

Блинова, О. Є. Психологічні чинники визначення стратегій адаптації трудових мігрантів в країні працевлаштування [Текст] / О. Є. Блинова // Проблеми політичної психології та її роль у становленні громадянина Української держави : зб. наук. праць / Асоціація політичних психологів України, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України ; за заг. ред. М. М. Слюсаревського ; упоряд. Л. А. Найдюнова, Г. В. Мироненко. – К. : Міленіум, 2011. – Вип. 11. – С. 93-102.

Психологічні чинники визначення стратегій адаптації трудових мігрантів України в країні працевлаштування

Блинова О.Є., м. Херсон

В статті розглядається проблема психологічних чинників адаптації українських трудових мігрантів за кордоном. Представлено результати емпіричного дослідження впливу особистісних особливостей на вибір стратегії адаптації мігрантів в інокультурному оточенні.

Ключові слова: трудова міграція, акультурація, соціально-психологічна адаптація, стратегії адаптації.

В статье рассматривается проблема психологических факторов адаптации украинских трудовых мигрантов за границей. Представлены результаты эмпирического исследования влияния личностных особенностей на выбор стратегии адаптации мигрантов в инокультурной среде.

Ключевые слова: трудовая миграция, аккультурация, социально-психологическая адаптация, стратегии адаптации.

In article the problem of psychological factors of adaptation of the Ukrainian labor migrants abroad is considered. Results of empirical research of interrelations of personal features on a choice of strategy of adaptation of migrants in инокультурной are presented environment.

Key words: labor migration, acculturation, socially-psychological adaptation, adaptation strategy.

Збільшення масштабів трудової еміграції українців за межі держави з метою працевлаштування потребує соціально-психологічного аналізу мотивів виїзду та наслідків міграційної поведінки для особистості, сім'ї, професійних спільнот та українського суспільства. Переважно міграційні процеси вивчаються у межах економічних, соціологічних підходів, міграційної політики держави, але суто економічних пояснень виявляється вкрай недостатньо, оскільки для особистості наслідки трудової міграції українців за кордон є здебільшого негативними.

Практично всі основні психологічні школи внесли свій вклад в дослідження психологічної та соціально-психологічної адаптації особистості в інших умовах життєдіяльності. Умовно підходи зарубіжних психологів до проблеми адаптації можна поділити на три напрями: психоаналітичний (З. Фрейд, Е. Еріксон та ін.), гуманістичний (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Олпорт), когнітивний підходи (Ж. Піаже, Л. Фестінгер). Аналізуючи психологічні особливості адаптації трудових мігрантів в інокультурному оточенні, ми спираємось на методологічні підходи К.О. Абульханової-Славської, Л.І. Анциферової, Г.О. Балла, Є.П. Головахи, О.А. Донченко, Н.М. Лебедевої, Л.Е. Орбан-Лембрик, Г.У. Солдатової, Т.М. Титаренко [1; 2; 3; 4; 5; 6; 7].

Метою є аналіз психологічних чинників вибору трудовими мігрантами стратегії адаптації в інокультурному середовищі.

Входження людини в інше етнічне середовище, надбання людиною як представником однієї нації, тих чи інших форм культури іншої нації, що відбувається в процесі взаємодії, розглядається як процес акультурації. Спочатку акультурація розглядалася як феномен групового рівня, лише пізніше було введено поняття психологічної акультурації. Якщо акультурація – це зміни в культурі групи, то психологічна акультурація – це процес зміни в психології індивіда. В цьому випадку маються на увазі зміни ціннісних орієнтацій, рольової поведінки, соціальних установок індивідів, чия група

підпадає під дію загальної акультурації [5]. Основна увага у подібних дослідженнях приділяється аналізу психологічного благополуччя, психічного і душевного здоров'я мігрантів, а успішність пристосування визначається через відчуття згоди, гармонії із найближчим оточенням. Аналіз суто акультураційних змін найбільш яскраво відображається у зверненні вчених до поняття «культурний шок», або шок переходу, або культурна стомлюваність, або «стрес акультурації» [4].

Г.У. Солдатова відмічає, що більшість дослідників культурного шоку намагались встановити труднощі, з якими стикаються мігранти, і типові реакції на ті чи інші ситуації. Менше уваги приділялося особистісним аспектам культурного шоку, типам людей, які відчувають шок більшою або меншою мірою, детермінантам особистісних реакцій, тривалості стану шоку і т.ін. [6].

Психологічний напрям дослідження процесу адаптації зосереджений не тільки на вивченні складностей процесу адаптації в інокультурному оточенні, але й на практичних проблемах пошуку успішних стратегій адаптації мігрантів в нових життєвих умовах. Підхід до класифікації акультураційних стратегій Дж. Беррі є відомим і широко представленим в етнопсихологічних дослідженнях: асиміляція – мігрант орієнтований на ідентифікацію з новою культурою, на засвоєння культурних цінностей і поступове заміщення ними власних культурних цінностей; сегрегація – меншість відкидає культуру більшості і зберігає свої культурні особливості; маргіналізація – мігрант не ідентифікує себе ані з тією, ані з іншою культурою; це може бути результатом неможливості підтримки власної культурної ідентичності і відсутності бажання встановлення і розвитку позитивних відносин з групою культурної більшості; інтеграція – збереження власної культурної спадщини у сполученні з доброзичливим ставленням до культури більшості [6].

В емпіричному дослідженні ми намагались співвіднести показники психологічної та соціально-психологічної адаптації трудових мігрантів із стратегіями адаптації, у дослідженні взяли участь 87 осіб, які мали особистий

досвід працевлаштування за кордоном. Для статистичної обробки результатів було застосовано факторний аналіз даних. Нами було отримано п'ять головних компонент, що у сукупності пояснюють 85,7% дисперсії ознак.

При аналізі отриманих нами факторів ми вважаємо, що перші три із них (пояснюють 68,2% загальної дисперсії) можна співвіднести з трьома стратегіями адаптації мігрантів в інших соціокультурних умовах: інтеграції, асиміляції, маргіналізації. На наш погляд, досить чітко виокремлюються два основних варіанти розв'язання кризи соціальної та особистісної ідентичності українських трудових мігрантів в іншому соціокультурному середовищі, які приводять до власне адаптації завдяки пристосуванню, тобто трансформації, системи ідентичності до змінених умов – це інтеграція та асиміляція. Під «інтеграцією» розуміється рівноправне, паритетне включення в нові соціокультурні умови, зберігаючи позитивні оцінки власної культурної та етнічної своєрідності та поважаючи традиції, звички та норми країни працевлаштування. Саме «інтеграція» надає всі підстави для збереження професійної належності, а тому професійної свідомості, для внутрішньої гармонізації, узгодженості, збалансованої цілісності особистісних характеристик, тобто для збереження професійної та особистісної ідентичності.

«Асиміляція» передбачає «розчинення» в іншій культурі, майже втрату етнічної своєрідності, що у крайніх випадках може проявлятися у прагненні навіть у побутових умовах використовувати мову країни працевлаштування, одягатися, спілкуватися, святкувати у такий спосіб, як це є прийнятним у країні перебування. Можна припустити, що асиміляція як стратегія адаптації мігранта у країні працевлаштування, не сприяє збереженню (або становленню) позитивної професійної ідентичності та притаманна особам, які не мають спеціальної професійної освіти, не працювали за фахом, тому погоджуються на будь-яку низькокваліфіковану важку роботу.

Стратегія «маргіналізації» – людина між «двох світів» – призводить до загострення кризи ідентичності, що проявляється у психологічному

неблагополуччі, незадоволеності власними соціальним статусом, професійними досягненнями, сімейним станом та своєю особистістю.

Фактор 4 і фактор 5 інтерпретуються більше складно і неоднозначно, проте вони теж можуть бути пояснені як певні варіанти стратегій адаптації трудових мігрантів у країні працевлаштування.

Фактор 1 має найбільше навантаження або найбільшу інформативність (пояснює 31,8% дисперсії), вважаємо, що у відповідності до запропонованої нами теоретичної моделі цей фактор може бути ідентифікований як «інтеграція». Його позитивний полюс визначається позитивними полюсами змінних: «наявність роботи за кордоном; постійна робота» (0,874); «міра збігу професії та посади і змісту роботи за кордоном» (0,883); «професійна ідентичність» (0,717); «впевненість у міжкультурних комунікаціях» (0,745); «локус контролю - Я» (0,712); «відкритість досвіду» (0,711); «цілі у житті» (0,687); «особистісна ідентичність» (0,682); «оптимістичність» (0,661); «екстраверсія» (0,631); «етнічна ідентичність» (0,612). Негативний полюс визначається протилежними полюсами вказаних змінних.

Насамперед, цей фактор визначають дві змінні: «наявність роботи за кордоном (постійна робота – сезонна робота)» та «міра збігу професії та посади і змісту роботи за кордоном», тобто наші дані показують, що найбільш успішно адаптуються до нових соціокультурних умов, обираючи стратегію «інтеграції», трудові мігранти, які працюють за своєю професією і на постійній роботі. До цього фактору з високим факторним навантаженням входить позитивна зріла професійна ідентичність, тобто слід додати, що трудовий мігрант, який добре усвідомлює себе як представника певної професійної групи, ставиться до цього позитивно, працює за своєю спеціальністю, має можливість реалізувати свої професійні цілі, адаптується за кордоном більш ефективно – він є «рівним серед рівних», він зберігає професійну самоповагу та вважає, що цілком реальним є обмін досвідом між Україною та країнами Європи. Зауважимо, що до цього фактору входить позитивна етнічна ідентичність (валентність етнічної

ідентичності), тобто для мігрантів, які більшою мірою інтегруються до інокультурного середовища, притаманним є збереження позитивного ставлення до своєї належності до «українства», висока оцінка України як держави та перспектив її розвитку.

Ця сукупність ознак забезпечує впевненість емігранта в ситуаціях міжкультурної комунікації та, при високому рівні професійної та етнічної ідентичності, позитивну зрілу особистісну ідентичність.

Слід зазначити, що змінні «задоволеність роботою» (0,345) та «соціальна підтримка» (0,312) увійшли до першого фактору «Інтеграція» з досить низьким факторним навантаженням, це показує, що орієнтація на можливість заробити за кордоном «хороші гроші» та наявність мігрантських соціальних мереж у даному випадку для успішної адаптації українських трудових мігрантів не є визначальними чинниками (у нашому подальшому аналізі ми побачимо, що ці дві змінні увійшли до фактору «асиміляція»).

Фактор 2 (інформативність 25,01%): позитивний полюс визначається змінними – «підтримка» (0,779); «задоволеність роботою за кордоном (за анкетною)» (0,767); «схильність до згоди, доброзичливість» (0,708); «задоволеність роботою; кар'єрою» (0,689); «самоконтроль (сумлінність; свідомість)» (0,673). Негативний полюс визначається фактором «етнічна толерантність» (-0,787), зазначимо, що за методичною процедурою отримання інформації у шкалі соціальної дистанції Богардуса, чим меншою є величина показника, тим вищим є рівень етнічної толерантності. На наш погляд, цей фактор можна назвати «асиміляція».

До фактору «асиміляція» з незначним факторним навантаженням, крім вище названих, входить змінна «наявність роботи за кордоном (постійна – сезонна або разова робота)» (0,304), це дозволяє стверджувати, що для трудових мігрантів, які адаптуються, обираючи стратегію асиміляції, частіше властивою є постійна, а не сезонна робота, але її зміст не збігається зі

спеціальністю людини, тобто переважно мова йдеться про низькокваліфіковану роботу.

Змінна «задоволеність роботою за кордоном» увійшла до другого фактору «асиміляція», тому що зміст запропонованих варіантів відповідей для цього питання анкети підкреслює вимушене і покірне прийняття ситуації праці за кордоном, навіть якщо ми отримуємо за цією ознакою досить високий бал: «Чи задоволені Ви тим, що працюєте саме за кордоном?» – «так, це єдина можливість заробити гроші для сім'ї»; «так, це все рівно краще, ніж працювати зараз в Україні»; «так, це можливість подивитися, як треба працювати та жити» тощо. Негативний полюс цієї змінної у факторі «асиміляція» відображає заперечення праці за кордоном: «ні, тому що ставлення до українців тільки як до «дешевої робочої сили»»; «ні, дуже сумую за своєю родиною та близькими людьми, які залишилися в Україні»; «ні, це вимушена міра, але треба терпіти заради родини» тощо. Це надає нам підстави вважати, що при такому ставленні до праці за межами України, мігрант навряд чи обере асиміляцію, скоріше це виштовхує його за кордоном у маргінальне становище.

«Схильність до згоди» входить до другого фактору з високим факторним навантаженням, тому що саме ця особистісна ознака свідчить про конформні способи реагування та пристосування, доброзичливість, схильність працювати в групі, орієнтацію на групу, групові цілі та норми тощо, надає особистості можливості стати «як всі», «розчинитися у спільноті», набути загальних рис та способів поведження у побутових ситуаціях, вдома та на роботі.

Також слід звернути увагу на високе факторне навантаження ознаки «підтримка» – мігрант швидше асимілюється, якщо має друзів, добрих знайомих, у тому числі серед місцевих жителів, встановлює гарні відносини з сусідами, співробітниками, роботодавцями тощо, тобто має змогу отримати різноманітну підтримку – інформаційну, емоційну, інструментальну.

До другого фактору включена змінна «самоконтроль», назва якої уточнюється як свідомість, сумлінність, відповідальність, надійність,

ретельність, ця змінна відображає міру організованості і мотивованості людини у діяльності, ми можемо припустити, що мігрант, асимілюючись, прагне виконувати свою роботу якнайкраще, не мати дорікань, щоб заробити гроші та не привертати до себе зайвої уваги.

До цього слід додати високе факторне навантаження змінної «етнічна толерантність» ($-0,787$) при зовсім низькому факторному навантаженні змінної «етнічна ідентичність» ($0,018$), що цілком узгоджується із запропонованою Дж. Беррі моделлю визначення стратегій адаптації людини в інокультурному середовищі. Таке співвідношення етнічної ідентичності ($-$) з етнічною толерантністю ($+$) характеризує саме асиміляцію.

Фактор 3 пояснює 11,3% дисперсії, позитивний полюс цього фактору визначає змінна – «ранг сімейної належності (актуальність сімейної ідентичності)» ($0,571$); негативний полюс описується змінними: «напруженість» ($-0,768$); «задоволення спілкуванням з близькими» ($-0,703$); «негативні емоції» ($-0,534$). Крім того, з невисоким факторним навантаженням, але, на нашу думку, досить показово, до негативного полюсу цього фактору увійшли також наступні змінні – «професійна ідентичність» ($-0,421$); «міра збігу професії та посади і змісту роботи за кордоном» ($-0,371$); «локус контролю – Життя» ($-0,357$); «етнічна ідентичність (валентність)» ($-0,307$). Отже, цей фактор ми можемо інтерпретувати як «маргінальність».

У змісті цього фактору головну роль відіграє сімейна ідентичність, яка входить до позитивного полюсу з високим факторним навантаженням ($0,571$), що підкреслює актуальність та значущість сімейної належності та цінність сім'ї для мігранта, водночас високе, але негативне факторне навантаження має змінна «задоволеність спілкуванням з близькими» ($-0,703$), що свідчить про конфліктність цієї особистісної сфери для мігранта, тобто наявним є протиріччя між прагненням допомогти своїй родині матеріально, а для цього треба розлучитися з нею, та прагненням бути разом з родиною. До цього фактору увійшли змінні «напруженість» ($-0,768$) та «негативні емоції» ($-0,534$), що

наочно демонструє зниження рівня психологічного благополуччя мігрантів. Оскільки психологічне благополуччя є критерієм успішності психологічної адаптації в країні працевлаштування, це надає підстави говорити про стан психологічної дезадаптації, який супроводжується емоційними порушеннями. Низькі факторні навантаження інших змінних цього фактору дещо знижують надійність інтерпретації, але принаймні дозволяють вказати на тенденцію: «професійна ідентичність» увійшла з негативним полюсом, тобто мова йдеться про дифузну професійну ідентичність або загострення кризи професійної ідентичності; факторне навантаження змінної «міра збігу професії та посади і змісту роботи за кордоном» також має негативний знак, тобто скоріше у цьому випадку спостерігається повна розбіжність між професією мігранта, яку він отримав у навчальному закладі в Україні, та тією працею, якою він змушений займатися за кордоном. Можемо припустити, що така ситуація є властивою мігрантам з високим рівнем освіти, які виконують важку, низькокваліфіковану, непрестижну роботу.

Маргінальне становище мігранта обумовлюється його думкою про загальну фатальність людської долі, неможливість людини керувати подіями власного життя, будувати своє життя самостійно, такі висновки підтверджує факторне навантаження змінної «локус контролю – життя» ($-0,357$). Крім того, до фактору «маргінальність» з негативним полюсом увійшла змінна «етнічна ідентичність (валентність етнічної ідентичності)» ($-0,307$), що може свідчити про переважно негативну оцінку своєї етнічної української належності – людина не здатна знайти гідну роботу в Україні та виявилася нездатною адаптуватися на чужині.

Фактор 4 детермінує 8,995% загальної дисперсії, його визначають змінні: «задоволеність особистими досягненнями» ($0,821$); «задоволеність здоров'ям» ($0,637$); «процес життя» ($0,506$). Мабуть, цей фактор може описувати індивідуалізовані стратегії самореалізації і адаптації за кордоном, поєднуючи позитивну емоційну оцінку життя, його наповненість смыслом, зумовлюється

власними прагненнями, зусиллями, реальними результатами, які пояснюються, виходячи із внутрішнього досвіду. Продуктивність і почуття задоволеності від життя підсилюються позитивною оцінкою власного здоров'я.

Зауважимо, що показник смисложиттєвих орієнтацій «процес життя» з помірним факторним навантаженням включений до 4-го фактору, при цьому його відсутність в 1,2 та 3 факторах є досить інформативною. Ситуацію праці за кордоном як змістовну, наповнену смыслом, цікаву та емоційно насичену не розцінюють ані ті трудові мігранти, що адаптуються, застосовуючи стратегію інтеграції до нових соціокультурних умов, ані ті, які асимілюються до нової культури. Тим паче ті мігранти, які перебувають у маргінальному статусі і маргінальному становищі, які не дійшли ще до розв'язання життєвої і професійної кризи, не відчують задоволення від поточного періоду життя, сподіваючись, мабуть, що ситуація покращиться у майбутньому.

Фактор 5 має інформативність 8,547% та визначається змінними «результативність життя» (0,796) та «локус контролю – Життя» (0,763), ці змінні пояснюють стратегію адаптації тих мігрантів, які вважають, що життя у цілому є керованим з боку людини, тільки людина може визначати та будувати власну долю, і тому вважають пройдений етап свого життя продуктивним.

На основі факторного аналізу психологічної та соціально-психологічної адаптації трудових мігрантів у країні працевлаштування, ми можемо зробити наступні **висновки**:

Для українських трудових мігрантів властивими є три основних стратегії адаптації у країні працевлаштування – інтеграція, асиміляція, маргіналізація. На нашу думку, інтеграція та асиміляція, маючи свою специфіку у процесі адаптації мігрантів, є засобом розв'язання кризи соціальної ідентичності, водночас, стратегія маргіналізації призводить до поглиблення кризи.

Визначальним чинником, який виокремлює ці стратегії, є наявність в емігранта за кордоном постійної роботи за фахом, що у свою чергу, сприяє становленню зрілої позитивної професійної ідентичності. Якщо мова йдеться

про «інтеграцію» у приймаюче суспільство – емігрант працює за своєю спеціальністю, зберігаючи високий рівень професійної самоповаги. Якщо мігрант обирає стратегію асиміляції, то він працює переважно на постійній основі, але виконує непрестижну низькокваліфіковану роботу, що обумовлює дифузну професійну ідентичність з низьким рівнем професійного самоусвідомлення. Слід зауважити, що українські мігранти, які асимілюються, відмічають високий рівень задоволеності працею за кордоном, оскільки вона дозволяє більше заробляти, допомагати матеріально своїм родинам, набувати нового досвіду. У випадку «маргіналізації» частіше спостерігається тимчасова, сезонна або разова робота, яка зовсім не збігається з професією мігранта, що викликає гостре невдоволення мігрантів своїм статусом, соціальним станом та працею за кордоном.

Стратегія інтеграції характеризується позитивною етнічною ідентичністю, тобто українські мігранти підтримують високий рівень етнічної самоповаги, високо оцінюють соціально-економічні можливості та перспективи розвитку України як держави, що сприяє рівноправному обміну різноманітним економічним, соціальним, культурним досвідом між Україною та іншими країнами. Стратегія асиміляції відзначається високим рівнем етнічної толерантності, тобто більші високі оцінки з погляду мігранта мають представники інших етнокультурних груп (порівняно з українцями), зокрема, країни перебування мігранта, при цьому показник «етнічної ідентичності» має дуже низьке факторне навантаження, що не дозволяє інтерпретувати етнічну ідентичність як однозначно позитивну, скоріше мова йдеться про помірні, середні, нестійкі оцінки своєї належності до українського етносу.

У стратегії «маргіналізації» етнічна ідентичність набуває негативних рис, коли рідна країна «змушує» шукати кращої долі за її межами, водночас заробітчанами не вдається успішно пристосуватися до життя в іншій країні, ймовірним є виникнення в українських трудових мігрантів «комплексу меншовартості».

Особистісна ідентичність набуває ознак зрілої позитивної, коли трудовий мігрант інтегрується до інокультурного середовища країни працевлаштування. Ми можемо підсумувати, що, за нашими даними, зріла позитивна соціальна ідентичність українських трудових мігрантів є взаємопов'язаною з такими особистісними характеристиками: когнітивними (відкритість досвіду); мотиваційними (визначеність цілей у житті); емоційними (оптимістичність); комунікативними (екстраверсія); вольовими (інтернальний локус контролю; самоконтроль).

Якщо мігрант обирає стратегію асиміляції, то особистісна ідентичність має тенденцію наближуватись до дифузної, «розмитой» ідентичності з невизначеними життєвими цілями, зниженим рівнем самоповаги, відсутністю внутрішньої цілісності та узгодженості. Маргінальне становище трудового мігранта у країні працевлаштування призводить до поглиблення кризи особистісної ідентичності, коли мігранта не влаштовує ситуація праці за кордоном, але й в Україні він не бачить можливостей для самореалізації.

Перспективу подальших досліджень ми вбачаємо у розробці програм профілактики та подолання негативних наслідків трудової міграції для особистості.

1. Абульханова-Славська К.А. Психология и сознание личности / К.А. Абульханова-Славская . – Москва – Воронеж, 1999. – 224 с.
2. Анцыферова Л.И. Личность в трудных жизненных условиях: переосмысление, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психологический журнал. – 1994. – Т15. №1. – С. 3-18.
3. Балл Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности // Вопросы психологии. – 1989. – №1. – С.99-100.
4. Лебедева Н.М. Социально-психологические закономерности аккультурации этнических групп // Этническая психология и общество / Под ред. Н.М. Лебедевой. – М. : Старый сад, 1997. – С.271-289.
5. Орбан-Лембрик Л. Е. Вплив міграційних процесів на поведінкові прояви особистості / Л. Е. Орбан-Лембрик // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ, 2008. – Вип.13. – Ч.1. – С. 3–15.

6. Солдатова Г.У. Психологическая помощь мигрантам: травма, смена культуры, кризис идентичности [для студ. высш. учеб. заведений, обучающихся по направл. и спец-тям психологии] / Солдатова Г.У., Шайгерова Л.А., Калининко В.К., Кравцова О.А. – М. : Смысл, 2002. – 479 с. – (Теория и практика психологической помощи).

7. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах та за межами буденності [Текст]: наук. вид. / Т.М. Титаренко. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.