

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ GENERAL PSYCHOLOGY, PSYCHOLOGY OF PERSONALITY, HISTORY OF PSYCHOLOGY

Научная статья
УДК 159.9.07
DOI: 10.14529/jpps230101

Адаптация к профессии как компонент модели жизнеспособности эмигрантов

О.Е. Алексанова[✉], А.В. Махнач
Институт психологии РАН, г. Москва, Россия
[✉] olga.aleksanidu@yandex.ru

Аннотация

Введение. Исследование жизнеспособности эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания (успехами в адаптации к профессии, отношением к труду, карьерными перспективами). **Цель:** исследовать жизнеспособность в различных условиях профессиональной адаптации. **Материалы и методы.** Исследование проводилось в г. Москве, Московской и Воронежской областях, Ставропольском крае. Проведен сравнительный и корреляционный анализ данных, полученных от 248 этнических греков-эмигрантов, покинувших Грузию в 1990–1998 гг. (возраст респондентов: 30–65 лет). Использовались следующие методы и методики: опросник жизнестойкости С. Мадди, тест жизнеспособности человека, многоуровневый личностный опросник «Адаптивность», опросник диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонд, опросник карьерных ориентаций Э. Шейна. Обработка данных проводилась с применением описательной статистики, корреляционного анализа, оценки значимости различий по U-критерию Манна – Уитни. **Основные результаты.** Для исследования жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации применялся корреляционный анализ данных. Получены значимые связи между рядом показателей, отнесённых нами к интегративным показателям «Жизнеспособность», «Профессиональная адаптация». Установлено, что переселенцам с большим опытом профессиональной адаптации соответствует более высокий уровень жизнеспособности. **Заключение.** Жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания: успехами в адаптации к новой профессии, отношением к труду, карьерными перспективами. Успешность профессиональной адаптации положительно коррелирует с индивидуальными психологическими особенностями переселенцев (коммуникативные навыки, целеустремленность, ответственность, способность к обучению, устойчивость к нервным срывам и т. д.). Главной характеристикой жизнедеятельности эмигрантов выступает витальность.

Ключевые слова: профессиональная адаптация, жизнеспособность, эмиграция, карьерные перспективы, отношение к труду, успешность, условия эмиграции

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Для цитирования: Алексанова О.Е., Махнач А.В. Адаптация к профессии как компонент модели жизнеспособности эмигрантов // Психология. Психофизиология. 2023. Т. 16, № 1. С. 5–17. DOI: 10.14529/jpps230101

Professional adaptation as a component of the resilience model in emigrants

O.E. Aleksanova[✉], A.V. Makhnach

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

[✉] olga.aleksanidu@yandex.ru

Abstract

Introduction: the resilience of emigrants is largely determined by their working activities in the host country (professional adaptation, attitude toward work, career prospects). **Aim.** This paper was aimed at investigating resilience under various conditions of professional adaptation. **Materials and methods:** The study took place in several subjects of the Russian Federation, including Moscow, the Moscow region, the Voronezh region, and Stavropol Krai, and involved a correlation and comparative analysis of the data obtained from 248 ethnic Greeks who left Georgia in 1990–1998 (age of respondents: 30–65 years). The following methods were used for the purpose of the study: the S. Maddi hardiness questionnaire, the human resilience test, the adaptability multi-level personality questionnaire, the Rogers–Diamond test of social and psychological adaptation, and the E. Schein career orientation inventory. The data obtained was processed with descriptive statistics, correlation analysis, and the Mann–Whitney U-test. **Results:** correlation analysis was used to measure the resilience of emigrants with different experiences of professional adaptation. The data obtained shows a number of significant relationships between the parameters attributed to the global categories of Resilience and Professional adaptation. Emigrants with a vast experience of professional adaptation demonstrated better resilience. **Conclusion:** the resilience of emigrants is largely determined by their working activities in the host country (professional adaptation, attitude toward work, career prospects). Successful professional adaptation has positive relationships with the individual psychological characteristics of emigrants. Vitality is considered to be the main characteristic of emigrants.

Keywords: professional adaptation, resilience, emigration, career prospects, attitude toward work, success, migration prospects

The authors declare no conflict of interest.

For citation: Aleksanova O.E., Makhnach A.V. Professional adaptation as a component of the resilience model in emigrants. *Psikhologiya. Psikhofiziologiya = Psychology. Psychophysiology.* 2023;16(1):5–17. (in Russ.) DOI: 10.14529/jpps230101

Введение

Во время эмиграции происходят масштабные демографические изменения во всем мире, где эмигрантам приходится адаптироваться в новой культурной среде, наряду с другими аспектами, включая и психологические проблемы, а также всевозможные механизмы жизнеспособности, которые играют большую роль в адаптации и ассимиляции.

И в отечественных, и в зарубежных исследованиях детально проанализированы проблемы, с которыми человек сталкивается в эмиграции: проблемы социального и внутреннего встраивания в незнакомую среду, необходимость искать новую работу и невозможность найти ее сразу, отсутствие знаний языка, правовых, моральных и культурных норм; религиозные расхождения [1].

Зачастую эмигранты сталкиваются с дискриминацией из-за этнической, культурной и религиозной ксенофобии или по ряду социально-экономических причин, например, трудовой конкуренции. Появляются проблемы для самих эмигрантов с точки зрения их жизнеспособности к незнакомой и, зачастую, чуждой культуре, социальной и экономической системе. Им приходится как-то адаптироваться в чужой стране [2].

Адаптационный компонент является неотъемлемой частью эмиграции, так как в процессе переезда в другую страну человек оказывается в совершенно новых, незнакомых условиях. На эмигранта начинает воздействовать множество обстоятельств, которые заставляют человека активно взаимодействовать со средой, при этом стараясь приспособиться к ней в соответствии со своими потребностями.

ностями и меняясь в процессе этого взаимодействия. В ряде зарубежных работ исследуются основные факторы, определяющие специфику процесса эмиграции людей, их социально-демографические характеристики, настроение, их ценности, убеждения и установки, риски и ресурсы для долгосрочной эмиграции, удовлетворённость условиями жизни в принимающих государствах. То есть всё то, что необходимо для лучшей адаптации мигрантов в новых условиях проживания [3–5].

Одной из сложных проблем в различных этнокультурных средах является жизнеспособность эмигрантов. Эмигранты переходят в другую среду и при этом неизбежно влияют на нее, так как имеют иные культурные и поведенческие привычки. Так же они либо подстраиваются, либо преобразовывают существующую социокультурную систему нового места жительства. Когда в итоге этот культурный переход происходит, эмигранты не только пересматривают привычки и прежний образ жизни, но и успешно встраиваются в социальную среду. И на этом этапе вопрос индивидуальной жизнеспособности выходит на первый план [6].

Исследования жизнеспособности последних двух десятилетий были направлены на ее теоретическое осмысление. Большую роль в этом сыграли многочисленные эмпирические данные. Появление нового понятия в психологии всегда приводит к возникновению разных его определений. Жизнеспособность определяют как способность к самостоятельному существованию, развитию и выживанию.

Жизнеспособность – «индивидуальная способность человека управлять собственными ресурсами: здоровьем, эмоциональной, мотивационно-волевой, когнитивной сферами в контексте социальных, культурных норм и средовых условий» [7]. «Жизнеспособность профессионала проявляется в его способности достигать баланс между профессиональными стрессорами и жизненными проблемами, в поощрении себя следовать культуре, этике отношений, обычаям и системе ценностей, характерным для организации. В конечном итоге жизнеспособность профессионала – это акцент на эффективности его работы, а не на неудачах в ходе ее выполнения, при этом основное внимание уделяется им укреплению уверенности в себе как работающим специалистом даже после переживания той или иной неудачи» [8].

Рассмотрение структуры жизнеспособности эмигранта возможно только при комплексном анализе, исходя из системного подхода по данному вопросу. Жизнеспособность эмигранта зависит как от индивидуальных особенностей человека, социальных и культурных аспектов, так и от причин, заставляющих его оставить привычную жизнь. Жизнеспособность трудового эмигранта основывается на оценке таких его характеристик, как уровень профессиональной компетентности, способность работать автономно, адаптационный потенциал индивида, способность к принятию других, предпринимательская ориентация и способности, стремление к стабильности места жительства. Исходя из нашего определения жизнеспособности, для трудового эмигранта культурные нормы и средовые условия нового места пребывания отличаются от тех норм и условий, в который он начал свою трудовую деятельность, состоялся как профессионал, строил карьеру. В новых социальных и культурных нормах каждому эмигранту предстоит принять новые условия жизни и деятельности, стать частью чужой производственной культуры и среды, оставаясь частью своей культуры и принятых в ней социальных взаимоотношений. В неконфликтном сопряжении своей родной и новой чужой культуры как контекста жизнеспособности проявляется эта интегративная характеристика человека. По нашему мнению, взаимодействие профессионального образования, успехов в профессии, карьерного роста, востребованности его как специалиста в принимающей стране, с одной стороны, и удовлетворенность результатами трудовой деятельности, социальным признанием профессионализма человека вскоре после эмиграции – с другой, характеризует культурный компонент его жизнеспособности. В случае эмиграции абсолютно важна гибкость и адаптивность к новой культуре, к которой эмигрант вынужден приспособливаться, в чем ему в значительной мере способствуют его профессиональные ценности, опыт работы, стаж в его профессии. На оценку себя жизнеспособным в новой культуре и иных производственных и социальных отношениях влияют много факторов, среди которых, например, наиболее существенный – пол эмигранта. Показано, что женщинам-эмигранткам значительно труднее, чем мужчинам, принять нормы рабочих отношений в новой стране, осо-

бенно если эти нормы созданы для социально публичных специальностей [9].

Под профессиональной жизнеспособностью мы понимаем «способность субъектов трудовых процессов к эффективному осуществлению и развитию своей деятельности вопреки воздействию неблагоприятных факторов» [10].

Ученые обратили внимание на проблему улучшения психологического состояния эмигранта, и это, в свою очередь, привело к появлению в научном дискурсе проблематики эмиграции феномена жизнеспособности и разностороннему его изучению. Понятие «жизнеспособность» определяют:

а) как когнитивные представления человека о присутствии ему интегративном качестве в аспекте эмоциональных, нравственных, культуральных, коммуникативных составляющих и оценка их в жизни человека;

б) как результат получения опыта жизнеспособности: научения, выживания, адаптации, взаимодействия в межличностных отношениях и т. д., составляющих материальную основу развития жизнеспособности [11].

Более жизнеспособные эмигранты вкладывают средства в активное улучшение условий своей жизни и умеют принимать условия, которые нельзя изменить. Они лучше способны накапливать финансовые, социальные и другие ресурсы на разных этапах жизни, тогда как менее жизнеспособные эмигранты теряются в новых условиях, не умеют использовать доступ к ресурсам на разных этапах жизни [12].

Известно, что не все эмигранты успешно адаптируются в новых условиях существования, вливаются в социальную среду, выбирают оптимальную стратегию ассимиляции и трудоустройства [13]. И от этого в отношении к эмигрантам в обществе и межличностных отношениях возрастает напряжение, появляются внутриличностные конфликты, увеличивается число безработных среди переселенцев и т. п. [14].

Вместе с тем несмотря на культурные различия между этническими эмигрантами и местным населением, многие эмигранты включены в жизнь ставшего для них родным региона, а также интегрированы в местные культурные традиции и правила. При этом их жизнеспособность во многом будет зависеть от различных факторов, личной мотивации, семейных отношений. И в этом про-

цессе адаптации становится важным тот факт, насколько грамотно во время адаптации, в том числе и профессиональной, они способны переоценить систему ценностей, которая была характерна для их предыдущей жизни [15].

Исследователи выделяют несколько факторов, тормозящих адаптацию, что может зарождать культурные противоречия и невключенность эмигрантов в систему социальных обязательств, которым они должны следовать как и все другие члены общества. Основная цель индивида на этапе эмиграции – достичь такого результата, который позволит укрепить и восстановить свою идентичность и последовательно построить адаптивное пространство, приемлемое для него как социально, так и психологически. Во многих странах успешная адаптация рассматривается как важный вопрос для множества заинтересованных сторон из-за ее потенциально долгосрочного влияния на благополучие эмигрантов, а также для процветания и социальной сплоченности принимающих обществ [16].

В наиболее общем виде можно утверждать, что жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания, а именно успехами в адаптации к профессии. В трудовую деятельность можно также включить отношение к труду и карьерные перспективы. Заявленные слагаемые можно рассматривать как компоненты модели жизнеспособности. Рассмотрим более подробно адаптацию к профессии как компонент модели жизнеспособности.

В связи с этими данными целью исследования являлось изучение социально-психологических и личностных характеристик, способствующих адаптации к профессии как компонента модели жизнеспособности в вынужденной эмиграции.

Материалы и методы

Организация исследования предусматривала в лонгитюдном формате сбор психологически значимых данных об этнических греках-переселенцах, вынужденно покинувших Республику Грузия в 1990–1998 гг., в нескольких субъектах Российской Федерации: г. Москва, Московская область и Воронежская области, Ставропольский край. Несмотря на неравный объем проживающих на указан-

ных территориях эмигрантов исследуемой группы (от 8 до 70 % от общего числа греков-эмигрантов, проживающих на территории России), нами была сформирована репрезентативная по ряду социально-демографических показателей группа респондентов в количестве 248 человек.

Исследование отличалось комплексностью применения психологических методов и методик. Было проведено диагностическое обследование, анкетирование, структурированное интервью, осуществлен анализ социально-экономических данных группы респондентов. Основу батареи тестов составил следующий инструментарий:

- опросник жизнестойкости С. Мадди, адаптированный Д.А. Леонтьевым и Е.И. Расказовой [17]. Целесообразность использования данной методики обусловлена тем, что феномен жизнестойкости является одной из ведущих характеристик личности, определяющих её жизнеспособность в целом, а также результативность всего миграционного процесса, в т. ч. отношение эмигранта к адаптации к трудовой деятельности;

- тест жизнеспособности человека, разработанный Е.А. Рыльской [18], оценивающий жизнеспособность эмигранта через такие характеристики, как «адаптивность», «саморегуляция», «смысложизненные ориентации»;

- многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (А.Г. Маклаков и С.В. Чермянин)¹, ориентированный на оценку адаптационных способностей респондентов при сопоставлении опыта профессиональной адаптации, их личностных предикторов и жизнеспособности. Теоретической основой данного опросника послужило представление об адаптации как о закономерном и непрерывном процессе активного приспособления человека к условиям социальной среды (например, в стране пребывания) и новым условиям профессиональной деятельности, затрагивающим все уровни функционирования личности. К базовым шкалам методики отнесены «нервно-психическая устойчивость» (НПУ), «коммуникативный потенциал» (КП) и «моральная нормативность» (МН). В совокупности эти три измерения образуют интегральную шкалу – «личностный адаптационный потенциал» (ЛАП);

¹ Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учебное пособие / ред. и сост. Д.Я. Райгородский. Самара: БАХРАХ-М, 2006. С. 549.

- опросник диагностики социально-психологической адаптации (К. Роджерс и Р. Даймонд в адаптации А.К. Осницкого [19]), дополняющий исследование данными о профессиональной адаптации эмигрантов с социально-психологической перспективы. Как известно, методика предназначена для изучения особенностей социально-психологической адаптации и черт личности, связанных с ней, а именно: 1) «Адаптация»; 2) «Самопринятие»; 3) «Принятие других»; 4) «Эмоциональный комфорт»; 5) «Интернальность»; 6) «Стремление к доминированию». Выбор её в качестве диагностического инструментария можно объяснить тем, что отношение к миграционному процессу и его результату, восприятие новой реальности, стойкость в преодолении трудностей во многом зависят от адаптационных способностей и связанных с ними личностных (социально-психологических) характеристик эмигранта, что и позволяет оценить опросник К. Роджерса и Р. Даймонд.

- опросник карьерных ориентаций Э. Шейна в адаптации и модификации В.А. Чикер и В.А. Винокуровой², позволяющий оценить некоторые характеристики ценностно-смысловой сферы личности, проявляющиеся в трудовой деятельности. Методика помогает определять ведущие карьерные ориентации и профессиональные мотивы. Диагностическими шкалами опросника выступают: 1) «Профессиональная компетентность»; 2) «Менеджмент»; 3) «Автономия»; 4) «Стабильность места жительства»; 5) «Стабильность организации»; 6) «Служение»; 7) «Вызов»; 8) «Интеграция стилей жизни»; 9) «Предпринимательство».

Результаты обследования по всем шкалам психодиагностических методик были представлены для статистического анализа по 10-балльной шкале (в стенах).

Различные аспекты условий и результатов трудовой миграции исследовались с применением специально разработанной нами анкеты, в которой учтены наиболее проблемные психологически значимые аспекты миграционного процесса, обеспечения жизнеспособности переселенцев и успешности социализации в новых условиях. Эмигрантам предлагалось

² Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. СПб.: Речь, 2001. С. 177.

по 10-балльной шкале оценить следующие параметры условий жизни, связанные с трудовой деятельностью: 1) степень соответствия профиля работы имеющемуся образованию; 2) степень стабильности работы; 3) социально-должностной статус работника; 4) удовлетворенность работой; 5) перспективы карьерного роста; 6) комфортность взаимоотношений в трудовых коллективах; 7) уровень заработка в соотношении со средними доходами по региону; 8) степень материальной обеспеченности жизнедеятельности (наличие недвижимости и автотехники, бытовой комфорт и т. п.); 9) этническая монолитность окружения эмигранта; 10) гармоничность семейных отношений; 11) жизненная определенность (наличие работы, образование и т. п.) всех членов семьи; 12) широта круга социальных контактов.

Обработка полученных данных проводилась с применением следующих методов математико-статистического анализа: описательная статистика, корреляционный анализ (по Ч. Спирмену), оценка достоверности различий по U-критерию Манна – Уитни. Применялся статистический пакет SPSS v. 17.1.

Результаты исследования

Для исследования жизнеспособности эмигрантов с различным опытом профессиональной адаптации применялся корреляционный анализ данных, полученных на группе респондентов (n = 248).

По результатам проведенного корреляционного анализа установлен ряд статистически значимых связей между показателями «Жизнеспособность» и «Профессиональная адаптация» (табл. 1).

Таблица 1
Table 1

Корреляционные связи в системе «Жизнеспособность – профессиональная адаптация»
Relationships in the «resilience – professional adaptation» system

Показатель / Parameter	Жизнеспособность / Resilience
Общий трудовой стаж / Total work experience	-0,014 / 0,009
Продолжительность работы в организации / Work experience in a company	0,301 / 0,278
Карьерная реализация / Career accomplishment	0,117 / 0,220
Приведенный доход / Present value	0,298 / 0,344*
Длительность периода безработицы / Unemployment duration	-0,351* / -0,372*
Личностный адаптационный потенциал (МЛО-А) / Personal adaptive potential	0,403** / 0,411**
Нервно-психическая устойчивость (МЛО-А) / Neuropsychological resistance	0,321* / 0,408**
Коммуникативный потенциал (МЛО-А) / Communication potential	0,367* / 0,385*
Моральная нормативность (МЛО-А) / Moral normativity	0,009 / 0,106
Адаптация (СПА) / Adaptation	0,398* / 0,391*
Самопринятие (СПА) / Self-acceptance	0,395* / 0,337*
Принятие других (СПА) / Acceptance of others	0,427** / 0,377*
Эмоциональный комфорт (СПА) / Emotional comfort	0,350* / 0,394*
Интернальность (СПА) / Internality	-0,318* / -0,273
Стремление к доминированию (СПА) / Striving for dominance	0,105 / 0,076
Профессиональная компетентность (КО) / Professional competence	0,440** / 0,427**
Менеджмент (КО) / Management	0,256 / 0,274
Автономия (КО) / Autonomy	0,501** / 0,513**
Стабильность места жительства (КО) / Stable residence	0,487** / 0,469**
Стабильность организации (КО) / Employment stability	0,274 / 0,206
Служение (КО) / Service	0,179 / 0,124
Вызов (КО) / Challenge	0,238 / 0,327*
Интеграция стилей жизни (КО) / Lifestyle integration	0,078 / 0,112
Предпринимательство (КО) / Entrepreneurship	0,370* / 0,406**
Наличие опыта адаптации в профессии (анкета) / Experience in professional adaptation	0,398* / 0,407**

Табл. 1 (окончание)
Table 1 (end)

Показатель / Parameter	Жизнеспособность / Resilience
Наличие опыта адаптации в жизни (анкета) / Experience in life adaptation	0,270 / 0,206
Самооценка успешности адаптации в профессии (анкета) / Self-assessment of professional adaptation	0,673** / 0,554**
Самооценка успешности адаптации в обществе (анкета) / Self-assessment of social adaptation	0,570** / 0,601**
Динамика удовлетворенности работой (анкета) / Job satisfaction dynamics	0,333* / 0,405**
Перспективы карьеры на работе не в своей фирме (анкета) / Career prospects in other companies	0,180 / 0,224
Критичность в выборе профессии (анкета) / Critical thinking in choosing a profession	-0,274 / -0,330*
Динамика оплаты труда (анкета) / Wage dynamics	0,365* / 0,394*

Примечание. * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Note. * – $p < 0.05$; ** $p < 0.01$.

Жизнеспособность эмигранта		
Успешность адаптации в профессии	Отношение к труду	Карьерные перспективы
Личностный адаптационный потенциал как производная индивидуально-психологических особенностей, опыта адаптации в профессии и социуме	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Профессиональная компетентность ▪ Удовлетворенность трудом <ul style="list-style-type: none"> ▪ Трудовая автономия 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Стабильность места жительства и образа жизни ▪ Предпринимательская направленность ▪ Организация собственного дела

Рис. 1. Структурная модель жизнеспособности эмигранта по критерию вовлеченности в профессиональную деятельность

Fig. 1. Resilience model based on involvement in professional activities

Заявленные слагаемые можно рассматривать как компоненты модели жизнеспособности эмигрантов (рис. 1). Дополнить информационную структуру модели помог анализ интеркорреляций 32 показателей, полученных в ходе исследования (табл. 2). Статистически значимыми корреляциями оказались связаны только 22 показателя.

1. Успешность профессиональной адаптации эмигрантов зависит от таких аспектов как: адаптационный потенциал личности ($r = 0,403 / 0,411$, $p = 0,01$; «ЛАП», МЛО-А³; $r = 0,398 / 0,391$, $p = 0,05$; «Адаптация», СПА); наличия опыта адаптации в профессии ($r = 0,398 / 0,407$, $p = 0,05$; анкета); самооценки (Я-образ) успешности адаптации в профессии и обществе ($r = 0,673 / 0,554$ и $r = 0,570 / 0,601$, $p = 0,01$; анкета). В данной части нашего исследования отдельно оценивалось влияние на жизнеспособность только соци-

ально-психологических характеристик адаптации, хотя статистически значимые корреляции отмечены с широким спектром индивидуально психологических особенностей (например, мотивационной и ценностно-смысловой сферы, сферы регуляции поведения и др.). Можно предположить, что эмигрантов с высокой степенью жизнеспособности и хорошей профессиональной адаптацией отличают нервно-психическая устойчивость ($r = 0,321 / 0,408$; $p = 0,05$; «НПУ», МЛО-А), развитая коммуникативность ($r = 0,367 / 0,385$; $p = 0,05$; «КП», МЛО-А; $r = -0,318$, $p = 0,05$; «Интернальность», СПА). Принятие переселенцем самого себя и других ($r = 0,395 / 0,337$, $p = 0,05$ «Самопринятие», СПА; $r = 0,427 / 0,377$, $p = 0,05$; «Принятие других», СПА), а также ощущение гармоничности психоэмоционального состояния ($r = 0,350 / 0,394$, $p = 0,05$ «Эмоциональный комфорт», СПА) позволяют позитивно оценивать ситуацию миграции, нивелировать личностно значимые трудности, профилактически влиять на рост психического напря-

³ Здесь и далее в скобках будет указано название шкалы/показателя и методики.

Статистически значимые корреляции между показателями, оценивающими систему
«жизнеспособность – профессиональная адаптация»
Statistically significant relationships between the parameters of the "resilience – professional adaptation" system

Код	1	2	3	4	5	6	7	8	9	11	12	13	14
1	0,31*												
2	0,36*				-0,33*								
3						0,31*							
4			0,37*			0,49**							
5	0,36*		0,32*			0,34*	0,31*						
6						0,32*	0,38*						
7		0,31*											
8								0,37*					
9	0,38*		0,35*										
10	0,32*												
11						0,38*							
12			0,31*										
13									0,32				
14	0,39*										0,39*		
15	0,31*						0,33*						
16	0,34*						0,31*					0,35*	
17	0,31*					0,39*							
18						0,35*							
19							0,36*	0,39*					
20			-0,31*										
21		0,39*		0,32*									
22	0,35*			0,43**	-	0,34*			0,33*	0,31*			0,32*

Примечание. * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$. Объективные показатели: 1. Приведенный доход; Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность»: 2. Личностный адаптационный потенциал; 3. Невропсихическая устойчивость; Опросник диагностики социально-психологической адаптации: 4. Адаптация; 5. Самопринятие; 6. Принятие других; 7. Эмоциональный комфорт; 8. Интернальность; Опросник карьерных ориентаций: 9. Профессиональная компетентность; 10. Менеджмент; 11. Автономия; 12. Стабильность места жительства; 13. Интеграция стилей жизни; 14. Предпринимательство; Анкета: 15. Наличие опыта адаптации в профессии; 16. Наличие опыта адаптации в жизни; 17. Самооценка успешности адаптации в профессии; 18. Самооценка успешности адаптации в обществе; 19. Динамика удовлетворенности работой; 20. Перспективы карьеры на работе не в своей фирме; 21. Критичность в выборе профессии; 22. Динамика оплаты труда.

Note. * – $p < 0,05$; ** $p < 0,01$. Objective parameters: 1. Present value; Adaptivity multilevel personality questionnaire: 2. Personal adaptive potential; 3. Neuropsychological resistance; Social and psychological adaptation: 4. Adaptation; 5. Self-acceptance; 6. Acceptance of others; 7. Emotional comfort; 8. Internality; Career prospects: 9. Professional competence; 10. Management; 11. Autonomy; 12. Stable residence; 13. Lifestyle integration; 14. Entrepreneurship. Questionnaire: 15. Experience in professional adaptation; 16. Experience in life adaptation; 17. Self-assessment of professional adaptation; 18. Self-assessment of social adaptation; 19. Job satisfaction dynamics; 20. Career prospects in other companies; 21. Critical thinking in choosing a profession; 22. Wage dynamics.

жения и возникновение конфликтов с окружающими.

Таким образом, выраженная (сформированная и устойчивая) психологическая (социально-психологическая) адаптация к профессии выступает одним из центральных слагаемых обеспечения жизнеспособности эмигранта.

2. Отношение к труду (личностная компонента), в первую очередь, связывается с достижением эмигрантами профессиональной

компетентности ($r = 0,440 / 0,427$, $p = 0,01$; «Профессиональная компетентность», КО), которая предполагает наличие склонности и способностей в определенной области труда. Рост профессионализма обуславливает чувство удовлетворенности эмигрантов работой, что существенно повышает их адаптационный потенциал в ситуации смены места проживания и, соответственно, жизнеспособность ($r = 0,333 / 0,405$, $p = 0,05$; анкета). Своеобразным

критерием успешности выживания переселенца в новых условиях становится определенная независимость от организации (предприятия), свобода от обязательств (преданности), т.е. трудовая автономия ($r = 0,501 / 0,513$; $p = 0,01$; «Автономия», КО). При этом адаптационные способности, как и жизнеспособность переселенцев, несколько снижаются, если индивиды критично подходят к выбору профессии ($r = -0,330$, $p = 0,05$; анкета). Действительно, в ситуации миграции трудовая мобильность человека, готовность довольствоваться той должностью (профессией), которая доступна эмигранту в текущий момент времени, замещать, возможно, недостаточно престижную или низкооплачиваемую должность повышает его конкурентоспособность на рынке труда. Данный тезис косвенно подтверждается статистически значимой (обратной) корреляцией между жизнеспособностью и длительностью периода безработицы, а именно: жизнеспособность эмигрантов возрастает при сокращении периода их безработицы ($r = -0,351 / -0,372$; $p = 0,05$; объективный критерий). Результаты анализа в части позитивного влияния на успешность миграционного процесса, жизнеспособность и адаптацию переселенцев таких аспектов, как вовлеченность людей в трудовые отношения, востребованность их как субъектов труда, ассимиляция через трудовую деятельность, во многом соответствуют выводам исследований в ряде работ⁴.

⁴ Власова Н.В. Исследование жизнестойкости личности в условиях миграции // Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение: Матер. V Междунар. науч. конф. Саратов: Изд-во Саратовского национального исследовательского государственного университета им. Н.Г. Чернышевского. 2016. С. 524.

Кожухарь Е. Изучение особенностей связи социально-психологической адаптации и уровня жизнестойкости студентов-мигрантов // Шаг в науку: Сб. ст. победителей конкурса грантов НИР студентов, аспирантов и молодых ученых. М.: РЭУ им. Г.В. Плеханова, 2019. С. 54.

Павловец Г.Г. Социально-психологическая адаптация вынужденных мигрантов: по материалам Северного Кавказа: дис. ... канд. психол. наук. СПб., 2002. 212 с.

Шматова С.А. Диагностика адаптации обучающихся из семей мигрантов в условиях поликультурной общеобразовательной среды // Психологические науки: теория и практика: Матер. II Междунар. науч. конф., 2014. С. 77.

3. В известной степени жизнеспособность эмигрантом определяется карьерными перспективами в трудовой деятельности (внешним фактором жизнеспособности). На нашей выборке получено, что они будут выбирать такую работу, которая обеспечивает стабильность места жительства и образа жизни ($r = 0,487 / 0,469$; $p = 0,01$; «Стабильность места жительства», КО). Более того, при позитивном характере влияния трудовой мобильности на жизнеспособность эмигранты склонны «прирастать» к региону проживания, строить долгосрочные жизненные планы (например, в отношении жилья, земельных участков, собственного бизнеса и т. п.). При наличии возможности и перспектив реализации собственного бизнеса эмигранты готовы к рисковому видам деятельности, преодолевать связанные с этим неудачи и трудности ($r = 0,370 / 0,406$, $p = 0,05$; «Предпринимательство», КО). Однако успехи миграционного процесса рассматриваются респондентами не столько с позиции профессиональной карьеры в той или иной организации (предприятии), сколько с точки зрения создания собственного дела (тезис подтверждается незначимостью для эмигрантов прохождения ступеней карьерной лестницы ($r = 0,117 / 0,220$; объективный критерий) и карьерных перспектив ($r = 0,180 / 0,224$; объективный критерий)).

Трудовую деятельность в стране пребывания мы разделили на три части, а именно: 1) успехи в адаптации к профессии, 2) отношение к труду, 3) карьерные перспективы (перспективы в трудовой деятельности).

Выявленные взаимосвязи показателей позволили создать окончательную модель жизнеспособности эмигранта.

По сути, основным критерием жизнедеятельности эмигрантов служит витальность (приземленность, решение насущных для человека проблем) – стремление жить (выживать), создавать комфортные бытовые условия, зарабатывать денежные средства и т. п. Так, анализ оценки корреляции парциальных шкал опросника карьерных ориентаций Э. Шейна показал, что акцент эмигрантов на менеджмент в трудовой сфере инвариантен к их жизнеспособности ($r = 0,256 / 0,274$; «Менеджмент», КО). Смеем предположить – для эмигрантов не будет иметь значения проблема принятия и исполнения различных функций организации (предприятия, компании, фирмы и т. п.) и отношение к коллегам по работе, а также ответственности за ко-

нечный результат. Также для них не является определяющей потребность в стабильности и надёжности деятельности организации ($r = 0,274 / 0,206$; «Стабильность организации», КО), что можно связать с повышенной трудовой мобильностью эмигрантов. Переселенцы инвариантны к социальным установкам организации ($r = 0,179 / 0,124$; «Служение», КО), т. е. не придают особого значения её миссии (например, «помощь людям», «во имя добра и мира, процветания компании» и т. п.). С большой степенью вероятности можно утверждать, что ради работы эмигранты не склонны жертвовать значимым для себя и преодолевать многочисленные трудности по «этическим и моральным» причинам ($r = 0,238 / 0,327$, $p = 0,05$; «Вызов», КО). Отмечается амбивалентность предпочитаемых стилей жизнедеятельности ($r = 0,078 / 0,112$; «Интеграция стилей жизни», КО): в одних случаях эмигранты стремятся сочетать «семью», «карьеру» и «саморазвитие», в других случаях – доминирует уход от баланса в сторону какой-либо экзистенциальной ценности. Профессиональная деятельность для эмигрантов предстает как условие выживания и достойного существования ($r = 0,365 / 0,394$; $p = 0,05$, Анкета; $r = 0,298 / 0,344$, $p = 0,05$, Объективный критерий), а не средство самореализации. Описанные выше тенденции поведения приобретаются эмигрантами в процессе адаптации к новым условиям жизнедеятельности и носят «сберегающий» («защитно-выживающий») характер.

Заключение

Таким образом, по результатам эмпирического исследования было установлено, что переселенцам с большим опытом профессиональной адаптации соответствует более высокий уровень жизнеспособности. Жизнеспособность эмигрантов в значительной степени определяется их трудовой деятельностью в стране пребывания, а именно: 1) успехами в адаптации к профессии, 2) отношением к труду, 3) карьерными перспективами.

При этом генеральной тенденцией жизнедеятельности эмигрантов выступает витальность (приземленность, решение насущных для человека проблем) – стремление жить (выживать), создавать комфортные бытовые условия, зарабатывать денежные средства и т. п. Реализация на практике тех или иных моделей адаптации, а значит, и проявление жизнеспособности переселенцев в определенной степени зависят от условий эмиграции, что требует самостоятельного научного исследования.

Полученные данные позволяют совершенствовать организацию процесса адаптации эмигрантов к новым условиям пребывания. В этой связи перспективным может стать изучение социально-психологических и личностных характеристик эмигрантов при принятии решения о выдаче им миграционных виз, их распределении по регионам России, развитие или психологическая коррекция личностных установок, способствующих успешности адаптации в новых условиях пребывания.

Список источников

1. Хотинец В.Ю. Этническое самосознание. СПб.: Алетейя, 2000. 240 с.
2. Rudiger A., Spencer S. Social integration of immigrants and ethnic minorities: Policies to combat discrimination // *The Economic and Social Aspects of Migration*. Brussels: The European Commission and the OECD, 2003. 44 p.
3. An investigation of determinants of youth propensity to emigrate from Bosnia and Herzegovina / S. Begović, L. Lazović-Pita, V. Pijalović, B. Baskot // *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 2020. Vol. 33 (1). P. 2574–2590. DOI: <http://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1754267>
4. Berggren N., Bergh A., Bjørnskov C., Tanaka S. Migrants and life satisfaction: the role of the country of origin and the country of residence // *Kyklos*. 2020. Vol. 73 (3). P. 436–463. DOI: <http://doi.org/10.1111/kykl.12225>
5. Berlinschi R., Narutyunyan A. Do migrants think differently? Evidence from Eastern European and Post-Soviet States // *International Migration Review*. 2019. Vol. 53 (3). P. 831–868. DOI: <http://doi.org/10.1177/0197918318777745>
6. Бондырева С.К., Колесов Д.В. Миграция (сущность и явление): миграция и смысл жизни. М.: Моск. психол.-соц. ин-т; Воронеж: МОДЭК. 2004. 296 с.
7. Махнач А.В., Лактионова А.И. Жизнеспособность подростка: понятие и концепция // *Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы* / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 290–312.

8. Махнач А.В. Теоретические основания и перспективы междисциплинарных исследований жизнеспособности профессионала // Современное состояние и перспективы развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. А.Н. Занковский, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2018. С. 639–654.

9. He Q., Gerber T.P. Origin-country culture, migration sequencing, and female employment: variations among immigrant women in the United States // *International Migration Review*. 2020. Vol. 54 (1). P. 233–261. DOI: <http://doi.org/10.1177/0197918318821651>

10. Плющева О.А., Махнач А.В. Жизнеспособность специалиста помогающей профессии в организационной среде // *Организационная психология*. 2021. Т. 11. № 2. С. 124–153.

11. Махнач А.В. Исследования жизнеспособности человека: основные подходы и модели // *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* / Отв. ред. А.В. Махнач, Л.Г. Дикая. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 46–70.

12. Klokgieters S.S., van Tilburg T.G., Deeg D.J.H., Huisman M. The linkage between aging, migration, and resilience: resilience in the life of older Turkish and Moroccan immigrants // *The Journals of Gerontology. Series B*. 2020. Vol. 75 (5). P. 1113–1123. DOI: <http://doi.org/10.1093/geronb/gbz024>

13. Лунин С.Л. Психологические особенности мужчин, находящихся в ситуации временной трудовой миграции: специфика ЮФО // *Российский психологический журнал*. 2013. Т. 10. № 3. С. 70.

14. Кобзева Н.В. Психологические особенности внутриличностных конфликтов в различных ситуациях миграции // *Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки*. 2018. № 2. С. 86–101. DOI: <http://doi.org/10.18384/2310-7235-2018-2-86-101>

15. Khaliman Z. Socio-cultural adaptation of migrants: Theoretical and methodological aspect // *American-Eurasian Journal of Scientific Research*. 2012. Vol. 7 (5). P. 187–192. DOI: <http://doi.org/10.5829/idosi.ajejr.2012.7.5.1112>

16. Motti-Stefanidi F. Resilience among immigrant youths: Who adapts well, and why? // *Current Directions in Psychological Science*. 2019. Vol. 28 (5). P. 510–517. DOI: <http://doi.org/10.1177/0963721419861412>

17. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости. М.: Смысл. 2006. 65 с.

18. Рьльская Е.А. Методика исследования жизнеспособности человека // *Вестник Челябинского государственного педагогического университета*. 2009. № 1. С. 130–138.

19. Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации // *Психология и школа*. 2004. № 1. С. 43–56.

Поступила 02.12.2022; одобрена после рецензирования 13.01.2023; принята к публикации 20.01.2023.

Информация об авторах:

Алексанова Ольга Егоровна, аспирант, Институт психологии РАН (Россия, 129366, Москва, Ярославская ул., д. 13, корп. 1); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2582-3930>; e-mail: olga.aleksanidu@yandex.ru

Махнач Александр Валентинович, заместитель директора по научной работе, доктор психологических наук, Институт психологии РАН (Россия, 129366, Москва, Ярославская ул., д. 13, корп. 1); ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2231-1788>; e-mail: makhnach@ipran.ru

Заявленный вклад авторов:

Алексанова О.Е. – подготовка и проведение эмпирического исследования, подготовка окончательной редакции текста.

Махнач А.В. – формулирование основной концепции исследования, исправление, научное руководство.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

References

1. Khotinets V.Yu. *Etnicheskoe samosoznanie* [Ethnic identity]. St. Petersburg: Aleteya.2000:240. (in Russ.).
2. Rudiger A., Spencer S. Social integration of immigrants and ethnic minorities: Policies to combat discrimination. *The Economic and Social Aspects of Migration*. Brussels: The European Commission and the OECD. 2003:44.
3. Begović S., Lazović-Pita L., Pijalović V., Baskot B. An investigation of determinants of youth propensity to emigrate from Bosnia and Herzegovina. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*. 2020;33(1):2574–2590. DOI: <http://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1754267>
4. Berggren N., Bergh A., Bjørnskov C., Tanaka S. Migrants and life satisfaction: the role of the country of origin and the country of residence. *Kyklos*. 2020;73(3):436–463. DOI: <http://doi.org/10.1111/kykl.12225>
5. Berlinschi R., Harutyunyan A. Do migrants think differently? Evidence from Eastern European and Post-Soviet States. *International Migration Review*. 2019;53(3):831–868. DOI: <http://doi.org/10.1177/0197918318777745>
6. Bondyрева S.K., Kolesov D.V. *Migratsiya (sushchnost' i yavlenie): migratsiya i smysl zhizni* [Migration (essence and phenomenon): migration and the meaning of life]. Moscow: Moskovskii psikhologo-sotsial'nyi institut Publ. Voronezh: MODEK. 2004:296. (in Russ.).
7. Makhnach A.V., Laktionova A.I. *Zhiznesposobnost' podrostka: ponyatie i kontseptsiya* [Adolescents' resilience: the notion and concept]. *Psikhologiya adaptatsii i sotsial'naya sreda: sovremennyye podkhody, problemy, perspektivy* [Psychology of adaptation and social environment: modern approaches, problems, prospects]. Ed. L.G. Dikaya, A.L. Zhuravlev. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. 2007:290–312. (in Russ.).
8. Makhnach A.V. *Teoreticheskie osnovaniya i perspektivy mezhdistsiplinarykh issledovaniy zhiznesposobnosti professionala* [Theoretical foundations and prospects of interdisciplinary research on the the professional' resilience]. *Sovremennoe sostoyanie i perspektivy razvitiya psikhologii truda i organizatsionnoi psikhologii* [The current state and prospects for the development of labor psychology and organizational psychology]. Ed. A.N. Zankovsky, A.L. Zhuravlev. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. 2018:639–654. (in Russ.).
9. He Q., Gerber T. P. Origin-country culture, migration sequencing, and female employment: variations among immigrant women in the United States. *International Migration Review*. 2020;54(1):233–261. DOI:<http://doi.org/10.1177/0197918318821651>
10. Plysheva O.A., Makhnach A.V. Resilience of a specialist in a helping profession in an organizational environment. *Organizatsionnaya psikhologiya = Organizational psychology*. 2021;11(2):124–153. (in Russ.).
11. Makhnach A.V. *Issledovaniya zhiznesposobnosti cheloveka: osnovnye podkhody i modeli* [Studies of human resilience: basic approaches and models]. *Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i sotsial'nye aspekty* [Human resilience: individual, professional and social aspects]. Ed. A.V. Makhnach, L.G. Dikaya. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. 2016:51. (in Russ.).
12. Klokgieters S.S., van Tilburg T.G., Deeg D.J.H., Huisman M., The linkage between aging, migration, and resilience: resilience in the life of older Turkish and Moroccan immigrants. *The Journals of Gerontology. Series B*. 2020;75(5):1113–1123. DOI: <http://doi.org/10.1093/geronb/gbz024>
13. Lunin S.L. Psychological characteristics of men in a situation of temporary labor migration: specifics of the Southern Federal District. *Rossiiskii psikhologicheskii zhurnal = Russian Psychological Journal*. 2013;10(3):70. (in Russ.).
14. Kobzeva N.V. Psychological features of intrapersonal conflicts in various migration situations. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki = Bulletin of Moscow Region State University. Series: Psychological Sciences*. 2018;2:86–101. (in Russ.). DOI: <http://doi.org/10.18384/2310-7235-2018-2-86-101>
15. Khaliman Z. Socio-cultural adaptation of migrants: Theoretical and methodological aspect. *American-Eurasian Journal of Scientific Research*. 2012;7(5):187–192. DOI: <http://doi.org/10.5829/idosi.aejr.2012.7.5.1112>

16. Motti-Stefanidi F. Resilience among immigrant youths: Who adapts well, and why? *Current Directions in Psychological Science*. 2019;28(5):510–517. DOI: <http://doi.org/10.1177/0963721419861412>

17. Leontiev D. A., Rasskazova E. I. Test zhiznestoïkosti [Test of Hardiness]. Moscow: Smysl. 2006:65. (in Russ.).

18. Rylskaya E.A. Methodology of human resilience research. *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Bulletin of the Chelyabinsk State Pedagogical University*. 2009;1:130–138. (in Russ.).

19. Osnitskiy A.K. Definition of characteristics of social adaptation. *Psikhologiya i shkola = Psychology and school*. 2004;1:43–56. (in Russ.).

Submitted 02.12.2022; approved after reviewing 13.01.2023; accepted for publication 20.01.2023.

About the authors:

Olga E. Aleksanova, postgraduate student, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (13, k.1, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, Russia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2582-3930>; e-mail: olga.aleksanidu@yandex.ru

Alexander V. Makhnach, Doctor of Psychological Sciences, Deputy Director for Science, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences (13, k.1, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, Russia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2231-1788>; e-mail: makhnach@ipran.ru

Contribution of the authors:

O.E. Aleksanova – conducting empirical research and preparing the final version of the text.

A.V. Makhnach – developing the main concept of the study, introducing corrections, and performing scientific management.

All authors have read and approved the final manuscript.