

Міністерство освіти і науки України
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна академія»
Кафедра Практичної психології

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

бакалавра

на тему

Переживання професійної самосвідомості мігрантів: соціально-психологічні
та психосоматичні аспекти
(тема кваліфікаційної роботи)

Виконав: студент 4 курсу,
групи ЗМП-Пс21
спеціальності : 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

_____/ Аліна ГАНГУР
(підпис) (ім'я та прізвище)

Керівник _____/ Олександр БАЖЕНОВ
(підпис) (ім'я та прізвище)

Рецензент _____/ Наталя ШЕМИГОН
(підпис) (ім'я та прізвище)

«До захисту допущено»

В.о. завідувачка кафедри _____/ Наталія КУЧЕРЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Секретар ЕК _____/ Маргарита МИХАЛЕНКО
(підпис) (ім'я та прізвище)

Харків – 2025 рік

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Навчально-науковий інститут «Українська інженерно-педагогічна
академія»
Кафедра практичної психології
Спеціальність 053 Психологія
Освітньо програма Практична психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

в.о. завідувачка кафедри

к.психол.н., доц. Наталія
КУЧЕРЕНКО

« ____ » _____ 20 ____ р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
ГАНГУР Аліни Миколаївни
(ім'я, прізвище студента)

1. Тема «Переживання професійної самосвідомості мігрантів:
соціально-психологічні та психосоматичні аспекти»

керівник роботи Баженов Олександр Володимирович
затверджена наказом по університету від «10» квітня 2025 р. № 4801-
5/923 р.

2. Строк подання студентом роботи 28 травня 2025 року

3. Перелік питань, які потрібно розробити: визначити загальну характеристику переживання професійної самосвідомості у мігрантів; проаналізувати проблему впливу переживання професійної самосвідомості на соціально-психологічні та психосоматичні аспекти самосвідомості, вивчити погляди переживання мігрантів як засіб усвідомлення соціально-психологічні та психосоматичні аспекти самосвідомості; провести емпіричне дослідження взаємозв'язків переживання професійної самосвідомості та її соціально-психологічних та психосоматичні аспектів; розробити практичні рекомендації щодо стійкості професійної самосвідомості у мігрантів, та формування сприятливої професійної самосвідомості для інтеграції в життя за кордоном після переселення

4. План роботи

№ з/п	Назва етапів роботи
1	Визначення теми, мети, завдань, об'єкту та предмету дослідження. Пошук та робота із науковими працями з обраної теми.
2	Вибір та узгодження психодіагностичних методик. Організація та проведення емпіричного дослідження серед емігрантів.
3	Описання обраних методик. Обробка результатів дослідження математично-статистично, їх інтерпретація.
4	Завершення роботи над вступом.
5	Завершення роботи над теоретичною частиною. Оформлення висновків до кожного розділу.
6	Подання кваліфікаційної роботи керівнику на перевірку. Здача скорегованої дипломної роботи.
7	Отримання рецензії та відгуку. Підготовка до захисту дипломної роботи.

5. Дата видачі завдання «11» квітня 2025 р.

Студент _____ Аліна ГАНГУР
(підпис) (ініціали, прізвище)

Керівник роботи _____
(підпис)

Олександр БАЖЕНОВ
(ім'я, прізвище)

РЕФЕРАТ

Дипломна робота містить: 82 сторінок, 8 рисунків, 17 таблиць, 38 літературних джерел, 4 додатка.

Об'єкт дослідження: Професійна самосвідомість українських вимушених мігрантів у період адаптації до нових соціальних умов.

Предмет дослідження: Особливості переживання змін професійної самосвідомості та психосоматичних проявів у процесі адаптації до нового професійного середовища.

Мета дослідження: Проаналізувати особливості переживання професійної самосвідомості українських мігрантів у зв'язку зі зміною соціального статусу, умов працевлаштування та впливом цих змін на психологічний та психосоматичний стан.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до поняття професійної самосвідомості та адаптації мігрантів.
2. Вивчити соціально-психологічні та психосоматичні аспекти адаптації мігрантів у новому середовищі.
3. Провести емпіричне дослідження переживань мігрантів, пов'язаних зі зміною професійного статусу.
4. Виявити зв'язок між рівнем адаптації, психосоматичними симптомами та професійною ідентичністю.
5. Надати практичні рекомендації для підтримки психічного здоров'я та професійної адаптації мігрантів.

Практична значущість дослідження Результати дослідження можуть бути використані психологами, соціальними працівниками, волонтерами та організаціями, що займаються інтеграцією та підтримкою мігрантів, а також для розробки профілактичних програм психоемоційного вигорання й професійної дезадаптації. Завдяки розробці програми корекції професійної свідомості мігрантів, на основі визначених

закономірностей їх взаємозв'язку з переживаннями її соціально-психологічних та психосоматичних аспектів, дослідження також сприятиме глибшому розумінню впливу зміни професійної ролі на психоемоційний та психосоматичний стан особистості в умовах соціальних криз.

Ключові слова: професіональна свідомість мігрантів, переживання соціально-психологічних та психосоматичних аспектів

ABSTRACT

The thesis contains: 82 pages, 8 figures, 17 tables, 38 literary sources, 4 appendices.

Object of the study: Professional self-awareness of Ukrainian forced migrants during the period of adaptation to new social conditions.

Subject of the study: Peculiarities of experiencing changes in professional self-awareness and psychosomatic manifestations in the process of adaptation to a new professional environment.

Purpose of the study: To analyze the features of experiencing professional self-awareness of Ukrainian migrants in connection with changes in social status, employment conditions and the impact of these changes on the psychological and psychosomatic state.

The main objectives of the study

1. To analyze theoretical approaches to the concept of professional self-awareness and adaptation of migrants.
2. To study the socio-psychological and psychosomatic aspects of migrants' adaptation in a new environment.
3. To conduct an empirical study of migrants' experiences associated with a change in professional status.
4. To identify the relationship between the level of adaptation, psychosomatic symptoms and professional identity.
5. Provide practical recommendations for supporting mental health and professional adaptation of migrants.

The practical significance of the study lies in developing a program for correction of the professional consciousness of migrants, based on the identified patterns of their relationship with their experiences and socio-psychological and psychosomatic aspects. The results of the study can be used by psychologists, social workers, volunteers and organizations involved in the integration and support of migrants, as well as for the development of preventive programs for

psycho-emotional burnout and professional maladjustment. The study will also contribute to a deeper understanding of the impact of changing the professional role on the psycho-emotional and psychosomatic state of the individual in conditions of social crises.

Keywords: professional consciousness of migrants, experiences of socio-psychological and psychosomatic aspects of professional consciousness.

ЗМІСТ

ВСТУП	9
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПЕРЕЖИВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МІГРАНТІВ	12
1.1 Поняття та структура професійної самосвідомості особистості...../	13
1.2 Особливості соціально-психологічної адаптації мігрантів у новому середовищі	18
1.3 Зміна професійної ролі як чинник психічного та психосоматичного реагування в адаптації	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1.....	33
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА КОРЕКЦІЯ ПЕРЕЖИВАНЬ ПОВ'ЯЗАНИХ ІЗ ЗМІНАМИ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ УКРАЇНСЬКИХ МІГРАНТІВ.	35
2.1 Організація та методологія емпіричного дослідження	36
2.2 Аналіз переживань змін професійної самосвідомості мігрантів та дослідження зв'язку між психосоматичними симптомами та професійною дезадаптацією.....	51
2.3 Корекційна програма переживань змін професійної самосвідомості мігрантів	62
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	69
ВИСНОВКИ	70
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	73
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність дослідження: Воєнні події, що розпочалися в Україні у 2022 році призвело до масштабного вимушеного переселення українського населення.

За оцінками (УВКБ ООН, 2024) понад 6 мільйонів українців змушені були покинути країну у пошуках безпеки, залишивши домівки, роботу, соціальні зв'язки та звичне професійне середовище¹. [10] Особливу увагу в цьому контексті заслуговує проблема професійної самосвідомості, адже більшість українців, які мали стабільне професійне становище в Україні, зіткнулися з необхідністю заново адаптуватися до умов праці в іншій країні. Через мовні бар'єри, невизнання кваліфікацій та інші адаптаційні труднощі. Мігранти часто змушені працювати за фахом, який не відповідає їх освіті та досвіду, що призводить до внутрішнього конфлікту, зниження самооцінки, фрустрації та навіть психосоматичних проявів (GHQ-12, WHO, 2020)². [38] Зазначені зміни значно впливають на психологічний добробут особистості, викликають психоемоційне напруження, відчуття втрати сенсу та професійної реалізації, що зумовлює актуальність вивчення переживання професійної самосвідомості в умовах вимушеної міграції. Водночас важливо враховувати не лише психологічні та соціальні аспекти, а й психосоматичні реакції, які супроводжують процеси адаптації (Berry, 1997[15]; Hobfoll, 1989[22]). У зв'язку з цим дослідження є актуальним як у теоретичному, так і в прикладному вимірах.

Мета дослідження Проаналізувати особливості переживання професійної самосвідомості українських мігрантів у зв'язку зі зміною соціального статусу, новою соціокультурною середою, умов

¹ Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. Ukraine Situation: Response and Updates (Електронний ресурс). — 2024. — Режим доступу: <https://www.unhcr.org/ua>. — Дата звернення: 30.05.2025.

² World Health Organization. Mental health atlas 2020 [Електронний ресурс]. — Geneva : WHO, 2021. — Режим доступу: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240036103>. — Дата звернення: 31.05.2025

працевлаштування та впливом цих змін на психологічний і психосоматичний стан.

Об'єкт дослідження Професійна самосвідомість українських вимушених мігрантів у період адаптації до нових соціальних умов.

Предмет дослідження Особливості переживання змін професійної самосвідомості та психосоматичних проявів у процесі адаптації до нового професійного середовища.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати теоретичні підходи до поняття професійної самосвідомості та адаптації мігрантів.
2. Вивчити соціально-психологічні та психосоматичні аспекти адаптації мігрантів у новому середовищі.
3. Провести емпіричне дослідження переживань мігрантів, пов'язаних зі зміною професійного статусу.
4. Виявити зв'язок між рівнем адаптації, психосоматичними симптомами та професійною ідентичністю.
5. Надати практичні рекомендації та коротку корекційну програму для підтримки психічного здоров'я та професійної адаптації мігрантів.

Гіпотеза дослідження Існує статистично значущий взаємозв'язок між рівнем професійної адаптації, психосоматичними симптомами та професійною ідентичністю українських мігрантів у новому соціальному середовищі.

Методи дослідження Для досягнення мети були застосовані такі методи: *Теоретичні*: аналіз, синтез, узагальнення та систематизація наукових джерел; *Емпіричні*: анкетування (паспортна частина, питання адаптації, плани на майбутнє); Психодіагностичні методики: GHQ-12 — оцінка загального психічного стану; Гессенський тест — діагностика психосоматичних скарг; Методика Дж. Беррі (модифікація) — діагностика акультураційних стратегій; Семантичний диференціал оцінки роботи; Самооцінка професійної самореалізації; Модифікований опитувальник

Характеристики ностальгії. *Інтерпретації*: аналіз і трактування результатів; Математико-статистичні: описова статистика, кореляційний аналіз, U-критерій Манна–Уїтні. Обробка даних проводилася за допомогою програм Microsoft Excel і SPSS 15.

Організація дослідження Емпіричне дослідження проводилося в період з 11 квітня по 21 травня 2025 року. Участь взяли 56 респондентів віком від 18 до 69 років — українські мігранти, які працюють або тимчасово працювали за кордоном, прибули з різних регіонів України. Дані збиралися за допомогою онлайн-анкети (Google Forms).

Наукова новизна Результати дослідження розширюють наукові уявлення про структуру та динаміку професійної самосвідомості в умовах вимушеної міграції, визначають особливості її трансформації в новому соціокультурному контексті. Обґрунтовано механізми впливу професійного досвіду на психосоматичний стан особистості.

Практична значущість Отримані дані можуть бути використані: у діяльності практичних психологів, соціальних працівників, волонтерів, що працюють із мігрантами; для розробки програм профілактики психоемоційного вигорання та професійної дезадаптації; у формуванні корекційної програми, спрямованої на відновлення професійної ідентичності; як аналітична база для державних і громадських ініціатив щодо інтеграції біженців.

Структура дипломної роботи Робота складається зі вступу, двох розділів (теоретичного та емпіричного), висновків, списку використаних джерел (38 найменувань), 4 додатків. Робота містить 82 сторінок, 9 рисунків, 17 таблиць.

РОЗДІЛ 1

Теоретичний аналіз проблеми переживання професійної самосвідомості мігрантів

Сучасний світ переживає складні соціально-політичні трансформації, що зумовлюють зростання масштабів міграційних процесів. Збройні конфлікти, політична нестабільність, економічні труднощі та екологічні кризи стали причинами переміщення мільйонів людей, які шукають безпеки та умов для життя в інших країнах. Для українців особливої актуальності ця проблема набула внаслідок повномасштабного вторгнення Росії в Україну у 2022 році, яке спричинило безпрецедентну хвилю вимушеної міграції: за даними (УВКБ ООН, 2024).[10]

Вимушена міграція, на відміну від добровільної, супроводжується втратою звичного соціального оточення, стабільного середовища, професійної діяльності та відчуття контролю над життям, що створює потужне психоемоційне навантаження. За визначенням О. І. Блінової, міграція — це «переміщення, яке спричинює зміни у соціальних зв'язках особи й чинить вплив на неї та на її суспільне оточення» (Блінова, 2020) [3]. Тобто, йдеться не лише про географічні зміни, а про глибоку трансформацію соціальної ідентичності, зміщення ролей і необхідність пристосовуватись до нової соціокультурної системи. Однією з найбільш вразливих сфер у цьому процесі є професійна самосвідомість особистості, адже люди, які мали визначене місце у професійній структурі рідного суспільства, нерідко опиняються у ситуації професійної дезадаптації. У новому середовищі вони змушені погоджуватися на роботу, яка не відповідає їхній освіті, кваліфікації або життєвому досвіду. Такі зміни часто спричиняють психологічну напругу, втрату професійної ідентичності та можуть призвести до психосоматичних симптомів.

Історія наукового вивчення психосоціального досвіду мігрантів бере початок з періоду Другої світової війни, коли психологи вперше почали

фіксувати психічні наслідки втрати дому, професії та звичного укладу життя. Надалі тематика міграції, адаптації та ідентичності стала предметом міждисциплінарних досліджень. Наприклад: Психоаналітичні теорії (Е. Фройд, Е. Еріксон), біхевіористські підходи (А. Бандура, Б. Скіннер), когнітивні моделі (А. Бек), теорії стресу (Г. Сельє) й концепції соціальної ідентичності (Г. Таджфел, Дж. Тернер) та ін. Попри не велику кількість досліджень, єдиної універсальної моделі адаптації мігрантів не існує. Особливо гостро ця проблема постала у зв'язку з війною в Україні: велика частина населення опинилася у новому середовищі, де доводиться переосмислювати власну ідентичність, сенси, життєві орієнтири та роль у суспільстві. Це актуалізує необхідність глибшого аналізу саме феномену переживання професійної самосвідомості в умовах кризової адаптації.

Таким чином, для повноцінного розуміння динаміки усього процесу, доцільно почати з аналізу її теоретичних основ та психологічної структури. Це дозволить закласти ґрунт для емпіричного дослідження й подальшої розробки психокорекційних програм, спрямованих на підтримку адаптаційного потенціалу особистості.

1.1 Поняття та структура професійної самосвідомості особистості

У психології самосвідомість розглядається як багаторівнева структура, що включає знання про себе, самооцінку, рефлексію та ідентичність. Професійна самосвідомість, своєю чергою, є її компонентом, яка охоплює уявлення людини про себе як суб'єкта професійної діяльності, її місце в професійному середовищі, мотивацію та прагнення до професійного зростання. Згідно з соціокультурною теорією Виготського, зміна культурного середовища може викликати радикальну трансформацію у цій структурі особистості (Vygotsky, 1978). [37]

Це ставить перед особистістю виклик збереження або переосмислення власної професійної ідентичності, що нерідко супроводжується емоційною напругою, зниженням самооцінки, втратою сенсу діяльності.

У сучасному світі праця є не лише засобом існування, але й важливою частиною самоідентифікації, реалізації та соціального визнання. Р. Л. Аткинсона вважав, що самосвідомість – це результат інтеграції досвіду людини, її дій та переживань (Atkinson, R. L. 1975) [21].

Ця система уявлень, ставлень і ціннісних орієнтацій, які формуються у процесі професійної соціалізації. Іншими словами, це те, як людина сприймає себе як працівника, спеціаліста, фахівця певного рівня, і як вона пов'язує свою особисту ідентичність із професійною діяльністю.

Структура професійної самосвідомості. Більшість сучасних дослідників. (Savickas, M. L., Дьяченко М.І., Онуфрієва Л.А., Петровський А.В.) [8,31] виділяють такі структури професійної самосвідомості, Таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Компоненти професійної самосвідомості та їх функції

Компонент	Змістова характеристика	Основна функція
Професійна самооцінка	Оцінка власних здібностей і компетенцій	Формує уявлення про професійну ефективність
Професійна ідентичність	Усвідомлення належності до певної професійної групи	Забезпечує сталість ідентичності та відчуття «свого»
Професійна мотивація	Внутрішні спонукання до діяльності, досягнення, розвитку	Спрямовує поведінку у професійному середовищі
Рефлексія професійного досвіду	Аналіз власної діяльності, помилок, успіхів	Сприяє самокорекції, професійному зростанню

Компонент	Змістова характеристика	Основна функція
Я-концепція у сфері праці	Уявлення про себе як професіонала (ідеальне та реальне "Я")	Забезпечує узгодженість між уявленнями та реальністю

Її формування є динамічним процесом, що відбувається протягом усього життєвого шляху людини. Згідно з концепцією Дональда Супера (Super D.E.) [36], цей процес охоплює кілька етапів. Таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

Етапи формування професійної самосвідомості за Д. Супером

Етап	Вік (умовно)	Основний зміст формування професійної самосвідомості
Зростання	до 14 років	Формується загальна самосвідомість, перші уявлення про працю
Дослідження	15–24 роки	Пошук професійного шляху, перші кризи ідентичності
Встановлення	25–44 роки	Стабілізація ідентичності, активне професійне становлення
Збереження	45–64 роки	Підтримка досягнутого статусу, переоцінка цінностей
Завершення кар'єри	65+ років	Відхід від професійної діяльності, зміщення фокусу на інші ролі

Ці етапи дозволяють простежити, як вікові особливості визначають глибину та якість професійної самосвідомості, а також її трансформацію під впливом соціокультурних змін, зокрема міграції.

Дж. Марція — американський психолог, який розвинув теорію ідентичності Еріксона, створив типологію на основі особистого вибору (кризи) і рівня зобов'язань. (Marcia, J. E., 1966) [30]. Таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

**Типи професійної ідентичності у контексті змін соціального
середовища адаптація моделі, Дж. Марції**

Тип ідентичності	Характеристика	Приклад поведінки/ситуації
Досягнута ідентичність	Особа зробила усвідомлений професійний вибір після періоду пошуку	Мігрант пройшов перекваліфікацію та інтегрувався в нову професійну сферу
Дострокова ідентичність	Вибір здійснено без глибокого аналізу, під впливом зовнішніх факторів	Людина погодилася на будь-яку доступну роботу без внутрішньої згоди
Мораторій (пошук)	Активний пошук нової ідентичності, професійне «зависання»	Мігрант проходить курси, пробує різні варіанти, шукає себе
Дифузна ідентичність	Відсутність професійного вибору, розгубленість, втрата сенсу	Людина не бачить можливості для реалізації та уникає професійних тем

Враховуючи зазначене, важливо проаналізувати, як саме проявляються різні типи професійної ідентичності в умовах зміненого соціального середовища серед українських мігрантів. У цьому контексті доречним є звернення до результатів емпіричного дослідження, що дає змогу виявити характерні тенденції, труднощі та запити щодо підтримки процесу професійної адаптації.

Емпіричне дослідження. Згідно з результатами опитування, проведеного Інститутом соціальної та політичної психології НАПН України у (2023 р.), понад 47% українських мігрантів зазначили, що після релокації їм довелося повністю змінити сферу діяльності, 32% — працюють на посадах, що не відповідають їхній освіті чи кваліфікації. Це вказує на масовий феномен порушення професійної ідентичності, що актуалізує необхідність психологічної підтримки та розробки програм реадaptaції.¹

Приклад трансформації професійної самосвідомості в умовах міграції. Вимушена міграція часто призводить до радикальної зміни професійного статусу особистості. Наприклад, висококваліфікований спеціаліст із гуманітарної чи технічної галузі, потрапивши до нової країни, змушений працювати на низькокваліфікованих посадах. Це спричиняє дисбаланс між «реальним» і «ідеальним» професійним «Я», що, у свою чергу, призводить до фрустрації, зниження самооцінки та дезадаптації.

Теорія професійної конструкції (Career Construction Theory) Марка Савікаса підкреслює, що формування професійної самосвідомості — це наративний процес, у якому людина «перепишує» свою історію, адаптуючись до змін, створюючи новий сенс своєї праці й себе в професійній ролі. У цьому контексті важливу роль відіграють такі чинники, як адаптивність, гнучкість, емоційна стійкість.[31]

Отже, професійна самосвідомість є динамічною психологічною структурою, що формується у процесі соціалізації, професійного досвіду та життя особистості. Вона має складну багаторівневу будову й відіграє ключову роль у збереженні особистісної ідентичності, особливо в умовах соціальної трансформації, зокрема вимушеної міграції. Аналіз підходів до структури та типів професійної ідентичності дозволяє створити теоретичне підґрунтя для подальшого дослідження адаптаційних процесів у мігрантів.

¹ Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Адаптаційні виклики вимушено переміщених осіб: аналітична записка за результатами дослідження. Київ, 2023. 42 с.

1.2. Особливості соціально-психологічної адаптації мігрантів у новому середовищі

Соціально-психологічна адаптація мігрантів є складним процесом, що включає не лише індивідуальні психологічні ресурси особистості, а й особливості соціального, культурного, економічного та гендерного контексту.

Науковці Путінцев [9] і Пащенко визначають два основних виміри адаптації — соціокультурний (психологічний) і ресурсний (економічний). Мушкевич підкреслював, що ефективна адаптація залежить як від індивідуальних рис особистості, так і від соціальних умов, у яких перебуває мігрант. (Мушкевич, М. І.) [7]. Кожен із них пояснюється низкою моделей, що дозволяють глибше зрозуміти механізми адаптації особистості до нових умов.

Найпоширеніші теоретичні підходи включають: акультураційну модель Дж. Беррі[15], модель збереження ресурсів COR С. Хобфолла[22], модель стресу та копіngu Лазаруса і Фолькмана [27], а також модель професійного стресу JD-R (Job Demands – Resources) [17]. У таблиці 1.4 нижче узагальнено ключові характеристики цих моделей.

Таблиця 1.4.

Порівняння ключових моделей соціально-психологічної адаптації

Модель	Автори	Основна ідея	Особливості для мігрантів
Акультураційна модель	Berry J.W. (1997)	Адаптація як вибір між чотирма стратегіями: інтеграція, асиміляція, сепарація, маргіналізація	Акцент на ідентичності, культурному виборі, прийнятті/збереженні і культури

Модель	Автори	Основна ідея	Особливості для мігрантів
Модель збереження ресурсів (COR)	Hobfoll S. (1989)	Стрес виникає, коли ресурси втрачаються або загрожують втратою	Підкреслює важливість підтримки, стійкості, матеріального та емоційного ресурсу
Модель стресу копіngu	Lazarus & Folkman (1984)	Стрес — результат суб'єктивної оцінки ситуації як загрозової та ресурсів як недостатніх	Актуальна у контексті професійної адаптації, зміни статусу, доступу до ринку праці

Як видно з порівняльного аналізу представлених моделей адаптації, кожна з них, має свої переваги, але й обмеження, що зумовлює потребу в їх інтегративному осмисленні.

Акультураційна модель Дж. Беррі допомагає пояснити формування культурної ідентичності та вибір стратегії взаємодії в новому середовищі, проте недостатньо враховує індивідуальні психологічні ресурси (Berry, 1997) [15]. Модель збереження ресурсів (COR) С. Хобфолла акцентує на ролі ресурсного забезпечення у стресових ситуаціях, але менш чутлива до культурних змін (Hobfoll, 1989) [22]. Модель Лазаруса і Фолькмана зосереджується на когнітивній оцінці загроз і копінг-стратегіях, однак не враховує соціально-економічні бар'єри адаптації (Lazarus & Folkman, 1984) [27].

Зважаючи на переваги та недоліки розглянутих моделей, доцільно зупинитися на моделі акультурації Дж. Беррі, (J.W. Berry) який представив теорію про те, що поняття інтеграція - це найкращий концепт серед моделей акультурації. Коли мігрант має зацікавленість у підтримці самобутньої культури з одночасною залученням його у взаємодію з

іншими групами, то інтеграція сприймається як альтернатива культурній сепарації, що має під собою цілком підходящу основу. При цьому члени етнокультурної групи прагнуть брати участь як складова частина у великих соціальних спільнотах.

Дж. Беррі вів власну модель акультурації від стресової моделі Лазаруса-Фолькмана, він надав наголос особистісним характеристикам, а саме процесу ідентифікації мігранта з населення приймаючої країни за двома вимірами. Щоб краще проілюструвати модель акультураційних стратегій Дж. Беррі, доцільно подати її у вигляді таблиці 1.5. що узагальнює два основні виміри та чотири типи відповідей на культурну взаємодію. [15,16]

Таблиця 1.5.

Модель стратегій акультурації Дж. Беррі. 1992, 2001

Прийняття/збереження культури походження	Прийняття культури країни проживання	Стратегія акультурації	Характеристика
Так	Так	Інтеграція	
Індивід одночасно зберігає елементи своєї рідної культури та активно приймає елементи культури приймаючого суспільства.			
Ні	Так	Асиміляція	
Індивід відмовляється від власної культурної ідентичності на користь повного прийняття культури приймаючого суспільства.			
Так	Ні	Сепарація (розділення)	
Індивід свідомо зберігає свою культуру походження та уникає контактів або прийняття культури приймаючої країни.			
Ні	Ні	Маргіналізація	

Отже, оскільки акультурація є певний розвиток та примирення конфлікту, то за теоріями менеджменту примирення, виокремлюються дві стратегії по відношення к культурі приймаючої країни. Увесь процес

можна зобразити як процес вирішення конфлікту який має певні завдання, стадії протікання та засоби, стратегії подолання непорозуміння.

Особливості адаптації українських мігрантів після 2022 року: Прикладом застосування моделі акультураційних стратегій Дж. Беррі, є дослідження Я. Андрущенко та М. Лупея (2025), проведеному серед українських мігрантів у США, виявлено таке розподілення стратегій акультурації. Рис.1.1.

Асиміляція — 32% респондентів: прагнення повного включення в культуру приймаючої країни, навіть ціною втрати національної ідентичності;

Інтеграція — 25%: поєднання культурного збереження та відкритості до нової культури;

Маргіналізація — 25%: відсутність чіткої ідентифікації з жодною культурою;

Сепарація — 18%: збереження української культури, уникаючи контактів із зовнішнім середовищем.[1]

Такий розподіл вказує на перевагу стратегій, орієнтованого прийняття нової культури. Окрім того, 75% респондентів показали помірну стресостійкість, а 90% – високий рівень резилієнтності.



Рис. 1.1. Розподіл стратегій акультурації українських мігрантів у США (за Я.Андрущенко)

Водночас виявлено, що слабкий рівень асиміляції корелює з вищим рівнем пережитої травматизації, що підкреслює важливість обраної стратегії адаптації для психоемоційного добробуту мігрантів. Особливої уваги набуває гендерний вимір, адже жінки й чоловіки не лише переживають адаптаційні процеси по-різному, але й мають різний доступ до ресурсів та соціальної підтримки. Таблиця 1.6

Таблиця 1.6

**Порівняння адаптаційних аспектів жінок і чоловіків у
міграційному контексті**

Аспект	Жінки	Чоловіки
Психоемоційне навантаження	Високе, особливо через догляд за дітьми та самотність	Залежить від контексту (військова служба, розлука, турбота про родину на відстані)
Можливість працевлаштування	Обмежена (догляд за дітьми, мовний бар'єр)	Часто відсутня — чоловіки здебільшого залишаються в Україні
Соціальна активність	Висока: участь у громадах, волонтерстві, навчанні	Обмежена, рідше залучений у громадських процесах у країнах перебування

Як видно з таблиці, жінки, які найчастіше прибувають до країни міграції разом із дітьми, мають вищий рівень психоемоційного навантаження, зумовлений необхідністю догляду, відчуттям самотності та складнощами у процесі інтеграції. Водночас вони проявляють більшу соціальну активність і здатність залучати ресурси громади, що може слугувати компенсаторним механізмом. Чоловіки ж або залишаються в Україні, або в разі переміщення мають нижчу адаптивність до нових умов і рідше включаються в громадське життя. [1]

Отож, вивчення адаптаційних процесів та її механізмів показало, що їхня успішність залежить не тільки від особистісних якостей мігрантів, а й від особливостей приймаючої культури, різноманітності контактів, ступеня залучення до нового середовища, у тому числі від їх працевлаштованості.

Ефективне розуміння адаптації мігрантів має базуватись на комплексному підході, що поєднує психологічні, соціокультурні й економічні виміри.

Економічний підхід. Другий підхід спирається на певні ресурсні та економічні моделі (Hobfoll, 1989) які мають власні певні переваги в дослідженнях біженців в тому, що зосереджують увагу на можливостях.[22]

Необхідно визначити власні переваги та недоліки, знайти ресурси для досягнення нових цілей, вивчити те, як переживання власного досвіду, а усвідомлення його формують зміни. Також економічні підходи зосереджені на здатності мігранта отримати доступ до ринку праці приймаючого середовища та відновити рівень професійного статусу, який був до міграції. До останньої моделі примикає Модель «вимоги до роботи – ресурси» (модель «job demands-resources model», JD-R) – це модель професійного стресу , яка передбачає, що напруга є реакцією на дисбаланс між вимогами до людини та ресурсами, які вона має для вирішення цих вимог.[13]

Таким чином, говорячи про соціальний капітал, звертаються до можливості виміряти, як саме людина може бути задіяна в різних сферах громадського або суспільного життя, не почуваючи себе ізольованою. Т.Снайдер (Snyder, 2016) виділів сфери, які можна дослідити. Таблиця 1.7.[34]

Таблиця 1.7

Сфери соціального капіталу за Т. Снайдером

Сфера	Зміст
-------	-------

Сфера	Зміст
Приватні вміння	Побутові та особисті навички
Емоційні зв'язки	Соціальні контакти та емоційна підтримка
Дозвілля	Активності у вільний час
Публічні вміння	Професійні, освітні та соціальні навички
Громадянська участь	Права, обов'язки, волонтерство, участь у громаді

Отже, економічні моделі соціального капіталу вказують на його значущий вплив на психологічні ресурси, що сприяють адаптації мігрантів. Для глибшого розуміння цього процесу доцільно розглянути основні його стадії в міжкультурному контексті це можна зробити у таблиці 1.8.

Таблиця 1.8.

**Порівняння моделей адаптації та стадій культурного шоку
у міграційному досвіді**

Автор / Дослідник	Назва або модель	Стадії
К. Оберг, Дж. Гулахорн	U-крива культурного шоку	1.Медовий місяць 2.Культурний шок 3.Основна адаптація 4.Ментальна ізоляція 5.Прийняття та інтеграція
Альтернативна модель (рееміграція)	Ширша модель адаптації	1.Доадаптаційний етап 2.Глядацький етап 3.Рівень інклюзії 4.Культурний шок 5.Адаптація6. Повернення
Р. Кольз (1996)	4 стадії культурного	1.Ейфорія («медовий місяць») 2.Дратівливість, ворожість («культурний

Автор / Дослідник	Назва або модель	Стадії
	шоку	шок») 3.Самоідентифікація / ментальна ізоляція 4.Бікультуралізм
С. Лізгаард	3 етапи адаптації	1.Позитивна адаптація 2.Криза адаптації 3.Відновлення

Як видно, попри варіативність у кількості стадій, більшість моделей визнають наявність кризової фази (культурного шоку) та поступової інтеграції або реадаптації. Глибина проживання кожної стадії залежить від індивідуальних ресурсів особистості, наявності соціального капіталу, підтримки громади та реалістичності адаптаційних очікувань.

Різні дослідження, проведені у руслі цієї тематики, показують, що ключовим поняттям у питанні є інтеграція. Інтеграція двох культурних систем у рамках індивідуальної психіки є найбільш соціально бажаним ідеалом (як умова для мирного співіснування) та психологічно життєздатною можливістю для мігрантів та інших груп населення, залучених до міжкультурного контакту.

Що стосується саме особливостей застосування моделі Дж.Бері, варто зазначити, що вона буде використана в межах нашого дослідження для аналізу того, як вибір стратегії акультурації впливає на професійну самосвідомість, психосоматичні прояви та соціально-психологічну адаптацію вимушених мігрантів.

Високий рівень освіти. Багато українських мігрантів мають високий рівень освіти та професійну кваліфікацію, що потенційно може сприяти їхній інтеграції на ринку праці, але також може призвести до фрустрації у

випадку складнощів з визнанням дипломів або пошуком роботи за спеціальністю;

Сильна національна ідентичність та бажання повернутися. Незважаючи на виїзд, значна частина українців зберігає сильну національну ідентичність та висловлює бажання повернутися до України після закінчення війни. Це може впливати на вибір акомодатійних стратегій, схилиючи до інтеграції з елементами сепарації (збереження тісних зв'язків з українською громадою) радше за повну асиміляцію;

Різноманітність політик приймаючих країн: Європейські країни запропонували різні умови прийому та підтримки українським мігрантам (тимчасовий захист, доступ до ринку праці, освіти, соціальних виплат), що створює різний контекст для адаптації.

Польські дослідники вважають, що акультурацію слід розглядати з погляду змісту окремих психологічних процесів (наприклад, стійкості, подолання) і ролі контексту (довкілля, культури тощо)[11]

Таким чином, соціально-психологічна адаптація мігрантів є багатофакторним процесом, що охоплює культурні, індивідуально-психологічні, соціоекономічні та гендерні аспекти. Теоретичний аналіз дозволив виявити найбільш релевантні концепції для подальшого дослідження, серед яких, як було зазначено, особливе значення має акультураційна модель Дж. Беррі, що інтегрує вплив зовнішнього середовища та індивідуальних стратегій адаптації. У контексті цих процесів важливо окремо розглянути вплив зміни професійної ролі на психічне здоров'я мігрантів, що й стане предметом подальшого аналізу.

1.3. Зміна професійної ролі як чинник психічного та психосоматичного реагування в адаптації

У контексті вимушеної міграції втрата або радикальна зміна професійної ролі виступає не лише соціальним, а насамперед психологічно

значущим явищем, що провокує емоційне напруження, кризи ідентичності та може мати соматичні наслідки. Вона є важливим елементом "Я-концепції" (Super, 1980), оскільки забезпечує не лише засоби до існування, а й стабільність самоідентифікації, почуття компетентності, сенсу та соціального визнання. [35]

Її втрата чи девальвація під впливом міграційних змін спричиняє внутрішній дисбаланс, викликає екзистенційне напруження і потребує переосмислення власної ідентичності.

У цьому контексті, зміна професійного статусу внаслідок вимушеної міграції виступає тригером глибокої психологічної перебудови, яка зачіпає когнітивні, емоційні й поведінкові рівні особистості. Психологічні реакції на таку зміну можна розглядати як адаптаційні або дезадаптаційні, залежно від наявності ресурсів, підтримки та здатності до трансформації.

Теоретичними підходами до пояснення змін професійної ідентичності є: Професійна діяльність, за В. Франклом (1946, 1959), вона є однією з основних форм реалізації сенсу життя. Втрата можливості реалізовуватись у фаховій сфері веде до екзистенційної фрустрації — глибокого переживання втрати смислу.

У мігрантів цей стан часто супроводжується депресивною симптоматикою, апатією, втратою ініціативи та психосоматичними скаргами (головний біль, безсоння, тривожність).[19,18]

Можна побачити, що психологічна реакція на зміну професійної ролі внаслідок міграції є багаторівневою і часто включає глибокі внутрішні переживання, що торкаються базових екзистенційних структур особистості. Як було зазначено (Віктор Франкл,) (Джек Мезіроу) [5], та (Ненсі Шлоссберг) [33,32], це може призводити до кризи сенсу, дезорієнтації та порушення емоційної стабільності.

Систематизовані, типи емоційних реакцій на зміну професійної ролі в умовах вимушеної міграції, проілюстровано у таблиці 1.9.

Таблиця 1.9.

Теоретичні підходи до пояснення змін професійної ідентичності

Реакція	Прояви / Симптоми	Психологічна інтерпретація
Сором, вина, приниження	Замикання в собі, уникнення контактів, втрата віри в себе	Конфлікт між "Я-ідеальним" і "Я-реальним" (Теорія ролей. Higgins, 1985)
Тривога, невпевненість	Безсоння, напруга, страх майбутнього	Теорія стресу та копінгу (Лазарус і Фолькман)
Екзистенційна фрустрація	Втрата сенсу, апатія, байдужість до професії	Екзистенційний підхід (Віктор Франкл)
Психосоматичні симптоми	Головний біль, проблеми зі сном, шлунково-кишкові розлади	Модель психосоціального стресу, концепція психосоматики (Iliowski, 1988)

Теоретичні моделі цих авторів дозволяють краще зрозуміти, як саме цей процес спричиняє дистрес, фрустрацію або, навпаки, стає поштовхом до трансформаційного зростання

Як показують емпіричні дані, ці теоретичні підходи мають практичне відображення в досвіді реальних людей. У багатьох випадках саме зміна професії стає детонатором глибокої внутрішньої кризи, яка водночас відкриває шлях до особистісної трансформації.

Наприклад, результати, отримані за шкалами GHQ-12, (Goldberg & Williams, 1988) вказують на поширеність емоційного виснаження, тривожності, втрати інтересу до професійної діяльності серед українських трудових мігрантів — це збігається з ознаками екзистенційної фрустрації.[20] У той же час, високі значення шкали тілесного неблагополуччя за GBB-8 (Kliem et al., 2017), сигналізують про соматизацію тривалого дистресу.[26]

Також, існують такі методики дослідження професійної дезадаптації, та дистресу зокрема: Maslach Burnout Inventory (MBI) — фокусується на вигоранні, але менш чутлива до фактору втрати професійного сенсу; (Christina Maslach, Susan E. Jackson, 1989); Beck Depression Inventory (BDI) — добре виявляє депресивні симптоми, але не завжди дозволяє виявити специфіку саме професійної ідентичності; (Aaron T. Beck 1961-1996); Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) — вимірює адаптивність, однак орієнтована більше на кар'єрне консультування, ніж на емоційний стан. (Maria Eduarda Duarte, J. B. Ferreira, J. C. Nota, 2009-2012)

На відміну від зазначених методик, комбінація GHQ-12 та GBV-8, Семантичний диференціал та шкали акультурації дозволяють не лише фіксувати рівень дистресу, а й відстежити зв'язок між соціальною ситуацією, втратою професійного статусу та суб'єктивним самосприйняттям.

Тому в рамках емпіричного дослідження, описаного у другому розділі цієї роботи, також буде використано саме такі психодіагностичні методики, як GHQ-12 (Goldberg & Williams, 1988) [20], GBV-8 (Kliem et al., 2017) [26], та Семантичний диференціал професійного "Я", що дозволяє зафіксувати зміну самоідентифікації у професійній сфері (Митрофанова А.Ю, 2020) [6]. Кожна з них дозволяє емпірично підтвердити теоретичні положення, описані вище. Та глибше осмислити внутрішню картину переживань особи в ситуації зміни соціальної культури та професійної ролі в умовах вимушеної міграції.

Варто підкреслити, що обрані методики не є випадковими. Вони пройшли валідацію в межах міжкультурних або стресових контекстів, зокрема в роботі з ВПО, біженцями, мігрантами (Goldberg & Williams, 1988; Kliem et al., 2017; Berry, 1997).[15] Для прикладу, GHQ-12 широко використовується для виявлення ранніх ознак емоційного виснаження у професійно нестабільних групах, тоді як GBV-8 фіксує психосоматичні маркери дистресу, такі як головний біль, серцебиття, біль у спині — типові

для мігрантів, що зазнали соціального знецінення. Семантичний диференціал оцінки роботи, дозволяє зафіксувати зміну емоційного ставлення до професійної діяльності.

Нижче наведено узагальнений приклад з емпіричного спостереження, який демонструє типові психологічні наслідки релокації.

Приклад з практики (анонімізован):

Кейс 1

Жінка, 49 років, Україна – Бельгія. До переїзду працювала за фахом відповідно до вищої освіти (викладачка). Після релокації змушена була працевлаштуватися на некваліфіковану роботу через мовний бар'єр і складнощі адаптації. Активна участь у громадських ініціативах, зокрема волонтерських курсах адаптації для українців, сприяла поступовому поверненню до викладацької діяльності.

Даний кейс ілюструє процес професійної адаптації та відновлення соціального капіталу в новому суспільстві.

Психологічні наслідки

Зміна професійної ролі вплинула на самооцінку, рівень тривожності, відчуття стабільності. Нерідко супроводжувалося: Стресу, Зниженням впевненості у власній професійній компетентності, Втраті відчуття стабільності та порушенням самоідентичності.

Повертаючись до питання адаптації, як було зазначено, в умовах міграції вона охоплює не лише інтеграцію в нове соціокультурне середовище, поведінкові стратегії та професійні ролі, а й глибокі внутрішні зміни — які є особливо чутливою складовою цього процесу.

Одним із ключових напрямів цих змін є збереження або відновлення психічного здоров'я.

На ранніх етапах вивчення досвіду біженців основна увага дослідників зосереджувалася не стільки на аспектах культурної інтеграції, етнічної ідентичності чи економічної участі, скільки на психологічному стані мігрантів, а саме на їх вразливості до психічних розладів.

Медична модель психічного здоров'я мігрантів. Упродовж останніх десятиліть провідним теоретичним підходом у цій сфері стала так звана медична модель, що фокусується переважно на виявленні патологічних станів, діагностуванні психічних розладів, епідеміологічному моніторингу та застосуванні методів лікування — як фармакологічних, так і психотерапевтичних. Сутність цього підходу полягає в тому, щоб ідентифікувати клінічні прояви порушень психічного здоров'я, які виникають унаслідок травматичних обставин, зокрема війни, насильства, переселення, втрати тощо.[38]

Дослідження психосоматичних аспектів адаптації дозволяє глибше зрозуміти, як психічне напруження мігрантів транслюється на тілесному рівні, особливо в умовах невизначеності та втрати контролю над власним життям.

У таблиці 1.10 подано найбільш типові психосоматичні симптоми, зафіксовані у мігрантів:

Таблиці 1.10.

Психосоматичні прояви у мігрантів та їх пояснення

Психосоматичний симптом	Опис	Механізм виникнення
Головний біль	Тензійний або мігренозний, часто з м'язовим спазмом шиї та плечей	Хронічна емоційна напруга
Порушення сну	Інсомнія, поверхневий сон, ранні пробудження	Стрес, тривога
Гастроінтестинальні розлади	Синдром подразненого кишечника, нудота, болі в шлунку	Хронічний стрес, порушення функцій шлунково-кишкового тракту
Шкірні прояви	Свербіж, екзема, псоріаз	Емоційне виснаження

Психосоматичний симптом	Опис	Механізм виникнення
Вегетативні симптоми	Серцебиття, тремор, пітливість, відчуття «кома в горлі»	Гіперактивація симпатичної нервової системи

Таким чином, аналіз цих симптомів дозволяє глибше зрозуміти вплив адаптаційного стресу на стан психічного здоров'я.

У поєднанні з розглядом теоретичних моделей (медичної, стрес-буферної, когнітивної та акультураційної), це створює цілісне уявлення про механізми реагування особистості на радикальні зміни у життєвому середовищі та окреслює можливі вектори психосоціальної допомоги.

Як зазначає Z. J. Lipowski, подібні порушення часто виникають унаслідок тривалої соматизації емоційного дистресу, що не був опрацьований або усвідомлений через доступні психологічні механізми (Lipowski, 1988).[29]

Важливо враховувати роль таких механізмів, як алекситимія та соматизація тривоги, що значно ускладнюють процес адаптації. Алекситимія, як зазначає М. Васильєва, є або стабільною рисою особистості, або наслідком психологічної травматизації і полягає у труднощах розпізнавання й вербалізації власних емоцій (Васильєва, 2005). [4] Це призводить до акцентуації уваги на фізичних симптомах, які сприймаються як соматичне захворювання, попри відсутність органічної патології (American Psychiatric Association, 2013).[11]

Згідно з DSM-5, соматизація класифікується як соматичний симптоматичний розлад (Somatic Symptom Disorder), який охоплює наявність фізичних скарг при підвищеному рівні тривоги щодо власного здоров'я (АРА, 2013). Це визначення має особливу значущість у контексті мігрантів, де культурні бар'єри, відсутність доступу до психологічної

допомоги або знецінення психічних симптомів сприяють прояву адаптаційного дистресу у формі тілесних скарг.[11]

Дослідження (Kirmayer et al., 2011; Berry, 1997) демонструють, що найменшу вираженість психосоматичних симптомів мають мігранти, які використовують інтегративну стратегію акультурації, на відміну від тих, хто обирає маргіналізацію чи сепарацію[25].

Таким чином, психосоматичні аспекти адаптації мігрантів не є другорядними, а виступають ключовими індикаторами складності психоемоційного процесу пристосування до нових умов. Їх вивчення дозволяє не лише виявити глибинні порушення психічної регуляції, а й своєчасно спрямувати інтервенцію на психологічну підтримку та запобігання хронізації станів.

Висновок до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу проблеми переживання професійної самосвідомості мігрантів, для проведення емпіричного дослідження були враховані такі фактори:

Фокус на вимушеності адаптації: Модель потребує модифікації для аналізу вимушеної адаптації, де початковий "культурний шок" може бути посилений травмою війни та невизначеністю майбутнього. Психологічний вимір адаптації (психологічне благополуччя, подолання стресу) стає особливо значущим.

Надання соціальної підтримки значущої ролі: Соціальна підтримка, як з боку приймаючої спільноти, так і з боку української діаспори та інших мігрантів, відіграє критичну роль. Дослідження має враховувати специфіку соціальних мереж, які формуються в умовах вимушеної міграції

Враховувати динаміку стратегій на акультурацію та соціалізацію з часом Вибір та вираженість таких стратегій можуть бути динамічними та змінюватися з часом під впливом тривалості перебування, розвитку

ситуації в Україні та особистого досвіду адаптації. Стратегія інтеграції може бути бажаною, але її реалізація може ускладнюватися через тимчасовий статус та орієнтацію на повернення;

Визначено роль соціального капіталу та міжособистісної довіри: як буфера адаптаційних викликів, а також їх значення для активного соціального залучення та збереження професійної цілісності мігрантів.

Таким чином, професійна адаптація мігрантів є багатоаспектним процесом, що охоплює когнітивні, емоційні, поведінкові й соматичні компоненти. Аналіз показав необхідність міждисциплінарного підходу до вивчення феномену професійної самосвідомості, з урахуванням соціального контексту, ресурсної бази та психологічних механізмів саморегуляції.

На підставі вивченого теоретичного матеріалу сформовано гіпотези емпіричного дослідження, визначено ключові змінні для подальшого аналізу, розроблено програму психодіагностичної оцінки. Результати цього дослідження представлені у наступному розділі, де здійснено кількісне та якісне вивчення особливостей переживання професійної самосвідомості у мігрантів в умовах соціокультурної трансформації.

РОЗДІЛ 2.

Емпіричне дослідження та корекція переживань, пов'язаних із змінами професійної самосвідомості українських мігрантів

У цьому розділі представлено результати емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення змін професійної самосвідомості українських вимушених мігрантів та психосоціальних наслідків адаптації в новому середовищі. Розкрито відмінності залежно від стратегії акультурації, рівня емоційного дистресу та психосоматичних проявів. На основі отриманих даних розроблено корекційну програму, що представлена у підрозділі 2.3.

Теоретичне підґрунтя дослідження базується на положеннях соціальної психології, психології праці, екзистенційної психології та трансформаційної педагогіки: основу становлять моделі професійної ідентичності (Super, Marcia, Onufrieva)[35,30,8], стресу й копіngu (Lazarus & Folkman, Hobfoll)[22,27], а також модель акультурації Дж. Беррі. [15]

В емпіричному дослідженні застосовано валідизовані психодіагностичні інструменти, зокрема опитувальники:

-Семантичного диференціалу, запропонований Митрофановою А. Ю. (Митрофанова А. Ю, 2020) — застосовується для оцінки образу професійного «Я» через шкали емоційного ставлення. [6]

-Акультураційних стратегій Дж. Беррі (Berry, 1997) — він базується на двовимірній моделі та дозволяє визначити тип адаптації (інтеграція, асиміляція, сепарація, маргіналізація) залежно від ставлення до походження та приймаючої культури. [15]

-GHQ-12 (Goldberg & Williams, 1988) — використовується для скринінгу психоемоційного стану особистості, дозволяючи оцінити інтенсивність психоемоційного напруження. [20]

-Гессенський соматичний опитувальник, —призначений для виявлення психосоматичних симптомів, які можуть бути пов'язані з тривалим стресом або професійною дезадаптацією. [26]

-Модифікований опитувальник « Характеристики ностальгії» мігрантів у контексті адаптації, — він дозволяє оцінити частоту, зміст, емоційну валентність і роль ностальгії в період адаптації, а також дослідити її функції в контексті кризових ситуацій.

У наступних підрозділах буде розкрито організаційні аспекти проведення дослідження, вибірку респондентів, специфіку застосування психодіагностичних методик, підходи до аналізу отриманих результатів, а також корекційна програм для відновлення відчуття професійної компетентності та задоволення від роботи у новому середовищі

2.1 Організація та методологія емпіричного дослідження

Мета дослідження:

1. Дослідити домінуючі стратегії міжкультурної адаптації українських мігрантів (за моделлю Дж. Беррі);[14]

2. Проаналізувати взаємозв'язок між змінами професійного статусу та психоемоційним станом (з опорою на теорії Лазаруса–Фолкмана, Хобфолла, Ліповські);[28]

3. Представити авторську корекційну програму переживань, пов'язаних зі зміною професійної самосвідомості українських мігрантів, та обґрунтувати її потенційну ефективність на основі теоретичних моделей і психодіагностичних результатів. (Авторська програма не проходила апробацію в межах даного дослідження, однак її структура й цільова спрямованість узгоджуються з виявленими у респондентів труднощами та запитами, що дозволяє розглядати її як потенційно ефективну інтервенцію).

Критерії включення до вибірки: Особи, які є громадянами України;
Мають досвід трудової міграції тривалістю понад 3 місяців та більше;
Усі респонденти належать до вікової категорії від 18 до 70 років;
Виявили добровільну згоду на участь у дослідженні;

Метод збору даних: Збір емпіричної інформації здійснювався за допомогою онлайн-опитування, створеного на базі Google Forms. Такий формат був обраний з огляду на географічну розпорошеність цільової групи та зручність респондентів. Посилання на анкету поширювалося через соціальні мережі такі як (Telegram WhatsApp Viber та інші.) у платформи спеціалізованої онлайн-групи українських емігрантів, а також вони передавалися серед цільової аудиторії.

Вибірка

Загальна характеристика вибірки.

Кількість респондентів. У дослідженні взяли участь **56** респондентів

Віком. від **18 до 69**. Загалом, у вибірці переважають *жінки* — **38 осіб**, **(67,9%)**. тоді як *чоловіків* усього — **18 (32,1%)**.¹ Рис. 2.1

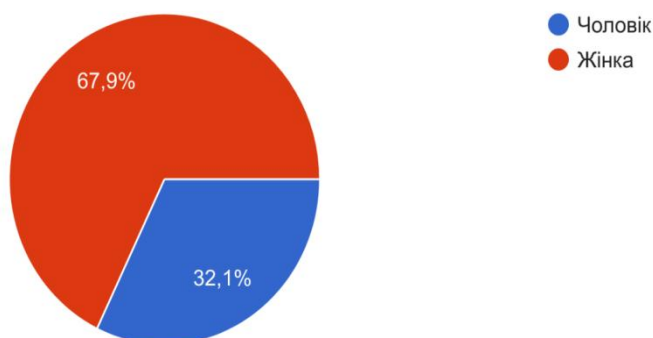


Рис. 2.1. Розподіл вибірки за статтю

Середній вік учасників: **37,86** року.²

¹ Розрахування відсотків виконувалися за формулою: $(P = \frac{K}{N} \times 100\%)$. Де (P) - відсоток учасників із певною характеристикою, (K) - кількість учасників із цією характеристикою, а (N) - загальна кількість учасників.

² Для розрахунку було використано формулу середнього арифметичного: $(\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n})$. Де ($\bar{x}$) — середній вік, ($\sum x_i$) — сума вікових значень, (n) — загальна кількість респондентів.

Середній вік чоловіків (n=18) становив 43,00 роки, що може свідчити про більшу представленість середньої та старшої вікової групи учасників.

Середній вік жінок (n=38) становив 35,42 року, що вказує на домінування молодшого і середнього віку. (Молодий вік 18-35, (19-35);

*Респонденти зрілого віку: (36-69).*Рис 2.2

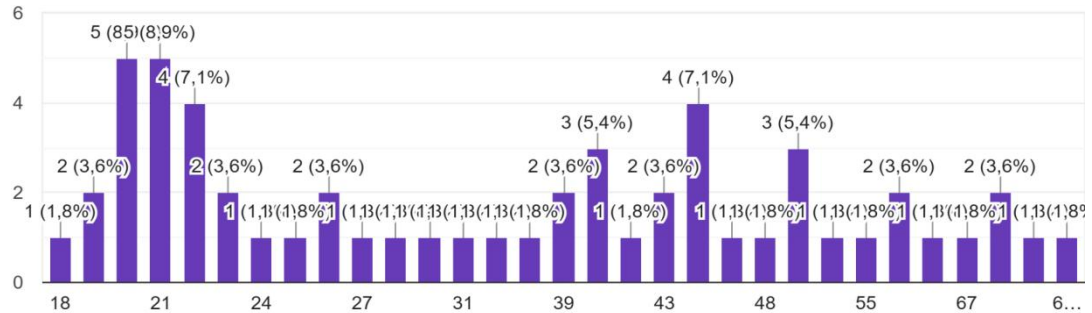


Рис. 2.2. Сатистика віку респондентів

Такий віковий розподіл дозволяє охопити ключові періоди професійного становлення, кризи ідентичності та адаптації до нових соціокультурних умов.

Сімейний статус:

Одружені / у шлюбі / у цивільному шлюбі — **30 осіб (53,6%)**

Неодружені / не перебувають у стосунках — **20 осіб (35,7%)**

Розлучені або вдови(ці) - **6 осіб (10,7%)**. (Рис. 2.3)

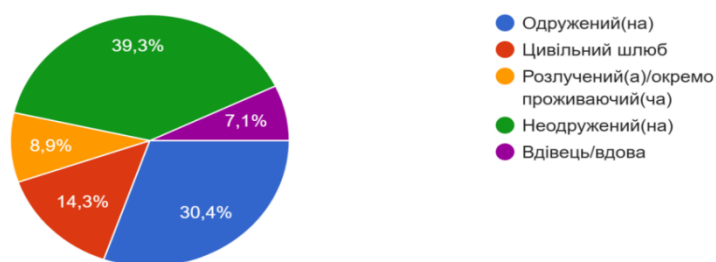


Рис. 2.3 Розподіл за сімейним стан

Наявність дітей:

31 респондент (55,4%) - має дітей; 25 респондентів(44,6%) - без дітей

Отримані дані загалом узгоджуються з результатами досліджень Я. Андрущенко та М. Лупея (2025), де також було зафіксовано переважання жінок та дітей серед мігрантів. Частина респондентів із дітьми на одне з

анкетних питань, щодо можливості повернення в Україну, вказала на важливість покращення умов або стабілізації ситуації.[1]

Освіта: Результати питання

- "Який ваш найвищий здобутий рівень освіти?" Показав, що більшість мають вищу або спеціальну освіту (**разом — 46 осіб**). Це вказує на високий рівень кваліфікації серед мігрантів, що підвищує контраст між їхнім попереднім фаховим статусом і нинішніми умовам. Таблиця 2.1.

Таблиця 2.1.

Показник рівня освіти респондентів

Освітній рівень	Кількість	(%)
Вища освіта	29	51,79%
Спеціальна освіта	15	26,79%
Шкільна освіта	5	8,93%
Неповна вища	1	1,79%
Незакінчена шкільна	2	3,57%
Дві вищі / науковий ступінь	2	3,57%
Інше (ліцей, комбіноване)	2	3,57%
Усього	56	100 %

Професійна активність: Результати питання

- "Якою (була/є) ваша діяльність (до/після) переїзду?" (відкрите питання)
Відповіді були різноманітні: від школяра і домогосподарки до викладача ВНЗ. Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Узагальнений розподіл видів діяльності до та після міграції

Категорія професії	Кількість до переїзду	% до переїзду	Кількість після переїзду	% після переїзду
Спеціалісти	22	39,3%	15	26,8%

Категорія професії	Кількість до переїзду	% до переїзду	Кількість після переїзду	% після переїзду
Офісні працівники	11	19,6%	12	21,4%
Кваліфіковані працівники	14	25,0%	9	16,1%
Робота, що не потребує кваліфікації	5	8,9%	16	28,6%
Не працювали/Студенти/Інше	4	7,2%	4	7,1%
Всього	56	100%	56	100%

Усі професії класифіковані відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій ISCO-08 (International Labour Organization, 2012)¹.

У ході дослідження було виявлено суттєві зміни у розподілі працевлаштування українських мігрантів за кваліфікаційними категоріями до та після переїзду.

До переїзду більшість респондентів працювали у категоріях спеціалістів (**39,3%**) та кваліфікованих працівників (**25,0%**), що свідчить про високий рівень професійної підготовки серед опитаних. Частка офісних працівників становила близько **19,6%**, а кількість осіб, зайнятих на роботах без кваліфікації, була найменшою — **8,9%**.

Після переїзду відбулося помітне зниження кількості спеціалістів — їх частка скоротилася до **26,8%**, а також зменшилася частка кваліфікованих працівників до **16,1%**. Натомість кількість осіб, зайнятих на роботах, що не потребують кваліфікації, збільшилася з **8,9%** до **28,6%**, а офісних працівників — до **21,4%**. Також, частина респондентів зазначила, що працює неповний робочий день або на тимчасових підробітках, тоді як інші — перебувають у пошуку стабільної зайнятості.

Ці зміни свідчать про значну професійну дезадаптацію.

¹ International Labour Organization (ILO). International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Geneva: ILO, 2012.

- "Скільки годин на день ви працюєте /навчаєтесь?".

Отримано середнє значення. Близько **~9,5 годин** на день. (Навантаження може сягати від мін — **0**, мах — **14** годин на добу). Це свідчить про поєднання професійної діяльності та адаптаційних зусиль. Нестабільність трудової ситуації обумовлена правовим статусом, рівнем володіння мовою, необхідністю догляду за дітьми чи станом здоров'я та ін.

Динаміка переміщень (Питання анкети):

1. "Країну перебування?" було отримано список з **14 країн світу**:

Польща (**9 осіб (16,1%)**), Франція, Бельгія, Німеччина (**по 8 осіб (по 14,3%)**), Чехія (**5 осіб (8,9%)**), Ірландія, Португалія (**по 2 особи (3,6%)**), Норвегія, Швеція, Данія, Іспанія, Мексика, Росія (**по 1 особі (по 1,8%)**). На момент опитування (**8 осіб (14,3%)**) перебували в Україні.

2. "З ким виїжджали?": (Самостійно — **29%**; З дітьми — **30%**; З родиною або друзями — решта.)

3. "Як проходив ваш виїзд?": (Завчасно з речами — **46,4%**; Поспіхом, під обстрілами — **41%**; Із зони окупації — **12,5%**.)

Ці дані підтверджують травматичність еміграції, що супроводжувалась стресом і втратами.

4. "Вік еміграції": Більшість респондентів вказали часовий проміжок, від **0,1 до 4 років** до часу дослідження, що свідчить про нещодавній та часто стресовий характер виїзду. (у середньому, за кордоном **~3,86** роки).

5. "Чи змінювали Ви місто проживання останні роки?" було отримано наступний розподіл: (Не змінювали — **43%**, змінювали (одноразова) — **34%**, змінювали (неодноразово) — **23%** опитаних).

6. "Чи відвідували Україну/рідне місто за час міграції?" відповіді розподілились таким чином: (Ні — **42,6%**; Так — **57,4%**).

7. "Чи є у вас довідка на постійне проживання в країні?": (Більшість відповіла стверджувально — **58,9%** , меншість Ні. — **41,1%**)

8. "Чи допускаєте ви повернення в Україну, якщо так, за яких умов?": (Безумовно так — **21%** , Безумовно ні — **17%**, але більшість відповідей не

було безумовними, в основному торкались теми закінчення війни, покращення фінансового благополуччя, або інші вимоги для повернення — 52%)

Отже, переважна більшість зберігає відкритість до повернення, але цей вибір залежить від конкретних зовнішніх чинників.

9. "Чи маєте Ви дозвіл на постійне проживання?": (Так — **61%**; Ні — **39%**).

10. "Які у вас плани на майбутнє в цій країні?":

Результати: (Хочу залишитися на тривалий час, але не виключаю повернення до рідної країни — **(29%)**; Поки не визначився/визначилась, дивлюся на ситуацію та можливості — **(23%)**; Планую повернутися до рідної країни, щойно з'явиться така можливість — **(18%)**; Планую залишитися назавжди, інтегруватися в суспільство та побудувати життя тут — **(14%)**; Немає чітких планів, живу одним днем — **11%**; Інший відсоток — **(5%)**; Планує наступний переїзд. Попри складнощі адаптації, більшість респондентів зберігають відкритість до повернення в Україну, однак їхні майбутні плани залишаються гнучкими та залежать від розвитку зовнішніх обставин.

Підсумок: Незважаючи на обмежену вибірку (**n = 56**), попередні результати вже дозволяють зафіксувати окремі тенденції. У середньому респонденти витрачають близько **9,5** годин на день на працю, навчання або інші види зайнятості, що свідчить про високий рівень загального навантаження. До переїзду переважна більшість опитаних мала вищу або спеціальну освіту (**78,6 %**) та була зайнята у кваліфікованих або спеціалізованих сферах. Однак після міграції спостерігається помітна професійна дезадаптація: частка зайнятих на некваліфікованих роботах зросла з **8,9 %** до **28,6 %**. Це вказує на вимушену зміну професійного статусу та можливе зниження якості життя. Більше половини учасників дослідження (**52 %**) висловлюють готовність повернутись до України, але ця відкритість тісно пов'язана із зовнішніми чинниками, зокрема

завершенням бойових дій, економічною стабільністю та рівнем безпеки. Таким чином, уже на цьому етапі можемо виділити кілька ключових аспектів для подальшого розгляду: такий взаємозв'язок професійної втрати статусу, високих навантажень і невизначеності щодо майбутнього формує основу для подальшого вивчення професійної самосвідомості та розробки програм підтримки української міграційної спільноти. Ці теми потребують глибшого аналізу, який буде здійснено на основі психодіагностичних методик у розділі 2.2.

Методичне забезпечення дослідження

Для досягнення поставленої мети та перевірки гіпотези було використано комплекс психодіагностичних методик, які дозволяють оцінити ключові психологічні аспекти функціонування особистості в умовах вимушеної міграції. Зокрема, дослідження охоплювало такі змінні: рівень професійної самосвідомості, психоемоційний стан, психосоматичні прояви, типи акультураційних стратегій, а також зміст і частотність переживань, пов'язаних із ностальгією. Всі методики є валідизованими, адаптованими до українського або міжнародного контексту, та дозволяють здійснювати кількісний аналіз отриманих результатів. Для зручності нижче наведено узагальнену таблицю 2.3 використаних методик:

Таблиця 2.3

Використані методики дослідження

№	Назва методики	Автор/ка(и)	Основна мета
1	Семантичний диференціал професійної самосвідомості	Митрофанова А.Ю. (на основі Осгуда)	Оцінка емоційно-сміслового ставлення до роботи
2	Опитувальник адаптації та акультурації	Л. Янковський (модифікація) + Berry J.W.	Визначення типу адаптації, рівня інтеграції
3	GHQ-12 (General	Goldberg & Williams	Скринінг

№	Назва методики	Автор/ка(и)	Основна мета
	Health Questionnaire)		психоемоційного стану
4	GBB-8 (Giessen Subjective Complaints List – коротка версія)	Kliem et al.	Виявлення психосоматичних симптомів
5	Опитувальник ностальгії в міграційному контексті	Авторська адаптація (О.Баженов)	Дослідження змісту, частоти та емоційності ностальгії

1. Семантичний диференціал професійної самосвідомості

Авторка адаптації: Митрофанова А.Ю. (на основі класичної моделі Ч. Осгуда) .¹

Мета методики: Дослідження емоційно-смиислового ставлення особистості до професійної діяльності, зокрема до образу роботи, до та після вимушеної міграції. Методика дозволяє виявити зміни в професійній самосвідомості під впливом соціокультурних трансформацій.

Зміст і структура:

Методика являє собою опитувальник, який складається з **20 пар біполярних прикметників**, розташованих за **шкалою від 1 до 7**.

Наприклад:

«приємна — неприємна»,	««змістовна — порожня»
«значуща — незначуща»	«спокійна — напружена»

Респондент двічі проходив опитування:

1. Уявлення про роботу до міграції
2. Уявлення про теперішню роботу в країні перебування

Це дозволило дослідити динаміку професійної самосвідомості.

¹ .Митрофанова, С. С. СЕМАНТИЧНИЙ ДИФЕРЕНЦІАЛ ЯК МЕТОДИКА ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ САМОСВІДОМОСТІ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ / С. С. Митрофанова // Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості : зб. наук. праць за матер. II Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Херсон, 26–27 верес. 2019 р.) / ред. кол. : О. Є. Блинова, Н. І. Тавровецька (відп. за вип.). – Херсон : ФОП Вишемирський В. С., 2019. – С. 198. URI <https://ekhsuir.kspu.edu/handle/123456789/9264>

Обробка результатів:

-Для кожного біполярного прикметника обчислювалося середнє значення по групі.

-Для порівняння змін до та після переїзду застосовувалися **t-критерії** для залежних вибірок, що дозволило визначити статистично значущі відмінності.

-Додатково проводився якісний аналіз категорій, у яких зафіксовані найбільші зміни (наприклад, "змістовність", "значущість", "емоційна напруженість").

Значення для дослідження: Ця методика є цінним інструментом для вивчення не лише функціонального, а й емоційного рівня професійної самосвідомості, особливо в контексті втрати професійного статусу, перекваліфікації або дезадаптації. Вона дозволила виявити глибинні зміни у сприйнятті професійної діяльності мігрантів до та після переміщення.

2. Опитувальник адаптації та акультураційних стратегій

Автори / джерела: Основна частина шкал — Янковський Л.Д.

Модель акультурації — Berry J.W. (1997), адаптація дослідницею¹

Мета методики: Комплексна оцінка процесів соціокультурної адаптації, рівня комфортності в новому середовищі, а також визначення провідних акультураційних стратегій (інтеграція, асиміляція, сепарація, маргіналізація) серед українських мігрантів.

Структура інструменту.

Методика складається з трьох блоків:

-*Рівень володіння мовою* — одне контрольне запитання щодо комунікативної компетентності в повсякденному житті (оцінюється за 5-бальною шкалою).

Berry, J. W. Immigration, acculturation, and adaptation / J. W. Berry // Applied Psychology. — 1997. — Vol. 46, No. 1. — P. 5–34.

-Блок 1. Соціокультурна адаптація (Янковський) — **13 тверджень**, що охоплюють емоційне самопочуття, безпеку, ставлення до культури країни перебування, очікування та реалії.

-Блок 2. Акультураційні стратегії (Berry) — **16 тверджень**, спрямованих на визначення орієнтації респондента: на збереження рідної культури, на інтеграцію в приймаюче суспільство, на соціальні контакти, мову, участь у громадському житті.

Формат відповіді: **5-бальна** шкала Лайкерта (від 1 – "повністю не згоден" до 5 – "повністю згоден"). **Бланк питань: (Додаток А)**

Обробка результатів: Для кожного блоку обчислювались середні значення. Визначалась домінуюча стратегія акультурації за типологією Berry. Рівень адаптації корелювався з іншими показниками (емоційний стан, самосвідомість, психосоматика). Для перевірки зв'язків застосовувались методи описової статистики та кореляційного аналізу.

Значення для дослідження: Методика дозволила виявити, яким чином респонденти взаємодіють із новим соціальним середовищем, наскільки зберігають культурну ідентичність і чи орієнтовані на інтеграцію. Це дало змогу глибше проаналізувати вплив акультураційного досвіду на професійну самосвідомість та психоемоційний стан мігрантів.

3. Загальний опитувальник психічного здоров'я (GHQ-12)

Автори: D. Goldberg & P. Williams .¹

Мета методики: Оцінка рівня психоемоційного дистресу, наявності емоційного виснаження, тривожних або депресивних симптомів у респондентів. Методика призначена для скринінгу загального психічного самопочуття без постановки клінічного діагнозу.

Зміст і структура: Опитувальник складається з **12 тверджень**, що охоплюють чотири основні домени психоемоційного стану:

¹ Goldberg, D., & Williams, P., A User's Guide to the General Health Questionnaire. Windsor: NFER-Nelson, 1988.

Емоційна напруга та тривожність	Когнітивні труднощі (концентрація, продуктивність)
Розлади сну та тілесні прояви	Зниження мотивації, задоволеності життям

Респонденти оцінюють частоту або інтенсивність симптомів за **4-бальною шкалою** (від «зовсім ні» до «значно більше, ніж зазвичай»).

Обробка результатів: У дослідженні використовувалися два підходи до обробки:

1. Бінарна шкала **(0-0-1-1)** — для виявлення наявності симптомів
2. Шкала Лайкерта **(0-1-2-3)** — для оцінки вираженості стану

Оцінка рівня дистресу: **0–3 (низький), 4–6 (середній), 7+ (високий)** — за бінарною шкалою (Аналогічні пороги - для шкали Лайкерта: **0–12 / 13–20 / 21+**)

Дані використовувалися для: описової статистики (**середнє, SD**), кореляцій з іншими шкалами (наприклад, самосвідомість, адаптація), міжгрупових порівнянь (стать, наявність дітей, країна перебування).

Значення для дослідження: GHQ-12 дозволив виявити емоційне навантаження, характерне для мігрантів у ситуації втрати стабільності, професійного статусу, соціальної підтримки. Інструмент виступив психологічним індикатором адаптаційної напруги, тісно пов'язаної з професійною самосвідомістю, що є центральним об'єктом дослідження.

4. GBB-8 — Гессенський соматичний опитувальник (скорочена версія) Автори: Kliem, S., Lohmann, A., Klatt, T. et al. (2017) ¹

¹ Kliem, S., Lohmann, A., Klatt, T., Mößle, T., Rehbein, F., Hinz, A., Beutel, M., & Brähler, E. Brief assessment of subjective health complaints: Development, validation and population norms of a brief form of the Giessen Subjective Complaints List (GBB-8). Journal of Psychosomatic Research, vol. 95, 2017, pp. 33–43

Мета методики: Оцінка інтенсивності та частоти психосоматичних скарг, які не мають органічної етіології, але можуть бути наслідком хронічного стресу, тривоги або професійної дезадаптації.

Структура та зміст: Методика складається з **8** тверджень, які згруповані в чотири основні субшкали:

1. Кардіальні скарги (напр. серцебиття, тиск у грудях)	2. Шлунково-кишкові симптоми
3. Скарги на опорно-руховий апарат	4. Вегетативні прояви (пітливість, тремор, втома)

Кожна скарга оцінюється за **5-бальною шкалою частоти**: від **0** (відсутня) до **4** (дуже часто).

Обробка результатів: Розраховувались сумарні бали по кожній субшкалі та загальний соматичний індекс. Використовувались *середні значення* та стандартне відхилення. Дані аналізувались на наявність зв'язку з психоемоційним станом (GHQ-12), а також порівнювались між підгрупами (за віком, статтю, адаптаційною стратегією).

Значення для дослідження: GBV-8 дав змогу оцінити тілесні симптоми, що можуть виступати маркерами хронічного стресу або емоційного виснаження, які виникають унаслідок втрати соціального чи професійного контролю. Це особливо важливо в дослідженні професійної самосвідомості, адже тіло часто «говорить» про психологічні проблеми тоді, коли інші рівні — ще ні

5. Модифікований опитувальник «Характеристики ностальгії» мігрантів у контексті адаптації.

відкриті джерела, тематичного контенту та консультацій з практикуючими психологами.

Метод: змішана шкальна та відкрита форма

Мета методики: ає Ностальгія розглядається як емоційний механізм саморегуляції, що може мати як адаптивну, так і дезадаптивну роль.

Опитувальник складався: з 10 питань, згрупованих за тематичними частинами:

Частина 1. Загальна характеристика ностальгії (питання 1–4)

Досліджує базову частоту проявів ностальгії, її емоційний вплив та спогади, які її викликають.

Частина 2. Ностальгія в умовах кризових ситуацій (питання 5–7)

Вивчає зв'язок між ностальгією та психоемоційною регуляцією під час стресу, її роль як механізму психологічного захисту.

Частина 3. Ностальгія в період адаптації у приймаючій країні (питання 8–10)

Спрямований на вивчення функціонального впливу ностальгії на соціальні зв'язки, адаптивні можливості та самооцінку.

Приклад тверджень:

-Чи відчуваєте ви ностальгію взагалі?

-Чи сприймали ви ностальгію як засіб відволіктись від кризової ситуації?

-Як ви оцінюєте роль ностальгії у вашій адаптації до життя в іншій країні?

(Повний перелік питань подано в **Додатках Б** до дипломної роботи.)

Шкала відповідей:

Респонденти відповідали за номінативною та ранговою шкалами (переважно 3– 10 варіантів відповідей на кожне запитання). У деяких питаннях допускалися множинні вибори або відкриті варіанти, що дозволяло глибше зафіксувати особистий досвід.

Модифікація та обґрунтування

Зміст питань було частково адаптовано відповідно до специфіки досвіду вимушених мігрантів з України, з урахуванням:

-психотравматичного контексту (війна, втрата дому);

-ролі минулого досвіду (дитинство, родина, культура);

-впливу ностальгії на стратегії соціальної адаптації та інтеграції.

Обробка результатів: Відповіді на шкальні запитання опрацьовувались статистично: відсотковий розподіл, середні значення, емоційний профіль. Відкриті відповіді підлягали контент-аналізу, що дозволило виділити ключові теми та емоційні патерни переживання ностальгії (наприклад, втрати, зв'язок з домом, ресурсність або емоційне виснаження).

Значення для дослідження: Цей інструмент дозволив оцінити психологічну функцію ностальгії в період адаптації: для когось вона стала ресурсом зв'язку з ідентичністю, а для інших — джерелом фрустрації або втрати мотивації. Це допомогло глибше зрозуміти емоційний фон трансформації професійної самосвідомості мігрантів у новому культурному контексті.

Підсумок: Застосований комплекс методик дозволив здійснити багаторівневий аналіз психологічного функціонування українських мігрантів в умовах соціокультурної трансформації. Інструменти охоплювали ключові змінні дослідження: професійну самосвідомість, емоційний стан, тілесні симптоми, адаптаційні стратегії та емоційно-сміслову динаміку. Поєднання кількісного і якісного підходів забезпечило глибоку діагностику внутрішнього досвіду респондентів, що створює надійне підґрунтя для інтерпретації емпіричних результатів у наступних підрозділах.

Етичні засади дослідження

У дослідженні, спрямованому на вивчення особливостей професійної самосвідомості та психосоматичних проявів серед вимушених українських мігрантів, було дотримано ключові етичні принципи, передбачені Етичним кодексом психолога та вимогами до наукових досліджень у сфері психології.

Усі учасники дослідження надали добровільну інформовану згоду на участь. Перед початком опитування респонденти отримували пояснення щодо мети дослідження, змісту питань та мали право відмовитися на будь-

якому етапі без негативних наслідків. Анкетування проводилося в анонімній формі; особисті дані не збиралися, що забезпечувало повну конфіденційність.

Формулювання запитань були адаптовані до соціокультурних, вікових та емоційних особливостей цільової групи. Було виключено травматичні або навідні формулювання.

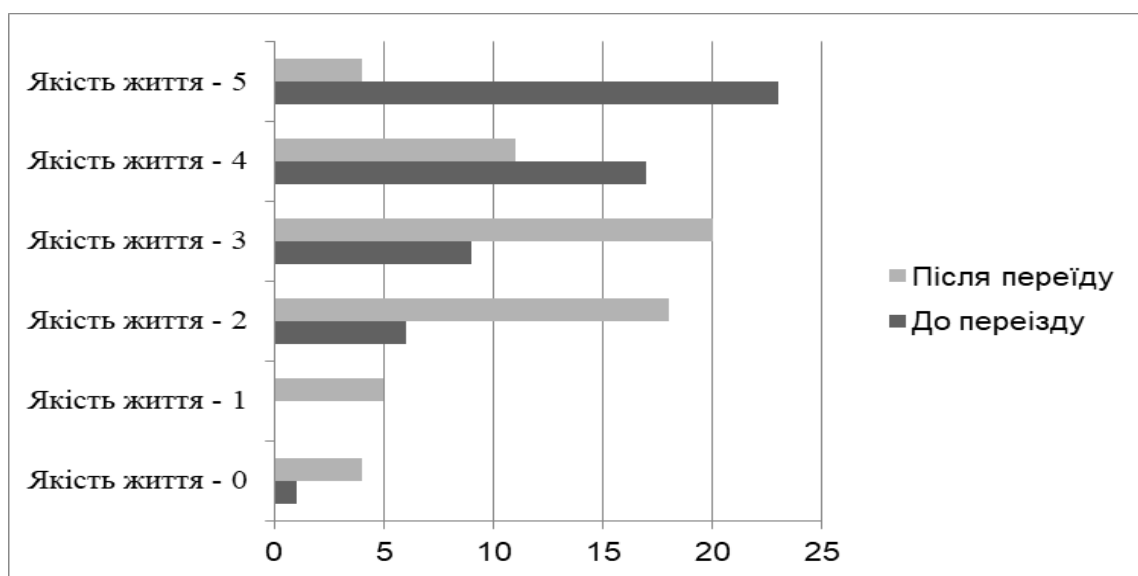
Зібрані дані використовуються виключно з науковою метою в межах дипломної роботи та не передаються третім особам. Таким чином, дослідження проводилося з дотриманням наукової етики, з повагою до гідності, приватності та психологічного комфорту учасників

2.2 Аналіз переживань змін професійної самосвідомості мігрантів та дослідження зв'язку між психосоматичними симптомами та професійною дезадаптацією

У цьому підрозділі представлено результати аналізу емпіричних даних, отриманих за допомогою ряду психодіагностичних методик спрямованих на вивчення змін у професійній самосвідомості, психосоматичних симптомів та стратегій адаптації серед українських мігрантів.

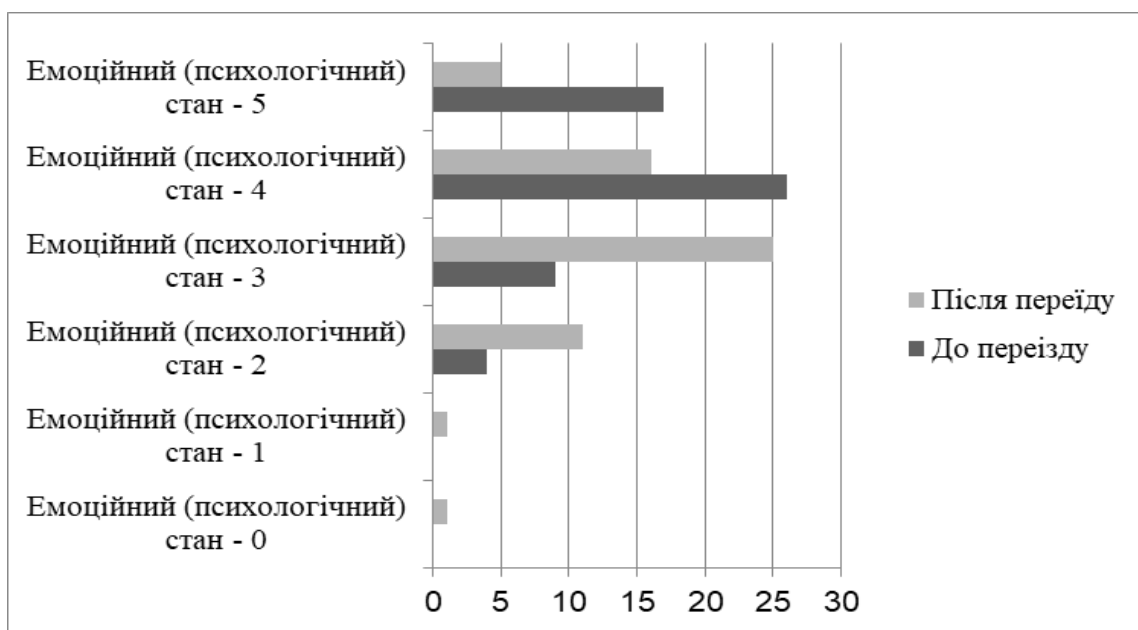
Першим етапом дослідження було проаналізовано результати самооцінювання респондентами свого емоційного стану, якості життя та професійної реалізації до та після переїзду.

На 1.питання — «Як ви оцінюєте своє життя до та після переїзду?», були отримані наступні розподіли відповідей, що наведені на рисунку 2.4.



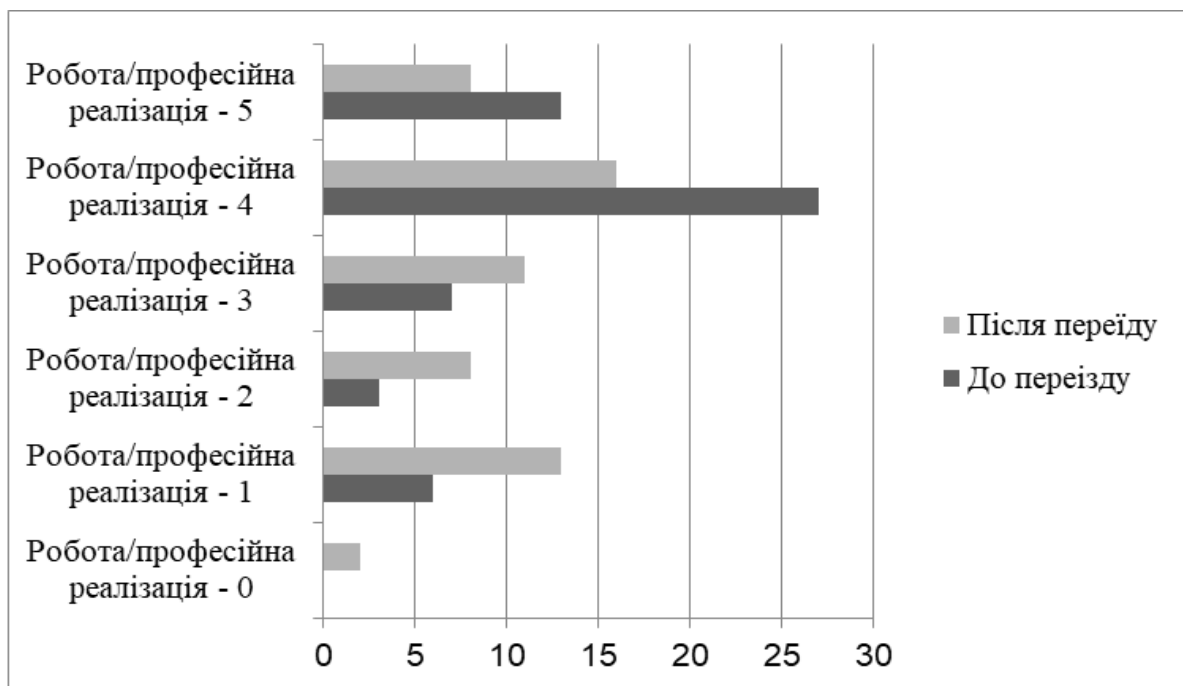
Рису.2.4. Оцін життя до та після переїзду

3. Питання — «Як ви оцінюєте свій емоційний стан до та після переїзду?»
— результати візуалізовані на рисунку 2.5.



Рису. 2.5 Оцінка емоційного/психологічного стану до та після переїзду

3.Відповіді на запитання — «Як ви оцінюєте свою роботу/професійну реалізацію до та після переїзду?», представлені на рисунку 2.6.



Рису. 2.6. Оцінка роботи/професійної реалізації до та після переїзду
Зведені результати за всіма трьома блоками представлені в таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Результати опитування самооцінки до основних сфер життя до і після переїзду

Показника самооцінки	Середнє (До) переїзду	Середнє (Після) переїзду
Життя в цілому	3,96	2,95
Емоційний (психологічний) стан	4,00	3,34
Робота/професійна реалізація	3,68	2,96

Як видно з таблиці, після переїзду було зафіксовано зниження показників задоволеності усіма досліджуваними сферами. Найбільш виражене погіршення простежується у загальному життєвому рівні та професійній реалізації.

Також було проаналізовано відповіді респондентів на запитання:

«Як ви відчуваєтеся та як сприймаєте ситуацію, коли, опинившись в іншій країні, вам довелося шукати нову роботу (у тому числі не за своєю спеціальністю)?»

Розподіл відповідей :

«Дуже позитивний» – сприймаю це як можливість для розвитку, відкриття нових навичок та соціальної інтеграції – **14,3%**;

«Позитивний варіант» – незважаючи на неочікуваність ситуації, розглядаю це як шанс адаптуватися та почати новий етап – **18,6%**;

«Нейтральний варіант» – приймаю це як реальність, хоча не займаюся тим, що планував/ла, сподіваюся повернутись до професії згодом – **37,5%**;

«Негативний варіант» – відчуваю демотивацію через втрату попереднього професійного статусу, однак намагаюся пристосуватись – **21,4%**;

Варіанти з дуже негативним сприйняттям ситуації відсутні.

Отримані результати свідчать про наявність значних змін у самооцінці ключових життєвих сфер після переїзду, а також про психологічні труднощі, пов'язані з професійною дезадаптацією в нових соціокультурних умовах.

Блок 1. - Професійна самосвідомість

Було реалізовано за методикою семантичного диференціала, що складалася з двох заповнених форм — «До переїзду» та «Після переїзду». Учасники оцінювали професійну діяльність за 20 парами прикметників, розташованих на однобічній семибальній шкалі Лайкерта (від 7 до 1 балу). Оцінювання проводилося у два етапи: 1 етап — професійна діяльність до переїзду, 2 етап — після нього. Додатково було здійснено факторний аналіз, результати якого подано в останній колонці таблиці, з метою виявлення ключових смислових домінант у структурі професійного ставлення. Таблиця 2.5 відображає зміни в оцінці. Лівий полюс шкали — позитивний, правий — негативний. Стовець "Між До і Після переїзду" показує різницю між середніми значеннями.

Таблиця 2.5

Розподіл даних (середні) за методикою семантичний диференціалу

		До переїзд у	Після переїзд у	Між До і Після переїзду	Фактор и До переїзд у	Фактори Після переїзду
1	Цікава - Нецікава	5,71	4,57	1,14	3	1+3
2	Легка - Важка	4,43	3,66	0,77	3	1+3
3	Відповідальна - Безвідповідальна	5,88	5,27	0,61	1	2
4	Високооплачувана - Низькооплачувана	4,80	4,45	0,36	2	2
5	Стабільна - Нестабільна	5,48	4,39	1,09	2	2
6	Така, що захоплює - Така, що не захоплює	5,30	4,04	1,27	1	1+3
7	Потрібна - Не Потрібна	5,70	5,39	0,30	1	2
8	Прибуткова - Неприбуткова	4,98	4,61	0,38	2	2
9	Така, що відновлює - Така, що виснажує	4,86	3,95	0,91	3	1+3
10	Продуктивна - Непродуктивна	5,71	4,75	0,96	1	1+3
11	Престижна - Не престижна	5,18	4,02	1,16	2	1+3
12	Творча - Рутинна	5,02	3,77	1,25	3	1+3
13	Хороша - Погана	5,50	4,48	1,02	1	1+3
14	Перспективна - Безперспективна	5,29	4,39	0,89	2	1+3
15	Улюблена - Не улюблена	5,45	4,20	1,25	1	2
16	Різноманітна - Одноманітна	5,30	4,25	1,05	1	1+3
17	Добровільна - Вимушена	5,61	4,39	1,21	1	1+3
18	Осмислена - Позбавлена сенсу	5,80	5,02	0,79	1	2
19	Раціональна - Інтуїтивна	5,52	4,59	0,93	2	2
20	Активна - Пасивна	5,36	5,11	0,25	1	2

Розподіл даних (середні) за методикою семантичний диференціалу

Загальна динаміка: Усі 20 показників професійної діяльності після переїзду знизилися у порівнянні з оцінками до переїзду. Це вказує на суттєве зниження професійної задоволеності, а також переоцінку умов праці у новому середовищі.

Найбільші втрати у сприйнятті (значні негативні зрушення):

Така, що захоплює — не

захоплює —**1,27**

Улюблена — не улюблена —**1,25**

Творча — рутинна —**1,25**

Добровільна — вимушена —**1,21**

Інтерпретація: Найгірше оцінені саме мотиваційні, емоційні та смислові аспекти праці. Людина після переїзду сприймає свою роботу як менш улюблену, менш творчу. Це свідчить про втрату внутрішньої мотивації,

зниження сенсотворення та емоційної залученості.

Найменші зміни (найстійкіші характеристики)

Інтерпретація: Ці аспекти мають функціональний і матеріальний характер, і хоча сприйняття теж погіршилось,

Активна — пасивна —**0,25**

Потрібна — не потрібна —**0,30**

Високооплачувана — низькооплачувана —**0,36**

вони залишаються відносно стабільними. Людина продовжує вважати свою роботу потрібною, активною, більш-менш оплачуваною.

Факторний аналіз дозволив виявити зміщення домінант професійного образу. Якщо до переїзду уявлення про професійну діяльність концентрувались навколо факторів мотиваційної привабливості, сенсу, престижу та креативності, то після переїзду акценти зміщуються у бік нестабільності, рутинності, зниження емоційної залученості та втоми. Це ще раз підтверджує, що переїзд є критичним моментом.

Блок 2. - Соціально-психологічні аспекти адаптації

У межах вивчення соціально-психологічних аспектів адаптації було використано два опитувальники методики акультурації Дж. Беррі, а також шкалу володіння мовою приймаючої країни. Перший опитувальник —

"Безпека" — дозволяє оцінити загальний рівень відчуття безпеки. Другий опитувальник — "Акультураційні стратегії" — спрямований на вимірювання загального показника акультурації та чотирьох стратегій її реалізації. Також респондентам було запропоновано оцінити свій рівень володіння мовою приймаючої країни.

Усі показники оцінювались за шкалою від 1 до 5 балів.

Описову статистику подано в таблиці нижче. Таблиця 2.6

Таблиця 2.6

Описова статистика блоку соціально-психологічних аспектів

	сер. Знач.	ст.відхилення
Безпека (загальний показник)	9,83	0,97
Культурна	3,19	0,61
Економічна	3,29	0,65
Фізична	3,35	0,78
Акультурація (загальний показник)	10,16	0,93
Сепарація	2,39	0,89
Маргіналізація	1,87	0,84
Інтеграція	3,80	1,14
Асиміляція	2,10	0,85
Володіння мовою країни	2,88	1,05

Як ми можемо побачити з Таблиці 2.6 по відношенню до питань безпеки в країні проживання, респонденти відчують більше безпеку фізичну, а економічна безпека займає 2 місце.

В той же час, більшість респондентів прийняли стратегію інтеграції, найменше - маргіналізації. Стосовно володіння мовою приймаючої країни (на рівні купівля в торговій точці), показник ближче до середнього (2,9 якщо за середнє брати пункт 3).

Блок 3. - Психосоматичні аспекти переживання професійної свідомості, Включає 2 методики: опитувальник Загального стану здоров'я (GHQ-12), та Гессенський опитувальник психосоматичних скарг. Також в даний блок включено показники опитувальника ностальгії (див. Додаток А та Б). Отримані описові статистичні дані представлено в Таблиці 2.7

Описова статистика блоку психосоматичних аспектів

	Мін	Макс.	Серед.	Стд. відх
Загальний стан здоров'я GHQ-12	0,00	33,00	17,37	8,10
Виснаження	0,00	24,00	7,75	6,22
Шлункові скаргі	0,00	24,00	3,88	4,92
Ревматичні скаргі	0,00	24,00	8,30	7,42
Сердцеві скаргі	0,00	24,00	3,64	4,70
Психосоматичні скаргі (загальний)	0,00	120,00	40,73	25,67
Ностальгія (загальний)	6,10	32,00	20,86	5,88

Дослідження значущих відмінностей у процесі акультурації

У межах дослідження було проведено аналіз соціально-психологічних змінних, які можуть впливати на процес акультурації. Для цього застосовано U-критерій Манна–Уїтні.

Змінні без статистично значущих відмінностей:

Сімейний стан не виявив помітного впливу.

Кількість змін місця проживання (одноразова або неодноразова) не мала значущого ефекту.

Наявність довідки на проживання також не мала статистично важливого впливу на показники акультурації.

Змінні зі статистично значущим впливом:

Стать виявилася важливим фактором. Жінки продемонстрували вищий рівень виснаження, ніж чоловіки, за методикою GHQ-12 (Загальний стан здоров'я). Рівень значущості — $p = 0,01$.

Вік респондентів також мав значення. Молодша вікова група (**18–35 років**) частіше обирала стратегію Асиміляції. Це вказує на їхню активну спробу пристосуватися до нової культури. (Див. Рису. 2.7.)

Наявність дітей стала фактором, що впливає на процес адаптації. Особи з дітьми мали вищий рівень включеності у процеси Інтеграції ($p = 0,05$) та

Асиміляції ($p = 0,01$). Цей вплив був особливо помітним у молодшій частині вибірки.

Плани на майбутнє проживання також мали значення. Респонденти, які мали намір залишитися на постійне місце проживання, частіше демонстрували ознаки Інтеграції та Асиміляції. Натомість, відсутність сталих планів або очікування наступного переїзду були пов'язані зі збільшенням проявів Сепарації.

Вплив змінних на процес акумуляції

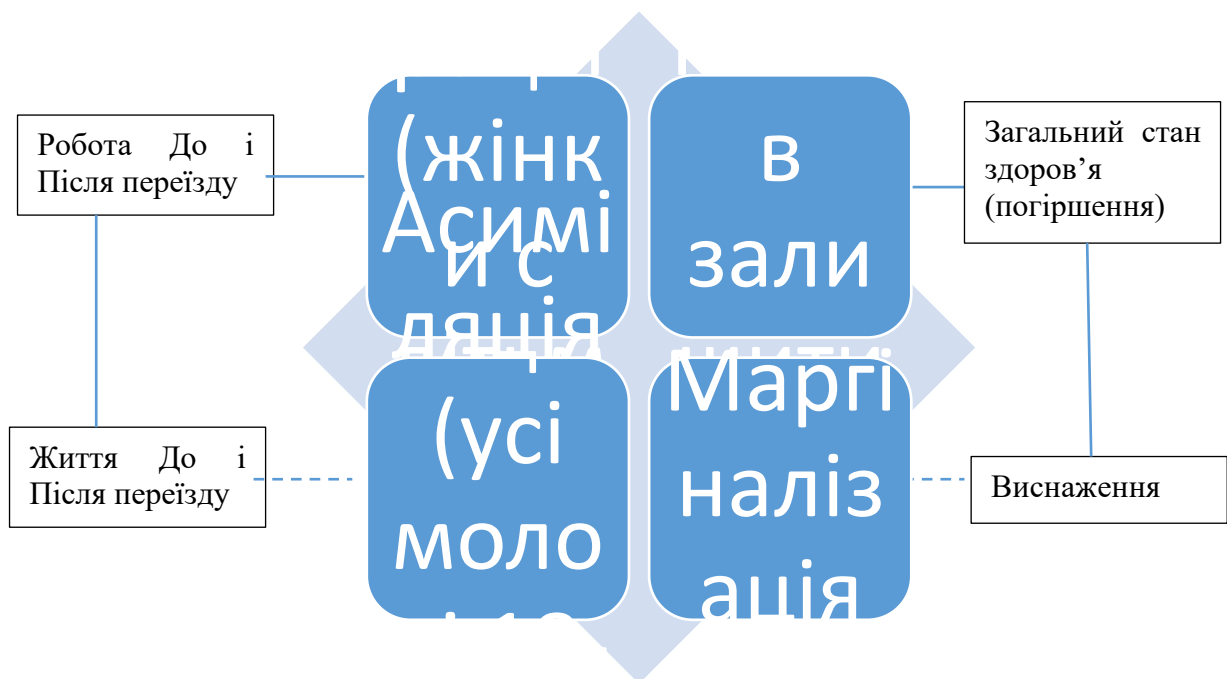


Рис. 2.7 Кореляційні взаємозв'язки між досліджуваними блоками

Дослідження значущих відмінностей виявило змінні, які впливають на соціально-психологічні аспекти процесу акумуляції. За допомогою U-критерію Манна-Уїтні встановлено: Не було виявлено значущих відмінностей за такими змінними, як сімейний стан, кількість змін місця проживання, наявність довідки на проживання.

Стать впливала на рівень виснаження: жінки частіше відчують виснаження за шкалою GHQ-12 ($p=0,01$). Вік: молодша група (**18–35 років**) частіше орієнтується на асиміляцію (див. рис. 2.7). Наявність дітей була пов'язана із вищими показниками інтеграції ($p=0,05$) та асиміляції

($p=0,01$), особливо серед молодших учасників. Плани залишитися на постійне місце проживання сприяли інтеграції або асиміляції, а відсутність планів – процесу сепарації.

Узагальнено, найбільш вразливою категорією є жінки з дітьми віком **36–60** років, які складніше проходять інтеграційні процеси. Водночас молоді особи без дітей частіше обирають стратегію асиміляції, яка передбачає відмову від культурних традицій.

Кореляційний аналіз. Виявлено наступні значущі зв'язки між формами аккультурації та психосоціальними змінними:

Асиміляція: негативна кореляція з переживанням змін у житті до і після переїзду ($r = -0.30$, $p = 0,05$). Тобто, чим негативніше оцінюється зміна, тим вища ймовірність асиміляції.

Інтеграція: позитивна кореляція з оцінкою змін у роботі ($r = 0.28$, $p = 0,05$). Чим гірше сприймається робота після переїзду, тим менш імовірна інтеграція.

Сепарація: позитивна кореляція із загальним станом здоров'я за GHQ-12 ($r = 0.38$, $p = 0,01$), що свідчить про вплив на психосоматичне самопочуття.

Маргіналізація: негативна кореляція з виснаженням ($r = -0.23$, $p = 0,05$), тобто зменшення виснаження може бути пов'язане з маргіналізаційною адаптацією.

Професійна самосвідомість. Дослідження професійної самосвідомості за допомогою семантичного диференціалу виявило фактори, що відрізняють оцінку роботи до і після переїзду:

До переїзду виділено 3 фактори (див. табл. 2.5):

Фактор 1 — «Значущість» (відповідальна, улюблена, продуктивна тощо).

Фактор 2 — «Ефективність» (високооплачувана, стабільна, перспективна).

Фактор 3 — «Приємність» (творча, легка, відновлююча).

Після переїзду факторний аналіз показав лише 2 фактори:

Фактор 1 — «Ідеальна робота», що об'єднує ознаки значущості та приємності. *Фактор 2* — «Ефективна робота», подібний до попереднього

Фактора 2. Зменшення кількості факторів вказує на знецінення роботи після переїзду в очах респондентів, а також на зміну структури професійної самосвідомості.

Кореляційний аналіз за виділеними факторами професійної свідомості до переїзду виявив:

Фактор 2 («Ефективна робота») мав:

Негативну кореляцію з інтеграцією ($r = -0.31, p = 0.05$),

Негативну кореляцію з виснаженням ($r = -0.29, p = 0.05$),

Негативну кореляцію з ревматичними скаргами ($r = -0.29, p = 0.05$), Позитивну кореляцію з оцінкою життя до і після переїзду ($r = 0.33, p = 0.05$), Позитивну кореляцію з емоційним станом до і після переїзду ($r = 0.40, p = 0.01$).

(див. Додаток В).

Отже, результати емпіричного дослідження свідчать про наявність значущих змін у професійній самосвідомості українських мігрантів після переїзду, що супроводжуються підвищеним рівнем емоційного дистресу та психосоматичних скарг. Особливо вразливими виявилися респонденти, які використовують стратегії сепарації та маргіналізації: у них спостерігається значніше зниження суб'єктивної оцінки професійної компетентності та задоволення, а також вищі показники за шкалами GHQ-12 і GBV-8.

Виявлені кореляції між професійною дезадаптацією та психосоматичними проявами підкреслюють необхідність цілеспрямованої психологічної підтримки для мігрантів цієї категорії. У зв'язку з цим було розроблено корекційну програму, спрямовану на пом'якшення негативних переживань, пов'язаних зі змінами професійного «Я», та сприяння ефективній інтеграції в нове культурне середовище.

2.3 Корекційна програма переживань змін професійної самосвідомості мігрантів

Теоретичне обґрунтування та ціль програми

На основі даних емпіричного дослідження (2.2) було виявлено: Суттєву втрату впевненості в професійній компетентності (Δ Компетентність) і зниження професійного задоволення (Δ Задоволення) після міграції, що корелює з високими показниками соматичних скарг (GBV-8_Total) і емоційного дистресу (GHQ-12_Total). Найменші втрати «професійного Я» та найнижчі психосоматичні/емоційні показники відзначаються у респондентів, які обрали стратегію інтеграції (Berry, 1997) [15]. Міцний зв'язок між GHQ-12_Total та GBV-8_Total ($\rho = 0,76$; $p < 0,001$) підтверджує ідею про взаємопроникність емоційного та соматичного компонентів стресу (Lipowski, 1988) [29]. Втрата професійного задоволення та відчуття сенсу діяльності спричинює підвищений емоційний дистрес ($\rho = -0,59$; $p < 0,001$), що відповідає екзистенційній теорії (Frankl, 1946) [19]: зниження сенсу в праці веде до фрустраційних станів.

Ціль програми Розробити та реалізувати корекційну програму, що спрямована на: Відновлення відчуття професійної компетентності та задоволення від роботи у новому середовищі. Зниження рівня психосоматичних скарг і психоемоційного дистресу через розвиток адаптивних стратегій інтеграції та ресурсних навичок самопідтримки.

Принципи та завдання корекційної програми

Комплексність → Врахування когнітивно-емоційних, мотиваційно-професійних і тілесних компонентів адаптації (Frankl, 1946; Lipowski, 1988).

Інтегративність соціокультурного контексту → Формування адаптивних навичок міжкультурної взаємодії (Berry, 1997).

Врахування індивідуальних особливостей → Диференційовані підходи до інтегрованих / асимільованих / сепарованих / маргіналізованих учасників.

Акцент на ресурсні стратегії → Розвиток самоефективності через вправи на підсилення професійної ідентичності.

Поступовість → Відпрацювання спочатку базових технік релаксації та підтримки професійної самосвідомості, із подальшим введенням робочих і рольових вправ.

Основні завдання Підвищити рівень самовпевненості в професійній сфері через роботу з образами «до/після міграції». Розвинути навички управління емоційним стресом (релаксаційні техніки, усвідомлене дихання). Сприяти створенню мережі соціальної підтримки (групи взаємодопомоги, колективні тренінги). Підвищити мотивацію до професійного розвитку (визнання кваліфікацій, складання плану професійної адаптації). Знизити соматичні прояви стресу через вправи на тілесне усвідомлення (сканування тіла, поміркована рухова активність).

Цільова аудиторія та передумови.

Цільова група: Українські вимушені мігранти (**n = 56**), віком **18–69 років**, які знаходяться за кордоном щонайменше **3 міс.**, працюють або мають намір працевлаштуватися.

Передумови: Мінімальний початковий рівень усвідомлення змін «професійного Я» (результати семантичного диференціалу демонструють втрати $\Delta_{\text{Компетентність}} \geq 0,5$ і $\Delta_{\text{Задоволення}} \geq 0,6$). Наявність психосоматичних скарг ($\text{GBV-8_Total} \geq 7$ у групах «Сепарація» і «Маргіналізація»). Підвищений рівень емоційного дистресу ($\text{GHQ-12_Total} \geq 4$ у тих, хто не інтегрувався). Учасники добровільно погоджуються на участь, підтверджуючи це підписом інформованої згоди.

Структура та етапи реалізації програми

Програма складається з **6 модулів** (семінарів/тренінгів), що проводяться **щотижня по 2 години**, загалом — **12 годин**. Кожен модуль включає:

Теоретичний блок (15–20 хв) – лаконічний виклад психолого-соціальних механізмів (семантичний диференціал, акультурація, соматизація).

Практичний блок (1 год 30 хв) – групові/індивідуальні вправи, релаксація, обговорення домашніх завдань.

Домашнє завдання та моніторинг (10–15 хв) – учасники отримують індивідуальне завдання для самостійної роботи (щоденник настрою, щотижневий трекінг соматичних проявів тощо).

Модуль 1.

«Відновлення професійного «Я»: робота із семантичним диференціалом»

Мета: відтворити уявлення про професійну компетентність і задоволення «до» та «після» міграції, усвідомити зміни.

Теор. блок: Представлення результатів дослідження Δ Компетентність, Δ Задоволення (Митрофанова, 2019). [6]

Пр.блок: Колективне заповнення спрощеного «семантичного диференціалу»: учасники фіксують 5-балально своє «Я-до» та «Я-після» (компетентність, задоволення).

Групова дискусія: яке відчуття викликає розрив між «до» і «після» (кореляції з GBV-8, GHQ-12).

Вправа «Лінія життя»: кожен малює лінію свого професійного шляху, позначає ключові події «відчуття компетентності».

Дом. завдання: вести щоденник «Точки впевненості» протягом тижня: щоденно фіксувати момент, коли відчуваєшся конкурентоспроможним/компетентним.

Модуль 2.

«Інтеграція через колективну підтримку» Мета: побудова соціального капіталу, формування адаптивної стратегії інтеграції (Berry, 1997).

Теор. блок: Коротка презентація акультураційної моделі Беррі (1997) [15]; результати кореляцій Acculturation_Strategy GBV-8, GHQ-12.

Пр. блок: «Колесо ресурсів»: групова вправа на визначення персональних і соціальних ресурсів (сім'я, друзі, волонтери, мовні курси).

Ролі у новому середовищі: учасники розподіляють картки («працівник», «волонтер», «учень курсів») у три кола — «Засвоюю культуру прийому», «Зберігаю культуру походження», «Поєдную обидві».

Розподіл у малі групи за критерієм «ного до/після інтеграції»: план дій на наступний тиждень (відвідування курсів мови, реєстрація на професійних форумах, візит до профконсультанта).

Дом. завдання: укласти індивідуальний «Міні-план інтеграції» (3 пункти), що включає: відвідання як мінімум однієї зустрічі української громади; знайти контакти принаймні одного фахівця/ментора (за професією); самостійно спробувати 1 вправу на вільне спілкування (якою володієш мовою) — записати в щоденник успіхів.

Модуль 3.

«Управління соматичними проявами стресу»

Мета: знизити рівень психосоматичних симптомів через вправи на релаксацію і тілесне усвідомлення.

Теор. блок: Огляд кореляцій Δ Компетентність GBV-8_Total (–0,64) та GHQ-12_Total GBV-8_Total (0,76).

Пр. блок: Навчання базовим технікам прогресивної м'язової релаксації (Jacobson, 1938). [24]

Вправа «Сканування тіла»: учасники по черзі відчують і називають відчуття в різних ділянках (голова → стопи). Легка групова розминка (йога-стретчинг) для зняття м'язової напруги.

Дом. завдання: щодня виконувати **10-хвилинну** релаксацію перед сном, відмічати в щоденнику з GBV-8 кожні **2 дні** (головний біль, м'язова напруга тощо).

Модуль 4.

«Розвиток професійної мотивації та планування»

Мета: відновити відчуття кінцевої мети у праці, зменшити екзистенційну фрустрацію (Frankl, 1946).

Теор. блок: Теорія Frankl (1946) — «воля до сенсу» як ресурс подолання фрустрацій. [19]

Пр. блок: Вправа «Три колонки»: «Що я втратив», «Що я маю зараз», «Що я хочу отримати (професійно) через 6 міс.».

Складання «SMART-цілей» на 1–3 місяці: конкретні, вимірні, досяжні, релевантні, обмежені в часі. Рольове програвання: «сесія з роботодавцем»: один грає мігранта, інший — потенційного роботодавця.

Дом. завдання: разом із куратором або ментором розробити докладний план дій для досягнення однієї SMART-цілі, вести моніторинг щотижня.

Модуль 5.

«Психоемоційна регуляція та профілактика дистресу»

Мета: знизити рівень емоційного дистресу (GHQ-12_Total) через вправи усвідомленості (mindfulness) і когнітивні техніки.

Теор. блок: Короткий огляд досліджень Goldberg & Williams (1988) [20]; механізми когнітивної реструктуризації.

Пр. блок: Вправа «Тут-і-зараз»: 5-хвилинна практика усвідомленого дихання

Когнітивна вправа «Перевірка думки»: учасники виокремлюють негативні професійні установки («Я недостатньо кваліфікований») і переформулюють їх у реальні, конструктивні твердження.

Розбір реальних життєвих ситуацій у парах із фокусом на пошук ресурсів і альтернативних стратегій.

Дом. завдання: щодня записувати три позитивні моменти, пов'язані з роботою/навчанням, а також використати 1 раз вправу «Перевірка думки» в реальному спілкуванні.

Модуль 6.

«Ітоговий семінар: стабілізація й підтримка»

Мета: підвести підсумки, закріпити набуті навички, забезпечити довготривалу підтримку.

Теор. блок: Огляд змін Δ Компетентність, Δ Задоволення, кореляції GBV-8, GHQ-12 (результати програми через порівняння з початковими даними).

Пр. блок: Порівняння початкових анкет (cSemDiff, GBV-8, GHQ-12) із повторними (після 6 тижнів).

Групова рефлексія: успіхи, труднощі, плани подальшого розвитку.

Підведення підсумків: нагородження «сертифікатами інтеграції» та обмін контактами для продовження підтримки.

Дом. завдання: скласти індивідуальну довгострокову підтримувальну програму (контакти, групи, сервіси) та надсилати її куратору.

Очікувані результати та критерії ефективності

Підвищення Δ Компетентність: – очікується, що після завершення програми середній Δ Компетентність зменшиться на **0,5–0,7** бала (за шкалою 1–5). Покращення професійного задоволення (Δ Задоволення): – зменшення індексу втрати $\geq 0,6$ бала. Зниження GBV-8_Total: – середній бал зменшиться мінімум на 2–3 пункти в групах, які мали високі початкові показники (> 9). Зниження GHQ-12_Total: – зменшення

середнього балу мінімум на 2 пункти; відновлення до рівня ≤ 3 (за порогом).

Підвищення інтеграційної стратегії: – принаймні **60 %** учасників мають перейти до стратегії «Інтеграція» або «Асиміляція» (за Berry, 1997). Тривалість ефекту: – через 3 міс. після завершення програми **70 %** учасників підтримуватимуть стабільний рівень $\Delta_Компетентність \geq 3,5$; $GBV-8_Total \leq 6$; $GHQ-12_Total \leq 3$. 6.

База реалізації та ресурси

Матеріально-технічна база: – затишна групова кімната (**8–10 осіб**), килимок/гімнастичні мати для релаксації, проєктор (для коротких презентацій), роздаткові матеріали (аркуші, фломастери).

Фахівці: – практичний психолог (керівник програми), шаманований у техніках прогресивної релаксації; – соціальний працівник/координатор (підтримка в інтеграції, інформаційні ресурси); – інколи запрошені ментори–фахівці з професійної адаптації (HR-консультант, представник української громади).

Фінансові ресурси: – гонорар фахівцям (приблизно 50 \$/год.), закупівля канцелярських матеріалів, приміщення (за домовленістю з громадською організацією, безкоштовно або символічна оренда). 7.

Оцінка ефективності та моніторинг

Попередній (pre-test) та заключний (post-test) моніторинг – за тими ж методиками, що й емпіричне дослідження: Семантичний диференціал професійної «Я» (Митрофанова, 2020) [6], $GBV-8$ (Kliem et al., 2017) [26], $GHQ-12$ (Goldberg & Williams, 1988) [20], модифікована шкала акультурації (Berry, 1997) [15]. Проміжний моніторинг (після 3-го модуля) – скорочений щоденник соматичних скарг і опитування самооцінки задоволення (однотипна шкала 1–5). [19]

Аналіз даних та коригування програми – після другого тижня: оцінюємо динаміку $\Delta_Компетентність$, $GBV-8_Total$ та $GHQ-12_Total$; за

необхідності додаємо додатковий модуль релаксації або індивідуальні консультації. Підтримка після завершення програми – створення онлайн-групи (Telegram/WhatsApp) для обміну досвідом, коротких психологічних вправ, сповіщень про нові можливості (курси мови, вакансії)

(Данна програма є у вигляді таблиці в **Додаток Г**)

Примітка. Розроблена вище програма є рекомендаційною (консультативною) і не застосовувалася емпірично в межах даної роботи. Вона покликана стати подальшою основою для практичної реалізації фахівцями (практичними психологами, волонтерами, соціальними працівниками) під час їхньої роботи з українськими мігрантами.

Висновок до розділу 2

У другому розділі проведено емпіричне дослідження змін у професійній самосвідомості українських вимушених мігрантів, з урахуванням типу акультураційної стратегії, психоемоційного стану та психосоматичних скарг.

Встановлено, що найбільш ресурсною є стратегія інтеграції: вона асоціюється з меншими втратами професійного самосприйняття, нижчим рівнем емоційного дистресу та соматичних симптомів. Натомість стратегії сепарації та маргіналізації пов'язані з більшою дезадаптацією та зниженням професійного задоволення. Виявлено статистично значущі зв'язки між самооцінкою професійної реалізації до/після переїзду, володінням мовою, рівнем тривожності (GHQ-12) і соматичними симптомами (GBV-8). Це підтверджує, що динаміка професійної самосвідомості тісно пов'язана з емоційною та тілесною адаптацією мігранта. На основі отриманих даних було розроблено корекційну програму підтримки, яка враховує тип стратегії акультурації та індивідуальні характеристики особистості.

ВИСНОВОК

1. Підсумок виконаних завдань. У процесі дослідження було досягнуто поставлених у роботі цілей і завдань. На основі аналізу теоретичних джерел було сформовано уявлення про професійну самосвідомість як складне багатовимірне утворення, що змінюється під впливом соціальних та особистісних чинників, особливо в умовах вимушеної міграції. Вивчено моделі акультурації (Berry, 1997) [15], соціально-психологічної адаптації (Hobfoll, 1989) [22], Lazarus & Folkman, 1984) [27], психосоматичних реакцій (Lipowski, 1988) [28] та психологічного дистресу (Goldberg & Williams) [20].

2. Основні результати емпіричного дослідження. Було опрацьовано дані 56 українських мігрантів. Застосовано валідні психодіагностичні інструменти (GHQ-12, GBB-8, семантичний диференціал, модифікована методика акультурації). Отримано низку статистично значущих кореляцій: Δ «Певність у професійній компетентності» GBB-8_Total ($\rho = -0,64$; $p < 0,001$) Δ «Рівень професійного задоволення» GHQ-12_Total ($\rho = -0,59$; $p < 0,001$) Acculturation_Strategy GBB-8_Total ($\rho = 0,71$), GHQ-12_Total ($\rho = 0,68$) GHQ-12_Total GBB-8_Total ($\rho = 0,76$)

3. Здійснено регресійний аналіз.

Інтеграція ($R^2 = 0,62$): сприяє збереженню професійної самосвідомості при наявності культурної безпеки, стабільної роботи до переїзду, позитивних спогадів та задовільного стану здоров'я.

Асиміляція ($R^2 = 0,23$): орієнтація на «легку» роботу, супровідні ревматичні скарги, збереження соціальних спогадів.

Сепарація ($R^2 = 0,35$): головним предиктором виступає стан здоров'я, психоемоційні фактори практично не проявлені.

Маргіналізація ($R^2 = 0,23$): уникнення потрібної роботи після переїзду, відсутність опори на професійну сферу та згадування родини.

4. Підтвердження гіпотези Дані дослідження підтверджують гіпотезу про наявність тісного зв'язку між професійною самосвідомістю, психосоматичними скаргами та емоційним станом мігрантів. Найкращі адаптаційні результати пов'язані зі стратегією інтеграції, тоді як маргіналізація, сепарація та асиміляція мають нижчий рівень зв'язку з професійною стабільністю.

5. Теоретична й практична значущість Теоретично — уточнено роль стратегії акультурації у професійній самосвідомості мігрантів, поєднано когнітивний, екзистенційний і соціально-культурний підходи. Практично — запропоновано авторську коротку корекційну програму (**6 модулів, 12 годин**), спрямовану на підвищення впевненості у професійному «Я», розвиток інтеграційної стратегії, зниження психосоматичних скарг та покращення емоційного стану.

Обмеження дослідження Невелика кількість учасників (**n = 56**), переважно самообрана вибірка. Відсутність лонгітюдного моніторингу, що обмежує висновки щодо динаміки змін. Дані зібрані через самооцінку (онлайн-опитування), що не дозволяє уникнути суб'єктивних спотворень. Не враховано специфіку країн перебування, які можуть суттєво впливати на адаптацію.

Практичні рекомендації Психологам: використовувати результати для створення адаптаційних програм, здійснювати регулярний скринінг стану професійної впевненості та дистресу.

Освітнім і громадським організаціям: впроваджувати короткострокові тренінги з інтеграції, релаксації, професійного самопізнання.

Органам влади: забезпечити доступ до психологічної допомоги, підтримувати програми професійної реадaptaції, спрощення визнання дипломів.

6. Рекомендації для майбутніх дослідників

-Поглибити дослідження в контексті гендерних, вікових та професійних відмінностей серед мігрантів.

-Застосовувати якісні методи (інтерв'ю, біографічні методики) для кращого розуміння особистих стратегій адаптації.

-Вивчати вплив умов країни перебування (доступ до праці, мови, правової підтримки) на тип акультурації.

-Розробити типології адаптаційного потенціалу мігрантів і перевірити їхню прогностичну цінність щодо професійної самореалізації.

-Проводити лонгітюдні дослідження, що дозволять простежити динаміку змін у професійній самосвідомості, емоційному стані та стратегічному виборі поведінки.

Таким чином, дипломна робота успішно виконала всі поставлені завдання: від теоретичного аналізу й емпіричного дослідження до розробки практичних рекомендацій і корекційної програми. Отримані результати можуть бути застосовані на практиці, сприяючи вдосконаленню психологічної підтримки українських мігрантів і підвищенню їхньої адаптивної здатності в сучасних умовах.

Список використаних джерел

1. Андрущенко, Я., & Лупей, М. Acculturation Processes and the Experience of Traumatization in the Case of Forced Ukrainian Migrants // International Journal of Psychology. — 2025. — Vol. 60, № 2. — e70036. — DOI: 10.1002/ijop.70036.
2. Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Адаптаційні виклики вимушено переміщених осіб: аналітична записка за результатами дослідження. — Київ: ІСПП НАПН України, 2023. — 42 с.
3. Блінова, О. І. Психологічні чинники адаптації мігрантів [Монографія]. — Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2020. — 212 с.
4. Васильєва, М. Психосоматика: Психологічні механізми і клінічні прояви. — Київ: Університетська книга, 2005. — 240 с.
5. Мезіроу Дж. Теорії особистості. Київ: Наукова думка; 2005. — 312 с.
6. Митрофанова, С. С. Семантичний диференціал як методика емпіричного дослідження професійної самосвідомості майбутніх психологів / С. С. Митрофанова // Соціокультурні та психологічні виміри становлення особистості: зб. наук. праць II Міжнар. наук.-практ. конф. (26–27 верес. 2019, Херсон). — Херсон: ФОП Вишемирський В. С., 2019. — С. 198.
7. Мушкевич, М. І. Психологічний портрет осіб внутрішньої міграції / М. І. Мушкевич // Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць ІППН України. — 2023. — Vol. V, № 20. — С. 203–216.
8. Онуфрієва, Л. А. Професійна самосвідомість особистості / Л. А. Онуфрієва // Психологія і педагогіка. — 2006. — № 23. — С. 45–51.
9. Путінцев, А. В., & Пащенко, Ю. Є. Адаптація внутрішньо переміщених осіб у регіонах України: сутність, поняття, підходи / А. В. Путінцев, Ю. Є. Пащенко // Економіка. Фінанси. Менеджмент: Актуальні питання науки і практики. — 2018. — № 9. — С. 110–121.

10. Управління Верховного комісара ООН у справах біженців. Ukraine Situation: Response and Updates [Електронний ресурс]. — 2024. — Режим доступу: <https://www.unhcr.org/ua> (дата звернення: 30.05.2025).

11. American Psychiatric Association. Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (5th ed.). — Washington, DC: APA, 2013. — 947 с.

12. Anczyk, A., & Grzymała-Moszczyńska, H.. The Psychology of Migration: facing cultural and religious diversity. In The Psychology of Migration. 2021. pp. 1-103.

13. Bakker, A. B., & Demerouti, E. The Job Demands–Resources model: State of the art // Journal of Managerial Psychology. — 2007. — Vol. 22, № 3. — P. 309–328.

14. Berry, J. W. Acculturation and adaptation in a new society // International Migration. — 1992. — Vol. 30 (S1). — P. 69–85.

15. Berry, J. W. Immigration, acculturation, and adaptation // Applied Psychology: An International Review. — 1997. — Vol. 46, № 1. — P. 5–34.

16. Berry, J. W. A psychology of immigration // Journal of Social Issues. — 2001. — Vol. 57, № 3. — P. 615–631.

17. Boski, P. Humanism–Materialism: Centuries-Long Polish Cultural Origins and 20 Years of Research in Cultural Psychology // Polish Psychological Bulletin. — 2006. — Vol. 37, № 3. — P. 155–164.

18. Frankl, V. E. Man's Search for Meaning: Psychological Investigation of the Concentration Camp Experience. — Boston: Beacon Press, 1959. — 304 p.

19. Frankl, V. E. Man's Search for Meaning. — Boston: Beacon Press, 2006 [перший вихід 1946]. — 165 с.

20. Goldberg, D. P., & Williams, P. A User's Guide to the General Health Questionnaire. — Windsor: NFER-Nelson, 1988. — 129 с.

21. Hilgard, E. R., Atkinson, R. C., Atkinson, R. L. Introduction to Psychology / E. R. Hilgard, R. C. Atkinson, R. L. Atkinson. — 6-е изд. — New York : Harcourt Brace Jovanovich, 1975. — 768 с.

22. Hobfoll, S. E. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress // *American Psychologist*. — 1989. — Vol. 44, № 3. — P. 513–524.

23. International Labour Organization. International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. — Geneva: ILO, 2012.

24. Jacobson, E. Progressive Relaxation. — Chicago: University of Chicago Press, 1938. — 310 c.

25. Kirmayer, L. J., Narasiah, L., Munoz, M., et al. Common mental health problems in immigrants and refugees: general approach in primary care // *CMAJ*. — 2011. — Vol. 183, № 12. — P. E959–E967.

26. Kliem, S., Lohmann, A., Klatt, T., Mößle, T., Rehbein, F., Hinz, A., Beutel, M., & Brähler, E. Brief assessment of subjective health complaints: GBB-8 // *Journal of Psychosomatic Research*. — 2017. — Vol. 95. — P. 33–43.

27. Lazarus R. S., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. — New York : Springer Publishing Company, 1984. — 456 p.

28. Lipowski, Z. J. Somatization: The concept and its clinical application // *American Journal of Psychiatry*. — 1988. — Vol. 145, № 11. — P. 1358–1368.

29. Lipowski, Z. J. Somatization and conversion: Clinical and theoretical issues // *Psychosomatics*. — 1988. — Vol. 29, № 1. — P. 13–20.

30. Marcia, J. E. Development and validation of ego-identity status // *Journal of Personality and Social Psychology*. — 1966. — Vol. 3, № 5. — P. 551–558.

31. Savickas, M. L. The Theory and Practice of Career Construction / M. L. Savickas // S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). — Hoboken, NJ: Wiley, 2005.

32. Schlossberg, N. K. A model for analyzing human adaptation to transition // *The Counseling Psychologist*. — 1981. — Vol. 9, № 2. — P. 2–18.

33. Schlossberg N.K. Counseling adults in transition: Linking practice with theory. New York: Springer; 1981. — 287 p.

34. Snyder, T. D. Social Capital and Civic Engagement: A Theoretical Framework. - *Journal of Social Issues*, 2016, Vol. 72, №4, pp. 785–803.

35. Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development // Journal of Vocational Behavior. — 1980. — Vol. 16, № 3. — P. 282–298.

36. Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development / D. E. Super // Career Choice and Development (2nd ed., pp. 197–261). — San Francisco: Jossey-Bass, 1990.

37. Vygotsky, L. S. Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes. — Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.

38. World Health Organization. Mental health of migrants. — WHO Regional Office for Europe, 2018. — Режим доступа: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0004/386563/mental-health-migrants-en.pdf (дата звернення: 01.06.2025).

Додаток А

Блок 1

Авторське контрольне запитання про рівень мовної компетентності.				
Наскільки вільно Ви володієте іноземною мовою в разі необхідності спілкування з громадянами країни проживання (при здійсненні покупки)				
ВАРІАНТИ ВІДПОВІДІ				
1	2	3	4	5
Зовсім неволодію	Початковий рівень	Середній рівень	Достатній рівень	Вільно володію

Соціокультурна адаптація (адаптація до нового середовища)		
№	Питання	5-бальна шкала оцінювання: 1 — повністю не згоден; 5 — повністю згоден.
1.	В цій країні є різноманітня для мов та культур	
2.	Ми повинні застосовувати засоби для захисту наших культурних впливів	
3.	Вивчення інших мов змушує нас забувати свої культурні традиції	
4.	Мені мало цікавить втрата моєї культурної ідентичності	
5.	Будучи українцем, я відчуваю свою культуру в безпеці	
6.	Високий рівень безробіття - серйозна причина для хвилювання	
7.	Ця країна достатньо успішна і багата для того, щоб кожен відчував себе в безпеці	
8.	Високі податки не дозволяють купувати предмети першої необхідності	
9.	Люди дуже турбуються про свої власні матеріальні проблеми	
10.	Сьогодні є шанси людини прожити більш безпечно та легке життя, ніж колись	
11.	Наше суспільство вироджується і, можливо, скоро перетвориться на хаос	
12.	Повідомлення про аморальність людей у нашому суспільстві сильно перебільшене	
13.	Ймовірність стати жертвою розбійного нападу, бути обкраденим або вбитим стають щоразу вищі	

Блок 2

Додаток А

Акультураційні стратегії (за Дж. Беррі)		
№	Питання	5-бальна шкала оцінювання: 1 — повністю не згоден; 5 — повністю згоден.
1.	Я вважаю, українці, котрі проживають у іншій країні, повинні зберігати власні культурні традиції і не засвоювати місцеві.	
2.	Для мене не важливе володіння ані українською мовою, ані мовою культури, в якій проживаю.	
3.	Я не хочу відчувати ані (національні), ані (етнічні) соціальні активності (події).	
4.	Я віддаю перевагу громадській діяльності, яка є частиною української групи.	
5.	Для мене важливо вільно володіти мовою культури, в якій проживаю, і українською мовою.	
6.	Я віддаю перевагу громадській діяльності, яка проводиться тільки громадянами країни проживання.	
7.	Я вважаю, що для українців не важливо підтримувати їхні власні культурні традиції або переймати традиції країни проживання.	
8.	Для мене важливіше володіти українською мовою, аніж мовою країни проживання (або англійською).	
9.	Я вважаю, що українці в країні проживання повинні підтримувати власні культурні традиції, але також приймати місцеві традиції.	
10.	Я вважаю, що українці в країні проживання мають перейняти місцеві культурні традиції, а не зберігати власні культурні традиції.	
11.	Я вважаю за краще мати тільки друзів з місцевих громадян.	
12.	Для мене важливіше вільно володіти мовою країни проживання, аніж українською.	
13.	Я не хочу мати ні друзів з місцевих громадян, ні українських друзів.	
14.	Я вважаю за краще мати тільки українських друзів.	
15.	Я віддаю перевагу громадській діяльності, яка залучає як місцевих членів суспільства, так і українських.	
16.	Я віддаю перевагу мати друзів як з українських, так і з інших етнічних спільнот.	

1 ЧАСТИНА

Додаток Б

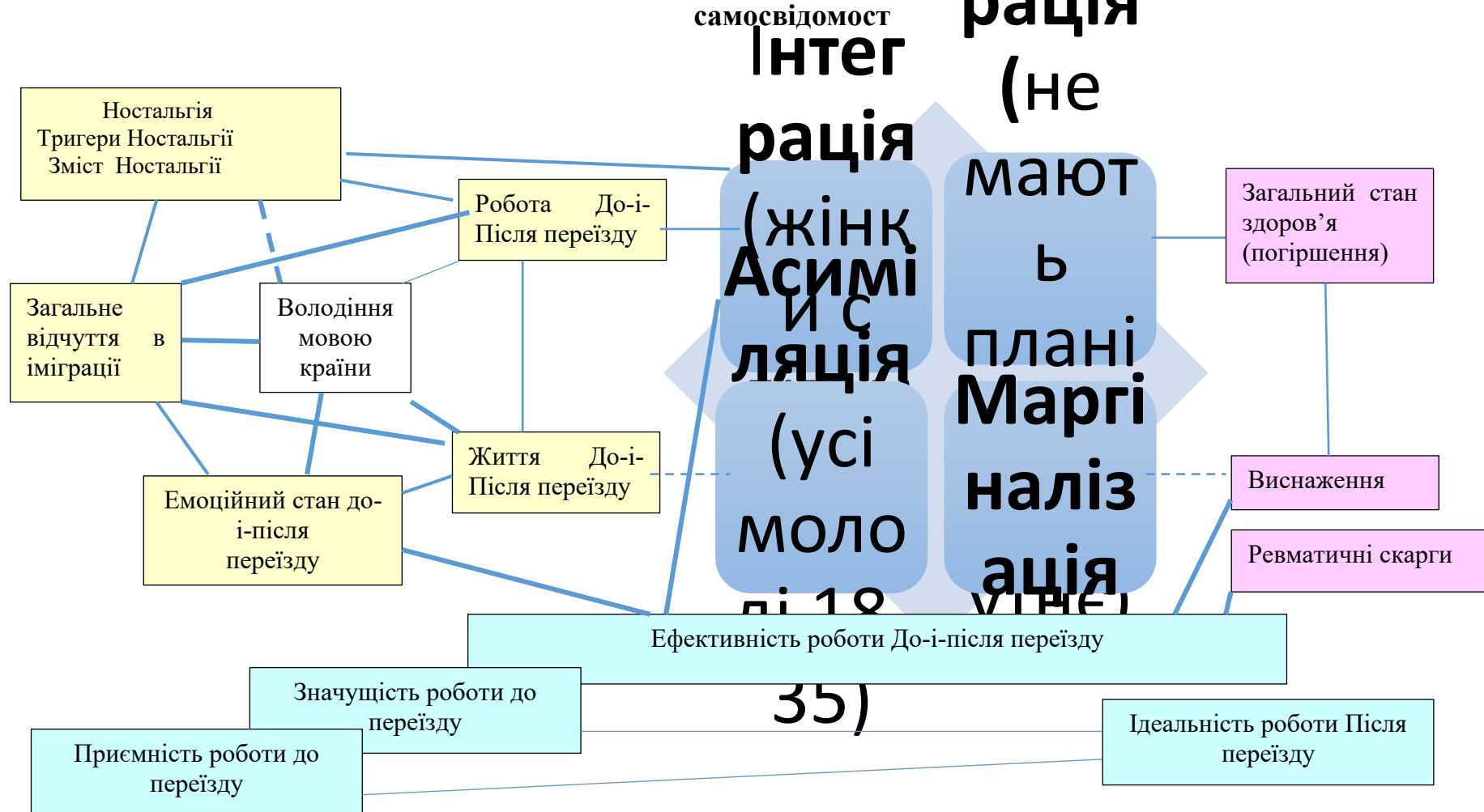
Модифікований опитувальник вивчення особливостей ностальгії у мігрантів у контексті адаптації (авторська адаптація)											
1. Чи відчуваєте ви ностальгію взагалі?											
1.Так.(26)					2.Ні.(06)			3.Важко відповісти/Не можу згадати. (16)			
2. Як часто ви відчуваєте ностальгію останнім часом ?											
1.Дуже частосто.(56)		2.Часто.(46)		3.Іноді.(36)		4.Рідко.(26)		5.Важко відповісти/Не можу згадати.(16)		6.Ніколи або майже ніколи. (06)	
3. Що саме викликає ностальгію у вашому житті? (можна обрати декілька варіантів)											
1..Події або моменти, які нагадують про дитинство.				2.Спогади пов'язані зі знайомими місцями.			3.Спогади про старих друзів або родичів.				
4.Музика, фільми, книги, які пов'язані з певним періодом у житті.					5.Предмети або речі, які асоціюються з минулим.			6.Нувідчуваю ностальгії.			
7. Свій варіант.		8.Інше (відкрите питання)									
4. Чи викликає ностальгія у вас позитивні чи негативні емоції, відчуття та думки?											
1.Так, викликає позитивні.(56)			2.Так, викликає негативні.(06)			3.Так, але по-різному.(46)		4.Так, але не можу чітко сказати, позитивні вони чи ні.(36)			
5.Не викликає ніяких.(26)		6.Не відчуваю ностальгії. (16)									
5. Якщо виникала в вас ностальгія під час кризової ситуації , то про які періоди чи події ви згадували? (можна обрати декілька варіантів)											
1.Раннє дитинство (дитячі ігри, відсутність турбот).				2.Шкільні роки.		3.Підлітковий період.			4.Студентські роки.		5.Юність.
6.Сімейні події (сімейні свята, одруження, важливі моменти).					7.Подорожі.		8.Робота/кар'єра/хобі.		9.Культурні події (концерти, виставки).		
10.Інше (відкрите питання)											

2 ЧАСТИНА

Додаток Б

Модифікований опитувальник вивчення особливостей ностальгії у мігрантів у контексті адаптації (авторська адаптація)							
6. Чи сприймали ви ностальгію як засіб відволіктись від кризової ситуації?							
1. Так. (56)	2. Ні. (06)	3. Не думав(думала) про це, але зараз здається, що так.(46)	4. Не думав(думала) про це, але зараз здається, що ні.(36)	5. Важко відповісти.(26)	6. Не відчуваю ностальгії (16)		
7. Як ви оцінюєте роль ностальгії у вашій адаптації до життя в іншій країні?							
1. Дуже велика.(56)		2. Велика.(46)	3. Середня(36)	4. Низька.(26)	5. Майже непомітна. (16)		6. Ніякої ролі.(06)
8. Чи допомагає вам ностальгія подолати стресові ситуації в часи перебування в приймаючій країні?							
1. Так.(46)	2. Ні.(06)	3. Важко сказати/Не можу згадати.(36)	4. Не відчуваю ностальгії.(26)	5. Свій варіант. (16)	6. Інше (відкрите питання)		
9. Чи думаєте ви, що ностальгія може мати позитивний вплив на людей під час кризових ситуацій або складних періодів у житті в часи перебування в приймаючій країні?							
1. Так.(26)		2. Ні.(06)			3. Важко відповісти.(16)		
10. Чи впливає ностальгія на ваші взаємини з іншими людьми в часи перебування в приймаючій країні?							
1. Так, вона покращує мої взаємини з іншими людьми.(66)			2. Так, вона погіршує мої взаємини з іншими людьми.(06)			3. По-різному.(56)	
4. Ні, я не відчуваю впливу ностальгії на мої відносини з іншими людьми.(46)			5. Важко сказати/Не можу згадати. (36)		6. Не відчуваю ностальгії. (26)		7. Свій варіант. (16)

Емпірична модель взаємозв'язків соціально-психологічних і психосоматичних аспектів переживання професійної



Додаток Г

Таблиця «Корекційна програма переживань змін професійної самосвідомості мігрантів»

Модуль	Назва	Теоретичний блок	Практичний блок (вправи)	Домашнє завдання	Критерії ефективності
1	Відновлення професійного «Я»	Семантичний диф. (Митрофанова, 2020)	Семантичний диф., «Лінія життя»	Щоденник «Моменти впевненості»	Δ _Компетентність зменшиться на $\geq 0,5$ бала
2	Інтеграція та мережа підтримки	Акультурація (Berry, 1997)	«Колесо ресурсів», «Картування ролей», план інтеграції	«Міні-план інтеграції» (3 конкретні кроки)	$\geq 70\%-60\%$ учасників пройдуть до інтеграції/асиміляції
3	Управління психосоматикою	Кореляції Δ _Комп. $\leftrightarrow$ GBV-8_Total ($-0,64$)	Прогресивна релаксація, «Сканування тіла», йога-стретчинг	Щоденна 10 хв. релаксація + відмітка в GBV-8	GBV-8_Total зменшиться на $\geq 2-3$ пункти
4	Розвиток професійної мотивації	Теорія Frankl (1946); Δ _Задоволення $\leftrightarrow$ GHQ-12_Total ($-0,59$)	«Три колонки», SMART-цілі, рольове програвання «роботодавець—мігрант»	Розробка SMART-цілі (план дій) + моніторинг	Δ _Задоволення зменшиться на $\leq 0,6$ бала
5	Психоемоційна регуляція	Goldberg & Williams (1988)	Mindfulness, «Перевірка думки», альтернативні стратегії	Щоденний запис 3 позитивних моментів + 1 «Перевірка думки»	GHQ-12_Total ≤ 3 після завершення курсу
6	Підсумковий семінар	Порівняння pre- vs post-результатів	Групова рефлексія, обмін контактами, вручення сертифікатів	Індивідуальна програма підтримки (3 контакти на 3 міс.)	Стабілізація показників згідно критеріїв