

Міністерство освіти і науки України
Київський національний університет імені Тараса Шевченка
Кафедра соціальної реабілітації та соціальної педагогіки

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ГОЛОТЕНКО АНАСТАСІЯ АНДРІЇВНА

УДК 364.6:314.151.3-054.73:316.444.5(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

**РОЗВИТОК СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ
ЯК УМОВА ПОДОЛАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ**

231 – соціальна робота

23 – соціальна робота

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії.
Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ А. А. Голотенко

Науковий керівник:
Чуйко Олена Василівна
доктор психологічних наук, професор

Київ – 2023

АНОТАЦІЯ

Голотенко А.А. «Розвиток суб'єктності вимушених мігрантів як умова подолання кар'єрної кризи» – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 231 «Соціальна робота» (23 Соціальна робота). – Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2023.

У дисертаційній роботі представлено узагальнення результатів проведеного теоретичного аналізу та експериментального дослідження змістових аспектів суб'єктності вимушених мігрантів. Запропоновано модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи, яка включає чотири компоненти: емоційно-вольовий, ціннісно-смысловий, когнітивно-пізнавальний та дієво-практичний. Розроблено і апробовано технологію розвитку суб'єктності мігрантів, що об'єднує в собі інструменти соціально-психологічного супроводу осіб, що знаходяться в стані переживання кар'єрної кризи: групи психологічної підтримки, технологію кар'єрного консультування, групові кар'єрні заходи та нетворкінг.

У *вступі* обґрунтовано актуальність проблеми дослідження; визначено об'єкт, предмет, методологічні основи, мету та завдання дослідження; відзначено наукову новизну, практичну значущість дослідження, наведено дані щодо апробації отриманих результатів, а також описано структуру дисертації, виходячи з послідовності розв'язання поставлених завдань.

Зазначається, що проблема міграції не втрачає своєї актуальності в українському суспільстві від початку збройної агресії з 2014 року і появи нової соціально-вразливої групи, які отримали статус «внутрішньо переміщені особи». (за даними Міністерства соціальної політики, статус внутрішньо переміщених осіб наразі мають майже 4,9 млн осіб). З початком повномасштабної війни у лютому 2022 року вимушена міграція набула нової якості і сьогодні (за інформацією українського МЗС), за кордоном перебуває 8

млн 177 тисяч українських громадян. Вимушена міграція (як внутрішня, так і зовнішня) негативно впливає на рівень психологічного і соціального благополуччя особистості, руйнує стійкі соціальні зв'язки, змінює соціальний і професійний статус людини, породжує кризу ідентичності особистості. На рівні соціального функціонування особистості, ситуація вимушеної міграції нерідко актуалізує проблему соціально-економічної вразливості, що у крайніх її проявах провокує появу споживацької позиції, зниження мотивації до подолання труднощів та проявів синдрому вивченої безпорадності.

За таких умов, особливого значення набуває розвиток здатності вимушених мігрантів до якісного переосмислення нової життєвої реальності та вибудовування власної цілеспрямованої активності, а не лише її адаптивного освоєння, що зумовлює необхідність мобілізації особистісних ресурсів, цілеспрямованої активності та проявів суб'єктності в оволодінні новим життєвим контекстом.

У першому розділі *«Теоретико-методологічний аналіз поняття суб'єктності вимушених мігрантів в контексті переживання кар'єрної кризи»* висвітлено стан наукової розробки досліджуваної проблематики, проаналізовано специфіку дослідження суб'єктності особистості в ситуації вимушеної міграції, визначено основні соціально-психологічні характеристики вимушеної міграції та обґрунтовано звернення до категорії переживання кар'єрних криз вимушеними мігрантами. Значну увагу зосереджено на розгляді змістових компонентів суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи.

Було виявлено, що життєва ситуація вимушених мігрантів характеризується високим рівнем ризику розгортання кар'єрної кризи. Її причинами є як психологічні проблеми, пов'язані із пережитими травматичними подіями, неможливістю довгострокового планування та якісного цілепокладання в ситуації пошуку роботи, так і соціальні – особливості ринку праці приймаючої країни, високий рівень конкуренції на

ринку праці, невизначеність юридичних аспектів працевлаштування мігрантів тощо.

На основі інтеграції та узагальнення положень про розвиток суб'єктності особистості, формування копінг-стратегій у ситуації опанування стресовою ситуацією, нами розроблено теоретичну модель дослідження, яка репрезентує суб'єктність як сукупність основоположних особистісних характеристик людини, що об'єднує ціннісно-смислову, цілепокладальну та проактивну сфери особистості.

У другому розділі *«Емпіричне дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в контексті переживання кар'єрної кризи»* продемонстровано загальну стратегію емпіричного дослідження змістових аспектів суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи. Обґрунтовано систему методичних прийомів та обґрунтування підбору методик дослідження суб'єктності, презентовані етичні принципи проведення дослідження з урахуванням психологічних особливостей та потенційно психотравмивного впливу ситуації вимушеної міграції на вибірку респондентів. Представлені кількісні, соціально-демографічні та вікові характеристики досліджуваної вибірки.

У емпіричному дослідженні взяли участь 221 респондент. З них 181 особа (81.9%) – жінки, та 40 осіб (18.1%) – чоловіки. Варіативність вікових груп учасників дослідження представлена віковим проміжком від 19 до 71 року. Середній вік вибірки становить 39.2 років з медіаною 39 років. Найбільша частка учасників дослідження (89,1%) належать до представників категорії середнього віку (25-65 років); 9% респондентів представляють групу «рання зрілість» (20-25 років); 1,4% – «пізня зрілість» (більше 65 років); 0.5% досліджуваних мають вік менше 20 років та входять до категорії «отроцтво та юність» (за періодизацією Е.Еріксона). Дослідження проведене в період із 2019 по 2022 роки. Респонденти майже порівну є представниками груп зовнішніх та внутрішніх мігрантів, рішення про переїзд для більшості з них приймалося швидко та було екстреною мірою, унеможливлуючи будь-яку

підготовку до переїзду або планування майбутніх кроків у новому місці проживання.

Задля досягнення мети та завдань дослідження і перевірки запропонованих гіпотез було обрано 6 стандартизованих психодіагностичних методик та розроблено авторську анкету дослідження. Методики, що використовувались у дослідженні, охоплювали різні компоненти суб'єктності особистості, які були визначені у теоретичній моделі та фактори професійної затребуваності і професійної ідентичності особистості (опитувальник «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф, Копінг-тест Лазаруса, опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» Д. Роттера, Тест життєстійкості С. Мадді, методика «Професійна затребуваність особистості» О. Харитоновой, Б. Ясько, методика дослідження професійної ідентичності особистості Л. Шнейдера).

Узагальнення даних емпіричного дослідження, дозволяє стверджувати, що переважна більшість учасників дослідження (58,9%) оцінює вплив ситуації вимушеного переміщення на кар'єру та професійний розвиток як негативний та такий, що актуалізує у них складні емоційні переживання, відчуття розчарування апатію та депресивні прояви. У свою чергу, 34,9% – в цілому сприймають вимушений переїзд як шанс для переосмислення життєвих та професійних цінностей і можливість перебудови власного світогляду.

Аналіз результатів отриманих за методикою дослідження професійної ідентичності вимушених мігрантів засвідчує, що для більшої половини вибірки респондентів характерними є різні види труднощів пов'язані із усвідомленням власної професійної ідентичності в нових життєвих умовах, що в свою чергу може призводити до проблем з працевлаштуванням або ж унеможлиблювати якісний професійний розвиток особистості та її кар'єрне просування.

Порівняння досліджуваних показників двох груп мігрантів: які перемістилися всередині країни та тих, хто виїхав за її межі, дозволило виявити ряд відмінностей у проявах їх суб'єктності та характеристиках кар'єрної ситуації. Зокрема, мігранти, які перебувають за кордоном

демонструють вищі показники за компонентами суб'єктності «Включеність», «Прийняття ризику» та «Постановка цілей», що вказує на активне прагнення включатися у нову соціальну реальність та встановлювати соціальні контакти. Натомість фактор осмисленого сприйняття дійсності є суттєво вищим у внутрішньо переміщених осіб, що дозволяє їм краще управляти ситуацією, покладатись на власні ресурси і можливості. Зафіксовано, що прояви кар'єрної кризи більш вираженими є у групі зовнішніх мігрантів, що потребує додаткових інструментів соціально-психологічної допомоги та підтримки.

У третьому розділі *«Зміст та засоби розвитку суб'єктності вимушених мігрантів у ситуації переживання кар'єрної кризи»* представлено опис моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи та інструменти психосоціальних інтервенцій. Модель включає чотири компоненти:

- Емоційно-вольовий компонент – спрямований на зменшення емоційної напруги, стабілізації емоційного стану в ситуації вимушеної міграції та розвиток здатності до саморегуляції. Інструментом роботи є групи психологічної підтримки, які слугують своєрідною «точкою входу» у роботу з клієнтом, дозволяють нейтралізувати відчуття унікальності проблеми та налаштувати клієнта на подальшу роботу.

- Ціннісно-смысловий компонент – спрямований на подолання кризових проявів професійної ідентичності клієнта, віднаходження нових сенсів професійної діяльності, професійного образу себе в поточній кар'єрній ситуації, усвідомлення власної цінності як професіонала та постановку актуальних кар'єрних цілей і розробку плану їх досягнення. Інструментом роботи є п'ятиетапна модель індивідуального кар'єрного консультування та/або трьохетапна коучінгова модель.

- Когнітивно-пізнавальний компонент – спрямований на усунення «інформаційного дефіциту» щодо особливостей працевлаштування, умов ринку праці, юридичних аспектів роботи, який нерідко є характерним для пошукачів з числа вимушених мігрантів та оволодіння ними інформацією та

практичними навичками щодо складання резюме та супровідних листів, підготовки до співбесіди або відео-інтерв'ю, тренінгів з розвитку гнучких навичок. Методами роботи є проведення групових кар'єрних заходів.

- Дієво-практичний компонент – спрямовується на формування професійних соціальних зв'язків вимушених мігрантів та їх входження у професійну спільноту у новому місці проживання. Дані активності здійснюються у форматі зустрічей з роботодавцями, майстер-майданчиків, зустрічей професійних клубів тощо.

Учасниками апробації моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів стали 73 людини з числа вимушено переміщених осіб, які перемістилися всередині країни та українців, що змушені були виїхати за кордон. Для 68% учасників апробації модель показала свою ефективність.

Ключові слова: вимушена міграція, внутрішньо переміщені особи, життєстійкість, зайнятість, кар'єра, кар'єрна криза, кар'єрне консультування, копінг-стратегії, мігранти, мотиваційна сфера особистості, професійна ідентичність, соціалізація особистості, суб'єктність, суб'єктність особистості.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

Публікації, що відображають основні наукові результати дисертації

Публікації у наукових фахових виданнях України

1. **Голотенко А.** (2023) Фактори психологічного благополуччя внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. «Психологія»*. Т. 2, № 18.
2. **Голотенко А., Удовенко Ю.** (2023) Проблема суб'єктності вимушених мігрантів в контексті повномасштабної війни в Україні. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. «Соціальна робота»*. Т. 1, № 9.
3. **Голотенко А., Чуйко О.** (2017) Соціальна підтримка в структурі особистісних ресурсів внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»* №1(6) 2(7) С. 146-150.

Публікації у наукових виданнях України

1. **Голотенко А.** (2018) Особливості психосоціального благополуччя внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота. № 1 (3), (с. 6–9).*

Публікації у зарубіжних наукових виданнях

1. **Chuiko O., Holotenko A.** (2017) Social support in the personal recourse framework of internally displaced persons. *Science and Education a New dimension. Humanities and Social Sciences*, V(23), (с. 86-90).

*Публікації у журналах, що включені до наукометричних баз
(Web of Science)*

1. Chuiko, O., Kuntsevskaya, A., **Holotenko, A.**, & Jiahang, D. (2021). Activity-Based Approach In Social Workers' Professional Training. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe3.1189>

Одноосібний розділ колективної монографії

1. **Голотенко А.** (2021). Соціальна підтримка як засіб розвитку суб'єктності внутрішньо переміщених осіб у приймаючій громаді. *Сучасні теорія і практика соціальної реабілітації: монографія / О.В. Чуйко, А.В. Кунцевська, О.М. Тохтамиш та ін.; за ред. О.В. Чуйко.* – К.: ВПЦ «Київський університет», С.144–175.

Публікації, що засвідчують апробацію матеріалів дисертації

Публікації у виданнях України

1. **Голотенко А.** (2018) Психосоціальне благополуччя внутрішньо переміщених осіб як індикатор соціальної ексклюзії. *Круглий стіл Перспективи розвитку соціальної педагогіки в Україні: Матеріали Круглого столу (24 травня 2018 року, Київ) / за ред. О.В. Чуйко.* – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 31-35.
2. **Голотенко А.** (2019) Особливості суб'єкт-суб'єктної взаємодії в контексті надання послуг клієнтам соціальної роботи. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: Матеріали XXIII Міжнародної конференції молодих науковців.* К: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 58–60.
3. **Голотенко А.** (2020) Професійна взаємодія в діаді «соціальний працівник-клієнт». *Круглий стіл Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи: Збірник тез (28 жовтня 2020 року, Київ) / за ред. О. В. Чуйко.* – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка, м. Київ. С. 3-16.
4. **Голотенко А.** (2021) Кар'єрне консультування підлітків та молоді як технологія формування кар'єрної компетентності. *Збірник тез (31*

травня – 1 червня 2021 року, Київ) / за ред. О. В. Чуйко. – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 27–30.

5. **Голотенко А.** (2021) Суб'єктний підхід у соціальній роботі з клієнтами. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: Матеріали XXIII Міжнародної конференції молодих науковців*. К: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 65–67.

6. **Голотенко А.** (2021) Становище внутрішньо переміщених осіб на ринку праці: соціально-психологічний аспект. *Розвивальний потенціал соціальної роботи: методологія та технології: матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (12-13 березня 2021 року, Київ) / за ред. Ю.М. Швалба.*- Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 45–47.

7. **Голотенко А., Чуйко О., & Шкуро В.** (2022). Особливості мотивації молоді до волонтерства в умовах війни. *Матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи»* – К.: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 166–168.

8. **Голотенко А.** (2022). Соціально-психологічні чинники виникнення кар'єрної кризи в ситуації вимушеної міграції. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження: Матеріали XXIV Міжнародної наукової конференції молодих науковців*. К: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 69–71.

9. **Голотенко А.** (2022). Специфіка надання послуг з кар'єрного консультування в умовах війни: виклики та перспективи. *Актуальні виклики в сучасній соціально-педагогічній практиці: Збірник тез (17 листопада 2022 року, Київ) / за ред. О. Чуйко.* – Київ: КНУ імені Тараса Шевченка. С. 17-20.

10. **Голотенко А.** (2023) Технологія кар'єрного консультування у роботі з внутрішньо переміщеною молоддю: український досвід та перспективи: *Дитина у тривожному середовищі: розвивальні і відновлювальні практики. IV Всеукраїнський Форум за міжнародної участі:*

Збірник тез (31 травня – 1 червня 2023 року, Київ) / за ред. О. Чуйко. – Київ: Київський національний університет імені Тараса Шевченка. С. 48-53.

Навчально-методичні матеріали:

1. Ганенко, О., **Голотенко, А.**, Деркач, Т., Тілікіна, Н. (2023). *Як створити кар'єрний центр: практичний інтерактивний посібник* <https://careerhub.in.ua/interaktyvnyj-posibnykyak-stvoryty-karyernyj-czentr/>

SUMMARY

Holotenko A. A. – «Development of the subjectivity of forced migrants as a condition for overcoming the career crisis». Qualifying scientific work on the rights of the manuscript.

Dissertation for the degree of Doctor of Philosophy in the specialty 231 “Social Work” (23 Social Work). – Taras Shevchenko National University of Kyiv. Kyiv, 2023.

The dissertation summarizes the results of the conducted theoretical analysis and experimental research into the substantive aspects of the subjectivity of forced migrants.

A model of the development of the subjectivity of forced migrants in the situation of experiencing a career crisis is proposed, which includes four components: emotional-volitional, value-meaningful, cognitive and action-practical. The technology for the development of the subjectivity of migrants has been developed and tested, which combines the tools of social and psychological support for persons experiencing a career crisis: psychological support groups, the method of career counseling, group career events and networking.

The introduction substantiates the relevance of the research problem; the object, subject, methodological foundations, purpose and tasks of the research are defined; the scientific novelty and practical significance of the research are noted, data on the approbation of the obtained results are given, and the structure of the dissertation is described, based on the sequence of solving the tasks.

It is noted that the problem of migration has not lost its relevance in Ukrainian society since the beginning of armed aggression in 2014 and the emergence of a new socially vulnerable group that received the status of "internally displaced persons". (according to the Ministry of Social Policy, almost 4.9 million people currently have the status of internally displaced persons). With the start of a full-scale war in February 2022, forced migration took on a new quality and today

(according to the Ukrainian Ministry of Foreign Affairs), there are 8 million 177 thousand Ukrainian citizens abroad. Forced migration (both internal and external) negatively affects the level of psychological and social well-being of an individual, destroys stable social ties, changes a person's social and professional status, and creates a crisis of personal identity. At the level of social functioning of the individual, the situation of forced migration often actualizes the problem of socio-economic vulnerability, which in its extreme manifestations provokes the appearance of a consumerist position, a decrease in motivation to overcome difficulties and manifestations of learned helplessness syndrome.

Under such conditions, the development of the ability of forced migrants to qualitatively rethink the new reality of life and build their own purposeful activity, and not only its adaptive development, is of particular importance, which necessitates the mobilization of personal resources, purposeful activity and manifestations of subjectivity in mastering the new life context.

In the first chapter *«Theoretical and methodological analysis of the subjectivity of forced migrants in the context of experiencing a career crisis»*, the state of scientific development of the researched issues is highlighted, the specifics of the study of the subjectivity of the individual in the situation of forced migration are analyzed, the main socio-psychological characteristics of forced migration are defined and the appeal to the category of experiencing career crises by forced migrants is justified. Considerable attention is focused on the consideration of the content components of the subjectivity of forced migrants in a situation of career crisis.

It was found that the career situation of forced migrants is characterized by a high level of risk of developing a career crisis. Its reasons are both psychological problems associated with experienced traumatic events, the impossibility of long-term planning and high-quality goal setting in the job search situation, as well as social - peculiarities of the labor market of the host country, a high level of

competition in the labor market, the uncertainty of the legal aspects of the employment of migrants, etc.

Based on the integration and generalization of the provisions on the development of individual subjectivity, the formation of coping strategies in the situation of mastering a stressful situation, we have developed a theoretical research model that represents subjectivity as a set of fundamental personal characteristics of a person, which combines value-meaningful, goal-oriented and proactive sphere of personality.

In the second chapter, *«Empirical study of the subjectivity of forced migrants in the context of experiencing a career crisis»*, the general strategy of empirical research of the substantive aspects of the subjectivity of forced migrants in a situation of experiencing a career crisis is demonstrated. The system of methodical techniques and justification for the selection of subjectivity research methods are substantiated, the ethical principles of research are presented, taking into account psychological features and the potentially psycho-traumatic impact of the situation of forced migration on the sample of respondents. Quantitative, socio-demographic and age characteristics of the studied sample are presented.

221 respondents took part in the empirical study. Of them, 181 people (81.9%) are women, and 40 people (18.1%) are men. The variability of the age groups of the study participants is represented by the age range from 19 to 71 years. The average age of the sample is 39.2 years with a median of 39 years.

The largest share of research participants (89.1%) belong to representatives of the middle-aged category (25-65 years old); 9% of respondents represent the "early maturity" group (20-25 years old); 1.4% – "late maturity" (over 65 years old); 0.5% of the subjects are under 20 years of age and belong to the category of "adolescence and youth" (according to E. Erikson's periodization). The study was conducted in the period from 2019 to 2022. The respondents are almost equally representatives of the groups of external and internal migrants, for most of them the decision to move was made quickly and was an emergency measure, making it

impossible to prepare for the move or plan future steps in the new place of residence.

In order to achieve the goal and objectives of the research and to test the proposed hypotheses, 6 standardized psychodiagnostic methods were chosen and the author's research questionnaire was developed.

The methods used in the study covered various components of the individual's subjectivity, which were defined in the theoretical model and factors of professional demand and professional identity of the individual (the psychological well-being scale questionnaire by K. Riff, the Lazarus coping test, the questionnaire "Level of subjective control" by D. Rotter, Hardiness Test by S. Muddy, the method «The level of professional demand» by O. Kharitonova, B. Yasko, the method of researching the professional identity of the individual by L. Schneider).

Summarizing the data of the empirical study, it can be stated that the vast majority of the study participants (58.9%) assess the impact of the situation of forced displacement on career and professional development as negative and such that it actualizes complex emotional experiences, feelings of disappointment, apathy and depressive manifestations in them. In turn, 34.9% - in general perceive forced relocation as a chance to rethink life and professional values and an opportunity to rebuild one's worldview.

The analysis of the results obtained according to the methodology of the study of the professional identity of forced migrants proves that for more than half of the sample of respondents, various types of difficulties are associated with the awareness of one's own professional identity in new life conditions, which in turn can lead to problems with employment or make it impossible to have a high-quality professional development of the individual and his career advancement.

A comparison of the investigated indicators of two groups of migrants: those who moved within the country and those who left its borders, made it possible to reveal a number of differences in the manifestations of their subjectivity and the

characteristics of their career situation. In particular, migrants who are abroad show higher scores on the subjectivity components «Engagement», «Risk Acceptance» and «Goal Setting», which indicates an active desire to be included in the new social reality and establish social contacts. Instead, the factor of meaningful perception of reality is significantly higher in internally displaced persons, which allows them to better manage the situation, rely on their own resources and capabilities. It was recorded that the manifestations of the career crisis are more pronounced in the group of external migrants, which requires additional tools of social and psychological assistance and support.

The third chapter «*Content and means of development of the subjectivity of forced migrants in a situation of experiencing a career crisis*» presents a description of the model of development of the subjectivity of forced migrants in a situation of experiencing a career crisis and tools of psychosocial interventions. The model includes four components:

- Emotional and volitional component – aimed at reducing emotional tension, stabilizing the emotional state in the situation of forced migration, and developing the ability to self-regulate. The work tool is psychological support groups, which serve as a kind of "entry point" in working with the client, allow to neutralize the feeling of the uniqueness of the problem and set the client up for further work.
- Value-meaningful component – aimed at overcoming crisis manifestations of the client's professional identity, finding new meanings of professional activity, professional self-image in the current career situation, realizing one's own value as a professional and setting actual career goals and developing a plan to achieve them. The work tool is a five-stage model of individual career counseling and/or a three-stage coaching model.
- Cognitive component – aimed at eliminating the "information deficit" regarding the specifics of employment, labor market conditions, legal aspects of work, which is often characteristic of searchers from among forced migrants and

mastering them with information and practical skills for compiling resumes and cover letters, preparing to an interview or video interview, trainings on the development of flexible skills. The methods of work are the holding of group career events.

- Action-practical component – aimed at the formation of professional social ties of forced migrants and their entry into the professional community in the new place of residence. These activities are carried out in the format of meetings with employers, master workshops, meetings of professional clubs, etc.

The participants in the approbation of the model of the development of the subjectivity of forced migrants were 73 people from the number of forcibly displaced people who moved within the country and Ukrainians who were forced to go abroad. For 68% of the test participants, the model showed its effectiveness.

Key words: forced migration, internally displaced persons, sustainability, employment, career, career crisis, career counseling, coping strategies, migrants, motivational sphere of the individual, professional identity, socialization of the individual, subjectivity, the subjectivity of the individual.

LIST OF MANUFACTURER'S PUBLICATIONS

Publication in Ukrainian professional editions

1. **A. Holotenko.** (2023) Factors of psychological well-being of internally displaced persons. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. "Psychology"*. Vol. 2, No. 18.
2. **A. Holotenko, Yu. Udovenko** (2023) The problem of the subjectivity of forced migrants in the context of a full-scale war in Ukraine. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. "Social work"*. Vol. 1, No. 9.
3. **A. Holotenko, O. Chuiko** (2017) Social support in the structure of personal resources of internally displaced persons. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. Series "Psychology"* No. 1(6) 2(7) P. 146-150.

Publications in Ukrainian scientific journals

1. A. Holotenko (2018) The specifics of psychosocial well-being of internally displaced persons. *Bulletin of Taras Shevchenko Kyiv National University. Social work*. No. 1 (3), (pp. 6–9).

Publications in foreign scientific journals

1. Chuiko O., **Holotenko A.** (2017) Social support in the personal recourse framework of internally displaced persons. *Science and Education a New dimension. Humanities and Social Sciences*, V(23), (c. 86-90).

Publications in journals included in scientometric databases (Web of Science)

1. Chuiko, O., Kuntsevskaya, A., **Holotenko, A.**, & Jiahang, D. (2021). Activity-Based Approach In Social Workers' Professional Training. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe3.1189>

An individual paragraph of a collective monograph

1. **A. Holotenko** (2021). Social support as a means of developing the subjectivity of internally displaced persons in the host community. *Modern theory and practice of social rehabilitation: monograph / O.V. Chuiko, A.V. Kuntsevskya, O.M. Tokhtamysh and others; under the editorship of O.V. Chuiko – K.: VOC "Kyiv University"*, pp. 144–175.

Publications certifying the approval of the dissertation materials

Publications in Ukrainian scientific journals

1. **A. Holotenko** (2018) Psychosocial well-being of internally displaced persons as an indicator of social exclusion. *Round table Prospects for the development of social pedagogy in Ukraine: Materials of the Round Table (May 24, 2018, Kyiv) / edited by O.V. Chuiko – Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University*. P. 31-35.

2. **A. Holotenko** (2019) Peculiarities of subject-subject interaction in the context of providing services to social work clients. *Personality problems in modern science: research results and prospects: Proceedings of the XXIII International Conference of Young Scientists. K: Taras Shevchenko Kyiv National University*. P. 58–60.

3. **A. Holotenko** (2020) Professional interaction in the "social worker-client" dyad. *Round table Partnership between an employer and a higher education institution: training a competitive specialist in the field of social work: Collection of theses (October 28, 2020, Kyiv) / edited by O. V. Chuiko. – Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University*. P. 3-16.

4. **A. Holotenko** (2021) Career counseling of teenagers and young people as a technology for the formation of career competence. *Collection of theses (May 31 - June 1, 2021, Kyiv) / edited by O. V. Chuiko. – Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University*. P. 27–30.

5. **A. Holotenko** (2021) Subjective approach in social work with clients. *Personality problems in modern science: research results and prospects:*

Proceedings of the XXIII International Conference of Young Scientists. K: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 65–67.

6. **A. Holotenko** (2021) The position of internally displaced persons in the labor market: socio-psychological aspect. *The development potential of social work: methodology and technologies: materials of the 5th International Scientific and Practical Conference (March 12-13, 2021, Kyiv) / edited by Yu.M. Shvalb.-Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 45–47.*

7. **A. Holotenko, O. Chuyko, & V. Shkuro** (2022). Peculiarities of youth motivation for volunteering in war conditions. *Materials of the 7th International Scientific and Practical Conference "Military Psychology in the Dimensions of War and Peace: Problems, Experience, Prospects" - K.: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 166–168.*

8. **A. Holotenko** (2022). Socio-psychological factors of career crisis in the situation of forced migration. *Personality problems in modern science: research results and prospects: Proceedings of the XXIV International Scientific Conference of Young Scientists. K: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 69–71.*

9. **A. Holotenko** (2022). The specifics of providing career counseling services in wartime: challenges and prospects. *Actual challenges in modern socio-pedagogical practice: Collection of theses (November 17, 2022, Kyiv) / edited by O. Chuiko. – Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 17-20.*

10. **Holotenko A.** (2023) Career counseling technology in work with internally displaced youth: Ukrainian experience and perspectives. *A child in a troubled environment: developmental and restorative practices. IV All-Ukrainian Forum with international participation: Collection of theses (May 31 - June 1, 2023, Kyiv) / edited by O. Chuiko. – Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv National University. P. 48-53.*

Educational and methodological materials

1. Ganenko, O., **Holotenko, A.**, Derkach, T., Tilikina, N. (2023). *How to create a career center: a practical interactive guide*
<https://careerhub.in.ua/interaktyvnyj-posibnykyak-stvoryty-karyernyj-czentr/>

ЗМІСТ

Вступ	23
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ В КОНТЕКСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ	
1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення суб'єктності вимушених мігрантів	31
1.2. Соціально-психологічна характеристика ситуації вимушеної міграції	49
1.3. Кар'єрна ситуація вимушених мігрантів: ризики кризи та можливості для розвитку	63
<i>Висновки до першого розділу</i>	78
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ В КОНТЕКСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ	
2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження	80
2.2. Етичні принципи проведення дослідження	91
2.3. Загальна характеристика вибірки респондентів	95
<i>Висновки до другого розділу</i>	102
РОЗДІЛ III. ЗМІСТ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ У СИТУАЦІЇ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ	
3.1. Особливості кар'єрної ситуації вимушених мігрантів	104
3.2. Загальна характеристика результатів дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи	117
3.3. Аналіз зв'язків компонентів суб'єктності та характеристик кар'єрної ситуації вимушених мігрантів	148
3.4. Порівняння оцінок компонентів суб'єктності українців за кордоном та внутрішньо переміщених осіб	149
3.5. Модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації подолання кар'єрної кризи	166
3.6. Результати апробації моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації подолання кар'єрної кризи	175
<i>Висновки до третього розділу</i>	178
ВИСНОВКИ	180
ЛІТЕРАТУРА	
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Проблематика вимушеної міграції не втрачає своєї актуальності в українському суспільстві від початку збройної агресії росії на територіях Луганської та Донецької областей українського Донбасу з 2014 року. Відтоді в українському суспільстві з'явилася нова соціальна група, статус якої був визначений законодавством як «внутрішньо переміщені особи».

З початком повномасштабної війни у лютому 2022 року відбувся новий сплеск вимушеної міграції серед українців, на відміну від минулих років, процес стосувався не лише переміщень всередині країни, але й величезного міграційного потоку українських громадян, які змушені були виїжджати за кордон, оскільки в Україні фактично не лишилося абсолютно безпечних територій.

Вимушена міграція, зумовлена війною, негативно впливає на рівень психологічного благополуччя особистості, руйнує стійкі соціальні зв'язки, змінює соціальний статус людини та в цілому призводить до проявів кризи ідентичності особистості, що проявляється у необхідності трансформацій уявлень про себе, своє соціальне та професійне «Я».

На рівні соціального функціонування особистості, ситуація вимушеної міграції нерідко актуалізує проблему соціально-економічної вразливості як наслідку порушення соціальних та професійних зв'язків та фінансового благополуччя через вимушений переїзд. Професійна сфера особистості потребує особливої уваги, адже поряд із іншими кризовими проявами, різка зміна місця та умов проживання підвищує ризик настання кар'єрної кризи, оскільки переміщення зазвичай пов'язане із втратою роботи, референтної професійної спільноти, неможливістю швидкого відновлення професійного статусу і потраплянням у змінені, незнайомі умови ринку праці.

В свою чергу, поява соціально-економічних проблем, зумовлених вимушеною міграцією, призводить до узалежнення людини від зовнішньої фінансової та соціальної підтримки, що у крайніх проявах може провокувати

виникнення споживацької позиції серед мігрантів, зниження мотивації до подолання труднощів та прояви синдрому вивченої безпорадності.

За таких умов, особливого значення набуває розвиток здатності вимушених мігрантів до якісного переосмислення нової життєвої реальності та вибудовування власної цілеспрямованої активності щодо її перетворення згідно власних потреб та актуальних прагнень, а не лише адаптивного освоєння цієї реальності. Відтак, ситуація вимушеної міграції потребує від людини мобілізації особистісних ресурсів, цілеспрямованої активності та проявів суб'єктності в опануванні новим життєвим контекстом.

Поняття суб'єктності особистості та суб'єкта, як активного творця життєвої дійсності, розглядали у своїх дослідженнях ряд дослідників, зокрема, Г. Балл, О. Верник, Р. Генсон, О. Галян, І. Котик, С. Максименко, В. Роменець, В. Татенко, Ю. Швалб.

У свою чергу, проблематиці вимушеної міграції присвячені роботи О. Богучарової, А. Львовчкіної, О. Караман, Р. Пападопулос, О. Федоренко; психологічні та поведінкові прояви особистості вимушених переселенців та мігрантів вивчали О. Міхєєва, Л. Орбан-Лембрик, В. Предко, В. Середа, Т. Щербак. Серед зарубіжних вчених проблеми вимушеної міграції досліджували І. Бабікер, Дж. Беррі, С. Бочнер, Р. Лінтон, Дж. Марсія, Д. Мацумото, М. Мід, К. Оберг, М. Херсковіц та ін.

Специфіку розгортання кар'єрних криз розглядали в своїх наукових роботах О. Блінова, Н. Гура, Д. Добсон, Л. Карамушка, О. Кокун, С. Максименко, С. Мішина, Н. Сургунд, О. Хомич.

У дослідженнях в галузі соціальної роботи тематика кар'єри та професійної зайнятості здебільшого розглядається у взаємозв'язку із проблемою безробіття і професійною діяльністю фахівців центрів зайнятості населення та організацією соціально-психологічної допомоги та підтримки безробітних: Є. Болотіна, А. Мартиненко, Я. Мудрий, А. Стадник, Д. Цуцарін, В. Чаленко, В. Шафранський.

З позиції суб'єктного підходу проблематика професійного життя особистості переважно розглядається в контексті професійної підготовки фахівців (О. Сергєєнкова, О. Столярчук, О. Капінус, С. Ошерова). Зокрема, йдеться про питання особистісного становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях (О. Чуйко), професійну суб'єктність майбутніх вчителів (А. Боднар, Ю. Журат), професійну суб'єктність при підготовці офіцерів (В. Осьодло, І. Ягупов).

Положення суб'єктного підходу висвітлюються у рамках досліджень професійної суб'єкт-суб'єктної взаємодії в діаді «соціальний працівник – клієнт» (Л. Волошко, М. Лукашевич, Ф. Шандор) та підготовки фахівців-соціономістів до побудови таких стосунків у роботі з клієнтами (А. Кунцевська, Л. Новик, О. Ташкінова, І. Савельчук, О. Чуйко).

Аналіз теорії та практики в рамках досліджуваного предмету показав, що існують певні протиріччя між:

- 1) затребуваністю психосоціальних механізмів активізації суб'єктного потенціалу вимушених мігрантів і недостатньою вивченістю таких механізмів в умовах повномасштабної війни;

- 2) великою кількістю вимушених мігрантів, як на українському, так і зарубіжному ринку праці та порівняно низьким рівнем їх конкурентоздатності через брак кар'єрних компетенцій;

- 3) наявними проявами кар'єрної кризи в середовищі вимушених мігрантів та відсутністю чіткого розуміння специфіки кар'єрних криз зумовлених вимушеною міграцією та способів роботи з ними серед фахівців у галузі працевлаштування та кар'єрного розвитку;

- 4) затребуваністю кар'єрних послуг для вимушених мігрантів та відсутністю методологічної основи для надання таких послуг, критеріїв їх якості та оцінки результативності.

Виявлені протиріччя дозволили визначити проблему нашого дослідження та з'ясувати, що недостатньо вивченими залишаються механізми формування суб'єктності вимушених мігрантів, що, на нашу

думку, актуалізує ризики виникнення та поглиблення кар'єрних криз серед вимушених мігрантів в умовах повномасштабної війни в Україні.

Виходячи з актуальності проблеми дослідження, її недостатньої розробленості, теоретичної та практичної значущості було визначено тему дисертаційного дослідження: *«Розвиток суб'єктності вимушених мігрантів як умова подолання кар'єрної кризи»*.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження пов'язане з науковими розробками, що проводяться на факультеті психології та кафедрі соціальної реабілітації та соціальної педагогіки Київського національного університету імені Тараса Шевченка за темою: *«Технології соціальної реабілітації в умовах трансформації суспільних процесів»* (номер державної реєстрації U 020794). Тема дисертації затверджена на засіданні Вченої ради факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка 2018 року (протокол №5 від 29.11.2018 року), в остаточній редакції уточнена рішенням ВР факультету 28 квітня 2022 року (протокол №11).

Мета дослідження: виявити змістові аспекти та розробити модель суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи.

Відповідно до мети дослідження було сформульовано такі **завдання:**

- 1) Здійснити теоретико-методологічний аналіз категорії суб'єктності особистості вимушених мігрантів.
- 2) Виявити ризики та специфіку розгортання кар'єрної кризи в ситуації вимушеної міграції.
- 3) Здійснити емпіричне дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи.
- 4) Розробити та апробувати модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів як умови подолання кар'єрної кризи.

Об'єкт дослідження: суб'єктність особистості в ситуації переживання кризи

Предмет дослідження: особливості проявів суб'єктності особистості вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи.

Гіпотези дослідження: 1) суб'єктність особистості має вплив на кар'єрну ситуацію вимушених мігрантів та може бути розвинена за рахунок використання соціально-психологічних технологій кар'єрного супроводу; 2) суб'єктність вимушених мігрантів, які перемістилися всередині країни, та тих, хто виїхав за кордон, різняться особливостями проявів.

Методологічну і теоретичну основу дослідження становлять засадничі положення суб'єктно-діяльнісної парадигми в психологічній науці (С. Рубінштейн, Г. Татенко, В. Балл, Ю. Швалб), концептуальні засади гуманістичної теорії особистості (К. Роджерс, А. Маслоу), концепція життєстійкості особистості (С. Мадді), фундаментальні положення теорії міграції (О. Блінова, Е. Тайлор, В. Мукомель, Л. Рибаківський, Н. Шульга), теорії адаптації людини до кризових подій життя (Р. Лазарус, Т. Титаренко), підхід, орієнтований на сильні сторони клієнта (Т. Семигіна, О. Столярик), фундаментальні теорії кар'єри та кар'єрних криз (Д. Сьюпер, Д. Холл).

Для вирішення поставлених завдань використано комплекс методів дослідження:

а) *теоретичні методи:* аналіз, порівняння, синтез, теоретичне моделювання (для узагальнення та науково-теоретичного обґрунтування отриманих даних);

б) *емпіричні методи:* анкетування (авторська анкета), методика «Тест життєстійкості» (С. Мадді, адаптація Д. Леонтьєва); Копінг-тест «Способи подолання труднощів» (Р. Лазарус (R. Lazarus), С. Фолкман (S. Folkman), адаптація Т. Ключової, Е. Куфтяк); опитувальник «Шкали психологічного благополуччя» (К. Ріфф, адаптація Т. Шевеленкової, П. Фесенко); опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (Д. Роттер, адаптація Е. Бажин, Є. Голинкіна, Л. Еткінд); методика «Професійна затребуваність особистості» (О. Харитонова, Б. Ясько); методика дослідження професійної ідентичності особистості (Л. Шнейдер);

в) *методи математико-статистичної обробки даних*: частотний аналіз, знаходження середніх величин, медіани, стандартного відхилення, мінімуму та максимуму, нормальності розподілу (Kolmogorov-Smirnov); кореляційний аналіз (коефіцієнт Спірмена), метод крос-табуляції (χ^2 Пірсона), метод Альфа Кронбаха (коефіцієнт внутрішньої узгодженості), множинний регресійний аналіз, порівняння двох незалежних сукупностей (t-критерій за методом Welch, Mann-Whitney U, Student's t). Пакет для обробки статистичних даних Jamovi v.2.4.8.

Емпірична база дослідження: Соціально-психологічний центр м. Славутич, Києво-Святошинський центр соціально-психологічної реабілітації населення, Державна установа «Всеукраїнський молодіжний центр», регіональні простори проекту «СпівДія Кар'єра» (Благодійний фонд «СпівДія») у м. Львів, м. Хмельницький, м. Тернопіль, м. Полтава, м. Черкаси, м. Одеса, м. Луцьк, м. Рівне, м. Дніпро, онлайн-опитування учасників благодійного проекту «Career Counselling for Ukrainians» («Кар'єрне консультування для українців») Громадської організації Центр «Розвиток КСВ» і експертної платформи Career Hub.

Етапи дослідження:

- листопад – грудень 2018: обрано тему дослідження та сформульовано методологічний інструментарій;
- січень 2019 – квітень 2019: розроблено план теоретичного дослідження та вивчено стан розробки питання суб'єктності вимушених мігрантів у контексті кар'єрної кризи у сучасній літературі, розроблено теоретичну модель;
- травень 2019 – вересень 2019: розробка схеми емпіричного дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи, пошук емпіричної бази дослідження та формування вибірки;
- жовтень 2019 – лютий 2022: збір та аналіз отриманих даних у ході пілотажного та основного дослідження результатів за допомогою математичної та статистичної обробки даних;

- травень 2022 – липень 2022: оновлення концепту дослідження у зв'язку з повномасштабною війною та різкою зміною міграційної ситуації в Україні, пошук додаткової емпіричної бази та формування вибірки для оновлення дослідження;
- серпень 2022 – березень 2023: збір та аналіз оновлених даних дослідження, обробка результатів за допомогою математичної та статистичної обробки даних, формулювання висновків щодо отриманих результатів;
- квітень 2023 – липень 2023: створення моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів як умови подолання кар'єрної кризи, опис структури моделі та її апробація.

Наукова новизна та теоретичне значення одержаних результатів полягає в тому, що:

1) Операціоналізовано поняття «суб'єктність особистості» з метою його емпіричного доведення: визначено компоненти суб'єктності та специфіку спрямованості суб'єктної активності особистості в контексті подолання кар'єрної кризи.

2) Визначено особливості кар'єрної кризи, зумовленої ситуацією вимушеної міграції, зокрема, виявлено, що до таких особливостей належать наявність травмивного досвіду війни, невизначеність часової перспективи, недобровільність прийняття рішення про переміщення, суттєвий рівень залежності від соціальної підтримки, нерозуміння специфіки локального ринку праці.

3) Емпірично визначено специфіку компонентів суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи та виявлено механізми розвитку суб'єктності мігрантів.

4) Розроблено та апробовано модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів задля подолання кар'єрної кризи, що об'єднала в собі компоненти груп психологічної підтримки, кар'єрного консультування, групових кар'єрних заходів та нетворкінгу.

Практичне значення дослідження.

Представлена технологія кар'єрного супроводу вимушених мігрантів може бути використана фахівцями психосоціальної сфери та фахівцями з працевлаштування і кар'єрного супроводу населення з метою підвищення здатності клієнтів до самоорганізації, розвитку навичок прийняття кар'єрних рішень та побудови персональної кар'єрної траєкторії.

Запропоновані висновки дисертаційного дослідження можуть бути використані при формуванні місцевих програм сприяння зайнятості населення та загальнодержавних політик у сфері зайнятості.

Отримані результати можна використовувати при викладанні дисциплін у закладах вищої освіти, які здійснюють підготовку соціальних працівників: «Технології соціальної адаптації та інтеграції», «Профорієнтаційна робота з категоріями населення які потребують соціальної адаптації».

Апробація результатів дослідження.

Основні результати дослідження обговорено і схвалено на Всеукраїнських та Міжнародних науково-практичних конференціях: XXI Міжнародна конференція молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (Київ, 2019); Круглий стіл «Партнерство роботодавця та закладу вищої освіти: підготовка конкурентоспроможного фахівця у галузі соціальної роботи» (Київ, 2020); V Міжнародна науково-практична конференція «Розвивальний потенціал сучасної соціальної роботи: методологія та технології» (Київ, 2021); XXIII Міжнародна конференція молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (Київ, 2021); III Всеукраїнський форуму за міжнародної участі «Дитина у тривожному середовищі: розвивальні та відновлювальні практики» (Київ, 2021); Міжнародна конференція у межах Стратегії Європейського Союзу для Дунайського регіону «Освіта, перепідготовка та інклюзія: трансформація під час кризи» (Івано-Франківськ, 2022); XXIV Міжнародна конференція

молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (Київ, 2022); VII Міжнародна науково-практична конференція «Військова психологія у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, перспективи» (Київ, 2022); Всеукраїнська конференція «Кар'єрне консультування в дії» (Кам'янець-Подільський, 2022); Круглий стіл «Актуальні виклики в сучасній соціально-педагогічній практиці» (Київ, 2022); XXV Міжнародна конференція молодих науковців «Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи дослідження» (Київ, 2023); IV Всеукраїнський форуму за міжнародної участі «Дитина у тривожному середовищі: розвивальні та відновлювальні практики» (Київ, 2023).

Публікації. Основний зміст роботи висвітлено у 18 публікаціях, з яких: 3 статті у наукових фахових виданнях, 1 стаття у міжнародному періодичному виданні індексованому Web of Science; 1 одноосібний розділ монографії; 1 стаття в українському науковому виданні; 1 стаття у міжнародному періодичному виданні; 1 розділ навчально-методичного посібника та 10 тез у збірниках наукових праць і матеріалів науково-практичних конференцій.

Структура і обсяг дисертації. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Список використаних джерел містить 210 найменувань, з яких 75 іноземною мовою. Основний зміст дисертації викладено на 183 сторінках. Робота містить: 24 таблиці, 8 рисунків, 5 додатків.

РОЗДІЛ І ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ В КОНТЕКСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ

1.1. Теоретико-методологічні підходи до визначення суб'єктності вимушених мігрантів

У психологічних дослідженнях поняття «суб'єктність» розглядається як характеристика суб'єкта, що характеризує його здатність до цілеспрямованої діяльності; спроможність до постановки задач та прийняття вмотивованих рішень. У контексті нашого дослідження звернення до поняття суб'єктності обумовлено тим, що ряд наявних досліджень доводить, що суб'єктність найбільш яскраво проявляється в ситуаціях, які висувають високі вимоги до рівня саморегуляції, наприклад, ситуації стресу, ризику, невизначеності, подолання перешкод та дозволяє особистості здійснювати цілеспрямовану діяльність в напрямку реорганізації ситуації об'єктивної дійсності з метою реалізації власних прагнень та цілей.

Наближеним до поняття суб'єктності в зарубіжній психології є термін «агенсу», що описує здатність людини бути агентом, тобто активно діяти, виступати рушійною силою дії. Р. Харре описує агентність з точки зору характеристик людини, яка володіє свободою або автономією; має здатність до свого роду відособлення від зовнішніх обставин; здатністю до саморегуляції поведінки; може здійснювати вибори серед декількох альтернативних ситуацій; чинити опір спокусам і відволікаючим чинникам та міняти керівні принципи поведінки (Harre, 1979; Gergen, 1984).

На думку Р. Харре, агентом може вважатися будь-яка людина, якщо вона володіє певною автономією, тобто – якщо її поведінка не повною мірою детермінована умовами її існування. Згідно міркувань, автора людина є досконалим агентом відносно певної категорії дій, якщо і тенденція діяти, і тенденція утримуватися від дії в її владі. Агентність передбачає також зосередженість й контроль над впливами, у тому числі власними мотивами і

почуттями, які звичайно управляють діями людини, оминаючи свідомий контроль, і зміну свого способу життя, своєї ідентичності (Martin, 2019).

У зарубіжних дослідженнях здатність бути агентом розглядається в контексті вивчення предметної активності людини та її здатності до раціональної та цілеспрямованої діяльності (Eteläpelto, Vähäsantanen, Hökkä & Paloniemi, 2013).

У публікаціях американських дослідників агентність людини теоретично обґрунтовувалась та емпірично досліджувалась крізь призму побудови життєвого шляху особистості (Crockett, 2002; Macmillan, 2006; Gecas, 2003; Hitlin & Elder, 2007). У цьому контексті агентність трактується як здатність людини до прояву «свободи волі та дій» у побудові свого життєвого шляху у заданих соціальних умовах. Зокрема, «агентність людини відображає способи, якими вона будує свій власний життєвий шлях через вибір і дії, які вона здійснює у межах можливостей і обмежень конкретного історичного контексту і соціальних обставин» (Elder, Johnson & Crosnoe, 2003).

Ряд західних дослідників (Edwards, 2005; Lipponen & Kumpulainen, 2011; Miell & Littleton, 2004; Engeström & Sannino, 2010; Mairitsch та ін., 2023) також розглядають здатність людини бути агентом свого життя у взаємодії людини з соціальним середовищем та з урахуванням соціокультурної обумовленості такої взаємодії.

Велика увага, у зарубіжних дослідженнях педагогічної та освітньої тематики, приділяється концепту агентності в контексті організації та забезпечення процесу навчання молоді та дорослих (Biesta, 2008; Rajala, Martin, & Kumpulainen, 2016; Vaughn, 2020; Taub та ін., 2020; Stenalt & Lassesen, 2021; Torres Castro & Pineda-Báez, 2023; Brod та ін., 2023).

Відтак J. Code зазначає, що агентність характеризує здатність студентів регулювати, контролювати та впливати на результати власного навчання. «Агентність щодо навчання» описується J. Code як цілеспрямована, самогенерована здатність, що включає чотири виміри – цілеспрямованість,

здатність до прогнозування, саморегуляцію та самоефективність (Code, 2020).

Здійснений аналіз зарубіжних публікацій дозволяє стверджувати, що хоча поняття агентності певною мірою є близьким до поняття суб'єктності з точки зору концептуальних підходів та змістової наповненості, проте, воно не відображає чіткої структури та механізмів суб'єктної активності індивіда і більшою мірою стосується вольової та мотиваційної сфер особистості, майже не охоплюючи її поведінку та діяльність, тож дані поняття не можуть повністю ототожнюватись. На підтримку цієї думки, наводимо результати дослідження М. Смульсон та Д. Мещерякова, які дійшли висновку, що терміни «subject», «subjectness», з одного боку, та «agent», «agency», з іншого, – в достатній мірі різняться за значенням і психологічним наповненням (Смульсон & Мещеряков, 2021).

Безпосередньо поняття «суб'єкт» та «суб'єктність» майже не зустрічаються у зарубіжних наукових публікаціях окрім невеликої кількості винятків. Зокрема, видатний французький психолог Ж. Піаже визначає поняття «суб'єкт» крізь призму активності, як його провідної характеристики. На думку науковця, суб'єкт перебуває у постійній взаємодії з соціальним середовищем, демонструючи функціональну активність пристосування до зовнішніх умов. Згідно визначення Ж. Піаже «суб'єкт робить себе реальністю самого себе» шляхом конструювання власних операцій активності (Huitt, & Hummel, 2003).

Звернення до категорії суб'єктності у сучасних американських дослідженнях відбулося в контексті популяризації концепції резильєнтності, яка описує здатність людини до, так званої, «психологічної пружності», відновлення і особистісного зростання після переживання стресових або кризових подій (Merchant та ін., 2022; Roslan та ін., 2022; Den Hartigh & Hill, 2022; Manjula, & Srivastava, 2022).

Характеризуючи суб'єктність в контексті розвитку резильєнтності R. Hanson & F. Hanson трактують її як «відчуття людини, що вона є причиною,

а не наслідком подій», називаючи «антиподом безпорадності» Hanson & Hanson, 2018). На думку авторів, суб'єктність є основою витривалості, яка дозволяє людині мобілізувати свої ресурси для подолання тієї чи іншої проблеми, проявляючи власну активність і ініціативу та спрямовуючи своє життя у потрібному напрямку.

S. M. Southwick & D. S. Charney вказують, що суб'єктність є основою для планування людиною її цілеспрямованої активності щодо подолання труднощів та здійснення такої активності в узгодженості із власними цінностями, уявленнями про себе та навколишній світ та з урахуванням контексту соціального оточення (Southwick & Charney, 2018).

Розгляд суб'єктності у взаємозв'язку з концепцією резильєнтності є важливим для нашого дослідження, адже висвітлює суб'єктність особистості як важливу складову здатності людини до проявів цілеспрямованої активності та життєтворчості при подоланні проблемних та стресових ситуацій, однією з яких є і ситуація вимушеної міграції, проте обмежена кількість та вибірковість таких досліджень вказує на необхідність розширення методологічних основ нашого дослідження та його доповнення іншими науковими підходами.

Грунтовне вивчення поняття «суб'єкт» та «суб'єктність» відбувалося в рамках суб'єктно-діяльній парадигми в психологічній науці, при цьому якість суб'єкта визначалася як детермінанта змін (активності), які людина здійснює в зовнішньому світі. Суб'єктність також визначалася здатністю до самостійної цілеспрямованої діяльності, самодетермінації та самовдосконалення (Варій, 2023).

У рамках суб'єктно-діяльній підходу в основу розвитку суб'єктності закладається один з двох способів людського функціонування: рух від цілого до часткового або від часткового до цілого, відповідно, на основі одного з цих способів людина вибудовує своє ставлення до життєвих подій та життя в цілому (Галян, 2017).

Рухаючись в логіці першого способу людина розглядає життя в аспекті його окремих проявів, нерідко не маючи здатності вийти за рамки конкретних одиничних подій та подивитися на цілісну життєву картину. Вона ніби знаходиться «всередині життя» існуючи виключно в межах безпосередніх зв'язків, не розширюючи ці межі (Роменець, 2006). За таких умов людина з одного боку переважно не відчуває власної включеності в життєві події, а з іншого – має обмежену здатність до рефлексії, дистанціюватися від частин, аби мати змогу бачити цілісну картину видається їй вельми складною задачею. У рамках цього способу ставлення до життя людина «вбудовується» в систему зв'язків «об'єкт – діяльність – суб'єкт», фактично, виступаючи частиною загального контексту в якому нею здійснюються різні види активності, реалізується діяльність (Котик, 2004).

На противагу цьому, здатність до рефлексії, яка ніби «перериває» безперервність потоку життя, зупиняючи його – є основою другого способу ставлення до життєвих подій. У цьому контексті, рефлексія дозволяє людині зайняти позицію позам межами життєвої ситуації, аби «на відстані» побачити її цілісно і загалом створити повноцінну картину життя. За таких умов система ставлень людини розгортається на більш глобальному рівні – «світ – буття – суб'єкт життя» (Котик, 2003).

Відтак, згідно методологічного конструкту суб'єктно-діяльнісного підходу, людина позиціонується як суб'єкта діяльності, при цьому взаємовплив суб'єкта і діяльності розглядається як двосторонній – суб'єкт не тільки діє перетворюючи предмет згідно власної мети, але й в процесі та результаті її досягнення – проходить власний шлях змін. У результаті такої взаємодії змін зазнають і об'єкт впливу і суб'єкт діяльності.

Цікавим є аналіз проблеми суб'єктності здійснений О. Бондаренком, який розглядає її з таких позицій: «А – суб'єктність як інтегральність; Б – суб'єктність як продуктивність щодо своїх власних переживань; В – суб'єктність як незалежність (некомфорність) у соціальних і міжособистісних стосунках; Г – суб'єктність як здатність самовизначення» (Бондаренко, 2006).

Суттєвим внеском в теорію і методологію психологічної науки про людину як суб'єкта життєтворчості є роботи В. Роменця, якого називають фундатором суб'єктно-вчинкової парадигми. В. Роменець розглядає вчинок як «логічний осередок психічного», як вищу форму душевно-духовної активності, наповнену для людини конкретним життєвим смыслом. Вчинок – це не будь-яке, а обов'язково високоморальне, відповідальне, вільне («спонтанійне»), творче діяння (Роменець, 2001).

Сутнісною підставою для того, щоб вважати вчинок «логічним осередком психічного», за В. Роменцем, є той факт, що як психологічний феномен вчинок являє собою осереддя психічного перетворення, поступу. Відтак, вчинок є логічним «осередком» суб'єктного в людині, суб'єктне є логічним «осередком» суб'єктивного, а суб'єктивне – логічним «осередком» психічного (Роменець, 2008).

Важливим у концепції В. Роменця постає положення про те, що «суб'єкт у своїх діяннях, в актах своєї творчої самодіяльності не тільки виявляється, але в них твориться й визначається» (Татенко & Титаренко, 2011). Тому цілком логічним є поєднання суб'єктно-діяльнісного підходу і вчення В. Роменця про вчинковість.

Дане поєднання дозволяє трактувати поняття «суб'єктність» як таке, що охоплює наукове знання про онтопсихологічний проект людського буття та зафіксувати його сутнісні ознаки: автономність, креативність, цілісність і гармонійність. Вчинковий підхід орієнтує в напрямку пошуку внутрішніх джерел та рушійних сил розвитку людської особистості, підкреслює її авторське право, спроможність починати причинний ряд з самої себе, а відтак і нести персональну відповідальність за заподіяне і скоєне (Блохіна, 2023).

За Г. Баллом, свобода вибору у її традиційній інтерпретації має бути доповнена новим тлумаченням, а саме «свободою творчості», що передбачає вільну особистісну активність, здатність до «формування своєї власної долі» (Балл, 2000).

Інтегруючи постулати суб'єктно-вчинкового підходу, український дослідник В. Татенко пов'язує здатність людини до прояву суб'єктності з поняттям «авторства власного життя», вчений зазначає, що можливість розгортання такого авторства з'являється за умови бажання і готовності людини «бути джерелом активності» – починати точку відліку із самого себе, власних дій, думок, цінностей та смислів (Татенко, 2017). Здатність людини «бути суб'єктом» розглядається автором в контексті загальнолюдського вираження суверенної дійсності людини, її свободи, і в той же час, особистої відповідальності за результати своїх дій перед оточуючими та самим собою (Татенко, 2006). На підтвердження цього, українська дослідниця Г. Радчук слушно вважає відповідальність запорукою успішного особистісного самовизначення, а також виявом і відображенням суб'єктної сутності і суб'єктної позиції людини, її готовності бути вільною та брати на себе відповідальність за здійснюваний вибір (Радчук, 2012).

В. Татенко зауважує, що варто говорити не про появу суб'єкта, а про рівень його онтологічного прояву. Зрілого суб'єкта психічної активності, на думку автора, характеризують його потреби і здатності до:

- «цілепокладання» свого психічного розвитку і себе як регулятора цього процесу;
- «вибору», «знаходження», «продукування» психологічних засобів, необхідних для досягнення поставленої мети;
- «прийняття рішень» з приводу того, коли і за яких умов поставлена мета може бути досягнута вибраними засобами максимальною мірою;
- виконання прийнятих рішень;
- «оцінки» результатів виконання, аналізу причин успіху-неуспіху;
- «накопичення» індивідуального досвіду, «фіксації» результатів і способів розвитку своєї психіки і своїх суб'єктних якостей (Татенко, 1993).

Суб'єктне буття, на його думку В. Татенка, передбачає, «по-перше, вивільнення від об'єктних визначень і предметно-речових залежностей, від

зовнішніх форм природного і соціального детермінізму, а по-друге – можливість вільного творення світу і себе у цьому світі, можливість бути автором власного життя» (Татенко, 2017). Суб'єктність і є такою онтопсихологічною ознакою, яка виокремлює людину з-поміж інших суцiх, надає їй «якісної своєрідності» (Татенко, 2004). У цьому зв'язку, варто пригадати фундаментальну ідею суб'єктно-діяльнісного підходу про «переломлення зовнішніх причин через внутрішні умови» та закономірне поєднання зовнішньої обумовленості розвитку особистості та її здатності до спонтанності та творчості. Своєрідне тлумачення принципу детермінізму в психології в рамках цієї парадигми, засвідчує, що даний принцип пролягає в «підкреслюванні внутрішнього моменту самовизначення, вірності собі, а не односторонньому підкоренню зовнішнім умовам. Лише зовнішня детермінація тягне за собою внутрішню пустоту» (Татенко, 2009).

3. Карпенко акцентує увагу на тому, що в понятті «суб'єкт» репрезентується духовно-ціннісна природа людини (Карпенко, 1998). Суб'єкт являється носієм екзистенційних цінностей, які оформлюються і знаходять свій вираз в особливому – особистісному – реєстрі життєдіяльності. «Суб'єктність є способом реалізації людиною свого духовного потенціалу, що репрезентує її вроджену здатність до саморозвитку і самовизначення в просторі мотиваційно-ціннісних стосунків» (Карпенко, 2009).

При цьому В. Татенко не заперечує значення соціальної природи людини та важливість соціальної взаємодії, системи суспільних відносин та соціальних інституцій в процесі людської соціалізації, та власне, психічного розвитку самого «автора життя». Проте, соціальні фактори розвитку розглядаються науковцем як фон – умови розвитку суб'єкта психічної активності, а не беззаперечні детермінанти цього розвитку (Татенко, 2002).

Описуючи становлення суб'єктності індивіда, дослідник В. Папуша зазначає: «Кожна людина приходить у світ як потенційний суб'єкт і протягом суспільного життя покликана актуалізувати всю закладену в ній суб'єктну силу, долаючи «об'єктність», тобто її тотальну залежність від зовнішніх умов,

обставин, людей. Визначальним фактором внутрішньої незалежності, автономності, самостійності людини є її повноцінна та втілена суб'єктність, яка забезпечує можливість побудови продуктивних взаємовідносин і перетворювальної діяльності» (Papusha, 2020).

Суб'єктний розвиток індивіда вчена О. Максименко тлумачить як активну, усвідомлювану, доцільну діяльність, спрямовану на розвиток здібностей і ресурсів людини; як процес становлення «Я», зміст якого складає систему уявлень про себе, образ взаємин з іншими, ставлення до діяльності в контексті навколишнього життєвого простору. Метою розвитку особистості як суб'єкта є формування Я-концепції, рівень зрілості якої визначається ступенем розвитку самоприйняття, самоповаги й самоактуалізації, а також самокорекції, самовідродження як проявів самодіяльності людини в якості суб'єкта (Максименко, 2017).

Ю. Швалб зазначає: «Бути суб'єктом діяльності означає володіння індивідом здатністю організовувати відповідні ситуації, управляти процесами здійснення цільових конструктів і керувати необхідними змінами в системах діяльності» (Швалб, 2018). Конкретизуючи розуміння суб'єкта, можна стверджувати, що індивід стає суб'єктом соціальних відносин тоді, коли в нього з'являються відповідні соціальні здатності, тобто коли індивід виявляється здатним вирішувати життєво значимі задачі на організацію, управління й керівництво системами власних соціальних взаємодій (Верник, 2018).

В. Ямницький при розгляді категорії суб'єктності оперує концепцією життєтворчої активності особистості в якій суб'єктність виступає центральною особистісною характеристикою. Провідними властивостями суб'єктності, на думку автора, є: цілісність, виявлення активності у взаємодії зі світом, свідомий характер діяльності, самосвідомість та відповідальність як наслідок свободи вибору. У контексті аналізу життєтворчої активності, В. Ямницький наголошує на таких характеристиках суб'єктності, як усвідомлюваність активності (рефлексія), можливість реалізації в

приспосувальному (адаптація) або креативному (творчість, пізнання) напрямках, спрямованість на самопізнання та саморозвиток (Ямницький, 2016).

Процес життєтворчості розглядається В. Ямницьким як цілісна реалізація всіх потенціалів особистості творця, а під життєтворчою активністю розуміється особливий, інтегральний вид активності особистості, що складає симультанну єдність її адаптивного, продуктивного, суб'єктного та пізнавального типів, і характеризується цілісністю виявлення на предметному, когнітивному, соціальному й духовному рівнях прояву. З цієї позиції життєтворча активність розглядається як активність суб'єкта життєтворчості, який свідомо реалізує цільовий або смисловий аспект цілісного буття відповідно до власного творчого задуму (Ямницький, 2013).

Головною ознакою самотворення особистості є її дієвий характер, а саме цілеспрямована активність в усіх сферах життя. Самотворення особистості обумовлюється світоглядними позиціями, які є основою внутрішнього світу особистості (Володарська, 2015).

Запропонований підхід дозволяє розглядати життєтворчу активність особистості як сполучну ланку, крізь яку, за наявності рефлексії, здійснюється взаємозв'язок між процесами адаптації й творчості на рівні самореалізації як кінцевої мети адаптаційних процесів, з одного боку, та творчості як інтегральної характеристики життєвої активності – з іншого.

Крізь здатність людини до життєтворчості та самозміни пояснює природу суб'єктності дослідниця С. Кузікова: «Суб'єктність – це особлива якість буття, що передбачає здатність до самостійної життєтворчості, здатність здійснювати зміни у світі і у самому собі», – зазначає авторка (Кузікова, 2016).

Цікавим в контексті нашого дослідження є розгляд методологічного конструкту суб'єктної активності Д. Мещеряковим в контексті здатності особистості до саморозвитку. Автор зазначає, що до компонентів структурної організації суб'єктності належать наступні: формування та досягнення

власних цілей; вмотивованість до саморозвитку; інтелектуальна ініціація, рефлексія та самоаналіз, детермінація мислення ; самостійність; соціальна активність; свобода вибору і відповідальність за нього; ініціативність; самореалізація; комунікативність, прогностичність (Мещеряков, 2019).

Презентуючи рівні розвитку суб'єктності на прикладі саморозвитку особистості автор виокремлює п'ять її рівнів (Мещеряков, 2018):

- 1) власне суб'єктність (найвищий рівень) – цілеспрямований розвиток себе та інших, виходячи з усвідомлених власних інтересів, цілей та завдань;
- 2) взаємосуб'єктність – цілеспрямований спільний розвиток, зі спільними інтересами, цілями та завданнями;
- 3) підсуб'єктність – усвідомлений цілеспрямований розвиток під впливом інтересів, цілей та завдань інших суб'єктів;
- 4) досуб'єктність – розвиток під впливом інших без усвідомлення власних інтересів і завдань;
- 5) реактивність (найнижчий рівень) – хаотичний розвиток під впливом середовища та інших суб'єктів. .

Окреслені ідеї здатності особистості до «самотворення себе суб'єктом» є близькими за своєю суттю до концепції гуманістичної психології. Зокрема, ядром концепції А. Маслоу постає поняття «самоактуалізація», яке визначається автором як самовираження, набуття своєї самості, «справжності», як процес «становлення» особистості (Maslow, 1970). У контексті нашого дослідження особливого значення набувають характеристики самоактуалізації, які описує А. Маслоу, водночас стверджуючи, що самоактуалізація не є чимось статичним і завершеним:

- самоактуалізація знаменує собою особистісне зростання і завжди проходить у супроводі яскравих емоційних переживань;
- самоактуалізація забезпечує правильність кожного рішення із довгого переліку життєвих виборів людини, який просуває її на один крок ближче до особистісного прогресу або регресу;

- поняття самоактуалізації допускає, що у людини існує певна «самість» представлена особистісними смислами і цінностями, які складають інтеграційне ядро людського життя, головним кроком на шляху до актуалізації самості є здатність довіряти своїм, а не чужим оцінкам «прислуховуватись до внутрішнього голосу своєї самості»;

- основною ознакою самоактуалізації є взяття відповідальності за результати своєї діяльності, за те як діє людина і, що вона говорить;

- самоактуалізація потребує мужності і сміливості, які можуть знадобитися людині для відстоювання і захисту своєї точки зору;

- умовою самоактуалізації є високий рівень домагань, прагнення до максимальної реалізації своїх талантів та можливостей;

- умовою самоактуалізації є високий рівень рефлексії та усвідомлення своїх сильних сторін та зон розвитку своєї особистості, а також готовність відмовитися від психологічних захистів (Maslow, 2013).

Продовжуючи ідею існування найважливішого мотиву життя людини К. Роджерс акцентує увагу на прагненні людини актуалізувати, виявити і максимально розвинути вроджені найкращі якості своєї особистості. Концентрація на процесі реалізації внутрішніх можливостей представляється конструктивним варіантом особистісного саморозвитку, що веде до становлення «повноцінно функціонуючої особистості»: вільної від захистів, відкритої для досвіду, здатної до рефлексії і до проживання «тут і тепер» (Rogers & Freiberg, 1994).

З огляду на положення гуманістичної психології, в контексті розгляду суб'єктності, вважаємо за доцільне звернути увагу на аспект спрямованості особистості, який, як свідчать проаналізовані джерела, може мати вектор зовнішньої або внутрішньої спрямованості.

Поряд із поняттям «суб'єктність», варто розглянути поняття «локус контролю» – якість, що характеризує схильність людини приписувати відповідальність за результати своєї діяльності та власні вибори зовнішнім

силам (екстернальний або зовнішній локус контролю), або власним здібностям та зусиллям (інтернальний чи внутрішній локус контролю).

Поява цього поняття у психологічній літературі в першу чергу пов'язано з роботами американського психолога Дж. Роттера, який запропонував розрізняти між собою людей відповідно до того, де вони локалізують контроль над значущими подіями.

Досліджуючи взаємозв'язок життєстійкості та спрямованості локусу контролю особистості, дослідниця В. Прядко доводить, що локус контролю особистості визначає ступінь її активності, зокрема її здатність проявляти власну суб'єктність або ж пасивність. Виявлено, що інтернальний локус контролю супроводжується проявом життєстійкості особистості, а саме породжує здатність долати труднощі, досягати поставлених цілей, забезпечує усвідомлення внутрішньої сили та витривалості, сприяє розвитку особистісної зрілості, прагненню продовжувати здобувати нові знання, уміння та навички, надає можливість тривалий час залишитися активним та цілеспрямованим суб'єктом власної життєдіяльності та розвитку, а головне забезпечує здатність залишатися спокійним під тиском невдач, зберігати психічне здоров'я та загальне благополуччя (Прядко, 2023).

Спрямованість локусу контролю, на нашу думку є важливою складовою вивчення суб'єктності особистості, адже вона дозволяє передбачити спрямованість особистісної активності та рівень включеності суб'єкта в потік життєвих подій, що постає одними із принципових характеристик прояву суб'єктності. Підтвердженням цієї тези слугують і результати наукових розвідок представлені В. Осьодло, зокрема, виокремлюючи рефлексивний, діяльнісний і мотиваційний компоненти суб'єктності, автор називає інтернальний (внутрішній) локус контролю одним із стрижневих для втілення мотиваційного компоненту суб'єктності (Осьодло, 2013).

У даному контексті важливо також звернути увагу на взаємозв'язок понять суб'єктності та життєстійкості. Звернення до поняття життєстійкості є важливим в контексті нашого дослідження, адже, на думку, родоначальника

цього поняття, С. Мадді, життєстійкість – це система уявлень про себе, про світ, яка перешкоджає виникненню внутрішнього стресу в складних життєвих ситуаціях, до числа яких можна віднести і ситуацію вимушеної міграції внаслідок війни, а також сприяє подоланню стресу (Kobasa та ін., 1982).

О. Штепа розкриває поняття суб'єктності крізь здатність особистості до самовизначення. Змістовий аспект феномену суб'єктності характеризується авторкою у взаємозв'язку із рівнем «психологічної ресурсності особистості» (Hobfoll & Lilly, 1993), водночас психологічна ресурсність є компонентом не суб'єктної активності, а життєстійкості особистості (Штепа, 2019).

Психологічна сторона життєстійкості значною мірою пов'язана з особистісно-смысловим рівнем суб'єкта, його особистісними смислами, самостваленням, ставленнями до оточуючих, усвідомленим вибором, та рефлексією. Рефлексія надає можливість не лише критично оцінити себе, а й свою діяльність, стати суб'єктом власної активності, визначити й спрямувати свою поведінку в складній життєвій ситуації на зміни в самооцінці, розвиток особистісних якостей, на переоцінку самої ситуації й пошук причин її виникнення, на вирішення складної життєвої ситуації (Сердюк, 2017).

Я. Запека, досліджуючи прояви життєстійкості, вказує на статистично значущий взаємозв'язок рівня життєстійкості зі ступенем вираженості смисложиттєвих орієнтацій і рівнем самоефективності. За відсутності ефективних способів подолання труднощів, нестійкості ціннісних орієнтацій і втраті смислу життя у досліджуваних виникають психологічні проблеми у вигляді негативних переживань, зниження самооцінки, стійкості особистості (Запека, 2019).

І. Данилюк, В. Предко, Р. Трайно характеризують життєстійкість як складне психічне утворення, яке системно впливає на поведінку та життя людини та яскраво проявляється у кризові чи складні моменти. Під час емпіричного дослідження авторами було виявлено значну роль структурного компоненту контролю у прояві життєстійкості, даний компонент

проявляється усвідомленням власної здатності впливати на подальший результат своїх дій, незалежно від приємних або неприємних подій (Данилюк та ін., 2023).

Життєстійкість є необхідним ресурсом особистості не лише для ефективної актуальної життєдіяльності, а і для планування майбутнього. С. Мадді зазначав: «людина постійно здійснює вибір: «вибір минулого» або «вибір майбутнього». Постійний вибір на користь минулого призводить до безсилля та неосмисленості життя. Вибір, який здійснюватиме людина обумовлюється її активністю, копінг-стратегіями, які вона застосовує та впевненістю у своїх силах долати труднощі (Efimova та ін., 2019).

Завершуючи розгляд суб'єктної активності особистості в контексті розуміння поняття життєстійкості вважаємо за потрібне звернутися до категорії копінг-поведінки з точки зору її розгляду крізь призму проявів активності суб'єкта у подоланні стресових проблемних ситуацій.

Копінг розглядають як усвідомлену й цілеспрямовану активність людини відповідно реагувати на загрозову для неї ситуацію, як постійний процес взаємодії між індивідом і середовищем шляхом використання певних когнітивних, поведінкових і емоційних зусиль з метою адаптуватися й зберігати здоров'я у складних обставинах при використанні ресурсів моральної, емоційної, матеріальної, інструментальної допомоги соціального середовища та власні здібності, навички й уміння (Грабовська & Єсип, 2010; Карамушка & Снігур, 2020).

Сутність копінг-поведінки, яку трактують як пристосування до стресової ситуації (Наан, 1977) за рахунок адаптаційних можливостей (Folkman & Lazarus, 1991), полягає в розв'язанні діалектичного протиріччя між суб'єктами ситуації, що вказує на необхідність звернення до положень суб'єктно-ситуаційного підходу. Зокрема, дослідники стверджують, що стресові ситуації вимагають «... від індивіда таких дій і умов, які знаходяться на границі його адаптивних можливостей або навіть перевершують наявні у нього резерви».

Вказуючи на взаємозв'язок суб'єкта з об'єктивною реальністю, Г. Костюк зазначає, що пізнання людиною оточення не тільки регулює, але й змінює її саму як особистість (Костюк, 1955). Це означає, що копінг-поведінка є, по суті, моментом «злиття» суб'єкта і об'єкта, яке супроводжується їх обоюсторонньою зміною і в якому відображуються особливості сприйняття та переживання актуальної ситуації з прицілом на майбутнє (Велитченко & Фу 2020).

Разом з тим, не можна оминати увагою той факт, що копінг-стратегії можуть набувати як продуктивної, так і не продуктивної форми і навіть вести до регресу. А. Коваленко та Н. Родіна здійснюють спробу аналізу копінг-поведінки у взаємозв'язку з поняттям «особистісного потенціалу», яке Д. Леонт'єв визначає як «інтегральну характеристику рівня особистісної зрілості, а головним феноменом особистісної зрілості й формою прояву особистісного потенціалу є саме феномен самодетермінації особистості, тобто здійснення діяльності у відносній свободі від заданих умов цієї діяльності – як зовнішніх так і внутрішніх», авторки зазначають, що за своєю суттю поняття «особистісний потенціал» відбиває проактивний характер опанування (копінгу) (Коваленко & Родіна, 2009).

Таким чином, розглядаючи поняття копінгу ми спираємося на теорії проактивного опанування, які дозволяють трактувати копінг-поведінку в поняттях мотивації й діяльності (Schwarzer, 1992), а основою для вибору суб'єктом діяльності тих чи інших стратегій опанування вбачати самодетермінацію суб'єктної активності особистості.

Проактивний копінг не випереджається негативними оцінюваннями, пов'язаними зі збитками, втратою або загрозою, таким чином людина зберігає здатність розглядати вимоги життя у позитивному ключі. «Вони розглядають ризики, вимоги й можливості, але не розцінюють їх як збитки, втрату або загрозу. Більш того, вони сприймають складні ситуації як особистий виклик. Копінг із «керування ризиками» трансформується в «керування цілями. Індивід є не реактивним, а проактивним – у тому розумінні, що він ініціює

конструктивні способи дії і створює можливості для зростання. Проактивний індивід жадає поліпшення життя і вибудовує ресурси, які роблять можливим прогрес і високу якість функціонування» (Schwarzer, & Taubert, 2002).

Н. Родіна розглядає копінг-поведінку як психічну діяльність суб'єкта з подолання (опанування) стресових станів фрустраціоного походження. Дослідниця зазначає, що з точки зору системно-діяльнісного підходу копінг-поведінка суб'єкта може диференціюватися відповідно до: 1) потреб, які фруструються; 2) характеристик фрустрації; 3) особливостей фрустраційних реакцій (Родіна, 2009). Відтак, психологічна структура копінг-поведінки, з точки зору системно діяльнісного підходу, формується тріадою взаємопов'язаних чинників: потреба, мотив, мета. При цьому, копінг-поведінка взаємно обумовлюється потребами і актуальним станом умов предметного середовища в якому суб'єкт її здійснює.

Т. Ткачук зазначає, що в змістовному контексті суб'єктно-діяльнісного підходу копінг розглядається як поведінка суб'єкта, оскільки механізми подолання стресу використовуються людиною свідомо й цілеспрямовано. При цьому наголошується на здатності суб'єкта копінг-поведінки до саморегуляції і самоорганізації, що, у свою чергу, дає можливість людині забезпечити адекватні умовам мінливість та пластичність власної життєдіяльності на будь-якому рівні.

Розуміння копінг-поведінки в даному підході реалізується через аналіз структурного (особистісного), динамічного (процесуального, ситуативного), регулятивного та екологічного (соціокультурного та соціально-психологічного) компонентів психології суб'єкта. Дані аспекти активності суб'єкта є детермінантами опанування шляхом надання переваги певним стратегіям і стилям. Так, структурний фактор копінгу представляє особистісні риси суб'єкта, які є предикторами конкретного стилю опанування; динамічний – включає особливості копінг-процесу у конкретній і мінливій ситуації, яка має певний рівень стресогенності для суб'єкта і оцінюється ним самостійно; екологічний – розглядається як затребуваність

інтеріндивідуальних соціально-психологічних якостей суб'єкта, їх внесок в ефективність адаптації; регулятивний – проявляється у можливості розвитку і формуванні копінг поведінки (Ткачук, 2014).

Підсумовуючи огляд теоретичного матеріалу з проблематики суб'єктності маємо зазначити, що більшість дослідників розглядають суб'єктність як центральне ядро людської реальності, що виникає на певному рівні розвитку особистості та інтегрує такі її характеристики, як активність, рефлексивність, ініціативність, творчість, спонтанність, інтуїтивність, самодетермінація, саморегуляція, усвідомленість, самостійність тощо.

Особистість може характеризуватися як суб'єкт тією мірою, в якій вона використовує свій потенціал суб'єктності, підпорядковує свої нижчі потреби вищим, будує своє життя відповідно зі своїми цінностями і принципами. Про вищий рівень і якість суб'єкта життя може свідчити здатність особистості до цілісної самоорганізації і саморегуляції власного життя.

Теоретична модель нашого дослідження репрезентує суб'єктність як сукупність основоположних особистісних характеристик людини, які дозволяють їй здійснювати трансформаційний вплив на об'єктивну ситуацію життєвої дійсності та відповідно реалізовувати власну здатність до самоздійснення у заданих умовах реальності.

Спрямованість суб'єктної активності особистості, на нашу думку, великою мірою обумовлюється вектором спрямованості локусу контролю людини, тому дана характеристика була включена в теоретичну модель суб'єктності в рамках нашого дослідження. Крім того, теоретична модель дослідження була доповнена концептом копінг-стратегій особистості у його трактуванні як цілеспрямованої діяльності суб'єкта, яка спрямована на оволодіння стресовою ситуацією вимушеної міграції і здійснюється на основі суб'єктної активності людини і її свідомого вибору тих чи інших стратегій подолання в яких і реалізується ця суб'єктність.

Схематично теоретична модель суб'єктності, що використовується у нашому дослідженні зображена на Рисунку 1.1.

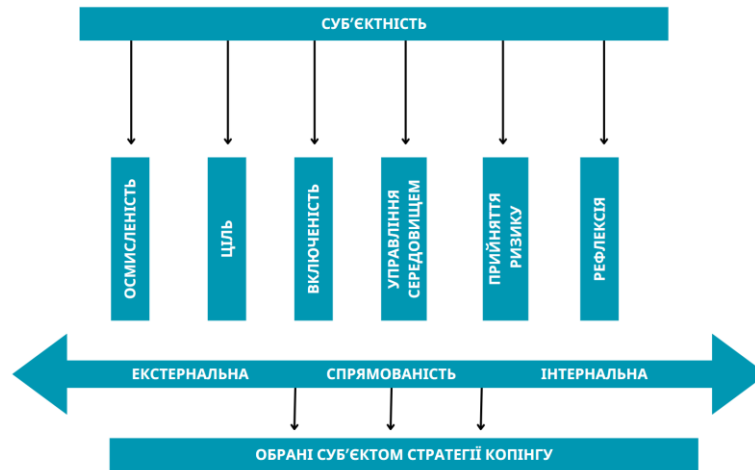


Рис. 1.1. Теоретична модель суб'єктності вимушених мігрантів

Як видно із рис.1.1 структурними компонентами суб'єктності є осмисленість життя та ціннісно-смыслову сферу особистості, дозволяючи їй діяти згідно власних цінностей; здатність людини до постановки чітких і релевантних цілей; особистісну включеність та проактивність людини у вирі життєвих подій; здатність до управління середовищем та його реорганізації згідно власних потреб та цілей; прийняття ризику, що розкривається у відкритості до нового досвіду та здатності до спонтанності та творчого осмислення реальності; здатність до рефлексії та надситуативного розгляду життєвих подій.

Прояви цих структурних компонентів у суб'єктній активності особистості відбуваються у відповідності із спрямованістю її локусу контролю та реалізуються у обраних стратегіях копінгу для подолання стресових і проблемних ситуацій пов'язаних із ситуацією вимушеної міграції.

1.2. Соціально-психологічна характеристика ситуації вимушеної міграції

Станом на кінець 2018 року, за даними структурних підрозділів соціального захисту населення обласних та Київської міської державних адміністрацій, в Україні було зареєстровано 1 519 654 внутрішньо переміщені особи з Донецької та Луганської областей (Офіційний веб-портал

Міністерства соціальної політики України, 2018), наприкінці 2020 року ця цифра несуттєво зменшилась і становила 1458161 офіційно зареєстрована внутрішньо переміщена особа (Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України, 2020).

Нова потужна хвиля міграційних процесів в Україні була обумовлена початком повномасштабної війни у лютому 2022 року. У результаті, значна частина населення України вимушена була стати або внутрішньо переміщеними особами, шукаючи безпечні місця на території України, (станом на початок квітня 2022 року – 7,1 млн людей), або біженцями, шукаючи притулок за кордоном (понад 5,1 млн людей) (Офіційний веб-портал УВКБ ООН в Україні, 2022).

За даними експрес-опитування Центру Разумкова, проведеного серед громадян України, які перетнули державний кордон у березень 2022 року, переважна кількість українських біженців були змушені виїхати з півдня та сходу України (51,5%), а також північного сходу, зокрема Харківської області (19%), жителі м. Києва та Київської області становили 31%. Переважна більшість біженців (83 %) – жінки, 67,4 % опитаних виїжджали за кордон з дітьми чи онуками (Центр Разумкова, 2022).

Міграцію зазвичай зумовлює поєднання об'єктивних чинників (економічні, політичні, етнокультурні, соціальні, психологічні) і суб'єктивних чинників (зумовлюються особистісними характеристиками та особливостями найближчого соціального оточення людини). На прийняття рішення щодо міграції за кордон значною мірою впливають найближче соціальне оточення та референтні групи людини. Наявність або відсутність соціальних зв'язків за кордоном (родинних, дружніх) справляє значний вплив на прийняття рішення про міграцію. Міграційні мережі, що складаються з міжособистісних зв'язків між мігрантами, колишніми мігрантами і немігрантами у країнах походження та призначення, істотно підвищують імовірність еміграції, оскільки зменшують міграційні витрати і, відповідно, збільшують її вигідність (Слюсаревський & Блінова, 2015).

Проте, у сучасному українському контексті, перш за все необхідно враховувати той факт, що ситуація вимушеної міграції внаслідок війни фактично позбавляє можливості планування та призводить до переживання травматичної кризи, що виникає у відповідь на психотравматичну ситуацію пов'язану із загрозою для власного життя або життя близьких і залежить від її особистісної оцінки та суб'єктивної значущості (Tilikina, 2016). Подібні події, незалежно від їхніх результатів, суттєво порушують почуття безпеки людини, цілковито руйнують або значно змінюють звичний життєвий уклад, призводять до зміни соціального статусу та змінюють структуру соціальних ролей людини (Буняк, 2022).

Разом з тим, варто зазначити, що будь-яка міграція в певній мірі носить вимушений характер, оскільки актуалізація необхідності переїзду свідчить про те, що індивід не має змоги залишатися в теперішніх умовах проживання.

Основним фактором диференціації у такому випадку виступає те, що за умови добровільної міграції індивід приймає рішення про необхідність переїзду самостійно у відповідності з власними потребами, без тиску зовнішніх обставин та оточення. Відповідно, добровільний мігрант початково матиме досить високий рівень готовності до розвитку та самореалізації, сприймаючи ситуацію міграції як можливість реалізувати цю готовність. В ситуації вимушеної міграції причина міграції знаходиться поза межами внутрішніх прагнень індивіда та цілковито диктується зовнішніми обставинами, що значною мірою знижує здатність індивіда до адаптації в умовах, що змінюються та нерідко супроводжується важкими психологічними травмами.

Серед характерних тенденцій, що виявляються в ситуації вимушеного переміщення, дослідники виокремлюють такі:

- високий ризик психотравматизації, що обумовлюється обмеженістю часового проміжку для прийняття рішень, неможливістю фізичної, матеріальної та моральної підготовки людини до зміни місця проживання

(Мельник, 2015; Надрага, 2015; Андрушко, 2020; Оверчук, 2023; Пападопулос, 2023)

- виникнення кризи ідентичності, яка супроводжується порушенням цілісності та інтегрованості особистості, зумовлює значну трансформацію уявлень про світ, становлення яких триває від народження, і містить широкий діапазон образів, думок, настанов, переконань та ставлень (Т. Титаренко, 2022; Слюсаревський & Блинова, 2013; Коваленко & Безверха, 2017; Павленко, 2019);

- переживання негативних почуттів, пов'язаних із приналежністю до тієї чи іншої соціальної, професійної, етнічної, територіальної групи, що обумовлює виникнення негативної соціальної ідентичності, знецінення власної особистості (О. Вознесенська, 2015; Марута та ін., 2020);

- переживання міжкультурного шоку (стресу акультурації), що виявляється в ускладненні міжособистісних стосунків з корінним населенням, переживанні депривації та ізоляції, процеси акультурації та соціокультурної адаптації (Berry, 1997; Андрушко, 2021; Данилюк & Богучарова, 2021);

- високий рівень узалежнення вимушених мігрантів від соціальної підтримки, що нерідко може провокувати зниження проявів особистісної активності в напрямку освоєння нової реальності життя після переміщення (Chuiko & Holotenko, 2017; Горовий, 2022);

- стигматизація та складнощі в процесі інтеграції у приймаючих громадах, пов'язані із невизначеною перспективою майбутнього, неготовністю до інтеграції або відсутністю відповідних умов у приймаючій громаді (Гундертайло, 2018; Бубняк, 2020; Федоренко, 2021;)

Досліджуючи вплив війни на динаміку рівня стресу та стратегії збереження життєстійкості українців В. Предко та О. Сомова зазначають, що 65,9% українців вважають війну травмивним досвідом, а 63,7% мають середній або високий рівень стресу. При цьому, найбільшим стресором для досліджуваних є стурбованість щодо життя, безпеки та майбутнього

близьких, зокрема дітей (42,9%), а стурбованість щодо власного життя демонструють лише 4,6% респондентів (Предко & Сомова, 2022).

Вивчаючи стан психічного здоров'я вимушених переселенців в умовах повномасштабної війни в Україні Л. Карамушка та Т. Карамушка дійшли висновку, що характерними особливостями досліджуваної вибірки є високий рівень відчуття страху, знижена активність у здійсненні професійної та волонтерської діяльності та підвищена конфліктність у стосунках з близькими людьми. Водночас, результати дослідження вказують на виражену потребу у соціальній взаємодії і підтримці (Карамушка & Карамушка, 2022).

Досліджуючи різні компоненти психічного здоров'я та психосоціального благополуччя вимушених мігрантів в умовах війни, науковці зосереджують свою увагу на таких аспектах:

- Переживання почуття самотності, предикторами якого є втрата звичного соціального статусу; криза особистісної ідентичності; стигматизація вимушених мігрантів в умовах гібридної війни; почуття провини (Щербак, 2017; Нестеренко, 2022).
- Трансформація ціннісно-смислових аспектів життя під впливом ситуації вимушеної міграції, суттєва зміна цінностей або віднаходження нових сенсів внаслідок переживання кризових подій (Стець, 2021).
- Особливості рефлексії вимушених переселенців, зокрема, ряд досліджень констатують середній і низький рівень прояву рефлексивності у вимушених мігрантів та фіксують непродуктивні типи рефлексії, перш за все, квазірефлексія, тобто рефлексія, спрямована на об'єкт, що не має відношення до актуальної життєвої ситуації. Можна припустити, що така рефлексія може бути психологічним захистом у психотравмуючій ситуації (Балабанова, 2017).
- Репертуар копінг-стратегій вимушених переселенців вказує на те, що більшість вимушено переміщених людей має обмежений ресурс копінгів, лише невелика частина ВПО здатні до переживання суб'єктивного

благополуччя, вияву екстраверсії як риси особистості більш товариської, експресивної, радісної і такої, яка не відчуває суцільної тривожності з приводу стресової ситуації (Богучарова & Ткаченко, 2016).

- Рівень емпатії вимушених мігрантів з України переважно характеризуються заниженими показниками, вони є інтолерантними до невизначеності, відчувають емоційний дискомфорт, схильні до неприйняття інших й домінування. У той же час, група респондентів із вищими показниками життєстійкості й автономності особистості проявляють креативність, сміливість, вивчають мову, традиції, культуру приймаючої країни, шукають шляхи відновлення працездатності, перезавантажують професійну кар'єру (Максименко & Морозова-Йоханнессен, 2022).

- Стресостійкість вимушених мігрантів також характеризується зниженим рівнем, вони є вразливими до впливу стрес-факторів навіть у звичних життєвих ситуаціях, демонструють підвищений рівень невпевненості в собі, песимістичну налаштованість щодо майбутнього та пасивність (Спринська, 2018; Шиліна, 2023).

- Сприйняття життєвої перспективи вимушеними мігрантами характеризується високим рівнем занепокоєння майбутнім, наявністю тривожних переживань із приводу можливого настання негативних подій, що виявляється на тлі високого рівня невизначеності та втоми (Голотенко, 2018). Разом з тим, дослідники відзначають, що розвиток резильєнтності (Галецька та ін., 2022) та достатній рівень життєстійкості вимушених мігрантів сприяє оптимальному переживанню ситуацій невизначеності і передбачає вибір людиною копінг-стратегій, що дозволяють протидіяти новим складнощам у професійному та особистому житті (Кузікова & Щербак).

- У окремих випадках вимушеним мігрантам притаманна наявність психологічних проблем, які віднесено до групи посттравматичних стресових розладів, що мають конкретні ознаки та визначаються при спеціальній діагностиці (Алексєєнко, 2022).

Підсумовуючи окреслене вище, варто зазначити, що характеризуючи ситуацію вимушеної міграції, дослідники пов'язують її з поняттями «кризи ідентичності», або «кризи соціальної ідентичності», адже у стресогенних умовах трансформація цінностей і уявлень про себе та інших, своє місце у світі та системі суспільних відносин набуває особливої болючості та гостроти переживань.

У якості базової підстави для розгляду особистісних трансформацій вимушених мігрантів нами було взято концепцію ідентичності Е. Еріксона, котрий визначаючи ідентичність, описує її в кількох аспектах (Erikson, 1959):

- Індивідуальність – усвідомлення власної унікальності та власного окремого існування.
- Тотожність і цілісність – відчуття внутрішньої тотожності, безперервності між тим, чим людина була в минулому і чим обіцяє стати в майбутньому; відчуття того, що в житті є узгодженість і сенс.
- Єдність і синтез – відчуття внутрішньої гармонії, що породжується через синтез образів себе і дитячих ідентифікацій в осмислене ціле.
- Соціальна солідарність – відчуття внутрішньої солідарності з ідеалами суспільства, розуміння того, що власна ідентичність має цінність для референтної групи і відповідає очікуванням.

Відштовхуючись від визначених положень можна говорити про те, що в умовах надзвичайних суспільних потрясінь та за необхідності вимушеної зміни місця проживання трансформація цінностей та уявлень про себе та інших, про своє місце у світі та системі суспільних відносин набуває особливої болючості та гостроти переживань.

Аналізуючи ситуацію вимушеного переселення М. Мельник називає її економічні, соціальні та психологічні наслідки «життєвою катастрофою» (Мельник, 2017), пояснюючи це тим, що рішення про переїзд приймається в умовах обмеженого часового проміжку та унеможливорює

фізичну, матеріальну та моральну підготовку індивіда до зміни місця проживання.

За визначенням К. Лай, Б. Толіашвілі, вимушена міграція порушує соціальну екологію людини, зумовлює депривацію, соціальне виключення, посилює ризики насильства та виникнення психологічної пастки бідності (пастки утриманства), і тому актуалізує потребу в підтримці з боку соціального оточення, збереженні соціальних контактів як основоположного фактора суб'єктивного благополуччя особистості та пом'якшення стресових переживань (Lai & Toliashvili, 2010).

В. Надрага акцентує увагу на тому, що на відміну від добровільної міграції, за рахунок якої соціальний статус особи у більшості випадків покращується, результатом вимушеної міграції є значне його погіршення, часткова чи повна втрата добробуту та раніше отримуваних доходів. Крім того, автор вказує на відсутність позитивної мотивації по відношенню до ситуації переселення у випадку її вимушеного настання, за таких умов поштовхом до дій пов'язаних з переїздом постає насамперед ускладнення умов проживання в тій мірі за якої унеможлиблюється нормальна життєдіяльність чи виникає реальна загроза безпеці за відсутності перспективи нормалізації ситуації (Надрага, 2019).

У випадку добровільної міграції спочатку, як правило, у суб'єкта адаптації виникає позитивна установка на нову ситуацію життєдіяльності, тобто відбувається адаптація свідомості, що згодом проявляється у формуванні нової поведінкової моделі, котра є релевантною відносно ситуації. На противагу добровільному вибору, в умовах вимушеної адаптації в особи виникає негативна установка на освоєння нової соціальної ситуації, що ґрунтується на негативних переживаннях з приводу вимушеності побудови нових поведінкових моделей у незнайомому середовищі.

Українська дослідниця О. Вознесенська, описуючи методи психосоціальної роботи з вимушено переміщеними людьми зазначає, що негативні симптоми кризи соціальної ідентичності проявляються у відчутті

власної неповноцінності, переживанні так званих негативних почуттів, пов'язаних з приналежністю до тієї чи іншої соціальної, професійної, етнічної, територіальної групи. Виникнення негативних переживань щодо власної приналежності до певної соціальної групи відповідно супроводжується формуванням негативної соціальної ідентичності і у крайніх формах може призводити до втрати самоповаги (Вознесенська & Сидоркіна, 2015).

Прояви кризи ідентичності відносять до основних адаптаційних проблем мігрантів доповнюючи даний перелік культурними відмінностями між «чужинцями» і приймаючою громадою (переживання «культурного шоку»), ускладненнями міжособистісних стосунками з корінним населенням та переживаннями мігрантами депривації та ізоляції.

Дещо з іншої точки зору проблему переживання культурного шоку розглядає Дж. Беррі в рамках теорії культурної акумуляції. Автор вважає, що в міжкультурному контакті є великий потенціал позитивних зрушень, тож у трактуванні Дж. Беррі поняття «культурний шок» замінюється поняттям «стрес акумуляції». Перевагами теорії є її зв'язок з психологічними теоріями стресу, термін «стрес» на відміну від «шоку» відображає позитивну складову процесу адаптації, виходу зі стресової ситуації, набуття досвіду опанування травматичних переживань, посттравматичного розвитку особистості та соціальної групи (Berry, 2005). За таких умов джерелом потенційних проблем виступає міжкультурна взаємодія, тобто вирішення цих проблем знаходиться у площині стосунків, а не прив'язується до відносно стійких характеристик особистості, що дозволяє орієнтуватися на розвиток та створення нової соціокультурної дійсності у вирішення проблеми (Worthy та ін., 2020).

Цікавою в контексті нашого дослідження видається спроба аналізу специфіки реалізації соціальних потреб людини в ситуації вимушеної міграції, здійснена О. Чуйко, серед яких дослідниця виокремлює наступні (Чуйко, 2015):

- Потреба в розумінні – психологічно напружений процес як для вимушених мігрантів, так і для мешканців приймаючої громади. З боку нових жителів процес втілюється у сподіваннях на адекватне ставлення до існуючих проблем, розуміння їх травматизованого стану. В свою чергу, жителі громади стикаються з негативними переживаннями щодо порушення звичних норм життя, часової невизначеності ситуації, що супроводжується певними психологічним дискомфортом.

- Потреба в соціальному визнанні та прийнятті, в необхідності включення до системи соціальних зав'язків і відносин. Дана потреба виражається в середовищі вимушених мігрантів у полярних проявах: для одних з них переміщення стає своєрідним шансом для початку «нового життя», а для інших – супроводжується значною травматизацією, що пов'язана з раптовою зміною соціального статусу та неможливістю його відтворення в нових умовах.

- Потреба у соціальному визнанні та підтримці, що актуалізується за рахунок відмінності світоглядних позицій між адаптантами і членами громади, полярних оцінок ряду суспільно-політичних подій в країні та окремих політичних персоналій. Дані відмінності ускладнюють процес інтеграції та формують відчуття ворожості соціального оточення.

- Потреба у трансформації та віднаходженні смислів, що виявляється у підвищеній вразливості особи, невпевненості у власних діях, зниженні самооцінки, переживаннях самотності в групі людей, необхідності перегляду власних переконань та віднаходженні нових сенсів життя.

З огляду на здійснений аналіз соціально-психологічних потреб вимушено переміщених осіб, актуалізуються питання соціальної інтеграції та включення вимушених мігрантів у контекст соціальної взаємодії у приймаючому середовищі як фактор їх адаптації до нових реалій життя.

Вивчаючи соціальну інтеграцію внутрішньо переміщених осіб, українські дослідниці О. Чуйко та О. Федоренко стверджують, що соціальна інтеграція повинна розглядатися як активний двосторонній процес за участі внутрішньо переміщених осіб та представників приймаючої громади. Авторки наголошують, що процес соціальної інтеграції являється безперервним, тому в якості його результату доцільно розглядати не його остаточне завершення, а певний рівень інтеграції внутрішньо переміщених осіб у приймаючій громаді (Chuiko & Fedorenko, 2020).

Подальші дослідження вказують, що відчуття включеності вимушено переміщених осіб у життя громади перебуває у взаємозв'язку із суб'єктивною оцінкою визначеності їх майбутнього. Разом з тим, було виявлено, що скрутний фінансовий стан вимушених мігрантів унеможлиблює довгострокове планування життєвих подій та призводить до виникнення переживань невпевненості у майбутньому, а також змушує звертатися за державною допомогою, актуалізує необхідність матеріальної допомоги та підтримки з боку держави (Федоренко, 2020).

Головним небажаним наслідком вимушеної міграції, у більшості випадків, є стабільне погіршення соціально-економічного становища внутрішньо переміщених осіб. Крім економічного занепаду громадян відбувається абсолютне спрощення поведінки людини заради виживання, що формує загальну невизначеність у суспільних відносинах (Следь, 2019).

Відтак, доречним в контексті розгляду соціально-психологічних характеристик ситуації вимушеної міграції видається звернення до категорії соціальної підтримки як умови забезпечення адаптації та подальшого розвитку суб'єктності вимушених мігрантів.

Залежно від обраного підходу відрізняються параметри, які покладені в основу соціально підтримуючого процесу, а саме, характер взаємовідносин між продуцентами та реципієнтами підтримки, зміст та форми соціальної підтримки, її спосіб отримання та якість.

Політико-правовий підхід, представлений переважно дослідниками пострадянських держав, трактує соціальну підтримку як спосіб покращення якості життя вразливих верств населення, шляхом створення сприятливих умов для задоволення їх потреб.

Для нашого дослідження більшу наукову цінність представляє соціально-психологічний підхід до розуміння соціальної підтримки, який висвітлюється у публікаціях зарубіжних науковців (Bochner та ін., 1977; Burleson, 1990; Goldsmith, 1992; Schwarzer & Leppin, 1992; Wills & Shinar, 2000). У рамках даного підходу, соціальна підтримка – це активний процес взаємодії людини із соціальним оточенням, що передбачає надання реципієнту підтримки різноманітних ресурсів для вирішення його проблем. Концептуальною особливістю другого підходу виступає той факт, що в основі соціально підтримуючої взаємодії знаходиться особистісна активність реципієнта підтримки, він сам виступає активним творцем мережі міжособистісних стосунків, де соціальна підтримка може бути надана, та приймає рішення про її прийняття або неприйняття.

На думку дослідників (Chesler & Barbarin, 1984; Berkman та ін., 2000; Brashers та ін., 2004; Jehoel-Gijsberts & Vrooman, 2008; Vrooman & Hoff, 2013), соціальна підтримка являється важливим ресурсом для людей, котрі можуть відчувати розгубленість та самотність, потерпати від соціальної ізоляції.

У соціально-психологічному розуміння сутність соціально підтримуючого процесу вимушених мігрантів розгортається в площині "приймаюча громада (надавачі підтримки) – мігранти (реципієнти підтримки)". Означений процес має включати в себе готовність надавачів підтримки створити умови для успішної інтеграції новоприбулих жителів та здатність реципієнтів підтримки до активного освоєння та перетворення актуальної життєвої ситуації. Важливою умовою відновлення психосоціального благополуччя особистості, за таких умов, постає її власна здатність до упровадження стратегій, побудованих на "проявах особистісної активності", "самоконтролі" та "прийнятті відповідальності за події власного

життя". На противагу цьому, пролонговане у часі пасивне сприйняття соціальної підтримки може стати підґрунтям для формування споживацької поведінки серед внутрішньо переміщених осіб та спричинити появу деструктивних проявів особистості (Чуйко & Голотенко, 2017).

Український досвід роботи з вимушеними переселенцями дозволяє виокремити ряд помилок в процесі надання соціальної підтримки вимушеним переселенцям, допущення яких призвело до негативних впливів:

- допомога та підтримка переважно виражалася у забезпеченні продуктами харчування, одягом, місцем тимчасового проживання, а психологічним та соціально-психологічним аспектам приділялося недостатньо уваги;

- підміна професійної психологічної допомоги масово-розважальними заходами та вислуховуванням претензій і скарг;

- поза увагою залишилися позитивні аспекти облаштування на новому місці й розвиток активної позиції під час входження в нову громаду (мотивація на пошук роботи, сталого помешкання для сім'ї, пошук роботи тощо).

На думку деяких дослідників, допущені помилки призвели до того, що у багатьох переселенців сформувалася інфантильно-споживацька позиція, яка зменшила особистісну активність стосовно самостійного відповідального облаштування на новому місці й активізувала претензійну позицію щодо зовнішнього забезпечення всіх особистісних потреб (Гридковець, 2018).

Досліджуючи актуальні проблеми внутрішньо переміщених осіб в Україні А. Львовчкіна вказує на прояви «синдрому мігранта», який стає на заваді ресоціалізації та особистісному зростанню ВПО. «Синдром мігранта» проявляється комплексом симптомів, зокрема, формуванням рентних настановлень, які втілюються у постійному очікуванні допомоги та небажанні самостійно вирішувати свої проблеми і в прийманні позиції «жертви», яка не дозволяє людині відчувати себе суб'єктом побудови власного життєвого шляху (Львовчкіна, 2018).

Частковим підтвердженням цієї тези стають і результати наших досліджень у яких соціальна підтримка розглядається як засіб розвитку суб'єктності внутрішньо переміщених осіб у приймаючій громаді, які дозволяють нам умовно сформулювати два варіанти «сценарію» розвитку суб'єктності внутрішньо переміщених осіб за допомогою отримання ними соціальної підтримки оточуючих. Перший з цих сценаріїв власне є позитивним і завершується розвитком суб'єктності ВПО, інший – негативний, призводить до формування «позиції жертви».

Характер взаємозв'язків, виявлених в результаті емпіричного дослідження, дозволяє стверджувати, що обов'язковою умовою розгортання позитивного сценарію, за якого соціальна підтримка стає каталізатором розвитку суб'єктності ВПО та набуття ними самостійності, виступає ціле покладання, здатність до самоконтролю, прийняття відповідальності за події власного життя та віра у власну здатність змінити ситуацію на краще. За таких умов, соціальна підтримка стає тим поштовхом та потужним підтримуючим фактором, який допомагає вимушеним переселенцям справитися зі стресовою ситуацією переміщення та вибудувати власну траєкторію життєвого шляху в нових умовах (Голотенко, 2021).

До категорії суб'єктності в контексті вивчення ситуації вимушеної внутрішньої міграції звертається і О. Галян, визначаючи суб'єктність «засадничою основою забезпечення психічного та психологічного здоров'я особистості, що перебуває у вимушеній міграції» (Галян, 2017). На думку авторки, вимушені переселенці зіштовхуються із необхідністю перегляду, «довизначення» орієнтирів самореалізації відповідно до нової життєвої ситуації; необхідністю оцінки своїх можливостей, здатностей та їх успішного використання в змінених умовах життєздійснення. Першочерговим завданням для самих ВПО та їх соціального оточення виступає збереження самодостатності та самоцінності кожного, хто переживає вимушені зміни та актуалізація особистісних ресурсів, що спрямовані не тільки на адаптацію до емпіричної, соціокультурної та екзистенційної реальності, але й на

саморозвиток, продуктивну самопобудову, «оновлення» свого змісту в його різноманітності.

Узагальнюючи опис соціально-психологічної характеристики ситуації вимушеної міграції справедливо зазначити, що вимушені мігранти стикаються з великою кількістю соціально-психологічних труднощів які у крайньому прояві можуть призводити до виникнення кризи ідентичності, формування споживацької позиції та проявів дезадаптації серед вимушених мігрантів.

Разом з тим, численні дослідження доводять необхідність активізації як внутрішніх (особистісних) ресурсів вимушених мігрантів, так і зовнішніх (соціальних) ресурсів зовнішнього середовища, як запоруки успішного проходження кризового періоду вимушеними мігрантами. Дослідники визнають, що провідного значення в цьому процесі набуває цілеспрямована активність особистості вимушеного мігранта як суб'єкта власної життєвої ситуації.

Ґрунтуючись на цьому узагальненні та наявних наукових даних щодо особливостей соціально-психологічних переживань людиною ситуації вимушеного переселення, ми вважаємо цілком логічним стверджувати, що саме розвиток і зміцнення суб'єктності особистості є основоположним фактором її благополуччя, успішної інтеграції та творчого освоєння нових життєвих реалій.

1.3. Кар'єрна ситуація вимушених мігрантів: ризики кризи та можливості для розвитку

За даними опитування Міжнародної мережі PwC «Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище у 2030 році», в якому взяли участь 10 029 громадян Китаю, Німеччини, Індії, Сполученого Королівства та США, 60% респондентів вважають, що мало хто матиме стабільну, довгострокову зайнятість у майбутньому (Звіт Міжнародної мережі PwC, 2017).

Окрім окреслених глобальних тенденцій, котрі задають траєкторію трансформаційних змін в сфері зайнятості населення, суттєвого дестабілізуючого впливу на світовий ринок праці протягом 2020 року завдала всесвітня епідемія COVID-19. Зокрема, за даними попередньої оцінки Міжнародної організації праці (МОП), наслідки пандемії призведуть до того, що мільйони людей по всьому світу втратять роботу, стануть частково зайнятими чи працюючими бідними. Розглядаючи різні сценарії впливу COVID-19, за даними МОП, зростання кількості безробітних у світі складе від 5,3 млн («мінімальний» сценарій) до 24,7 млн від базового рівня, який у 2019 році становив 188 мільйонів безробітних (International Labour Organization, 2020).

У документі МОП зазначається, що криза ринку праці пов'язана з епідемією COVID-19 матиме непропорційний вплив на певні групи населення, що може призвести до загострення соціальної нерівності. Зокрема, йдеться про соціально незахищені групи населення, що часто займаються низькооплачуваною роботою в країнах з порівняно низьким рівнем економічної спроможності та соціальної захищеності населення: людей з інвалідністю, людей пенсійного віку та мігрантів.

Наведені дані про особливу вразливість незахищених категорій населення в умовах кризи ринку праці підтверджуються прикладом внутрішньо переміщених осіб, проблема адаптації та професійної інтеграції яких залишається актуальною для України з 2015 року. Зокрема, дослідження Міжнародної організації праці вказують, що більш ніж третина ВПО в Україні працюють неофіційно (ILO, 2016), наслідком чого стає повна відсутність соціальних гарантій та великий ризик втрати роботи в ситуації погіршення загального економічного рівня в країні.

За даними Зовнішнього експертного он-лайн дослідження потреб внутрішньо переміщених осіб у період карантину, запровадженого через пандемію COVID-19 та в умовах виходу з нього «Переселенці: життя до і підчас COVID-19», карантинні обмеження значно загострили проблеми

стабільного працевлаштування ВПО та погіршили їх економічне становище. Нагальними проблемами ВПО до карантину опитані експерти називають: питання забезпечення житлом, добробуту родин і працевлаштування. Серед іншого, 45% опитаних констатували, що першочергової уваги потребує економічне становище сімей, працевлаштування, в тому числі пошук роботи за фахом, у якості проблеми визначили 34% та 24% опитаних відповідно (Charitable Foundation «Stabilization Support Services», 2020).

Не зважаючи на те, що в правовому полі українського законодавства зафіксовано ряд соціальних гарантій у сфері зайнятості для ВПО, що мали би сприяти посиленню зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні ВПО та покращенню їх професійного становища, експерти та безпосередні бенефіціари послуг називають їх малоефективними та зазначають, що основні здобутки в питаннях працевлаштування та перекваліфікації переселенців належать діяльності міжнародних і громадських організацій.

Питання перекваліфікації залишається важливим для вимушених мігрантів, зокрема тих, хто переїхав з індустріальних районів Луганської, Донецької, Запорізької областей або з південних областей (Миколаївщини, Херсонщини), де зайнятість великої кількості мешканців була пов'язана з роботою портової інфраструктури, а у нових регіонах проживання їх професійні навички виступають незатребуваними, що в свою чергу, змушує їх приставати на пропозиції низькооплачуваної роботи, що не вимагає специфічних професійних компетенцій.

Про актуальність останньої тези свідчать і дослідження українських науковців, що вказують особливу значущість матеріально-грошової спрямованості у мотиваційних чинниках внутрішньо переміщених осіб до пошуку роботи. Крім того, за результатами вказаних досліджень, порівняльний аналіз показників особистісної та соціальної ідентичності і стилів поведінки місцевих та внутрішньо переміщених безробітних вказує на суттєву відмінність між двома соціальними групами: для безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб властивим є нижчий рівень суперництва та

вищий рівень компромісу, а для безробітних з числа місцевих громадян характернішою є поведінка в стилі суперництва та менша схильність до компромісу (Пріба & Калюжна, 2020). Як наслідок, вказані тенденції посилюють рівень невпевненості та неконкурентоспроможність внутрішньо переміщених осіб на ринку праці, знижують їх здатність до розкриття та посилення власного професійного потенціалу, знижують економічну активність.

Не набагато кращою ситуація з працевлаштуванням українських біженців є й за кордоном. Право офіційного працевлаштування українським біженцям дає статус тимчасового захисту або статус біженця. Отримання статусу біженця може зайняти певний час та тривати максимум до 15 місяців. Директива про тимчасовий захист, яку ухвалила Рада ЄС, надає право офіційного працевлаштування. Разом з тим, правила перебування та права переселенців відрізняються у різних країнах Європи, що призводить і до різних механізмів практичної реалізації права на працевлаштування.

Зокрема, цей механізм абсолютно не діє в Данії, Швейцарії, Норвегії, Ліхтенштейні та Ісландії. В Угорщині привілеї під час працевлаштування матимуть біженці з угорським корінням, носії угорської мови. Понад те, угорський уряд заявив про зацікавленість в українцях, які планують тривале перебування в Угорщині. Роботодавці таких працівників отримуватимуть від влади щомісячну грошову винагороду.

Опитування польської агенції EWL засвідчує, що серед українців, які знайшли прихисток у Польщі (у країні перебуває 59,7% українських біженців), лише 20 % мають дистанційну роботу в Україні та, відповідно, засоби для існування. Разом з тим, за даними соціологів із Варшавського університету, які опитували біженців з України наприкінці березня – початку квітня 2022 року, кожен третій респондент був орієнтований на довгочасне перебування в Польщі (Zymnín, 2022). За таких умов, акцент зміщується на те, як допомогти біженцям інтегруватися в країнах призначення.

Єврокомісія оприлюднила рекомендації щодо спрощення процедури визнання дипломів і кваліфікацій біженців, аби забезпечити можливості працювати відповідно до рівня їхньої підготовки. Проте, визначальним стає запит ринку праці іноземних країн, що свідчать про кадровий дефіцит на низькооплачувані професії та робітничі кадри. Тобто, переважна більшість українських вимушених мігрантів не лише конкуруватимуть за зайняття високооплачуваної посади, що відповідає рівню їх професійної компетентності, із місцевими кандидатами, але й змушені будуть обирати менш престижні вакансії через брак релевантних пропозицій.

Важливим виступає і гендерний аспект, оскільки переважна більшість біженців – жінки, значна частина з них опікуються малолітніми дітьми, можливості працевлаштування для них, попри декларований доступ на ринок праці країн перебування, доволі обмежений. У зв'язку з цим може поширитися неформальна зайнятість, що підвищує ризик експлуатації та порушення трудових прав, актуалізується небезпека торгівлі людьми (Yakovleva, 2022).

Питанням соціалізації та соціально-психологічної адаптації вимушених мігрантів присвячена чимала кількість наукових робіт (Юрків & Луканов, 2021; Паращик & Вегнер, 202; Караман, 2020; Нікітіна, 2021), проте майже ніхто з науковців не зосереджується на ґрунтовному вивченні кар'єрної ситуації вимушених мігрантів.

Характеризуючи спроможність вимушених мігрантів до продуктивних дій щодо налагодження свого життя в нових умовах, до пошуку роботи, влаштування побуту, встановлення нових соціальних зв'язків, О. Блінова зазначає, що передумовою такої спроможності є нормалізація психоемоційного стану вимушених мігрантів, подолання стресових розладів за рахунок виявлення та залучення всіх особистісних ресурсів для подолання складного періоду адаптації (Блінова, 2016). Разом з тим, розглядаючи загальний контекст кризи ідентичності особистості в ситуації вимушеної

міграції, О. Блінова розглядає сценарій настання кар'єрної кризи як одну з її можливих складових (Блінова, 2017).

Кар'єрні кризи пов'язані із вимушеною міграцією можна віднести до ненормативних ситуаційних кар'єрних криз, що розгортаються у ширшому контексті життєвої кризи особистості. Даний вид кризи зазвичай обумовлюється зовнішніми факторами та несе в собі потенційно деструктивний вплив, потребує значного напруження внутрішніх ресурсів особистості та її цілеспрямованої активності, прийняття відповідальності та готовності до змін, як з точки зору перебудови зовнішнього середовища побудови кар'єри так і з точки зору трансформації себе як професіонала, задля успішного виходу з кризи (Гура, 2018). В контексті методології нашого дослідження, дане трактування способу розв'язання ненормативних кар'єрних криз, до яких відносяться і кар'єрні кризи зумовлені вимушеною міграцією, видається співзвучним із проявами суб'єктної активності особистості.

Досліджуючи кризи професійного становлення з позиції суб'єктно-вчинкового підходу К. Мілютіна та Н. Рубель зазначають, що стійкість та гнучкість у постановці життєвих завдань, адаптованість та наявність енергії для власного життєтворення є значущими для зниження рівню тривожності під час проживання кризи професійного становлення. Вчинкова активність індивіда, сприйняття себе як суб'єкта життєтворення сприяє подоланню тривожності (Мілютіна & Рубель, 2020).

О. Кокун, досліджуючи способи виходу з кар'єрної кризи, оперує поняттям «професійна життєстійкість особистості», визначаючи її як системну особистісно-професійну властивість, що формується у фахівця упродовж професійного життя, виявляючись у певному рівні включеності в професійну діяльність, контролі за нею та прийнятті «професійних ризиків», і забезпечує його здатність протистояти несприятливим обставинам у роботі, запобігаючи розвитку професійної дезадаптації, розладам здоров'я та забезпечуючи особистісно-професійне зростання (Кокун, 2020).

У соціальній роботі тематика професійної зайнятості здебільшого розглядається у взаємозв'язку із проблемою безробіття і професійною діяльністю фахівців центрів зайнятості населення та організацією соціально-психологічної допомоги та підтримки безробітних (Стадник, 2013; Шафранський, 2018; Мудрий, 2018; Болотіна, Мартиненко та ін., 2020; Цуцарін, 2020).

У рамках досліджень професійної взаємодії в діаді «соціальний працівник – клієнт» окремо розглядається тематика побудови суб'єкт-суб'єктних стосунків у процесі надання соціально-психологічних послуг (Волошко, 2017; Лукашевич & Шандор, 2018) та підготовки фахівців-соціономістів до побудови таких стосунків у роботі з клієнтами (Чуйко, 2010).

Ф. Шандор зазначає: «особливістю соціальної роботи як професійної діяльності є характер відносин між спеціалістом і клієнтом, на відміну від суб'єкт-об'єктних відносин, притаманних іншим видам допомагаючих професій, у процесі соціальної роботи зазвичай складаються суб'єкт-суб'єктні відносини, за яких клієнт і соціальний працівник виступають партнерами в подоланні складних життєвих ситуацій» (Шандор, 2018).

Варто зазначити, що з позиції суб'єктного підходу проблематика професійного життя особистості переважно розглядається в контексті професійної підготовки фахівців (Сергеєнкова & Столярчук, 2018; Капінус, 2018; Ошерова, 2017). Зокрема, йдеться про питання особистісного становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях (Чуйко, 2013), професійну суб'єктність майбутніх вчителів (Боднар & Журат, 2013), професійну суб'єктність при підготовці офіцерів (Ягупов, 2016), підготовку соціальних працівників (Chuiko та ін., 2021).

У сучасній науці сформовано низку методологічних підходів та термінологічний апарат, який застосовується для опису, дослідження та аналізу професійної діяльності людини та побудови кар'єри. У роботах вітчизняних вчених у галузі психології, соціології, педагогіки, фахівців з

менеджменту і професійного консультування найчастіше використовуються терміни «професійне самовизначення» і «професійне становлення», у той час як ключовим терміном для англomовних досліджень у цій галузі є поняття «career» (кар'єра) (Сюйтун, 2022; Шатілова, 2019).

Тенденція вбачати в професіоналізації надбання суто професійних навичок не враховує динаміки внутрішньої і міжпрофесійної конкуренції, функціонування особистості у світі стрімкого застарівання знань, миттєвих змін стандартів виробництва, розпаду організацій, їх переструктурування, перехід від прямих взаємодій до віртуальних тощо. Як слушно зауважують науковці, «сама професія все більше починає розглядатись як засіб для побудови свого життєвого успіху, а також як засіб для знаходження за допомогою професії свого місця у даному суспільстві» (Біскуп, 2012).

Вочевидь, професіоналізм, професіоналізація та професійна компетентність – це соціально-психологічні категорії, за допомогою яких описуються якісні характеристики особистості професіонала, механізми та чинники його становлення у сфері професійного самовизначення (Кокун, 2016).

Якщо ж розглядати поняття «кар'єра», то у широкому значенні кар'єра трактується як активне просування людини в освоєнні і удосконаленні способу життєдіяльності, яке забезпечує її стабільність у потоці соціального життя. У вузькому значенні поняття «кар'єра» пов'язується з динамікою становища та активності особистості в трудовій діяльності, передбачуваний шлях щаблями бюрократичної ієрархії. Загалом, в кар'єрі перетинаються особистісні та суспільні інтереси. Критеріями вдалої кар'єри є задоволеність життєвою ситуацією (суб'єктивний критерій) і соціальний успіх (об'єктивний критерій).

В контексті розгляду розгортання і способів подолання кар'єрних криз в ситуації вимушеної міграції, актуальним для нас лишається саме використання терміну «кар'єра», адже вимушений переїзд перш за все відбивається на «кар'єрному боці» професійного життя особистості: людина

як і раніше володіє професійними знаннями та навичками, професійним досвідом та експертизою, проте, ситуація вимушеної міграції змушує її втрачати кар'єрний статус, унеможливує застосування цих знань та навичок у повній мірі, зумовлюючи стагнацію та призводячи до розчарувань і проявів незадоволення собою і власною життєвою ситуацією.

У рамках нашого дослідження ми визначаємо ситуацію кар'єрної кризи як ситуацію крайньої неможливості розгортання кар'єрних сценаріїв, які були попередньо обрані особистістю. Це певний момент «розлому» кар'єрної ситуації професіонала, коли попередні стратегії кар'єрного розвитку неможливо застосувати у об'єктивній соціальній дійсності, натомість, нові стратегії ще не є вибудованими. Ситуація кар'єрної кризи може проявлятися на рівні кризи професійної ідентичності чи на рівні кризи професійної затребуваності, або ж об'єднувати ці два фактори.

В аспекті професійної ідентичності криза може проявлятися щодо зміни усвідомлення себе в професії, можливості надати об'єктивну оцінку своїм умінням та компетенціям щодо вирішення професійних задач в актуальній професійній реальності, невідповідності актуальних професійних задач попередньо сформованій професійній ідентичності (Андрушко, 2013).

На рівні професійної затребуваності кар'єрна криза може стосуватися наступних аспектів: визнання професійних здобутків людини з боку соціального оточення; задоволеності ступенем реалізації власного професійного потенціалу; приналежності до професійної спільноти; ставлення до себе як до компетентного і авторитетного професіонала; оцінки результатів професійної діяльності; сприйняття ставлення інших до себе як значущого професіонала; самоставлення до себе як значущого для інших професіонала (Вірна & Ключко, 2021).

Кар'єрна криза в ситуації вимушеної міграції найчастіше пов'язана із втратою роботи внаслідок переміщення, значним скороченням фінансування з боку працедавців або неможливістю адаптуватися та реалізувати власний професійний потенціал за місцем теперішнього проживання.

Переживання кар'єрної кризи в ситуації вимушеної міграції посилюється з огляду на загальну невизначеність планів щодо найближчого майбутнього, необхідність вирішення великої кількості правових питань пов'язаних із перебуванням на території іншої країни та високим рівнем узалежненості від зовнішніх обставин та сторонньої допомоги.

Причинами її виникнення можуть стати як психологічні проблеми пов'язані із пережитими травматичними подіями, неможливістю довгострокового планування та якісного цілепокладання в ситуації пошуку роботи, так і соціальні аспекти – особливості ринку праці приймаючої країни, високий рівень конкуренції на ринку праці, невизначеність юридичних аспектів працевлаштування біженців тощо.

За таких умов актуалізується потреба вимушених мігрантів в отриманні комплексної психосоціальної послуги, в рамках якої кваліфікований фахівець міг би забезпечити актуальні потреби у супроводі професійного самовизначення вимушено переміщеної людини у новій професійній реальності, сприяти осмисленню та постановці актуальних кар'єрних цілей, допомогти з подоланням емоційного вигорання тощо, зокрема, зазначені активності можуть реалізовуватись в рамках надання послуг з кар'єрного консультування.

Кар'єрне консультування як окрема професійна галузь з'явилася на перетині трьох професійних сфер: психологічне консультування, управління персоналом та коучинг. Сфера управління персоналом дає необхідні знання про ринок праці, динаміку професій, професійні компетенції, процес працевлаштування, оцінки та мотивації персоналу, розвитку кар'єри всередині організацій. Галузь психологічного консультування привносить технології консультативної роботи із запитами, психодіагностичні та профорієнтаційні методики, знання про вікову психологію та розвиток людини на різних етапах життя. Коучинг додає орієнтацію на самостійність людини у досягненні поставлених цілей, її розвиток та підвищення ефективності (Шушкевич та ін., 2020).

National Career Development Association (NCDA) у своїх документах, що регулюють діяльність кар'єрних консультантів у Сполучених Штатах, визначає кар'єрну консультацію як процес надання допомоги людям у розвитку кар'єри з акцентом на визначенні ролі професійного фахівця та на її взаємодії з іншими життєвими ролями. Кар'єрний консультант працює над задоволенням запиту здобувача освіти або клієнта у досягненні професійних та кар'єрних цілей (NCDA, 2009).

Спеціалісти, які наразі впроваджують в Україні послуги з кар'єрного консультування, здебільшого мають професійний бекграунд у сфері психології, педагогіки, підбору та управління персоналом, проте, будь-які стандарти підготовки та сертифікації таких фахівців на сьогодні відсутні. Разом з тим, з 2019 року у державній службі зайнятості почав розвиватися інститут спеціалізованого кар'єрного радника. Метою цього сервісу є запровадження методів поглибленого індивідуального обслуговування окремих категорій населення або осіб, які потребують соціального захисту, зокрема, учасники бойових дій, внутрішньо переміщені особи, люди без досвіду роботи тощо.

Функціональні обов'язки кар'єрного радника у державних центрах зайнятості визначені в Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних і ведення обліку осіб, які шукають роботу» та охоплюють надання консультацій щодо працевлаштування; консультування про можливості професійної підготовки, перепідготовки, розвитку професійних навичок і компетенцій; проведення профорієнтації, профдіагностики (*Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу*, 2023).

Потужним ресурсом у наданні кар'єрних послуг для молоді є мережа кар'єрних центрів, що функціонують у закладах професійно-технічної та вищої освіти. Згідно типового положення про центр кар'єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти, діяльність такого структурного

підрозділу спрямована на популяризацію професійної (професійно-технічної) освіти, сприяння працевлаштуванню здобувачів освіти, забезпечення реалізації права випускників працю, перше робоче місце, відстеження їх трудового шляху та кар'єрного зростання, сприяння у підвищенні їх кваліфікації та/або перепідготовці у разі потреби, а також координацію співпраці закладу освіти та потенційних роботодавців з цих питань (Міністерство освіти і науки України, 2019).

Окрім вже перелічених інституцій, технологія кар'єрного консультування активно впроваджується молодіжними центрами та громадськими організаціями як частина послуг для молоді, соціально незахищених верств населення, молодих сімей з дітьми тощо у формі заходів неформальної освіти, консультування, зустрічей з роботодавцями тощо.

Незалежно від специфіки закладу в якому надаються послуги з кар'єрного консультування в процесі кар'єрної консультації можуть використовуватися різні методики й технології роботи з клієнтами, а сам процес консультації може реалізовуватися у груповому або індивідуальному форматі (Лях, 2010).

Поточна ситуація на ринку праці та аналіз запитів на отримання кар'єрних послуг від пошукачів роботи дозволяє виокремити цілий ряд тенденцій, що свідчать про зростання затребуваності послуг з кар'єрного консультування серед вимушених мігрантів в умовах війни та їх актуальність у повоєнний період, зокрема (Ганенко та ін., 2023):

- кар'єрні послуги стають особливо актуальними для молоді, адже ринок перенасичений *overqualified*-спеціалістами, що значно знижує конкурентоспроможність молодих фахівців;
- внутрішньо переміщені люди не мають професійних контактів у новому регіоні та не завжди добре орієнтуються на локальному ринку праці, тож зростає потреба в підтримці кар'єрних фахівців та професійного ком'юніті;

- фахівці, що перемістились в інші регіони не завжди можуть застосувати свій професійний досвід на новому місці та мають велику потребу у додатковому навчанні або перекваліфікації;
- посилюється запит на отримання дистанційної роботи, адже це дозволяє зберегти високу мобільність та не прив'язуватися до конкретного місця проживання і його зміни;
- зростає економічне навантаження на жінок, які мають поєднувати роботу із вихованням та доглядом за дітьми, тож зростає запит на гнучкий графік роботи, часткову зайнятість;
- у найближчому майбутньому зростатиме необхідність у професійній реабілітації демобілізованих військових та їх адаптації на ринку праці у повоєнний період;
- важливого значення набуває забезпечення психологічної та соціальної підтримки в процесі працевлаштування, адже стрес зумовлений війною негативно впливає на працездатність та мотивацію;
- у наданні кар'єрних послуг підвищується роль громадських організацій та ініціатив, адже вони можуть забезпечити більшу гнучкість, швидкість реагування та вищий ступінь орієнтації на потреби клієнта.

Попри те, що сьогодні в Україні зарано говорити про надання кар'єрних послуг на системному рівні поточна практика кар'єрного консультування дозволяє виокремити основні види та особливості кар'єрних послуг, запит на які значно підвищився в умовах війни:

- **Аналіз та оцінка сильних сторін кандидата.** Зростання конкуренції на ринку праці в умовах війни дозволяє роботодавцям більш прискіпливо обирати кандидатів, тож боротьба за омріяну роботу стає складнішою. У такому випадку кандидатам в край важливо чітко усвідомлювати свої сильні сторони як професіонала, адже саме вони допоможуть скласти гідну конкуренцію. Ця потреба є особливо гострою у молодих спеціалістів, які мають конкурувати із значно досвідченішими

кандидатами, а також для кандидатів, які змінюють професійний напрям чи сферу роботи.

- **Консультування з питань створення резюме.** Цей запит може бути актуальним як для молодих спеціалістів із мінімальним досвідом роботи, так і для досвідчених фахівців, які тривалий час працювали в одній компанії або організації і не мали потреби у складанні резюме та презентації своїх професійних вмінь та досвіду новому роботодавцю. Особливу увагу необхідно звернути на структуру та адаптацію змісту резюме клієнта до поточної ситуації на ринку праці в регіоні, де пошукач шукає роботу, виокремивши саме той досвід, який наразі є найбільш затребуваним.

- **Пошук та підбір вакансій.** Допомога клієнту з пошуком та аналізом вакансій може допомогти підібрати найбільш релевантні з них та вберегти пошукача від роботодавців-шахраїв. Проте, важливо аби основну частину вакансій клієнт підбирав самостійно і лише консультувався з фахівцем у разі потреби. В іншому випадку відповідальність за працевлаштування буде повністю передана консультанту, що не сприятиме пошуковій активності кандидата.

- **Підготовка до проходження співбесіди.** Роботодавці нерідко мають певні упередження щодо працевлаштування внутрішньо переміщених осіб. Джерелом основного з них є те, що навіть самим внутрішньо переміщеним особам складно передбачити тривалість свого перебування на тому чи іншому місці та умови за яких вони будуть готові повернутися додому або залишитися в новому регіоні на постійній основі. Питання часової перспективи необхідно особливо ретельно пропрацювати з кандидатом при підготовці до співбесіди, як і можливі відповіді на інші запитання, які можуть цікавити роботодавця, адже саме від цього буде залежати успішність проходження співбесіди.

- **Кар'єрний коучинг та побудова кар'єрних планів.** Велику кількість внутрішньо переміщених людей війна змушує починати все спочатку на новому місці проживання. Нерідко, застосувати свій попередній

досвід у новому регіоні стає вкрай складно, особливо для тих, чия робота була пов'язана з певним видом промисловості чи специфічного виробництва. У такому випадку кандидат потребує допомоги кар'єрного консультанта у визначенні поточних кар'єрних цілей та розробці плану по їх досягненню.

Варто зазначити, що важливою умовою для успішного вирішення кар'єрних питань є і емоційний стан пошукача роботи, його мотивація, стресостійкість та готовність долати можливі труднощі. Важливо пам'ятати, що ефективне працевлаштування можливе лише за умови стабілізації емоційного стану людини та відновлення її психологічних ресурсів, саме тому важливими є опції отримання емоційної та соціальної підтримки, участі у групах психологічної підтримки або звернення до психолога за необхідності.

Окреслені тенденції вказують, що динаміка змін ринку праці та міграційні процеси всередині країни актуалізували запит на отримання послуг кар'єрного консультування серед працездатного населення України. Зокрема, основними користувачами таких послуг наразі виступають пошукачі, що були змушені змінити місце проживання внаслідок війни та шукають роботу. В свою чергу, зростання попиту на отримання кар'єрних послуг закономірно підіймає питання розбудови інституту кар'єрного консультування, систематизації даних послуг та забезпечення якості їх надання кваліфікованими фахівцями.

Висновки до першого розділу

1. Теоретико-методологічний аналіз поняття «суб'єктність» дозволив сформулювати визначення даного теоретичного конструкту, який приймається для нашого дослідження. Теоретична модель нашого дослідження репрезентує суб'єктність як сукупність основоположних особистісних характеристик людини, що об'єднують осмисленість життя та ціннісно-смислову сферу особистості, дозволяючи їй діяти згідно власних цінностей; здатність людини до постановки чітких і релевантних цілей; особистісну включеність та проактивність людини у вирі життєвих подій; здатність до управління середовищем та його реорганізації згідно власних потреб та цілей; прийняття ризику, що розкривається у відкритості до нового досвіду та здатності до спонтанності та творчого осмислення реальності; здатність до рефлексії та надситуативного розгляду життєвих подій.

Спрямованість суб'єктної активності особистості, на нашу думку, великою мірою обумовлюється вектором спрямованості локусу контролю людини, тому дана характеристика була включена в теоретичну модель суб'єктності в рамках нашого дослідження.

Теоретична модель дослідження була доповнена концептом копінг-стратегій особистості у його трактуванні як цілеспрямованої діяльності суб'єкта, яка спрямована на оволодіння стресовою ситуацією вимушеної міграції і здійснюється на основі суб'єктної активності людини і її свідомого вибору тих чи інших стратегій подолання в яких і реалізується ця суб'єктність.

2. Особливості ситуації вимушеної міграції актуалізують необхідність цілеспрямованої суб'єктної активності людини, адже ситуація вимушеної міграції характеризується кризою ідентичності на особистісному, професійному та соціальному рівнях. За таких умов, особливостями ситуації вимушеної міграції постає: наявність травмивного досвіду пов'язаного з причиною переїзду; недобровільність прийняття рішення про переміщення;

невизначеність часової перспективи розгортання ситуації в майбутньому; неможливість до довгострокового планування.

3. Кар'єрна ситуація вимушених мігрантів характеризується високим рівнем ризику розгортання кар'єрної кризи. Причинами її виникнення можуть стати як психологічні проблеми пов'язані із пережитими травматичними подіями, неможливістю довгострокового планування та якісного цілепокладання в ситуації пошуку роботи, так і соціальні аспекти – особливості ринку праці приймаючої країни, високий рівень конкуренції на ринку праці, невизначеність юридичних аспектів працевлаштування біженців тощо. Переживання кар'єрної кризи в ситуації вимушеної міграції посилюється з огляду на загальну невизначеність планів щодо найближчого майбутнього, необхідність вирішення великої кількості правових питань пов'язаних із перебуванням на території іншої країни та високим рівнем узалежненості від зовнішніх обставин та сторонньої допомоги.

4. Надання фахової психосоціальної допомоги з питань подолання кар'єрної кризи набуває особливої актуальності для вимушених мігрантів. Інструментом надання такої допомоги є кар'єрне консультування – різновид соціально-психологічної практики в соціальній роботі з надання допомоги людям у розвитку кар'єри з акцентом на визначенні ролі професіонала та на її взаємодії з іншими життєвими ролями. Кар'єрний консультант працює над задоволенням запиту клієнта у досягненні професійних та кар'єрних цілей, дотримуючись суб'єкт-суб'єктного принципу взаємодії з клієнтом.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ В КОНТЕКСТІ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ

2.1. Організація та методичне забезпечення дослідження

Дослідження проводилося у п'ять етапів протягом 2018-2023 років. На першому етапі (2018-2019 р.р.) здійснювалось теоретичне осмислювання досліджуваної проблеми, проводився аналіз сучасного стану соціологічної та психологічної літератури, аналіз досліджень у соціальній роботі з проблематики дослідження. На цьому етапі були сформульовані мета, об'єкт, предмет, завдання дослідження, сформульовані робочі гіпотези.

За результатами теоретико-методологічного аналізу літературних джерел з проблематики суб'єктності особистості, соціально-психологічних особливостей переживання ситуації вимушеної міграції, специфіки розгортання кар'єрних криз особистості – було розроблено теоретичну модель дослідження, яка стала основою для його емпіричної частини.

Другий етап дослідження здійснювався у період 2020-2021 р.р. та передбачав проведення основного дослідження: збір емпіричних даних дослідження; статистичний аналіз отриманих даних та інтерпретації змісту цих даних.

Початок повномасштабної війни у лютому 2022 року зумовив необхідність у значному редизайні дослідження та необхідність суттєвого розширення вибірки респондентів, оскільки проводити дослідження на вибірці фактично лише двох областей України (Донецької та Луганської) в умовах повномасштабної війни видавалося недоцільним.

Таким чином, на третьому етапі дослідження, у травні-липні 2022 року було здійснено розширення тематики дослідження з метою його приведення до актуального українського контексту, пошук додаткових можливостей для збору емпіричних даних та власне – розширення вибірки респондентів таким чином, аби вона відносно рівномірно репрезентувала дані внутрішньо переміщених українців та українців, які через війну були змушені виїхати за

кордон. Одним з центральних понять дослідження, в оновленому варіанті, стало поняття вимушеної міграції, яке дозволило об'єднати вивчення особливостей суб'єктності внутрішньо переміщених людей, які змушені були змінити місце свого проживання всередині країни і українців, які після початку повномасштабного вторгнення, рятувалися від війни виїжджаючи за кордон.

На четвертому етапі дослідження, у серпні 2022 – березні 2023 р.р. було здійснено збір та аналіз оновлених даних дослідження, обробка результатів за допомогою математичної та статистичної обробки даних, зроблено висновки щодо отриманих результатів.

П'ятий, завершальний етап дослідження, полягав у створенні моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів задля подолання кар'єрної кризи, описі структури моделі та її апробації. Зокрема в рамках цього етапу були запропоновані компоненти моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів, доцільність яких підтверджувалась емпіричним дослідженням особливостей суб'єктності зазначеної вибірки; механізми їх втілення у практичній роботі в процесі надання кар'єрних послуг вимушених мігрантів; апробація моделі в процесі надання послуг з працевлаштування та кар'єрного розвитку вимушених мігрантів.

Основою для планування емпіричного дослідження та підбору його методичного інструментарію стала теоретична модель суб'єктності особистості вимушених мігрантів в контексті переживання кар'єрної кризи, розроблена за результатами теоретико-методологічного аналізу наукових джерел з відповідної проблематики.

На основі теоретичної моделі суб'єктності особистості в ситуації вимушеної міграції співвіднесено конструкти дослідження та шкали застосованих методик (Таблиця 2.1).

Операціоналізація методичного інструментарію

Компонент в теоретичній моделі суб'єктності	Відповідність шкал методик для компонентів теоретичної моделі	
	Основна шкала	Допоміжна шкала
Компонент «Осмисленість»	Шкала «Осмисленість життя» (Методика К. Ріфф)	Шкала «Позитивна переоцінка» (Копінг-тест)
Компонент «Ціль»	Шкала «Ціль в житті» (Методика К. Ріфф)	Шкала «Планування вирішення проблеми» (Копінг-тест)
Компонент «Включеність»	Шкала «Включеність» (Методика Мадді)	Шкала «Пошук соціальної підтримки» (Копінг-тест)
Компонент «Управління середовищем»	Шкала «Управління середовищем» (Методика К. Ріфф)	Шкала «Контроль» (Методика Мадді)
Компонент «Прийняття ризику»	Шкала «Прийняття ризику» (Методика Мадді)	Шкала «Особистісне зростання» (Методика К. Ріфф)
Компонент «Рефлексія»	Шкала «Людина як відкрита система» (Методика К. Ріфф)	Шкала «Прийняття відповідальності» (Копінг-тест)
Суб'єктна спрямованість особистості	Шкала загальної інтернальності	
	Шкала інтернальності в області виробничих стосунків	
	Шкала інтернальності в області досягнень	
	Шкала інтернальності в області невдач	

Задля виявлення вираженості проявів кар'єрної кризи серед вимушених мігрантів діагностичний інструментарій дослідження було доповнено методиками, які дозволяють виявити рівень прояву професійної ідентичності та професійної затребуваності особистості. Також до переліку інструментарію дослідження було додано авторську анкету з метою зібрання соціально-демографічних характеристик вибірки респондентів та дослідження особливостей їх кар'єрної ситуації. У кінцевому варіанті методичний інструментарій дослідження представлений комплексом наступних методик:

**Опитувальник «Шкала психологічного благополуччя»
К. Ріфф в адаптації Т. П. Фесенко та Т. Д. Шевеленкової.**

В основу методики покладено багатомірну модель психологічного благополуччя особистості, розроблену К. Ріфф в рамках евдемоністичного підходу. Послідовники евдемоністичної традиції фокусують увагу на актуалізації особистісного потенціалу людини у внутрішньо-особистісному та соціальному аспекті успішності життєдіяльності (*The Ryff Scales of Psychological Well-Being*, 2005).

Модель включає шість основних складників психологічного благополуччя: наявність життєвої мети, позитивне ставлення до інших, особистісне зростання, управління зовнішнім середовищем, самоприйняття та автономію, що в свою чергу стало підставою для виокремлення відповідних діагностичних шкал методики (Ryff, 2014).

В процесі адаптації та валідизації методики Т. Фесенко та Т. Шевеленковою, вона була доповнена трьома діагностичними шкалами: «Баланс афекту», «Осмисленість життя» та «Людина як відкрита система».

Відповідно, в ході емпіричного дослідження використовувалася версія методики в адаптації Т. Фесенко та Т. Шевеленкової, що структурно представлена 9 діагностичними шкалами, кожна з яких містить 14 тверджень та дозволяє оцінити рівень вираженості окремих компонент психологічного благополуччя і виявити його інтегральний показник.

Копінг-тест Лазаруса (розроблений Р. Лазарусом і С. Фолкманом, адаптований Т. Крюковою, Е. Куфтяк).

Метою методики є визначення копінг-механізмів людини – способів опанування життєвою реальністю, які людина найчастіше застосовує в ситуації стресу, емоційної напруги або необхідності швидкого прийняття рішень. Методика дозволяє виявити, якими поведінковими стратегіями подолання труднощів послуговується людина у різних життєвих ситуаціях та життєвих сферах.

За твердженням авторів методики, до таких способів належать когнітивні та поведінкові зусилля індивіда, які мають на меті управління специфічними (зовнішніми і внутрішніми) факторами, які перевищують можливості індивідуальної ресурсності. Копінг-стратегії, або копінг-поведінка, це цілеспрямована соціальна поведінка, що дозволяє впоратися із стресовою або проблемною життєвою ситуацією, способами, які є адекватні індивідуально-психологічним особливостям людини і зовнішнім обставинам, завдяки усвідомленню стратегій дій (Зликов та ін., 2016).

Досліджуваному пропонуються 50 тверджень, що стосуються поведінки у стресовій або проблемній ситуації. Визначається вісім стратегій (стилів поведінки) подолання проблемних ситуацій (Lazarus, 1993):

1. Конфронтація – стратегія передбачає активну боротьбу із обставинами в проблемній ситуації, проте поведінкові стратегії та діяльність зумовлена використанням цієї стратегії може бути не послідовною і недостатньо раціональною відносно конкретних подій чи ситуації. Стратегія частіше вважається неадаптивною, адже підвищує ризик виникнення конфліктів, відчуття ворожості та імпульсивність, натомість – знижує цілеспрямованість дій.

2. Дистанціювання – стратегія полягає у зниженні суб'єктивної значущості значення проблемної ситуації шляхом відсторонення від неї та зниження власної емоційної залученості в події, що відбуваються. Поряд з тим, що стратегія дозволяє знизити емоційну напругу пов'язану із виникненням проблемної ситуації та убезпечує від прийняття імпульсивних рішень, її застосування актуалізує вірогідність знецінення власних переживань та унеможлиблює адекватне застосування діяльнісних способів подолання проблеми.

3. Самоконтроль – стратегія полягає у цілеспрямованому стримуванні та придушенні емоцій, що пов'язані з проблемною ситуацією, з метою мінімізації їх впливу на прийняття рішень та поведінкові прояви

людини. Активне використання цієї стратегії може забезпечити від імпульсивних дій та рішень у проблемній ситуації, проте, надання переваги виключно даній стратегії може й призвести до надмірної вимогливості до себе, гіперконтролю, складнощів із вираженням емоцій та встановленням теплих, довірливих стосунків з оточуючими.

4. Пошук соціальної підтримки – стратегія передбачає вирішення проблеми за рахунок залучення зовнішніх ресурсів та соціальних зв'язків, актуалізує прагнення до пошуку інформації, яка може допомогти вирішити проблему, орієнтацію на отримання емоційної та діяльнісної підтримки від інших людей. Характерними особливостями копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки є орієнтованість на взаємодію з іншими людьми, потреба в увазі, співчутті та порадах. Негативний сценарій застосування цієї стратегії може проявлятися у формуванні споживацької позиції респондента підтримки та завищених очікувань щодо оточуючих.

5. Прийняття відповідальності – стратегія базується на переосмисленні проблеми з точки зору відповідальності особистості за її виникнення та вирішення. Стратегія передбачає прагнення суб'єкта до аналізу ситуації, встановлення та розуміння причинно-наслідкових зв'язків між зовнішніми проявами ситуації та власними діями. Разом з тим, надмірне використання стратегії прийняття відповідальності може призвести до необґрунтованої самокритики, виникнення почуття провини та невдоволеності собою, що в окремих випадках може стати передумовою для розвитку депресивних станів особистості.

6. Втеча-уникнення – стратегія передбачає максимальне відсторонення від проблеми та прояви уникаючої поведінки, зокрема, такими проявами можуть бути заперечення проблеми або її ігнорування, нереалістичні очікування, фантазування. До позитивних аспектів даної стратегії відноситься можливість швидкого зняття емоційної напруги, що виникла у зв'язку з стресовою або проблемною ситуацією, проте з точки зору довгострокової перспективи дана стратегія є абсолютно не

ефективною, оскільки вона унеможлиблює об'єктивну оцінку ситуації, її аналіз та прийняття обґрунтованих рішень, що спрямовувались би на рішення проблеми.

7. Планування вирішення проблеми – використовуючи дану стратегію особистість спрямовує свої зусилля на цілеспрямоване подолання проблемної ситуації за рахунок формування стратегії її вирішення, планування власних дій із врахуванням минулого досвіду, зовнішніх обставин та наявних ресурсів. Стратегія розглядається більшістю науковців як адаптивна, така, що сприяє конструктивному подоланню труднощів, проте її негативними аспектами в окремих випадках можуть стати надмірна раціоналізація та брак інтуїтивності, спонтанності та емоційності поведінкових проявів.

8. Позитивна переоцінка – стратегія дозволяє розглядати проблемну або стресову ситуацію як поштовх до особистісного зростання. Використання даної стратегії передбачає філософське переосмислення негативної події та пошук можливостей власного розвитку за наявних обставин. Ризик використання стратегії позитивної переоцінки може полягати у її недостатній орієнтованості на діяльність та діяльнісне освоєння реальності.

Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (Д. Роттер, адаптація Е. Бажин, Є. Голинкіна, Л. Еткінд).

Спрямованість локусу контролю є узагальненою психологічною характеристикою особистості, що об'єднує в собі її здатність до проявів ступеню незалежності, самостійності й активності у досягненні власних цілей, розвиток почуття власної відповідальності за події, що відбуваються навколо. Дана характеристика має регулятивний вплив на різні аспекти поведінки та діяльності особистості, зокрема, відіграючи важливу роль у формуванні міжособистісних взаємин та виборі способу для кризових ситуацій у різних життєвих сферах. Найбільш відомою діагностичною шкалою локусу контролю, як інтегральної характеристики особистості, є

шкала розроблена американським психологом Дж. Роттером (Rotter, 1966). Дана шкала базується на двох основних постулатах:

1) Люди різняться між собою у залежності від того, яким чином вони локалізують контроль над значущими для себе подіями. Дана локалізація поляризується у двох варіантах (полярностях локусу контролю): екстернальність та інтернальність. За умови екстернальної полярності, людина схильна вважати, що події, які з нею відбуваються є випадковістю, результатом впливу зовнішніх факторів або зумовлюються діями інших людей. Інтернальний локус контролю передбачає інтерпретацію значущих подій, як результат власної діяльності. Локус контролю конкретної людини визначається диспозицією на континуумі від екстернальності до інтернальності.

2) Тип локусу контролю, який є характерним для конкретної людини, є універсальним стосовно будь-яких подій та ситуацій з якими людині доводиться взаємодіяти. Тип локусу контролю характеризуватиме поведінку особистості у сфері досягнень та сфері невдач, при цьому дана характеристика буде стосуватися різноманітних сфер соціального життя людини (Nowicki, Ples-Cave, Kalechstein, & Golding, 2021).

В процесі емпіричних досліджень та адаптації шкали Дж. Роттера другий постулат його концепту зазнав суттєвої критики, адже дослідження показали, що пояснення поведінки особистості з точки зору лінійних, узагальнених транситуативних характеристик видається недостатнім. Більшості людей притаманна варіативність поведінки в залежності від типу конкретних соціальних ситуацій, отже дослідження індивідуально-психологічних особливостей має будуватися на описі взаємодії людини з цими ситуаціями, яка реалізується у особливостях їх віддзеркалення і ситуативній зміні поведінки. У зв'язку з цим, феномен локусу контролю почали розглядати не з точки зору одномірної транситуативної характеристики, а у якості багатомірного профілю, компоненти якого

корелюють з різними типами соціальних ситуацій різного ступеня узагальнення.

Зазначені вище аспекти обумовили необхідність вдосконалення опитувальника, що дозволило вимірювати індивідуальні особливості суб'єктивного контролю у різноманітних життєвих ситуаціях. Поточна версія опитувальника, яка використовувалася у даному дослідженні, складається із 44 тверджень. З метою забезпечення достовірності результатів, стимульний матеріал опитувальника є збалансований за трьома параметрами:

- за інтернальністю – екстернальністю: половина тверджень опитувальника сформульована таким чином, аби позитивну відповідь на них дали респонденти з інтернальним рівнем суб'єктивного контролю, а інша половина таким чином аби позитивну відповідь дали респонденти з екстернальним рівнем суб'єктивного контролю;

- за емоційною наповненістю: однакова кількість тверджень опитувальника описує ситуації, що мають позитивне та негативне емоційне забарвлення;

- за наповненістю атрибуцій: однакова кількість тверджень опитувальника сформульована від першої та третьої особи.

Дані опитувальника дозволяють представити результати у вигляді 7 шкал, що відображають спрямованість та рівень суб'єктивного контролю у різних сферах життя особистості: сфері досягнень, сфері невдач, сімейних стосунках, виробничих стосунках, міжособистісних стосунках, ставлення до здоров'я і хвороби та загальний рівень інтернальності особистості (Кокун та ін., 2011).

Тест життєстійкості (методика С. Мадді, адаптація Д. Леонтєва).

Тест життєстійкості (оригінальна назва опитувальника – Hardiness Survey) був розроблений американським психологом Сальваторе Мадді. Життєстійкість, як психологічна якість особистості, представляє систему переконань про себе, навколишній світ та характер взаємодії з ним, які

дозволяють людині витримувати і ефективно долати стресові ситуації (Maddi, 1997). Ці диспозиції включають в себе три порівняно автономні компоненти: залученість, контроль та прийняття ризику. Міра вираженості цих компонентів та інтегрального показника життєстійкості перешкоджає появі внутрішньої напруги у стресових ситуаціях за рахунок їх стійкого опанування та сприйняття як менш значущих. Передбачається, що високий рівень життєстійкості дозволяє людині успішніше долати труднощі, на противагу цьому – знижений рівень життєстійкості зменшує здатність до подолання життєвих негараздів (Титаренко & Ларіна, 2009).

Опитувальник складається із 45 тверджень та дозволяє визначити інтегральний показник життєстійкості особистості та міру вираженості її окремих компонентів за трьома субшкалами: включеність, контроль та прийняття ризику.

**Методика «Професійна затребуваність особистості»
(О. Харитонова, Б. Ясько).**

Твердження опитувальника базуються на принципі стандартизованого самозвіту та є універсальними для представників будь-якої професійної сфери, оскільки не мають безпосереднього зв'язку зі специфікою конкретної професійної діяльності. Опитувальник дозволяє діагностувати рівень професійної затребуваності особистості та створити індивідуальний профіль респондента. Індивідуальний профіль представлений показниками рівня задоволеності реалізацією професійного потенціалу; приналежності до професійної спільноти; професійної компетентності та референтності; професійної атракції, що перш за все, включає показники особливостей емоційного сприйняття ставлення колег та керівництва; самоставлення, обумовленого сприйняттям власної значущості як професіонала, а також рівня вираженості переживання професійної затребуваності та оцінки результатів професійної діяльності.

Опитувальник дозволяє отримати результати за дев'ятьма шкалами: реалізація професійного потенціалу, приналежність до професійної

спільноти, переживання професійної затребуваності, професійна компетентність, професійний авторитет, оцінка результатів професійної діяльності, ставлення оточуючих, самоставлення та інтегральний показник професійної затребуваності особистості (Ігнатович та ін., 2021).

Методика дослідження професійної ідентичності особистості (Л. Шнейдер).

Методика побудована на принципах прямого та ланцюгового асоціативного тесту та дозволяє визначити статус (рівень розвитку) професійної ідентичності людини. Ідентичність розглядається як результат активного процесу рефлексії, що відображає справжні уявлення суб'єкта про себе, на протипагу механічному слідуванню нав'язаним або соціально схвалюваним шляхом розвитку. Професійна ідентичність визначається автором методики як об'єктивна та суб'єктивна єдність із професійною групою та професією в цілому, яка обумовлює наступність професійних характеристик (норм, ролей та статусів) особистості (Malofeikina, 2022).

Результати опитувальника дозволяють зафіксувати один з статусів професійної ідентичності особистості: передчасна ідентичність, дифузна ідентичність, мораторій, досягнена ідентичність, псевдоідентичність.

Авторська анкета

Анкета складається з 25 питань, що покликані виявити наступні особливості досліджуваної вибірки: демографічні характеристики; специфіку обставин, що зумовили вимушене переміщення; інформацію про рівень освіти, професійний статус, досвід та поточні особливості професійної зайнятості; мотивацію до роботи, що є актуальною наразі; особливості поточної кар'єрної ситуації; специфіку кар'єрних труднощів, що є актуальними для респондента; досвід звернення за послугами з працевлаштування і кар'єрного розвитку та ставлення до таких послуг; суб'єктивну оцінку впливу вимушеного переміщення на кар'єрну ситуацію.

2.2. Етичні принципи проведення емпіричного дослідження

У 2014 році Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи ухвалили Глобальне визначення соціальної роботи, у якому соціальна робота визначається як практична діяльність та навчальна дисципліна, «що сприяє соціальним змінам і розвитку, соціальній єдності і розширенню можливостей людей». Основоположними принципами соціальної роботи визнаються: «принцип соціальної справедливості, беззаперечність дотримання прав людини, колективної відповідальності та поваги до різноманітності» (Капська, 2005; Семигіна, 2014).

Міжнародний документ шкіл соціальної роботи визначає метою досліджень у цій галузі сприяння соціальній справедливості, добробуту особистості та громади, гідності людини як основних цінностей. У свою чергу, етика досліджень в соціальній роботі, згідно даного документу, забезпечує дотримання інтересів користувачів послуг і вразливих та /або соціально незахищених груп і сприяє розвитку підходів у сфері освіти, досліджень та практики (Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму, 2017).

Беручи до уваги вищезазначений документ, у нашому дослідженні ми спираємось на основні цінності та етичні принципи соціальної роботи, використовуючи різні види кількісних та якісних досліджень та забезпечуючи при цьому принцип конфіденційності, поваги до гідності людини та її права не розкривати небажані подробиці обставин власної життєвої ситуації. У дослідженні застосовується мультиметодний, міждисциплінарний підхід та керівні принципи Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи та Міжнародної Федерації соціальних працівників – «Етичні принципи соціальної роботи», «Світові пріоритети соціальної роботи і соціального розвитку: зобов'язання щодо дій», «Глобальне визначення соціальної роботи», що регулюють сферу компетенції соціальної роботи та забезпечують дотримання прав людини, досягнення соціальної справедливості, повагу до різноманітності

та контекстуальну відповідальність (Бойко & Семигіна, 2012; International Association of Schools of Social Work, 2018).

Повага до особистості клієнта, толерантність до різноманітності, недискримінація, гнучкість підходів, холістична зорієнтованість, безумовне прийняття та терпимість фахівця визначаються етикою професійної діяльності в соціальній роботі як основоположні постулати взаємодії в діаді «клієнт – фахівець» (Семигіна, 2019).

Відповідно, емпіричне дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи проводилося із дотримання етичних норм досліджень та професійної етики в соціальній роботі. При розробці логіки емпіричного дослідження, підборі методичного інструментарію та створенні авторської анкети-опитувальника особлива увага була приділена екологічності застосування кожного з інструментів та коректності в формулюванні потенційно сензитивних питань.

При підготовці анкети та підборі інструментарію нами декілька разів проводилось тестування готового інструментарію із залученням добровольців з числа вимушених мігрантів, які наразі проживають в різних регіонах України чи за кордоном, це дозволило нам підібрати максимально екологічний інструментарій для проведення дослідження.

Зокрема, враховуючи сенситивність респондентів дослідження щодо питань пов'язаних з війною, умовами виїзду із попереднього місця проживання, можливими втратами, які супроводжували цей виїзд, - ми намагалися побудувати питання таким чином аби убезпечити респондента від актуалізації негативних думок та складних емоційних станів або спогадів, що можуть спричинити ретравматизацію психіки. Працюючи з учасниками дослідження на кожному з його етапів ми враховували, що ситуація вимушеної міграції є кризовою для особистості і може супроводжуватися відповідними проявами у психічній сфері людини: емоційною нестійкістю, зниженим настроєм відчуттям ізольованості, проявами емоційної відстороненості або «замороженості»

емоцій, тривожно-фобічними та депресивними станами (International Organization for Migration, 2018).

Проводячи дослідження за участі вимушених мігрантів, досліднику важливо керуватися принципом визнання людської гідності та принципом реалізації права на самовизначення. Дослідник має бути готовим, що навіть нейтральні, на перший погляд, фрази чи питання опитувальників можуть спровокувати виникнення травмівних спогадів у респондента, що в свою чергу може викликати відповідні реакції: різкі емоційні сплески, агресію по відношенню до дослідника, плач або навпаки відстороненість і небажання іти на контакт. Важливо ставитися до будь-яких емоційних проявів або їх відсутності у респондентів із щирим розумінням та емпатією і, за необхідності, бути готовим завершити роботу з респондентом у будь-який момент на його прохання.

Варто також зважати, що зважати, що збір та обробка частини даних дослідження відбувалася вже безпосередньо в умовах повномасштабної війни, це може означати, що і досліджувана група респондентів і сам дослідник піддавалися стресовим та травмівним факторам пролонгованого характеру, що в свою чергу може впливати на якість процесу їх взаємодії. Цей фактор може впливати на характер постановки питань в анкеті, особливо, якщо дослідник ідентифікує себе із досліджуваною проблемою або ж відштовхується від власних переконань щодо ситуації вимушеної міграції. Для мінімізації впливу цього фактору перед запуском інструментарію дослідження для загальної сукупності вибірки матеріали було протестовано на меншій групі респондентів і відредаговано з урахуванням їх зворотного зв'язку.

Перешкодою для отримання релевантних результатів дослідження може стати і «неспівпадіння досвіду» дослідника та представників групи респондентів. Переживання пов'язані з ситуацією вимушеної міграції зумовленої війною, нерідко сприймаються досліджуваними як такі, котрі не можуть бути зрозумілі людині, яка не має ідентичного досвіду. Відтак, дослідник може стикатися з певним опором з боку респондентів, щодо

можливості саморозкриття їх емоцій та переживань пов'язаних з ситуацією вимушеного переселення. Для усунення цього ризику доцільно використовувати прийоми налагодження контакту, які показують свою дієвість у психологічному консультуванні та психотерапії: активне слухання, безумовне прийняття, безоціночне ставлення, конгруентність та емпатія у ставленні до досліджуваного. Встановлення атмосфери безпеки та якісний емоційний контакт із респондентами дозволить забезпечити достовірність даних дослідження та екологічність отримання цих даних.

З метою дотримання принципу «етичного використання технологій та соціальних медіа» усі учасники дослідження, погоджуючись на участь, отримували поінформовану згоду респондента та мали обов'язково засвідчити свою добровільну згоду на участь у опитуванні.

Учасники також були поінформовані про те, що інформація про їхню участь залишається суворо конфіденційною, а результати дослідження можуть бути опубліковані виключно в узагальненому форматі та можуть обговорюватися науковцями, дослідниками, представниками уповноважених наукових установ без згадування будь-якої персоніфікованої інформації конкретних учасників дослідження. Відтак, в ході планування, проведення та інтерпретації даних дослідження принцип конфіденційності інформації про респондентів було дотримано в повній мірі.

Принцип «професійної доброчесності» засвідчує, що результати дослідження можуть бути використані виключно у наукових та практичних цілях із максимальною орієнтацією на забезпечення найкращих інтересів досліджуваної групи вимушених мігрантів.

Відтак, логіка побудови та фактична реалізація нашого дослідження відбувалася із дотриманням етичних принципів практики соціальної роботи та міжнародних принципів проведення досліджень в галузі соціальної роботи, що засвідчує екологічність прозорість та забезпечення моральних аспектів дослідницької діяльності та практики в соціальній сфері (Семигіна, 2019).

2.3. Загальна характеристика вибірки респондентів

У дослідженні взяли участь 221 респондент. З них 181 особа (81.9%) – жінки, та 40 осіб (18.1%) – чоловіки (Додаток А, Таблиця А.1). Недостатньо рівномірний гендерний розподіл вибірки обумовлюється специфікою теми дослідження, адже група респондентів, які з початком повномасштабної війни в Україні, виїхали за кордон фактично повністю представлена респондентками жіночої статі, що пов'язано із обмеженням можливостей виїзду закордон для чоловіків через дію військового стану. Разом з тим, оскільки дослідження не мало на меті виявлення специфічних характеристик респондентів, пов'язаних із гендерною приналежністю, дана нерівномірність вибірки не вважається перешкодою для проведення дослідження і не впливає на достовірність його результатів.

Варіативність вікових груп учасників дослідження представлена віковим проміжком від 19 до 71 року. Середній вік вибірки становить 39.2 років з медіаною 39 років. Стандартне відхилення віку складає 11.2 років.

Здійснивши спробу групування респондентів за критерієм віку нами була використана вікова періодизація Еріка Еріксона (Erikson, 1993). Відповідно, найбільша частка учасників дослідження (89,1%) належать до представників категорії середнього віку (25-65 років); 9% респондентів представляють групу «рання зрілість» (20-25 років); 1,4% – «пізня зрілість» (більше 65 років); лише 0.5% досліджуваних мають вік менше 20 років та входять до категорії «отроцтво та юність» (Додаток А, Таблиця А.2).

Отриманий віковий розподіл є цілком релевантним меті та завданням дослідження, адже переважна більшість учасників дослідження репрезентують категорію осіб працездатного віку, які є активними акторами ринку праці та залучені до активної економічної діяльності.

Аналізуючи інформацію про місце проживання респондентів до моменту вимушеного переміщення, було отримано наступний відсотковий розподіл: 45.7% учасників дослідження до переміщення проживали у Донецькій області; 22,6% були жителями Київщини; 5,9% - мешкали в

Луганській області, а 5,4% – на Харківщині; 4,5% опитаних проживало в Запорізькій області; 2,7% – в Одеській області; в Дніпропетровській та Сумській областях – по 2,3% респондентів, а Херсонській та Вінницькій областях – по 1.8% в кожній. Найменша кількість респондентів до вимушеного переміщення мешкали в Автономній Республіці Крим, Львівській та Миколаївській областях – по 0.9% в кожній та у Волинській, Кіровоградській, Рівненській, Хмельницькій та Чернівецькій областях – по 0.5% для кожної області.

Інформація про поточне місце проживання учасників дослідження дозволяє стверджувати, що респонденти у близькому до рівного розподілу є представниками групи вимушено переміщених осіб всередині країни (54,3%) та групи вимушених мігрантів, що перебувають за межами України (45,7%). Такий розподіл можна вважати достатнім для того аби результати дослідження були релевантними для обох груп вимушених мігрантів.

Серед областей України в яких проживають учасники дослідження найбільшу кількість вимушено переміщених осіб прийняла Київська та Дніпропетровська області – 11,3% та 8,6% відповідно. У Донецькій та Львівській областях, на момент заповнення анкети, проживало по 5% респондентів. Полтавська область стала новим місцем проживання для 4,5% досліджуваних; Харківська область – для 3,6%; Рівненська область – для 2,3%; Запорізька та Кіровоградська області – по 1,8% для кожної області. В Івано-Франківській, Вінницькій, Сумській та Тернопільській областях проживає по 1,4% респондентів. Житомирська, Хмельницька, Черкаська, Чернівецька та Чернігівська області отримали відсоткове значення по 0,9% для кожної області. Найменша кількість респондентів, які долучилися до участі в дослідженні (0,5%), наразі проживає в Одеській області (Додаток А, Таблиця А.4).

Серед закордонних країн в яких наразі проживають вимушені мігранти з України лідерами за кількістю респондентів стала Німеччина (20,6%), Польща (11,8%) та Велика Британія (11,7%). Популярність цих

країн серед українців, що виїхали через війну, можна пояснити порівняно хорошими умовами для тимчасового проживання та підтримкою мігрантів з боку держави та населення, а також – близьким географічним розташуванням, як у випадку з Польщею, та високою інтенсивністю соціально-політичних зв'язків.

В Італії та Австрії проживає однакова кількість учасників дослідження – по 5,9%, ще 4,9% – проживають у Нідерландах. Францію, Хорватію та Чехію обрали своїм місцем тимчасового проживання по 3,9% респондентів; Болгарію, Данію та Канаду – по 2,9% для кожної країни. Менша кількість респондентів зупинилися в Іспанії, Ірландії, Естонії, США та Швейцарії – відсоткова частка тимчасових мешканців цих країн, які стали учасниками дослідження, становить по 2% для кожної країни. Найменша кількість респондентів дослідження наразі мешкає в Ізраїлі, Латвії, Литві, Молдові, Португалії, Росії, Угорщині, Швеції та Шотландії – по 1% для кожної країни (Додаток А, Таблиця А.5).

Варто зазначити, що найбільша кількість вимушених мігрантів (25,3%) обрали місцем свого проживання великі міста з кількістю населення понад 1 млн осіб. 17.6% респондентів – проживають у містах, де кількість населення варіюється від 50 тисяч до 250 тисяч осіб. Міста з населенням від 500 тисяч до 1 млн осіб обрали місцем свого проживання 13.6% респондентів, тоді як у містах з кількістю населення від 250 тисяч до 500 тисяч осіб проживають 12,7% учасників дослідження. Менші міста, де кількість населення не перевищує 50 тисяч осіб, стали тимчасовою домівкою для 10.9% респондентів. Заміський тип проживання став найменш популярним серед українських вимушених мігрантів, відтак, у селах проживають 12,7% респондентів, а в селищах міського типу – 7,2% респондентів (Додаток А, Таблиця А.6).

Дані відсоткові значення дозволяють зауважити, що суттєва більшість вимушених мігрантів обрали своїм новим місцем проживання великі або відносно великі міста, в той час як на невеликих містах селищах

міського типу та селах зупинили свій вибір порівняно невелика частка респондентів. У контексті нашого дослідження такий розподіл можна пояснити тим, що в умовах міської агломерації зазвичай є більше можливостей для економічної активності та працевлаштування.

Наступні запитання анкети, що використовувалась під час проведення дослідження дозволяють нам зробити ряд висновків про специфіку прийняття рішення щодо вимушеного переміщення. Зокрема, найбільша частка респондентів (59,3%) зазначають, що на момент участі в дослідженні, мешкали у поточному місці проживання близько одного року. Близько 2 років свого життя не змінювали поточне місце проживання 18,6% учасників дослідження, в той час як 12,2% респондентів проживають у населеному пункті близько півроку.

Найменша частка респондентів проживають у своєму поточному місці проживання 5 і більше років (5,9%) або ж навпаки – лише нещодавно переїхали і мешкають на новому місці менше 3 місяців (4,1%) (Додаток А, Таблиця А.7).

Переважна більшість респондентів (78,3%) зазначили, що їм довелося переїхати з постійного місця проживання після початку повномасштабної війни у лютому 2022 року. При цьому для 17,2% респондентів досвід вимушеного переміщення актуалізувався вже в друге або більше разів, адже їм уже доводилося евакуюватися з небезпечних територій Донецької або Луганської областей після початку збройної агресії Росії починаючи з 2014 року. Лише 4,5% респондентів зазначили, що їм довелося переїхати через війну вперше у 2014 році і з тих пір їх місце проживання не змінювалось (Додаток А, Таблиця А.8).

Характеризуючи безпекову ситуацію у населеному пункті з якого довелося виїжджати учасникам дослідження, 46,2% респондентів зазначили, що на момент їхнього виїзду, їхній населений пункт знаходився в зоні активних бойових дій. При цьому, 10 % респондентів зазначили, що

їм довелося покидати рідний населений пункт в умовах, коли він був окупований армією держави-агресора.

33,5% респондентів переїхали з місць, де не було активних бойових дій, але відбувалися періодичні обстріли або ракетні атаки, а 10,4% учасників дослідження – вказали, що переїхали, хоч їх населений пункт і знаходився в відносно безпечному регіоні країни (Додаток А, Таблиця А.9).

Отримані дані дозволяють висунути припущення, що для переважної більшості респондентів ситуація вимушеного переїзду була зумовлена реальною загрозою їх безпеці, здоров'ю та життю. Зокрема, для тих, кому довелося виїжджати з окупованих територій, територій на яких велися активні бойові дії або ворожі обстріли ситуація переміщення тісно пов'язана з психотравмівними подіями, характер переживання, яких може мати негативні наслідки для майбутньої адаптації людини на новому місці та стану її психічного здоров'я в цілому.

Зважаючи на переважно різку зміну безпекової ситуації, для 41,2% респондентів рішення про переїзд стало таким, що приймалося досить швидко, а перспектива уявлень про майбутнє обмежувалася лише найближчим часовим континуумом. Для 34,8% рішення про виїзд з небезпечної території стало абсолютно екстреною мірою – воно приймалося у найкоротший термін та без жодного уявлення про алгоритм подальших кроків на новому місці, часто навіть без чіткого розуміння кінцевої точки маршруту переїзду.

Для 18,6% респондентів рішення про переїзд має вищу міру контролю над зовнішніми обставинами, адже ця група респондентів відмітила, що рішення приймалося швидко, але вони мали досить чітке уявлення про свої дії на найближчі декілька місяців, натомість лише 5,4% респондентів можуть охарактеризувати своє переміщення як ретельно і заздалегідь сплановану подію (Додаток А, Таблиця А.10).

Сприйняття ситуації переміщення для більшої частини респондентів може ускладнюватися тим, що для 70,1% учасників дослідження актуальність переїзду в будь-яке інше місце проживання до початку війни взагалі не розглядалася. 19% респондентів замислювалися про переїзд як гіпотетично можливу подію свого життя, проте до війни не мали жодних конкретних планів на цей рахунок.

4,5% респондентів, незалежно від змін безпекової ситуації, розглядали можливість переїзду в інший населений пункт в межах України, а 2,7% – планували переселення в інший населений пункт в межах своєї області. В свою чергу, про тимчасовий переїзд закордон, незалежно від безпекової ситуації в Україні, міркували 2,7% респондентів, і лише 0,9% учасників дослідження мали чіткі плани про еміграцію в іншу країну для постійного проживання (Додаток А, Таблиця А.11).

Інформація отримана в ході аналізу відповідей респондентів, пов'язаних із специфікою вимушеного переїзду та динамікою ставлення до цієї події, показує, що для близько 90% респондентів міграція стала абсолютно несподіваною подією, що не була жодним чином спланована. Непідготовленість до події переїзду та його неочікуваність якісно відрізняє ситуацію вимушеної міграції від, будь-яких інших її видів, за таких умов процеси адаптації та формування нових життєвих перспектив після переїзду можуть суттєво ускладнюватися негативними установками особистості щодо ситуації переїзду в цілому, відсутністю мотивації до освоєння нового життєвого контексту та загальною емоційною виснаженістю людини.

Важливим аспектом планування життєвих подій, за умови вимушеної міграції, постає розуміння перспективи щодо гіпотетичної можливості для повернення на попереднє місце проживання, адже цей фактор може чинити суттєвий вплив на наявність або відсутність прагнення людини будувати подальші плани у новому місці проживання та укорінюватися у різних аспектах соціальної реальності після переїзду. Для даної вибірки, відповіді

на питання про можливість повернення в попереднє місце проживання характеризуються помірним рівнем невизначеності. Зокрема, 29% учасників дослідження зазначають, що їм наразі важко відповісти за яких умов вони будуть готові повернутися. 19% респондентів вказують, про плани на повернення одразу після повного завершення війни, щоправда, така відповідь також пов'язана із високим рівнем невизначеності часової перспективи, адже наразі часовий проміжок завершення воєнних дій та утвердження повної безпеки є невідомим.

26,7% досліджуваних вказують, що прийняли для себе рішення про повернення, відштовхуючись від конкретних персональних обставин, та планують повернутися за умови відновлення відносної безпеки у їхньому регіоні, навіть якщо війна ще не буде завершена повністю.

16,3% респондентів зазначають, що зможуть розглядати можливість повернення лише через певний час після завершення війни, а 9% – взагалі не планують повертатися в попереднє місце проживання за будь-яких умов (Додаток А, Таблиця А.12).

Отримані дані вказують, що для даної вибірки є характерною тенденція щодо орієнтації на повернення в попереднє місце проживання, проте, вона супроводжується досить високим рівнем невизначеності щодо конкретних часових термінів, адже війна ще не є завершеною. При цьому, близько третини респондентів все ще не прийняли для себе жодного рішення і їхня думка, залежно від обставин або внутрішніх відчуттів, може схилитися до будь-якого полісу. В контексті нашого дослідження це може означати, що ситуація невизначеності подальшої життєвої перспективи може екстраполюватися на сферу професійного життя особистості та ускладнювати прийняття кар'єрних рішень. Проте, залежно від ставлення конкретної особистості до ситуації невизначеності та її оцінки крізь призму обмежень або можливостей – період невизначеності може стати вдалим для отримання нового кар'єрного досвіду та професійних експериментів.

Висновки до другого розділу

1. Організація та методичне забезпечення емпіричної частини дослідження суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи відбувалася у декілька етапів. У результаті теоретичного осмислення досліджуваної проблематики нами було запропоновано дві гіпотези дослідження: 1) суб'єктність особистості має вплив на кар'єрну ситуацію вимушених мігрантів та може бути розвинена за рахунок використання соціально-психологічних технологій кар'єрного супроводу; 2) особливості проявів суб'єктності вимушених мігрантів, які перемістилися всередині країни та тих, хто виїхав закордон різняться за своїми характеристиками.

На наступному етапі дослідження відбулося співвіднесення компонентів суб'єктності вимушених мігрантів з теоретичної моделі зі шкалами психодіагностичних методик та підбір інструментарію дослідження. Зокрема, задля досягнення мети та завдань дослідження і перевірки запропонованих гіпотез було обрано 6 стандартизованих психодіагностичних методик та розроблено авторську анкету дослідження. Методики, що використовувались у дослідженні охоплювали різні компоненти суб'єктності особистості, які були визначені у теоретичній моделі та фактори професійної затребуваності і професійної ідентичності особистості. Питання авторської анкети спрямовувалися на виявлення соціально-демографічних характеристик вибірки респондентів; їх ставлення до ситуації вимушеної міграції загалом та її впливу на професійне життя респондентів зокрема. Окремі блоки питань авторської анкети були присвячені збору інформації про рівень кваліфікації та професійної підготовки респондентів; їх професійний статус до та після вимушеного переміщення; специфіку професійної зайнятості; даних про вплив ситуації вимушеної міграції на кар'єру респондентів. Також анкета містила ряд питань, що стосувалися досвіду звернення респондентів за кар'єрними послугами, ставлення до такого роду послуг і їх затребуваності.

2. Організація та проведення дослідження у нашій роботі ґрунтується на обов'язковому дотриманні етичних принципів та стандартів проведення досліджень в соціальній роботі. У нашому дослідженні ми спираємось на основні цінності та етичні принципи соціальної роботи, використовуючи різні види кількісних та якісних досліджень та забезпечуючи при цьому принцип конфіденційності, поваги до гідності людини та її права не розкривати небажані подробиці обставин власної життєвої ситуації.

При розробці методичного інструментарію дослідження було враховано особливості психологічного стану вимушених мігрантів, зокрема, питання авторської анкети декілька разів пропрацьовувалися із представниками групи респондентів-добровольців на предмет синзитивності змісту питань та виявлення потенційно травмівних аспектів або тем, які можуть стати тригерними для людей, які пережили ситуацію вимушеної міграції.

3. Характеристика вибір учасників дослідження свідчить, що переважна більшість учасників дослідження репрезентують категорію осіб працездатного віку, які є активними акторами ринку праці та залучені до активної економічної діяльності, що в свою чергу є повністю релевантним для мети дослідження. Суттєва більшість вимушених мігрантів обрали своїм новим місцем проживання великі або відносно великі міста. У контексті нашого дослідження такий розподіл можна пояснити тим, що в умовах міської агломерації зазвичай є більше можливостей для економічної активності та працевлаштування.

Респонденти майже порівну є представниками груп зовнішніх та внутрішніх мігрантів, рішення про переїзд для більшості з них приймалося швидко та було екстреною мірою, унеможливаючи будь-яку підготовку до переїзду або планування майбутніх кроків у новому місці проживання. В той же час, перспектива щодо можливості повернення на попереднє місце проживання також для більшості респондентів наразі є невизначеною.

РОЗДІЛ III. ЗМІСТ ТА ЗАСОБИ РОЗВИТКУ СУБ'ЄКТНОСТІ ВИМУШЕНИХ МІГРАНТІВ У СИТУАЦІЇ ПЕРЕЖИВАННЯ КАР'ЄРНОЇ КРИЗИ

3.1. Особливості кар'єрної ситуації вимушених мігрантів

Згідно отриманих результатів дослідження, можна стверджувати, що переважна більшість респондентів мають завершену вищу освіту. Зокрема, 65,6% опитаних мають ступінь магістра та ще 19,9% бакалаврський рівень вищої освіти. 5,9% отримали науковий ступінь кандидата наук чи доктора філософії або доктора наук. На рівні повної загальної середньої освіти наразі завершили своє навчання 5,4% респондентів, а 3,2% – мають професійно-технічну освіту (Додаток А, Таблиця А.13).

Професійний статус, відмічений учасниками дослідження, вказує, що переважна більшість респондентів (57,9%) є найманими працівниками, а 17,2% вказали, що наразі перебувають у статусі тимчасово безробітних.

11,3% осіб мають статус фізичної особи підприємця; по 5,4% – працюють на фрілансі або навчаються в університеті і поєднують навчання з роботою; 1,4% респондентів наразі навчаються в аспірантурі і ще 1,4% – перебувають у декретній відпустці (Додаток А, Таблиця А.14).

Професійний досвід учасників дослідження характеризується наступними показниками: 16,3% респондентів мають близько 20 років досвіду роботи за професією; близько 30 років стажу – 15,8%; приблизно 15 років досвіду роботи – 15,4% досліджуваних та близько 10 років – 8,6%.

Меншу кількість професійного досвіду, а саме від 1 до 3 років – мають 13,6% учасників дослідження; 10,9% – близько 5 років; від 5 до 8 років – 6,3%; менше 1 року – 5,4%. Разом з тим, тривалість професійного досвіду 7,7% респондентів становить більше 35 років (Додаток А, Таблиця А.15).

Отримані результати даного блоку питань анкети, свідчать, що українські вимушені мігранти мають високий рівень освітньо-професійної підготовки та переважно значний досвід професійної діяльності. Дана

ситуація може мати різний вплив на динаміку їх професійного розвитку та кар'єри після переміщення, адже на працевлаштування та професійну затребуваність фахівця впливають як його власні компетенції та досвідченість, так і умови ринку праці та вимоги роботодавців конкретного регіону або країни. Відтак, високий рівень кваліфікації, з одного боку може сприяти успішності кандидата на ринку праці, а з іншого боку перенасиченість ринку дуже кваліфікованими кандидатами, може значно підвищувати конкуренцію та перетворювати ринок праці на такий, що має високий рівень пропозиції порівняно з зниженим рівнем попиту на таких кандидатів. Крім того, вимоги до конкретних кваліфікацій та затребуваність тих чи інших фахівців можуть суттєво варіюватися залежно від регіону проживання.

Динаміка змін у сфері професійної діяльності респондентів після вимушеного переміщення вказує на наступне: 45,2% респондентів не мали необхідності змінювати місце роботи, оскільки продовжили працювати у дистанційному форматі, в той же час 24,4% опитаних вказали, що їм довелося шукати нове місце роботи на новому місці після переїзду, а 20,4% – наразі мають статус тимчасово безробітного, оскільки поки не змогли знайти роботу після переїзду. Окрім цього, для 6,8% респондентів переїзд став стимулом до відкриття власної справи або переходу до самозайнятості, а 3,2% зазначили, що їхнє підприємство було релоковане разом зі співробітниками, і вони продовжили свою роботу на новому місці, тож питання зміни місця роботи не було для них актуальним навіть після вимушеного переміщення (Додаток А, Таблиця А.16) (Рис. 3.1).

Відтак, результати доводять, що в ситуації вимушеної міграції трансформації у кар'єрній сфері далеко не завжди пов'язані безпосередньо з проблемою безробіття, а стосуються швидше змін у змісті виконуваної діяльності, рівня затребуваності наявних кваліфікацій, кваліфікаційних вимог конкретного ринку праці, рівня задоволеності поточною кар'єрою

ситуацією, орієнтацією на можливості або обмеження кар'єрного зростання.

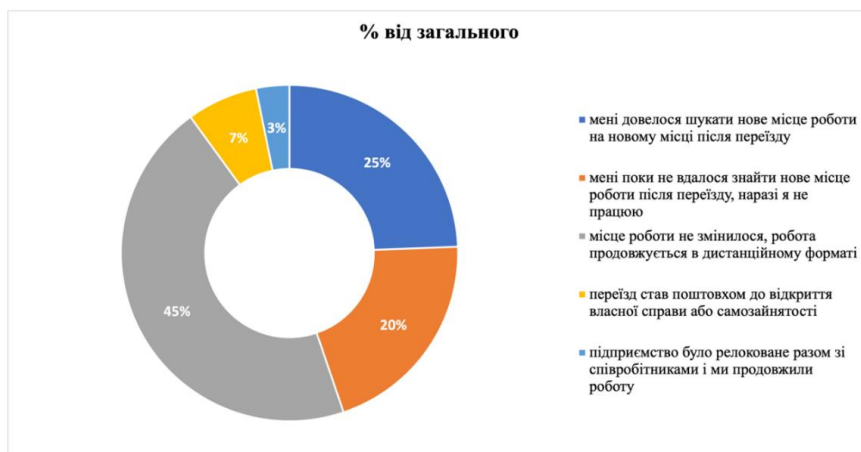


Рис. 3.1. Розподіл респондентів за характером змін у професійній діяльності

Оцінюючи вплив вимушеного переміщення на власний професійний статус більшість респондентів (52,9%) відмітили, що не можуть прослідкувати суттєвих змін. В той же час 17,2% досліджуваних стверджують, що переїзд призвів до зниження професійного статусу, адже наразі вони займають нижчу і менш престижну посаду, ніж раніше, а 16,3% респондентів повідомили, що взагалі втратили роботу через переїзд і наразі не працюють.

Разом з тим, 13.6% вказали, що зараз вони займають вищу і більш престижну посаду, ніж до переміщення, тож для них переїзд став поштовхом для кар'єрного зростання і позитивних змін у характері професійної діяльності (Додаток А, Таблиця А.17) (Рис. 3.2).

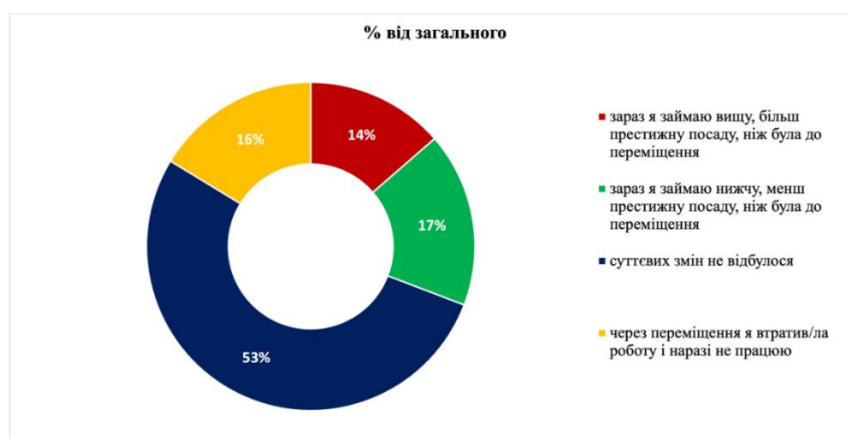


Рис. 3.2 Розподіл респондентів за характером впливу вимушеного переїзду на професійний статус

Розподіл відповідей щодо зміни в фінансовому становищі респондентів після їхнього вимушеного переїзду показує, що 48.% респондентів відчували погіршення свого фінансового становища після переїзду. Для 27.6% респондентів фінансова ситуація не зазнала суттєвих змін, а 24.4% учасників дослідження – вказують на поліпшення своїх фінансових можливостей. (Додаток А, Таблиця А.18).

Описуючи свою мотивацію до виконання професійних задач в умовах вимушеного переміщення найбільша частка респондентів (22,6%) зазначили, що їхня мотивація визначається виключно фінансовими чинниками. У той же час 17,6% учасників дослідження вказали, що їх поточна професійна зайнятість дозволяє достатньою мірою дозволяє їм реалізувати свій професійний потенціал, а 17,2% підтримують свою мотивацію до роботи за рахунок відчуття суспільної корисності та важливості виконання цієї роботи для інших людей.

Лише 10% респондентів відмітили, що працюють на поточній роботі через те, що вона їх повністю задовольняє; 7,2% респондентів вбачають своєю основною мотивацією отримання досвіду та розширення кар'єрних можливостей на новому місці проживання; 6,3% працюють заради того аби залишатися серед людей і не почуватися ексклюзивними.

Для 19% респондентів питання щодо мотивації виконання професійних задач не було актуальним, адже на момент заповнення опитувальника вони мали статус тимчасово безробітного (Додаток А, Таблиця А.19) (Рис. 3.3).

Виявлені мотиваційні аспекти дозволяють стверджувати, що фінансова складова все ж залишається основним компонентом мотивації до роботи вимушених мігрантів, проте, спостерігається і суттєва динаміка соціальної орієнтованості респондентів та трактування професійної

зайнятості як можливості до самореалізації, виконання суспільно значущих функцій та можливості відчувати соціальну приналежність.

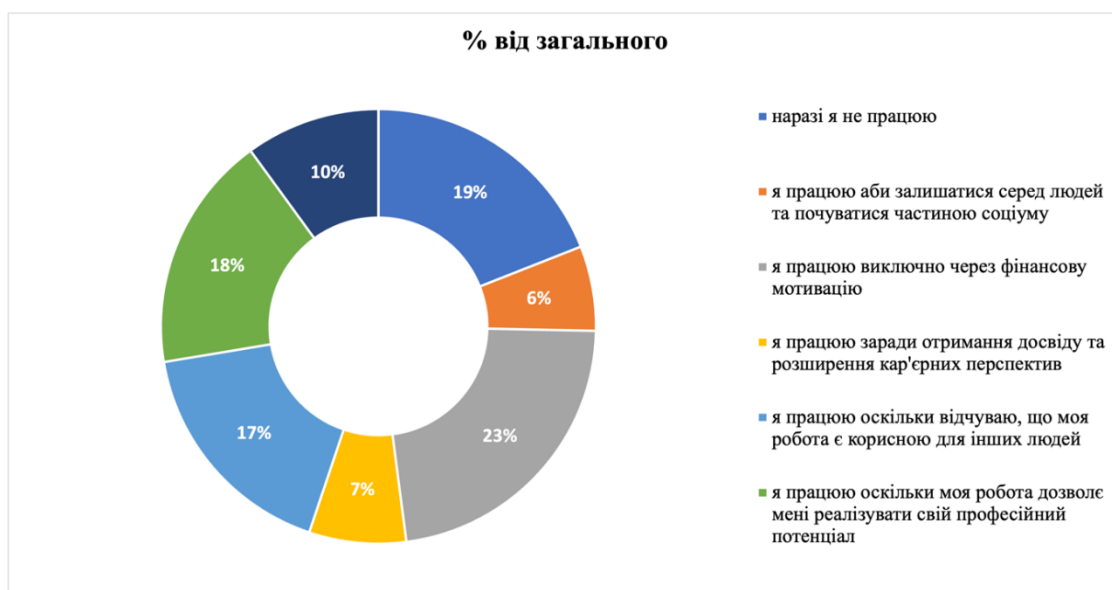


Рис. 3.3 Розподіл респондентів за характером мотивації до виконання професійних задач

Аналізуючи відповіді респондентів щодо впливу ситуації вимушеного переміщення на динаміку їх кар'єрної ситуації, були отримані наступні дані: 20,2% респондентів мають відчуття, що після переміщення їм потрібно докладати більше зусиль для кар'єрного розвитку, ніж це було раніше. 17,4% учасників дослідження відзначили, що вимушене переміщення дало їм можливість переосмислити свій професійний досвід, а 16,9% – наразі бачать більше можливостей для кар'єрного зростання; 9% стверджують, що вимушене переміщення спонукало їх до радикальних змін у кар'єрі, які приносять задоволення.

На противагу цьому, 13,9% опитаних відчуває зменшення кар'єрних можливостей, а 8,7% респондентів зазначають, що виконують роботу, яка їм абсолютно не подобається; 7,6% сприймають свою поточну кар'єрну ситуацію як тимчасову і не вбачають сенсу в тому, аби докладати зусиль до її зміни. Факт того, що зміни в кар'єрній траєкторії, які відбулися після

вимушеного переміщення, їх засмучують – підтвердили 6,3% респондентів (Додаток А, Таблиця А.20).

Отримані результати дозволяють стверджувати, що ситуація вимушеного переміщення змушує вимушених мігрантів переосмислювати свою кар'єрну ситуацію, нерідко різкі зміни призводять до позитивної переоцінки свого ставлення до кар'єри та власних професійних можливостей. Разом з тим, беззаперечним є той факт, що вимушеним мігрантам доводиться спрямовувати свої зусилля на інтенсивне опанування та перетворення своєї кар'єрної ситуації у новому місці проживання, адже відсутність сталих соціальних зв'язків та локального професійного кам'юніті, які могли би стати помічними у пошуку роботи та в кар'єрному розвитку – ускладнюють життєву ситуацію вимішених мігрантів.

Щодо труднощів, з якими респонденти зіткнулися під час пошуку роботи: найчастішою проблемою для 14% респондентів є вплив стресу та складний психоемоційний стан. 11,1% зазначили відсутність можливості до довгострокового планування, а 10,9% вказали на низький рівень володіння іноземною мовою. Для 9,6% проблемою є нерозуміння подальших професійних та життєвих перспектив, 6,1% відчувають потребу в повній або частковій перекваліфікації, а також стикаються з нестачею вакансій, які відповідають їхньому професійному профілю чи досвіду. Високий рівень конкуренції на ринку праці вказано 4,9% респондентами, а 4,7% відзначили проблему з необхідністю піклуватися про малолітніх дітей. Інші проблеми, які вказали респонденти, стосуються недостатньої підтримки з боку держави, потреби виконувати роботу на пониженій посаді, переживання кар'єрної кризи, упередженого ставлення роботодавців до вимушено переміщених кандидатів, а також відсутність підтримки рідних і незнання місцевого законодавства в сфері трудових відносин. Крім того, є ряд індивідуальних проблем, які були вказані лише одним респондентом, такі як незнання своїх конкурентних переваг,

відсутність житла, а також питання пов'язані з документами, оплатою та розташуванням роботи (Таблиця 3.1).

Таблиця 3.1

Розподіл оцінок респондентів за характером труднощів, з якими вони зіткнулися під час пошуку роботи

<i>Характер труднощів</i>	<i>Ранжування</i>	<i>% частка</i>	<i>Сукупність</i>
Вплив стресу та складний психоемоційний стан	92	14,0	14,0
Відсутність можливостей до довгострокового планування	73	11,1	25,1
Низький рівень володіння іноземною мовою	72	10,9	36,0
Незрозумілість подальших професійних та життєвих перспектив	63	9,6	45,6
Необхідність повної або часткової професійної перекваліфікації	40	6,1	51,7
Нестача вакансій, що відповідають професійному профілю респондента	40	6,1	57,8
Високий рівень конкуренції на ринку праці	32	4,9	62,6
Необхідність одноосібно піклуватися про малолітніх дітей	31	4,7	67,3
Брак підтримки з боку держави	26	4,0	71,3
Необхідність виконувати роботу, що вимагає значно нижчого рівня кваліфікації, ніж наявний у респондента	24	3,6	74,9
Переживання кар'єрної кризи	23	3,5	78,4
Упереджене ставлення роботодавців до ситуації вимушеного переміщення кандидатів	22	3,3	81,8
Невміння презентувати себе	22	3,3	85,1
Відсутність підтримки рідних та близьких	20	3,0	88,1
Розчарування у власній професії та необхідність пошуку нових професійних сенсів	17	2,6	90,7
Незнання місцевого законодавства у сфері трудових відносин	17	2,6	93,3
Нічого з перерахованого	16	2,4	95,7
Незнання своїх конкурентних переваг як кандидата	12	1,8	97,6
Інше	16	2,4	100

Аналіз результатів, представлених у Таблиці 3.1, дозволяє стверджувати, що найбільш негативний вплив на кар'єрну ситуацію вимушених мігрантів чинять саме психологічні фактори впливу, зокрема: вплив стресу та негативний психоемоційний стан; відсутність здатності до довгострокового планування; невизначеність майбутніх особистісних та професійних перспектив.

Серед зовнішніх факторів, що чинять значний вплив на кар'єрну ситуацію мігрантів, найбільш значимим є рівень володіння іноземною мовою, що ймовірно є найбільш актуальним фактором для українців, які перебувають за кордоном. Поряд з цим, серйозною перепорою є необхідність повної або часткової професійної перекваліфікації та відсутність достатньої кількості актуальних вакансій, що відповідають кваліфікації кандидатів.

Актуалізація труднощів, що пов'язані із професійною зайнятістю в ситуації вимушеної міграції, визначила зміст наступного блоку запитань анкети, яка використовувалась у дослідженні. Зокрема, ряд питань був присвячений актуальності та клієнтському досвіду отримання кар'єрних послуг та послуг з кар'єрного консультування серед вимушених мігрантів (Таблиця 3.2).

Розподіл відповідей респондентів показав, що 16,5% опитаних зверталися за послугами до державних центрів зайнятості або центрів працевлаштування; 15,8% респондентів звернулися до фахівців соціальних проєктів або ініціатив, які надають кар'єрні послуги безкоштовно; 14,4% респондентів пошукали допомогу у психолога чи психотерапевта, мотивуючи це тим, що їх психоемоційний стан заважав їм у працевлаштуванні; лише невелика частина респондентів, 2,9%, звернулися до приватних кар'єрних консультантів.

Разом з тим, 38,5% опитаних не зверталися за послугами з працевлаштування, оскільки, на їх думку, ці послуги не є для них актуальними, а 11,9% респондентів зазначили, що не мали досвіду

звернення за кар'єрними послугами, проте відчували актуальну потребу у такому зверненні.

Таблиця 3.2

Розподіл відповідей респондентів щодо досвіду отримання послуг з працевлаштування та кар'єрних послуг

<i>Досвід звернення респондентів за послугами</i>	<i>Ранжування</i>	<i>% частка</i>	<i>Сукупність</i>
Послуги з працевлаштування та кар'єрного консультування не були актуальними	107	38,5	38,5
Був досвід звернення у державні центри зайнятості або працевлаштування	46	16,5	55
Був досвід звернення до фахівців які надають кар'єрні послуги безкоштовно	44	15,8	70,8
Був досвід звернення до психолога чи психотерапевта	40	14,4	85,2
Не було досвіду звернення, хоча потреба була актуальною	33	11,9	91,1
Був досвід звернення до приватного кар'єрного консультанта на платній основі	8	2,9	100

Дані Таблиці 3.2 засвідчують, що загалом 61,5% респондентів мають досвід звернення за кар'єрними послугами та послугами з працевлаштування, або мали потребу в такому зверненні, хоча не реалізували її з різних причин. Фактично ця інформація підтверджує актуальність розвитку мережі кар'єрних послуг та послуг з працевлаштування для вимушених мігрантів та доводить їх актуальність для цієї клієнтської групи.

Оцінюючи якість наданих кар'єрних послуг та їх відповідність власним очікуванням (Таблиця 3.3), 34% респондентів зазначили, що послуги цілком відповідали їх очікуванням, і вони змогли знайти відповіді на свої питання та отримати необхідну допомогу.

Разом з тим 25,2% респондентів відзначили, що послуги надавалися абсолютно формально і без врахування особливостей їх життєвої ситуації; 20,5% респондентів відзначили, що надані послуги лише частково відповідали їх потребам, а 20,3% респондентів вважають, що надані

послуги абсолютно не відповідали їх потребам і не принесли їм жодної користі.

Таблиця 3.3

Розподіл відповідей респондентів щодо рівня їх задоволеності послугами з працевлаштування та кар'єрними послугами, які були отримані

Відповідність послуги очікуванням та потребам респондента	Ранжування	% частка	Сукупність
Послуги повністю відповідали потребам та очікуванням	44	34	34
Послуги надавалися абсолютно формально	30	25,2	59,2
Послуги лише частково відповідали потребам та очікуванням	24	20,5	79,7
Послуги абсолютно не відповідали потребам та не принесли жодної користі	21	20,3	100

Дані з Таблиці 3.3 підштовхують до висновку, що поряд з високим рівнем затребуваності послуг з працевлаштування та кар'єрних послуг, серед аудиторії вимушених мігрантів, виражений низький рівень відповідності таких послуг очікуванням отримувачів та їх реальної ефективності. Відтак, в цілому 66% респондентів, з числа тих, хто має досвід отримання кар'єрних послуг в ситуації вимушеної міграції, залишилися повністю або частково не задоволеними їх якістю та отриманим результатом.

Оцінюючи затребуваність конкретних кар'єрних послуг особисто для себе, респонденти окреслили наступний перелік: 10,1% звернули увагу на запит щодо аналізу ринку праці та підбір вакансій під їхній професійний профіль; 9,4% зауважили актуальність послуги аналізу їх сильних сторін та зон розвитку як кандидата, 8,6% засвідчили необхідність консультації психолога в індивідуальному форматі; 8,4% висловили потребу в консультуванні з питань подолання емоційного вигорання. Також були представлені інші кар'єрні послуги, до яких відносяться: консультування з питань переходу з однієї професійної сфери в іншу (6,3%); створення кар'єрного плану та визначення кар'єрної траєкторії (6,3%); кар'єрний

коучинг (5,8%); профорієнтаційна діагностика та кар'єрні заходи (по 5,4% для обох послуг); 5,2% респондентів бажали би отримати допомогу у написанні резюме та підготовці до співбесіди. Консультування з питань відкриття власного бізнесу зазначили стало актуальним для 4,5%, а консультування щодо юридичних аспектів працевлаштування – 4,2%.

Менша частина респондентів вказала на актуальність таких питань, як консультування з питань подолання кар'єрної кризи (4%), пошук роботи (1,7%) та інші види послуг (0,3%).

Лише 11,7% учасників дослідження зазначили, що вони не мали та не мають потреби у будь-яких кар'єрних послугах.

Таблиця 3.4

Ранжування переліку кар'єрних послуг згідно їх затребуваності серед респондентів

<i>Характеристика послуги</i>	<i>Ранжування</i>	<i>% частка</i>	<i>Сукупність</i>
Відсутня потреба у кар'єрних послугах	67	11,7	11,7
Аналіз ринку праці та підбір вакансій	58	10,1	21,8
Аналіз сильних сторін та зон розвитку	54	9,4	31,2
Консультації психолога в індивідуальному форматі	49	8,6	39,8
Консультації з питань подолання емоційного вигорання	48	8,4	48,2
Консультування з питань переходу в іншу професійну сферу	36	6,3	54,5
Розробка кар'єрного плану та кар'єрної траєкторії	36	6,3	60,8
Кар'єрний коучинг	33	5,8	66,6
Профорієнтаційна діагностика	31	5,4	72
Кар'єрні заходи та нетворкінг	31	5,4	77,4
Підготовка резюме та тестові співбесіди	30	5,2	82,6
Консультування щодо відкриття власного бізнесу	26	4,5	87,1
Консультування щодо юридичних аспектів працевлаштування	24	4,2	91,3
Консультування з питань подолання кар'єрної кризи	23	4	95,3
Групи психологічної підтримки для тих, хто шукає роботу	20	3,4	98,7

Інші послуги	6	1,3	100
--------------	---	-----	-----

Аналіз даних Таблиці 3.4 дозволяє зауважити, що найбільш затребуваними для вимушених мігрантів видаються послуги пов'язані із співвіднесенням вимог ринку праці та власного професійного досвіду і можливостей, зокрема, про це свідчить запит на аналіз стану ринку праці та аналіз сильних сторін та зон розвитку фахівця.

Крім того, помітним є запит і на психологічні послуги пов'язані із працевлаштуванням та кар'єрним розвитком, зокрема на бажання отримати консультацію психолога, пропрацювати питання емоційного вигорання або переживання пов'язані із кар'єрною кризою або ж бажання долучитися до групи психологічної підтримки для людей, які знаходять у пошуку роботи вказали у загальній сукупності 24,1% учасників дослідження.

Завершальним пунктом анкети стало питання щодо суб'єктивної оцінки респондентами впливу вимушеного переміщення на їх професійне життя та кар'єру (Рис. 3.4).

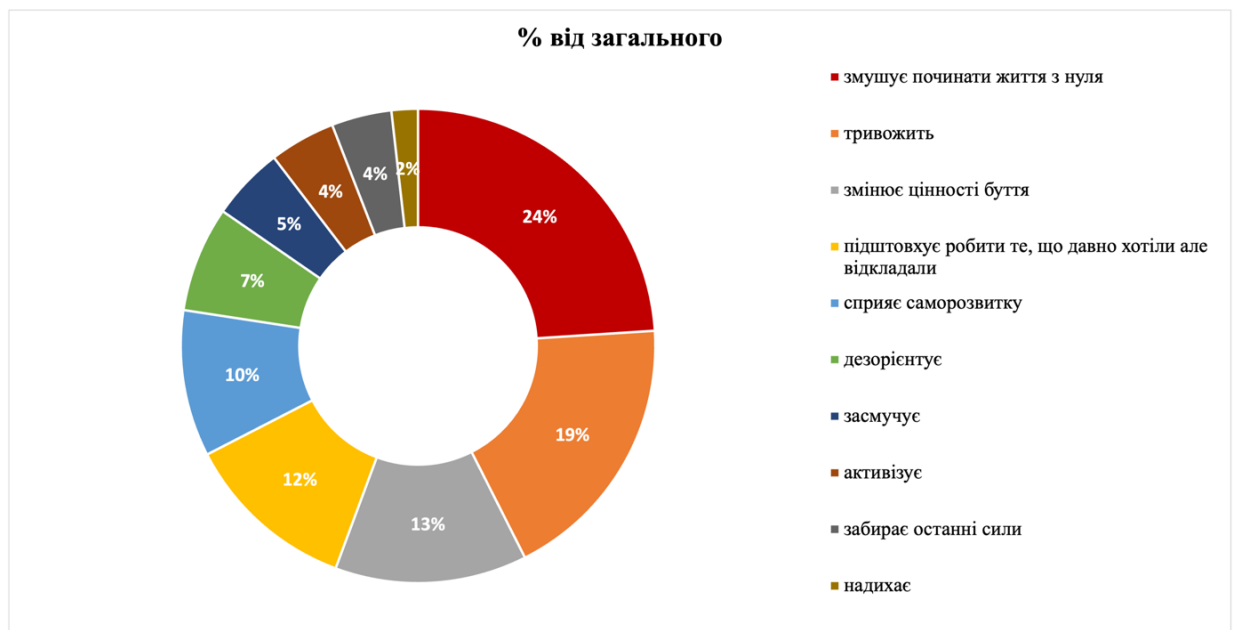


Рис. 3.4 Суб'єктивна оцінка респондентів впливом вимушеного переміщення на їх професійне життя

Відтак, за результатами отриманих відповідей, ми можемо констатувати, що ситуація вимушеного переміщення здебільшого сприймається респондентами у негативному та песимістичному реєстрі. Зокрема, 24% учасників дослідження визнають, що вимушене переміщення змушує їх починати життя з нуля; для 18,6% респондентів ситуація вимушеної міграції є джерелом тривоги; 7,2% опитаних зазначають, що переживають відчуття дезорієнтації, намагаючись осмислити зміни у власній кар'єрі, що були спричинені вимушеною міграцією; 5% респондентів переживають відчуття смутку у зв'язку з ситуацією, що склалася, а 4,1% констатують, що вимушений переїзд відбирає у них останні сили.

13,1% учасників дослідження схильні сприймати вимушену міграцію з філософської точки зору та відмічають, що зовнішні обставини підштовхнули їх до переосмислення власних цінностей та їх суттєвої зміни. 11,8% респондентів відмітили, що вимушене переміщення підштовхує їх робити те, що вони давно хотіли зробити, але відкладали, а ще 10% респондентів відзначили, що вимушена міграція сприяє їхньому саморозвитку. Разом з тим, лише 4,5% респондентів відчули, що вимушене переміщення їх активізує, а 1,8% – мають підстави стверджувати, що вимушене переміщення їх надихає (Додаток А, Таблиця А.24).

Узагальнення відповідей респондентів дозволяє стверджувати, що переважна більшість учасників дослідження (58,9%) оцінює вплив ситуації вимушеного переміщення на кар'єру та професійний розвиток як негативний та такий, що актуалізує у них складні емоційні переживання, відчуття розчарування апатію та депресивні прояви. У свою чергу, 34,9% – в цілому сприймають вимушений переїзд як шанс для переосмислення життєвих та професійних цінностей і можливість перебудови власного світогляду.

Динаміку явно позитивного впливу вимушеної міграції на власну кар'єру та професійне життя, на момент участі в дослідження, змогли прослідкувати сукупно лише 6,3% респондентів.

3.2 Загальна характеристика результатів дослідження суб'єктності вимушених мігрантів

Розглянемо характеристику вибірки з точки зору показників за методиками (Додаток Б, Таблиця Б.1).

Результати опитувальника «Тест життєстійкості» (методика С. Мадді, адаптація Д. Леонтьєва). Тест представлений чотирма шкалами: «Включеність», «Контроль», «Прийняття ризику» та «Життєстійкість» (Таблиця 3.5).

Таблиця 3.5.

Характеристика респондентів за шкалами опитувальника Тест Життєстійкості Мадді

	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	K-S statistic	p
Включеність	221	1	33.83	34	8.43	16	52	0.0530	0.565
Контроль	221	1	27.73	27	7.13	4	50	0.0752	0.164
Прийняття ризиків	221	1	17.10	17	4.23	6	27	0.0763	0.152
Життєстійкість	221	1	78.67	78	17.73	32	124	0.0446	0.770

Розглядаючи отримані показники, можна зробити висновок, що для даної вибірки характерним є середній рівень вираженості показника «Включеність». Відповідно, середня вираженість показника, дозволяє говорити, що інтерес до життєвих подій, активна взаємодія з ними, орієнтація на те, аби за рахунок власної активності наситити життя подіями, які будуть приносити задоволення, для даної вибірки немає яскравого вираження та великою мірою буде залежати від конкретної ситуації, обставин, настрою людини тощо.

Середній рівень вираженості за шкалою «Контроль», також вказує на відсутність гострих пікових проявів за цією шкалою та загальну нейтральність респондентів щодо можливостей їх впливу на зовнішні обставини та опанування цих обставин за рахунок активної боротьби та перетворення. Залежно від ситуації, респонденти можуть демонструвати вищий рівень впевненості у своїх виборах та діях, але можуть відчувати себе й абсолютно безпомічними під тиском зовнішніх обставин.

Показники змінної «Прийняття ризиків» також знаходяться в рамках середніх значень, проте за даною шкалою помітна тенденція до високого рівня вираженості. Дана тенденція може означати, що представники вибірки схильні розглядати ситуацію вимушеного переміщення як можливість надбання досвіду, незалежно від наявності або відсутності гарантій кінцевої успішності такого досвіду; схильність до сприйняття нового досвіду як можливості для розвитку і отримання нової інформації, незалежно від того має такий досвід позитивну чи негативну спрямованість.

Середній прояв показника інтегральної шкали життєстійкості для загальної вибірки свідчить про помірну здатність респондентів до зниження емоційної напруги в стресових ситуаціях, рівень цієї здатності може проявлятися у непостійності та залежати від конкретної ситуації та психологічного стану людини в конкретний момент часу.

Частотний розподіл результатів опитувальника «Тест життєстійкості» згідно рівнів прояву його компонентів представлений у Таблиці 3.6.

Таблиця 3.6.

Частотний розподіл за шкалами опитувальника Тест Життєстійкості Мадді

Змінна	Рівень вираженості	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Шкала «Включеність»	Високий	19	8,6%	8,6%
	Низький	69	31,2%	39,8%
	Середній	133	60,2%	100,0%
Шкала «Контроль»	Високий	19	8,6%	8,6%
	Низький	24	10,9%	19,5%
	Середній	178	80,5%	100,0%

Шкала «Прийняття ризиків»	Високий	83	37,6%	37,6%
	Низький	4	1,8%	39,4%
	Середній	134	60,6%	100,0%
Шкала «Життєстійкість»	Високий	33	14,9%	14,9%
	Низький	41	18,6%	33,5%
	Середній	147	66,5%	100,0%

З точки зору завдань нашого дослідження доцільно звернути увагу на значимий відсотковий розподіл по окремим шкалам опитувальника, зокрема, можна констатувати, що для майже третини учасників дослідження характерним є низький рівень за шкалою «Включеність», що може вказувати на переживання відчуття відстороненості від життєвих подій, несприйняття себе активним діячем життєвої реальності, відсутність впевненості у тому, що перебуваючи «в потоці життя» можна знайти щось цікаве та значиме для себе для даної частини вибірки.

Поряд з цим, варто звернути увагу на розподіл відсоткових значень за шкалою «Прийняття ризику», зокрема на те, що для 37,6% респондентів показники за даною шкалою досягають високих значень. Інтерпретація цього показника дозволяє стверджувати, що дана частина представників вибірки має стійке переконання, щодо того, що будь-які події їхнього життя, незалежно від позитивної чи негативної модальності цих подій, сприяють отриманню нового життєвого досвіду та містять потенціал для розвитку, здобуття нових навичок та компетенцій. В цілому, прийняття ризику сприяє зменшенню емоційної напруги в стресових чи проблемних ситуаціях, оскільки із його актуалізацією ситуація більше не сприймається як загроза, а швидше розглядається як можливість отримання нового досвіду.

Інтегральний показник «Життєстійкість» досягає низького рівня для 18,6% респондентів даної вибірки, що вказує на низьку здатність цієї групи досліджуваних до подолання стресу та зниження емоційної напруги у проблемних ситуаціях. В той же час, для 14,9% учасників дослідження притаманний високий показник, що свідчить про високий рівень

життєстійкості і ефективність стратегій, які представники даної групи обирають для подолання труднощів.

Результати опитувальника «Копінг-тест Лазаруса»

Змінні у Таблиці 3.7 відображають різні стратегії адаптації особистості до стресових ситуацій.

Таблиця 3.7

Характеристика респондентів за шкалами опитувальника «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса

	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	K-S statistic	p
Конфронтація	221	1	46.43	44	13.96	6	83	0.1167	0.005
Дистанціювання	221	1	48.80	50	17.04	0	100	0.0827	0.097
Самоконтроль	221	1	57.52	57	15.17	19	95	0.0746	0.171
Пошук соціальної підтримки	221	1	62.94	61	18.53	6	100	0.0993	0.025
Прийняття відповідальності	221	1	58.07	58	20.76	0	100	0.1145	0.006
Уникнення	221	1	47.90	46	16.13	0	92	0.0718	0.205
Планування вирішення проблеми	221	1	68.48	67	18.04	28	100	0.0837	0.090
Позитивна переоцінка	221	1	64.42	67	18.67	19	100	0.0709	0.217

У стратегії «Конфронтація» вираженість значень на середньому рівні свідчить про те, що копінг- стратегія «Конфронтація» в цілому не є яскраво вираженою для сукупності даної вибірки, заявлена група респондентів може використовувати дану стратегію з в окремих випадках, проте активна протидія труднощам та стресу за рахунок конфронтації не буде яскраво вираженою.

Особи з середнім рівнем копінг-стратегії «Дистанціювання» схильні до помірного зниження емоційної напруги у стресових та проблемних ситуаціях, проте вони не схильні недооцінювати обставини події або знецінювати власні емоції та переживання стосовно того, що відбувається або впливає на них.

Показник для загальної вибірки за шкалою «Самоконтроль» знаходиться на рівні середніх значень, проте має тенденцію наближення до значень високого рівня. Даний прояв показника може свідчити, що попри те, що респонденти схильні до використання стратегії самоконтролю адекватно до конкретної ситуації, вони можуть мати схильність до надмірного контролю власної поведінки, переживати складнощі із проявом емоцій і переживань та виявленням власних потреб, що актуалізуються в проблемній ситуації. Співвідносно із вибіркою вимушених мігрантів, які були змушені виїхати під впливом війни, дана характеристика може бути обумовлена тим, що на фоні тривалої війни формується тенденція до стримування власних потреб та інтенцій, як таких, що є «не на часі», оскільки події пов'язані із війною нерідко здаються важливішими та глобальнішими, ніж події та емоції, які виникають у зв'язку з особистими проблемами.

За шкалою «Пошук соціальної підтримки» у досліджуваній групі наявні результати, які дещо вищі за середні, респонденти з подібним рівнем вираженості копінг-стратегії пошуку соціальної підтримки, намагаються залучити зовнішні ресурси для розв'язання проблем, що може проявлятися у пошуку інформаційної, емоційної або діяльнісної підтримку від інших людей. У випадку, якщо копінг-стратегія пошуку соціальної підтримки стає такою, що найчастіше використовується індивідом, це може призвести до формування споживацької позиції, проте, якщо йдеться про нормативне використання даної стратегії, це забезпечує людину від почуття самотності та є хорошим запобіжником для розвитку стресових розладів під впливом подій війни.

Вираженість показника за шкалою «Прийняття відповідальності» знаходиться на середньому рівні із тенденцією до високого, респонденти із середнім рівнем стратегії прийняття відповідальності визнають свою роль у виникненні проблеми та готові приймати відповідальність за її вирішення у помірному обсязі, вони можуть бути об'єктивними щодо своєї ролі, але не

занадто самокритичними. Позитивні аспекти цієї стратегії включають здатність до аналізу власної ролі у проблемі без надмірної самокритики.

Середній рівень вираженості стратегії «Втеча-уникнення» вказує на помірну схильність до редукції негативних переживань і труднощів шляхом заперечення проблеми, фантазування, переключення уваги тощо. Респонденти даної вибірки можуть використовувати цю стратегію для знищення рівня емоційних переживань та зняття емоційної напруги, проте не схильні зловживати нею і в цілому прагнуть до реалістичного сприйняття подій.

Показники шкали «Планування вирішення проблеми» вказують на високий рівень прояву даної копінг-стратегії в цілому по вибірці. Респонденти з високим рівнем прояву стратегії планування вирішення проблеми проявляють схильність до цілеспрямованого аналізу ситуації та планування дій для вирішення проблем, використовують раціональний підхід до розв'язання труднощів. Разом з тим, до серед негативних проявів даної стратегії спостерігається надмірна раціоналізація та суттєве зниження емоційності, інтуїтивності та спонтанності в поведінці.

В контексті дослідження суб'єктності вимушених мігрантів специфіка прояву стратегії планування вирішення проблеми може полягати в тому, що досліджувані більшою мірою орієнтовані на вирішення конкретних проблем, пов'язаних із облаштуванням умов життя у новій реальності, проте менше уваги приділяють своєму емоційному стану та меншою мірою прислухаються то власних потреб, що в свою чергу у тривалій перспективі може призвести до емоційного та фізичного виснаження, відстороненості, «емоційної заморозки» або самозаборони на прояв та переживання емоцій, нерозуміння власних потреб та прагнень.

Значення шкали «Позитивна переоцінка» вказують, що характерною особливістю даної вибірки є схильність до сприйняття проблемних ситуацій крізь призму позитивної переоцінки та пошуку можливостей для особистісного зростання і розвитку навіть у непростих умовах. Характерним

є розгляд проблемної ситуації з точки зору філософського осмисленні і рефлексії, сприйняття її як можливості для саморозвитку і виходу за межі звичного.

Частотний розподіл результатів опитувальника «Копінг-тест Лазаруса» згідно рівнів прояву його компонентів представлений у Таблиці 3.8.

Таблиця 3.8

*Частотний розподіл за шкалами опитувальника
«Копінг-тест Лазаруса»*

Змінна	Рівень вираженості	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Шкала «Конфронтація»	Високий	47	21,3	21,3
	Низький	88	39,8	61,1
	Середній	86	38,9	100
Шкала «Дистанціювання»	Високий	61	27,6	27,6
	Низький	82	37,1	64,7
	Середній	78	35,3	100
Шкала «Самоконтроль»	Високий	100	45,2	45,2
	Низький	89	40,3	85,5
	Середній	32	14,5	100
Шкала «Пошук соціальної підтримки»	Високий	116	52,5	52,5
	Низький	65	29,4	81,9
	Середній	40	18,1	100
Шкала «Прийняття відповідальності»	Високий	84	38	38
	Низький	83	37,6	75,6
	Середній	69	24,4	100
Шкала «Втеча-Уникнення»	Високий	51	23,1	23,1
	Низький	100	45,2	68,3
	Середній	69	31,7	100
Шкала «Планування вирішення проблеми»	Високий	128	57,9	57,9
	Низький	51	23,1	81
	Середній	16	19	100
Шкала «Позитивна переоцінка»	Високий	121	54,8	54,8
	Низький	60	27,1	81,9
	Середній	40	18,1	100

В контексті нашого дослідження варто звернути особливу увагу на шкали, які мають високий рівень напруження копінгів, зокрема: шкала «Планування вирішення проблеми», що є найбільш вираженою (57,9% високих значень); шкала «Позитивна переоцінка» (54,8% високих значень); шкала «Пошук соціальної підтримки» (52,5% високих значень); шкала

«Самоконтроль» (45,2% високих значень); шкала «Прийняття відповідальності» (38% високих значень). В цілому, усі стратегії поведінки, які виражені на рівні високих значень, є досить конструктивними, проте в окремих випадках фактично кожна копінг-стратегія може мати і неадаптивний вплив, або ж стати перешкодою для розвитку і реалізації суб'єктності особистості у випадках, якщо одна із стратегій копінг-поведінки сильно превалює над іншими і використовується без урахування контексту ситуації.

Зокрема, стратегії «Планування рішення проблеми», «Самоконтроль» та «Прийняття відповідальності», поряд із їх ефективністю для діяльнісного вирішення проблемних ситуацій, можуть свідчити про надмірну вимогливість до себе, нехтування власними потребами та емоціями. У ситуації тривалої війни даний підхід може виявитися руйнівним для психічного здоров'я особистості, адже тривале напруження врешті призведе до виснаження психоемоційних та фізичних ресурсів.

Орієнтація на стратегію «Позитивна переоцінка» співпадає з високим рівнем вираженості шкали «Прийняття ризику», який був виявлений в ході аналізу результатів опитувальних «Тест життєстійкості» С. Мадді, проте поряд із беззаперечним позитивним впливом цієї стратегії у проблемній чи стресовій ситуації, може проявлятися і відсутність цілісного бачення вирішення проблеми, низька вмотивованість до конкретної діяльності спрямованої на вирішення труднощів, низький рівень цілеспрямованості такої діяльності. Тобто копінг-поведінка полягатиме швидше в переживанні і переосмисленні, що в результаті може змінити ставлення до ситуації або її ціннісно-сміслову наповнення для конкретної людини, але не призведе до змін на рівні цілеспрямованої перебудови або реорганізації самої ситуації у зовнішньому просторі.

Стратегія «Соціальної підтримки» набуває особливо важливого значення в ситуації пов'язаній із кризовими подіями війни, оскільки дозволяє людям ділитися власними емоціями, отримувати інформацію та дієву

підтримку, що забезпечує від ризику потонути у власних переживаннях або опинитися у вакуумі самотності. Проте, з точки зору довгострокової перспективи і постійного використання даної стратегії, вона містить ризик високого рівня залежності від інших людей і їх допомоги та зовнішніх обставин. В ситуації із вимушеними мігрантами ця проблема може підсилюватися тим, що нерідко люди дійсно фактично залежать від зовнішніх обставин та правил встановлених приймаючою державою або громадою, зокрема, в питаннях спонсорських коштів, працевлаштування, житла, тривалості яка є дозволеною для виїзду в інші країни або міста. За таких умов, на противагу розвитку здатності до самостійності у людини може сформуватися споживацька позиція та небажання або нездатність приймати самостійні рішення.

- **Результати опитувальника «Шкала психологічного благополуччя» К. Ріфф**

Таблиця 3.9 відображає результати аналізу даних за Шкалою психологічного благополуччя К. Ріфф.

Таблиця 3.9

Характеристика респондентів за шкалами опитувальника психологічного благополуччя К. Ріфф

Змінна	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Позитивні стосунки	221	1	3.78	4	1.80	1	8
Автономія	221	1	5.76	6	2.30	1	10
Управління середовищем	221	1	4.57	5	1.84	1	10
Особистісний ріст	221	1	4.35	5	1.97	1	9
Цілі в житті	221	1	4.67	5	1.90	1	9
Самоприйняття	221	1	5.15	5	1.80	1	10
Баланс афекту	221	1	5.22	5	1.23	1	8
Осмисленість життя	221	1	7.12	7	1.24	1	10
Людина як відкрита система	221	1	7.48	8	1.41	1	10

Психологічне благополуччя	221	1	4,52	5	1,95	1	10
---------------------------	-----	---	------	---	------	---	----

Для детального аналізу змісту отриманих результатів, пропонуємо розглянути інтерпретацію значень кожної шкали опитувальника та значення інтегрального показника психологічного благополуччя особистості.

Показники шкали «Позитивна переоцінка» для загальної вибірки мають велику частку низьких рівнів, це може свідчити про фрустрацію та емоційну ізольованість респондентів, брак довірливих стосунків з оточуючими та небажання до пошуку компромісів у міжособистісних стосунках. У взаємодії з іншими людьми учасники дослідження нерідко можуть стикатися з складнощами при спробах відкритися іншій людині або проявити турботу щодо неї.

Дані прояви можуть бути обумовлені складним емоційним досвідом, що був пережитим респондентами в умовах війни, евакуації та виїзду в інші регіони або країни, розуміючи, що близькі контакти з іншими людьми можуть передбачати актуалізацію цього досвіду, емоційне занурення в нього або необхідність сприймати не менш складний досвід іншої людини респонденти можуть навіть не цілком усвідомлено відштовхувати інших та обирати дистанціювання та ізоляцію на противагу можливості бути в колі інших людей.

За шкалою «Автономія» у загальної вибірки значення є близькими до середнього рівня, це може свідчити про ситуативність прояву показника автономії серед респондентів та обумовленістю такого прояву конкретною ситуацією. Відтак, учасники дослідження можуть частково залежати від думки оточуючих людей та покладатися на них у прийнятті важливих глобальних рішень, проте цілком успішно справлятися із повсякденними рутинними виборами і самоорганізацією власної поведінки у напрямку їх здійснення.

В контексті вимушеної міграції ситуативність показника автономії може також вказувати на бажання вищого її прояву серед респондентів, ніж той рівень на якому вони мають можливість приймати самостійні рішення наразі, поряд із фактичною неможливістю реалізації цього бажання через обставини об'єктивної дійсності, невизначеність ситуації та високий рівень залежності від зовнішніх обставин та інших людей.

Значення за шкалою «Управління середовищем» показують, що середньостатистичний респондент даної вибірки має середню здатність до управління подіями власного життя.

Згідно даних шкали «Особистісне зростання» респонденти загальної вибірки, демонструють дещо знижений рівень відчуття особистісного зростання, що супроводжується відсутністю або зниженням відчуття власного розвитку та самореалізації. При аналізі поточної життєвої ситуації, учасники дослідження, можуть оцінювати її як досить статичну, позбавлену цікавих життєвих подій та відчувати відсутність динаміки покращення. Респонденти можуть відчувати небажання або нездатність до встановлення нових зв'язків та змін, прояви апатії та відсутності внутрішнього ресурсу для того аби послуговуватися більш активними поведінковими стратегіями опанування життєвої дійсності.

Зниження середнього показника по вибірці за шкалою «Цілі в житті» може вказувати на актуальність переосмислення та постановки нових життєвих цілей.

Показник шкали «Самоприйняття» перебуває на рівні середніх значень, що вказує на в цілому позитивне ставлення респондентів до себе, цілісне сприйняття себе із урахуванням позитивних та негативних сторін власної особистості.

Шкала «Баланс афекту» для загальної вибірки проявляється на рівні середніх значень з тенденцією до високих, в цілому це свідчить про позитивне сприйняття себе та врахування своїх сильних сторін та недоліків. Разом з тим, тенденція до високих значень може вказувати на наявність

сумнівів у собі та своїй здатності до підтримки позитивних стосунків з оточуючими, недооцінку власних здібностей та здатності до досягнення успіху.

Показники шкали «Осмишеність життя» вказують на тенденцію наближення до високого рівень осмишеності життя серед даної вибірки, що може вказувати на актуальність та активний пошук нових життєвих сенсів, прагнення філософського переосмилення власного життя та виявлення нових ціннісно-смыслових опор для побудови подальшої життєвої траєкторії. Учасники в цілому оцінюють своє минуле та теперішнє життя як наповнене сенсом та здатні слідувати власним ціннісним переконанням. Разом з тим, можуть спостерігатися певні складнощі у втіленні власних цінностей та смислів у конкретних цілях та діяльності та дещо надмірна орієнтація на філософствування, мрійливість та певну відірваність від життєвої реальності при обґрунтуванні власних виборів, вчинків та дій.

Показник шкали «Людина як відкрита система» має близьке до високого значення в середньому по вибірці, це означає, респонденти в середньому виявляють потенціал у навчанні та освоєнні нових знань, мають збалансований погляд на життя, відкриті до отримання нового досвіду та нових вражень.

Загальне відчуття психологічного благополуччя серед даної вибірки досягає нижньої границі значень середнього, відтак ситуація щодо даного інтегрального показника не є критичною, проте може чинити певний негативний вплив на психоемоційний стан вимушених мігрантах та більш гостро проявлятися в окремих аспектах психологічного благополуччя, які були описані вище.

Частотний розподіл результатів опитувальника «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф згідно рівнів прояву його компонентів представлений у Таблиці 3.10.

Таблиця 3.10

Частотний розподіл за шкалами опитувальника «Психологічне благополуччя особистості» К. Ріфф

Змінна	Рівень вираженості	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Шкала «Позитивні стосунки»	Високий	1	0,5	0,5
	Низький	101	45,7	46,2
	Середній	119	53,8	100
Шкала «Автономія»	Високий	60	27,1	27,1
	Низький	29	13,1	40,2
	Середній	132	59,8	100
Шкала «Управління середовищем»	Високий	15	6,8	6,8
	Низький	71	32,1	38,9
	Середній	131	61,1	100
Шкала «Особистісне зростання»	Високий	12	5,4	5,4
	Низький	75	33,9	39,3
	Середній	134	60,6	100
Шкала «Цілі в житті»	Високий	15	6,8	6,8
	Низький	70	31,7	38,5
	Середній	136	61,5	100
Шкала «Самоприйняття»	Високий	17	7,7	7,7
	Низький	44	19,9	27,6
	Середній	160	72,4	100
Шкала «Баланс афекту»	Високий	76	34,4	34,4
	Низький	75	33,9	68,3
	Середній	70	31,7	100
Шкала «Осмисленість життя»	Високий	52	23,5	23,5
	Низький	64	29	52,5
	Середній	105	47,5	100
Шкала «Людина як відкрита система»	Високий	61	27,6	27,6
	Низький	74	33,5	61,1
	Середній	86	38,9	100
Інтегральна шкала «Психологічне благополуччя»	Високий	15	6,8	6,8
	Низький	79	35,7	42,5
	Середній	127	57,5	100

Беручи до уваги дані відображені в Таблиці 3.10 важливо звернути увагу на шкали які мають значний відсоток низьких значень. Зокрема, найбільшу частку низьких значень респонденти демонструють за шкалою «Позитивні стосунки» (45,7%), як вже зазначалося вище – це може вказувати на прагнення мінімізувати контакт з оточуючими та складність у встановленні міжособистісних стосунків.

Рівень низьких значень за інтегральною шкалою «Психологічне благополуччя» досягає 35,7% відсотків, для даної частини вибірки може бути характерним знижений фон психоемоційного стану та низький рівень загальної задоволеності впливом життєвих подій на ситуацію в цілому.

Для шкал «Особистісне зростання» (33,9% низьких значень), «Людина як відкрита система» (33,5% низьких значень), «Управління середовищем» (32,1% низьких значень), «Ціль в житті» (31,7% низьких значень) низькі значення охоплюють більше 30% загальної вибірки, тож пропонуємо зосередитися на них детальніше.

Зокрема, за шкалою «Особистісне зростання», результати дозволяють стверджувати, що респонденти стикаються із певними проблемами в процесі цілепокладання, не завжди мають відчуття чіткої спрямованості власних дій та можуть відчувати певні складнощі при пошуку опори в подіях минулого або теперішнього як основи для відправної точки до постановки майбутніх цілей. Актуальними для даної частини вибірки може бути переосмислення ціннісно-сміслових аспектів життя та актуалізація нових життєвих сенсів враховуючи ті зміни, які відбулися внаслідок вимушеного переміщення, та втілення цих смислів у постановці конкретних цілей та визначенні способів їх досягнення.

Дані шкали «Людина як відкрита система» розподілились за рівнями вираженості (низький, середній, високий) майже рівномірно. Респонденти з низьким рівнем цього показника можуть відчувати складнощі з цілісною інтеграцією досвіду пов'язаного з ситуацією вимушеного переміщення, фрагментарно та недостатньо реалістично сприймати різноманітні аспекти життя. Проте, поряд з цією групою респондентів, майже стільки ж описаних не відчують складнощів із зазначеними аспектами психологічного благополуччя і ще стільки ж, демонструючи середній рівень показників, можуть стикатися з подібними труднощами ситуативно.

Респонденти з низьким рівнем показників за шкалою «Управління середовищем», демонструють знижену здатність до управління подіями

власного життя та зовнішнього середовища в цілому; учасникам дослідження складно впливати на обставини зовнішнього середовища та реорганізувати ці обставини у відповідності до власних цілей. Показники вказують, що вимушені мігранти нерідко переживають відчуття нездатності контролювати своє життя та з цієї причини можуть не помічати можливостей для втілення змін та покращення власної життєвої ситуації. Дана ситуація може бути зумовлена високим ступенем невизначеності ситуації у якій перебуває більшість вимушених мігрантів та великою кількістю стрімких змін, які її супроводжують, але при цьому відбуваються швидше за поштовхом ззовні, ніж через спланованість та бажаність таких змін самими респондентами. Відтак, орієнтація на дистанціювання від можливостей впливати на ситуацію може використовуватися респондентом в якості певного запобіжника черговим розчаруванням та розгортанням подій не за планом. Респонденти можуть орієнтуватися на те, що чим менше зусиль вони будуть прикладати для зміни ситуації, тим меншим буде рівень розчарування у випадку, якщо надії не справдяться і бажані зміни не відбудуться, на противагу цьому, позитивні зміни можуть сприйматися як приємний бонус зумовлений зовнішніми обставинами.

Знижений рівень за шкалою «Ціль в житті» може характеризувати респондентів, які мають знижений рівень відчуття спрямованості власного життя, стикаються зі складнощами при постановці життєвих цілей; їм складно знайти опору в подіях свого минулого життя та використовувати її для побудови нової життєвої перспективи. В контексті вимушеного переміщення, це може означати, що пережитий досвід змусив людину відмовитися від попередніх життєвих цілей, або ситуація змінилася настільки суттєво, що дані цілі втратили свою актуальність, проте в теперішніх умовах людина наразі немає ресурсу чи можливості для віднаходження нових життєвих орієнтирів. Крім того, певні труднощі з цілепокладанням можуть бути обумовлені тим, що респонденти можуть сприймати ситуацію вимушеного переміщення як тимчасову для себе і відчувати нездатність до

довгострокового планування, чи навіть побоюватися ставити довгострокові цілі в ситуації невизначеності.

- **Результати опитувальника «Рівень суб'єктивного контролю»**

Таблиця 3.11 представляє результати аналізу даних за опитувальником "Рівень суб'єктивного контролю".

Таблиця 3.11
Характеристика респондентів за шкалами опитувальника Рівень суб'єктивного контролю

Змінна	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Загальна інтернальність	221	1	4.51	4	1.72	1	10
Сфера досягнень	221	1	5.35	5	1.76	1	10
Сфера невдач	221	1	3.61	3	1.58	1	9
Сімейні стосунки	221	1	4.92	5	1.54	1	9
Виробничі стосунки	221	1	4.49	5	1.72	1	9
Міжособистісні стосунки	221	1	4.71	5	1.57	1	9
Здоров'я та хвороби	221	1	3.61	3	1.72	1	9

Статистичні показники доводять, що в середньому для даної вибірки притаманним є знижений рівень суб'єктивного контролю, що відповідає екстернальному вектору локусу контролю. Респонденти можуть відчувати складнощі із встановленням причинно-наслідкових зв'язків у власних вчинках та подіях до яких вони призводять та нездатність контролювати траєкторію розвитку цих подій. Учасники дослідження можуть переважно схилитися до переконання, що події їх життя є результатом випадковостей або впливу інших людей.

З метою детального аналізу даних методики, розглянемо окремо шкали, які репрезентують спрямованість суб'єктивного контролю в різних сферах життя людини, адже вони можуть певним чином різнитися порівняно з даними за шкалою «Загальна інтернальність».

За шкалою «Інтернальність у сфері досягнень» можемо констатувати інтернальний вектор локусу контролю – це означає, що респонденти схильні вважати, що їх позитивні досягнення та успіхи є результатом їх власних заслуг, досліджувані не відчують складнощів із присвоєнням позитивних здобутків, що стали результатом їх вчинків або діяльності.

Шкала «Інтернальність у сфері невдач» вказує на стійку тенденцію до екстернального вектору суб'єктивного контролю в ситуаціях, коли діяльність респондентів не дала результатів або результат виявився негативним. Учасники дослідження мають схильність до перекладання відповідальності за власні невдачі на обставини, прикру випадковість, дії або вчинки інших людей. Таким чином ми можемо говорити про вибірковість респондентів у присвоєнні результатів своїх дій та вчинків та, можливо, неготовність до визнання власних помилок.

Показники шкали «Інтернальність у сфері сімейні стосунків» свідчать про екстернальну спрямованість суб'єктивного контролю респондентів у ситуаціях, що пов'язані з сімейними стосунками. Відтак, респонденти мають схильність до перекладання відповідальності за події, які відбуваються в їх сім'ї або парі на своїх родичів або партнерів.

Результати за шкалою «Інтернальність у сфері виробничих стосунків» представляють особливий інтерес для нашого дослідження, тож, статистичний розподіл вказує на екстернальність вектору суб'єктивного контролю у сфері професійних та виробничих стосунків респондентів. Це означає, що в питаннях, які стосуються професійних відносин, учасники дослідження покладаються швидше на волю керівництва, колег або фактор везіння, ніж на свою власну цілеспрямовану активність.

Показник за шкалою «Інтернальність у сфері міжособистісних стосунків» також демонструє екстернальний локус контролю, що свідчить про схильність учасників дослідження до невизнання власної відповідальності у тому як складаються їх стосунки з оточуючими людьми, респонденти схильні вважати, що події, які відбуваються у їх стосунках з

іншими, або відсутність цих подій, – це результат вчинків чи бездіяльності інших людей, а не їх власних.

Дані отримані за шкалою «Інтернальність у сфері здоров'я та хвороби», вказують на стійку тенденцію до екстернального локусу контролю респондентів у ставленні до свого здоров'я, за таких умов, респонденти схильні покладати відповідальність за стан свого здоров'я на випадковість або інших людей.

З метою детальнішого розгляду специфіки частотного розподілу даних опитувальника «Рівень суб'єктивного контролю» пропонуємо звернути увагу на дані відображені в Таблиці 3.12.

Таблиця 3.12
Частотний розподіл за шкалами опитувальника «Рівень суб'єктивного контролю»

Змінна	Спрямованість	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Шкала «Загальна інтернальність»	Інтернальність	62	28.1 %	28.1 %
	Екстернальність	159	71.9 %	100.0 %
Шкала «Сфера досягнень»	Інтернальність	103	46.6 %	46.6 %
	Екстернальність	118	53.4 %	100.0 %
Шкала «Сфера невдач»	Інтернальність	31	14.0 %	14.0 %
	Екстернальність	190	86.0 %	100.0 %
Шкала «Сімейні стосунки»	Інтернальність	72	32.6 %	32.6 %
	Екстернальність	149	67.4 %	100.0 %
Шкала «Виробничі стосунки»	Інтернальність	59	26.7 %	26.7 %
	Екстернальність	162	73.3 %	100.0 %
Шкала «Міжособистісні стосунки»	Інтернальність	72	32.6 %	32.6 %
	Екстернальність	149	67.4 %	100.0 %
Шкала «Здоров'я та хвороби»	Інтернальність	30	13.6 %	13.6 %
	Екстернальність	191	86.4 %	100.0 %

З даних таблиці 3.12 ми можемо зробити висновок, що тенденція відображена у середньому розподілі по вибірці є актуальною і для частотного аналізу – фактично усі життєві сфери, які розглядаються у методиці, та

інтегральний показник суб'єктивного контролю, характеризується для даної вибірки екстернальним спрямуванням.

Важливими в контексті нашого дослідження є дані про дуже високі показники екстернальності за шкалами «Сфера невдач» (86% респондентів – екстернали); «Виробничі стосунки» (73,3% респондентів – екстернали); «Міжособистісні стосунки» (67,4% респондентів – екстернали) та інтегрального показника за шкалою «Загальна інтернальність», за яким 71,9% учасників дослідження демонструють екстернальний вектор контролю.

З точки зору інтерпретації результатів це може вказувати на те, що учасники дослідження можуть мати труднощі з побудовою професійних та міжособистісних стосунків після переміщення, оскільки схильні перекладати відповідальність за їх набуття та розвиток на інших людей або обставини.

Крім того, екстернальність за шкалою «Сфера невдач» у поєднанні з екстернальністю за шкалою «Виробничі стосунки» може ускладнювати працевлаштування та кар'єрний розвиток вимушених мігрантів на новому місці, оскільки кандидат з такими індивідуально-психологічними особливостями швидше за все буде демонструвати низький рівень професійної активності та намагатиметься перекласти відповідальність за власні можливі помилки на інших людей в команді.

Цікаво, що шкала «Сфера досягнень» є єдиною шкалою опитувальника за якою відсоткове відношення розподілу респондентів за категорією інтернальності та екстернальності, хоча і демонструє переважання екстерналів, але наближено до рівномірного – 53,4% екстерналів та 46,6% інтерналів відповідно. Фактично, сфера досягнень є єдиною сферою в якій респонденти визнають власний вплив на досягнення результатів, в свою чергу, бажання сприймати та присвоювати лише позитивні результати своїх вчинків та діяльності може свідчити про вибіркковість сприйняття учасниками дослідження власної життєвої ситуації, активність когнітивних фільтрів вибіркковості та прагнення видати бажане відчуття благополуччя та успішності за дійсність.

Важливим для нашого дослідження є і той факт, що показник рівня інтернальності суб'єктивного контролю став одним з ключових компонентів теоретичної моделі суб'єктності особистості вимушених мігрантів, яка була закладена в основу нашого дослідження, відповідно високий рівень вираженості екстернальності фактично у всіх сферах життя респондентів матиме вплив і на проявленість компонентів суб'єктності за результатами емпіричного дослідження.

Результати розглянутих методик згідно теоретичної моделі дослідження репрезентують складові компоненти суб'єктності. Узагальнені результати шкал методик по відповідним компонентам представлені в таблиці 3.13.

Таблиця 3.13.

Узагальнені результати показників за шкалами згідно теоретичної моделі суб'єктності вимушених мігрантів

Компонент в теоретичній моделі суб'єктності	Назва основної шкали	Рівень значень (у%)	Назва другорядної шкали	Рівень значень (у%)
Компонент «Осмисленість»	Шкала «Осмисленість життя» (Методика К. Ріфф)	23,5% – високий	Шкала «Позитивна переоцінка» (Копінг-тест)	54,8% – високий
		46,5% – середній		18,1% – середній
		30% – низький		27,1% – низький
Компонент «Ціль»	Шкала «Ціль в житті» (Методика К. Ріфф)	6,8% – високий	Шкала «Планування вирішення проблеми» (Копінг-тест)	57,9% – високий
		61,5% – середній		19% – середній
		31,7% – низький		23,1% – низький
Компонент «Включеність»	Шкала «Включеність» (Методика Мадді)	8,6% – високий	Шкала «Пошук соціальної підтримки» (Копінг-тест)	52,5% – високий
		60,2% – середній		18,1% – середній
		31,2% – низький		29,4% – низький
Компонент «Управління середовищем»	Шкала «Управління середовищем» (Методика К. Ріфф)	6,8% – високий	Шкала «Контроль» (Методика Мадді)	8,6% – високий
		61,1% – середній		80,5% – середній
		32,2% – низький		10,9% – низький
Компонент «Прийняття ризику»	Шкала «Прийняття ризику» (Методика Мадді)	37,6% – високий	Шкала «Особистісне зростання» (Методика К. Ріфф)	5,4% – високий
		60,6% – середній		60,7% – середній
		1,8% – низький		33,9% – низький
Компонент «Рефлексія»	Шкала «Людина як відкрита система» (Методика К. Ріфф)	27,6% – високий	Шкала «Прийняття відповідальності» (Копінг-тест)	38% – високий
		38,9% – середній		24,4% – середній
		33,5% – низький		37,6% – низький

Спрямованість суб'єктної активності (згідно теоретичної моделі «інтернальність – екстернальність»)	
Шкала загальної інтернальності	- інтернальність – 28,1%
	- екстернальність – 71,9%
Шкала інтернальності в області виробничих стосунків	- інтернальність – 26,7%
	- екстернальність – 73,3%
Шкала інтернальності в області досягнень	- інтернальність – 46,6%
	- екстернальність – 53,4%
Шкала інтернальності в області невдач	- інтернальність – 14%
	- екстернальність – 86%

Представлені результати демонструють, що для третини вибірки характерні знижені показники по основною шкалою, яка репрезентує компонент суб'єктності «Осмисленість», поряд з цим, за додатковою шкалою даного компонента (Шкала «Позитивна переоцінка» копінг-тесту) у більш ніж половини досліджуваних прослідковуються високі значення, це може свідчити про те, що респонденти в якості копінгом оволодіння ситуації в «тут і тепер» намагаються фокусуватися на її позитивних аспектах, проте на глибокому рівні побудови нових життєвих сенсів і осмисленості життя як підстави для власної цілеспрямованої життєвої активності, значна частина респондентів стикається з труднощами.

Аналогічна ситуація відбувається і щодо компоненту суб'єктності «Цілепокладання» – основна шкала демонструє низькі значення для третини досліджуваних, а допоміжна шкала для більшої половини респондентів досягає високих значень (Шкала «Планування вирішення проблеми» копінг-тесту). Це може вказувати на те, що респонденти добре справляються з поточними побутовими проблемами і мають успіхи у їх вирішенні, проте побудова стійких і тривалих життєвих цілей поки залишається для них досить складною задачею.

Основна шкала за компонентом суб'єктності «Включеність» також досягає низьких значень для третини досліджуваних, і при цьому допоміжна шкала за компонентом (Шкала «Пошук соціальної підтримки» копінг-тесту) вказує на високі значення для більшої половини респондентів. Таким чином можна констатувати, що вимушені мігранти демонструють активний пошук

можливості для соціальної взаємодії і отримання соціальної підтримки у своїй поведінці, проте така поведінка швидше може бути продиктована реактивністю, ніж прагненням суб'єктно включатися у соціальне середовище і проявляти власну цілеспрямовану активність, використовуючи надані можливості.

Основна шкала за компонентом суб'єктності «Управління середовищем» досягає низьких значень для більш ніж 30% респондентів, при цьому допоміжна шкала проявляється на рівні середніх значень. Таким чином, частина досліджуваних відчуває труднощі у тому, аби відчувати контроль над подіями зовнішнього середовища та реорганізувати його згідно власних цілей та прагнень.

Компонент суб'єктності «Прийняття ризику» проявляється на рівні високих значень для більш ніж третини респондентів, проте за допоміжною шкалою (Шкала «Особистісне зростання», методика К. Ріфф) також для більш ніж третини досліджуваних продемонстровані низькі значення. Таким чином, можна припустити, що в цілому приймаючи невизначеність ситуації та намагаючись знайти в ній можливості для власного розвитку, респонденти можуть відчувати складнощі із усвідомленням та фіксацією реальних змін ситуації в позитивному ключі.

Компонент суб'єктності «Рефлексія», як за основною, так і за допоміжною шкалами демонструє неоднозначні тенденції – третина респондентів демонструють високі значення за даним компонентом, а ще третина – низькі значення. Це може означати, що в залежності від інших індивідуально-психологічних характеристик та впливу соціальних факторів, вимушені мігранти можуть мати схильність або до надмірного заглиблення в рефлексивні процеси або навпаки до поверхового сприйняття ситуації, при цьому жоден з цих сценаріїв не сприятиме проявам справжньої суб'єктності.

Особливої уваги в контексті нашого дослідження заслуговують результати отримані за методикою «Рівень суб'єктивного контролю» адже за шкалами «Загальна інтернальність», «Інтернальність у сфері невдач» та

«Інтернальність у сфері виробничих стосунків» дуже значна частка респондентів (від 71% до 86%) демонструють екстернальний локус контролю. Дещо кращою є ситуація «Інтернальність у сфері досягнень» – тут показники респондентів розділилися практично навпіл. Таким чином, екстернальна спрямованість локусу контролю та значна орієнтація на фактори зовнішніх, незалежних від людини обставин, може суттєво перешкоджати проявам суб'єктної спрямованості вимушених мігрантів та їх здатності до проявів суб'єктної активності.

На наступному етапі розгляду результатів дослідження, вважаємо за потрібне звернутися до показників методик, які репрезентують рівень проявів професійної затребуваності та професійної ідентичності вимушених мігрантів, що в свою чергу характеризують кар'єрну ситуацію особистості.

• **Результати за методикою «Професійна затребуваність особистості»**

Таблиця 3.14 представляє результати за шкалами методики дослідження професійної затребуваності особистості.

Таблиця 3.14

Характеристика респондентів за шкалами методики «Дослідження професійної затребуваності особистості»

Змінна	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	K-S statistic	p
Професійний потенціал	221	1	15.78	16	5.37	1	27	0.0626	0.352
Професійна спільнота	221	1	18.13	18	4.41	7	27	0.0731	0.189
Професійна самореалізація	221	1	17.29	17	5.49	4	27	0.0764	0.151
Професійна компетентність	221	1	15.61	15	5.20	3	27	0.0671	0.273
Професійна авторитетність	221	1	15.29	16	4.53	1	24	0.0808	0.111
Професійна діяльність	221	1	19.27	19	5.11	3	27	0.1157	0.005
Ставлення інших	221	1	16.59	17	4.21	3	24	0.0838	0.090
Ставлення до себе	221	1	16.78	17	4.75	3	24	0.1178	0.004

Загальна професійна затребуваність	221	1	134.73	130	33.42	51	202	0.0602	0.399
------------------------------------	-----	---	--------	-----	-------	----	-----	--------	-------

Результати шкали «Задоволеність реалізацією професійного потенціалу» вказують на низький рівень прояву показника для даної вибірки, а це означає, що респонденти в цій групі не задоволені рівнем своєї професійної реалізації на даний момент. Учасники дослідження можуть вважати себе недостатньо компетентними у професії, відчувати незадоволеність рівнем власного професійного статусу та ступенем затребуваності наявного професійного досвіду в поточних умовах. Крім цього, респонденти мають негативні переживання щодо характеру результатів їх професійної діяльності іншими людьми.

Середньостатистичний респондент даної вибірки має низький рівень відчуття приналежності до професійної спільноти з тенденцією наближення до нижньої гранки середнього рівня. Показник за шкалою «Приналежність до професійної спільноти» засвідчує, що переважна більшість респондентів відчують певний ступень ексклюзивності відносно референтної професійної спільноти на підставі чого респонденти можуть втрачати відчуття цінності даної професійної спільноти, себе як професіонала конкретної галузі в цій спільноті та тих цінностей і практичних результатів, які вона продукує.

Для загальної вибірки прослідковується низький рівень показників за шкалою «Професійної затребуваності», отже, учасники дослідження можуть болісно переживати неможливість власної професійної самореалізації. Характерною особливістю у такому випадку може стати наявність негативної професійної самооцінки особистості. Люди з низьким рівнем відчуття професійної затребуваності зазвичай мають інтенсивні переживання щодо знецінення та незатребуваності результатів їх професійної діяльності та за замовчуванням очікують негативної оцінки або байдужості від інших в питаннях сприйняття та оцінки власного професійного Я. Невпевненість у

власній професійній компетентності та здатності адекватно застосувати професійні знання супроводжується інтенсивними переживаннями з приводу можливої втрати наявного професійного статусу.

Шкала «Професійна компетентність» також характеризується в середньому низьким рівнем значень – це свідчить про сумніви респондентів у своїй професійній компетентності; невпевненість у достатньому обсязі знань і навичок для виконання своєї роботи; занепокоєння щодо потенційної загрози професійному статусу.

Дані отримані за шкалою «Професійний авторитет» можуть вказувати на те, що вимушені мігранти не відчують себе достатньо авторитетними у тій професійній спільноті, де перебувають наразі, на цій підставі їх можуть супроводжувати переживання щодо очікування негативних оцінок їх професійної діяльності з боку інших або ж самознецінення такої діяльності, хоча такі очікування далеко не завжди відповідають об'єктивній дійсності.

Шкала «Оцінка результатів професійної діяльності» вказує на те, що середній розподіл по вибірці досягає низького рівня значень з тенденцією до наближення до середнього рівня. Респонденти можуть демонструвати схильність до знецінення результатів власної професійної діяльності та себе як професіонала, поштовхом до такого розвитку подій може стати думка або оцінка інших людей. Респонденти зі зниженим рівнем прояву показників за даною шкалою схильні сумніватися не лише у власній здатності до виконання тих чи інших професійних задач, а в цілому не мають впевненості у власній здатності до застосування своїх професійних компетентностей в актуальній життєвій ситуації.

Показники шкали «Ставлення інших» вказують, що учасники дослідження можуть відчувати невдоволення характером ставлення до результатів їх професійної діяльності з боку близького оточення, колег, та керівництва. Респондентам може здаватися, що оточуючі ставляться до них негативно, недостатньо прислуховуються до їх точки зору як професіонала, не поважають та знецінюють їх.

Показник за шкалою «Самоставлення» також знаходиться на низькому рівні з тенденцією до наближення до нижньої гранки середнього рівня: респондентів може характеризувати зниження почуття власної гідності та самоповаги відносно професійної сфери. Респонденти можуть мати сумніви в тому, що їх професійна діяльність може принести користь їм самим або їх близьким, а також в цілому сумніватися у власній здатності використовувати свої професійні знання з користю.

На відміну від субшкал, показник за загальною шкалою рівня професійної затребуваності особистості наявний середній рівень значень для сукупної вибірки.

З метою детальнішого розгляду специфіки частотного розподілу даних опитувальника «Дослідження професійної затребуваності особистості» пропонуємо звернути увагу на дані відображені в Таблиці 3.15.

Таблиця 3.15
Частотний розподіл за шкалами опитувальника «Дослідження професійної затребуваності особистості»

Змінна	Рівні	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Професійний потенціал	Високий	10	4,5	4,5
	Низький	154	69,7	74,2
	Середній	57	25,8	100
Професійна спільнота	Високий	7	3,2	3,2
	Низький	127	57,5	60,7
	Середній	87	39,3	100
Професійна самореалізація	Високий	15	6,8	6,8
	Низький	151	68,3	75,1
	Середній	55	24,9	100
Професійна компетентність	Високий	9	4	4
	Низький	163	73,8	73,8
	Середній	49	22,2	100
Професійна авторитетність	Високий	13	5,9	5,9
	Низький	137	62	62
	Середній	71	32,1	100
Професійна діяльність	Високий	8	3,6	3,6
	Низький	117	53	53
	Середній	96	43,4	100
Ставлення інших	Високий	14	6,3	6,3
	Низький	181	81,9	88,2
	Середній	26	11,8	100
Ставлення до себе	Високий	8	3,6	3,6

	Низький	113	51,2	54.8
	Середній	100	45.2	100
Загальна професійна затребуваність	Високий	84	38	38
	Низький	69	31.2	69.2
	Середній	68	30.8	100

Субшкали методики «Дослідження професійної затребуваності особистості» мають дуже велику частку низьких значень, зокрема, за усіма субшкалами рівень низьких значень становить більше 50%, а за окремими з них досягає рівня більше 80% (Шкала «Ставлення інших»). Відтак, можна зробити висновок, що вимушене переміщення чинить суттєвий негативний вплив на професійну сферу переважної більшості респондентів, змушуючи їх сумніватися у власній професійній компетентності та в здатності до реалізації професійного потенціалу. Учасники дослідження демонструють сильну залежність від думки оточуючих в питаннях оцінки професійної компетентності та переживають відстороненість від референтної професійної спільноти.

Дана ситуація може бути пов'язана з тим, що вимушений переїзд зумовлює розрив професійних зв'язків з представниками референтної професійної спільноти та змушує адаптуватися до умов локального ринку праці у новому місці проживання, вимоги та пропозиції якого далеко не завжди є релевантними та вигідними для вимушено переміщених кандидатів. За умови переїзду закордон, в контексті здійснення професійної діяльності також нерідко актуалізується проблема низького рівня володіння іноземними мовами серед вимушено переміщених кандидатів або невідповідність кваліфікаційним вимогам інших країн до фахівців певних професій. Відповідно, перелічені фактори можуть призводити до зниження професійної самооцінки, посилення страху втрати професійного статусу та зниження відчуття власної затребуваності як професіонала в цілому.

• **Результати методики «Дослідження професійної ідентичності»**

Таблиця 3.16 представляє результати за Методикою дослідження професійної ідентичності.

Таблиця 3.16

*Характеристика респондентів за шкалами методики
«Дослідження професійної ідентичності»*

Змінна	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Передчасна ідентичність	23	10,4	10,4
Дифузна ідентичність	9	4,5	14,9
Мораторій	41	18,6	33,5
Досягнута ідентичність	107	48,4	81,9
Псевдоідентичність	40	18,1	100

Розподіл даних по вибірці вказує, що майже для половини вибірки (48,4%) статус професійної ідентичності характеризується показником «Досягнута ідентичність». Ця група респондентів демонструє здатність спиратися на власні цілі, цінності та переконання, які забезпечують почуття спрямованості та осмисленості життя.

Професійна ідентичність проявляється у позитивному самостваленні, адекватній самооцінці власних якостей та стабільному зв'язку з соціумом, а також балансуванні механізмів ідентифікації та відособлення. Критеріями позитивної (зрілої) ідентичності є: наявність уявлень у респондента про те, що його особистість, характер та діяльність здатні викликати повагу, симпатію, схвалення та розуміння з боку інших людей; віра в цінність свого Я для інших людей; відчуття самоцінності та впевненості навіть в ситуаціях високої внутрішньої напруги; прагнення відповідати ідеальним уявленням про себе; підвищена рефлексія; визнання своїх труднощів; визначеність життєвої ситуації; високий рівень інтенсивності життєвих подій та стурбованість повсякденними справами; орієнтація на інших людей та їх значимість.

Зважаючи на те, що досить високий відсоток вибірки демонструє показник досягнутої професійної ідентичності, можна стверджувати, що незважаючи на ситуацію вимушеної міграції і негативні події пов'язані з нею, ця група досліджуваних володіє досить стійкими уявленнями про власне професійне «Я» та впевненістю у собі як професіоналі незалежно від зовнішніх обставин, або ж тимчасової відсутності можливостей для повноцінної професійної реалізації.

Разом з тим, для дещо більше, ніж половини вибірки, характерними є статуси ідентичності, які не вирізняються цілісністю уявлень про себе як професіонала та швидше вказують на наявність певних проблем або переживання професійної кризи. Зокрема, для 18,6 % респондентів статус професійної ідентичності характеризується ідентичністю в стані мораторію; для 18,1% – псевдоідентичністю; 10,4% учасників дослідження засвідчують передчасну професійну ідентичність; 4,5% – дифузну професійну ідентичність.

Перебуваючи в стані мораторію ідентичності (18,6% вибірки), людина фактично переживає кризу ідентичності, та активно намагається її подолати випробовуючи різноманітні варіанти. Мораторій зазвичай супроводжується високим рівнем тривожності поряд із достатньо розвиненою рефлексією та здатністю до когнітивного аналізу ситуації. В контексті ситуації вимушеного переміщення прояви мораторію професійної ідентичності можуть бути пов'язані із необхідністю освоєння нових професійних контекстів, які часто пов'язані із невідомістю і неочікуваністю змін, що відповідно підвищує рівень тривожності. При цьому, необхідність інтеграції в новий соціум в цілому та нову професійну спільноту, зокрема, поряд із необхідністю забезпечувати власні економічні, соціальні та професійні потреби на новому місці – підштовхує вимушених мігрантів до освоєння нової реальності та активного застосування стратегій включеності та активності. Водночас, поряд із стратегією активного освоєння професійної дійсності, мораторій може свідчити і про те, що людина обрала стратегію «перечікування»,

сприймаючи поточну життєву ситуацію як тимчасову та не вважаючи доцільним вкладати власні сили у будь-яку цілеспрямовану професійну активність допоки ситуація не набуде більшої визначеності. Дана стратегія може дещо знизити рівень емоційної напруги, пов'язаної із ситуацією переїзду, в короткостроковій перспективі, проте з точки зору майбутньої перспективи може призводити до того, що професійна активність людини втрачатиме свою цілеспрямованість, а проблеми, що виникають у поточній професійній діяльності, або ж навпаки, можливості для професійного зростання та розвитку, не будуть помічені нею через своєрідну «фільтрацію» сприйняття реальності.

Псевдоідентичність (18,1%) пов'язана із досить полярними проявами – людина може повністю заперечувати власну унікальність або навпаки – підкреслювати її з надмірною амбіційністю. При цьому механізми ідентифікації та відокремленості можуть бути порушеними в бік їх надмірного посилення. Даний рівень прояву ідентичності пов'язаний з певним рівнем викривлення в її сприйнятті, відтак людина або використовує реакції захисних механізмів психіки, намагаючись не помічати зміни у власному професійному статусі та кар'єрній ситуації загалом, продовжуючи робити вигляд, що все лишилося так само як і було до моменту переміщення, або ж навпаки – катастрофізує ситуацію змін та повністю знецінює себе як професіонала. Цікаво, що для даної вибірки, прояви псевдоідентичності переважно характеризують респондентів, які мали великий професійний стаж, потужний досвід роботи, рівень професійної підготовки та освіти до моменту вимушеного переміщення, у зв'язку з цим можна припустити, що респонденти, які вважають себе сформованими професіоналами своєї справи, можуть відчувати більше складнощів із адекватним сприйняттям прийняттям нової кар'єрної ситуації та змін, що відбулися, а псевдоідентичність виступає свого роду «ширмою», що захищає від руйнування попередніх уявлень про себе як професіонала в умовах нової життєвої реальності. Разом з тим, очевидним є й те, що стратегія такого захисту є неконструктивною та у

подальшій перспективі може призвести до суттєвих труднощів не лише у сфері працевлаштування та професійного розвитку, але й негативно впливати на психологічний стан людини та рівень її психологічного благополуччя.

Рівень передчасної ідентичності, що виявився актуальним для 10,4% респондентів, свідчить про те, що для даної групи респондентів поточна професійна ідентичність є швидше нав'язаною, ніж дійсною. Показник передчасності ідентичності говорить про те, що респондентам не доводиться приймати самостійних рішень щодо власного професійного життя. В ситуації вимушеної міграції такий сценарій може розгортатися у випадку, коли внаслідок переїзду людині доводиться виконувати роботу, яка потребує нижчого рівня кваліфікації, ніж наявний у фахівця, або й взагалі не відповідає його професійному спрямуванню та інтересам. Така ситуація може бути досить типовою, особливо для фахівців, що до переїзду працювали в сферах, що потребують специфічної процедури підтвердження рівня кваліфікації в залежності від країни переїзду – медицина, юриспруденція, психологія, вчительство та викладання тощо.

Дифузна професійна ідентичність є характерною для 4,5% респондентів та вказує на відсутність стійких цілей, цінностей і переконань особистості в професійній сфері і відповідно відсутність зусиль щодо їх активного формування. Дифузна або розмита ідентичність, у залежності від соціальної ситуації життя особистості, може перейти в статус мораторію ідентичності або ж псевдоідентичності, а може залишитися в поточному статусі. Серед характерних особливостей дифузної професійної ідентичності спостерігається високий але погано усвідомлюваний рівень невизначеності теперішнього та майбутнього, а також сильний тиск подій минулого на поточну кар'єрну і життєву ситуацію. Особистість, яка має дифузний статус професійної ідентичності зазвичай переживає сильне відчуження від життєвих подій та інших людей та може стикатися з проблемою цілісного сприйняття власної життєвої ситуації.

Відтак, аналіз результатів отриманих за методикою дослідження професійної ідентичності вимушених мігрантів засвідчує, що для більшої половини вибірки респондентів характерними є різні види труднощів пов'язані із усвідомленням власної професійної ідентичності в нових життєвих умовах, що в свою чергу може призводити до проблем з працевлаштуванням або ж унеможлиблювати якісний професійний розвиток особистості та її кар'єрне просування.

3.3 Аналіз зв'язків компонентів суб'єктності та характеристик кар'єрної ситуації вимушених мігрантів

З метою подальшого аналізу даних дослідження та виявлення взаємозв'язків між різними компонентами суб'єктності особистості та характеристиками професійної сфери вимушених мігрантів, нами було застосовано метод кореляційного аналізу за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена.

Кореляційний аналіз проводився між різними компонентами суб'єктності, що були описані у теоретичній моделі дослідження та емпірично досліджені, і характеристиками загальної професійної затребуваності особистості та рівнем прояву професійної ідентичності мігрантів.

Інтегральні шкали професійної затребуваності та професійної ідентичності були обрані для здійснення кореляційного аналізу і виявлення взаємовпливу з компонентами суб'єктності, оскільки, на наш погляд, як і було обґрунтовано в теоретичній моделі дослідження, вони вдало репрезентують площини зовнішньо-соціальної (професійна затребуваність) та внутрішньо-психологічної (професійна ідентичність) реальностей людини, які в цілому відображають загальну картину кар'єрної ситуації особистості.

На Рисунку 3.5 представлені показники найбільш значимих кореляцій між компонентами суб'єктності особистості та рівнем показником професійної затребуваності.



Рис. 3.5. Кореляційна плеяда, що відображає взаємозв'язки компонентів суб'єктності із загальним рівнем професійної затребуваності мігрантів

Згідно даних рисунку, найвищий рівень кореляційного зв'язку з коефіцієнтом 0.609 і значенням p -value менше 0.001 зафіксовано між шкалою «Управлінням середовищем» та рівнем загальної професійної затребуваності особистості. Даний кореляційний зв'язок засвідчує, що здатність до контролю зовнішньої діяльності, ефективне використання наявних можливостей та вміння створити позитивні умови для задоволення власних потреб і досягнення цілей підвищують рівень професійної затребуваності вимушених мігрантів та допомагає реалізувати власний професійний потенціал повною мірою.

Кореляційний зв'язок із шкалою «Цілі в житті» досягає коефіцієнту 0.537 і значення p -value менше 0.001 – це означає, що відчуття цілеспрямованості життя, його наповненість сенсами та наявність стійких життєвих установок і довгострокових цілей має стійкий позитивний зв'язок із рівнем професійної затребуваності особистості. Відтак, даний зв'язок актуалізує важливість розвитку здатності вимушених мігрантів до цілепокладання як передумови їх професійної затребуваності та кар'єрного зростання.

Кореляція зі шкалою «Включеність» має коефіцієнт 0.530 p -value менше 0.001 – це свідчить про помірно сильний позитивний зв'язок із рівнем професійної затребуваності. Люди із розвиненим компонентом включеності впевнені, що особистісна активність дозволяє відшукати заняття або вид діяльності, який принесе справжнє задоволення, відповідно позитивна кореляція із професійною затребуваністю у даному випадку є цілком логічною і доводить, що саме включеність людини дозволяє досягти значиміших результатів у професійній сфері та досягти вищого рівня професійного визнання і поваги серед оточуючих.

Шкала «Контроль» вказує на помірно сильний позитивний кореляційний зв'язок із рівнем професійної затребуваності на рівні показника кореляції 0.482 і значення p -value менше 0.001. Відтак, впевненість людини у тому, що саме вона може впливати на власну професійну ситуацію та має здатність виборювати кращі професійні результати сприяє підвищенню рівня професійної затребуваності. Здатність до адекватної боротьби у професійній сфері може сприяти тому, що людина краще справлятиметься з ситуаціями професійної конкуренції та відчуватиме вищий рівень конкурентоздатності на ринку праці. Натомість, низький рівень проявів показників за шкалою «Контроль» провокуватиме відчуття власної безпорадності та знижуватиме професійну затребуваність людини.

Інтегральний показник загальної інтернальності корелює із рівнем професійної затребуваності на рівні показника 0.451 значення p -value менше

0.001. Це означає, люди, які відчують здатність до контролю подій власного життя і сприймають причинно-наслідкову логіку цих подій як результат власних дій переважно матимуть вищий рівень професійної затребуваності, ніж ті, хто має схильність пояснювати події власного життя крізь призму випадковостей, вдалого збігу обставин чи результатів дій інших людей. Доказом цього стає і кореляція показників інтернальності у сфері досягнень (показник 0.399, значення p-value менше 0.001) та інтернальності у сфері виробничих стосунків (показник 0.366, значення p-value менше 0.001) із показником загальної професійної затребуваності. Відтак, респонденти, які переконані у тому, що їх здобутки, досягнення цілей, професійний рівень, стосунки з колегами та керівництвом є результатом їх власних дій та вчинків мають вищий рівень професійної затребуваності, а їх професіоналізм та результати професійної діяльності отримують визнання та позитивну оцінку з боку інших людей. В свою чергу, позитивна кореляція інтернальності в сфері невдач із рівнем професійної затребуваності (0.212, значення p-value на рівні 0.001) може вказувати на те, що люди, які вміють визнавати свої помилки, брати на себе відповідальність за них та бачити причинно-наслідкові зв'язки у діях, якими вони були спричинені отримують вищий ступінь поваги та професійного визнання від оточуючих, ніж ті, хто схильний перекладати відповідальність за допущені промахи на інших людей або зовнішні обставини.

Шкала «Прийняття ризиків» корелює з рівнем професійної затребуваності з показником 0.375, значення p-value менше 0.001. Кореляційний зв'язок доводить, що респонденти, які схильні ставитися до різних життєвих подій як до джерела нового досвіду мають вищий рівень професійної затребуваності. Готовність до ризику та непередбачуваних результатів дозволяє респондентам бути гнучкішими та бачити різні варіанти вирішення проблемних ситуацій, пробувати нове, не очікуючи миттєвого позитивного результату, що в свою чергу відкриває більше професійних можливостей та потенційних шансів для кар'єрного розвитку.

Шкала «Автономія» корелює із рівнем професійної затребуваності особистості з показником 0.358, значення p -value менше 0.001. Відтак, здатність до саморегуляції, оцінки себе згідно власних критеріїв успішності та певна нейтральність у сприйнятті оцінок оточуючих сприяє підвищенню рівня професійної реалізації особистості та переживання задоволення від такої реалізації. Незважаючи на те, що рівень професійної затребуваності є швидше проявом соціальної оцінки та схвалення професіоналізму особистості, певний рівень автономії людини у даних питаннях сприяє адекватному сприйняттю інформації про себе, що надходить із зовнішнього світу та усвідомленості і вибіркової сприйняття цієї інформації людиною.

Шкала «Планування вирішення проблеми» корелює із рівнем професійної затребуваності з показником 0.331, значення p -value менше 0.001. Зміст даної кореляції вказує на помірний позитивний вплив використання стратегії планування вирішення проблеми у складних або стресових ситуаціях на рівень професійної затребуваності особистості, дана стратегія передбачає аналітичний підхід до проблеми, врахування минулого досвіду при її вирішенні та планування власного алгоритму дій із врахуванням поточних зовнішніх умов – у професійному контексті стратегія планування вирішення проблеми може розцінюватися як орієнтація на досягнення конструктивного результату в проблемній ситуації та здатність людини використовувати діяльнісні стратегії вирішення труднощів на протиположні стратегіям в яких превалюють емоційні копінги.

Шкала «Особистісне зростання» корелює із рівнем професійної затребуваності з показником 0.314, значення p -value менше 0.001. Показник свідчить, що відчуття та бажання власного розвитку підвищує шанси професійного визнання особистості іншими людьми; здатність людини до творення себе в контексті власних цінностей та бачень щодо напрямку подальшого розвитку репрезентує її соціальному оточенню як затребуваного професіонала своєї справи.

Кореляція шкали «Позитивна переоцінка» з показником 0.232, значення p -value менше 0.001 вказує, що здатність людини бачити можливості та позитивні моменти навіть у негативних аспектах життєвого та професійного досвіду підвищує її спроможність до усвідомлення себе затребуваним професіоналом.

Найменш значущі кореляційні зв'язки були зафіксовані для шкали «Пошук соціальної підтримки» (показник 0.147, значення p -value 0.029) та обернена кореляція зі шкалою «Прийняття відповідальності» (показник - 0.195, значення p -value 0.004). Слабка кореляція з даними шкалами може свідчити, що в окремих випадках використання стратегії пошуку соціальної підтримки може підвищувати відчуття професійної затребуваності особистості. Натомість уникнення відповідальності за вирішення власних проблем та зміну власної кар'єрної ситуації у напрямку покращення може сприяти підвищенню рівня професійної затребуваності з формальної точки зору, йдеться про те, що людина із низьким рівнем прийняття відповідальності швидше за все буде поводитись більш конформно, погоджуватися на запропоновані умови взаємодії не намагаючись підлаштовувати їх під власні прагнення та переконання, а отже – вона буде зручнішою для оточуючих і потенційно отримуватиме менше критики і більше соціального схвалення, проте це не сприятиме її професійному розвитку і кар'єрному зростанню.

На наступному етапі здійснення аналізу даних нами були проаналізовані кореляційні зв'язки компонентів суб'єктності вимушених мігрантів та рівня сформованості їх професійної ідентичності. На Рисунку 3.6 представлені показники найбільш значимих кореляцій.

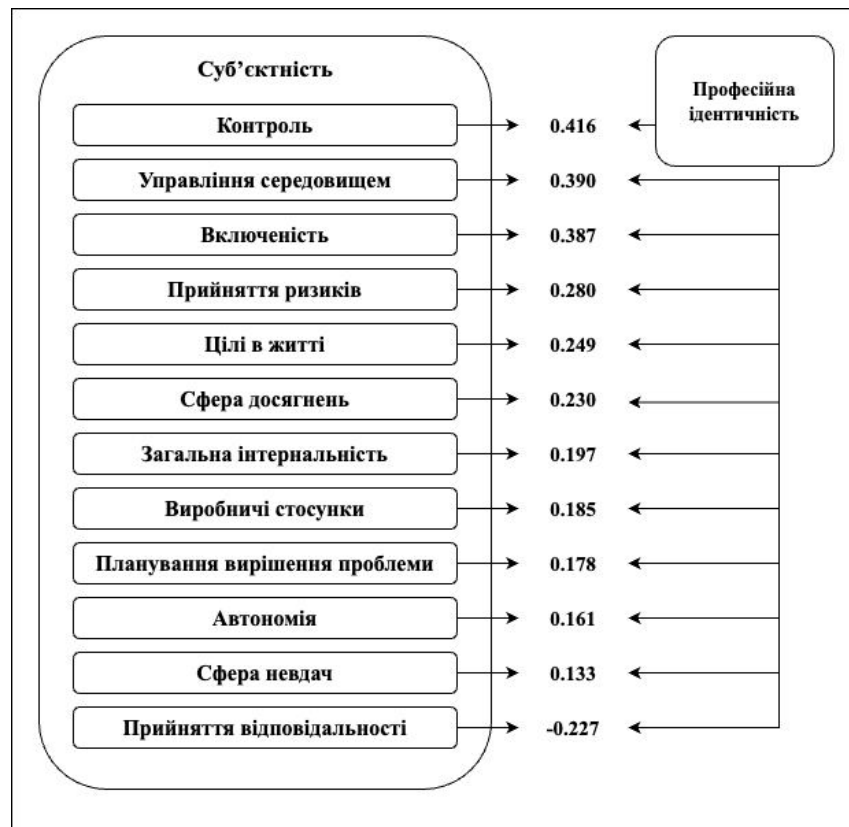


Рис. 3.6. Кореляційна плеяда, що відображає взаємозв'язки компонентів суб'єктності із рівнем професійної ідентичності мігрантів

Структура кореляційних зв'язків між компонентами суб'єктності особистості і рівнем професійної ідентичності дещо різниться у порівнянні із структурою кореляції компонентів суб'єктності та рівнем професійної затребуваності. Зокрема, на перший план по силі і значущості зв'язків виходить шкала «Контроль» з коефіцієнтом 0.416, значення $p = < 0.001$. Даний показник може бути пов'язаний з тим, що відчуття контролю над подіями власного життя тісно пов'язане із відчуттями самодетермінації та самоспрямованості, можливості обрання траєкторії власного професійного руху згідно своїх переконань та внутрішніх інтенцій. Відтак, повернення собі відчуття контролю над подіями зовнішнього світу позитивно впливає на рівень професійної ідентичності вимушених мігрантів.

Наступним значимим показником кореляційного аналізу стала шкала «Управління середовищем» з коефіцієнтом 0.390, значення p -value менше 0.001. В контексті кореляційного зв'язку із рівнем професійної ідентичності дане значення може вказувати, що високий рівень здатності особистості до

підпорядкування зовнішніх обставин власним цілям та прагненням сприяє усвідомленню себе як самостійного суб'єкта професійної діяльності та свідчить про сформовану професійну ідентичність.

Показник кореляції за шкалою «Включеність» з коефіцієнтом 0.387, значення p -value менше 0.001 може вказувати на те, що активна взаємодія із зовнішнім оточенням, зокрема професійною спільнотою однодумців, нетворкінг та вміння помічати можливості, які відкриває проактивна позиція сприяє посиленню відчуття професійної ідентичності в ситуації вимушеної міграції.

Шкала «Прийняття ризиків» з коефіцієнтом 0.280, значення p -value менше 0.001 вказує на позитивний зв'язок рівня професійної ідентичності особистості і сприйняття будь-яких життєвих подій як джерела досвіду з якого можна зробити корисні висновки. Даний кореляційний зв'язок доводить, що відкритість новому досвіду, незалежно від прогнозованості результату подій, розширює уявлення особистості про себе та сприяє збагаченню її професійної ідентичності.

Шкала «Цілі в житті» демонструє коефіцієнт кореляції 0.249, значення p -value менше 0.001. У взаємозв'язку із рівнем професійної ідентичності даний показник може вказувати на те, що наявність чітких, усвідомлених, значимих та наповнених особистісним сенсом професійних цілей підвищує рівень професійної впевненості особистості, її усвідомлення себе професіоналом в певній сфері та стійкість її професійної ідентичності.

Кореляції між рівнем професійної ідентичності особистості та шкалами інтернальності мають наступні прояви: шкала «Сфера досягнень» (коефіцієнт кореляції 0.230, значення $p = < 0.001$); шкала «Загальна інтернальність» (коефіцієнт кореляції 0.197, значенням $p = 0.003$); шкала «Виробничі стосунки» (коефіцієнт кореляції 0.185, значення $p = 0.006$); шкала «Сфера невдач» (коефіцієнт кореляції 0.133, значення $p = 0.048$). Показники свідчать, що здатність людини брати на себе відповідальність за події у різних сферах

власного життя, в тому числі події пов'язані з особистими успіхами та невдачами, посилює професійну ідентичність особистості.

Шкали «Планування вирішення проблеми» (коефіцієнт кореляції 0.178, значення $p = 0.008$) та «Автономія» (коефіцієнт кореляції 0.161, значення $p = 0.017$) мають порівняно невеликий вплив на рівень професійної ідентичності особистості, проте в цілому здатність вибудовувати адекватні стратегії вирішення проблемних ситуацій та самостійно приймати рішення підвищує ступінь професійної ідентичності вимушених мігрантів.

Єдиний негативний коефіцієнт кореляції спостерігається для шкали «Прийняття відповідальності», що корелює з коефіцієнтом -0.227 і значенням $p = < 0.001$. Стратегія прийняття відповідальності, за умови її постійного використання, передбачає значно підвищений рівень самокритики, з огляду на це даний аспект прояву вказаної стратегії може знижувати відчуття стійкості професійної ідентичності.

Згідно результатів дослідження, виявлено значущі кореляційні зв'язки між показником рівня професійної ідентичності та компонентами суб'єктності, такими як: «Контроль» (0,416), «Управління середовищем» (0,390), «Включеність» (0,387), «Прийняття ризиків» (0,280), «Цілі в житті» (0,249), «Інтернальність у сфері досягнень» (0,230). Показник інтегрального рівня професійної затребуваності корелює на рівні значущих значень із показниками суб'єктності: «Управління середовищем» (0,609), «Цілі в житті» (0,537), «Включеність» (0,530), «Контроль» (0,482), «Рівень загальної інтернальності» (0,451).

Відтак, дані доводять, що здатність мігрантів до прояву цілеспрямованої суб'єктної активності, а саме: готовність здійснювати вплив на події оточуючого середовища та здатність до контролю цих подій; вміння ставити чіткі і релевантні цілі; особистісна включеність у події навколишнього середовища та сприйняття цих подій як можливостей для набуття досвіду; розуміння ризиків та готовність управляти ними; готовність брати на себе відповідальність за події свого життя – посилює здатність

вимушених мігрантів до виходу із кар'єрної кризи за рахунок ствердження їх професійної ідентичності та посилення професійної затребуваності.

Аналіз даних показників лінійної регресії.

На наступному етапі аналізу даних нами був застосований метод лінійної регресії, для якої в якості основного показника побудови моделі, був взятий інтегральний показник рівня інтернальності. Вибір цього показника був обумовлений тим, що згідно нашої теоретичної моделі саме вектор локусу контролю визначає спрямованість суб'єктної активності особистості у напрямку до активного перетворення ситуації зовнішньої дійсності та самоперетворення, або ж у напрямку до уникнення будь-якої власної активності і перекладання відповідальності за життєві події на інших людей або зовнішні обставини.

Результати лінійної регресії вказують на зв'язок між шкалою «Загальна інтернальність» та рядом інших предикторів. Коефіцієнт детермінації (R^2) моделі становить 0.504, що свідчить про те, що модель пояснює приблизно 50.4% варіативності відгукової змінної. Більшість предикторів, таких як «Прийняття ризиків», «Конфронтація» та «Прийняття відповідальності» демонструють статистичну значущість у взаємодії з відгуковою змінною. Особливої уваги заслуговує предиктор «Управління середовищем», який має коефіцієнт 0.881 з низьким значенням p .

Стосовно перевірки припущень, щодо нормальності розподілу, тест Kolmogorov-Smirnov показав відсутність порушення нормальності розподілу. Тест Durbin-Watson, у свою чергу, вказує на відсутність проблеми автокореляції у цій моделі. Значення VIF для усіх предикторів нижче 5, що свідчить про відсутність високої колінеарності між ними.

Компонент моделі «Прийняття ризиків» свідчить про наступне: кожне одиничне збільшення цієї змінної призводить до збільшення інтернальності на 0.900 одиниці ($p = 0.003$). Респонденти, які розглядають ситуацію вимушеної міграції та усе, що з ними відбувається, як можливість надбання досвіду схильні покладати на себе відповідальність за наслідки своїх дій і

спрямовувати свою суб'єктну активність у відповідності з цими переконаннями. Даний показник може свідчити про те, що чим більше досвіду набуває людина, тим простіше їй варіювати і скеровувати свою суб'єктну активність у різних життєвих ситуаціях.

Компонент моделі «Конфронтація» свідчить про наступне: кожне одиничне збільшення цієї змінної призводить до зменшення інтернальності на 0.252 одиниці ($p = 0.002$). Таким чином, люди, які часто вдаються до стратегії конфронтації, мають нижчий рівень суб'єктивного контролю. Даний фактор може пояснюватися тим, що конфронтаційна модель оволодіння стресовими або проблемними ситуаціями зазвичай є реактивною, позбавленою цілеспрямованості дій та їх раціональної обумовленості. Відповідно, конфронтація лише посилюватиме відчуття безконтрольності ситуації та заважатиме вибудовуванню цілеспрямованих конструктивних дій в ситуації вимушеної міграції, як наслідок, не сприятиме розгортанню суб'єктної активності.

Компонент моделі «Прийняття відповідальності» вказує на те, що збільшення цієї змінної на одиницю призводить до збільшення інтернальності на 0.182 одиниці ($p = 0.001$). Стратегія прийняття відповідальності фактично свідчить про визнання власної суб'єктності та розуміння причинно-наслідкових зв'язків між власними діями та результатами до яких вони призводять. Таким чином підвищується рівень контрольованості ситуації з боку суб'єкта, проте підвищується і рівень відчуття власної відповідальності за наслідки вчинених дій та прийнятих рішень.

Компонент моделі «Позитивні стосунки» вказує на те, що збільшення цієї змінної на одиницю призводить до збільшення інтернальності на 0.398 одиниці ($p = 0.010$). Особи, які мають позитивні стосунки з іншими, можуть відчувати себе більш контролюючими своє життя. Важливість підтримуючих стосунків не може бути недооцінена, ці стосунки можуть стати мережею підтримки, допомагаючи адаптуватися в новому середовищі.

Компонент моделі «Управління середовищем» вказує на те, що кожне одиничне збільшення цієї змінної призводить до збільшення інтернальності на 0.881 одиницю ($p = < 0.001$). Відповідно, розуміння своєї здатності до контролю над подіями зовнішнього середовища, можливість активно впливати на них та готовність трансформувати реальність у відповідності до власного бачення, переконань та прагнень, дозволяє людині проявляти інтернальний локус контролю, а отже й збільшує вірогідність реалізації суб'єктності.

Компонент моделі «Особистісний ріст» засвідчує, що при збільшенні цієї змінної на одиницю інтернальність збільшується на 0.587 одиниці ($p = < 0.001$). Відповідно, відчуття самореалізації та особистісного зростання дозволяє мігрантам проявляти більшу здатність до контролю над своїм життям та нести відповідальність за наслідки власних рішень і дій

Компонент моделі «Самоприйняття» вказує, що збільшення цієї змінної на одиницю призводить до зменшення інтернальності на 0.625 одиниці ($p = 0.001$). Дані показники можуть свідчити, що концентрація виключно на позитивних сторонах власної особистості може заважати об'єктивному баченню себе і зменшувати здатність до контролю над життєвими подіями і прагнення брати на себе відповідальність

Компонент моделі «Реалізація професійного потенціалу» вказує на те, що збільшення цієї змінної на одиницю призводить до зменшення інтернальності на 0.856 одиниці ($p = 0.010$). Показники можуть свідчити про те, що мігранти, які вже мають високий рівень професійного потенціалу і в цілому демонструють задоволеність своїм професійним статусом, мають менше необхідності в тому аби проявляти активність в напрямку розширення зони власної відповідальності і просування до нових висот.

Компонент моделі «Переживання професійної затребуваності»: вказує, що при збільшенні цієї змінної на одиницю інтернальність збільшується на 0.745 одиниці ($p = 0.006$). Показник свідчить, що позитивна оцінка власної професійної діяльності і визнання її цінності і затребуваності з боку інших

дозволяє відчувати більший контроль над своєю долею, разом з тим, тиск, пов'язаний з високими очікуваннями в новому середовищі, може призводити до відчуття втрати контролю, особливо якщо особа має високий професійний потенціал, але знаходить труднощі в його реалізації.

Компонент моделі «Професійна компетентність» вказує, що збільшення цієї змінної на одиницю призводить до збільшення інтернальності на 0.882 одиниці ($p = 0.015$). Особи з вищою професійною компетентністю можуть відчувати, що вони краще контролюють своє професійне життя та долю в цілому. Успішна адаптація та самореалізація в професійній сфері можуть значно збільшити відчуття контролю та інтернальності.

3.4 Порівняння оцінок суб'єктності між українцями за кордоном та внутрішньо переміщеними особами

Для проведення подальшого аналізу респонденти були розділені на дві групи, а саме: група респондентів, які перемістилися всередині країни та група респондентів, які виїхали за межі країни. З загальної сукупності респондентів, 120 осіб (54.3%) увійшли до першої групи, а 101 особа, або 45.7%, увійшли до другої (Додаток Г, Таблиця Г.1).

У таблиці 3.17 представлені дані показників по компонентам суб'єктності респондентів та показникам спрямованості суб'єктивного локусу контролю в залежності від переїду за межі або всередині України.

Таблиця 3.17

Показники компонентів суб'єктності та спрямованості локусу контролю респондентів за групами місцеперебування

Компонент моделі суб'єктності	Назва шкали	Розподіл за групами	N	Mean	Median	SD	SE
Компонент «Осмишеність»	Шкала «Осмишеність життя» (Методика К. Ріфф)	Перебувають за кордоном	101	7.03	7.00	1.31	0.130
		Перебувають в межах України	120	7.20	7.00	1.19	0.108
		Перебувають за кордоном	101	65.6	67.0	19.3	1.92

	Шкала «Позитивна переоцінка» (Копінг-тест)	Перебувають в межах України	120	63.5	67.0	18.2	1.66
Компонент «Ціль»	Шкала «Ціль в житті» (Методика К. Ріфф)	Перебувають за кордоном	101	4.99	5.00	1.96	0.195
		Перебувають в межах України	120	4.39	4.00	1.82	0.166
	Шкала «Планування вирішення проблеми» (Копінг-тест)	Перебувають за кордоном	101	69.7	67.0	18.1	1.80
		Перебувають в межах України	120	67.4	67.0	18.0	1.64
Компонент «Включеність»	Шкала «Включеність» (Методика Мадді)	Перебувають за кордоном	101	33.9	34.0	8.87	0.883
		Перебувають в межах України	120	33.8	34.0	8.08	0.738
	Шкала «Пошук соціальної підтримки» (Копінг-тест)	Перебувають за кордоном	101	65.3	67.0	18.5	1.84
		Перебувають в межах України	120	60.9	61.0	18.4	1.68
Компонент «Управління середовищем»	Шкала «Управління середовищем» (Методика К. Ріфф)	Перебувають за кордоном	101	4.49	5.00	2.01	0.200
		Перебувають в межах України	120	4.63	5.00	1.69	0.155
	Шкала «Контроль» (Методика Мадді)	Перебувають за кордоном	101	27.5	27.0	6.74	0.671
		Перебувають в межах України	120	27.9	27.0	7.47	0.682
Компонент «Прийняття ризику»	Шкала «Прийняття ризику» (Методика Мадді)	Перебувають за кордоном	101	18.0	18.0	4.42	0.440
		Перебувають в межах України	120	16.4	17.0	3.92	0.358
	Шкала «Особистісне зростання» (Методика К. Ріфф)	Перебувають за кордоном	101	4.90	5.00	1.92	0.191
		Перебувають в межах України	120	3.89	4.00	1.90	0.173
Компонент «Рефлексія»	Шкала «Людина як відкрита система» (Методика К. Ріфф)	Перебувають за кордоном	101	7.33	7.00	1.49	0.148
		Перебувають в межах України	120	7.61	8.00	1.32	0.121
	Шкала «Прийняття відповідальності» (Копінг-тест)	Перебувають за кордоном	101	57.8	58.0	20.3	2.02
		Перебувають в межах України	120	58.3	58.0	21.2	1.94
Спрямованість суб'єктної активності (згідно теоретичної моделі «інтернальність – екстернальність»)							
Шкала загальної інтернальності		Перебувають за кордоном	101	4.70	5.00	1.83	0.182
		Перебувають в межах України	120	4.34	4.00	1.60	0.146
Шкала інтернальності в області виробничих стосунків		Перебувають за кордоном	101	4.71	5.00	1.82	0.181
		Перебувають в межах України	120	4.30	4.00	1.61	0.147
		Перебувають за кордоном	101	5.28	5.00	1.91	0.190

Шкала інтернальності в області досягнень	Перебувають в межах України	120	5.41	5.00	1.64	0.149
Шкала інтернальності в області невдач	Перебувають за кордоном	101	3.72	4.00	1.72	0.171
	Перебувають в межах України	120	3.52	3.00	1.46	0.133

Порівняння досліджуваних показників двох груп мігрантів: які перемістилися всередині країни та тих, хто виїхав за її межі, дозволило виявити ряд відмінностей у проявах їх суб'єктності, проте слід враховувати, що для обох вибірок показник перебувають на середньому рівні.

Компонент «Осмишеність»: шкала «Осмишеність життя» ($U = 5673$; $p = 0.400$); шкала «Позитивна переоцінка» (t -критерій = 0.8340; $p = 0.405$). Значення показників дозволяють констатувати, що мігранти, які перемістилися всередині країни мають в середньому вищий рівень осмишеності життя, ніж люди, які виїхали за кордон; при цьому мігранти з-за кордону частіше вдаються до стратегії «Позитивної переоцінки». Це може означати, що люди, які наразі перебувають в інших країнах схильні менше орієнтуватися на сенси буття при плануванні своєї поточної життєвої активності, і швидше спираються на віднаходження позитивних моментів в ситуації «тут і тепер», намагаючись реалізувати свою суб'єктну активність.

Компонент «Ціль»: шкала «Ціль в житті» ($U = 4945$; $p = 0.017$); шкала «Планування вирішення проблеми» (t -критерій = 0.9572; $p = 0.340$). Показники мають статистично значущі відмінності і свідчать про те, що мігранти які виїхали за кордон в цілому краще бачать актуальні цілі свого життя і рухаються до них за рахунок цілеспрямованого вирішення проблем, ніж люди, які перемістилися всередині країни.

Компонент «Включеність»: шкала «Включеність» (t -критерій = 0.148; $p = 0.882$); шкала «Пошук соціальної підтримки» (t -критерій = 1.7586; $p = 0.080$). Результати вказують, що люди, які переїхали за кордон значно більше орієнтовані на пошук соціальної підтримки та мають актуалізовану

потребу розширення мережі соціальних зв'язків, схильні вважати, що активна включеність у поточну життєву ситуацію дозволить їм знайти щось цінне і цікаве для себе.

Компонент «Управління середовищем»: шкала «Управління середовищем» ($U = 5811$; $p = 0.594$); шкала «Контроль» (t -критерій = 0.477 ; $p = 0.634$). Різниця між показниками порівнюваних груп свідчить, що в цілому, люди, які залишилися в Україні відчують вищу здатність до управління подіями свого життя та вищий ступінь контролю над ними, ніж люди, які переїхали за кордон і відповідно мають більше можливостей для реалізації своєї суб'єктивності в цьому компоненті.

Компонент «Прийняття ризику»: шкала «Прийняття ризику» (t -критерій = 2.843 ; $p = 0.005$); шкала «Особистісне зростання» ($U = 4280$; $p = < 0.001$). Порівнюючи показники між вибірками, результати свідчать, що мігранти, які перебувають за кордоном у більшій мірі схильні сприймати свій досвід як можливість для подальшого розвитку, ніж люди, які перемістилися всередині країни. Відтак, можна припустити, що зовнішні вимушені мігранти схильні розглядати свій переїзд як можливість для розвитку та зміни життя.

Компонент «Рефлексія»: шкала «Людина як відкрита система» ($U = 5284$; $p = 0.089$); шкала «Прийняття відповідальності» (t -критерій = 0.1554 ; $p = 0.877$). За даним компонентом прослідковується значуща статистична різниця між двома вибірками, зокрема, вимушені мігранти всередині країни значно у більшій мірі схильні до інтеграції свого досвіду у цілісну картину, знаходження взаємозв'язку між минулим та теперішнім та здатні до визнання своєї ролі у виникненні труднощів у поточній життєвій ситуації та розуміння причинно-наслідкових зв'язків.

Показники рівня суб'єктивного контролю є наступними: шкала загальної інтернальності (Mann-Whitney $U = 5230$; $p = 0.074$); шкала інтернальності в області виробничих стосунків (Mann-Whitney $U = 5329$; $p = 0.117$); шкала інтернальності в області досягнень (Mann-Whitney $U = 5934$; $p = 0.787$); шкала інтернальності в області невдач (Mann-Whitney $U = 5622$; $p = 0.347$).

Статистично значимої різниці показників між двома вибірками не зафіксовано, проте порівняння середніх значень дозволяє стверджувати, що за усіма шкалами інтернальності, окрім шкали «Інтернальність в області досягнень», значення для вибірки мігрантів, які перебувають за кордоном є дещо вищими. Це свідчить про те, що переїзд за кордон змушує вимушених мігрантів більшою мірою орієнтуватися на власні можливості та брати на себе відповідальність за здійснення власних виборів та діяльності. Зокрема, це може вказувати на те, що люди, які виїхали за кордон у більшій мірі контролюють свою суб'єктну активність.

Порівняння двох вибірок дозволило констатувати, що мігранти, які виїхали закордон в цілому демонструють вищий рівень інтернальної спрямованості локусу контролю, і як наслідок – суб'єктної спрямованості, ніж респонденти, які перемістилися всередині країни, це може бути пов'язано з тим, що в умовах іншої, малознайомої країни, люди гостріше усвідомлюють необхідність покладатися лише на власні сили при прийнятті рішень і розв'язанні проблем.

Порівняння показників компонентів професійної затребуваності особистості відображено в Таблиці 3.18.

Таблиця 3.18

Показники компонентів професійної затребуваності респондентів за групами місцеперебування

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійний потенціал	Перебувають за кордоном	101	14.3	14.0	5.82	0.579
	Перебувають в межах України	120	17.1	17.0	4.61	0.420
Професійна спільнота	Перебувають за кордоном	101	17.2	17.0	4.61	0.459
	Перебувають в межах України	120	18.9	19.0	4.10	0.374
Професійна самореалізація	Перебувають за кордоном	101	17.0	17.0	5.25	0.523
	Перебувають в межах України	120	17.5	19.0	5.70	0.520
Професійна компетентність	Перебувають за кордоном	101	15.0	15.0	5.41	0.538
	Перебувають в межах України	120	16.1	15.5	4.99	0.456
Професійна авторитетність	Перебувають за кордоном	101	14.6	15.0	4.84	0.481
	Перебувають в межах України	120	15.9	16.0	4.18	0.381

Професійна діяльність	Перебувають за кордоном	101	18.8	19.0	4.85	0.482
	Перебувають в межах України	120	19.6	19.0	5.31	0.485
Ставлення інших	Перебувають за кордоном	101	16.2	17.0	4.46	0.444
	Перебувають в межах України	120	16.9	17.0	3.97	0.363
Ставлення до себе	Перебувають за кордоном	101	16.6	17.0	4.53	0.450
	Перебувають в межах України	120	16.9	17.0	4.94	0.451
Загальна професійна затребуваність	Перебувають за кордоном	101	129.7	126.0	34.23	3.406
	Перебувають в межах України	120	139.0	139.0	32.25	2.944

В результаті проведення незалежного t-тесту для двох груп: мігрантів, які перебувають за кордоном та вимушено переміщених осіб в Україні – було виявлено ряд статистичних відмінностей (Додаток Г, Таблиця Г.6).

Зокрема, за шкалами: «Професійний потенціал» (t-значення = 3.992; $p < 0.001$); «Приналежність до професійної спільноти» (t-значення = 2.901 $p = 0.004$); «Професійна авторитетність» ($p = 0.031$); «Рівень загальної професійної затребуваності» ($p = 0.040$). Відтак, респонденти, що наразі перебувають в Україні демонструють значно вищі показники за названими шкалами, що свідчить про те, що залишаючись в Україні, люди мають більше можливостей для реалізації власного професійного потенціалу та відчуття себе цінним і затребуваним професіоналом своєї справи.

Порівняння середніх значень за шкалами, які не демонструють статистично значущої відмінності також вказує, що за усіма шкалами методики оцінки рівня професійної затребуваності особистості, вимушені мігранти, які перебувають в Україні, мають вищий рівень показників, ніж ті, кому довелося виїхати за кордон.

За результатами незалежного t-тесту (Independent Samples T-Test) для шкали «Професійна ідентичність» було використано статистичний критерій Mann-Whitney U ($U = 4589$; $p=0.002$) (Додаток Г, Таблиця Г.7).

Результати вказують на те, що рівень професійної ідентичності в групі людей, які перемістились в межах України, є значно вищим за рівень людей, які виїхали за кордон. (Таблиця 3.19).

Розподіл респондентів за групами місцеперебування на даний момент за шкалою методики «Дослідження професійної ідентичності»

	Group	N	Mean	Median	SD	SE
Професійна ідентичність	Перебувають за кордоном	101	58.6	61.3	21.3	2.12
	Перебувають в межах України	120	66.5	71.6	18.9	1.72

Дані засвідчують, що люди, які залишилися в Україні почуваються впевненішими у власних професійних здатностях і можливості їх реалізації. Показники методик оцінки рівня професійної затребуваності і професійної ідентичності вказують на те, що мігранти, які перебувають за кордоном мають вищий рівень схильності до переживання кар'єрної кризи.

В контексті взаємозв'язку із описаними вище компонентами суб'єктності це може свідчити про те, що орієнтація вимушених мігрантів на опанування поточної ситуації, що втілюється у дещо вищій здатності до постановки цілей планування вирішення проблеми, включеності у поточну соціальну ситуацію та пошук соціальної підтримки все ж змушує їх діяти реактивно (знижені показники за компонентами «Рефлексія», «Управління середовищем» та «Осмисленість»), не маючи можливості повною мірою враховувати і інтегрувати минулий професійний досвід та вибудовувати довгострокові перспективи власної кар'єрної траєкторії.

3.5. Модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів задля подолання кар'єрної кризи

Емпіричне дослідження специфіки суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи дозволило виокремити ряд проблем з якими стикаються представники даної цільової групи, усунення яких може стати предметом роботи фахівців в рамках застосування моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів.

Узагальнення даних емпіричного дослідження, дозволяє стверджувати, що переважна більшість учасників дослідження (58,9%) оцінює вплив

ситуації вимушеного переміщення на кар'єру та професійний розвиток як негативний та такий, що актуалізує у них складні емоційні переживання, відчуття розчарування апатію та депресивні прояви.

Емпіричні дані доводять, що більше третини вимушених мігрантів від загальної вибірки, демонструють знижені показники за компонентами суб'єктності «Осмисленість», «Ціль», «Включеність», «Управління середовищем», «Рефлексія». При цьому для вимушених мігрантів за кордоном притаманні дещо вищі показники за компонентами «Ціль» та «Включеність», а для внутрішніх вимушених мігрантів – за компонентами «Осмисленість», «Управління середовищем», «Рефлексія».

Показники екстернальності локусу контролю, за різними його компонентами, для зазначеної вибірки також коливаються на рівні від 53,4% до 86%.

Крім того, вимушені мігранти мають значно знижений рівень професійної затребуваності та професійної ідентичності, що свідчить про складнощі з позиціонуванням себе на ринку праці та прояви кризи уявлень про себе як про фахівця своєї справи. У даному контексті, набувають актуальності інтервенції спрямовані на відбудову власного професійного образу, усвідомлення своєї цінності як професіонала, побудова кар'єрної траєкторії, розвиток навичок позиціонування себе на ринку праці та навичок самопрезентації.

У відповідності до визначених потреб було розроблено комплексну модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи (Рис. 3.7). Методологічною основою для розробки моделі стало поєднання діяльнісного та гуманістичного підходу в психології та підходу орієнтованого на сильні сторони клієнта в соціальній роботі.

В основу експериментальної моделі покладена логіка того, що за рахунок здійснення специфічного впливу на різні сфери особистості людини (емоційно-вольову ціннісно-смыслову та мотиваційну, когнітивно-пізнавальну та дієво-практичну) можна розвинути рівень суб'єктності

особистості та за рахунок цього підвищити рівень її професійної ідентичності та професійної затребуваності. Модель об'єднала в собі компоненти груп психологічної підтримки, кар'єрного консультування, групових кар'єрних заходів та нетворкінгу.



Рис. 3.7. Модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи

Нижче наводимо опис основних сфер особистості, які охоплені моделлю та передбачені інструменти соціально-психологічного впливу на них:

- Емоційно-вольова сфера – робота з якою дозволяє зменшити емоційну напругу, стабілізувати емоційний стан в ситуації вимушеної міграції та розвинути здатність учасників до саморегуляції емоцій. Інструментом для роботи з цією сферою стають групи психологічної підтримки, які слугують своєрідною «точкою входу» у роботу з клієнтом, дозволяють нейтралізувати відчуття унікальності проблеми, дають простір та можливість для відреагування емоцій пов'язаних з вимушеним переміщенням та змінами у кар'єрі та налаштувати клієнта на подальшу роботу з кар'єрною сферою.

- Ціннісно-смилова – робота з даною сферою спрямована на подолання кризових проявів професійної ідентичності клієнта, віднаходження нових сенсів професійної діяльності, професійного образу себе в поточній кар’єрній ситуації, усвідомлення власної цінності як професіонала та постановку актуальних кар’єрних цілей і розробку плану їх досягнення. Працювати з цією сферою дозволяє п’яти етапна модель індивідуального кар’єрного консультування (за аналогією етапів моделі консультування А. Айві), або трьох етапна коучінгова модель.
- Когнітивно-пізнавальна – робота з даною сферою спрямована на усунення «інформаційного дефіциту» щодо особливостей працевлаштування, умов ринку праці, юридичних аспектів роботи, який нерідко є характерним для пошукачів з числа вимушених мігрантів та оволодіння ними інформацією та практичними навичками щодо складання резюме та супровідних листів, підготовки до співбесіди або відео-інтерв’ю, тренінгів з розвитку гнучких навичок. Робота з цією сферою найчастіше відбувається в форматі групових кар’єрних заходів, які дозволяють не лише отримати інформацію, але й відпрацювати необхідні навички в форматі групової роботи.
- Дієво-практична – робота з цією сферою спрямовується на формування професійних соціальних зв’язків вимушених мігрантів та їх входження у професійну спільноту у новому місці проживання. Дані активності можуть відбуватися у форматі зустрічей з роботодавцями, майстермайдів, зустрічей професійних клубів тощо.

Детальний опис моделі із зазначенням виду активностей, їх виду та результатів представлений в Таблиці 3.20

*Зміст моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації
кар'єрної кризи*

Мішень консультативного впливу	Вид інтервенції	Зміст інтервенції	Результат
Емоційно-волова	Групи психологічної підтримки для людей, які переживають кар'єрну кризу	Фасилітована група психологічної підтримки із використанням технік психологічної самопомоги, елементів кризового психологічного консультування, технік наснаження та відновлення ресурсу	Зняття емоційної напруги, усунення почуття «унікальності» проблеми, соціальна та емоційна підтримка, відновлення відчуття безперервності життя
Ціннісно-смилова сфера	Кар'єрне консультування	3-5 кар'єрних консультацій із використанням 5-етапної моделі кар'єрного консультування або 3-етапної коучингової моделі	Розуміння своєї цінності як професіонала, усвідомлена спрямованість професійної активності, формування кар'єрних цілей, побудова кар'єрної траєкторії, покроковий план з досягнення кар'єрних цілей
Когнітивно-пізнавальна сфера	Групові кар'єрні заходи	Воркшопи з написання резюме, тестові співбесіди,	Навички написання резюме та самопрезентації,

		відпрацювання навичок самопрезентації	усвідомлення своїх сильних сторін та зон розвитку як професіонала за рахунок отримання зворотного зв'язку групи
Практично-дієва	Нетворкінг	Зустрічі з потенційними роботодавцями, зустрічі професійних спільнот	Зв'язки із потенційними роботодавцями; включення в професійне кам'юніті; відновлення соціальних зв'язків, соціальна підтримка оточення

Далі вважаємо за потрібне розглянути детальніше окремі компоненти моделі. Зокрема, типова логічна структура групи психологічної підтримки для вимушених мігрантів, які переживають кар'єрну кризу або знаходяться у пошуку роботи представлена в Таблиці 3.21. Дана структура може частково видозмінюватись або доповнюватись в залежності від запитів конкретної групи, ступеню її сформованості та етапу роботи. Стандартна група психологічної підтримки триває 2 – 2,5 години в онлайн або офлайн режимі, групи можуть бути об'єднані в тематичні серії обсягом 5-7 зустрічей.

Типова логічна структура групи психологічної підтримки для
вимушених мігрантів

Назва етапу	Мета етапу	Задачі	Результат
Знайомство та встановлення правил взаємодії.	Вибудовування якісного емоційного контакту в групі.	Знайомство та створення комфортного середовища для спілкування; встановлення правил роботи групи; самопрезентація запитів учасників; виявлення очікувань.	Встановлення правил роботи групи; досягнення атмосфери емоційного комфорту в групі.
Емоційне розвантаження.	Нормалізація емоцій викликаних ситуацією переміщення та розвиток здатності до емоційної саморегуляції.	Надання емоційної підтримки; забезпечення відчуття приналежності до групи; розпізнання власних емоційних станів; дослідження їх впливу на життя в цілому і кар'єрну ситуацію зокрема.	Зниження рівня стресу, зняття емоційної напруги, психоедукація з питань стресових реакцій та емоційних станів в умовах війни, володіння техніками психологічної самопомоги.
Відновлення відчуття безперервності життя.	Відновлення відчуття цілісності лінії життєвих подій та, в силу можливості, повернення контролю над цими подіями.	Знайомство з циклом життєвої безперервності та її рівнями; дослідження сфер в яких відбулися втрати; виявлення аспектів, які лишилися сталими; виявлення мотивації до змін.	Повернення відносної цілісності уявлень про світ після стресової події.

Пошук ресурсів.	Дослідження ресурсних каналів та способів поповнення особистісного ресурсу.	Ознайомлення з BASICPh-моделлю відновлення ресурсу та відпрацювання навичок її застосування.	Визначення власних ресурсних каналів та можливостей їх задіяння.
Наснаження та підтримка мотивації до дії.	Актуалізація особистих та професійних цінностей як джерела психологічної стійкості.	Ознайомлення з концепцією резильєнтності відпрацювання технік, посилення стійкості та спроможності діяти згідно з власними цінностями.	Оволодіння техніками розвитку власної резильєнтності.

На наступному етапі реалізації моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів задля подолання кар'єрної кризи застосовується технологія індивідуального кар'єрного консультування, що найчастіше вибудовується за логікою п'яти етапної моделі консультування представленої в Таблиці 3.22.

Табл. 3.22

Етапність технології кар'єрного консультування у роботі з вимушеними мігрантами

Назва етапу	Мета етапу	Задачі	Результат
Встановлення контакту.	Вибудовування контакту з клієнтом та збір інформації.	Знайомство й створення комфортного середовища для спілкування; "підписання контракту"; побудова довірливих стосунків; збір інформації про очікування та бажаний результат; з'ясування запитів.	Укладання усного контракту про подальшу взаємодію.

<p>Спостереження та аналіз.</p>	<p>Виявлення мотивації, особистих якостей, комунікаційних здібностей та кар'єрних цілей.</p>	<p>Допомога в проведенні детального самоаналізу; тестування щодо соціальної поведінки, особливостей особистості, кар'єрних інтересів, володіння навичками; визначення талантів та інтересів; профорієнтаційна діагностика; діагностика обмежувальних установок.</p>	<p>Психологічний та професійний профіль клієнта.</p>
<p>Пошук ресурсів.</p>	<p>Підвищення віри в себе, пошук додаткової опори для подальшого руху вперед.</p>	<p>Надання інформації про ресурси, якими володіє клієнт для досягнення цілей; визначення можливих планів кар'єрного розвитку; оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку; вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив.</p>	<p>Перелік ресурсів для досягнення цілей.</p>
<p>Вибір рішень.</p>	<p>Спрямування на самостійний вибір кар'єрних рішень.</p>	<p>Визначення можливих планів кар'єрного розвитку; оцінка наявних ресурсів і ресурсів, потрібних для кар'єрного розвитку; вибір найбільш придатного варіанту з низки альтернатив.</p>	<p>Створення кар'єрного плану.</p>

Розширення цілей та ролей.	Розширення бачення перспективи до наступної цілі, додаткова внутрішня мотивація.	Розширення горизонту бачення клієнтом власного майбутнього; підвищення впевненості у власних силах.	Розширення горизонту до наступної цілі.
----------------------------	--	---	---

У реальній практиці кар'єрного консультування, залежно від запиту клієнта, деякі етапи надання консультації можуть бути об'єднані між собою, в свою чергу іншим може бути приділено більше часу для роботи клієнта і консультанта.

Втілення наступних компонентів моделі, а саме реалізація групових кар'єрних заходів та розбудова нетворкінгу, вибудовується згідно потреб конкретно взятої групи і може бути представлена у вигляді: воркшопів з написання резюме та мотиваційних листів; тренінгів з розвитку навичок самопрезентації; визначення та аналізу сильних сторін та зон розвитку кандидата у форматі групової роботи; дослідження поточної ситуації на ринку праці методом аналізу кейсів; тематичними зустрічами, презентаціями та дискусіями від роботодавців; організацією стажувань та проведенням тематичних зустрічей певної професійної спільноти тощо.

3.6. Результати апробації моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів задля подолання кар'єрної кризи

Апробація описаної моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів відбувалася в ході реалізації низки соціальних проєктів, які втілювалися для внутрішньо переміщених українців та українців, які через війну змушені були виїхати закордон.

Зокрема, апробація моделі відбувалася на базі регіональних просторів проєкту «СпівДія Кар'єра» (Благодійний фонд «СпівДія») у м. Львів, м. Хмельницький, м. Тернопіль, м. Полтава, м. Черкаси, м. Одеса, м. Луцьк, м. Рівне, м. Дніпро та благодійного проєкту «Career Counselling for Ukrainians»

(«Кар’єрне консультування для українців») Громадської організації Центр «Розвиток КСВ» і експертної платформи Career Hub.

В ході апробації моделі було проведено 38 груп психологічної підтримки; 127 кар’єрних консультацій; 8 групових заходів та 6 нетворкінг-зустрічей. До впровадження моделі було залучено 10 кар’єрних консультантів, які пройшли відповідне навчання та на регулярній основі залучалися до супервізій.

До оцінки ефективності апробації були долучені учасники, які брали участь у всіх активностях, які передбачає експериментальна модель розвитку суб’єктності вимушених мігрантів (48 осіб). З метою оцінки ефективності застосовувалися основні шкали діагностичних методик якими вимірювались компоненти суб’єктності, а також інтегральні показники рівня інтернальності суб’єктивного контролю особистості, рівня професійної затребуваності та рівня професійної ідентичності.

Результати показників респондентів до та після участі у заходах, передбачених моделлю розвитку суб’єктності вимушених мігрантів в ситуації кар’єрної кризи, представлені в Таблиці 3.23.

Таблиця 3.23

Результати показників респондентів до та після участі у заходах, передбачених моделлю

Компонент моделі суб’єктності	Назва шкали	N	Середнє значення до участі	Середнє значення після участі	Приріст у %
Компонент «Осмишеність»	Шкала «Осмишеність життя» (Методика К. Ріфф)	48	5,81	6,5	12%
Компонент «Ціль»	Шкала «Ціль в житті» (Методика К. Ріфф)	48	5,0	5,8	16%
Компонент «Включеність»	Шкала «Включеність» (Методика Мадді)	48	32,4	34,0	5%
Компонент «Управління середовищем»	Шкала «Управління середовищем» (Методика К. Ріфф)	48	3,99	4,7%	18%
Компонент «Прийняття ризику»	Шкала «Прийняття ризику» (Методика Мадді)	48	16,0	16,1	1%

Компонент «Рефлексія»	Шкала «Людина як відкрита система» (Методика К. Ріфф)	48	7,22	8,0	12%
Шкала загальної інтернальності		48	4,38	5,9	14%
Рівень професійної затребуваності		48	130,0	142,8	10%
Рівень професійної ідентичності		48	58,0	67,0	16%

За результатами апробації ми можемо спостерігати різні зміни в діапазоні показників експериментальної групи, проте можемо констатувати, що усі показники досліджуваних зросли.

Найбільшу ефективність запропонована модель демонструє для показників суб'єктності «Управління середовищем» (18%), компоненту «Ціль» (16%), компонентів «Осмисленість» та «Рефлексія» по (12%).

Крім того, було виявлено, що застосування моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації подолання кар'єрної кризи підвищує рівень загальної інтернальності локусу контролю учасників експериментальної групи (14%), сприяє зростанню рівня професійної ідентичності (16%) та відчуття професійної затребуваності (10%).

Недостатньо значимими за рівнем зростання виявились показники за компонентами суб'єктності «Включеність» та «Прийняття ризику», проте в цілому апробація моделі дозволяє констатувати її ефективність

Висновки до третього розділу

1. За результатами емпіричного дослідження було виявлено, що найбільш негативний вплив на кар'єрну ситуацію вимушених мігрантів чинять саме психологічні фактори впливу, зокрема: вплив стресу та негативний психоемоційний стан; відсутність здатності до довгострокового планування; невизначеність майбутніх особистісних та професійних перспектив. Серед зовнішніх факторів, що чинять значний вплив на кар'єрну ситуацію мігрантів, найбільш значимим є рівень володіння іноземною мовою, що ймовірно є найбільш актуальним фактором для українців, які перебувають за кордоном. Поряд з цим, серйозною перешкодою є необхідність повної або часткової професійної перекваліфікації та відсутність достатньої кількості актуальних вакансій, що відповідають кваліфікації кандидатів.

2. Узагальнення відповідей респондентів дозволяє стверджувати, що переважна більшість учасників дослідження (58,9%) оцінює вплив ситуації вимушеного переміщення на кар'єру та професійний розвиток як негативний та такий, що актуалізує у них складні емоційні переживання, відчуття розчарування апатію та депресивні прояви. У свою чергу, 34,9% – в цілому сприймають вимушений переїзд як шанс для переосмислення життєвих та професійних цінностей і можливість перебудови власного світогляду. Зокрема, переважна більшість учасників дослідження має знижений рівень показника загальної професійної затребуваності, а більше 50% респондентів засвідчують різні види проблем в усвідомленні власної професійної ідентичності (мораторій, дифузна ідентичність, псевдоідентичність, передчасна ідентичність).

3. Було виявлено ряд показників суб'єктності, високий рівень розвитку яких засвідчує позитивний вплив на рівень професійної затребуваності та професійну ідентичність респондентів, зокрема до таких компонентів відносяться: здатність до управління середовищем та контролю, наявність чітких усвідомлюваних цілей, відчуття включеності в перебіг життєвих подій та відкритість новому досвіду, прийняття ризиків та високий рівень загальної інтернальності.

4. В ході виконання регресійного аналізу було доведено позитивний вплив загального рівня інтернальності, як інтегрального показника спрямованості суб'єктної активності особистості, на розвиток таких компонентів суб'єктності як «Управління середовищем» та «Прийняття ризику», а також компонентів професійної затребуваності особистості.

5. Було виявлено ряд відмінностей в показниках суб'єктності між групами респондентів, які після вимушеного переміщення змушені були виїхати закордон та тими, хто перемістився в межах України. Зокрема, респонденти, що виїхали закордон мають вищий рівень прояву компонентів суб'єктності «Включеність» та «Ціль», вони більшою мірою схильні брати на себе відповідальність за події теперішнього та ставити короткотривалі цілі. Разом з тим, їх показники по компонентах суб'єктності «Управління середовищем», «Осмисленість», «Рефлексія» та рівні прояву професійної затребуваності і професійної ідентичності є нижчими, ніж ці ж показники серед українців, які перемістилися всередині країни.

6. За результатами емпіричного дослідження було розроблено модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів, яка включає чотири компоненти: емоційно-вольовий, ціннісно-смисловий, когнітивно-пізнавальний та дієво-практичний. Розроблено і апробовано технологію розвитку суб'єктності мігрантів, що об'єднує в собі інструменти соціально-психологічного супроводу осіб, що знаходяться в стані переживання кар'єрної кризи: групи психологічної підтримки, технологію кар'єрного консультування, групові кар'єрні заходи та нетворкінг.

7. Найбільшу ефективність запропонована модель демонструє для показників суб'єктності «Управління середовищем» (18%), компоненту «Ціль» (16%), компонентів «Осмисленість» та «Рефлексія» по (12%). Крім того, було виявлено, що застосування моделі підвищує рівень загальної інтернальності локусу контролю рівень професійної ідентичності та відчуття професійної затребуваності.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі представлено узагальнення результатів проведеного теоретичного аналізу та експериментального дослідження змістових аспектів суб'єктності вимушених мігрантів. Запропоновано модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи, яка включає чотири компоненти: емоційно-вольовий, ціннісно-смысловий, когнітивно-пізнавальний та дієво-практичний. Розроблено і апробовано технологію розвитку суб'єктності мігрантів, що об'єднує в собі інструменти соціально-психологічного супроводу осіб, що знаходяться в стані переживання кар'єрної кризи: групи психологічної підтримки, технологію кар'єрного консультування, групові кар'єрні заходи та нетворкінг.

1) Дане дослідження репрезентує суб'єктність як сукупність основоположних особистісних характеристик людини, що об'єднують осмисленість життя та ціннісно-смыслову сферу особистості, дозволяючи їй діяти згідно власних цінностей; здатність людини до постановки чітких і релевантних цілей; особистісну включеність та проактивність людини у вирі життєвих подій; здатність до управління середовищем та його реорганізації згідно власних потреб та цілей; прийняття ризику, що розкривається у відкритості до нового досвіду та здатності до спонтанності та творчого осмислення реальності; здатність до рефлексії та надситуативного розгляду життєвих подій.

Обґрунтовується, що спрямованість суб'єктної активності особистості великою мірою обумовлюється вектором спрямованості локусу контролю людини і втілюється у застосуванні копінг-стратегій особистості як цілеспрямованої діяльності суб'єкта, яка спрямована на оволодіння стресовою ситуацією вимушеної міграції і здійснюється на основі суб'єктної активності людини і її свідомого вибору тих чи інших стратегій подолання в яких і реалізується ця суб'єктність.

2) Кар'єрна ситуація вимушених мігрантів характеризується високим рівнем ризику розгортання кар'єрної кризи. Причинами її виникнення можуть стати як психологічні проблеми пов'язані із пережитими травматичними подіями, неможливістю довгострокового планування та якісного цілепокладання в ситуації пошуку роботи, так і соціальні аспекти – особливості ринку праці приймаючої країни,

високий рівень конкуренції на ринку праці, невизначеність юридичних аспектів працевлаштування біженців тощо. Переживання кар'єрної кризи в ситуації вимушеної міграції посилюється з огляду на загальну невизначеність планів щодо найближчого майбутнього, необхідність вирішення великої кількості правових питань пов'язаних із перебуванням на території іншої країни та високим рівнем узалежненості від зовнішніх обставин та сторонньої допомоги.

3) Узагальнення даних емпіричного дослідження, дозволяє стверджувати, що переважна більшість учасників дослідження (58,9%) оцінює вплив ситуації вимушеного переміщення на кар'єру та професійний розвиток як негативний та такий, що актуалізує у них складні емоційні переживання, відчуття розчарування апатію та депресивні прояви. У свою чергу, 34,9% – в цілому сприймають вимушений переїзд як шанс для переосмислення життєвих та професійних цінностей і можливість перебудови власного світогляду.

Виявлено ряд показників суб'єктності, високий рівень розвитку яких засвідчує позитивний вплив на рівень професійної затребуваності та професійну ідентичність респондентів, зокрема до таких компонентів відносяться: здатність до управління середовищем та контролю, наявність чітких усвідомлених цілей, відчуття включеності в перебіг життєвих подій та відкритість новому досвіду, прийняття ризиків та високий рівень загальної інтернальності.

Доведено позитивний вплив загального рівня інтернальності, як інтегрального показника спрямованості суб'єктної активності особистості, на розвиток таких компонентів суб'єктності як «Управління середовищем» та «Прийняття ризику», а також компонентів професійної затребуваності особистості.

Було виявлено ряд відмінностей в показниках суб'єктності між групами респондентів, які після вимушеного переміщення змушені були виїхати закордон та тими, хто перемістився в межах України. Зокрема, респонденти, що виїхали закордон мають вищий рівень прояву компонентів суб'єктності «Включеність» та «Ціль», вони більшою мірою схильні брати на себе відповідальність за події теперішнього та ставити короткотривалі цілі. Разом з тим, їх показники по компонентам суб'єктності «Управління середовищем», «Осмисленість», «Рефлексія» та рівні прояву

професійної затребуваності і професійної ідентичності є нижчими, ніж ці ж показники серед українців, які перемістилися всередині країни.

4) Грунтуючись на результатах емпіричного дослідження описано модель розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації переживання кар'єрної кризи та інструменти психосоціальних інтервенцій. Модель включає чотири компоненти:

- Емоційно-вольовий компонент – спрямований на зменшення емоційної напруги, стабілізації емоційного стану в ситуації вимушеної міграції та розвиток здатності до саморегуляції. Інструментом роботи є групи психологічної підтримки, які слугують своєрідною «точкою входу» у роботі з клієнтом, дозволяють нейтралізувати відчуття унікальності проблеми та налаштувати клієнта на подальшу роботу.

- Ціннісно-смысловий компонент – спрямований на подолання кризових проявів професійної ідентичності клієнта, віднаходження нових сенсів професійної діяльності, професійного образу себе в поточній кар'єрній ситуації, усвідомлення власної цінності як професіонала та постановку актуальних кар'єрних цілей і розробку плану їх досягнення. Інструментом роботи є п'яти етапна модель індивідуального кар'єрного консультування та/або трьох етапна коучінгова модель.

- Когнітивно-пізнавальний компонент – спрямований на усунення «інформаційного дефіциту» щодо особливостей працевлаштування, умов ринку праці, юридичних аспектів роботи, який нерідко є характерним для пошукачів з числа вимушених мігрантів та оволодіння ними інформацією та практичними навичками щодо складання резюме та супровідних листів, підготовки до співбесіди або відео-інтерв'ю, тренінгів з розвитку гнучких навичок. Методами роботи є проведення групових кар'єрних заходів.

- Дієво-практичний компонент – спрямовується на формування професійних соціальних зв'язків вимушених мігрантів та їх входження у професійну спільноту у новому місці проживання. Дані активності здійснюються у форматі зустрічей з роботодавцями, майстер-майданчиків, зустрічей професійних клубів тощо.

Найбільшу ефективність запропонована модель демонструє для показників суб'єктності «Управління середовищем» (18%), компоненту «Ціль» (16%), компонентів «Осмисленість» та «Рефлексія» по (12%).

Крім того, було виявлено, що застосування моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації подолання кар'єрної кризи підвищує рівень загальної інтернальності локусу контролю учасників експериментальної групи (14%), сприяє зростанню рівня професійної ідентичності (16%) та відчуття професійної затребуваності (10%).

Результати апробації експериментальної моделі розвитку суб'єктності вимушених мігрантів в ситуації кар'єрної кризи в цілому доводять ефективність моделі. Перспективи подальшого дослідження полягають у вивченні механізмів інтеграції напрацьованої моделі в практику фахівців у галузі соціальної роботи.

ЛІТЕРАТУРА

Алексєєнко, Н. (2022). Невизначені умови існування вимушених емігрантів як фактор екстремального впливу на психіку особистості. *Особистість. Суспільство. Війна.*, 11–13.

Андрушко, Я. (2013). Професійна ідентичність особистості як психологічний феномен. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*, (19), 104–110.

Андрушко, Я. (2020). Психологія мігранта в дискурсі соціально-психологічних досліджень. *Вісник Національного університету оборони України*, 55(2), 5–13. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2020-55-2-5-13>

Андрушко, Я. (2021). Теоретичні основи вивчення акультурації як психологічного феномену. *Науковий журнал з соціології та психології "Габітус"*, 2(24), 9–13.

Балабанова, Л. (2017). Психологічні особливості рефлексії вимушених переселенців. *Проблеми екстремальної та кризової психології*, (22), 51–59.

Балл, Г. (2000). До визначення засад раціогуманістичного підходу методології психологічної науки. *Психологія і суспільство*, (2), 74–90.

Біскуп, В. (2012). Кар'єра VS професіоналізм: технології просування на протипагу професіоналізації. *Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна*, (993), 53–57.

Блінова, О. (2016). Соціально-психологічні засади адаптації вимушених мігрантів. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 4(9), 58–66.

Блінова, О. (2017). Соціально-психологічні чинники подолання кризи ідентичності вимушених мігрантів. *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика* (с. 162–180). СумДРУ.

Блохіна, І. (2023). Психологічні особливості вчинку як елементу моральної діяльності особистості. *Дніпровський науковий часопис публічного управління, психології, права*, (6), 115–119. <https://doi.org/10.51547/ppp.dp.ua/2022.6.18>

Богучарова, О., & Ткаченко, Н. (2016). Копінг-стратегії як фактор "позитивної" адаптації вимушених мігрантів. *Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара*, (22), 27–36.

Боднар, А., & Журат, Ю. (2013). Психолого-педагогічний аналіз суб'єкта та суб'єктності в процесі становлення професійної суб'єктності майбутнього вчителя. *Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота*, 49, 38–43.

Болотіна, Є., Мартиненко, А., & Чаленко, В. (2020). Аналіз основних тенденцій соціального захисту безробітних в Україні. *Економічний вісник Донбасу*, (3).

Бондаренко, О. (2006). Суб'єктність як етичний вимір: у пошуках вітчизняної традиції в психотерапії. *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії*. Либідь.

Бубняк, С. (2020). *Соціальне самопочуття внутрішньо переміщених осіб у сучасному українському суспільстві* [Неопубл. автореф. дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата соціологічних наук]. Львівський національний університет імені Івана Франка.

Буняк, Н. (2022). Соціальна безпека людини: сутність та шляхи забезпечення. *Економіка та суспільство*, (37). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-37-68>

Варій, М. (2023). *Психологія особистості*. Сварог.

Велитченко, Л., & Фу, М. (2020). Копінг-поведінка в суб'єкт-суб'єктному вимірі. У *Vector of modern pedagogical and psychological science in Ukraine and EU countries*. Izdevnieciba "Baltija Publishing.

Вернік, О. (2018). Проблема життєвого шляху особистості і її життєдіяльності. *Особистісні детермінанти екологоорієнтованої*

життєдіяльності (с. 138–155). Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Вірна, Ж., & Ключко, Л. (2021). Психологічні ознаки професійної затребуваності особистості в сучасному освітньому процесі. *Наукова інтернетконференція INFORUM.IN.UA*. <https://www.inforum.in.ua/conferences/23/68/537>

Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму. (2017). *Документ Міжнародної асоціації шкіл соціальної роботи щодо досліджень у соціальній роботі*.

Вознесенська, О. (2015). *Ресурси арт-терапії на допомогу вимушеним переселенцям*. Human Rights Foundation.

Вознесенська, О., & Сидоркіна, М. (2015). *Арт-терапія у подоланні психічної травми*. Золоті Ворота.

Володарська, Н. (2015). Розвиток світоглядних орієнтацій в процесі самотворення особистості. *Самотворення у розвитку особистості* (с. 27–40). Педагогічна думка.

Волошко, Л. (2017). Особливості суб'єкт-суб'єктної взаємодії в професійній діяльності фахівців з фізичної та соціальної реабілітації. *Молодь і ринок*, (3), 41–44.

Галецька, І., Климанська, Л., & Климанська, М. (2022). Часова перспектива резильєнтності в умовах воєнного стану. *Матеріали VIII всеукраїнської науково-практичної конференції Актуальні аспекти психологічного забезпечення професійної діяльності сил безпеки та оборони України* (с. 48–53). Національна академія НГУ.

Галян, О. (2017). Самосуб'єктність як детермінанта психічного та психологічного здоров'я особистості в умовах вимушеної міграції. *У III Всеукраїнська науково-практична конференція Психічне здоров'я особистості у кризовому суспільстві* (с. 98–103).

Галян, О. (2017). Суб'єктність особистості: ретроспектива поглядів та перспектива втілення в педагогічний процес. *Psychology of Personality*, 8(1), 59–67. <https://doi.org/10.15330/ps.8.1.59-67>

Ганенко, О., Голотенко, А., Деркач, Т., & Тілікіна, Н. (2023). *Як створити кар'єрний центр: практичний інтерактивний посібник*

Голотенко А. (2018) Особливості психосоціального благополуччя внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. № 1 (3), (с. 6–9).

Голотенко, А. (2021). Соціальна підтримка як засіб розвитку суб'єктності внутрішньо переміщених осіб у приймаючій громаді. *Сучасні теорія і практика соціальної реабілітації: монографія* (с.144–175). ВПЦ «Київський університет».

Горовий, В. (2022). *Особливості соціальної підтримки внутрішньо переміщених осіб в умовах збройного конфлікту* [магістерська робота]. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини.

Грабовська, С., & Єсип, М. (2010). Проблема копінгу у сучасних психологічних дослідженнях. *Соціогуманітарні проблеми людини.*, (4), 188–199.

Гридковець, Л. (2018). *Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи*.

Гундертайло, Ю. (2018). Проблеми стигматизації і самостигматизації внутрішньо переміщених осіб у процесі відновлення життєвої неперервності після переживання травматичних подій. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, (42), 160–169.

Гура, Н. (2018). Переривання професійної кар'єри як проблема організаційної психології. *Актуальні проблеми психології. Організаційна психологія. Економічна психологія Соціальна психологія.*, 1(49), 3–12.

Данилюк І. & Богучарова О. (2021). Особливості стратегії акультурації та соціокультурної адаптації студентів-переселенців зі

Сходу. Український психологічний журнал, (1(15)), 24–48. [https://doi.org/10.17721/upj.2021.1\(15\).2](https://doi.org/10.17721/upj.2021.1(15).2)

Данилюк І., Предко В., Трайно Р. (2023). Характеристика основних структурних проявів життєстійкості особистості в умовах війни. *Проблеми гуманітарних наук. Психологія*, (51), 46–52. <https://doi.org/10.32782/2312-8437.51.2023-1.6>

Дані про кількість внутрішньо переміщених осіб в Україні та осіб, що змушені були виїхати закордон. (15 квітня 2022). Офіційний веб-портал УВКБ ООН в Україні. https://www.unhcr.org/ua/refugees-asylum-seekers_ua

Запека Я. (2019). Емпіричне дослідження життєстійкості студентів. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*, (4), 87–93. <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-4-11>

Зливков, В., Лукомська, С., & Федан, О. (2016). *Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях*. Педагогічна думка.

Зовнішнє експертне он-лайн дослідження потреб внутрішньо переміщених осіб у період карантину, запровадженого через пандемію COVID-19 та в умовах виходу з нього «Переселенці: життя до і під час COVID-19». (2020). Charitable Foundation «Stabilization Support Services» https://www.humanitarianresponse.info/sites/www.humanitarianresponse.info/files/documents/files/07_2020_sss_report_idps_life_before_and_during_the_covid-19_ukr.pdf

Ігнатович, О., Татаурова-Осика, Г., & Шевенко, А. (2021). *Психологія професійної діагностики та професійного консультування*. Імекс-ЛТД.

Капінус, О. (2018). Проблема формування суб'єкта та суб'єктності професіонала. *Paradigm of Knowledge*, 32(6).

Капська, А. (2005). *Соціальна робота*. Центр навчальної літератури.

Караман, О. (2020). Методичні засади проблеми соціалізації особистості в умовах гібридної війни на Сході України: філософський

рівень. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*, (2), 157–166.

Карамушка Л., & Карамушка Т. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія Економічна психологія*, 2(26), 48–59. <https://doi.org/10.31108/2.2022.2.26.6>

Карамушка, Л., & Снігур, Ю. (2020). Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології*, 1(55), 23–30.

Карпенко, З. (1998). *Аксіологія особистості*. Міжнародна фінансова агенція.

Карпенко, З. (2009). *Аксіологічна психологія особистості*. Лілея-НВ.

Коваленко, А., & Безверха, К. (2017). Соціальна ідентичність як механізм адаптації особистості під час суспільної кризи. *Український психологічний журнал*, (1), 48–62.

Коваленко, А., & Родіна, Н. (2009). Особистісний потенціал в опануванні важких життєвих ситуацій: проактивна взаємодія із середовищем. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*, 14(17), 54–65.

Кокун, О. (2016). Загальні чинники професійного самоздійснення особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірн. наук. праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 4(9), 292–301.

Кокун, О. (2020). Професійна життєстійкість особистості: аналіз феномена. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 5(20), 68–81.

Кокун, О., Пішко, І., Лозінська, Н., Копаниця, О., & Малхазов, О. (2011). *Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів*. НДЦ ГП ЗСУ.

Костюк, Г. (1955). Основні форми психічної діяльності людини. *Психологія: підручник для педагогічних вузів* (с. 87–98). Радянська школа.

Котик, І. (2003). Дослідження сформованості та особливостей розвитку суб'єктності. *Проблеми загальної та педагогічної психології*, 5(4), 179–189.

Котик, І. (2004). *Механізми рефлексії у процесі розвитку суб'єктності людини* [Автореф. дис. канд. психол. наук]. Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України.

Кузікова, С. (2016). Особистість у розвитку: потенціал суб'єктності як модус самозмінювання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: психологічні науки*, 1(1), 53–58.

Кузікова, С. Б., & Щербак, Т. І. (2023). Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості у реальності невизначеності життя. *Sloboda Scientific Journal. Psychology*, (2), 24–29. <https://doi.org/10.32782/psyspu/2023.2.4>

Лукашевич, М., & Шандор, Ф. (2018). *Соціологія соціальної роботи: теорія та практика*. ТОВ «РІК-У».

Львовичкіна, А. (2018). Волонтерська діяльність як засіб формування соціальної активності переселенців. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка "Соціальна робота"*, (4), 13–16.

Лях, Т., Малієнко, Ю., Троценко, Н., Цюман, Т., & Шеламкова, А. (2010). *Професія. Кар'єра. Успіх*. Основа-Принт.

Майбутнє ринку праці. Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище у 2030 році. (2017). Звіт Міжнародної мережі PwC. <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future-ukr.pdf>

Максименко, О. (2017). *Психологія самодепривації особистісного розвитку суб'єкта* [Автореф. дисертація на здобуття ступеня доктора психологічних наук]. Інститут психології імені Г. С. Костюка.

Максименко, Ю., & Морозова-Йоханнессен, О. (2022). Психологічні особливості особистісних змін переселенців в умовах іншої країни (на прикладі Норвегії). *Вісник Національного університету оборони України*, 90–97. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2022-69-5-90-97>

Марута Н., Панько Т., Каленська Г., Колядко С., Явдак І., & Волкова С. (2020). Фактори психічної травматизації у внутрішньо переміщених осіб: їх структура та динаміка у часі. *Здобутки клінічної і експериментальної медицини*, (1), 120–127. <https://doi.org/10.11603/1811-2471.2020.v.i1.11079>

Мельник, І. (2017). Внутрішньо переміщені особи як об'єкт соціальної роботи. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 11. Соціальна робота. Соціальна педагогіка.*, (23).

Мельник, М. (2015). Сучасні проблеми реалізації трудового потенціалу вимушених переселенців. *Вісник Донецького національного університету. Серія: Економіка і право.*

Мещеряков, Д. (2018). Технології розвитку суб'єктної активності. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Серія: психологічні науки*, 11(3), 110–225.

Мещеряков, Д. (2019). Модель суб'єктної активності. *Актуальні проблеми психології. Психологічна теорія і технологія навчання*, 10(8), 195–205.

Мілютіна, К., & Рубель, Н. (2020). Дослідження криз професійного становлення з позиції суб'єктно-вчинкового підходу. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 1(11), 43–46. [https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1\(11\).8](https://doi.org/10.17721/BSP.2020.1(11).8)

Міністерство освіти і науки України - МОН пропонує для громадського обговорення проєкт наказу “Про затвердження Типового положення про центр кар’єри закладу професійної (професійно-технічної) освіти”. (2019). Головна | Міністерство освіти і науки

України. <https://mon.gov.ua/ua/news/mon-proponuye-dlya-gromadskogo-obgovorennya-proyekt-nakazu-pro-zatverdzhennya-tipovogo-polozhennya-pro-centr-karyeri-zakladu-profesijnoy-profesijno-tehnichnoy-osviti>

Мудрий, Я. (2018). *Соціальна робота у сфері зайнятості населення: конспект лекцій*. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича.

Надрага, В. (2015). Проблеми вимушеної внутрішньої міграції населення в контексті концепції «суспільства ризику». *Український соціум*, 52(1), 134–141.

Надрага, В. (2019). Орієнтири міграційної політики в умовах демографічної кризи в Україні. *Круглий стіл Трудова міграція в епоху глобалізації: виклики для України* (с. 40–42). ППК ДСЗУ.

Нестеренко І. (2022). Самотність внутрішньо переміщених осіб України: теоретичний аналіз проблеми. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences*, (1), 151–160. <https://doi.org/10.30525/2592-8813-2022-1-18>

Нікітіна, В. (2021). Соціальна вразливість внутрішньо переміщених осіб як підстава соціальної роботи з ними. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Педагогіка. Соціальна робота"*, (2).

Оверчук, В. А. (2023). Детермінанти психологічного благополуччя особистості. *Особистісні та ситуативні детермінанти благополуччя особистості в сучасних умовах життєдіяльності: кол. монографія* (с. 86–98). Донецький національний університет імені Василя Стуса. [https://doi.org/10.31558/978-617-7721-64-1-\(3.1\)](https://doi.org/10.31558/978-617-7721-64-1-(3.1))

Осьодло, В. (2013). Суб'єктний підхід у психологічному супроводі професійного становлення офіцера. *Психологія особистості*, (1), 204–213.

Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. (26 листопада 2018). <https://www.msp.gov.ua/news/16324.html>

Офіційний веб-портал Міністерства соціальної політики України. (9 вересня 2020). <https://www.msp.gov.ua/news/19229.html>

Ошерова, С. (2017). Поняття суб'єкта в контексті професіогенезу особистості. *Актуальні проблеми психології*, 7(15), 232–235.

Павленко, О. (2019). Життєві перспективи особистості, що знаходиться в умовах АТО (анти-терористичної операції). *Психологічний часопис Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, (2), 184–196.

Пападопулос, Р. (2023). *У чужому домі. Травма вимушеного переміщення: шлях до розуміння і одужання*. Лабораторія.

Паращик, Р., & Вегнер, О. (2012). Психологічні проблеми вимушених трудових мігрантів. *Тернопільський державний медичний університет імені І. Я. Горбачевського ННІ медсестринства*, (1), 14–16.

Предко, В., & Сомова, В. (2022). Вплив війни на зміну рівня стресу та стратегій збереження життєстійкості українців. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.*, 33(4), 89–98.

Пріба, Г., & Калюжна, Є. (2020). *Соціально-психологічний супровід у роботі фахівців служби зайнятості*. ІПК ДСЗУ.

Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації зареєстрованих безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу. (2023). Офіційний вебпортал парламенту України. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2023-п#n9>

Прядко, В. (2023). Психологічні особливості взаємозв'язку життєстійкості та локусу контролю учасників освітнього процесу під час війни. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки.*, (21).

Радчук, Г. (2012). Особистісне та професійне самовизначення як чинник професійного становлення особистості. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. Психологічні науки*, (5).

Родіна Н. В. (2009). Копінг-поведінка як психічна діяльність суб'єкта. *Вісник Одеського національного університету. Психологія*, 14(6). doi: <https://doi.org/10.18524/2304-1609.2009.6.136168>

Роменець, В. (2001). *Психологія творчості*. Либідь.

Роменець, В. (2006). *Вчення С. Л. Рубінштейна про основний осередок психічног*. Либідь.

Роменець, В. (2008). Вчинок і постання канонічної психології. Л. Долинська, О. Скрипченко & З. Огороднійчук (Упоряд.), *Загальна психологія* (с. 640). Каравела.

Рябець, І. (2013). Проблема суб'єкта і суб'єктності майбутнього фахівця (теоретико-методологічний аспект). *Міжнародні Челпановські психолого-педагогічні читання*, 251–256.

Світові пріоритети соціальної роботи і соціального розвитку: зобов'язання щодо дій. (2012). *Global Agenda of Social Work and Social Development* (О. Бойко & Т. Семигіна, Пер.).

Семигіна, Т. (2014). Глобальне визначення соціальної роботи. *Міжнародна федерація соціальних працівників та Міжнародна асоціація шкіл соціальної роботи*.

Семигіна, Т. (2019). Дослідження у соціальній роботі: призначення, межі та методологія. *Круглий стіл Дослідження у соціальній роботі: сучасні стратегії та етичні виклики*.

Семигіна, Т. (2019). Нові глобальні етичні принципи соціальної роботи. *Вісник Академії праці, соціальних відносин і туризму*, (1), 70–85. <https://doi.org/10.33287/11196>

Сергеєнкова, О., & Столярчук, О. (2018). Суб'єктність як чинник становлення особистості майбутнього фахівця. *Humanitarium*, 40(1), 86–93.

Сердюк, Л., & Купреєва, О. (2017). Психологічні засади підвищення життєстійкості особистості. *Актуальні проблеми психології. Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України*, 4(15), 481–491.

Следь, О. (2019). Вимушена міграція: особливості поведінки та фактори впливу. *Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна*. (1(20)), 63–71. [https://doi.org/10.31474/1680-0044-2019-1\(20\)-63-71](https://doi.org/10.31474/1680-0044-2019-1(20)-63-71)

Слюсаревський, М., & Блинова, О. (2013). *Психологія міграції*. ТОВ "Імекс ЛТД".

Смульсон, М., & Мещеряков, Д. (2021). Суб'єкт і суб'єктність у зарубіжній психології: нюанси термінології та перекладу. *Технології розвитку інтелекту*, 5(29).

Спринська, З. (2018). Психологічні особливості внутрішньо переміщених осіб. *Теорія і практика сучасної психології*, (6), 50–56.

Стадник, А. (2013). Безробіття як соціальна проблема. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, (58), 183–187.

Стець, В. (2021). Зміст психологічної допомоги вимушеним переселенцям щодо перебудови ціннісно-смислових складових образу світу. *Проблеми гуманітарних наук. Серія «Психологія»*, (47), 100–116. <https://doi.org/10.24919/2312-8437.47.229350>

Сюйтун, Д. (2022). Кар'єрні орієнтації іноземних студентів у контексті змін на сучасному ринку праці. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*, 1(8), 23–23.

Татенко, В. (2002). Суб'єктна психодіагностика: критеріальна модель. *Збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С Костюка АПН України*, 4(6).

Татенко, В. (2004). Про «єгологічний генезис» у Е. Гуссерля та проблему суб'єктних перетворень психіки в онтогенезі. *Психологія і суспільство*, (4), 13–36.

Татенко, В. (2009). *Сучасна психологія: теоретично-методологічні проблеми*. «НАУ-друк».

Татенко, В. (2017). Суб'єктно-вчинковий підхід як форма соціально-психологічного мислення. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*, (39), 27–38.

Татенко, В. (2017). *Методологія суб'єктно-вчинкового підходу: соціально-психологічний вимір*. Міленіум.

Татенко, В. (Ред.). (2006). *Людина. Суб'єкт. Вчинок: Філософсько-психологічні студії*. Либідь.

Татенко, В., & Титаренко, Т. (2011). Канонічна психологія Володимира Роменця: вчинок історія особистість. *Психологія і суспільство*, (2).

Титаренко, Т. (2022). Способи підвищення ефективності травмочутливого соціально-психологічного супроводу особистості. У *Як допомогти особистості в період переходу від війни до миру: соціально-психологічний супровід*. Імекс-ЛТД.

Титаренко, Т., & Ларіна, Т. (2009). *Життєстійкість особистості: соціальна необхідність та безпека*. Марич.

Ткачук, Т. (2014). Аналіз вивчення копінг-поведінки особистості в рамках суб'єктно-діяльнісного та структурно-функціонального підходів. *Гуманітарний вісник Державного вищого навчального закладу "Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди"*. Педагогіка. Психологія. Філософія., (32), 225–234.

Українські біженці: настрої та оцінки (березень 2022р.). (4 квітня, 2022) Центр Разумкова. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/ukrainski-bizhentsi-nastroi-ta-otsinky>

Федоренко О. (2020) Соціодемографічні детермінанти соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Соціальна робота*. (6), (18-22). DOI: 10.17721/2616-7786.2020/6-1/4

Федоренко, О. (2021). *Умови соціальної інтеграції внутрішньо переміщених осіб у громаді* [Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії в галузі соціальної роботи]. Київський національний університет імені Тараса Шевченка.

Цуцарін, Д. (2020). *Соціально-психологічна підтримка безробітних внаслідок скорочення виробництва* [магістерська робота]. Національний авіаційний університет.

Чуйко, О. & Голотенко А. (2017) Соціальна підтримка в структурі особистісних ресурсів внутрішньо переміщених осіб. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»* №1(6) 2(7), (с. 146-150).

Чуйко, О. (2010). Проблема становлення суб'єктності спеціалістів соціальної роботи в процесі навчальної діяльності. *Збірник наукових праць інституту психології імені Г.С. Костюка НАПНУ. Проблеми загальної та педагогічної психології*, 12, 341–348.

Чуйко, О. (2013). *Особливості становлення суб'єктів професійної діяльності у соціономічних професіях*. АДЕФ-Україна.

Чуйко, О. (2015). Соціальна реабілітація: підходи до змістових характеристик процесу. *Збірник наукових праць Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, (29), 181–188.

Шандор, Ф. (2018). Суб'єкт-суб'єктні відносини в соціальній роботі та біопсихосоціальний підхід до розуміння людини. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики*, (80), 39–46.

Шатілова, О. (2019). Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*, 2(4).

Шафранський, В. (2018). *Соціальна робота у сфері зайнятості. Опорний конспект лекцій з дисципліни*. Тернопільський національний економічний університет.

Швалб, Ю. (2018). Становлення особистості як суб'єкта життєдіяльності. *Особистісні детермінанти екологоорієнтованої життєдіяльності* (с. 75–100). Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України.

Шиліна, Н. (2023). Проблема емоційного стану біженців та переселенців за умов військового конфлікту в Україні на прикладі

студентів 5 курсу. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія.*, 34(2), 30–36.

Штепа, О. (2019). Психологічна ресурсність у структурі суб'єктності особистості. *Збірник наукових праць "Проблеми сучасної психології"*, (27). <https://doi.org/10.32626/2227-6246.2015-27.%p>

Шушкевич, Т., Саприкіна, М., & Деркач, Т. (2020). *Кар'єрне консультування в закладах освіти.*

Щербак, Т. (2017). Психологічні особливості відчуття самотності в іммігрантів. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, (6), 139–143.

Юрків, Я., & Луканов, Д. (2021). Труднощі соціально-психологічної адаптації вразливих верств внутрішньо переміщених осіб до нових умов життя. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія "Педагогіка. Соціальна робота"*, (1), 469–472.

Ямницький, В. (2013). Суб'єктність та чинники життєтворчої активності особистості. *Психологія: реальність і перспективи*, (2), 27–31.

Ямницький, В. (2016). Суб'єктність та відповідальність як системоутворювальні параметри життєтворчої активності особистості. *Психологічний часопис. Науковий журнал Інституту психології імені Г. С. Костюка*, 4(2).

Berkman, L., Glass, T., Brissette, I., & Seeman, T. (2000). From social integration to health: Durkheim in the new millennium. *Social Science and Medicine*, (51), 843–858.

Berry, J. (1997). Immigration, Acculturation and Adaptation. *Applied Psychology an International Review*, 1(46), 5–48.

Berry, J. W. (2005). Acculturation: Living successfully in two cultures. *International Journal of Intercultural Relations*, 29(6), 697–712. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2005.07.013>

Biesta, G. (2008). *Learning Lives: Learning, Identity and Agency in the Life-course: Full Research Report* (ESRC End of Award Report, RES-139-25-0111).

Bochner, S., McLeod, B., & Lin, A. (1977). Friendship patterns of overseas students: a functional model. *International Journal of Psychology*, (12), 277–297.

Brashers, D. E., Neidig, J., & Goldsmith, D. (2004). Social support and the management of uncertainty for people living with HIV or AIDS. *Health Communication*, (16), 305–331.

Brod, G., Kucirkova, N., Shepherd, J., Jolles, D., & Molenaar, I. (2023). Agency in Educational Technology: Interdisciplinary Perspectives and Implications for Learning Design. *Educational Psychology Review*, 35(1). <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09749-x>

Burleson, B. (1990). Comforting as social support: Relational consequences of supportive behaviors. *Y Personal relationships and social support* (c. 66–82). Sage.

Chesler, M., & Barbarin, O. (1984). Difficulties of providing help in a crisis: Relations between parents of children with cancer and their friends. *Journal of Social Issues*, (40), 113–134.

Chuiko O., Fedorenko O. (2020). Levels of Social Integration of Internally Displaced Persons in the Host Community. *Regional Formation and Development Studies*. 31. DOI: 10.15181/rfds.v31i2.2093.

Chuiko O., Holotenko A. (2017) Social support in the personal recourse framework of internally displaced persons. *Science and Education a New dimension. Humanities and Social Sciences*, V(23), (c. 86-90).

Chuiko, O., Kuntsevskaya, A., Holotenko, A., y Jiahang, D. (2021). Activity-Based Approach In Social Workers' Professional Training. *Propósitos Y Representaciones*, 9(SPE3), e1189. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE3.1>

Code, J. (2020). Agency for Learning: Intention, Motivation, Self-Efficacy and Self-Regulation. *Frontiers in Education*, 5. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00019>

COVID-19 crisis and the informal economy. Immediate responses and policy challenges. (2020). International Labour Organization.

Crockett, L. (2002). Agency in the Life Course: Concepts and Processes. *The Nebraska Symposium on Motivation*.

Edwards, A. (2005). Relational agency: Learning to be a resourceful practitioner. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 168–182. doi:10.1016/j.ijer.2006.06.010

Efimova, O., Grinenko, A., Kalinina, N., Miroshkin, D., Bazhdanova, Y., Oshchepkov, A., & Ivleva, S. (б. д.). Personality Hardiness as a Factor Determining the Interaction of a Person with the Environment (Psychological and Ecological Aspects). *Ekoloji Dergisi*, (28), 563–569.

Elder, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The Emergence and Development of Life Course Theory. *Handbooks of Sociology and Social Research* (p. 3–19). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_1

Employment needs assessment and employability of internally displaced persons in Ukraine : summary of survey findings and recommendations. (2016). ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. http://www.un.org.ua/images/documents/4525/wcms_457535.pdf

Engeström, Y., & Sannino, A. (2010). Studies of expansive learning: Foundations, findings and future challenges. *Educational Research Review*, 5(1), 1–24. doi:10.1016/j.edurev.2009.12.002

Erikson, E. H. (1993). *Childhood and Society*. W. W. Norton & Company.

Erikson, E. H. (1959). *Identity and the Life Cycle*. International Universities Press.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45–65. doi:10.1016/j.edurev.2013.05.001

Folkman, S., & Lazarus, R. (1991). *Coping and Emotion. Stress and Coping: an anthology*. Columbia University Press,.

Gecas, V. (2003). Self-Agency and the Life Course. *Y Handbooks of Sociology and Social Research* (c. 369–388). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-0-306-48247-2_17

Gergen, K. J. (1984). Book Reviews : Social Being. By R. Harre. Oxford: Basil Blackwell, 1979. Pp. 438. £15.00. *Philosophy of the Social Sciences*, 14(2), 275–280. <https://doi.org/10.1177/004839318401400213>

Global Social Work Statement of Ethical Principles - International Association of Schools of Social Work (IASSW). (2018). <https://www.iassw-aiets.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles-iassw/>

Goldsmith, D. (1992). Managing conflicting goals in supportive interaction: An integrative theoretical framework. *Communication Research*, 264–286.

Haan, A. (1977). *Coping and Defending: Processes of self-environment organization*. Academic Press.

Hanson, R., & Hanson, F. (2018). *Resilient. How to Grow an Unshakable Core of Calm. Strength and Happiness*. Harmony.

Harre, R. (1979). *Social being*. Blackwell.

Hitlin, S., & Elder, G. H. (2007). Time, Self, and the Curiously Abstract Concept of Agency. *Sociological Theory*, 25(2), 170–191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2007.00303.x>

Hobfoll, S., & Lilly, R. (1993). Resource conservation as a strategy for community psychology. *Journal of Community Psychology*, (21), 128–148.

Huitt, W., & Hummel, J. (2003). Piaget's theory of cognitive development. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University.

Jehoel-Gijsberts, G., & Vrooman, C. (2008). *Social exclusion of the elderly: A comparative study of EU member states*. Ceps.

Kobasa, S., Maddi, S., & Kahn, S. (1982). Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, (42), 168–177.

Lai, K., & Toliashvili, B. (2010). Community-based Programme for War-affected Children: the Case of Georgia. *Social Work and Social Policy in Transition*, (2), 92–118.

Lazarus, R. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine*, (55), 234–247.

Lipponen, L., & Kumpulainen, K. (2011). Acting as accountable authors: Creating interactional spaces for agency work in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 27(5), 812–819. doi:10.1016/j.tate.2011.01.001

Macmillan, R. (2006). ‘Constructing Adulthood’: Agency and Subjectivity in the Transition to Adulthood. *Advances in Life Course Research*, 11, 3–29. [https://doi.org/10.1016/s1040-2608\(06\)11001-1](https://doi.org/10.1016/s1040-2608(06)11001-1)

Maddi, S. (1997). *Personal Views Survey II: A measure of dispositional hardiness*. Scarecrow Press.

Mairitsch, A., Sulis, G., Mercer, S., & Bauer, D. (2023). Putting the social into learner agency: Understanding social relationships and affordances. *International Journal of Educational Research*, 120, 102214. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2023.102214>

Malofeikina, K. (2022). Diagnostics of Professional Identity Statuses in Ukraine: Comparison of the Results of Two Questionnaires. 73, (73), 17–25. <https://doi.org/10.26565/2225-7756-2022-73-02>

Manjula, M., & Srivastava, A. (2022). Resilience: Concepts, approaches, indicators, and interventions for sustainability of positive mental health. In S. Deb & B. A. Gerrard (Eds.), *Handbook of health and well-being: Challenges, strategies and future trends* (pp. 607–636). Springer Nature Singapore Pte Ltd.. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8263-6_26

Martin, J. (2019). Rom Harré on Personal Agency. Y *The Second Cognitive Revolution* (c. 35–42). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-030-26680-6_4

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publishers.

Maslow, A. H. (2013). *A Theory of Human Motivation*. Martino Fine Books.

Merchant, R. A., Izquierdo, M., Woo, J., & Morley, J. E. (2022). Editorial: Resilience and the Future. *Journal of Frailty & Aging*. <https://doi.org/10.14283/jfa.2022.61>

Miell, D., & Littleton, K. (2004), Collaborative creativity, contemporary perspectives. London: Free Associate Books

National Career Development Association. (2009). *Minimum competencies for multicultural career counseling and development*. Author. https://www.ncda.org/aws/NCDA/asset_manager/get_file/26627?ver=50664

Nowicki, S., Iles-Caven, Y., Kalechstein, A., & Golding, J. (2021). Editorial: Locus of Control: Antecedents, Consequences and Interventions Using Rotter's Definition. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698917>

Papusha, V. (2020). Subjectivity as a factor of psychological separation of personality. *"Bulletin of Postgraduate Education" (Series «Social and behavioural sciences»)*, (41), 81–97. [https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12\(41\)-81-97](https://doi.org/10.32405/2522-9931/2522-9958-2020-12(41)-81-97)

Rajala, A., Martin, J., & Kumpulainen, K. (2016). Agency and learning: Researching agency in educational interactions. *Learning, Culture and Social Interaction*, 10, 1–3. <https://doi.org/10.1016/j.lcsi.2016.07.001>

Report of the national monitoring system in respect of the situation with internally displaced persons. (2018). International Organization for Migration. http://iom.org.ua/sites/default/files/nms_round_10_ukr_press.pdf.

Rogers, C. R., & Freiberg, H. J. (1994). *Learning to be free*. Pearson College Div.

Roslan, N. S., Yusoff, M. S. B., Morgan, K., Ab Razak, A., & Ahmad Shauki, N. I. (2022). Evolution of Resilience Construct, Its Distinction with Hardiness, Mental Toughness, Work Engagement and Grit, and Implications to Future Healthcare Research. *Education in Medicine Journal*, 14(1), 99–114. <https://doi.org/10.21315/eimj2022.14.1.9>

Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>

Ryff, C. D. (2014). Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy in the adoption and maintenance of health behaviors: Theoretical approaches and a new model. *Self-efficacy: Thought control of action* (c. 217–242). Hemisphere.

Schwarzer, R., & Leppin, A. (1992). Social support and health: A theoretical and empirical overview. *Journal of Social and Personal Relationships*, 99–127.

Southwick, S. M., & Charney, D. S. (2018). *Resilience the science of mastering life's greatest challenges*. New York: Cambridge University Press.

Stenalt, M. H., & Lassesen, B. (2021). Does student agency benefit student learning? A systematic review of higher education research. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 1–17. <https://doi.org/10.1080/02602938.2021.1967874>

Taub, M., Sawyer, R., Smith, A., Rowe, J., Azevedo, R., & Lester, J. (2020). The agency effect: The impact of student agency on learning, emotions, and problem-solving behaviors in a game-based learning environment. *Computers & Education*, 147, 103781. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2019.103781>

The Ryff Scales of Psychological Well-Being. (2005). Center of Inquiry at Wabash College. <https://centerofinquiry.org/uncategorized/ryff-scales-of-psychological-well-being/>

Tilikina, N. (2016). Study of Forced Migration as a Major Reason for Internal and External Migration in Ukraine: *Social and Humanities*, 4, 23–28. <https://doi.org/10.21303/2504-5571.2016.00135>

Torres Castro, U. E., & Pineda-Báez, C. (2023). How has the conceptualisation of student agency in higher education evolved? Mapping the literature from 2000-2022. *Journal of Further and Higher Education*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/0309877x.2023.2231358>

Vaughn, M. (2020). What is student agency and why is it needed now more than ever? *Theory Into Practice*, 59(2), 109–118. <https://doi.org/10.1080/00405841.2019.1702393>

Vrooman, J., & Hoff, S. (2013). The disadvantaged among the Dutch: A survey approach to the multidimensional measurement of social exclusion. *Social indicators research*, 113(3), 1261–1287.

Wills, T. A., & Shinar, O. (2000). Measuring perceived and received social support. *Y Social support measurement and intervention: a guide for health and social scientists*. (c. 86–135). Oxford University Press.

Worthy, L. D., Lavigne, T., & Romero, F. (2020). *Berry's Model of Acculturation*. Maricopa Open Digital Press. <https://open.maricopa.edu/culturepsychology/chapter/berrys-model-of-acculturation/>

Yakovleva, M. (2022). *Ukrainian refugees in Poland: their living and plans for returning*. Mind. <https://mind.ua/en/publications/20239632-ukrainian-refugees-in-poland-their-living-and-plans-for-returning>

Zymnin, A. (2022). *Raport specjalny «Uchodźcy z Ukrainy w Polsce»*. <https://ewl.com.pl/raport-specjalny-uchodzcy-z-ukrainy-w-polsce/>

Додатки

Додаток А

Таблиця А.1

Frequencies of Стать			
Стать	Counts	% of Total	Cumulative %
Жінка	181	81.9 %	81.9 %
Чоловік	40	18.1 %	100.0 %

Таблиця А.2

Descriptives							
	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum
Вік	221	1	39.2	39	11.2	19	71

Frequencies of Вікова група			
Вікова група	Counts	% of Total	Cumulative %
Зрілість	197	89.1 %	89.1 %
Отроцтво та юність	1	0.5 %	89.6 %
Пізня зрілість	3	1.4 %	91.0 %
Рання зрілість	20	9.0 %	100.0 %

Таблиця А.3

Frequencies of Область проживання до переміщення			
Область проживання до переміщення	Counts	% of Total	Cumulative %
Автономна Республіка Крим	2	0.9 %	0.9 %
Волинська	1	0.5 %	1.4 %
Вінницька	4	1.8 %	3.2 %
Дніпропетровська	5	2.3 %	5.4 %
Донецька	101	45.7 %	51.1 %
Запорізька	10	4.5 %	55.7 %
Київська	50	22.6 %	78.3 %
Кіровоградська	1	0.5 %	78.7 %
Луганська	13	5.9 %	84.6 %
Львівська	2	0.9 %	85.5 %
Миколаївська	2	0.9 %	86.4 %
Одеська	6	2.7 %	89.1 %
Рівненська	1	0.5 %	89.6 %
Сумська	5	2.3 %	91.9 %
Харківська	12	5.4 %	97.3 %
Херсонська	4	1.8 %	99.1 %
Хмельницька	1	0.5 %	99.5 %
Чернівецька	1	0.5 %	100.0 %

Таблиця А.4

Frequencies of Область проживання на даний час			
Область проживання на даний час	Counts	% of Total	Cumulative %
Івано-Франківська	3	1.4 %	1.4 %
Вінницька	3	1.4 %	2.7 %
Дніпропетровська	19	8.6 %	11.3 %
Донецька	11	5.0 %	16.3 %
Житомирська	2	0.9 %	17.2 %
За кордоном	101	45.7 %	62.9 %
Запорізька	4	1.8 %	64.7 %
Київська	25	11.3 %	76.0 %
Кіровоградська	4	1.8 %	77.8 %
Львівська	11	5.0 %	82.8 %
Одеська	1	0.5 %	83.3 %
Полтавська	10	4.5 %	87.8 %
Рівненська	5	2.3 %	90.0 %
Сумська	3	1.4 %	91.4 %
Тернопільська	3	1.4 %	92.8 %
Харківська	8	3.6 %	96.4 %
Хмельницька	2	0.9 %	97.3 %
Черкаська	2	0.9 %	98.2 %
Чернівецька	2	0.9 %	99.1 %
Чернігівська	2	0.9 %	100.0 %

Таблиця А.5

Frequencies of Країна проживання за кордоном			
Країна проживання за кордоном	Counts	% of Total	Cumulative %
Ізраїль	1	1.0 %	1.0 %
Ірландія	2	2.0 %	2.9 %
Іспанія	2	2.0 %	4.9 %
Італія	6	5.9 %	10.8 %
Австрія	6	5.9 %	16.7 %
Англія	3	2.9 %	19.6 %
Болгарія	3	2.9 %	22.5 %
Велика Британія	9	8.8 %	31.4 %
Данія	3	2.9 %	34.3 %
Естонія	2	2.0 %	36.3 %
Канада	3	2.9 %	39.2 %
Латвія	1	1.0 %	40.2 %
Литва	1	1.0 %	41.2 %
Молдова	1	1.0 %	42.2 %
Нідерланди	5	4.9 %	47.1 %
Німеччина	21	20.6 %	67.6 %
Польща	12	11.8 %	79.4 %
Португалія	1	1.0 %	80.4 %
Росія	1	1.0 %	81.4 %

Frequencies of Країна проживання за кордоном

Країна проживання за кордоном	Counts	% of Total	Cumulative %
США	2	2.0 %	83.3 %
Угорщина	1	1.0 %	84.3 %
Франція	4	3.9 %	88.2 %
Хорватія	4	3.9 %	92.2 %
Чехія	4	3.9 %	96.1 %
Швейцарія	2	2.0 %	98.0 %
Швеція	1	1.0 %	99.0 %
Шотландія	1	1.0 %	100.0 %

Таблиця А.6

Frequencies of Проживання наразі у місті з кількістю населення

Проживання наразі у місті з кількістю населення	Counts	% of Total	Cumulative %
у місті з кількістю населення від 250 тис до 500 тис. осіб	28	12.7 %	12.7 %
у місті з кількістю населення від 50 тис до 250 тис осіб	39	17.6 %	30.3 %
у місті з кількістю населення від 500 тис до 1 млн осіб	30	13.6 %	43.9 %
у місті з кількістю населення до 50 тис осіб	24	10.9 %	54.8 %
у місті з кількістю населення понад 1 млн осіб	56	25.3 %	80.1 %
у селищі міського типу	16	7.2 %	87.3 %
у селі	28	12.7 %	100.0 %

Таблиця А.7

Frequencies of Кількість років проживання у населеному пункті

Кількість років проживання у населеному пункті	Counts	% of Total	Cumulative %
5 і більше років	13	5.9 %	5.9 %
близько 2 років	41	18.6 %	24.4 %
близько півроку	27	12.2 %	36.7 %
близько року	131	59.3 %	95.9 %
менше трьох місяців	9	4.1 %	100.0 %

Таблиця А.8

Frequencies of Досвід вимушеного переміщення

Досвід вимушеного переміщення	Counts	% of Total	Cumulative %
мені довелося переїхати після початку війни у 2014 і з тих пір моє місце проживання не змінювалося	10	4.5 %	4.5 %
ні, мій перший досвід вимушеного переїзду стався після 24 лютого 2022 року	173	78.3 %	82.8 %
так, мені довелося евакуюватися з небезпечних територій вже вдруге або більше разів	38	17.2 %	100.0 %

Таблиця А.9

Frequencies of Причина, пов'язана з вимушеним переїздом

Причина, пов'язана з вимушеним переїздом	Counts	% of Total	Cumulative %
на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився в зоні активних бойових дій	102	46.2 %	46.2 %
на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився під окупацією	22	10.0 %	56.1 %
на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився у відносно безпечному регіоні країни	23	10.4 %	66.5 %
на момент мого виїзду мій населений пункт не знаходився в зоні активних бойових дій, проте відбувалися періодичні обстріли чи ракетні атаки	74	33.5 %	100.0 %

Таблиця А.10

Frequencies of Рішення, пов'язане з вимушеним переїздом

Рішення, пов'язане з вимушеним переїздом	Counts	% of Total	Cumulative %
план переміщення був досить ретельно і заздалегідь спланований	12	5.4 %	5.4 %
рішення було прийнято у найкоротший термін та без жодного уявлення про подальші кроки	77	34.8 %	40.3 %
рішення приймалося досить швидко, перспектива уявлень про подальші кроки була обмежена найближчим майбутнім	91	41.2 %	81.4 %
рішення приймалося швидко але з досить чітким усвідомленням подальших кроків на найближчі декілька місяців	41	18.6 %	100.0 %

Таблиця А.11

Frequencies of Плани переїзду до повномасштабного вторгнення

Плани переїзду до повномасштабного вторгнення	Counts	% of Total	Cumulative %
були плани про еміграцію в іншу країну для постійного проживання	2	0.9 %	0.9 %
були плани про переїзд в інший населений пункт в межах України	10	4.5 %	5.4 %
були плани про переїзд в інший населений пункт в межах своєї області	6	2.7 %	8.1 %
були плани про тимчасовий переїзд в іншу країну	6	2.7 %	10.9 %
можливо, але конкретних планів щодо переїзду не було	42	19.0 %	29.9 %
ні, у моїх планах не було переїзду в інше місце проживання	155	70.1 %	100.0 %

Таблиця А.12

Frequencies of Умови повернення до попереднього місця проживання

Умови повернення до попереднього місця проживання	Counts	% of Total	Cumulative %
важко відповісти	64	29.0 %	29.0 %
не планую повертатися за будь-яких умов	20	9.0 %	38.0 %
планую повернутися за умови відновлення відносної безпеки у моєму регіоні, навіть якщо війна ще не буде завершена повністю	59	26.7 %	64.7 %
планую повернутися одразу після повного завершення війни	42	19.0 %	83.7 %
планую повернутися через певний час після завершення війни	36	16.3 %	100.0 %

Таблиця А.13

Frequencies of Рівень освіти			
Рівень освіти	Counts	% of Total	Cumulative %
бакалаврський рівень вищої освіти	44	19.9 %	19.9 %
магістерський рівень вищої освіти	145	65.6 %	85.5 %
науковий ступінь доктора наук	1	0.5 %	86.0 %
науковий ступінь кандидата наук (PhD)	12	5.4 %	91.4 %
повна загальна середня освіта	12	5.4 %	96.8 %
професійно-технічна освіта	7	3.2 %	100.0 %

Таблиця А.14

Frequencies of Професійний статус			
Професійний статус	Counts	% of Total	Cumulative %
аспірант, поєдную навчання з роботою	3	1.4 %	1.4 %
безробітний	38	17.2 %	18.6 %
найманий працівник	128	57.9 %	76.5 %
перебуваю у декретній відпустці	3	1.4 %	77.8 %
студент, поєдную навчання з роботою	12	5.4 %	83.3 %
фрілансер	12	5.4 %	88.7 %
фізична особа підприємець	25	11.3 %	100.0 %

Таблиця А.15

Frequencies of Тривалість професійного досвіду			
Тривалість професійного досвіду	Counts	% of Total	Cumulative %
близько 10 років	19	8.6 %	8.6 %
близько 15 років	34	15.4 %	24.0 %
близько 20 років	36	16.3 %	40.3 %
близько 30 років	35	15.8 %	56.1 %
близько 5 років	24	10.9 %	67.0 %
більше 35 років	17	7.7 %	74.7 %
від 1 до 3 років	30	13.6 %	88.2 %
від 5 до 8 років	14	6.3 %	94.6 %
менше 1 року	12	5.4 %	100.0 %

Таблиця А.16

Frequencies of Зміни у професійній діяльності після вимушеного переїзду			
Зміни у професійній діяльності після вимушеного переїзду	Counts	% of Total	Cumulative %
мені довелося шукати нове місце роботи на новому місці після переїзду	54	24.4 %	24.4 %
мені поки не вдалося знайти нове місце роботи після переїзду, наразі я не працюю	45	20.4 %	44.8 %
місце роботи не змінилося, робота продовжується в дистанційному форматі	100	45.2 %	90.0 %
переїзд став поштовхом до відкриття власної справи або самозайнятості	15	6.8 %	96.8 %
підприємство було релоковане разом зі співробітниками і ми продовжили роботу	7	3.2 %	100.0 %

Таблиця А.17

Frequencies of Зміни у професійному статусі після вимушеного переїзду

Зміни у професійному статусі після вимушеного переїзду	Counts	% of Total	Cumulative %
зараз я займаю вищу, більш престижну посаду, ніж була до переміщення	30	13.6 %	13.6 %
зараз я займаю нижчу, менш престижну посаду, ніж була до переміщення	38	17.2 %	30.8 %
суттєвих змін не відбулося	117	52.9 %	83.7 %
через переміщення я втратив/ла роботу і наразі не працюю	36	16.3 %	100.0 %

Таблиця А.18

Frequencies of Зміни у фінансовому становищі після вимушеного переїзду

Зміни у фінансовому становищі після вимушеного переїзду	Counts	% of Total	Cumulative %
моє фінансове становище погіршилось	106	48.0 %	48.0 %
моє фінансове становище покращилось	54	24.4 %	72.4 %
суттєвих змін не відбулося	61	27.6 %	100.0 %

Таблиця А.19

Frequencies of Мотивація працювати

Мотивація працювати	Counts	% of Total	Cumulative %
наразі я не працюю	42	19.0 %	19.0 %
я працюю аби залишатися серед людей та почуватися частиною соціуму	14	6.3 %	25.3 %
я працюю виключно через фінансову мотивацію	50	22.6 %	48.0 %
я працюю заради отримання досвіду та розширення кар'єрних перспектив	16	7.2 %	55.2 %
я працюю оскільки відчуваю, що моя робота є корисною для інших людей	38	17.2 %	72.4 %
я працюю оскільки моя робота дозволяє мені реалізувати свій професійний потенціал	39	17.6 %	90.0 %
я працюю оскільки на сьогодні моя робота повністю влаштовує мене	22	10.0 %	100.0 %

Таблиця А.20

Frequencies of Стан кар'єри на даний момент

Стан кар'єри на даний момент	Count	% of Total	Cumulative %
зараз мені доводиться докладати значно більше зусиль для кар'єрного розвитку ніж до вимушеного переміщення	74	20,2	20,2
вимушене переміщення дозволило мені поглянути на свій професійний досвід та знання під новим кутом і реалізувати свій професійний потенціал	64	17,4	37,6
зараз я бачу більше можливостей для кар'єрного розвитку ніж до вимушеного переміщення	62	16,9	54,5
зараз я бачу значно менше можливостей для кар'єрного розвитку ніж до вимушеного переміщення	51	13,9	68,4
вимушене переміщення підштовхнуло мене до кардинальної зміни кар'єрної траєкторії і результати цих змін приносять мені задоволення	33	9,0	77,4
зараз я вимушено виконую роботу яка мені абсолютно не подобається і не відповідає моїм професійним інтересам	32	8,7	86,1
я розумію що моя поточна кар'єрна ситуація є тимчасовою і через це не хочу витрачати зусилля на просування в кар'єрі	28	7,6	93,7
вимушене переміщення підштовхнуло мене до кардинальної зміни кар'єрної траєкторії і результати цих змін мене засмучують	23	6,3	100,0

Таблиця А.21

Frequencies of **Звернення за послугами з працевлаштування**

Звернення за послугами з працевлаштування	Count	% of Total	Cumulative %
ні: дані послуги не були актуальними для мене	107	38,5	38,5
так: у державні центри зайнятості або центри працевлаштування	46	16,5	55,0
ні: хоча потреба у зверненні була актуальною	33	11,9	66,9
так: до фахівців соціальних проєктів або ініціатив	22	7,9	74,8
що надають кар'єрні послуги безкоштовно	22	7,9	82,7
так: до психолога чи психотерапевта	20	7,2	89,9
оскільки мій психоемоційний стан заважав працевлаштуванню	20	7,2	97,1
так: до приватних кар'єрних консультантів	8	2,9	100,0

Таблиця А.22

Frequencies of **Відповідність послуг з працевлаштування потребам**

Відповідність послуг з працевлаштування потребам	Count	% of Total	Cumulative %
надані послуги лише частково відповідали моїм потребам	24	20,2	20,2
цілком відповідали	22	18,5	38,7
мені вдалося знайти відповіді на свої питання та необхідну допомогу	22	18,5	57,1
надані послуги абсолютно не відповідали моїм потребам і нічим мені не допомогли	21	17,6	74,8
послуги надавалися абсолютно формально	15	12,6	87,4
не враховуючи особливості моєї життєвої ситуації	15	12,6	100,0

Таблиця А.23

Frequencies of **Актуальні послуги**

Актуальні послуги	Counts	% of Total	Cumulative %
у мене не було та немає потреби у кар'єрних послугах	67	11,7	11,7
аналіз ринку праці та підбір вакансій під ваш запит	58	10,1	21,9
аналіз ваших сильних сторін та зон розвитку як кандидата	54	9,4	31,3
консультації психолога в індивідуальному форматі	49	8,6	39,9
консультування з питань подолання емоційного вигорання	48	8,4	48,3
консультування з питань переходу з однієї професійної сфери в іншу	36	6,3	54,5
прописання кар'єрного плану та визначення кар'єрної траєкторії	36	6,3	60,8
кар'єрний коучинг	33	5,8	66,6
профорієнтаційна діагностика	31	5,4	72,0
кар'єрні заходи та нетворкінг	31	5,4	77,4
допомога у написанні резюме та підготовка до співбесіди	30	5,2	82,7
консультування з питань відкриття власного бізнесу	26	4,5	87,2
консультування щодо юридичних аспектів працевлаштування	24	4,2	91,4
консультування з питань подолання кар'єрної кризи	23	4,0	95,5
хто шукає роботу	10	1,7	97,2
долучення до груп психологічної підтримки для тих	10	1,7	99,0
Дуже дорогі та довгі (від 6 міс до 1 року) курси	1	0,2	99,1
щоб отримати Сертифікат	1	0,2	99,3
який відповідає вимогам більшості роботодавців у моїй сфері.	1	0,2	99,5
відсутність омоложеного українського диплому що мені завадило	1	0,2	99,7
влаштуватись на роботу за моєю професією	1	0,2	99,8
Нічого	1	0,2	99,8
Через погіршення психоемоційного стану втратила енергію та здоров'я	1	0,2	100,0

Frequencies of Вплив вимушеного переміщення

Вплив вимушеного переміщення	Counts	% of Total	Cumulative %
активізує	10	4.5 %	4.5 %
дезорієнтує	16	7.2 %	11.8 %
забирає останні сили	9	4.1 %	15.8 %
засмучує	11	5.0 %	20.8 %
змушує починати життя з нуля	53	24.0 %	44.8 %
змінює цінності буття	29	13.1 %	57.9 %
надихає	4	1.8 %	59.7 %
підштовхує робити те, що давно хотіли але відклали	26	11.8 %	71.5 %
сприяє саморозвитку	22	10.0 %	81.4 %
тривожить	41	18.6 %	100.0 %

Додаток Б

Таблиця Б.1

	N	Missing	Mean	Median	SD	Minimum	Maximum	statistic	p
Включеність	221	1	33.83	34	8.43	16	52	0.0530	0.565
Контроль	221	1	27.73	27	7.13	4	50	0.0752	0.164
Прийняття ризиків	221	1	17.10	17	4.23	6	27	0.0763	0.152
Життєстійкість	221	1	78.67	78	17.73	32	124	0.0446	0.770
Конфронтація	221	1	46.43	44	13.96	6	83	0.1167	0.005
Дистанціювання	221	1	48.80	50	17.04	0	100	0.0827	0.097
Самоконтроль	221	1	57.52	57	15.17	19	95	0.0746	0.171
Пошук соціальної підтримки	221	1	62.94	61	18.53	6	100	0.0993	0.025
Прийняття відповідальності	221	1	58.07	58	20.76	0	100	0.1145	0.006
Уникнення	221	1	47.90	46	16.13	0	92	0.0718	0.205
Планування вирішення проблеми	221	1	68.48	67	18.04	28	100	0.0837	0.090
Позитивна переоцінка	221	1	64.42	67	18.67	19	100	0.0709	0.217
Позитивні стосунки - сирі бали	221	1	53.96	54	9.20	29	78	0.0650	0.309
Автономія - сирі бали	221	1	56.54	56	9.28	31	82	0.0919	0.048
Управління середовищем - сирі бали	221	1	55.64	55	9.45	24	83	0.0712	0.213
Особистісний ріст - сирі бали	221	1	56.15	56	8.85	33	78	0.0522	0.582
Цілі в житті - сирі бали	221	1	59.60	59	9.93	29	81	0.0810	0.110
Самоприйняття - сирі бали	221	1	57.31	56	10.12	27	83	0.0718	0.205
Психологічне благополуччя - сирі бали	221	1	339.20	339	46.11	215	454	0.0788	0.129

Баланс афекту - сирі бали	221	1	93.52	92	22.31	51	149	0.0618	0.367
Осмисленість життя - сирі бали	221	1	93.71	94	15.62	42	128	0.0671	0.272
Людина як відкрита система - сирі бали	221	1	62.39	63	11.37	19	83	0.1039	0.017
Позитивні стосунки	221	1	3.78	4	1.80	1	8	0.1403	<.001
Автономія	221	1	5.76	6	2.30	1	10	0.1120	0.008
Управління середовищем	221	1	4.57	5	1.84	1	10	0.1233	0.002
Особистісний ріст	221	1	4.35	5	1.97	1	9	0.1447	<.001
Цілі в житті	221	1	4.67	5	1.90	1	9	0.1614	<.001
Самоприйняття	221	1	5.15	5	1.80	1	10	0.1472	<.001
Психологічне благополуччя	221	1	4.52	5	1.95	1	10	0.1693	<.001
Загальна інтернальність - сирі бали	221	1	21.96	21	20.62	-35	81	0.0661	0.289
Баланс афекту	221	1	5.22	5	1.23	1	8		
Осмисленість життя	221	1	7.12	7	1.24	1	10		
Людина як відкрита система	221	1	7.48	8	1.41	1	10		
Сфера досягнень - сирі бали	221	1	5.98	6	7.23	-15	27	0.0670	0.275
Сфера невдач - сирі бали	221	1	1.55	1	6.27	-21	21	0.0507	0.620
Сімейні стосунки - сирі бали	221	1	2.10	2	5.36	-12	15	0.0730	0.189
Виробничі стосунки - сирі бали	221	1	8.44	9	6.78	-8	27	0.0662	0.288
Міжособистісні стосунки - сирі бали	221	1	1.05	1	3.39	-11	11	0.1019	0.020
Здоров'я та хвороби - сирі бали	221	1	1.27	1	3.05	-7	11	0.1166	0.005
Загальна інтернальність	221	1	4.51	4	1.72	1	10		
Сфера досягнень	221	1	5.35	5	1.76	1	10		
Сфера невдач	221	1	3.61	3	1.58	1	9		
Сімейні стосунки	221	1	4.92	5	1.54	1	9		
Виробничі стосунки	221	1	4.49	5	1.72	1	9		
Міжособистісні стосунки	221	1	4.71	5	1.57	1	9		
Здоров'я та хвороби	221	1	3.61	3	1.72	1	9		
Професійний потенціал	221	1	15.78	16	5.37	1	27	0.0626	0.352
Професійна спільнота	221	1	18.13	18	4.41	7	27	0.0731	0.189

Професійна самореалізація	221	1	17.29	17	5.49	4	27	0.0764	0.151
Професійна компетентність	221	1	15.61	15	5.20	3	27	0.0671	0.273
Професійна авторитетність	221	1	15.29	16	4.53	1	24	0.0808	0.111
Професійна діяльність	221	1	19.27	19	5.11	3	27	0.1157	0.005
Ставлення інших	221	1	16.59	17	4.21	3	24	0.0838	0.090
Ставлення до себе	221	1	16.78	17	4.75	3	24	0.1178	0.004
Соціальна професійна затребуваність	221	1	134.73	130	33.42	51	202	0.0602	0.399
Професійність	221	1	14.00	12	8.96	0	34	0.1017	0.021
Непрофесійність	221	1	7.86	7	5.56	0	33	0.1150	0.006
Професійна ідентичність	221	1	62.86	68.8	20.36	0.00	100	0.1262	0.002

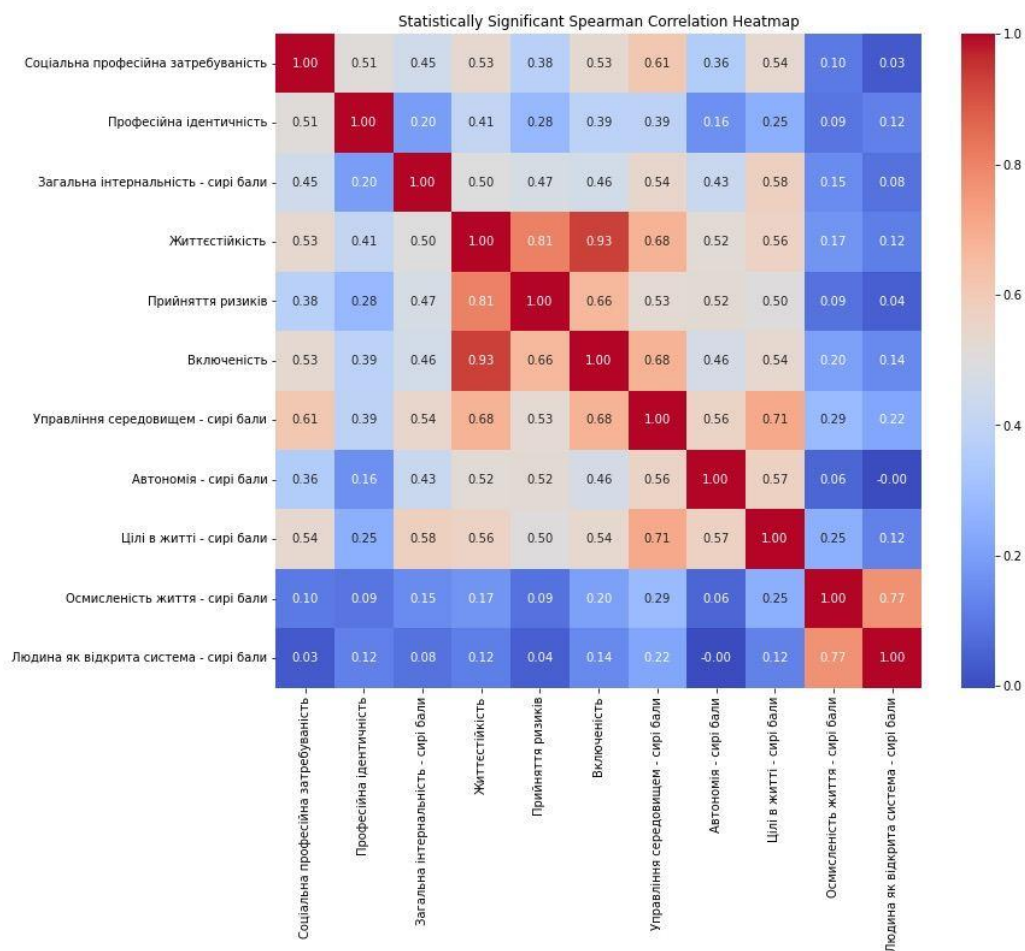
Таблиця Б.2

Змінна	Категорія	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Позитивні стосунки - рівень	Високий рівень	1	0.5 %	0.5 %
	Низький рівень	101	45.7 %	46.2 %
	Середній рівень	119	53.8 %	100.0 %
Автономія - рівень	Високий рівень	60	27.1 %	27.1 %
	Низький рівень	29	13.1 %	40.3 %
	Середній рівень	132	59.7 %	100.0 %
Управління середовищем - рівень	Високий рівень	15	6.8 %	6.8 %
	Низький рівень	71	32.1 %	38.9 %
	Середній рівень	135	61.1 %	100.0 %
Особистісний ріст - рівень	Високий рівень	12	5.4 %	5.4 %
	Низький рівень	75	33.9 %	39.4 %
	Середній рівень	134	60.6 %	100.0 %
Цілі в житті - рівень	Високий рівень	15	6.8 %	6.8 %
	Низький рівень	70	31.7 %	38.5 %
	Середній рівень	136	61.5 %	100.0 %
Самоприйняття - рівень	Високий рівень	17	7.7 %	7.7 %
	Низький рівень	44	19.9 %	27.6 %
	Середній рівень	160	72.4 %	100.0 %
Психологічне благополуччя - рівень	Високий рівень	15	6.8 %	6.8 %
	Низький рівень	79	35.7 %	42.5 %
	Середній рівень	127	57.5 %	100.0 %
Баланс афекту - рівень	Середній рівень	70	31,7%	31,7%
	Низький рівень	75	33,9%	65,6%
	Високий рівень	76	34,4%	100,0%
Осмисленість життя - рівень	Середній рівень	105	47,5%	47,5%
	Високий рівень	52	23,5%	71,0%
	Низький рівень	64	29,0%	100,0%
Людина як відкрита система - рівень	Середній рівень	86	38,9%	38,9%
	Високий рівень	61	27,6%	66,5%
	Низький рівень	74	33,5%	100,0%
Статус професійної ідентичності	Гіперідентичність	40	18.1 %	18.1 %
	Дифузна ідентичність	10	4.5 %	22.6 %
	Досягнута ідентичність	107	48.4 %	71.0 %
	Мораторій	41	18.6 %	89.6 %
	Передчасна ідентичність	23	10.4 %	100.0 %

Додаток В

Таблиця В.1

		Соціальна професійна затребуваність	Професійна ідентичність	Загальна інтернальність - сирі бали	Життєстійкість	Прийняття ризиків	Включеність
Професійна ідентичність	Spearman's rho	0.509 ***	—				
	p-value	<.001	—				
Загальна інтернальність - сирі бали	Spearman's rho	0.451 ***	0.197 **	—			
	p-value	<.001	0.003	—			
Життєстійкість	Spearman's rho	0.534 ***	0.413 ***	0.498 ***	—		
	p-value	<.001	<.001	<.001	—		
Прийняття ризиків	Spearman's rho	0.375 ***	0.280 ***	0.475 ***	0.807 ***	—	
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
Включеність	Spearman's rho	0.530 ***	0.387 ***	0.456 ***	0.933 ***	0.661 **	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—
Управління середовищем - сирі бали	Spearman's rho	0.609 ***	0.390 ***	0.543 ***	0.681 ***	0.530 **	0.679 ***
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Автономія - сирі бали	Spearman's rho	0.358 ***	0.161 *	0.429 ***	0.519 ***	0.524 **	0.465 ***
	p-value	<.001	0.017	<.001	<.001	<.001	<.001
Цілі в житті - сирі бали	Spearman's rho	0.537 ***	0.249 ***	0.575 ***	0.562 ***	0.499 **	0.538 ***
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Осмисленість життя - сирі бали	Spearman's rho	0.105	0.095	0.148 *	0.173 **	0.087	0.202 **
	p-value	0.121	0.161	0.028	0.010	0.197	0.003
Людина як відкрита система - сирі бали	Spearman's rho	0.031	0.122	0.085	0.116	0.042	0.144 *
	p-value	0.645	0.070	0.210	0.085	0.531	0.033



Таблиця В.2

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.462	0.213	0.203	19.6	3	217	<.001

Model Coefficients - Соціальна професійна затребуваність

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept ^a	82.29	7.25	11.35	<.001
Місцеперебування на даний момент:				
Перебувають в межах України – Перебувають за кордоном	10.80	4.08	2.64	0.009
Загальна інтернальність	6.20	1.37	4.53	<.001
Міжособистісні стосунки	3.96	1.48	2.67	0.008

Assumption Checks

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.989	0.097
Kolmogorov-Smimov	0.0423	0.824
Anderson-Darling	0.441	0.287

Normality Tests

	Statistic	p
--	-----------	---

Note. Additional results provided by *moretests*

Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
Breusch-Pagan	5.19	0.158
Goldfeld-Quandt	1.20	0.172
Harrison-McCabe	0.454	0.209

Note. Additional results provided by *moretests*

Durbin-Watson Test for Autocorrelation

Autocorrelation	DW Statistic	p
0.0169	1.95	0.738

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
Місцеперебування на даний момент	1.03	0.973
Загальна інтернальність	1.36	0.737
Міжособистісні стосунки	1.35	0.743

Таблиця В.3

Model Fit Measures

Model	R	R ²	Adjusted R ²	Overall Model Test			
				F	df1	df2	p
1	0.514	0.264	0.254	25.9	3	217	<.001

Model Coefficients - Соціальна професійна затребуваність

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	87.206	10.9132	7.99	<.001
Вік	0.710	0.1738	4.09	<.001
Прийняття відповідальності	-0.543	0.0975	-5.57	<.001
Планування вирішення проблеми	0.748	0.1121	6.67	<.001

Assumption Checks

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.992	0.253
Kolmogorov-Smimov	0.0429	0.811
Anderson-Darling	0.377	0.408

Normality Tests

	Statistic	p
--	-----------	---

Note. Additional results provided by *moretests*

Heteroskedasticity Tests

	Statistic	p
--	-----------	---

Breusch-Pagan 6.50 0.090

Goldfeld-Quandt 0.850 0.798

Harrison-McCabe 0.537 0.806

Note. Additional results provided by *moretests*

Durbin-Watson Test for Autocorrelation

Autocorrelation	DW Statistic	p
-----------------	--------------	---

-0.0764 2.14 0.262

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
Вік	1.00	0.999
Прийняття відповідальності	1.08	0.925
Планування вирішення проблеми	1.08	0.926

Додаток Г

Таблиця Г.1

Frequencies of Місцеперебування на даний момент

Місцеперебування на даний момент	Counts	% of Total	Cumulative %
Перебувають за кордоном	101	45.7 %	45.7 %
Перебувають в межах України	120	54.3 %	100.0 %

Таблиця Г.2

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Включеність	Welch's t	0.148	205	0.882
Контроль	Welch's t	-0.477	218	0.634
Прийняття ризиків	Welch's t	2.843	202	0.005
Життєстійкість	Welch's t	0.553	211	0.581

Note. $\mu_{\text{Перебувають за кордоном}} \neq \mu_{\text{Перебувають в межах України}}$

Homogeneity of Variances Tests

		F	df	df2	p
Включеність	Levene's	2.396	1	219	0.123

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p		
	Variance ratio		1.206	100	119	0.327
Контроль	Levene's	0.542	1		219	0.462
	Variance ratio	0.814	100		119	0.289
Прийняття ризиків	Levene's	1.706	1		219	0.193
	Variance ratio	1.273	100		119	0.206
Життєстійкість	Levene's	7.45e-5	1		219	0.993
	Variance ratio	1.033	100		119	0.861

Note. Additional results provided by *moretests*

Tests of Normality

		Statistic	p
Включеність	Shapiro-Wilk	0.986	0.028
	Kolmogorov-Smirnov	0.0493	0.657
	Anderson-Darling	0.622	0.104
Контроль	Shapiro-Wilk	0.983	0.010
	Kolmogorov-Smirnov	0.0631	0.343
	Anderson-Darling	1.169	0.005
Прийняття ризиків	Shapiro-Wilk	0.987	0.045
	Kolmogorov-Smirnov	0.0765	0.151
	Anderson-Darling	0.933	0.018
Життєстійкість	Shapiro-Wilk	0.991	0.172
	Kolmogorov-Smirnov	0.0434	0.800
	Anderson-Darling	0.616	0.108

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Г.3

		Statistic	df	p
Конфронтація	Welch's t	-0.0478	219	0.962
Дистанціювання	Welch's t	-1.7454	218	0.082
Самоконтроль	Welch's t	-1.7951	217	0.074
Пошук соціальної підтримки	Welch's t	1.7586	212	0.080
Прийняття відповідальності	Welch's t	-0.1554	215	0.877
Уникнення	Welch's t	0.1600	216	0.873

		Statistic	df	p
Планування вирішення проблеми	Welch's t	0.9572	212	0.340
Позитивна переоцінка	Welch's t	0.8340	208	0.405

Homogeneity of Variances Tests

		F	df	df2	p
Конфронтація	Levene's	4.28031	1	219	0.040
	Variance ratio	0.695	100	119	0.061
Дистанціювання	Levene's	0.00148	1	219	0.969
	Variance ratio	0.818	100	119	0.302
Самоконтроль	Levene's	0.95976	1	219	0.328
	Variance ratio	0.873	100	119	0.486
Пошук соціальної підтримки	Levene's	0.03725	1	219	0.847
	Variance ratio	1.016	100	119	0.929
Прийняття відповідальності	Levene's	0.97474	1	219	0.325
	Variance ratio	0.918	100	119	0.661
Уникнення	Levene's	0.16304	1	219	0.687
	Variance ratio	0.888	100	119	0.541
Планування вирішення проблеми	Levene's	0.11749	1	219	0.732
	Variance ratio	1.016	100	119	0.930
Позитивна переоцінка	Levene's	0.37864	1	219	0.539
	Variance ratio	1.121	100	119	0.548

Note. Additional results provided by *moretests*

Tests of Normality

		statistic	p
Конфронтація	Shapiro-Wilk	0.979	0.003
	Kolmogorov-Smimov	0.1154	0.006
	Anderson-Darling	2.014	< .001
Дистанціювання	Shapiro-Wilk	0.990	0.139
	Kolmogorov-Smimov	0.0754	0.162
	Anderson-Darling	0.934	0.018
Самоконтроль	Shapiro-Wilk	0.987	0.044
	Kolmogorov-Smimov	0.0776	0.139
	Anderson-Darling	0.813	0.035
Пошук соціальної підтримки	Shapiro-Wilk	0.985	0.016
	Kolmogorov-Smimov	0.1063	0.014
	Anderson-Darling	1.233	0.003
Прийняття відповідальності	Shapiro-Wilk	0.979	0.002

Tests of Normality

		statistic	p
Уникнення	Kolmogorov-Smimov	0.1110	0.009
	Anderson-Darling	1.625	<.001
	Shapiro-Wilk	0.991	0.188
	Kolmogorov-Smimov	0.0679	0.260
Планування вирішення проблеми	Anderson-Darling	0.708	0.064
	Shapiro-Wilk	0.981	0.004
	Kolmogorov-Smimov	0.0692	0.241
Позитивна переоцінка	Anderson-Darling	0.875	0.025
	Shapiro-Wilk	0.986	0.032
	Kolmogorov-Smimov	0.0506	0.622
	Anderson-Darling	0.533	0.171

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Г.4

Independent Samples T-Test

		Statistic	p
Позитивні стосунки	Mann-Whitney U	5092	0.038
Автономія	Mann-Whitney U	5179	0.060
Управління середовищем	Mann-Whitney U	5811	0.594
Особистісний ріст	Mann-Whitney U	4280	<.001
Цілі в житті	Mann-Whitney U	4945	0.017
Самоприйняття	Mann-Whitney U	5553	0.277
Психологічне благополуччя	Mann-Whitney U	5116	0.043
Баланс афекту	Mann-Whitney U	6053	0.988
Осмисленість життя	Mann-Whitney U	5673	0.400
Людина як відкрита система	Mann-Whitney U	5284	0.089

Note. μ_a μ Перебувають за кордоном \neq μ Перебувають в межах України

Tests of Normality

		statistic	p
Позитивні стосунки	Shapiro-Wilk	0.954	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1050	0.015
	Anderson-Darling	3.09	<.001
Автономія	Shapiro-Wilk	0.967	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.0809	0.111
	Anderson-Darling	1.80	<.001
Управління середовищем	Shapiro-Wilk	0.972	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1111	0.009
	Anderson-Darling	2.41	<.001
Особистісний ріст	Shapiro-Wilk	0.963	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1300	0.001

Tests of Normality

		statistic	p
	Anderson-Darling	3.21	<.001
Цілі в житті	Shapiro-Wilk	0.976	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1074	0.012
	Anderson-Darling	2.02	<.001
Самоприйняття	Shapiro-Wilk	0.978	0.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1265	0.002
	Anderson-Darling	2.16	<.001
Психологічне благополуччя	Shapiro-Wilk	0.961	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1242	0.002
	Anderson-Darling	3.58	<.001
Баланс афекту	Shapiro-Wilk	0.936	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1645	<.001
	Anderson-Darling	5.79	<.001
Осмиленість життя	Shapiro-Wilk	0.954	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1615	<.001
	Anderson-Darling	4.17	<.001
Людина як відкрита система	Shapiro-Wilk	0.919	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1780	<.001
	Anderson-Darling	4.80	<.001

Note. Additional results provided by moretests

Таблиця Г.5

Independent Samples T-Test

		Statistic	p
Загальна інтернальність	Mann-Whitney U	5230	0.074
Сфера досягнень	Mann-Whitney U	5934	0.787
Сфера невдач	Mann-Whitney U	5622	0.347
Сімейні стосунки	Mann-Whitney U	5675	0.407
Виробничі стосунки	Mann-Whitney U	5329	0.117
Міжособистісні стосунки	Mann-Whitney U	5751	0.504
Здоров'я та хвороби	Mann-Whitney U	5296	0.098

Note. $H_0: \mu$ Перебувають за кордоном $\neq \mu$ Перебувають в межах України

Загальна інтернальність	Shapiro-Wilk	0.974	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1178	0.004
	Anderson-Darling	2.30	<.001
Сфера досягнень	Shapiro-Wilk	0.976	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1051	0.015
	Anderson-Darling	2.22	<.001
Сфера невдач	Shapiro-Wilk	0.965	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1305	0.001

Independent Samples T-Test

		Statistic	p
Сімейні стосунки	Anderson-Darling	2.59	<.001
	Shapiro-Wilk	0.976	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1289	0.001
Виробничі стосунки	Anderson-Darling	2.29	<.001
	Shapiro-Wilk	0.979	0.002
	Kolmogorov-Smimov	0.0934	0.042
Міжособистісні стосунки	Anderson-Darling	1.47	<.001
	Shapiro-Wilk	0.968	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1263	0.002
Здоров'я та хвороби	Anderson-Darling	3.00	<.001
	Shapiro-Wilk	0.946	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1649	<.001
	Anderson-Darling	4.03	<.001

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Г.6

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p
Професійний потенціал	Student's t	-3.992	219	<.001
Професійна спільнота	Student's t	-2.901	219	0.004
Професійна самореалізація	Student's t	-0.609	219	0.543
Професійна компетентність	Student's t	-1.555	219	0.121
Професійна авторитетність	Student's t	-2.173	219	0.031
Професійна діяльність	Student's t	-1.176	219	0.241
Ставлення інших	Student's t	-1.395	219	0.164
Ставлення до себе	Student's t	-0.471	219	0.638
Соціальна професійна затребуваність	Student's t	-2.068	219	0.040

Note. $H_0: \mu_{\text{Перебввають за кодіном}} = \mu_{\text{Перебввають в межах України}}$

Homogeneity of Variances Tests

		F	df	df2	p
Професійний потенціал	Levene's	6.7223	1	219	0.100
	Variance ratio	1.598	100	119	0.014
Професійна спільнота	Levene's	1.6701	1	219	0.198
	Variance ratio	1.268	100	119	0.214
Професійна самореалізація	Levene's	1.9051	1	219	0.169
	Variance ratio	0.850	100	119	0.402
Професійна компетентність	Levene's	0.1500	1	219	0.699
	Variance ratio	1.174	100	119	0.400
Професійна авторитетність	Levene's	1.0285	1	219	0.312
	Variance ratio	1.340	100	119	0.126
Професійна діяльність	Levene's	2.0697	1	219	0.152

Independent Samples T-Test

		Statistic	df	p	
	Variance ratio	0.833	100	119	0.347
Ставлення інших	Levene's	1.2501	1	219	0.265
	Variance ratio	1.260	100	119	0.227
Ставлення до себе	Levene's	1.6099	1	219	0.206
	Variance ratio	0.838	100	119	0.363
Соціальна професійна затребуваність	Levene's	0.0423	1	219	0.837
	Variance ratio	1.127	100	119	0.531

Note. Additional results provided by *moretests*

Tests of Normality

		statistic	p
Професійний потенціал	Shapiro-Wilk	0.990	0.137
	Kolmogorov-Smimov	0.0524	0.579
	Anderson-Darling	0.645	0.091
Професійна спільнота	Shapiro-Wilk	0.978	0.002
	Kolmogorov-Smimov	0.0572	0.465
	Anderson-Darling	0.891	0.023
Професійна самореалізація	Shapiro-Wilk	0.979	0.002
	Kolmogorov-Smimov	0.0645	0.317
	Anderson-Darling	0.998	0.012
Професійна компетентність	Shapiro-Wilk	0.990	0.142
	Kolmogorov-Smimov	0.0578	0.452
	Anderson-Darling	0.584	0.127
Професійна авторитетність	Shapiro-Wilk	0.988	0.054
	Kolmogorov-Smimov	0.0682	0.256
	Anderson-Darling	0.706	0.065
Професійна діяльність	Shapiro-Wilk	0.959	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1058	0.014
	Anderson-Darling	2.498	<.001
Ставлення інших	Shapiro-Wilk	0.978	0.001
	Kolmogorov-Smimov	0.0672	0.271
	Anderson-Darling	1.186	0.004
Ставлення до себе	Shapiro-Wilk	0.963	<.001
	Kolmogorov-Smimov	0.1086	0.011
	Anderson-Darling	2.309	<.001
Соціальна професійна затребуваність	Shapiro-Wilk	0.984	0.013
	Kolmogorov-Smimov	0.0723	0.198
	Anderson-Darling	1.038	0.010

Tests of Normality

	statistic	p
--	-----------	---

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Г.7

Independent Samples T-Test

		Statistic	p
Професійна ідентичність	Mann-Whitney U	4589	0.002

Note. $H_0: \mu$ Перебувають за кордоном $\neq \mu$ Перебувають в межах України

Tests of Normality

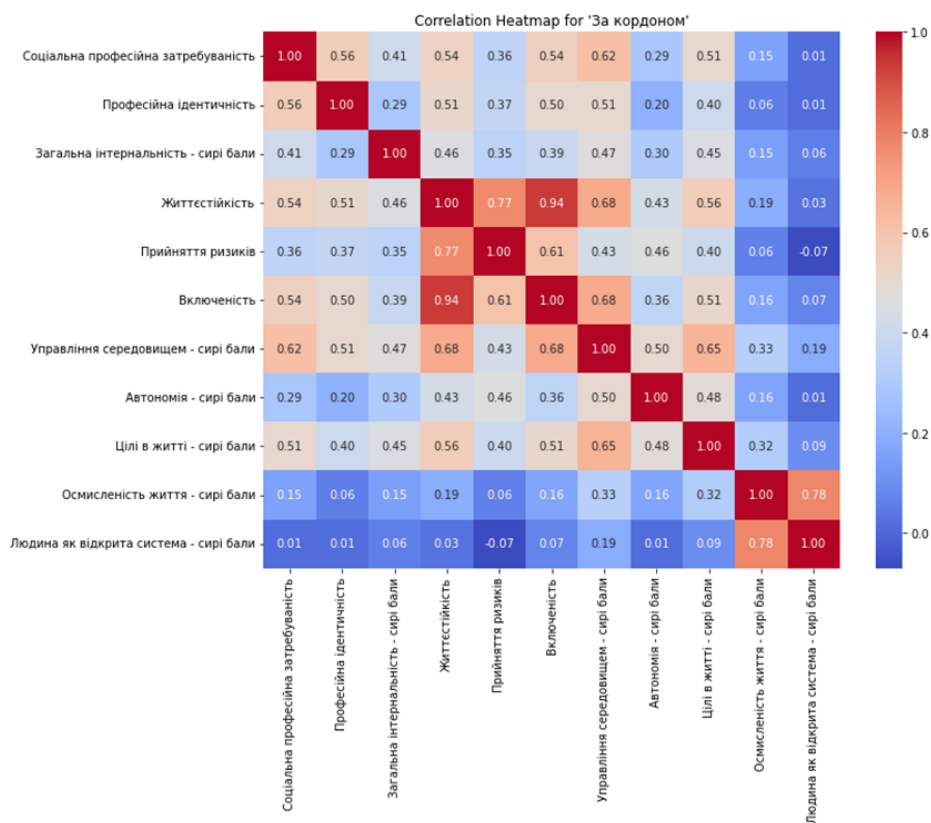
		statistic	p
Професійна ідентичність	Shapiro-Wilk	0.937	< .001
	Kolmogorov-Smimov	0.109	0.010
	Anderson-Darling	4.57	< .001

Note. Additional results provided by *moretests*

Таблиця Г.8

		Соціальна професійна затребуваність	Професійна ідентичність	Загальна інтернальність - сирі бали	Життєстійкість	Прийняття ризиків	Включеність
Соціальна професійна затребуваність	Spearman's rho	—					
	p-value	—					
Професійна ідентичність	Spearman's rho	0.565 ***	—				
	p-value	<.001	—				
Загальна інтернальність - сирі бали	Spearman's rho	0.386 ***	0.273 **	—			
	p-value	<.001	0.006	—			
Життєстійкість	Spearman's rho	0.536 ***	0.514 ***	0.446 ***	—		
	p-value	<.001	<.001	<.001	—		
Прийняття ризиків	Spearman's rho	0.340 ***	0.361 ***	0.348 ***	0.764 ***	—	
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
Включеність	Spearman's rho	0.548 ***	0.505 ***	0.373 ***	0.935 ***	0.596 **	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	—

		Соціальна професійна затребуваність	Професійна ідентичність	Загальна інтернальність - сирі бали	Життєстійкість	Прийняття ризиків	Включеність
Управління середовищем - сирі бали	Spearman's rho	0.624 ***	0.513 ***	0.444 ***	0.682 ***	0.410 **	0.687 ***
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
Автономія - сирі бали	Spearman's rho	0.272 **	0.199 *	0.309 **	0.420 ***	0.464 **	0.351 ***
	p-value	0.006	0.046	0.002	<.001	<.001	<.001
Осмисленість життя - сирі бали	Spearman's rho	0.174	0.067	0.123	0.195	0.046	0.173
	p-value	0.082	0.506	0.220	0.051	0.645	0.083
Людина як відкрита система - сирі бали	Spearman's rho	0.030	0.020	0.042	0.034	0.079	0.079
	p-value	0.765	0.844	0.679	0.736	0.432	0.434
Цілі в житті - сирі бали	Spearman's rho	0.505 ***	0.402 ***	0.448 ***	0.563 ***	0.398 **	0.512 ***
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001



Таблиця Г.9

		Соціальна професійна затребуваність	Професійна на ідентичність	Загальна інтернальність - сирі бали	Життєстійкість	Прийняття ризиків	Включеність
Соціальна професійна затребуваність	Spearman's rho	—					
	p-value	—					
Професійна ідентичність	Spearman's rho	0.409 ***	—				
	p-value	<.001	—				
Загальна інтернальність - сирі бали	Spearman's rho	0.555 ***	0.161	—			
	p-value	<.001	0.078	—			
Життєстійкість	Spearman's rho	0.533 ***	0.331 ***	0.545 ***	—		
	p-value	<.001	<.001	<.001	—		
Прийняття ризиків	Spearman's rho	0.489 ***	0.270 **	0.553 ***	0.864 ***	—	
	p-value	<.001	0.003	<.001	<.001	—	
Включеність	Spearman's rho	0.515 ***	0.275 **	0.557 ***	0.937 ***	0.758 **	—
	p-value	<.001	0.002	<.001	<.001	<.001	—
Управління середовищем - сирі бали	Spearman's rho	0.609 ***	0.253 **	0.648 ***	0.683 ***	0.671 **	0.676 ***
	p-value	<.001	0.005	<.001	<.001	<.001	<.001
Автономія - сирі бали	Spearman's rho	0.478 ***	0.162	0.521 ***	0.598 ***	0.558 **	0.584 ***
	p-value	<.001	0.078	<.001	<.001	<.001	<.001
Осмисленість життя - сирі бали	Spearman's rho	0.040	0.104	0.172	0.153	0.131	0.225 *
	p-value	0.667	0.258	0.060	0.095	0.153	0.013
Людина як відкрита система - сирі бали	Spearman's rho	0.017	0.166	0.144	0.187 *	0.185 *	0.209 *
	p-value	0.857	0.070	0.116	0.041	0.043	0.022
Цілі в житті - сирі бали	Spearman's rho	0.636 ***	0.190 *	0.681 ***	0.562 ***	0.571 **	0.569 ***

	Соціальна професійна затребуваність	Професійна на ідентичність	Загальна інтернальність - сирі бали	Життєстійкість	Прийняття ризиків	Включеність
p-value	<.001	0.038	<.001	<.001	<.001	<.001

Опитувальник	Cronbach's α
Тест Життєстійкості (Мадді)	0,852
Тест Лазаруса (адаптація Клюкова, Куфтяк)	0,822
Шкала психологічного благополуччя Ріфф	0,896
Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю»	0,792
Професійна затребуваність особистості	0,946

Змінна	Категорія	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Включеність – рівень	Високий рівень	19	8,6%	8,6%
	Низький рівень	69	31,2%	39,8%
	Середній рівень	133	60,2%	100,0%
Контроль – рівень	Високий рівень	19	8,6%	8,6%
	Низький рівень	24	10,9%	19,5%
	Середній рівень	178	80,5%	100,0%
Прийняття ризиків – рівень	Високий рівень	83	37,6%	37,6%
	Низький рівень	4	1,8%	39,4%
	Середній рівень	134	60,6%	100,0%
Життєстійкість – рівень	Високий рівень	33	14,9%	14,9%
	Низький рівень	41	18,6%	33,5%
	Середній рівень	147	66,5%	100,0%

Змінна	Категорія	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Конфронтація – прояв	Виражений прояв	47	21.3 %	21.3 %
	Помірний прояв	88	39.8 %	61.1 %
	Рідкий прояв	86	38.9 %	100.0 %
Дистанціювання – прояв	Виражений прояв	61	27.6 %	27.6 %
	Помірний прояв	82	37.1 %	64.7 %
	Рідкий прояв	78	35.3 %	100.0 %
Самоконтроль – прояв	Виражений прояв	100	45.2 %	45.2 %
	Помірний прояв	89	40.3 %	85.5 %
	Рідкий прояв	32	14.5 %	100.0 %
Пошук соціальної підтримки – прояв	Виражений прояв	116	52.5 %	52.5 %
	Помірний прояв	65	29.4 %	81.9 %
	Рідкий прояв	40	18.1 %	100.0 %
Прийняття відповідальності – прояв	Виражений прояв	84	38.0 %	38.0 %
	Помірний прояв	83	37.6 %	75.6 %
	Рідкий прояв	69	24.4 %	100.0 %
Уникнення – прояв	Виражений прояв	51	23.1 %	23.1 %
	Помірний прояв	100	45.2 %	68.3 %
	Рідкий прояв	69	31.7 %	100.0 %
Планування вирішення проблеми – прояв	Виражений прояв	128	57.9 %	57.9 %
	Помірний прояв	51	23.1 %	81.0 %
	Рідкий прояв	16	19.0 %	100.0 %
Позитивна переоцінка – прояв	Виражений прояв	121	54.8 %	54.8 %
	Помірний прояв	60	27.1 %	81.9 %
	Рідкий прояв	40	18.1 %	100.0 %

Змінна	Категорія	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Професійний потенціал – рівень	Низький рівень	164	74.2 %	74.2 %
	Середній рівень	57	25.8 %	100.0 %
Професійна спільнота – рівень	Низький рівень	134	60.6 %	60.6 %
	Середній рівень	87	39.4 %	100.0 %
Професійна самореалізація – рівень	Низький рівень	166	75.1 %	75.1 %
	Середній рівень	55	24.9 %	100.0 %
Професійна компетентність – рівень	Низький рівень	172	77.8 %	77.8 %
	Середній рівень	49	22.2 %	100.0 %
Професійна авторитетність – рівень	Низький рівень	150	67.9 %	67.9 %
	Середній рівень	71	32.1 %	100.0 %
Професійна діяльність – рівень	Низький рівень	125	56.6 %	56.6 %
	Середній рівень	96	43.4 %	100.0 %
Ставлення інших – рівень	Низький рівень	195	88.2 %	88.2 %
	Середній рівень	26	11.8 %	100.0 %
Ставлення до себе – рівень	Низький рівень	121	54.8 %	54.8 %
	Середній рівень	100	45.2 %	100.0 %
Соціальна професійна затреб – рівень/уваність	Високий рівень	84	38.0 %	38.0 %
	Низький рівень	69	31.2 %	69.2 %
	Середній рівень	68	30.8 %	100.0 %

Змінна	Категорія	Кількість	% від загалу	Накопичувальний %
Загальна інтернальність – рівень	Інтернальність	62	28.1 %	28.1 %
	Екстернальність	159	71.9 %	100.0 %
Сфера досягнень – рівень	Інтернальність	103	46.6 %	46.6 %
	Екстернальність	118	53.4 %	100.0 %
Сфера невдач – рівень	Інтернальність	31	14.0 %	14.0 %
	Екстернальність	190	86.0 %	100.0 %
Сімейні стосунки – рівень	Інтернальність	72	32.6 %	32.6 %
	Екстернальність	149	67.4 %	100.0 %
Виробничі стосунки – рівень	Інтернальність	59	26.7 %	26.7 %
	Екстернальність	162	73.3 %	100.0 %
Міжособистісні стосунки – рівень	Інтернальність	72	32.6 %	32.6 %
	Екстернальність	149	67.4 %	100.0 %
Здоров'я та хвороби – рівень	Інтернальність	30	13.6 %	13.6 %
	Екстернальність	191	86.4 %	100.0 %

Додаток Д

Анкета учасника/ці дослідження

Вітаємо!

Запрошуємо вас стати учасником/цею дослідження, що присвячене вивченню особливостей переживання ситуації вимушеної міграції та її впливу на переживання кар'єрних криз.

Участь у дослідженні є анонімною, його результати будуть представлені виключно в узагальненому вигляді із збереженням принципу конфіденційності.

Питання анкети

1. Ваша стать

- чоловік
- жінка

2. Скільки вам повних років?

3. В якій області ви проживали до моменту вимушеного переміщення?

(спадаючий список 24 області)

4. В якій області ви проживаєте на даний час?

(спадаючий список 24 області + варіант за кордоном)

5. Якщо на даний момент ви проживаєте за кордоном вкажіть, будь ласка, назву країни:

6. Наразі ви проживаєте:

- у місті з кількістю населення понад 1 млн осіб
- у місті з кількістю населення від 500 тис до 1 млн осіб
- у місті з кількістю населення від 250 тис до 500 тис. осіб
- у місті з кількістю населення від 50 тис до 250 тис осіб
- у місті з кількістю населення до 50 тис осіб
- у селищі міського типу
- у селі

7. Як давно ви проживаєте у цьому населеному пункті?

- менше трьох місяців
- близько півроку
- близько року
- близько 2 років
- 3 і більше років
- 5 і більше років

8. Чи мали ви досвід вимушеного переміщення до початку повномасштабної війни 24 лютого 2022 року?

- так, мені довелося евакуюватися з небезпечних територій вже вдруге або більше разів;
- ні, мій перший досвід вимушеного переїзду стався після 24 лютого 2022 року;
- мені довелося переїхати після початку війни у 2014 і з тих пір моє місце проживання не змінювалося

9. Оберіть твердження, яке найкраще описує ситуацію пов'язану з вашим виїздом з попереднього місця проживання (вимушеним переїздом):

- на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився під окупацією;
- на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився в зоні активних бойових дій;
- на момент мого виїзду мій населений пункт не знаходився в зоні активних бойових дій, проте відбувалися періодичні обстріли чи ракетні атаки;
- на момент мого виїзду мій населений пункт знаходився у відносно безпечному регіоні країни

10. Оберіть твердження, яке найкраще описує ситуацію пов'язану з остаточним прийняттям рішення про вимушене переміщення:

- рішення було прийнято у найкоротший термін та без жодного уявлення про подальші кроки;
- рішення приймалося досить швидко, перспектива уявлень про подальші кроки була обмежена найближчим майбутнім;
- рішення приймалося швидко але з досить чітким усвідомленням подальших кроків на найближчі декілька місяців;
- план переміщення був досить ретельно і заздалегідь спланований

11. Чи розглядали ви можливість переїзду до початку повномасштабної війни?

- ні, у моїх планах не було переїзду в інше місце проживання;
- можливо, але конкретних планів щодо переїзду не було;
- були плани щодо переїзду в інший населений пункт в межах своєї області;
- були плани про переїзд в інший населений пункт в межах України;
- були плани про тимчасовий переїзд в іншу країну;
- були плани про еміграцію в іншу країну на постійній основі

12. За яких умов ви готові повернутися у місце проживання, де ви жили до переміщення?

- планую повернутися за умови відновлення відносної безпеки у моєму регіоні, навіть якщо війна ще не буде завершена повністю;
- планую повернутися одразу після повного завершення війни;
- планую повернутися через певний час після завершення війни;
- не планую повертатися за будь-яких умов;
- важко відповісти

13. Вкажіть рівень вашої освіти:

- повна загальна середня освіта
- професійно-технічна освіта
- бакалаврський рівень вищої освіти
- магістерський рівень вищої освіти
- науковий ступінь кандидата наук (PhD)

- науковий ступінь доктора наук

14. Оберіть пункт, який описує ваш поточний професійний статус:

- найманий працівник
- фізична особа підприємця
- фрілансер
- аспірант, поєдную навчання з роботою
- студент, поєдную навчання з роботою
- безробітний
- перебуваю у декретній відпустці

15. Яка загальна тривалість вашого професійного досвіду?

- менше 1 року
- від 1 до 3 років
- близько 5 років
- від 5 до 8 років
- близько 10 років
- близько 15 років
- близько 20 років
- близько 30 років
- більше 35 років

16. Які зміни у вашій професійній зайнятості відбулися після вимушеного переїзду?

- місце роботи не змінилося, робота продовжується в дистанційному форматі;
- мені довелося шукати нове місце роботи на новому місці після переїзду;
- підприємство було релоковане разом зі співробітниками і ми продовжили роботу;
- переїзд став поштовхом до відкриття власної справи або самозайнятості;
- мені поки не вдалося знайти нове місце роботи після переїзду, наразі я не працюю

17. Які зміни у вашому професійному статусі відбулися після вимушеного переїзду?

- зараз я займаю вищу, більш престижну посаду, ніж була до переміщення;
- зараз я займаю нижчу, менш престижну посаду, ніж була до переміщення;
- суттєвих змін не відбулося;
- через переміщення я втратив/ла роботу і наразі не працюю

18. Які зміни у вашому фінансовому становищі відбулися після вимушеного переїзду?

- моє фінансове становище покращилось;
- моє фінансове становище погіршилось;
- суттєвих змін не відбулося

19. Яке з тверджень найкраще описує вашу мотивацію до роботи наразі:

- я працюю виключно через фінансову мотивацію;
- я працюю аби залишатися серед людей та почуватися частиною соціуму;
- я працюю заради отримання досвіду та розширення кар'єрних перспектив;
- я працюю оскільки відчуваю, що моя робота є корисною для інших людей;
- я працюю оскільки моя робота дозволяє мені реалізувати свій професійний потенціал;
- я працюю оскільки на сьогодні моя робота повністю влаштовує мене;
- наразі я не працюю

20. Яке з тверджень найкраще описує вашу кар'єрну ситуацію наразі:

(у цьому запитанні можна обрати декілька варіантів відповіді)

- зараз я бачу більше можливостей для кар'єрного розвитку, ніж до вимушеного переміщення;
- зараз я бачу значно менше можливостей для кар'єрного розвитку, ніж до вимушеного переміщення;
- зараз мені доводиться докладати значно більше зусиль для кар'єрного розвитку, ніж до вимушеного переміщення;
- я розумію, що моя поточна кар'єрна ситуація є тимчасовою і через це не хочу витрачати зусилля на просування в кар'єрі;
- зараз я вимушено виконую роботу, яка мені абсолютно не подобається і не відповідає моїм професійним інтересам;
- вимушене переміщення дозволило мені поглянути на свій професійний досвід та знання під новим кутом і реалізувати свій професійний потенціал;
- вимушене переміщення підштовхнуло мене до кардинальної зміни кар'єрної траєкторії і результати цих змін приносять мені задоволення;
- вимушене переміщення підштовхнуло мене до кардинальної зміни кар'єрної траєкторії і результати цих змін мене засмучують

21. З якими труднощами у професійному житті або при пошуку роботи на новому місці проживання вам довелося зіштовхнутися?

(У цьому питанні можна обрати до 4-х варіантів відповіді або ж дописати власний варіант у графі "Інше".)

- високий рівень конкуренції на ринку праці;
- нестача вакансій, що відповідають вашому профілю або досвіду;
- незнання своїх конкурентних переваг як кандидата;
- невміння презентувати себе;
- розчарування у власній професії та необхідність пошуку нових професійних сенсів;
- переживання кар'єрної кризи;
- необхідність повної або часткової перекваліфікації;
- упереджене ставлення роботодавців до вимушено переміщених кандидатів;
- необхідність виконувати роботу, що вимагає значно нижчого рівня кваліфікації, ніж ваш;
- низький рівень володіння іноземною мовою;
- незнання місцевого законодавства в сфері трудових відносин;
- нерозуміння подальших професійних та життєвих перспектив;
- відсутність можливості до довгострокового планування;
- вплив стресу та складний психоемоційний стан;
- відсутність підтримки рідних та близьких;
- необхідність одноосібно піклуватися про малолітніх дітей;
- недостатність підтримки з боку держави;
- нічого з перерахованого

22. Чи доводилося вам звертатися за послугами з працевлаштування чи розвитку кар'єри до фахівців чи у відповідні установи?

(Якщо вам доводилося звертатися за декількома видами послуг, ви можете обрати декілька варіантів відповіді.)

- так, у державні центри зайнятості або центри працевлаштування;
- так, до фахівців соціальних проєктів або ініціатив, що надають кар'єрні послуги безкоштовно;
- так, до приватних кар'єрних консультантів;
- так, до психолога або психотерапевта, оскільки мій психоемоційний стан суттєво ускладнював працевлаштування;
- ні, хоча потреба у зверненні була актуальною;
- ні, дані послуги не були актуальними для мене

23. Наскільки отримані послуги з працевлаштування чи розвитку кар'єри відповідали вашим потребам?

(Якщо ви не зверталися за послугами з працевлаштування або розвитку кар'єри, будь ласка, залиште це питання без відповіді)

- цілком відповідали, мені вдалося знайти відповіді на свої питання та необхідну допомогу;
- надані послуги лише частково відповідали моїм потребам;
- послуги надавалися абсолютно формально, не враховуючи особливості моєї життєвої ситуації;
- надані послуги абсолютно не відповідали моїм потребам і нічим мені не допомогли;

24. Які послуги були або залишаються для вас актуальними?

(У цьому питанні можна обрати до 4-х варіантів відповіді або ж дописати власний варіант у графі "Інше")

- аналіз ринку праці та підбір вакансій під ваш запит;
- аналіз ваших сильних сторін та зон розвитку як кандидата;
- прописання кар'єрного плану та визначення кар'єрної траєкторії;
- профорієнтаційна діагностика;
- допомога у написанні резюме та підготовка до співбесіди;
- кар'єрний коучинг;
- консультування з питань переходу з однієї професійної сфери в іншу;
- консультування з питань подолання кар'єрної кризи;
- консультування з питань подолання емоційного вигорання;
- долучення до груп психологічної підтримки для тих, хто шукає роботу;
- консультації психолога в індивідуальному форматі;
- консультування щодо юридичних аспектів працевлаштування;
- консультування з питань відкриття власного бізнесу;
- кар'єрні заходи та нетворкінг;
- у мене не було та немає потреби у кар'єрних послугах

25. Завершіть твердження так, аби воно найкраще описувало ваші відчуття: "Вплив вимушеного переміщення на ваше професійне життя та кар'єру вас ..."

- засмучує
- дезорієнтує
- тривожить
- забирає останні сили
- змушує починати життя з нуля
- надихає

- активізує
- сприяє саморозвитку
- підштовхує робити те, що давно хотіли але відклали
- змінює цінності буття

Тест життєстійкості Мадді (адпт. Д. Леонтєв)

Оцініть, будь ласка, кожне з тверджень опитувальника з огляду на те наскільки його зміст є характерним для вас, обравши відповідний варіант відповіді. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує.

Варіанти відповіді:

- ні
 - швидше ні, ніж так
 - швидше так, ніж ні
 - так
1. Я часто не впевнений/а в своїх рішеннях
 2. Іноді мені здається, що нікому немає до мене діла
 3. Часто, навіть добре виспавшись, я насилу змушую себе встати з ліжка
 4. Я постійно зайнятий/а, і мені це подобається
 5. Я часто віддаю перевагу тому аби «плисти за течією»
 6. Я змінюю свої плани в залежності від обставин
 7. Мене дратують події, через які я змушений/а змінювати свій розпорядок дня
 8. Непередбачені труднощі часом сильно стомлюють мене
 9. Я завжди контролюю ситуацію настільки, наскільки це необхідно
 10. Часом я так втомлююся, що вже ніщо не може зацікавити мене
 11. Часом все, що я роблю, здається мені марним
 12. Я намагаюся бути в курсі всього, що відбувається навколо мене
 13. Я поділяю думку, що «краще синиця в руках, ніж журавель у небі»
 14. Увечері я часто відчуваю себе абсолютно розбитим/ою
 15. Я вважаю за краще ставити перед собою важкодоступні цілі і досягати їх
 16. Іноді мене лякають думки про майбутнє
 17. Я завжди впевнений/а, що зможу втілити в життя те, що задумав/ла
 18. Мені здається, я не живу повним життям, а тільки граю роль
 19. Мені здається, якби в минулому у мене було менше розчарувань і негараздів, мені було б зараз легше жити на світі
 20. Проблеми, що виникають часто здаються мені нерозв'язними
 21. Зазнавши поразки, я буду намагатися взяти реванш
 22. Я люблю знайомитися з новими людьми
 23. Коли хто-небудь скаржиться, що життя нудне, це означає, що він просто не вміє бачити цікаве
 24. Мені завжди є чим зайнятися
 25. Я завжди можу вплинути на результат того, що відбувається навколо
 26. Я часто шкодую про те, що вже зроблено
 27. Якщо проблема вимагає великих зусиль, я вважаю за краще відкласти її до кращих часів
 28. Мені важко зближуватися з іншими людьми
 29. Як правило, оточуючі слухають мене уважно
 30. Якби я міг/могла, я багато чого змінив/ла би в минулому
 31. Я досить часто відкладаю на завтра те, що важко здійснити, або те, в чому я не впевнений/на
 32. Мені здається, життя проходить повз мене
 33. Мої мрії рідко збуваються
 34. Несподіванки дарують мені інтерес до життя
 35. Часом мені здається, що всі мої зусилля марні
 36. Часом я мрію про спокійне розмірене життя
 37. Мені не вистачає завзятості закінчити розпочате
 38. Буває, життя здається мені нудним і безбарвним
 39. У мене немає можливості впливати на проблеми, які виникають несподівано
 40. Навколишні мене недооцінюють
 41. Як правило, я працюю із задоволенням
 42. Іноді я відчуваю себе зайвим/ою навіть в колі друзів
 43. Буває, на мене навалюється стільки проблем, що просто руки опускаються
 44. Друзі поважають мене за завзятість і непохитність
 45. Я охоче беруся втілювати нові ідеї

Опитувальник «Копінг-стратегії» Р. Лазаруса (адапт. Т.Л. Клюкова, Е.В. Куфтяк)

Оцініть, будь ласка, кожне з тверджень опитувальника в залежності від того, наскільки описана у твердженні поведінка є характерною для вас у проблемній або стресовій ситуації. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує.

Варіанти відповіді:

- ніколи – 0
- рідко – 1
- іноді – 2
- часто – 3

1. Зосереджуюсь на тому, що мені потрібно робити далі – на наступному кроці
2. Починаю щось робити, знаючи, що це все одно не спрацює: головне – робити хоч щось
3. Намагаюсь схилити людину від якої залежить прийняття рішення до того, аби вона змінила свою думку
4. Говорю з іншими людьми аби більше дізнатися про ситуацію
5. Критикую і картаю себе
6. Намагаюсь не спалювати за собою мости, залишаючи все як воно є
7. Сподіваюсь на диво
8. Змиряюсь із долею: буває, що мені не щастить
9. Поводжусь так, ніби нічого не відбулося
10. Намагаюсь не виказувати своїх почуттів
11. Намагаюсь розгледіти в ситуації щось позитивне
12. Сплю більше, ніж зазвичай
13. Зганяю свою досаду на тих, хто створив мені проблеми
14. Шукаю співчуття і розуміння у інших людей
15. У мене виникає потреба до творчого вираження себе
16. Намагаюсь забути все це
17. Звертаюсь за допомогою фахівців
18. Змінююсь або зростаю як особистість
19. Вибачаюсь або намагаюсь все владнати
20. Складаю план дій
21. Намагаюсь дати вихід своїм почуттям
22. Визнаю, що самостійно створив/ла цю проблему
23. Сприймаю цю ситуацію як можливість здобути досвід
24. Спілкуюся з кимось, хто може конкретно допомогти в ситуації, що склалася
25. Намагаюсь поліпшити своє самопочуття їжею, випивкою, курінням або ліками
26. Відчайдушно ризикую
27. Намагаюсь діяти не надто поспішно
28. Знаходжу нову віру в щось
29. Знову відкриваю для себе щось важливе
30. Щось змінюю таким чином, аби все налагодилось
31. В цілому уникаю спілкування з людьми
32. Дистанціююсь від ситуації, намагаюсь не думати про це
33. Питаю поради у родича або друга, якого поважаю
34. Роблю все для того, аби інші не дізналися наскільки кепська ситуація
35. Відмовляюсь сприймати це дуже серйозно
36. Говорю з кимось про те, що відчуваю
37. Наполягаю на своєму і відстоюю те, чого хочу
38. Зганяю емоції на інших людях
39. Користуюсь минулим досвідом – мені вже доводилось потрапляти в такі ситуації
40. Знаю, що треба робити і подвоюю свої зусилля аби все налагодити
41. Відмовляюсь вірити у те, що це справді сталося
42. Обіцяю собі, що наступного разу все буде інакше
43. Знаходжу декілька альтернативних способів вирішення ситуації
44. Роблю все для того, аби мої емоції не заважали мені в інших справах
45. Щось змінюю в собі
46. Прагну аби усе це швидше вирішилось або завершилось
47. Уявляю та фантазую щодо того як усе це могло б обернутися
48. Молюсь
49. Подумки прокручую те, що мені потрібно сказати або зробити
50. Думаю про те як би в даній ситуації діяла людина, якої я захоплююсь і намагаюсь наслідувати її
- 51.

Шкала психологічного благополуччя К. Ріфф (адапт. Т.Д. Шевеленкової, П.П. Фесенко)

Твердження, що пропонуються вам, стосуються того, як ви ставитеся до себе та свого життя. Оберіть, будь ласка, варіант відповіді, який найкраще відображає ступінь вашої згоди/незгоди з кожним твердженням за 6-бальною шкалою: від абсолютного заперечення до абсолютної згоди. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує.

Варіанти відповіді:

- абсолютно не погоджуюсь
 - не погоджуюсь
 - швидше не погоджуюсь
 - швидше погоджуюсь
 - погоджуюсь
 - абсолютно погоджуюсь
1. Більшість моїх знайомих вважають мене люблячою і відданою людиною
 2. Іноді я змінюю свою поведінку чи спосіб мислення, щоб не виділятися
 3. Як правило, я вважаю себе відповідальним/ою за те, як я живу
 4. Мене не цікавлять заняття, які принесуть результат у віддаленому майбутньому
 5. Мені приємно думати про те, що я зробив/ла у минулому і сподіваюся зробити в майбутньому
 6. Коли я озираюся назад, мені подобається, як склалося моє життя
 7. Підтримка близьких стосунків пов'язана для мене із труднощами та розчаруваннями
 8. Я не боюся висловлювати свою думку, навіть якщо вона суперечить думці більшості
 9. Вимоги повсякденного життя часто пригнічують мене
 10. В принципі, я вважаю, що з часом дізнаюся про себе дедалі більше
 11. Я живу сьогоднішнім днем і не особливо замислююся про майбутнє
 12. Загалом я впевнений/на у собі
 13. Мені часто буває самотньо через те, що у мене мало друзів, з якими я можу поділитися своїми проблемами
 14. На мої рішення зазвичай не впливає те, що роблять інші
 15. Я не дуже добре вписуюся в коло людей, що оточують мене
 16. Я належу до тих людей, яким подобається пробувати все нове
 17. Я намагаюся зосередитися на сьогоднішньому, бо майбутнє майже завжди приносить якісь проблеми
 18. Мені здається, що багато моїх знайомих досягли більшого успіху, ніж я
 19. Я люблю душевні бесіди з рідними чи друзями
 20. Мене турбує те, що думають про мене інші
 21. Я справляюся зі своїми повсякденними турботами
 22. Я не хочу пробувати нові види діяльності - моє життя і так мене влаштовує
 23. Моє життя має сенс
 24. Якби в мене була така можливість, я багато чого в собі змінив/ла би
 25. Мені здається важливо бути добрим слухачем, коли близькі друзі діляться зі мною своїми проблемами
 26. Для мене важливіше бути у згоді із собою, ніж отримувати схвалення оточуючих
 27. Я часто відчуваю, що мої обов'язки пригнічують мене
 28. Мені здається, що новий досвід, здатний змінити мої уявлення про себе та навколишній світ, дуже важливий
 29. Мої повсякденні справи часто здаються мені банальними та незначними
 30. Загалом я собі подобаюся
 31. У мене не так багато знайомих, готових вислухати мене, коли мені потрібно виговоритися
 32. На мене впливають сильні люди
 33. Якби я був/ла нещасний/ою у житті, я живив/ла би ефективних заходів, щоб змінити ситуацію
 34. Якщо замислитися, то з роками я не став/ла набагато кращим/ою
 35. Я не дуже добре усвідомлюю, чого хочу досягти у житті
 36. Я роблю помилки, але все, що не робиться, — все на краще
 37. Я вважаю, що багато чого отримую від друзів
 38. Людям рідко вдається вмовити мене зробити те, чого я сам не хочу
 39. Я непогано справляюся зі своїми фінансовими справами
 40. На мій погляд, людина здатна рости і розвиватися у будь-якому віці
 41. Колись я ставив/ла перед собою цілі, але тепер це здається мені марнуванням часу
 42. Мої життєві досягнення мене розчаровують
 43. Мені здається, що у більшості людей більше друзів, ніж у мене
 44. Для мене важливіше пристосуватися до оточуючих людей, ніж самотужки відстоювати свої принципи
 45. Я засмучуюсь, коли не встигаю зробити все, що намічено на день
 46. Згодом я став/ла краще розумітися на житті, і це зробило мене сильнішим/ою і компетентнішим/ою
 47. Мені приносить задоволення складати плани на майбутнє і втілювати їх у життя
 48. Як правило, я пишаюся собою і тим, який спосіб життя веду
 49. Навколишні вважають мене чуйною людиною, у якої завжди знайдеться час для інших
 50. Я впевнений/на у своїх судженнях, навіть якщо вони йдуть урозріз із загальноприйнятою думкою

51. Я вмію розраховувати свій час так, щоб все робити вчасно
52. У мене є відчуття, що з роками я став/ла кращим/ою
53. Я активно намагаюся здійснювати плани, які складаю для себе
54. Я заздрю способу життя багатьох інших людей
55. У мене було мало теплих довірливих стосунків з іншими людьми
56. Мені важко висловлювати свою думку щодо спірних питань
57. Я зайнята людина, але я отримую задоволення від того, що я справляюся зі своїми справами
58. Я не люблю опинятися у нових ситуаціях, коли потрібно міняти звичну для мене манеру поведінки
59. Я не належу до людей, які блукають по життю без жодної мети
60. Можливо, я ставлюся до себе гірше, ніж більшість людей
61. Коли справа доходить до дружби, я часто почуваюся стороннім спостерігачем
62. Я часто змінюю свою точку зору, якщо друзі чи рідні не згодні з нею
63. Я не люблю будувати плани на день, бо ніколи не встигаю зробити все заплановане
64. Для мене життя – це безперервний процес пізнання та розвитку
65. Мені іноді здається, що я вже зробив/ла у житті все, що можна було
66. Я часто прокидаюся з думкою про те, що жив/ла неправильно
67. Я знаю, що можу довіряти моїм друзям, а вони знають, що можуть мені довіряти
68. Я не з тих, хто піддається тиску суспільства в тому, як поводитися і як мислити
69. Мені вдалося знайти собі підходяще заняття та потрібні мені стосунки
70. Мені подобається спостерігати, як з роками мої погляди змінилися і стали більш зрілими
71. Цілі, які я ставив/ла перед собою, частіше приносили мені радість, ніж розчарування
72. У моєму минулому були злети та падіння, але я не хочу нічого міняти
73. Мені важко повністю розкритися у спілкуванні з людьми
74. Мене турбує, як оточуючі оцінюють мої життєві вибори
75. Мені важко облаштувати своє життя так, як би хотілося
76. Я вже давно не намагаюся змінити чи покращити своє життя
77. Мені приємно думати про свої життєві досягнення
78. Коли я порівнюю себе зі своїми друзями та знайомими, то розумію, що я багато в чому краще за них
79. Ми з моїми друзями ставимося зі співчуттям до проблем один одного
80. Я суджу про себе виходячи з того, що вважаю важливим, а не з того, що вважають важливим інші
81. Мені вдалося створити собі таку оселю і такий спосіб життя, які мені дуже подобаються
82. Я вважаю, що «старого собаку не навчити новим трюкам»
83. Я не впевнений/а, що мені варто чогось чекати від життя
84. Кожен має недоліки, але в мене їх більше, ніж в інших

Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю»

Вам запропоновано твердження, що стосуються різних сторін життя і ставлення до них. Оцініть, будь ласка, ступінь своєї згоди або незгоди з наведеними твердженнями за 6-бальною шкалою: від абсолютного заперечення до абсолютної згоди. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує.

Варіанти відповіді:

- абсолютно не погоджуюсь
- не погоджуюсь
- швидше не погоджуюсь
- швидше погоджуюсь
- погоджуюсь
- абсолютно погоджуюсь

1. Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини
2. Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного
3. Хвороба – справа випадку, якщо судилося захворіти, то нічого не вдієш
4. Люди залишаються самотніми, тому що самі не виявляють зацікавленості та дружельності до оточуючих
5. Здійснення моїх бажань часто залежить від сприятливих обставин
6. Недоцільно витратити зусилля на завоювання симпатії інших людей
7. Зовнішні обставини, батьки та добробут впливають на сімейне щастя не менше, ніж стосунки подружжя
8. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною
9. Як правило, керівник є більш ефективнішим, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність
10. Мої оцінки в школі частіше залежали від випадкових обставин (наприклад, від настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль
11. Коли я будую плани, то вірю, що зможу здійснити їх
12. Те, що більшість людей вважає вдачею, насправді результат довгих цілеспрямованих зусиль
13. Думаю, що здоровий спосіб життя може більше допомогти здоров'ю, ніж лікарі та ліки
14. Якщо люди не підходять один одному, то яких би зусиль вони не докладали б, налагодити сімейне життя вони все ж не зможуть

15. Те хороше, що я роблю, зазвичай правильно оцінюють інші
16. Діти виростають такими, якими їх виховують батьки
17. Гадаю, що випадок або доля не відіграють важливої ролі в моєму житті
18. Я намагаюсь не планувати заздалегідь, тому що багато залежить від того, як складуться обставини
19. Мої оцінки в школі в першу чергу залежали від моїх зусиль та рівня підготовки
20. У сімейних конфліктах я частіше відчуваю провину за собою, ніж за протилежною стороною
21. Життя більшості людей залежить від збігу обставин
22. Я надаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити
23. Думаю, що мій спосіб життя в жодному разі не є причиною моїх захворювань
24. Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям досягти успіхів
25. За погане управління організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють
26. Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити у тому як склалися стосунки в моїй сім'ї
27. Якщо я дуже захочу, то зможу завоювати симпатію до себе будь-кого
28. На молоде покоління впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків у їхньому вихованні часто марні
29. Те, що зі мною трапляється – результат моїх зусиль
30. Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять так, а не інакше
31. Людина, яка не змогла досягти успіху у своїй роботі, очевидно, не виявила достатньо зусиль
32. Найчастіше я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого хочу
33. У неприємностях та невдачах, які були у моєму житті, частіше були винні інші люди, а не я
34. Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею стежити та правильно одягати
35. У складних обставинах я зазвичай чекаю, поки проблема вирішиться сама
36. Успіх – результат наполегливої праці і мало залежить від випадку або везіння
37. Я відчуваю, що саме від мене залежить щастя моєї родини
38. Мені завжди було важко зрозуміти, чому я одним людям подобаюсь, а іншим – ні
39. Я завжди обираю приймати рішення та діяти самостійно, а не сподіватись на допомогу інших або на долю
40. На жаль, заслуги людини часто залишаються невизнаними, попри всі її старання
41. У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо вирішити, навіть при найсильнішому бажанні
42. Здібні люди, які не зуміли реалізувати своїх можливостей, повинні звинувачувати в цьому тільки себе
43. Багато моїх успіхів були можливі тільки завдяки допомозі інших людей
44. Більшість невдач у моєму житті відбувалося від невміння, незнання або лінощів і мало залежали від удачі

Методика дослідження професійної затребуваності особистості (Е. В. Харитонова, А. Б. Ясько)

Перед вами список висловлювань про особливості вашого професійного статусу. Послідовно, прочитавши кожне висловлювання, виберіть одну з чотирьох відповідей, яка найкраще відображає вашу згоду або незгоду з ним. Пам'ятайте, що правильних або неправильних відповідей не існує.

Варіанти відповіді:

- ні
- швидше ні, ніж так
- швидше так, ніж ні
- так

1. Як професіонал я не реалізував/ла себе в повній мірі
2. Мені важливо усвідомлювати себе частиною певної професійної спільноти
3. На жаль, я не можу знайти застосування своїм професійним знанням, умінням та навичкам
4. Я добре володію своєю професійною діяльністю, тому завжди можу впоратися із покладеними на мене професійними обов'язками
5. Думаю, що більшість моїх колег поважають та цінують мене як професіонала
6. Своєю працею я приношу користь моїм близьким
7. Мене задовольняє мій професійний статус
8. Своєю працею я можу вносити вклад у життя суспільства
9. Я не бачу цінності ні в своїй професійній діяльності, ні в її результатах
10. Іноді я непокоюся, оскільки мого досвіду та знань недостатньо для виконання покладених на мене задач
11. Мене задовольняє те як інші люди оцінюють результати моєї професійної діяльності
12. Близькі люди не бачать в мені авторитетного професіонала
13. Моя думка як професіонала не цікавить ні колег, ні керівництво
14. Я часто сумніваюсь у правильності виконання мною професійних задач
15. Мої близькі не проявляють інтересу до моєї професійної діяльності
16. Можливостей, які я маю наразі, достатньо для виконання будь-яких поставлених переді мною професійних задач
17. Я маю піклуватися про результати моєї діяльності, аби зберегти вкладену в них працю моїх попередників
18. Я болісно переживаю незатребуваність, непотрібність результатів моєї професійної діяльності для інших
19. Мені не вистачає професійних знань, які потрібні для забезпечення процесу підготовки і прийняття професійних рішень
20. Думаю, що інші люди досить високо оцінюють мене як професіонала
21. Я сумніваюсь, що можу знайти застосування своїм професійним здібностям
22. Ставлення колег до мене складно назвати дружельюбним
23. Я маю сумніви в тому, що моя професійна діяльність може сприяти підвищенню благополуччя моїх близьких

24. Життя завжди давало мені можливість професійної реалізації
25. Мій професійний досвід є цікавим та корисним для інших
26. Я часто переймаюсь щодо можливого зниження або втрати мого професійного статусу
27. Мені ще багато чого не вистачає, аби з впевненістю сказати собі: «Так, я компетентний професіонал»
28. Колеги часто звертаються до мене за допомогою, порадою і підтримкою
29. Незалежно від життєвих обставин я завжди прагну високих результатів своєї професійної діяльності
30. Мене задовольняє ставлення моїх колег до мене
31. Я не відчуваю почуття власної гідності та самоповаги у професійній діяльності
32. Мене задовольняє ступінь реалізації мого професійного потенціалу
33. Мій професійний досвід не затребуваний повною мірою
34. Вільне володіння своєю професійною діяльністю дозволяє мені справлятися з будь-якими викликами
35. Я болісно переживаю те, що не маю змоги реалізувати себе у професійній діяльності
36. Мене задовольняє досягнутий рівень професійної компетентності
37. Мене задовольняє те, що колеги та керівництво часто покладаються на мою думку при прийнятті відповідального рішення
38. Не дивлячись на нерозуміння деяких людей, мене задовольняє те, що моя діяльність приносить користь суспільству
39. Моє професійне Я не видається мені таким, що заслуговує позитивної оцінки
40. Моє ставлення до результатів моєї професійної діяльності можна назвати позитивним
41. Моє позитивне ставлення до результатів моєї праці обумовлене їх оцінкою з боку оточуючих
42. Мені вдалося скористатися можливостями, які дає мені життя, для реалізації мого професійного потенціалу
43. Я пишаюсь приналежністю до професійної спільноти
44. Я впевнено можу сказати, що рівень кваліфікації і досвід дозволяє мені впоратися з будь-якими складними задачами
45. У професійному плані я впевнено можу назвати себе авторитетом для інших
46. Ставлення керівництва до мене як професіонала можна назвати позитивним
47. Моє ставлення до себе як професіонала можна назвати позитивним

Методика дослідження професійної ідентичності (Л.Б. Шнейдер)

Серед слів запропонованого асоціативного ряду вам необхідно вибрати ті слова, які, на вашу думку, на даний момент мають відношення до вас і вашого професійного життя. Кількість виборів не обмежена.

- | | | |
|--------------------|----------------------|----------------------|
| 1. Азарт | 9. Відданість справі | 17. Дилетантство |
| 2. Уважність | 10. Професіоналізм | 18. Кар'єра |
| 3. Знання | 11. Самолюбство | 19. Спритність |
| 4. Лінь | 12. Порівняння | 20. Наївність |
| 5. Надійність | 13. Повага | 21. Нереалізованість |
| 6. Нерозбірливість | 14. Вміння | 22. Визначеність |
| 7. Спілкування | 15. Хобі | 23. Песимізм |
| 8. Переоцінка | 16. Активність | 24. Претензії |
| 25. Працьовитість | 51. Незалежність | |
| 26. Самостійність | 52. Освіченість | |
| 27. Старанність | 53. Відповідальність | |
| 28. Впевненість | 54. Підтримка | |
| 29. Завзятість | 55. Спроба | |
| 30. Ціль | 56. Різноманітність | |
| 31. Безвольність | 57. Зібраність | |
| 32. Дисципліна | 58. Тривога | |
| 33. Кваліфікація | 59. Задоволеність | |
| 34. Майстерність | 60. Успішність | |
| 35. Починаючий | 61. Екзамен | |
| 36. Нездатність | 62. Безробіття | |
| 37. Досвід | 63. Запити | |
| 38. Підготовка | 64. Криза | |
| 39. Визнання | 65. Навик | |
| 40. Радість | 66. Недосвідченість | |
| 41. Нудьга | 67. Учень | |
| 42. Творчість | 68. Помилки | |
| 43. Удача | 69. Похвала | |
| 44. Сумлінність | 70. Промахи | |
| 45. Чіткість | 71. Розгубленість | |
| 46. Ефективність | 72. Вдосконалення | |
| 47. Несерйозність | 73. Праця | |
| 48. Занудність | 74. Розум | |
| 49. Компетентність | 75. Навчання | |
| 50. Повільність | 76. Ентузіазм | |

Інформована згода учасника/ці дослідження

Я даю свою згоду на те, що мої персональні дані та результати дослідження, в якому я беру добровільну участь, будуть використані в наукових цілях. Я поінформований(на) про те, що інформація про мою участь у дослідженні залишається суворо конфіденційною. Я поінформований(на) про те, що результати дослідження можуть бути опубліковані в узагальненому форматі та можуть обговорюватись дослідниками, а також представниками уповноважених наукових інституцій із збереженням конфіденційності моїх даних.



КООРДИНАЦІЙНИЙ ЦЕНТР З ПСИХІЧНОГО ЗДОРОВ'Я
КАБІНЕТУ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

вул. Дмитрівська, 92-94, 7-ий поверх, м. Київ, 01135
тел.: +380 (95) 113 25 22, e-mail: program@mentalhealthua.org

від 19.12.2023 р. №123

Київський національний університет
імені Тараса Шевченка

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Голотенко Анастасії Андріївни
за темою «Розвиток суб'єктності вимушених мігрантів як умова
подолання кар'єрної кризи»,
поданої на здобуття доктора філософії
за спеціальністю 231 «Соціальна робота»

Результати дисертаційного дослідження Голотенко Анастасії Андріївни за темою «Розвиток суб'єктності вимушених мігрантів як умова подолання кар'єрної кризи» використовувалися у діяльності Координаційного центру з психічного здоров'я створеного Кабінетом Міністрів України задля узгодження зусиль та забезпечення взаємодії міністерств, установ та організацій, органів місцевого самоврядування, неурядового сектору у розробленні та впровадженні Всеукраїнської програми ментального здоров'я «Ти як?» за ініціативою Олени Зеленської.

Зокрема, результати дослідження Голотенко А.А. враховувались при розробці експертних пропозицій для розробки концепції пріоритетного проекту в галузі психічного здоров'я та психосоціальної підтримки Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України та розробці регіональних політик щодо інтеграції вимушено переміщених осіб у приймаючих громадах з урахуванням можливостей розвитку їх соціально-економічного та професійного капіталу.

Голова
Координаційного центру

Оксана ЗБИТНЄВА