УДК 159.9
DOI https://doi.org/10.32782/cusu-psy-2026-2-6

ТЕОРЕТИКО-ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ В УМОВАХ ВИМУШЕНОЇ МІГРАЦІЇ

Джежик Ольга Володимирівна,
кандидат психологічних наук, доцент,
доцент кафедри психології
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0000-0003-2570-2589

Артеменко Алеся Олександрівна,
магістрант за освітньою програмою «Психологія»
Центру заочного та дистанційного навчання
Національного університету «Одеська юридична академія»
ORCID ID: 0009-0007-1776-1841

У статті представлено теоретико-емпіричний аналіз професійної трансформації особистості в умовах вимушеної міграції. Актуальність дослідження зумовлена тим, що вимушене переміщення внаслідок війни порушує сталі життєві та професійні траєкторії, змінює соціальний статус людини, ускладнює збереження попередньої професійної ідентичності та потребує адаптації до нового соціокультурного й трудового середовища.

Метою дослідження було теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійної трансформації особистості в умовах вимушеної міграції, а також визначити роль акультураційних стратегій, соціокультурної адаптації, самоефективності та життєстійкості в цьому процесі.

Емпіричну базу становили результати онлайн-опитування 50 респондентів із досвідом вимушеної міграції, більшість яких проживає в Німеччині. Використано авторську анкету, шкалу загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема, тест життєстійкості С. Мадді, блок соціокультурної адаптації SCAS та методику дослідження акультураційних процесів Дж. Беррі. Результати засвідчили, що професійна трансформація вимушених мігрантів має амбівалентний характер: вона поєднує втрату або зниження попереднього професійного статусу, роботу не за фахом, мовні та інституційні бар'єри з високою готовністю до навчання, перекваліфікації та побудови нової професійної перспективи.

Встановлено, що вищі показники самоефективності, життєстійкості та соціокультурної адаптації пов'язані з більш адаптивним переживанням професійних змін, тоді як акультураційні труднощі посилюють професійну кризу.

Отримані дані підтверджують необхідність психологічної підтримки вимушених мігрантів, спрямованої на розвиток професійної суб'єктності, мовної впевненості, життєстійкості та здатності конструктивно переосмислювати власну кар'єрну траєкторію.

Ключові слова: *професійна трансформація, вимушена міграція, соціокультурна адаптація, акультурація, самоефективність, життєстійкість, професійна ідентичність.*

Dzhezhyk Olha, Artemenko Alesia. Theoretical and empirical analysis of the professional transformation of the individual in the context of forced migration

The article presents a theoretical and empirical analysis of professional transformation of personality under conditions of forced migration. The relevance of the study is determined by the fact that forced displacement caused by war disrupts established life and career trajectories, changes a person's social status, complicates the preservation of previous professional identity and requires adaptation to a new sociocultural and labour environment.

The aim of the study was to theoretically substantiate and empirically examine the features of professional transformation of personality in the context of forced migration, as well as to identify the role of acculturation strategies, sociocultural adaptation, self-efficacy and hardiness in this process.

© Джежик О. В., Артеменко А. О., 2026
Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

The empirical basis of the research consisted of the results of an online survey of 50 respondents with forced migration experience, most of whom currently live in Germany. The study used an author's questionnaire, the General Self-Efficacy Scale by R. Schwarzer and M. Jerusalem, S. Maddi's Hardiness Survey, a sociocultural adaptation block based on SCAS logic, and J. Berry's approach to acculturation processes.

The results showed that professional transformation of forced migrants has an ambivalent character: it combines the loss or reduction of previous professional status, employment outside one's speciality, language and institutional barriers with a pronounced readiness for learning, retraining and constructing a new career perspective. Higher levels of self-efficacy, hardiness and sociocultural adaptation were associated with more adaptive experience of professional changes, whereas acculturative difficulties were related to a stronger professional crisis.

The findings confirm the need for psychological support for forced migrants aimed at strengthening professional agency, language confidence, hardiness and the ability to constructively reconsider one's career trajectory in a new social context.

Key words: *professional transformation, forced migration, sociocultural adaptation, acculturation, self-efficacy, hardiness, professional identity.*

Вступ

Повномасштабна війна Російської Федерації проти України спричинила масштабні процеси вимушеної міграції, які істотно змінили життєві, соціальні та професійні траєкторії мільйонів українців. За даними UNHCR, проблема українського вимушеного переміщення залишається однією з найактуальніших гуманітарних і соціально-психологічних проблем Європи, а інтеграція українських біженців у ринки праці приймаючих країн супроводжується труднощами працевлаштування, професійної невідповідності, мовної адаптації та часткової втрати попереднього професійного статусу [2; 9; 10]. У таких умовах професійна трансформація особистості постає не лише як зміна місця роботи або фахової позиції, а як складний психологічний процес переосмислення професійної ідентичності, адаптації до нового соціокультурного середовища, відновлення суб'єктності та побудови нової кар'єрної перспективи.

Актуальність дослідження зумовлена тим, що вимушена міграція порушує сталі зв'язки між особистістю, професійним середовищем і соціальним статусом. Для значної частини мігрантів переїзд означає необхідність підтвердження кваліфікації, опанування нових норм професійної комунікації, адаптації до іншої організації праці, а іноді й повної зміни професійної діяльності. За цих обставин особливої ваги набувають психологічні ресурси, які забезпечують здатність людини діяти в ситуації невизначеності: життєстійкість, самоефективність, соціокультурна адаптованість та акультураційні стратегії. Саме вони можуть визначати, чи сприйматиметься професійна зміна як вимушена втрата, чи як можливість для особистісного і кар'єрного розвитку.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що проблема адаптації мігрантів традиційно розглядається через призму акультурації. У моделі Дж. Беррі виокремлено чотири основні стратегії взаємодії особистості з новим культурним середовищем: інтеграцію, асиміляцію, сепарацію та маргіналізацію [1]. Для вивчення практичного виміру пристосування до нового середовища важливе значення має концепція соціокультурної адаптації, представлена у працях К. Ворд та А. Кеннеді, де адаптація розглядається як здатність ефективно функціонувати у повсякденних соціальних ситуаціях іншої культури [8]. У контексті професійної трансформації ці підходи дають змогу пояснити, як мігрант узгоджує попередній досвід із новими соціальними та професійними вимогами.

Окремий напрям досліджень пов'язаний із психологічними ресурсами особистості. Концепція самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема акцентує увагу на вірі людини у власну здатність долати труднощі, досягати цілей і діяти результативно в нових обставинах [7]. Життєстійкість, описана С. Кобасою та розвинена С. Мадді, охоплює залученість, контроль і прийняття виклику як передумови активного подолання стресових ситуацій [3; 4]. У професійній сфері ці ресурси є особливо значущими, оскільки підтримують готовність до навчання, перекваліфікації, пошуку роботи й формування нової професійної траєкторії.

Професійний розвиток у ситуації життєвих змін доцільно також розглядати в межах теорій кар'єрного розвитку. Д. Сьюпер трактував кар'єру як процес, що розгортається протягом життя та пов'язаний із реалізацією Я-концепції особистості [6]. М. Савікас, розвиваючи конструктивістський підхід, підкреслював значення кар'єрної адаптивності, здатності людини конструювати власну професійну історію та переосмислювати її в умовах змін [5]. Це дає підстави розглядати професійну трансформацію вимушених мігрантів як не лише соціально-економічний, а й глибинний особистісний процес.

Попри наявність значної кількості досліджень, присвячених міграції, акультурації, адаптації та психологічній стійкості, недостатньо вивченим залишається взаємозв'язок цих чинників саме з професійною трансформацією особистості в умовах вимушеної міграції. Особливо актуальним є емпіричне дослідження того, як акультураційні стратегії, рівень соціокультурної адаптації, самоефективності та життєстійкості пов'язані з готовністю особистості до професійних змін і побудови нової кар'єрної перспективи.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості професійної трансформації особистості в умовах вимушеної міграції, а також визначити роль акультураційних стратегій, соціокультурної адаптації, самоефективності та життєстійкості в цьому процесі.

Емпіричну базу дослідження становлять результати онлайн-опитування 50 респондентів із досвідом вимушеної міграції. У дослідженні використано авторську анкету, що містить 31 питання, а також комплекс психодіагностичних методик: методику дослідження акультураційних процесів Дж. Беррі, шкалу соціокультурної адаптації SCAS, шкалу загальної самоефективності Шварцера–Єрусалема та тест життєстійкості С. Мадді.

Матеріали та метод

Емпіричне дослідження було проведене з метою виявлення особливостей професійної трансформації особистості в умовах вимушеної міграції, а також аналізу її зв'язку з акультураційними стратегіями, соціокультурною адаптацією, самоефективністю та життєстійкістю. Дослідження мало кількісний описово-кореляційний дизайн, що дало змогу поєднати аналіз соціально-демографічних і професійних характеристик респондентів із вивченням психологічних показників, важливих для адаптації в новому соціокультурному середовищі.

Збір емпіричних даних здійснювався дистанційно за допомогою Google Forms. Такий формат був обраний з огляду на територіальну розосередженість респондентів, які перебувають за межами України, а також з метою забезпечення зручності, добровільності та анонімності участі. Усі відповіді були отримані в онлайн-форматі та надалі опрацьовані в узагальненому вигляді.

У дослідженні взяли участь 50 респондентів із досвідом вимушеної міграції. Переважну більшість вибірки становили жінки – 46 осіб, або 92,0%; чоловіки склали 4 особи, або 8,0%. Вік опитаних коливався від 22 до 64 років; середній вік становив 42,88 року, медіана – 42 роки. Найбільш представленою була вікова група 40–49 років, що становила 40,0% вибірки. Отже, дослідження охопило переважно дорослих осіб із уже сформованим освітнім і професійним досвідом.

За рівнем освіти вибірка характеризувалася високим освітнім потенціалом: 38 респондентів, або 76,0%, мали вищу освіту рівня спеціаліста або вище; 8 осіб, або 16,0%, мали ступінь бакалавра; 3 особи, або 6,0%, здобули професійно-технічну освіту; 1 респондент, або 2,0%, обрав варіант «інше». Таким чином, загалом 92,0% опитаних мали вищу освіту, що є суттєвим для аналізу професійної трансформації, оскільки для осіб із високим рівнем освіти вимушена міграція часто супроводжується проблемами визнання кваліфікації, професійного зниження або зміни фахової траєкторії.

За сімейним станом 24 респонденти, або 48,0%, перебували у шлюбі; 14 осіб, або 28,0%, були розлученими; 11 осіб, або 22,0%, не перебували у шлюбі; 1 особа, або 2,0%, обрала

варіант «інше». Дітей мали 37 респондентів, що становить 74,0% вибірки. Це дає змогу розглядати міграційний досвід більшості опитаних не лише як індивідуальну життєву зміну, а і як процес, пов'язаний із сімейною відповідальністю, потребою в економічній стабілізації та адаптації дітей до нового середовища.

Переважна більшість респондентів проживала в Німеччині – 44 особи, або 88,0%. Ще 5 осіб, або 10,0%, перебували в інших країнах Європейського Союзу, 1 особа, або 2,0%, – у Польщі. За тривалістю перебування за кордоном 43 респонденти, або 86,0%, проживали поза Україною понад три роки, а 7 осіб, або 14,0%, – від двох до трьох років. Основною причиною міграції 47 респондентів, або 94,0%, назвали воєнні дії та потребу в безпеці. Крім того, 46 осіб, або 92,0%, зазначили, що міграція була вимушеним, а не заздалегідь запланованим рішенням.

Інструментарій дослідження складався з кількох блоків. Перший блок становила авторська анкета, спрямована на збирання соціально-демографічних, міграційних і професійних даних. Вона охоплювала питання про стать, вік, рівень освіти, сімейний стан, наявність дітей, регіон походження, країну проживання, тривалість перебування за кордоном, причину міграції, мовну підготовку, офіційний статус у країні перебування, професію за освітою, досвід роботи за фахом в Україні, визнання диплома, актуальну зайнятість, труднощі пошуку роботи, відповідність роботи рівню кваліфікації, рівень заробітної плати, професійні контакти, плани щодо подальшого перебування та загальну оцінку адаптації.

Другий блок був представлений шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [7]. Методика містила 10 тверджень і була використана для оцінки віри респондентів у власну здатність долати труднощі, досягати цілей, контролювати ситуацію та знаходити рішення в складних життєвих обставинах. У контексті цього дослідження самоефективність розглядалася як внутрішній психологічний ресурс, що підтримує готовність до професійних змін, навчання, перекваліфікації та активного пошуку нових можливостей.

Третій блок був спрямований на вивчення життєстійкості за підходом С. Кобаси та С. Мадді [3; 4]. У фактичній онлайн-анкеті Google Forms цей блок був представлений твердженнями, що відображали залученість, контроль, готовність приймати виклики, а також переживання втоми, невизначеності, тривоги щодо майбутнього та здатність зберігати активну позицію в умовах змін. Життєстійкість у межах дослідження розглядалася як особистісний ресурс, який допомагає людині не лише витримувати стрес вимушеної міграції, а й зберігати здатність до професійної перебудови.

Четвертий блок стосувався соціокультурної адаптації та був побудований за логікою шкали SCAS, яка використовується для оцінки здатності особистості функціонувати в новому соціокультурному середовищі [8]. У дослідженні цей блок охоплював твердження, пов'язані з адаптацією до професійного, комунікативного, бюрократичного та побутового середовища країни проживання. Зокрема, респонденти оцінювали, наскільки їм зрозумілі норми поведінки на новому робочому місці, стиль комунікації в місцевих колективах, очікування до працівника, професійна взаємодія мовою країни перебування, офіційні документи, побутові та адміністративні процедури.

П'ятий блок був присвячений безпосередньо професійній трансформації. Він містив твердження, що дозволяли оцінити, як респонденти переживають зміну професійної ролі внаслідок міграції. Зокрема, аналізувалися такі аспекти, як втрата впевненості у власному професіоналізмі, сприйняття себе як кваліфікованого фахівця в новому контексті, відчуття втрати професійного статусу, готовність змінити сферу діяльності або спеціалізацію, відкритість до навчання, тривога через зміну професійної ролі та сприйняття міграції як можливості для особистісного й професійного розвитку.

Шостий блок становила методика дослідження акультураційних процесів за моделлю Дж. Беррі [1]. Вона була використана для виявлення провідних акультураційних орієнтацій

респондентів: інтеграції, асиміляції, сепарації або маргіналізації. У межах дослідження аналізувалися два основні виміри: збереження культури походження та готовність до взаємодії з культурою країни проживання. Це дало змогу визначити, якою мірою респонденти прагнуть одночасно зберігати українську культурну ідентичність і включатися в соціокультурний простір приймаючого суспільства.

Обробка даних передбачала кілька етапів. На першому етапі було здійснено описовий статистичний аналіз соціально-демографічних, міграційних і професійних характеристик вибірки. Для категоріальних змінних було визначено абсолютні частоти та відсоткові показники. Для віку було обчислено мінімальне і максимальне значення, середнє арифметичне та медіану.

На другому етапі було здійснено кількісне опрацювання психодіагностичних блоків. Відповіді за шкалою самоефективності оцінювалися за чотирибальною шкалою, де вищий бал відповідав більшій вираженості самоефективності. Відповіді за блоками соціокультурної адаптації, професійної трансформації та акультураційних процесів оцінювалися за п'ятибальною шкалою. Для тверджень зі зворотним змістом застосовувалося перекодування, щоб вищий підсумковий показник відображав більшу адаптивність, вищу ресурсність або більшу інтеграційну спрямованість.

На третьому етапі було розраховано інтегральні показники: рівень загальної самоефективності, життєстійкості, соціокультурної адаптації, професійної готовності до змін, професійної кризи, адаптивної професійної трансформації, орієнтації на збереження культури походження, орієнтації на взаємодію з приймаючим суспільством та акультураційних труднощів. Також було визначено провідні акультураційні стратегії за співвідношенням двох вимірів: збереження культури походження та включеності в культуру країни проживання.

На четвертому етапі було проведено кореляційний аналіз для виявлення зв'язків між психологічними ресурсами, соціокультурною адаптацією, акультураційними труднощами та професійною трансформацією. З огляду на обсяг вибірки та порядковий характер значної частини шкальних відповідей доцільним було використання рангового підходу до аналізу взаємозв'язків. Кореляційний аналіз дав змогу визначити, які саме психологічні характеристики пов'язані з більш адаптивним або, навпаки, кризовим переживанням професійних змін.

Етичні принципи дослідження передбачали добровільність участі, анонімність відповідей, використання результатів лише в узагальненому вигляді та відсутність примусу до участі. Оскільки тема вимушеної міграції може бути психологічно чутливою, формулювання питань були спрямовані на дослідження адаптації та професійного досвіду без прямого занурення в травматичні події.

Таким чином, використаний інструментарій дав змогу комплексно проаналізувати професійну трансформацію особистості в умовах вимушеної міграції. Поєднання авторської анкети, шкали самоефективності, тесту життєстійкості, блоку соціокультурної адаптації, блоку професійної трансформації та методики акультураційних процесів дало змогу розглянути досліджуване явище не лише як зміну професійного статусу, а як багатовимірний психологічний процес, що формується на перетині міграційного досвіду, соціокультурної адаптації, особистісних ресурсів і професійної ідентичності.

Результати

Емпіричне дослідження було проведене на вибірці 50 респондентів, які мають досвід вимушеної міграції. Соціально-демографічний аналіз засвідчив, що у вибірці переважали жінки – 46 осіб, що становить 92,0%, тоді як чоловіки склали 8,0% вибірки. Вік респондентів коливався від 22 до 64 років, середній вік становив 42,88 року. Найбільш представленою була вікова група 40–49 років – 20 осіб, або 40,0% вибірки. Це дає підстави розглядати отримані результати як такі, що відображають досвід переважно дорослих осіб із уже сформованою професійною біографією, а отже, з потенційно вираженішими переживаннями професійної втрати, зміни статусу або необхідності перекваліфікації.

За рівнем освіти вибірка характеризується високим освітнім потенціалом: 38 респондентів, тобто 76,0%, мають вищу освіту рівня спеціаліста або вище; ще 8 осіб, або 16,0%, мають ступінь бакалавра. Отже, загалом 92,0% опитаних мають вищу освіту. Такий показник є важливим для інтерпретації професійної трансформації, оскільки саме для осіб із високою кваліфікацією вимушена міграція часто супроводжується не лише пошуком будь-якої роботи, а й проблемою визнання диплому, підтвердження кваліфікації, збереження професійного статусу та можливості працювати за фахом.

Більшість респондентів перебувають у шлюбі – 48,0%, 28,0% є розлученими, 22,0% – неодруженими або незаміжніми. Дітей мають 74,0% опитаних. Це свідчить про те, що міграційний досвід для значної частини вибірки пов'язаний не лише з індивідуальною адаптацією, а й із відповідальністю за сім'ю, дітей, побутову стабілізацію та забезпечення базових умов життя. За регіоном походження найбільше респондентів представляють Південь України – 38,0%, Центр – 30,0% та Схід – 26,0%. Такий розподіл є очікуваним з огляду на інтенсивність воєнних дій і загрозу безпеці в цих регіонах.

Міграційний досвід респондентів має переважно вимушений характер. Основною причиною виїзду 94,0% опитаних назвали воєнні дії та потребу в безпеці. Лише 4,0% пов'язали міграцію з пошуком роботи або кращого заробітку, а 2,0% – з навчанням. Крім того, 92,0% респондентів зазначили, що міграція не була запланованою, а стала вимушеним рішенням. Отже, професійна трансформація у цій вибірці відбувається не в умовах добровільної кар'єрної мобільності, а в ситуації раптового життєвого перелому, що відповідає теоретичним уявленням про вимушену міграцію як кризовий чинник, здатний порушувати сталі соціальні й професійні траєкторії [2; 9; 10].

Переважна більшість респондентів проживає в Німеччині – 44 особи, або 88,0% вибірки. Ще 10,0% перебувають в інших країнах Європейського Союзу, а 2,0% – у Польщі. Тривалість перебування за кордоном у більшості опитаних є значною: 86,0% проживають за межами України понад три роки, 14,0% – від двох до трьох років. Це означає, що респонденти вже пройшли первинний етап адаптації, однак результати показують, що професійна інтеграція залишається незавершеною і суперечливою.

Важливим чинником адаптації є мовна компетентність. Регулярно відвідували або відвідують мовні курси 80,0% опитаних, ще 14,0% робили це нерегулярно. Поточний рівень мови країни проживання респонденти найчастіше оцінюють як середній, тобто B1–B2, – 50,0%. Достатній рівень C1 мають 24,0%, початковий A1–A2 – 22,0%, а вільний рівень C2 – лише 4,0%. При цьому 54,0% можуть самостійно вирішувати питання мовою країни проживання, але з певними труднощами; 36,0% роблять це без труднощів; 8,0% потребують допомоги перекладача або іншої особи; 2,0% не можуть самостійно вирішувати такі питання. Отже, навіть за активного відвідування мовних курсів мовний бар'єр залишається значущим чинником професійної та соціокультурної адаптації.

Професійний блок результатів виявив суттєву трансформацію трудових траєкторій. До міграції 44,0% респондентів мали понад п'ять років досвіду роботи за фахом в Україні, 22,0% – від одного до п'яти років, 2,0% – менше одного року. Водночас 32,0% зазначили, що не працювали за фахом. Отже, щонайменше дві третини вибірки мали певний професійний досвід до міграції. Після переїзду ситуація суттєво змінилася: 46,0% респондентів працюють не за фахом, 18,0% – за фахом або за спеціальністю, 16,0% навчаються, 14,0% перебувають у пошуку роботи, 6,0% не працюють з інших причин. Серед тих, хто працює, лише частина змогла зберегти відповідність між освітою, попереднім досвідом і актуальною зайнятістю.

Питання визнання диплому або кваліфікації є одним із ключових бар'єрів професійної інтеграції. Повністю визнано кваліфікацію у 24,0% респондентів, частково визнано або потребує доповнення – також у 24,0%. Водночас 30,0% ще не подавали документи на визнання, 6,0% отримали відмову, а для 16,0% це питання не є актуальним для їхньої сфери.

Таким чином, для значної частини вибірки професійна трансформація пов'язана не лише із суб'єктивною готовністю до змін, а й з об'єктивними інституційними обмеженнями.

Аналіз відповідності поточної роботи рівню кваліфікації показав виражений феномен професійного зниження. 30,0% респондентів зазначили, що працюють значно нижче свого рівня, ще 16,0% – що їхня посада частково нижча, ніж в Україні. Лише 20,0% вказали, що робота повністю відповідає їхній кваліфікації, тоді як 34,0% на момент опитування не працювали. Це свідчить про наявність професійної депрофесіоналізації або тимчасового статусного зниження, що є типовим для вимушених мігрантів, які потрапляють у новий ринок праці без достатнього мовного, соціального або інституційного ресурсу.

Серед труднощів пошуку роботи найчастіше згадувався мовний бар'єр – 54,0%. Другим за частотою чинником стала відсутність місцевого досвіду роботи – 42,0%. Незнання ринку праці та правил пошуку роботи відзначили 30,0% опитаних, невизнання диплому або кваліфікації – 20,0%, відсутність необхідних документів – 12,0%, дискримінацію або упереджене ставлення – 10,0%. Лише 16,0% респондентів зазначили, що не стикалися зі значними труднощами. Отримані дані свідчать, що професійна трансформація вимушених мігрантів має багатофакторний характер: вона зумовлена не одним бар'єром, а поєднанням мовних, інституційних, соціальних і психологічних чинників.

Оцінка заробітної плати також демонструє нестабільність професійного становища. 34,0% респондентів оцінили свою заробітну плату як таку, що перебуває на рівні прожиткового мінімуму; 28,0% не мають доходу від роботи; 12,0% отримують значно нижче прожиткового мінімуму; 22,0% – вище за прожитковий мінімум; лише 4,0% зазначили, що їхній дохід значно вищий і дає змогу заощаджувати. Отже, для більшості опитаних професійна інтеграція ще не забезпечує повної економічної стабільності.

Разом із тим соціально-професійна взаємодія не є однозначно негативною. 36,0% респондентів без труднощів налагоджують стосунки з колегами та керівництвом, 34,0% роблять це частково, хоча відзначають культурні або мовні бар'єри. Лише 10,0% вказали, що їм важко через дистанцію або нерозуміння, ще 20,0% не мають досвіду роботи в країні проживання. Це дає змогу припустити, що після входження в професійне середовище частина мігрантів здатна формувати конструктивні стосунки, однак сам процес входження в це середовище залишається складним.

Загальна соціальна адаптація має переважно частково позитивний характер. 60,0% респондентів оцінюють себе як здебільшого адаптованих, але з окремими труднощами; 26,0% – як частково адаптованих із відчутними труднощами; 14,0% – як повністю адаптованих. Наявність друзів або близьких знайомих серед місцевих жителів також є неоднорідною: 50,0% мають знайомих, але не близьких; 22,0% мають декілька близьких друзів; 24,0% спілкуються переважно з українцями або іншими мігрантами; 4,0% майже не мають соціальних контактів. Водночас лише 24,0% відчувають себе цілком прийнятими у суспільстві країни проживання, тоді як 42,0% відчувають часткове відчуження, 22,0% часто почуваються чужими, а 12,0% не змогли визначитися з відповіддю.

За шкалою загальної самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема [7] середній інтегральний показник становив 30,8 бала з 40 можливих, що відповідає переважно середньому з тенденцією до високого рівню самоефективності. У 28 респондентів, або 56,0%, показник перебував у середньому діапазоні; у 22 респондентів, або 44,0%, – у високому. Низького рівня самоефективності у вибірці не зафіксовано. Найвищі середні оцінки отримали твердження про здатність знаходити вирішення складних проблем та долати перешкоди за умови достатніх зусиль. Водночас відносно нижчими були оцінки легкості досягнення цілей і впевненості в несподіваних ситуаціях. Це свідчить про те, що респонденти загалом зберігають віру у власну здатність діяти ефективно, але ця впевненість не є безумовною і може знижуватися в ситуаціях невизначеності.

Показники життєстійкості також мають переважно середній рівень. Узагальнений індекс після перекодування зворотних тверджень становив M = 2,76 за чотирибальною шкалою. Середній рівень життєстійкості виявлено у 66,0% респондентів, високий – у 22,0%, низький – у 12,0%. Найбільш вираженими були характеристики активної зайнятості, відкритості до нових ідей, готовності знайомитися з новими людьми та здатності бачити інтерес у житті. Водночас відносно слабшими виявилися показники, пов'язані з емоційною втомою, тривогою щодо майбутнього, виснаженням у разі непередбачених труднощів і бажанням стабільного, передбачуваного життя. Отже, життєстійкість респондентів не можна трактувати як повністю сформований ресурс: вона має радше компенсаторний характер і поєднує активність із вираженою втомою від тривалої невизначеності.

За шкалою соціокультурної адаптації середній показник становив M = 3,39 за п'ятибальною шкалою. Високий рівень адаптації виявлено у 42,0% респондентів, середній – у 48,0%, низький – у 10,0%. Найкраще респонденти оцінюють розуміння очікувань до себе як працівника в новому суспільстві, знання правил взаємодії з колегами та керівництвом, а також здатність орієнтуватися в нормах професійної поведінки. Найбільш проблемними залишаються мовний бар'єр у робочих ситуаціях, ведення переговорів, нарад або ділового листування мовою країни проживання, а також розуміння офіційних документів та інструкцій. Це підтверджує, що соціокультурна адаптація вимушених мігрантів є нерівномірною: побутова і загальна соціальна орієнтація може бути сформована краще, ніж професійно-мовна компетентність.

Блок професійної трансформації показав поєднання двох тенденцій: з одного боку, переживання професійної втрати, з іншого – високу готовність до розвитку. Позитивний індекс професійної готовності становив M = 3,89 за п'ятибальною шкалою; високий рівень цього показника виявлено у 78,0% респондентів. Особливо високою була згода з твердженням про відкритість до навчання та набуття нових навичок, необхідних у новій країні. Також більшість респондентів погоджуються, що їхні знання й досвід залишаються цінними незалежно від країни проживання. Водночас індекс професійної кризи становив M = 2,98, тобто перебував у середньому діапазоні: 32,0% респондентів мали високі показники переживання професійної кризи, 40,0% – середні, 28,0% – низькі. Отже, професійна трансформація у вибірці не є лише позитивним процесом розвитку; вона супроводжується тривогою, втратою статусу, сумнівами у власній кваліфікованості та труднощами прийняття зміни кар'єрного шляху.

Аналіз акультураційних стратегій за моделлю Дж. Беррі [1] показав переважання інтеграційної орієнтації. Високий рівень збереження культури походження виявлено у 90,0% респондентів, а високий рівень орієнтації на взаємодію з приймаючим суспільством – у 60,0%. За поєднанням цих двох вимірів інтеграційна стратегія була характерна для 31 респондента, або 62,0% вибірки. Сепараційна стратегія виявлена у 16 осіб, або 32,0%. Асиміляційна стратегія була характерна лише для 2 осіб, або 4,0%, а маргіналізація або невизначений профіль – для 1 особи, або 2,0%. Отже, більшість респондентів прагнуть одночасно зберігати українську культурну ідентичність і взаємодіяти з новим соціокультурним середовищем. Низький рівень асиміляційних установок свідчить, що відмова від культури походження не є типовою стратегією для цієї вибірки.

Кореляційний аналіз дав змогу виявити взаємозв'язки між психологічними ресурсами, соціокультурною адаптацією та професійною трансформацією. Найбільш виражений позитивний зв'язок встановлено між самоефективністю та соціокультурною адаптацією: $\rho = 0,64$. Це означає, що респонденти, які більше вірять у власну здатність долати труднощі, загалом краще адаптуються до нового середовища. Самоефективність також позитивно пов'язана з життєстійкістю: $\rho = 0,57$, та з адаптивною професійною трансформацією: $\rho = 0,39$. Натомість зв'язок самоефективності з професійною кризою є негативним: $\rho = -0,30$.

Життєстійкість позитивно корелює із соціокультурною адаптацією: ρ = 0,53, та адаптивною професійною трансформацією: ρ = 0,51. Водночас вона негативно пов'язана з професійною кризою: ρ = -0,47, та акультураційними труднощами: ρ = -0,63. Це підтверджує роль життєстійкості як особистісного ресурсу, що знижує вразливість до стресу і підтримує активну позицію в умовах професійної невизначеності [3; 4]. Соціокультурна адаптація також позитивно пов'язана з адаптивною професійною трансформацією: ρ = 0,49, і негативно – з професійною кризою: ρ = -0,47. Найсильніший зв'язок акультураційних труднощів виявлено з професійною кризою: ρ = 0,66, тоді як із адаптивною професійною трансформацією цей зв'язок є негативним: ρ = -0,60.

Отже, результати дослідження свідчать, що професійна трансформація особистості в умовах вимушеної міграції має амбівалентний характер. Вона поєднує реальні втрати – зниження професійного статусу, роботу не за фахом, мовні та інституційні бар'єри – з вираженим потенціалом розвитку, готовністю до навчання, перекваліфікації та побудови нової професійної траєкторії. Найбільш сприятливими психологічними чинниками цього процесу виступають самоефективність, життєстійкість, соціокультурна адаптація та інтеграційна акультураційна стратегія.

Висновки

Проведене емпіричне дослідження дало змогу виявити низку особливостей професійної трансформації особистості в умовах вимушеної міграції. Насамперед встановлено, що професійна трансформація респондентів відбувається в умовах не добровільної кар'єрної мобільності, а вимушеного життєвого переміщення, спричиненого воєнними діями та потребою у безпеці. Переважна більшість опитаних не планували міграцію заздалегідь, тому зміна соціального та професійного середовища мала для них раптовий і кризовий характер. Це суттєво відрізняє професійну трансформацію вимушених мігрантів від звичайної професійної мобільності, оскільки зміни відбуваються не лише під впливом кар'єрних мотивів, а й у контексті втрати дому, соціального оточення, стабільності та звичного статусу.

Результати засвідчили, що досліджувана вибірка має високий освітній і професійний потенціал. Більшість респондентів мають вищу освіту, значна частина мала досвід роботи за фахом в Україні, зокрема понад п'ять років. Водночас після міграції цей потенціал реалізується лише частково. Лише 18,0% опитаних працюють за фахом або за спеціальністю, тоді як 46,0% працюють не за фахом. Крім того, значна частина респондентів працює нижче рівня своєї кваліфікації або не працює на момент опитування. Це дає підстави зробити висновок про наявність феномену професійного зниження, який проявляється у втраті попереднього статусу, невідповідності актуальної зайнятості здобутій освіті та необхідності пристосування до нових вимог ринку праці.

Одним із провідних чинників професійної трансформації є мовний бар'єр. Попри те, що більшість респондентів регулярно відвідували мовні курси, лише незначна частина володіє мовою країни проживання на рівні, достатньому для повністю вільної професійної комунікації. Мовні труднощі найчастіше згадуються як бар'єр у пошуку роботи, а також проявляються у складнощах ведення ділового листування, участі в нарадах, розуміння офіційних документів та захисту власної позиції в робочих ситуаціях. Отже, мовна адаптація є не лише інструментом побутової інтеграції, а й ключовою умовою відновлення професійної суб'єктності.

Іншим важливим бар'єром є інституційна невідповідність між попереднім професійним досвідом і вимогами країни проживання. Лише 24,0% респондентів мають повністю визнаний диплом або кваліфікацію, тоді як для значної частини процедура визнання є незавершеною, частковою або взагалі ще не розпочатою. Це підтверджує, що професійна трансформація вимушених мігрантів залежить не лише від особистої мотивації, а й від зовнішніх структурних умов: правил підтвердження дипломів, вимог роботодавців, доступу до інформації про ринок праці, наявності місцевого досвіду та документального супроводу.

Соціокультурна адаптація респондентів має переважно середній або помірно високий рівень. Більшість опитаних оцінюють себе як здебільшого адаптованих, однак із наявністю окремих труднощів. Це означає, що адаптація не є завершеним станом, а радше тривалим процесом, у якому побутова орієнтація, соціальні контакти та професійна інтеграція розвиваються нерівномірно. Респонденти краще орієнтуються в загальних очікуваннях і нормах поведінки, ніж у складних професійно-комунікативних ситуаціях. Такий результат узгоджується з підходом К. Ворд та А. Кеннеді, які розглядали соціокультурну адаптацію як практичну здатність функціонувати в іншому соціокультурному середовищі.

Аналіз акультураційних стратегій показав переважання інтеграції. Більшість респондентів прагнуть зберігати українську культурну ідентичність і водночас підтримувати взаємодію з приймаючим суспільством. Це є важливим результатом, оскільки інтеграційна стратегія, відповідно до моделі Дж. Беррі, вважається найбільш адаптивною у довгостроковій перспективі. Водночас значна частина вибірки демонструє сепараційні тенденції, що може бути пов'язано з мовними труднощами, недостатньою включеністю в місцеві соціальні мережі, відчуттям відчуження або невизначеністю щодо майбутнього перебування в країні проживання. Низька представленість асиміляції свідчить про те, що відмова від української ідентичності не є типовою стратегією для досліджуваних респондентів.

Психологічні ресурси мають істотне значення для професійної трансформації. За шкалою загальної самоефективності у вибірці не виявлено низьких показників, що свідчить про збереження базової віри респондентів у власну здатність діяти, долати труднощі та досягати цілей. Самоефективність позитивно пов'язана із соціокультурною адаптацією, життєстійкістю та адаптивною професійною трансформацією. Це дає змогу зробити висновок, що віра у власні можливості є одним із ключових внутрішніх ресурсів, який підтримує активність особистості в умовах зміни країни, професійного середовища та соціального статусу.

Життєстійкість респондентів має переважно середній рівень. Це свідчить про наявність психологічного ресурсу, однак водночас про його часткову виснаженість. У респондентів виявлено готовність до активності, відкритість до нових ідей, здатність підтримувати зайнятість і прагнення залишатися включеними в життя. Водночас наявні ознаки втоми, тривоги щодо майбутнього, емоційного виснаження та потреби у стабільності. Таким чином, життєстійкість у ситуації вимушеної міграції виконує компенсаторну функцію: вона не усуває кризових переживань, але допомагає зберігати активну життєву позицію і здатність до професійного переосмислення.

Професійна трансформація у досліджуваній вибірці має амбівалентний характер. З одного боку, респонденти переживають втрату або зниження професійного статусу, труднощі підтвердження кваліфікації, роботу не за фахом і тривогу щодо зміни кар'єрного шляху. З іншого боку, вони демонструють високу відкритість до навчання, готовність здобувати нові навички, змінювати сферу діяльності або спеціалізацію заради кращої інтеграції. Найвищий показник у блоці професійної трансформації отримало твердження про відкритість до навчання. Це дає змогу розглядати професійну трансформацію не лише як втрату, а й як потенційний шлях професійного розвитку.

Кореляційний аналіз підтвердив взаємозв'язок між адаптаційними ресурсами та професійною трансформацією. Вища самоефективність і життєстійкість пов'язані з кращою соціокультурною адаптацією та більш адаптивним переживанням професійних змін. Натомість акультураційні труднощі позитивно пов'язані з професійною кризою і негативно – з адаптивною професійною трансформацією. Це означає, що труднощі входження в нове культурне середовище можуть посилювати переживання професійної втрати, знижувати впевненість у собі як фахівцеві та ускладнювати побудову нової кар'єрної траєкторії.

Отримані результати підтверджують доцільність розгляду професійної трансформації вимушених мігрантів як багатовимірного психологічного процесу. Він формується на

перетині об'єктивних умов міграції, соціокультурної адаптації, акультураційних стратегій, самоефективності, життєстійкості та професійної ідентичності. У цьому сенсі професійна трансформація не може бути зведена лише до факту працевлаштування. Вона охоплює переживання власної професійної цінності, здатність приймати зміни, готовність до навчання, взаємодію з новими соціальними нормами та поступове конструювання нової професійної перспективи.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що психологічний супровід вимушених мігрантів має включати не лише допомогу в емоційній стабілізації, а й підтримку професійної суб'єктності. Доцільними є програми, спрямовані на розвиток самоефективності, життєстійкості, кар'єрної адаптивності, мовної впевненості та навичок орієнтації на ринку праці. Особливо важливо підтримувати тих мігрантів, які мають високий професійний досвід, але змушені працювати нижче рівня своєї кваліфікації або перебувають у стані професійної невизначеності.

Перспективи подальших досліджень полягають у розширенні вибірки, порівнянні різних країн перебування, окремому аналізі професійних груп, а також у вивченні динаміки професійної трансформації впродовж часу. Доцільним є також поєднання кількісного аналізу з якісними інтерв'ю, які дали б змогу глибше описати суб'єктивний досвід втрати професійного статусу, перекваліфікації, адаптації до нового ринку праці та відновлення професійної ідентичності.

Література:

1. Berry J. W. Immigration, Acculturation, and Adaptation. *Applied Psychology*. 1997. Vol. 46, No. 1. P. 5–34. DOI: 10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x.

2. International Labour Organization, IOM, UNFPA, UNHCR, UNICEF, UN Women, REACH. *Socio-Economic Insights Survey (SEIS) Regional Factsheet 2025 — Refugees from Ukraine*. 2026. URL: https://data.unhcr.org/en/documents/details/122542 (дата звернення: 23.07.2026).

3. Kobasa S. C. Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry into Hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979. Vol. 37, No. 1. P. 1–11. DOI: 10.1037/0022-3514.37.1.1.

4. Maddi S. R. Hardiness: An Operationalization of Existential Courage. *Journal of Humanistic Psychology*. 2004. Vol. 44, No. 3. P. 279–298. DOI: 10.1177/0022167804266101.

5. Savickas M. L. The Theory and Practice of Career Construction. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* / ed. by S. D. Brown, R. W. Lent. Hoboken: John Wiley & Sons, 2005. P. 42–70.

6. Super D. E. A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*. 1980. Vol. 16, No. 3. P. 282–298. DOI: 10.1016/0001-8791(80)90056-1.

7. Schwarzer R., Jerusalem M. Generalized Self-Efficacy Scale. Measures in Health Psychology: A User's Portfolio. *Causal and Control Beliefs / ed. by J. Weinman, S. Wright, M. Johnston. Windsor*: NFER-NELSON, 1995. P. 35–37.

8. Ward C., Kennedy A. The Measurement of Sociocultural Adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*. 1999. Vol. 23, No. 4. P. 659–677. DOI: 10.1016/S0147-1767(99)00014-0.

9. UNHCR. Ukraine Population Movements Factsheet 3. 2026. URL: https://data.unhcr.org/en/documents/details/122638 (дата звернення: 23.07.2026).

10. UNHCR. Labor Market Integration of Ukrainian Refugees in Europe: Employment Gaps, Skill Mismatches and Economic Gains. 2026. URL: https://data.unhcr.org/en/documents/details/120820 (дата звернення: 23.07.2026).

Дата першого надходження статті до видання: 29.07.2026
Дата прийняття статті до друку після рецензування: 22.09.2026
Дата публікації (оприлюднення) статті: 06.11.2026