а также отечественных исследователей: Л.Б. Шнейдер, И.С. Кона, В.А. Ядова, Н.С. Пряжников, В.Л. Примакова, Н.В. Антоновой. Психологические аспекты конфликтного поведения представлены в работах К. Томаса, Р. Блейка, Дж. Моултона, Г.М. Андреевой, Е.П. Белинской и других.

«Профессиональная идентичность – это психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу» [1, с. 14]. Это осознание способствует не только индивидуальному развитию, но и улучшению взаимодействия в профессиональной среде, что в свою очередь повышает общую эффективность работы команды.

Профессиональная идентичность представляет собой осознанное отношение индивида к своей профессиональной деятельности. Она включает в себя самоидентификацию с профессией, систему профессиональных целей и ценностей, выступает и фактором профессионального самоопределения, и показателем поведения личности в конфликтных ситуациях [2, с. 127].

Подобно тому, как осознание своей личной идентичности формирует человека, так и осознание профессиональной роли способствует его становлению как личности. Развитая профессиональная идентичность повышает стрессоустойчивость и мотивацию к дальнейшему профессиональному развитию [3, с. 196].

Образование, социальное окружение и профессиональный опыт оказывают воздействие на формирование профессиональной идентичности. Согласно исследованиям, до 60% профессиональной идентичности формируется благодаря взаимодействию с коллегами, наставниками и профессиональными сообществами, что подчеркивает значимость среды, в которой человек развивается как профессионал. В процессе профессиональной идентификации индивид осознает престиж и положение своей профессиональной группы в обществе [4, с. 201].

Профессиональная идентичность не является статичной и может изменяться на протяжении карьеры. Исследования показывают, что она может трансформироваться до 4-5 раз под влиянием внешних факторов, таких как смена работы, получение нового опыта или изменение жизненных целей. Эти изменения отражают адаптацию человека к новым условиям и требованиям профессиональной среды [5, с. 9].

Актуальность темы обусловлена необходимостью формирования эффективных инструментов управления конфликтами на основе индивидуально-психологических характеристик работников. В условиях глобализации, цифровизации и повышения требований к адаптивности персонала, профессиональная идентичность становится ключевым фактором устойчивости и эффективности индивидуального и командного функционирования. Особенно это значимо в российском контексте, где трансформация трудовых отношений сопровождается неопределённостью профессиональных траекторий и ростом конфликтного потенциала в коллективах.

Цель исследования – определение связи между стратегиями поведения в конфликте и типом профессиональной идентичности сотрудников.

Задачи исследования:

1. подобрать выборку респондентов;
2. подобрать методики для диагностики стратегий поведения в конфликте сотрудников с различным типом профессиональной идентичности;
3. организовать и провести эмпирическое исследование;
4. провести анализ данных, проинтерпретировать полученные результаты.

Гипотеза исследования: существует связь между типом профессиональной идентичности и

предпочитаемой стратегией поведения в конфликте.

Дополнительные гипотезы:

1. Тип профессиональной идентичности сотрудников определяет выраженность склонности к конструктивным или деструктивным стратегиям поведения в конфликте: при достигнутой идентичности наблюдается ориентация на сотрудничество и компромисс, при преждевременном и диффузном типе – на избегание и соперничество.

2. Сотрудники с малым профессиональным стажем (менее 1 года) чаще прибегают к стратегии приспособления, чем сотрудники со средним стажем (4-6 лет).

3. Сотрудники с информационным стилем идентичности чаще выбирают стратегию сотрудничества, чем сотрудники с нормативным стилем.

### Материалы и методы исследований

Методы исследования: теоретический анализ психологической литературы по теме исследования; организационные – сравнительный; эмпирические – психодиагностические; способы обработки данных – методы математико-статистического анализа данных; интерпретационные – структурный.

Методики эмпирического исследования: методика исследования профессиональной идентичности (Л.Б. Шнейдер, 2007); тест Томаса-Килманна (адаптация Н. В. Шаньгина, 2015), методика «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев, 2004). Опросник стилей идентичности М. Берзонски ISI5 (адаптация И. Бронина, 2013).

### Результаты и обсуждения

Исследование было проведено на базе компании ООО «Искра.Эксперт». В исследовании приняло участие 70 респондентов с разным опытом работы и уровнем образования: 40 женщин (57%) и 30 мужчин (43%) в возрасте от 18 до 40 лет. Средний возраст респондентов – 27 лет.

В результате проведения исследования с помощью методики исследования профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер [6, с. 314] было установлено следующее распределение баллов по уровню профессиональной идентичности: преждевременная идентичность выражена у 11 человек (16%), диффузная – 22 человека (32%), мораторий – 14 человек (20%), достигнутая – 9 человек (12%), псевдоидентичность – 14 человек (20%).

Анализ уровня профессиональной идентичности показал, что только у 12% респондентов выявлена достигнутая профессиональная идентичность, отражающая осознанное принятие профессиональной роли и устойчивую

интеграцию профессиональных ценностей в Я-концепцию. Напротив, почти половина выборки имеет неустойчивую идентичность – диффузную (32%) или псевдо-идентичность (20%). Это свидетельствует о доминировании у значительной части респондентов неосознанных, ситуативных или навязанных моделей профессионального самоопределения. Такая структура профессиональной идентичности может быть фактором, повышающим вероятность напряжённости в межличностных отношениях и нестабильного поведения в конфликте.

По результатам анализа второй методики «Опросник стилей идентичности ISI5» М. Берзонски [7, с. 220] было установлено следующее распределение. Информационный стиль преобладает у 34 респондентов (49%), диффузный – у 17 респондентов (24%), нормативный – у 19 респондентов (27%).

Информационный стиль ассоциируется с критическим мышлением и устойчивым стремлением к самоопределению, что может способствовать конструктивному поведению в конфликте. Нормативный стиль, характеризующийся зависимостью от внешних норм и авторитетов, может способствовать ригидному поведению и снижению готовности к диалогу в конфликтных ситуациях. Диффузный стиль, связанный с избеганием и неуверенностью в выборе, может объяснять склонность к деструктивному поведению [8, с. 17].

Результаты по опроснику стилей идентичности ISI-5 показали, что информационный стиль преобладает у большинства респондентов (49%). Это позволяет говорить о развитом уровне когнитивной активности и склонности к исследованию собственной идентичности в контексте личностного и профессионального развития. Вместе с тем, наличие диффузного (24%) и нормативного (27%) стилей у большей части участников может объяснять наличие конфликтных затруднений и неустойчивого поведения в трудных ситуациях.

Третья методика, которая была использована в исследовании – тест Томаса-Килманна в адаптации Н. В. Шаньгина [9, с. 47]. Он показал, что избегание преобладает у 12 человек (17%), компромисс – у 18 человек (26%), приспособление – у 7 человек (10%), соперничество – у 21 человека (30%), сотрудничество – у 12 человек (17%).

Распределение по результатам теста продемонстрировало, что наиболее частыми стратегиями стали соперничество (21 человек – 30%) и компромисс (18 человек – 26%). Данное

распределение может свидетельствовать о доминировании установок, ориентированных либо на жёсткое отстаивание собственных интересов, нередко без учёта позиции оппонента, либо на поиск частичного удовлетворения обеих сторон за счёт взаимных уступок. Сотрудничество, которое считается наиболее конструктивной стратегией, встречается реже (12 человек – 17%), что может быть связано как с дефицитом навыков эффективного взаимодействия, так и с внутренними барьерами, связанными с особенностями идентичности.

Избегание (12 человек – 17%) и приспособление (7 человек – 10%), отражающие пассивные модели поведения, оказались менее выраженными. Они указывают на определённую неуверенность, избегание ответственности за решение конфликтной ситуации и потенциальную трудность с адаптацией в коллективе.

Следующая методика, которая была использована – «Личностная агрессивность и конфликтность» (Е.П. Ильин, П.А. Ковалев) [10, с. 219]. Она позволила диагностировать показатель общего уровня конфликтности, который может проявляться на трёх уровнях: низкий – 18 человек (26%), средний – 31 человек (44%), высокий – 21 человек (30%).

Подобное распределение свидетельствует о том, что почти треть участников обладает выраженной склонностью к конфликтам, что может быть обусловлено как индивидуально-личностными особенностями, так и факторами профессиональной среды – высокой конкуренцией, недостаточной командной культурой или отсутствием чётких ролевых границ. Данные показатели подтверждают необходимость комплексного подхода к диагностике и профилактике конфликтного поведения в организациях, особенно в контексте формирования и развития профессиональной идентичности сотрудников.

Корреляционный анализ по Спирмену показал значимые связи между типом профессиональной идентичности и стратегиями поведения в конфликте. Положительные коэффициенты были установлены для сотрудничества ( $r = 0,236$ ;  $p \leq 0,05$ ) и компромисса ( $r = 0,796$ ;  $p \leq 0,01$ ), что подтверждает гипотезу о том, что идентичность, отражающая осознанность профессионального выбора и внутреннюю согласованность (достигнутая идентичность), связана с конструктивными стратегиями взаимодействия.

Отрицательные корреляции с соперничеством ( $r = -0,380$ ;  $p \leq 0,01$ ) и избеганием ( $r = -0,841$ ;  $p \leq 0,01$ ) свидетельствуют о том, что типы

идентичности, характеризующиеся неопределённостью, противоречивостью (преждевременная, диффузная) связаны с выбором деструктивных моделей поведения, при которых конфликт воспринимается как угроза или препятствие, требующее либо защиты, либо избегания.

Для выявления статистически достоверных различий был применён U-критерий Манна-Уитни. Он предназначен для оценки различий между двумя выборками по уровню какого-либо количественно измеренного признака. Чем меньше область перекрещивающихся значений, тем более вероятно, что различия достоверны. Эмпирическое значение критерия U отражает то, насколько велика зона совпадения между рядами. Поэтому чем меньше Uэмп, тем более вероятно, что различия достоверны.

В ходе исследования было установлено статистически значимое различие между сотрудниками с малым (до 1 года) и средним (4–6 лет) профессиональным стажем ( $p = 0,041$ ). Респонденты с меньшим стажем чаще используют стратегию приспособления. Это может объясняться меньшей уверенностью в профессиональной роли и стремлением к сохранению отношений за счёт уступок.

Существенные различия также были выявлены между сотрудниками с информационным и нормативным стилями идентичности по стратегии сотрудничества ( $p = 0,001$ ). Представители информационного стиля значительно чаще выбирают сотрудничество, чем те, кто придерживается нормативного. Это подтверждает предположение о том, что осознанный, гибкий подход к самоопределению связан с конструктивным стилем разрешения конфликтов.

### Выводы

Гипотеза исследования – существует связь между типом профессиональной идентичности и предпочитаемой стратегией поведения в конфликте – подтверждается. Все дополнительные гипотезы также подтверждаются. Выявлена значимая связь между типом профессиональной идентичности и стратегиями поведения в конфликте: достигнутая идентичность связана с сотрудничеством и компромиссом, тогда как диффузная и преждевременная – с соперничеством и избеганием.

Стаж работы связан с выбором стратегии – менее опытные сотрудники чаще используют приспособление, что может говорить об их стремлении избегать открытого конфликта в пользу адаптации.

Стиль идентичности также связан с поведением в конфликте – сотрудники с информационным

стилем чаще выбирают сотрудничество, в отличие от сотрудников с нормативным стилем, что подтверждает влияние когнитивной гибкости на конфликтное поведение.

Практическая значимость работы заключается в возможности применения её результатов при разработке и внедрении корпоративных программ, направленных на развитие профессиональной

идентичности и повышение конфликтологической компетентности персонала. Учет уровня профессиональной идентичности при формировании рабочих групп, распределении задач и построении систем мотивации также может повысить общую эффективность взаимодействия в организации.

#### Список источников

1. Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Московский психолого-социальный институт, 2007. 128 с.
2. Кучеренко С.В. Категориальный анализ понятия «профессиональная идентичность» // Гуманитарные науки. 2021. № 1 (53). С. 127 – 132.
3. Корчагин Е.Н. Профессиональная идентичность: обзор зарубежных исследований // Педагогика и психология образования. 2023. С. 190 – 203.
4. Голуб Н.Н. Роль Е.Д. Ивлева профессиональной идентичности сотрудника в управлении персоналом // Всероссийская научная конференция «Достижения науки и технологий-ДНиТ-2021». 2021. № 2. С. 199 – 205.
5. Брызгалин Е.А., Александрова Ю.Ю., Пряжников Н.С. Теоретико-психологический анализ современных представлений о профессиональной идентичности: общие принципы // Психологические исследования. 2023. Т. 16. № 92. 45 с.
6. Шнейдер Л.Б. Психология идентичности. М.: Юрайт, 2019. 328 с.
7. Berzonsky M.D., Soenens B., Luyckx K., Smits I., Papini D.R. Development and validation of the revised Identity Style Inventory (ISI-5): Factor structure, reliability, and validity // Psychological Assessment. 2013. № 25 (3). P. 217 – 235.
8. Белинская Е.П., Бронин И.Д. Адаптация русскоязычной версии опросника стилей идентичности М. Берзонски // СибСкрипт. 2014. С. 12 – 24.
9. Шаньгина Н.В., Загорюев А.Л. Опросник стилей управления конфликтом Томаса-Килманна – русскоязычная версия. Екатеринбург: УИПП, 2015. 84 с.
10. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2011. 508 с.

#### References

1. Schneider L.B. Personal, gender and professional identity: theory and methods of diagnostics. Moscow: Moscow Psychological and Social Institute, 2007. 128 p.
2. Kucherenko S.V. Categorical analysis of the concept of "professional identity". Humanities. 2021. No. 1 (53). P. 127 – 132.
3. Korchagin E.N. Professional identity: a review of foreign studies. Pedagogy and psychology of education. 2023. P. 190 – 203.
4. Golub N.N. The role of E.D. Ivlev professional identity of an employee in personnel management. All-Russian scientific conference "Achievements of Science and Technology-DNiT-2021". 2021. No. 2. P. 199 – 205.
5. Bryzgalin E.A., Aleksandrova Yu.Yu., Pryazhnikov N.S. Theoretical and psychological analysis of modern ideas about professional identity: general principles. Psychological studies. 2023. Vol. 16. No. 92. 45 p.
6. Schneider L.B. Psychology of identity. Moscow: Yurait, 2019. 328 p.
7. Berzonsky M.D., Soenens B., Luyckx K., Smits I., Papini D.R. Development and validation of the re-viced Identity Style Inventory (ISI-5): Factor structure, reliability, and validity. Psychological Assessment. 2013. No. 25 (3). P. 217 – 235.
8. Belinskaya E.P., Bronin I.D. Adaptation of the Russian-language version of the identity styles questionnaire by M. Berzonsky. SibScript. 2014. P. 12 – 24.
9. Shangina N.V., Zagoryuev A.L. Questionnaire of conflict management styles by Thomas-Kilman – Russian-language version. Yekaterinburg: UIPP, 2015. 84 p.
10. Ilyin E.P. Motivation and motives. St. Petersburg: Piter, 2011. 508 p.

### **Информация об авторах**

**Недашковская В.А.**, Дальневосточный федеральный университет, [nedashkovskaia.va@dvfu.ru](mailto:nedashkovskaia.va@dvfu.ru)

**Аристова И.Л.**, кандидат психологических наук, доцент, Дальневосточный федеральный университет

© Недашковская В.А., Аристова И.Л., 2025