

Блинова, Е. Е. Эмпирическое исследование кризиса идентичности как мотивационной основы миграционного поведения [Текст] / Е. Е. Блинова // Личность в экстремальных условиях и кризисных ситуациях жизнедеятельности : Сб. науч. статей 2-й Межрегион. науч.-практ. конф. с междунар. участием (г. Владивосток, 3-4 июля 2013 г.) / Под ред. Р. В. Кадырова. – Владивосток : Мор. гос. ун-т, 2013. – С. 129–136.

ЭМПИРИЧЕСКОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ КРИЗИСА ИДЕНТИЧНОСТИ КАК МОТИВАЦИОННОЙ ОСНОВЫ МИГРАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Блинова Елена Евгеньевна

Херсонский государственный университет

В статье представлены результаты эмпирического исследования профессиональной идентичности потенциальных трудовых мигрантов Украины. Анализируется понятие «миграционной готовности», как интегративного образования, детерминированного кризисом идентичности в основных сферах самореализации личности.

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

Blynova E. Empirical studies identity crisis as a motivational basis of migratory behavior.

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

Миграционное поведение в целом можно определить как совокупность действий и отношений, которые опосредованно влияют на переселение индивидов. Среди побудительных факторов рассматривают установки как готовность, склонность субъекта к восприятию будущих событий и к действиям в определенном направлении, обеспечивающие устойчивый целенаправленный характер соответствующей деятельности и являющиеся основой целесообразной активности человека (Д. Узнадзе) [6, с.583].

Под миграционной установкой понимается психический регулятор поведения, определяющий согласованность действий, детерминированных положительным или негативным отношением к изменению места и условий жизни. Побудительным компонентом миграционной установки является миграционная мотивация, раскрывающая качественную сторону потребности индивида в изменении места пребывания, условий работы, реализации определенных жизненных планов. Миграционная готовность является интегративным образованием, детерминируется кризисом идентичности личности в основных сферах самоосуществления человека – этнокультурной, профессиональной, семейной. Возникновение и формирование миграционной готовности обуславливается противоречием между стремлением личности к самореализации, к удовлетворению потребностей всех уровней (от базовых до потребностей в уважении, самоактуализации) и неспособностью найти возможности самореализации в своей стране.

Миграционная готовность по своей сути является установкой на смену места жительства и приложения своего труда, в ее структуре выделяются основные компоненты – когнитивный (знание о возможностях работы за границей), эмоционально-оценочный (положительная оценка работы за границей и одновременно негативная оценка своего региона пребывания), поведенческий (непосредственные действия, направленные на поиск работы за границей и подготовку к выезду).

Влияют на возникновение и формирование миграционной готовности объективные условия (оценка социально-политической и экономической ситуации в стране), кризис идентичности как осознание расхождения между реальной жизненной ситуацией человека и его намерениями, планами, желаниями; жизненные ценности и личностные особенности [1; 2; 3; 4; 8].

Методика. С целью изучения миграционной готовности лиц, обратившихся за консультацией относительно возможностей трудоустройства за границей или уже оформляющих документы для выезда (потенциальные

мигранты на разных «стадиях» миграционной готовности) нами разработана анкета, направленная на оценку социальной и экономической ситуации в Украине, возможностей своей профессиональной самореализации. Опрос направлен на выяснение осознанности выбора профессионального пути и удовлетворенности профессиональным положением (зарплатой, должностью, местом работы), выявление желательных перспектив на будущее. Кроме того, мы пытались выяснить вопрос о желательности собственного трудоустройства за границей, насколько этот шаг является вынужденным и обусловленным неудовлетворительной оценкой своего реального положения и перспектив.

В опросе приняли участие лица, стоящие на учете в Херсонском областном центре занятости населения и обратившиеся за консультацией относительно возможностей выезда за границу с целью трудоустройства (159 человек), респонденты, которые обращались в официальные учреждения и агентства, имеющие лицензию Министерства труда и социальной защиты Украины для реализации деятельности по трудоустройству граждан Украины за границей (84 человека). Всего было опрошено 129 женщин (53,1%) и 114 мужчин (46,9%).

Половина респондентов (52,7%) имеет полное высшее образование, т.е. высококвалифицированные работники стремятся работать и реализовывать себя за пределами государства, среди этой подгруппы преобладает молодежь, причем есть такие молодые люди, которые еще нигде после окончания вуза не работали, закончив ВУЗ, они пополняют ряды безработных и начинают планировать трудоустройство за границей. Четвертая часть респондентов – 25,4% имеет профессионально-техническое (среднее специальное образование). Суммарный процент респондентов со средним образованием составляет 14,4%.

Можно предположить, если человек свою профессию выбрал самостоятельно – «полностью осознанно, это была моя давняя мечта», удовлетворен этим выбором, работает в той сфере деятельности и на той должности, которую считает для себя достойной; у человека есть перспективы профессионального роста, его удовлетворяет заработная плата, то можно

говорить о зрелой профессиональной идентичности [7; 8; 9]. И наоборот – если выбор профессии был случайным или вынужденным, профессия не удовлетворяет потребности человека в самореализации, человек чувствует, что хотел бы работать в другой сфере деятельности, его не устраивает зарплата, то это является свидетельством или диффузной идентичности (в случае, когда уровень неудовлетворенности высокий, но уровень активных действий, направленных на изменение ситуации, довольно низкий – человек находится в состоянии растерянности), или кризиса идентичности, когда человек осознает причину собственной неудовлетворенности и активно ищет пути выхода. Кроме того, респондентам было предложено по 7-балльной шкале определить, насколько важной является работа (профессиональная сфера) в жизни (от 7 баллов – «очень важная» до 1 балла – «совсем не важная») и что именно в профессиональной деятельности для респондента является наиболее важным.

В анкету нами включены вопросы относительно трудовой миграции украинцев, касающиеся общей оценки трудовой миграции как явления, уровня осведомленности людей о факторах, современном состоянии и последствиях трудоустройства за границей для страны в целом и личности, кроме того, отдельные вопросы направлены на выяснение собственных планов относительно работы за границей.

Результаты. Сопоставление полученной профессии, сферы деятельности и должности, которую занимает респондент, показывает, что только менее трети опрошенных (28,3%) работает в той области, которая соответствует профессиональной подготовке и уровню квалификации по диплому, у пятой части опрошенных нами потенциальных мигрантов (19,6%) наблюдается частичное совпадение – или области деятельности, или должности, 41,8% респондентов нашли свое место работы под влиянием случайных факторов.

Полученные нами результаты свидетельствуют о том, что только треть респондентов (33,3%) в момент выбора профессии и своего будущего жизненного пути действовали самостоятельно, полностью понимали и

осознавали, какую специальность они выбирают, в чем ее содержание, какие возможности она предоставляет для дальнейшего трудоустройства, на который заработок можно рассчитывать и т.п. Полностью случайно избрал сферу своей профессиональной деятельности каждый десятый респондент, что составляет 11,2%. Более половины респондентов (55,5%) занимают в этом вопросе пассивную экстермальную позицию, считая, что социально-экономические условия в стране и в регионе ограничивают свободный выбор дальнейшего жизненного пути. Можно предположить, что и ответственность за успешность своей профессиональной самореализации человек «перекладывает» на социум.

Среди подгруппы тех, кто «полностью самостоятельно и осознанно избрал свою профессию» 76,4% работают по специальности, в подгруппе людей, которые считают, что их выбор был вынужденным, обусловленным внешними факторами, только у 36,4% респондентов образование по диплому реализуется в работе. Различия подтверждены статистически по критерию Фишера ($F_{\text{emp.}} = 2,89; p \leq 0,01$). Это доказывает, что определенность профессионального пути приводит к формированию зрелой профессиональной идентичности: четкому осознанию профессиональных целей и способов их достижения (когнитивный компонент), удовлетворенности избранным видом деятельности (эмоциональный компонент), реализации целей в конкретной работе (поведенческий компонент), наличию вектора и перспектив профессиональной самореализации.

Проанализируем, что именно респонденты считают наиболее важным в работе (в профессиональной сфере деятельности респондентов): «зарплата, прибыль, уровень дохода» – 84,9%; «стабильность работы и оплаты труда» – 63,4%; «содержание работы» – 38,7%; «престижность работы» – 22,6%; «возможность поддерживать и повышать квалификацию» – 30,2%; «уважением окружающих» – 33,0% (респонденты могли выбрать несколько вариантов ответа).

Эти результаты можно соотнести с иерархией базовых потребностей по А. Маслоу: на первом месте по уровню актуальности, значимости для потенциальных мигрантов (людей, оставшихся без работы, и клиентов агентств по трудоустройству за границей) находится необходимость удовлетворения базовых потребностей – подавляющее большинство респондентов (84,9%) ценят в работе заработную плату и уровень дохода (некоторые даже дописывали «если будут деньги, то будет и все другое»). На втором месте можно отметить значимость удовлетворения потребности в безопасности, то есть стабильности, уверенности и т.п. – 63,4% избрали вариант ответа «стабильность работы и оплаты труда». «Содержание работы» и «престижность работы», что в совокупности отражают социальные аффилиативные потребности личности, выбирают от четверти до трети опрошенных (38,7% и 22,6% соответственно). На четвертом уровне иерархии находятся потребности в уважении – вариант ответа «уважение окружающих» оказался значимым только для 33% респондентов, потребность в самоактуализации (вариант ответа «возможность постоянно повышать квалификацию») является важной для 30,2% опрошенных. Таким образом, полученные нами результаты практически полностью укладываются в классическую схему иерархии потребностей личности в гуманистической психологии и доказывают, что подавляющее большинство потенциальных мигрантов останавливается в процессе самореализации (как самоосуществления личности) на первом базовом уровне, даже удовлетворение потребности в безопасности и стабильности может быть отложена (мы увидим в дальнейшем анализе, что потенциальные мигранты хорошо понимают возможные риски работы за границей); что касается других потребностей, то важными и актуальными они оказались только приблизительно для трети респондентов. То есть почти для двух третей потенциальных мигрантов содержание работы, уважение окружающих, возможность повышения квалификации являются второстепенными понятиями в оценке работы.

Подтверждение таких выводов мы видим на основе анализа ответов на открытый вопрос: «Чего, по Вашему мнению, Вам не хватает, чтобы чувствовать себя успешным человеком?». Ответы структурированы в 3 условных категории:

1. «стабильность и порядок в стране» («стабильности во всех сферах жизни», «стабильной работы и стабильной оплаты») – 16,4%;

2. «работа и заработок» «достойной работы», «хорошей работы с перспективами», «достойной и высокооплачиваемой работы», «стабильной работы и денег», «благополучия в семье», «денег» и т.п.) – 83,1%;

3. «уверенность в себе» («веры в собственные силы», «уверенности в завтрашнем дне») – 8,7%.

Эти данные показывают «блокированность» базовых первичных потребностей испытуемых, подавляющее большинство считает, если будут работа и деньги, то все другие проблемы решаются почти автоматически, незначительное количество респондентов (16,4%) обращает внимание на стабильность в стране, что является отражением потребности в безопасности, и совсем незначительная часть (8,7%) указывают на сугубо психологические факторы, которые мешают чувствовать себя «успешным человеком».

В блоке вопросов относительно трудовой миграции мы старались выяснить оценку трудовой эмиграции украинцев глазами людей, которые интересуются возможностями трудоустройства за пределами Украины. По нашим данным, только 9,5% респондентов видят позитивные моменты для страны в целом и личности, например, «человек зарабатывает деньги и может содержать себя и свою семью на достойном уровне», «человек переводит деньги в Украину, они потом «работают» в стране», «человек приобретает новый опыт» и т.п. Можно выделить такие позитивные моменты: средства для развития экономики региона; средства для собственного дела человека; средства для своей семьи (приобретение жилья, обучение детей); приобретение нового опыта, знакомство с другой культурой.

Как негативное явление для страны в целом трудовую миграцию оценивают более трети респондентов (36,7%), подчеркивая такие моменты: «страна теряет квалифицированные кадры», «люди выезжают, поскольку нет работы и зарплаты», «выезжает молодежь, кто дальше будет развивать страну?», «приходит в упадок экономика целых регионов – нет рабочих рук», «семья трудового мигранта становится неполноценной», «если человек хорошо устроился за границей, он уже не хочет возвращаться и работать в Украине», «вслед за мигрантом едут его родственники, друзья, знакомые – страна теряет своих граждан» и т.п. Обобщая, отметим такие моменты: потеря квалифицированной рабочей силы, создание неблагоприятной демографической ситуации из-за выезда молодых, разрушение семей, опустошение сел, проблемы, связанные с воспитанием детей трудовых мигрантов; изменение системы ценностей украинских граждан.

Ожидания потенциальных мигрантов относительно трудоустройства за границей показали, что за счет большей оплаты труда мигранты надеются решить все свои другие проблемы – подавляющее большинство опрошенных (76,4%) считает, что за границей украинец способен заработать больше, чем в своей стране. Все другие позитивные моменты трудоустройства за пределами страны оцениваются довольно сдержанно – каждый пятый респондент указывает на возможность приобретения нового опыта (21,7%), только каждый десятый – на повышение социального статуса (10,4%), совсем незначительным является процент тех, кто считает, что работа за границей дает украинцу шанс стать уважаемым человеком (4,7%). Можно резюмировать, что работа за границей для значительной части украинцев, даже среди тех, кто добровольно и осознанно делает такой шаг в жизни, является вынужденной мерой и имеет целью желание заработать деньги, удовлетворяя наиболее актуальные базовые потребности.

Значительная часть респондентов указывает на негативные последствия трудовой миграции для Украины и украинцев – хотя бы один вариант ответа,

касающийся проблемных моментов дают 68,2%, среди них 19,8% считает работу за пределами страны опасной, 23,7% обращают внимание на проблемы украинской семьи из-за продолжительного отсутствия одного (или больше) членов семьи – «разрушает семьи трудовых мигрантов», 19,8% отмечает снижение квалификации в профессиональной сфере.

В подтверждение того, что респонденты, хотя и интересуются возможностями трудоустройства за границей, хорошо понимают, что нелегальная миграция связана с опасностью стать жертвой торговли людьми, приведем результаты: 74,5% опрошенных считают опасность стать жертвой торговли людьми полностью реальной и отмечают, что нужно принять меры предосторожности, получить надежную дополнительную информацию; 21,7% считают, что информация относительно торговли людьми является несколько преувеличенной; только 3,8% отрицают такую возможность и отмечают – «средства массовой информации намеренно «сгущают краски»».

Если выборку потенциальных мигрантов разделить на тех, кто интересуется трудоустройством за границей, но «остался бы в Украине при наличии работы и заработной платы» (группа 1) и тех, кто «поехал бы за границу при первой возможности» (группа 2), то есть по условному уровню сформированности миграционной готовности, то можно увидеть отличия по отдельным параметрам. Лица с более высоким уровнем миграционной готовности (группа 2), т.е. те, кто получили информацию относительно возможности трудоустройства за границей, оценили и взвесили ее, приняли решение действовать в этом направлении (некоторые уже готовятся к выезду) более позитивно оценивают трудовую миграцию и ее последствия для страны, считая, что каждый имеет право работать там, где желает. Эта группа респондентов также чаще отмечает, что «информация об опасности торговли людьми является преувеличенной». Группа 1 – лица с низким уровнем миграционной готовности, то есть те, кто на основе полученной информации относительно работы за границей, довольно трудно принимают решение, более

четко осознают негативные последствия, к которым может привести трудовая миграция, в частности, «разрушает семьи трудовых мигрантов», «приводит к потере квалификации». Понимание опасности трудовой миграции для семейной и профессиональной жизни человека является сдерживающим фактором для окончательного решения относительно миграции.

Опрошенные нами потенциальные мигранты, кроме попытки получить официальную информацию об условиях работы и быта, оплате работы, оформлении документов и т.п., также имеют возможность составить собственное представление о ситуации, связанной с работой за пределами страны, из неофициальных источников – опыт родственников, друзей, знакомых. Подавляющее большинство респондентов указывает, что у них есть родственники или знакомые, которые работают сейчас за границей (59,5%) или работали раньше (15,1%). Как правило, наличие родственников или близких друзей, которые уже имеют опыт заграничной работы, облегчает принятие решения о миграции, поскольку дает информационную и психологическую поддержку, позволяет получить помощь в первый период пребывания в других социальных и культурных условиях, в том числе в общении и установлении контактов с работодателем и местными жителями.

На основе результатов эмпирического исследования можно сделать следующие **выводы**:

Наиболее миграционно подвижной категорией населения являются молодые люди возрастом от 20 до 29 лет. Наблюдаются различия по полу: среди мужчин проявляют интерес к трудоустройству за границей более молодые – от 30 до 39 лет, среди женщин – более старшая возрастная категория от 40 до 49 лет.

Среди тех, кто планирует трудоустройство за границей, преобладают люди с высшим и профессионально-техническим образованием, что приводит к потере государством высококвалифицированных специалистов.

Половину потенциальных мигрантов составляют те, кто имеет семью, что вызывает нарушение нормального функционирования полноценной семьи и отражается на воспитании детей.

В выборке потенциальных мигрантов можно констатировать наличие кризиса профессиональной идентичности, который проявляется в следующих показателях:

- 10,3% респондентов сразу после окончания высшего или среднего специального учебного заведения не работают, находятся на учете в статусе «безработный» и интересуются возможностями работы за границей. Это свидетельствует о случайном выборе специальности, о пассивной жизненной позиции (ответственность за трудоустройство перекладывается на государство), о неопределенности профессиональных перспектив;

- больше половины респондентов считает, что их выбор профессии был случайным, социально-экономическая ситуация и объективные обстоятельства полностью обусловили их выбор, не оставляя места собственной активности;

- наблюдается расхождение между избранной профессией (по диплому или свидетельству), реальной сферой деятельности и должностью респондента, и желательной сферой деятельности и должностью (у 36,4% не совпадают все три позиции);

- наиболее важным в работе более 80% опрошенных считают уровень зарплаты, другие моменты – содержание работы, уважение окружающих, престижность работы, возможность повышать квалификацию – выбирают только третья часть испытуемых, что дает основания для вывода о существенном блокировании потребностей базового уровня, поэтому потребности более высоких уровней, связанных с профессиональной самореализацией, остаются не актуализированными.

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