

Блинова, Е. Е. Психологические факторы выбора стратегий адаптации трудовых мигрантов Украины в стране трудоустройства [Текст] / Е. Е. Блинова // Пензенский психологический вестник : Электронный научный журнал. – 2014. – №2(3). – С. 132-145. www.psychol-news.ru

УДК 159.922.27:331.556.4

Психологические факторы выбора стратегий адаптации трудовых мигрантов Украины в стране трудоустройства

Е.Е. Блинова

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

Ключевые слова: трудовая миграция; аккультурация; социально-психологическая адаптация; стратегии адаптации; личностные характеристики.

Annotacion. 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.

Увеличение масштабов трудовой эмиграции украинцев за пределы государства с целью трудоустройства требует социально-психологического анализа мотивов выезда и последствий миграционного поведения для личности, семьи, профессиональных объединений и украинского общества. Преимущественно миграционные процессы изучаются в рамках экономических, социологических подходов, миграционной политики государства, однако сугубо экономических объяснений оказывается крайне недостаточно, поскольку для личности последствия трудовой миграции украинцев за границу большей частью негативны.

Практически все основные психологические школы внесли свой вклад в исследование психологической и социально-психологической адаптации

личности в других условиях жизнедеятельности. Условно подходы зарубежных психологов к проблеме адаптации можно разделить на три направления: психоаналитический (З. Фрейд, Э. Эриксон и др.), гуманистический (А. Маслоу, К. Роджерс, Г. Оллпорт), когнитивный подходы (Ж. Пиаже, Л. Фестингер). Анализируя психологические особенности адаптации трудовых мигрантов в инокультурной среде, мы опираемся на методологические подходы К.А. Абульхановой-Славской, Л.И. Анцыферовой, Г.А. Балла, Е.П. Головахи, В.В. Гриценко, В.В. Константинова, Н.Г. Лебедевой, Л.Э. Орбан-Лембрик, Г.У. Солдатовой, Т.М. Титаренко [Абульханова-Славская, 1999; Анцыферова, 1994; Балл, 1989; Гриценко, 2004; Константинов, 2014; Лебедева, 1997; Орбан-Лембрик, 2008; Солдатова, 2002; Титаренко, 2003].

Целью является анализ психологических факторов выбора трудовыми мигрантами стратегии адаптации в инокультурной среде.

Вхождение человека в другую этническую среду, приобретение человеком как представителем одной нации, тех или иных форм культуры другой нации, реализуемого в процессе их взаимодействия, рассматривается как процесс аккультурации. Сначала аккультурация считалась феноменом группового уровня, лишь позднее введено понятие психологической аккультурации. Если аккультурация – это изменения в культуре группы, то психологическая аккультурация – это процесс изменения в психологии индивида. В этом случае принимаются во внимание изменения ценностных ориентаций, ролевого поведения, социальных установок индивидов, чья группа подпадает под действие общей аккультурации [Орбан-Лембрик, 2008]. Основное внимание в подобных исследованиях уделяется анализу психологического благополучия, психического и душевного здоровья мигрантов, а успешность адаптации определяется через чувство согласия, гармонии с ближайшим окружением. Анализ сугубо аккультурационных изменений наиболее ярко отражается в обращении ученых к понятию «культурный шок», или шок перехода, или культурная утомляемость, или «стресс аккультурации» [Лебедева, 1997].

Г.У. Солдатова отмечает, что большинство исследователей культурного шока пытались установить трудности, с которыми сталкиваются мигранты, и типичные реакции на те или иные ситуации. Меньше внимания уделялось личностным аспектам культурного шока, типам людей, которые переживают шок в большей или меньшей степени, детерминантам личностных реакций, продолжительности состояния шока и т.д. [Солдатова, 2002].

Психологическое направление исследования процесса адаптации сосредоточено не только на изучении сложностей процесса адаптации в инокультурном окружении, но и на практических проблемах поиска успешных стратегий адаптации мигрантов в новых жизненных условиях. Подход к классификации аккультурационных стратегий Дж. Берри известен и широко представлен в этнопсихологических исследованиях: ассимиляция – мигрант ориентирован на идентификацию с новой культурой, на усвоение культурных ценностей и постепенное замещение ими собственных культурных ценностей; сегрегация – меньшинство «отрицает» культуру большинства и сохраняет свои культурные особенности; маргинализация – мигрант не идентифицирует себя ни с одной, ни с другой культурой, что может быть результатом невозможности сохранения собственной культурной идентичности и отсутствия желания установления и развития положительных отношений с группой культурного большинства; интеграция – сохранение собственного культурного наследия в сочетании с доброжелательным отношением к культуре большинства [Солдатова, 2002].

В эмпирическом исследовании мы пытались соотнести показатели психологической и социально-психологической адаптации трудовых мигрантов со стратегиями адаптации, в исследовании приняли участие 87 человек, имеющих личный опыт трудоустройства за границей. Для статистической обработки результатов был применен факторный анализ данных. Нами получено пять главных компонент, которые в совокупности объясняют 85,7% дисперсии признаков.

При анализе полученных факторов мы считаем, что первые три из них (объясняют 68,2% общей дисперсии) можно соотнести с тремя стратегиями адаптации мигрантов в иных социокультурных условиях: интеграция, ассимиляция, маргинализация. На наш взгляд, достаточно четко выделяются два основных варианта разрешения кризиса социальной и личностной идентичности украинских трудовых мигрантов в иной социокультурной среде, приводящих к собственно адаптации благодаря приспособлению, т.е. через трансформацию системы идентичности в измененных условиях – это интеграция и ассимиляция. Под «интеграцией» понимается равноправное, паритетное включение в новые социокультурные условия, сохраняя положительные оценки собственного культурного и этнического своеобразия и уважая традиции, привычки и нормы страны трудоустройства. Именно «интеграция» дает основу для сохранности профессиональной принадлежности, а потому и профессионального сознания, для внутренней гармонизации, согласованности, сбалансированной целостности личностных характеристик, т.е. для сохранности профессиональной и личностной идентичности.

«Ассимиляция» предполагает «растворение» в другой культуре, практически потерю этнического своеобразия, что в крайних случаях может проявляться в стремлении даже в бытовых условиях использовать язык страны трудоустройства, одеваться, общаться, праздновать таким образом, как это принято в стране пребывания. Можно предположить, что ассимиляция, как стратегия адаптации мигранта в стране трудоустройства, не способствует сохранению (или становлению) положительной профессиональной идентичности и свойственна лицам, не имеющим специального профессионального образования, не работающим по специальности, которые по этой причине соглашались на любую низкоквалифицированную тяжелую работу.

Стратегия «маргинализации» – человек между «двух миров» – приводит к обострению кризиса идентичности, что проявляется в психологическом

неблагополучии, неудовлетворенности собственным социальным статусом, профессиональными достижениями, семейным положением и своей личностью.

Фактор 4 и фактор 5 интерпретируются более сложно и неоднозначно, однако они тоже могут быть объяснены как определенные варианты стратегий адаптации трудовых мигрантов в стране трудоустройства.

Фактор 1 имеет самую большую нагрузку или самую большую информативность (объясняет 31,8% дисперсии), мы считаем, что в соответствии с предложенной нами теоретической моделью, этот фактор может быть идентифицирован как «интеграция». Его положительный полюс определяется положительными полюсами переменных: «наличие работы за границей; постоянная работа» (0,874); «степень совпадения профессии, должности и содержания работы за границей» (0,883); «профессиональная идентичность» (0,717); «уверенность в ситуации межкультурных коммуникаций» (0,745); «локус контроля - Я» (0,712); «открытость опыту» (0,711); «цели в жизни» (0,687); «личностная идентичность» (0,682); «оптимистичность» (0,661); «экстраверсия» (0,631); «этническая идентичность» (0,612). Негативный полюс определяется противоположными полюсами указанных переменных.

Прежде всего, этот фактор определяют две переменные: «наличие работы за границей (постоянная работа – сезонная работа)» и «мера совпадения профессии, должности и содержания работы за границей», то есть наши данные показывают, что наиболее успешно адаптируются к новым социокультурным условиям, избирая стратегию «интеграции», трудовые мигранты, которые работают по своей профессии и на постоянной работе. В этот фактор с высокой факторной нагрузкой входит позитивная зрелая профессиональная идентичность, т.е. следует указать, что трудовой мигрант, который осознает себя как представителя определенной профессиональной группы, относится к этому положительно, работает по своей специальности, имеет возможность реализовать свои профессиональные цели, адаптируется за границей более эффективно – он является «равным среди равных», он сохраняет

профессиональное самоуважение и считает, что вполне реальным является обмен опытом между Украиной и другими странами. Заметим, что в этот фактор входит позитивная этническая идентичность (валентность этнической идентичности), т.е. для мигрантов, которые в большей степени интегрируются в инокультурную среду, свойственно сохранение положительного отношения к своей принадлежности к «украинству», высокая оценка Украины как государства и перспектив ее развития.

Эта совокупность признаков обеспечивает уверенность эмигранта в ситуациях межкультурной коммуникации и, при высоком уровне профессиональной и этнической идентичности, положительную зрелую личностную идентичность.

Следует отметить, что переменные «удовлетворенность работой» (0,345) и «социальная поддержка» (0,312) вошли в первый фактор «Интеграция» с достаточно низкой факторной нагрузкой, вероятно, ориентация на возможность заработать за границей «хорошие деньги» и наличие мигрантских социальных сетей в данном случае для успешной адаптации украинских трудовых мигрантов не являются определяющими факторами (в нашем дальнейшем анализе мы увидим, что эти две переменные вошли в фактор «ассимиляция»).

Фактор 2 (информативность 25,01%): положительный полюс определяется переменными – «поддержка» (0,779); «удовлетворенность работой за границей (по анкете)» (0,767); «склонность к согласию, доброжелательность» (0,708); «удовлетворенность работой; карьерой» (0,689); «самоконтроль (добросовестность; сознание)» (0,673). Негативный полюс определяется фактором «этническая толерантность» (-0,787), заметим, что в соответствии с методической процедурой получения информации по шкале социальной дистанции Э. Богардуса, чем меньше является величина показателя, тем выше уровень этнической толерантности. На наш взгляд, этот фактор можно назвать «ассимиляция».

В фактор «ассимиляция» с незначительной факторной нагрузкой, кроме выше названных, входит переменная «наличие работы за границей (постоянная

– сезонная или разовая работа)» (0,304), это позволяет утверждать, что для трудовых мигрантов, которые адаптируются, избирая стратегию ассимиляции, чаще свойственно наличие постоянной, а не сезонной работы, но ее содержание не совпадает со специальностью человека, т.е. преимущественно речь идет о низкоквалифицированных видах труда.

Переменная «удовлетворенность работой за границей» вошла во второй фактор «ассимиляция», потому что содержание предложенных вариантов ответов на этот вопрос анкеты подчеркивает вынужденное принятие ситуации работы за границей, даже если мы получаем по этому признаку достаточно высокий балл: «Удовлетворены ли Вы тем, что работаете именно за границей?» – «да, это единственная возможность заработать деньги для семьи»; «да, это все равно лучше, чем работать сейчас в Украине»; «да, это возможность посмотреть, как надо работать и жить» и т.п. Негативный полюс этой переменной в факторе «ассимиляция» отображает отрицание работы за границей: «нет, потому что отношение к украинцам только как к «дешевой рабочей силе»»; «нет, очень скучаю по своей семье и близким людям, которые остались в Украине»; «нет, это вынужденная мера, но надо терпеть ради семьи» и т.п. Это дает нам основания считать, что при таком отношении к работе за пределами Украины, мигрант едва ли выберет ассимиляцию, скорее, это выталкивает его за границу в маргинальное положение.

«Склонность к согласию» входит во второй фактор с высокой факторной нагрузкой, поскольку именно этот личностный признак свидетельствует о конформных способах реагирования и приспособления, доброжелательности, склонности работать в группе, ориентации на группу, групповые цели и нормы и т.п., дает личности возможность стать «как все», «раствориться в сообществе», приобрести общие черты и способы поведения в бытовых ситуациях, дома и на работе.

Также нужно обратить внимание на высокую факторную нагрузку признака «поддержка» – мигрант быстрее ассимилируется, если имеет друзей, добрых знакомых, в том числе среди местных жителей, устанавливает хорошие

отношения с соседями, сотрудниками, работодателями и т.п., то есть имеет возможность получить разную поддержку – информационную, эмоциональную, инструментальную.

Во второй фактор вошла переменная «самоконтроль», название которой уточняется как сознательность, добросовестность, ответственность, надежность, усердие, эта переменная отражает меру организованности и мотивированности человека в деятельности, мы можем предположить, что мигрант, ассимилируясь, стремится выполнять свою работу как можно лучше, не иметь нареканий, чтобы заработать деньги и не привлекать к себе лишнего внимания.

К этому следует добавить высокую факторную нагрузку переменной «этническая толерантность» (-0,787) при совсем низкой факторной нагрузке переменной «этническая идентичность» (0,018), что полностью согласуется с предложенной Дж. Берри моделью определения стратегий адаптации человека в инокультурной среде. Такое соотношение этнической идентичности (-) с этнической толерантностью (+) характеризует именно ассимиляцию.

Фактор 3 объясняет 11,3% дисперсии, положительный полюс этого фактора определяет переменная – «ранг семейной принадлежности (актуальность семейной идентичности)» (0,571); негативный полюс описывается переменными: «напряженность» (-0,768); «удовлетворенность общением с близкими» (-0,703); «негативные эмоции» (-0,534). Кроме того, с невысокой факторной нагрузкой, но, по нашему мнению, довольно показательно, в негативный полюс этого фактора вошли также следующие переменные – «профессиональная идентичность» (-0,421); «степень совпадения профессии, должности и содержания работы за границей» (-0,371); «локус контроля – Жизнь» (-0,357); «этническая идентичность (валентность)» (-0,307). Итак, этот фактор мы можем интерпретировать как «маргинальность».

В содержании этого фактора главную роль играет семейная идентичность, которая входит в положительный полюс с высокой факторной нагрузкой (0,571), что подчеркивает актуальность и значимость семейной

принадлежности и ценность семьи для мигранта, вместе с тем высокую, но негативную факторную нагрузку имеет переменная «удовлетворенность общением с близкими» (-0,703), что свидетельствует о конфликтности этой личностной сферы для мигранта, т.е. о противоречии между стремлением помочь своей семье материально, а для этого надо разлучиться с ней, и стремлением быть вместе с семьей. В этот фактор вошли переменные «напряженность» (-0,768) и «негативные эмоции» (-0,534), что наглядно демонстрирует снижение уровня психологического благополучия мигрантов. Поскольку психологическое благополучие является критерием успешности психологической адаптации в стране трудоустройства, это дает основания говорить о состоянии психологической дезадаптации, сопровождающейся эмоциональными нарушениями. Низкие факторные нагрузки других переменных этого фактора несколько снижают надежность интерпретации, но, по крайней мере, позволяют указать на тенденцию: «профессиональная идентичность» вошла с негативным полюсом, т.е. речь идет о диффузной профессиональной идентичности или обострении кризиса профессиональной идентичности; факторная нагрузка переменной «степень совпадения профессии, должности и содержания работы за границей» также имеет негативный знак, т.е. скорее в этом случае наблюдается полное расхождение между профессией мигранта, которую он получил в учебном заведении в Украине, и той работой, которой он вынужден заниматься за границей. Можем предположить, что такая ситуация свойственна мигрантам с высоким уровнем образования, которые выполняют тяжелую, низкоквалифицированную, непрестижную работу.

Маргинальное положение мигранта обусловлено его мнением об общей фатальности людской судьбы, о невозможности человека руководить событиями собственной жизни, строить свою жизнь самостоятельно, такие выводы подтверждает факторная нагрузка переменной «локус контроля – Жизнь» (-0,357). Кроме того, в фактор «маргинальность» с негативным полюсом вошла переменная «этническая идентичность (валентность

этнической идентичности)» (-0,307), что может свидетельствовать о преимущественно негативной оценке своей этнической украинской принадлежности – человек не способен найти достойную работу в Украине и оказался неспособным адаптироваться на чужбине.

Фактор 4 детерминирует 8,995% общей дисперсии, его определяют переменные: «удовлетворенность личными достижениями» (0,821); «удовлетворенность здоровьем» (0,637); «процесс жизни» (0,506). Вероятно, этот фактор может описывать индивидуализированные стратегии самореализации и адаптации за границей, объединяя позитивную эмоциональную оценку жизни, ее наполненность смыслом, собственными стремлениями, усилиями, реальными результатами, которые объясняются, исходя из внутреннего опыта. Продуктивность и чувство удовлетворенности от жизни усиливаются положительной оценкой собственного здоровья.

Заметим, что показатель смысложизненных ориентаций «процесс жизни» с умеренной факторной нагрузкой включен в 4-й фактор, при этом его отсутствие в 1, 2 и 3 факторах является довольно информативным. Ситуацию работы за границей как содержательную, наполненную смыслом, интересную и эмоционально насыщенную не расценивают ни те трудовые мигранты, которые адаптируются, применяя стратегию интеграции в новые социокультурные условия, ни те, которые ассимилируются в новой культуре. Тем более те мигранты, которые находятся в маргинальном статусе и маргинальном положении, еще не дошли до разрешения жизненного и профессионального кризиса, не чувствуют удовлетворения от текущего периода жизни, надеясь, вероятно, что ситуация улучшится в будущем.

Фактор 5 имеет информативность 8,547% и определяется переменными «результативность жизни» (0,796) и «локус контроля – Жизнь» (0,763), эти переменные объясняют стратегию адаптации тех мигрантов, которые считают, что жизнь в целом управляема со стороны человека, только человек может определять и строить собственную судьбу, и потому считают пройденный этап своей жизни продуктивным.

На основе факторного анализа психологической и социально-психологической адаптации трудовых мигрантов в стране трудоустройства, мы можем сделать следующие **выводы**:

Для украинских трудовых мигрантов свойственны три основных стратегии адаптации в стране трудоустройства – интеграция, ассимиляция, маргинализация. По нашему мнению, интеграция и ассимиляция, имея свою специфику в процессе адаптации мигрантов, является средством разрешения кризиса социальной идентичности, вместе с тем, стратегия маргинализации приводит к углублению кризиса.

Определяющим фактором, который выделяет эти стратегии, является наличие у эмигранта за границей постоянной работы по специальности, которая в свою очередь, содействует становлению зрелой положительной профессиональной идентичности. Если речь идет об «интеграции» в принимающее общество – эмигрант работает по своей специальности, сохраняя высокий уровень профессионального самоуважения. Если мигрант избирает стратегию ассимиляции, то он работает преимущественно на постоянной основе, но выполняет непрестижную низкоквалифицированную работу, которая обуславливает диффузную профессиональную идентичность с низким уровнем профессионального самоосознания. Следует заметить, что украинские мигранты, которые ассимилируются, отмечают высокий уровень удовлетворенности работой за границей, поскольку она позволяет больше зарабатывать, помогать материально своим семьям, приобретать новый опыт. В случае «маргинализации» чаще наблюдается временная, сезонная или разовая работа, которая совсем не совпадает с профессией мигранта, вызывает острое недовольство мигрантов своим статусом, социальным положением и работой за границей.

Стратегия интеграции характеризуется положительной этнической идентичностью, то есть украинские мигранты поддерживают высокий уровень этнического самоуважения, высоко оценивают социально-экономические возможности и перспективы развития Украины как государства, способствует

возможности равноправного обмена экономическим, социальным, культурным опытом между Украиной и другими странами. Стратегия ассимиляции отмечается высоким уровнем этнической толерантности, т.е. более высокие оценки с точки зрения мигранта имеют представители других этнокультурных групп (в сравнении с украинцами), при этом показатель «этнической идентичности» имеет очень низкую факторную нагрузку, которая не позволяет интерпретировать этническую идентичность как однозначно положительную, скорее речь идет о средних, неустойчивых оценках своей принадлежности к украинскому этносу.

В стратегии «маргинализации» этническая идентичность приобретает негативные черты, когда родная страна «заставляет» искать лучшей судьбы за ее пределами, вместе с тем трудовым мигрантам не удается успешно приспособиться к жизни в другой стране.

Личностная идентичность приобретает признаки зрелой позитивной, когда трудовой мигрант интегрируется в инокультурное окружение страны трудоустройства. По нашим данным, зрелая позитивная социальная идентичность украинских трудовых мигрантов взаимосвязана с такими личностными характеристиками: когнитивными (открытость опыту); мотивационными (определенность целей в жизни); эмоциональными (оптимистичность); коммуникативными (экстраверсия); волевыми (интернальный локус контроля; самоконтроль).

Если мигрант выбирает стратегию ассимиляции, то личностная идентичность имеет тенденцию приближаться к диффузной, «размытой», с неопределенными жизненными целями, сниженным уровнем самоуважения, отсутствием внутренней целостности и согласованности. Маргинальное положение трудового мигранта в стране трудоустройства приводит к углублению кризиса личностной идентичности, когда мигранта не устраивает ситуация работы за границей, но и в Украине он не видит возможностей для самореализации.

Перспективу дальнейших исследований мы видим в разработке программ профилактики и преодоления негативных последствий трудовой миграции для личности.

Литература

1. *Абульханова-Славская К.А.* Психология и сознание личности / К.А. Абульханова-Славская. – Москва – Воронеж, 1999. – 224 с.
2. *Анцыферова Л.И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, 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. *Гриценко В.В.* Тренинг оптимизации процесса социально-психологической адаптации вынужденных мигрантов : [учеб.-метод. пособие] / В.В. Гриценко, В.В. Константинов. – Балашов: Балашовский филиал Саратовского гос. ун-та им. Н.Г. Чернышевского, 2004. – 50 с.
5. *Константинов В.В.* Адаптационный процесс и трудовая миграция / В.В. Константинов // Пензенский психологический вестник. – 2014. – №1(2). – С.62-70.
6. *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.
7. *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.
8. *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.,

Калиненко В.К., Кравцова О.А. – М. : Смысл, 2002. – 479 с. – (Теория и практика психологической помощи).

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

Блинова Елена Евгеньевна, доктор психологических наук, профессор, заведующая кафедрой общей и социальной психологии Херсонского государственного университета (Херсон; Украина), elena.blynova@gmail.com

Blynova Olena Yevgenivna, Doctor of Psychological Science, Professor, Head of the Department of General and Social Psychology, Kherson State University, Kherson, Ukraine.