

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

Втрата професійної ролі як чинник кризи ідентичності жінок у вимушеній еміграції

Здобувача (ки) 2 курсу КП-241 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійна програма
Клінічна психологія
Кіри ВЛАДИМИРОВОЇ
(прізвище та ініціали)
Керівники

Наталія МАКСИМОВА, д.психол.н., проф.,
Євгенія ІВАНОВА, к.психол.н.
(прізвище та ініціали, вчене звання, науковий ступінь)

Робота рекомендована до захисту
рішенням кафедри клінічної психології та кафедри соціальної психології

Протокол № 11 від « 22 » червня 2026р.

Зав. кафедри клінічної психології _____ д.психол.н., с.н.с., Лисенко І.П.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Зав. кафедри соціальної психології _____ к.психол.н., доц., Трофімова Д.О.
підпис (наукова ступінь, вчене звання, прізвище, ім'я, по батькові)

Київ—2026

АНОТАЦІЯ

Дослідження присвячено вивченню кризи ідентичності жінок у вимушеній еміграції внаслідок втрати або зміни професійної ролі. Дизайн дослідження базується на комплексному підході, що поєднує кількісний та якісний аналіз даних. Вибірку дослідження склали 91 жінка. Діагностичний інструментарій включає: Шкалу психологічного благополуччя Ворик-Единбург, Шкалу сприйнятого стресу, Коротку форму шкали кар'єрної адаптивності, Шкалу кар'єрної самоефективності, Шкалу задоволеності кар'єрою та авторську анкету.

Результати дослідження підтверджують, що втрата професійного статусу є вагомим чинником зниження психологічного благополуччя. Виявлено, що провідним предиктором успішної адаптації є рівень внутрішніх психологічних ресурсів та самоефективності, а не тривалість перебування за кордоном. Емпірично виокремлено два типи адаптації: «кризовий» та «ресурсний».

Наукова новизна полягає у встановленні зв'язків між трансформацією професійної ролі та психологічним благополуччям, кар'єрною адаптивністю і суб'єктивним професійним успіхом жінок, а також у виокремленні типів адаптації, що відрізняються за рівнем психологічних ресурсів.

Ключові слова: ідентичність, професійна роль, криза ідентичності, вимушена еміграція, психологічна стійкість, адаптація, кар'єрна самоефективність.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КРИЗИ ІДЕНТИЧНОСТІ У КОНТЕКСТІ ВТРАТИ ПРОФЕСІЙНОЇ РОЛІ.....	9
1.1. Поняття та структура ідентичності.....	9
1.2. Професійна роль як складова ідентичності та як чинник життєвої стабільності.....	19
1.3. Психологічні наслідки вимушеної еміграції для професійної та особистісної ідентичності.....	25
Висновки до розділу I.....	32
РОЗДІЛ II. МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	34
2.1. Обґрунтування методів та вибірки емпіричного дослідження.....	34
2.2. Характеристика вибірки.....	38
Висновки до розділу II.....	44
РОЗДІЛ III. ПОКАЗНИКИ КРИЗИ ІДЕНТИЧНОСТІ ТА ЇХ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК З ВТРАТОЮ ПРОФЕСІЙНОЇ РОЛІ.....	46
3.1. Показники кризи ідентичності за результатами аналізу описової статистики.....	46
3.2. Аналіз взаємозв'язку втрати професійної ролі та кризи ідентичності...56	
3.3. Програма психологічної корекції та практичні рекомендації щодо відновлення професійної ідентичності жінок в умовах еміграції.....	87
Висновки до розділу III.....	91
ВИСНОВКИ.....	94
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	97
ДОДАТКИ.....	103

ВСТУП

Тема набуває своєї актуальності в контексті сучасного українського суспільства, де вимушена еміграція вже не є маргінальним або епізодичним явищем, а є масовим соціальним досвідом. Хоча соціологічні, економічні та політичні аспекти переміщення добре задокументовані, його психологічні наслідки, зокрема ті, що пов'язані з втратою професійної ролі, залишаються недостатньо дослідженими.

Професійна діяльність в сучасній системі ідентичності: структурує повсякденне життя, забезпечує відчуття безперервності та підсилює компетентність і соціальну цінність особистості. Для жінок, які змушені емігрувати, раптова втрата або радикальна трансформація цієї ролі зачасти не компенсується новим середовищем. Результатом є низка внутрішніх конфліктів: нестабільність самооцінки, фрагментація часових перспектив, підвищена вразливість до стресу та ерозія кар'єрної самоефективності.

Дослідження кризи ідентичності, пов'язаної саме з втратою професійної ролі, є академічно актуальним та соціально нагальним. Науковий аналіз цього явища створить основу для цілеспрямованої психологічної програми підтримки.

Теоретико-методологічною основою дослідження є сучасні концепції особистісної та соціальної ідентичності, професійної ролі та психологічних наслідків вимушеної міграції. Значний внесок у розвиток цих ідей зробили класичні дослідники Е. Еріксон, Дж. Марсія та П. Вайнрайх, які визначили структуру особистісного розвитку та механізми формування стабільного «Я». Сучасні українські дослідження доповнюють теоретичну основу роботи і фокусуються на впливі війни, втрати професійної ролі та соціокультурної адаптації на психологічний стан.

Значний внесок у вивчення психологічних наслідків вимушеної міграції, адаптаційних процесів та впливу воєнних подій на особистість зробили І. С. Піпенка, А. В. Стаднік, Ю. Б. Мельник, С. Бойко, О. В. Мельникова, Л. Дідковська та А. Дідковський. У своїх наукових працях автори досліджували

особливості психологічного стану осіб, які пережили вимушене переміщення, втрату звичного соціального середовища та необхідність адаптації до нових умов життя.

Особлива увага в їхніх дослідженнях приділялася вивченню наслідків воєнного стресу, переживанню невизначеності, зміні життєвих орієнтирів, порушенню відчуття безпеки та пошуку нових ресурсів психологічної стійкості. Автори відзначають, що вимушена еміграція є складним життєвим випробуванням, яке супроводжується не лише матеріальними чи соціальними труднощами, але й суттєвими змінами у внутрішньому світі особистості. Переміщення до іншої країни часто пов'язане з необхідністю відмови від звичного способу життя, соціальних зв'язків, професійної діяльності та багатьох складових особистісної ідентичності.

У працях дослідників наголошується, що успішність адаптації значною мірою залежить від наявності внутрішніх ресурсів особистості, рівня психологічної стійкості, здатності до переосмислення життєвого досвіду та формування нових життєвих перспектив. Результати їхніх досліджень свідчать про те, що тривале перебування в умовах невизначеності може супроводжуватися зниженням самооцінки, підвищенням тривожності, переживанням безпорадності та труднощами у відновленні відчуття контролю над власним життям.

Окремий напрям досліджень стосується ролі професійної діяльності у підтриманні психологічного благополуччя особистості. Науковці підкреслюють, що професійна роль виконує не лише економічну функцію, а й виступає важливим джерелом самореалізації, соціального визнання, відчуття компетентності та особистісної значущості. Саме професійна діяльність часто забезпечує людині відчуття стабільності, передбачуваності та життєвої безперервності.

Разом із тим більшість наявних досліджень зосереджені переважно на загальних аспектах психологічної адаптації, переживанні воєнного стресу, соціально-психологічних труднощах вимушених мігрантів та чинниках їхньої

психологічної стійкості. Значно менше уваги приділено аналізу втрати професійної ролі як окремого психологічного феномену, здатного впливати на структуру ідентичності особистості.

Незважаючи на беззаперечну наукову цінність проведених досліджень, питання впливу втрати професійної ролі на формування кризи ідентичності жінок у вимушеній еміграції залишається недостатньо розробленим. У сучасній науковій літературі відсутня достатня кількість досліджень, які б комплексно розглядали взаємозв'язок між втратою професійного статусу, змінами професійної ідентичності, зниженням кар'єрної самоефективності та виникненням кризи особистісної ідентичності в умовах вимушеної міграції.

Саме тому дослідження втрати професійної ролі як чинника кризи ідентичності жінок у вимушеній еміграції є актуальним як з наукової, так і з практичної точки зору. Його результати можуть сприяти глибшому розумінню психологічних механізмів адаптації жінок до нових соціокультурних умов та стати підґрунтям для розробки ефективних програм психологічної підтримки цієї категорії населення.

Об'єктом дослідження є ідентичність українських жінок, які живуть в умовах вимушеної еміграції.

Предметом дослідження є ідентичність жінок, які втратили професійну роль в результаті вимушеної еміграції.

Мета дослідження - визначити вплив втрати професійної ролі на ідентичність українських жінок, які перебувають у вимушеній еміграції, та розробити програму психологічної підтримки.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати та узагальнити теоретичні підходи до вивчення проблеми втрати професійної ролі та її впливу на розвиток ідентичності жінок у вимушеній еміграції.
2. Емпірично дослідити взаємозв'язки між показниками психологічного благополуччя, ментального здоров'я, стресу, кар'єрної

адаптивності, задоволеності кар'єрою та самоефективності у жінок, які втратили свою професійну роль.

3. Розробити програму психологічної підтримки для жінок, які переживають кризу ідентичності внаслідок втрати професійної ролі.

Для досягнення поставлених цілей дослідження було використано поєднання теоретичних та емпіричних методів дослідження, що дозволило проаналізувати фактори, які лежать в основі кризи ідентичності серед жінок, які були змушені емігрувати.

Теоретичні методи включали аналіз наукової літератури з метою вивчення концептуальних категорій особистої та соціальної ідентичності, значення професійних ролей та психологічних наслідків вимушеної міграції для жінок працездатного віку.

Емпіричні методи включали використання опитувань та набору стандартизованих психологічних анкет, спрямованих на оцінку суб'єктивного благополуччя, емоційної стабільності, сприйнятого стресу, показників адаптивності до кар'єри та ступеня узгодженості ідентичності.

Емпіричне дослідження проводилося у формі онлайн-опитування з використанням платформи Google Forms. Опитувальник складався зі стандартизованих психодіагностичних методик, адаптованих в Україні, а також авторської анкети.

У дослідженні було використано такі методики:

- Шкала психологічного благополуччя Ворик–Единбург (Warwick-Edinburgh Mental Well-Being Scale, WEMWBS; автори: S. Stewart-Brown, R. Tennant та ін.) - для оцінки рівня психологічного благополуччя;

- Шкала сприйнятого стресу (Perceived Stress Scale, PSS-10; автори: S. Cohen, T. Kamarck, R. Mermelstein) - для оцінки рівня суб'єктивного стресу;

- Коротка форма шкали кар'єрної адаптивності (Career Adapt-Abilities Scale – Short Form, CAAS-SF; автори: M. L. Savickas, E. J. Porfeli та ін.) - для оцінки здатності до адаптації в умовах змін професійної діяльності;

- Шкала кар'єрної самоефективності (Career Self-Efficacy Scale; теоретична модель А. Bandura) - для визначення рівня впевненості у власних професійних можливостях;

- Шкала задоволеності кар'єрою (Career Satisfaction Scale; автори: J. Н. Greenhaus, S. Parasuraman, W. M. Wormley) - для оцінки суб'єктивної задоволеності професійною реалізацією;

- Авторська анкета, розроблена з метою виявлення особливостей втрати або трансформації професійної ролі в умовах вимушеної еміграції.

Для обробки отриманих даних застосовано методи описової статистики, кореляційний аналіз (r-Спірмена), множинний регресійний аналіз та кластерний аналіз методом k-середніх, що дозволило виявити взаємозв'язки між показниками психологічного благополуччя, суб'єктивного стресу, кар'єрної адаптивності, кар'єрної самоефективності, задоволеності кар'єрою та особливостями кризи ідентичності.

Характеристика вибірки: у дослідженні взяли участь 91 респондентки віком від 25 до 45 років, які перебувають у стані вимушеної еміграції. Вибірка сформована методом добровільної участі через онлайн-опитувальник.

Дослідницькі питання:

1. Чи зумовлює втрата професійної ролі розвиток кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції?

2. Як відрізняються показники кризи ідентичності у жінок-українок 25–45 років у вимушеній еміграції залежно від того, чи втратили або змінили професійну роль?

3. Яким чином професійна дезадаптація впливає на взаємозв'язок між втратою або трансформацією професійної ролі та кризою ідентичності?

4. Чи зменшують професійна гнучкість і впевненість у власних силах негативний вплив втрати професійної ролі на кризу ідентичності?

Теоретична значущість роботи полягає у поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми трансформації ідентичності жінок в умовах вимушеної еміграції. У роботі уточнено місце професійної ролі як важливого компонента

«Я-концепції» та показано, що її втрата або трансформація статистично пов'язана з проявами кризи ідентичності через зміни у психологічному благополуччі, кар'єрній адаптивності та суб'єктивному відчутті професійного успіху. Дослідження доповнює теоретичне поле психології праці та кризової психології емпіричними даними щодо взаємозв'язків між кар'єрною адаптивністю, кар'єрною самоефективністю та психологічним благополуччям у ситуації вимушених життєвих змін. Також виокремлено й описано два типи адаптації жінок-емігранток - «кризовий» та «ресурсний», що відрізняються за рівнем психологічних і професійних ресурсів.

Практична значущість роботи визначається можливістю використання отриманих результатів у консультативній і психокорекційній діяльності фахівців, які працюють із жінками у вимушеній еміграції. На основі емпіричних даних розроблено напрями психологічної підтримки, спрямовані на відновлення професійної ідентичності, підвищення кар'єрної адаптивності та зміцнення самоефективності, з урахуванням запитів респонденток щодо форм допомоги. Авторська анкета може застосовуватися як скринінговий інструмент для уточнення досвіду втрати/трансформації професійної ролі та визначення груп підвищеного ризику. Результати дослідження можуть бути використані соціальними службами та громадськими організаціями для розроблення програм професійної реінтеграції, тренінгів кар'єрної адаптації та психоосвітніх заходів, спрямованих на профілактику і подолання кризи ідентичності у жінок, які перебувають за кордоном.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ КРИЗИ ІДЕНТИЧНОСТІ У КОНТЕКСТІ ВТРАТИ ПРОФЕСІЙНОЇ РОЛІ

1.1. Поняття та структура ідентичності

Одним з центральних понять у психології особистості є «Я», яке представляє значущий і динамічний аспект самосвідомості, що відображає досвід безперервної самоідентичності та цілісності особистості.

«Я» - є фундаментальною складовою особистості, що містить різні уявлення та представлення про себе, включаючи особисті якості в сьогоденні та прогнозовані на майбутнє, а також оціночні ставлення до власної поведінки, емоцій та когнітивних здібностей. (Гресько, І.М. (2024))

Ідентичність, як важливий аспект «Я» особистості, визначається як свідоме визнання власної унікальності, безперервності та цілісності, сформовані шляхом інтеграції особистого досвіду з суспільними цінностями та очікуваннями. Ідентичність - це система, за допомогою якої індивіди інтерпретують події життя, приймають рішення та встановлюють ролі у відносинах та професійній діяльності. Порушення ідентичності, чи то внаслідок соціальних змін, особистих втрат, чи то професійного витіснення, проявляється у вигляді плутанини ролей, внутрішнього конфлікту та зниження психологічної стабільності, що підкреслює важливість збереження її структурної цілісності. (Іваненко Б. (2020): 54)

Серед відомих теоретиків психології особистості, включаючи А. Адлера, Г. Олпорта, Р. Каттелла, К. Роджерса, З. Фрейда та К. Юнга, ідентичність розуміється як конструкт, що забезпечує цілісність та безперервність особистості.

В українській психології ідентичність традиційно досліджувалася в контексті самосвідомості, самооцінки, самовизначення та процесів соціалізації. Концепція набула міжнародного визнання завдяки Е. Еріксону, який систематизував ідентичність як центральний компонент категоріального апарату

психології особистості, спираючись на теоретичні внески З. Фрейда та В. Джеймса.

В. Джеймс першим розробив поняття «Я», концептуалізувавши глобальне особисте «Я» як складну сутність, в якій «Я-свідоме» і «Я-як-об'єкт» співіснують нерозривно. «Я-як-об'єкт» охоплює весь змістовний контент життя індивіда, і Джеймс В. виділяє чотири компоненти в цій сфері. (Найчук В.В., Стахів Б.О. (2022): 91) Розглянемо детальніше на рис. 1.



Рис. 1.1. Складові компоненти «Я»-особистості за Джеймсом В.

(Створено автором на основі джерела Найчук В.В., Стахів Б.О. (2022))

Самосвідоме «Я» контролює та інтегрує 4 компоненти «Я», оцінюючи їхню релевантність і визначаючи траєкторію особистого розвитку.

Е. Еріксон концептуалізував ідентичність як результат динамічної інтеграції досвіду, соціальних ролей та внутрішніх психологічних процесів. Він вважав ідентичність суб'єктивним відчуттям однаковості та безперервності, що забезпечує стабільність особистості на всіх етапах розвитку.

Згідно теорії Еріксона Е. особиста ідентичність відображає ті риси та характеристики, які залишаються впізнаваними попри зміни в житті, тоді як самоідентичність охоплює глибшу єдність особистості, що лежить в основі узгодженості та цілісності. На думку Еріксона Е., ідентичність формується через

взаємодію між індивідумом та соціальними структурами, що вимагає примирення між особистими схильностями та суспільними очікуваннями. (Erikson, E. H. (1968)) Виділимо 3 основні форми ідентичності на рис 2:

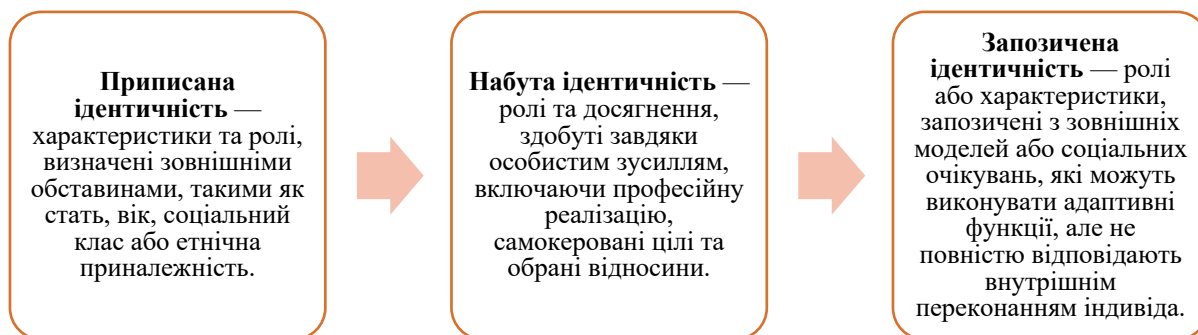


Рис. 1.2. Форми ідентичності (Еріксон Е.)

(Створено автором на основі джерела Erikson, E. H. (1968))

На рисунку ми бачимо, що ідентичність не є виключно особистим конструктом, а виникає в результаті постійної взаємодії між особистістю та соціальним контекстом. Співвідношення ідентичності дозволяє особистості долати виклики розвитку, адаптуватися до змін навколишнього середовища та підтримувати психологічну рівновагу, тоді як невідповідність між внутрішніми нахилами та зовнішніми очікуваннями може спровокувати кризу ідентичності, що вимагає реорганізації особистості.

Феномен ідентичності становить багатовимірну та психологічну конструкцію, що охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти. Її цілісність відображає функціональну координацію особистісних, соціальних, професійних та культурних вимірів, що дозволяє індивідуму зберігати безперервність самосвідомості та адаптивну здатність у різних життєвих умовах. (Титаренко, Т. М. (2003))

На основі фундаменту аналізу ідентичності та самоідентичності проведеного Е.Еріксоном, Дж. Марсія запровадив систему чотирьох емпірично розрізняваних «станів ідентичності», які дозволяють систематично спостерігати та оцінювати процеси формування ідентичності в індивідів.

1) «Розмита» ідентичність - характерна для осіб, які не мають чітко визначених особистих цілей і цінностей і виявляють незначну схильність до їх самостійного формулювання.

2) «Передчасна» ідентичність - статус особи, яка ще не пережила психологічної кризи і яка в основному не має набору особистих цілей і цінностей. Життєві завдання в цьому статусі часто переймаються або запозичуються з зовнішніх моделей, а не будуються самостійно.

3) «Мораторій» - перехідний статус ідентичності, що характеризується тривалою кризою, в якій індивід активно шукає вирішення. Цей стан характеризується підвищеною тривожністю, свідомим почуттям відповідальності та залученням до прийняття особистих рішень.

4) «Досягнута» ідентичність - характерна для особи, яка успішно подолала психологічну кризу та сформувала узгоджений набір особистісно значущих цілей, цінностей та переконань, організованих у функціональну ієрархію.

Згідно припущення Дж. Марсії, концепція диференціації статусу операціоналізує ідентичність через спостережувані моделі вирішення проблем та прийняття рішень. Вищий ступінь формування ідентичності відповідає більш ефективній та цілеспрямованій взаємодії з особистими цілями, цінностями та життєвими викликами. (Marcia, J. E. (1980))

Оцінка поточного стану особистості, включаючи наявність або відсутність поточної кризи, поряд з конфігурацією «одиниць ідентичності» - особисто значущих цілей, переконань та цінностей - дозволяє нам зробити класифікацію відповідно до встановлених статусів ідентичності в таблиці 1.1.1. Така класифікація забезпечує структуровану методологію для аналізу розвитку

ідентичності, пояснюючи механізми, що лежать в основі як стійкості, так і схильності до нестабільності, пов'язаної з ідентичністю.

Табл. 1.1

Статуси ідентичності (Дж. Марсія)

Статус ідентичності	Досвід кризи	Цілі, цінності, переконання	Характеристики
Розсіяний	Наразі не відчувається	Немає, ще не обрано	Низька самооцінка, нечітке уявлення про себе, обмежена міжособистісна взаємодія
Передчасний	Докризовий стан	Наявне, прийняте ззовні	Залежність від авторитетів, низька автономність, конформність
Досягнутий	Криза вирішена або близька до вирішення	Наявне, обране самостійно	Впевненість у собі, здатність до рефлексії, психологічна стабільність
Мораторій	Криза триває	Немає, активне дослідження	Підвищена тривожність, активний пошук, різноманітні інтереси
Псевдоідентичність	Прихована або невирішена криза	Ситуативне, нечітке	Заперечення унікальності або надмірна зосередженість на собі

(Савінов В.В. (2020): 185)

Формування та консолідація ідентичності безпосередньо впливають на здатність особи реагувати на життєві кризи, зокрема ті, що виникають внаслідок вимушеної міграції або періодів соціальних потрясінь.

Життєві кризи - це події, які ставлять під сумнів безперервність і цілісність особистості та спричиняють періоди нестабільності ідентичності. Вони порушують усталені моделі самовизначення, роблячи попереднє самопізнання недостатнім для адаптивного функціонування. (Власенко І.А., Яворська Т.К. (2024))

Дестабілізуючий ефект криз особливо виражений, коли ідентичність значною мірою залежить від зовнішніх структур, таких як зайнятість, соціальний статус або культурна приналежність, які порушуються в періоди соціальних потрясінь. Як наслідок, люди змушені переглянути свої цілі, цінності та

самосприйняття, що є процесом активного переосмислення та адаптації ідентичності. (Титаренко Т.М. (2018))

Порушення ідентичності зазвичай проявляється в декількох формах. Люди можуть відчувати втрату внутрішньої згуртованості, невизначеність щодо своїх соціальних або особистих ролей, а також внутрішній конфлікт щодо своїх цінностей, переконань і поведінки. Часто такі порушення супроводжуються когнітивним та емоційним напруженням, включаючи підвищену тривожність, невпевненість у собі та труднощі з прийняттям рішень. Періоди соціального стресу, нестабільності або трансформаційних досвідів підвищують вразливість структур ідентичності та вимагають їх відновлення за допомогою адаптивних ресурсів. (Яворська, Т. К. (2024))

Парадигмальний приклад дестабілізації ідентичності в екстремальних життєвих умовах спостерігається в контексті вимушеної міграції. Вимушена міграція в контексті повномасштабного вторгнення Росії в Україну є соціально-психологічним стресовим фактором, що вимагає від людей мобілізації значних адаптаційних ресурсів для пристосування до нового середовища та відновлення психологічної стабільності.

За офіційними даними станом на 31 липня 2024 року, понад 4,1 мільйона громадян країн, що не входять до ЄС, які залишили Україну через російську агресію, мали статус тимчасового захисту в Європейському Союзі. Водночас, за оцінками Міжнародної організації з міграції, станом на жовтень 2024 року 3,6 мільйона осіб залишаються внутрішньо переміщеними особами в Україні, тоді як 4,3 мільйона раніше переміщених осіб повернулися до своїх місць проживання. (ZMINA, 2024)

Соціально-психологічна адаптація вимушених мігрантів ускладнюється мовними бар'єрами, незнанням культурних норм та поведінкових очікувань приймаючого населення, а також труднощами у встановленні соціальних зв'язків та професійній інтеграції. Ці перешкоди часто призводять до цілого спектру емоційних та поведінкових реакцій, включаючи апатію, депресію, тривожність та дратівливість.

Г. Ачотегі концептуалізував такі реакції в рамках конструкту «синдрому біженця» і далі описав «синдром Улісса», який охоплює депресивні стани в поєднанні з апатією, суїцидальними тенденціями та соматичними скаргами, такими як безсоння, втома, головний біль і сплутаність свідомості. (Валятек Ю. (2025): 8)

Стресовими факторами, що сприяють розвитку «синдрому Улісса», визнано:

1. Самотність та вимушена розлука з близькими членами сім'ї, особливо з партнерами та дітьми.
2. Почуття відчаю та сприйняття невдачі, коли особисті інвестиції в міграцію не приносять очікуваних результатів.
3. Боротьба за задоволення основних потреб виживання в умовах матеріальної та соціальної депривації.
4. Вплив фізичних небезпек під час міграції, поєднаний з криміналізацією міграції та невизначеністю щодо особистої безпеки. (Карітас України, 2025)

Вимушена міграція спричиняє зміни в соціальних структурах, культурних нормах і повсякденному житті, що впливає на самосприйняття та особисту безперервність. Для відновлення самосвідомості людини використовуються адаптивні ресурси, такі як когнітивні стратегії, емоційна регуляція та соціальна підтримка. Завдяки цим процесам відбувається реорганізація особистих цілей, цінностей і переконань.

Процес особистої ідентифікації може відбуватися повноцінно та гармонійно, з чітко вираженими позитивними ефектами, або ж він може бути порушений і супроводжуватися дискомфортом. Блинова О.Є. зазначає, що ідентифікація є особливо складною в ситуаціях життєвої невизначеності, коли умови навколишнього середовища є непередбачуваними та соціально дестабілізуючими. (Блинова О.Є. (2013): 34)

Втрата або спотворення ідентичності призводить до руйнування або суперечливості цінностей, або їх повної відсутності, що називається аномією. У

такому стані виникає ризик не тільки для окремих осіб, але й для національної та суспільної стабільності, оскільки підривається нормативна основа соціальної згуртованості. На думку В. Хьосле, розуміння логіки ідентифікаційних криз є необхідним для аналізу сучасних соціальних і культурних явищ. (Гусев В. (1996):31)

Процес переоцінки та вибору ідентичностей відбувається протягом усього життя, але стає особливо помітним у періоди складних соціальних змін. Індивіди усвідомлюють неефективність раніше прийнятих переконань, норм і цінностей, тоді як нові рамки ще перебувають у стадії формування. Життєві кризи перешкоджають здатності індивіда контролювати свої емоції, поведінку та діяльність і пов'язані з нелінійним, нерівномірним розвитком самоуявлення та втіленням особистої ідентичності.

Ідентичність функціонує як гомеостатична система, підтримуючи рівновагу між особистими та соціальними компонентами. Конструктивні підходи до подолання кризи ідентичності характеризуються відновленням гармонії, тоді як деструктивні підходи пов'язані з дисгармонією та дезадаптацією. Спільні елементи ідентифікаційних криз включають:

1. Розбіжність між реальним та ідеальним «я».
2. Конфлікт між конфігурацією елементів ідентичності та інтеграцією індивіда в соціальне середовище.
3. Невідповідність поведінки соціальним нормам.
4. Порушення цілісного самосприйняття.
5. Втрата безперервності в особистій біографії.

Соціологічні дослідження визначають структурні суперечності в сучасному суспільстві як фактори, що посилюють невизначеність в ідентифікації. Тенденції включають зростання важливості суб'єктивного саморозвитку, автономного авторства особистої ідентичності та зміни в процесах соціальної ідентифікації, включаючи опір традиційним інститутам, промисловій бюрократії та ринковим відносинам. (Конверський А.Є. Губерський Л.В. (2023))

Соціальні причини невизначеності ідентифікації в Україні включають зміни в структурах групового статусу під час пострадянської трансформації, появу ринкової економіки та ширші системні кризи, спричинені глобалізацією, національно-етнічними напруженнями та конкуруючими соціально-політичними орієнтаціями.

А.С. Зубенко підкреслює обмежений діапазон ідентифікаційних практик у сучасній Україні, а саме: 1) консервативно-ретроспективну модель, засновану на історичній та культурній ідентифікації, 2) орієнтацію на демократичні західні суспільства. (Зубенко, С. Є. (2024))

Психологія життєвого циклу, розроблена в українській біографічно-подійній концепції, розглядає «події життєвого циклу» як поворотні моменти або критичні етапи, що вимагають довгострокових рішень.

Дослідники класифікують ці події як кризи, критичні ситуації або складні життєві ситуації та біографічні події. Процеси ідентифікації та відчуження сприяють категоризації та самокатегоризації. Збереження балансу між цими процесами, на думку Л.Б. Шнайдера, забезпечує гуманну взаємодію в системі «Я - Інший». (Шнейдер Л.Б. (2007))

Титаренко Т.М. підкреслює, що ідентичні кризи ініціюють формування особистої авторської позиції та відповідальності за свою суб'єктивність. У цей період індивіди відокремлюються від зовнішнього образу себе, спроектованого соціальними очікуваннями, і стикаються з втратою раніше прийнятих цінностей, ідей та інтересів, що породжує напругу та конфлікт. Така фаза розвитку є як критичним викликом, так і можливістю для самовизначення та психологічної адаптації. (Титаренко, Т. М. (2003))

Ідентичність складається з трьох основних компонентів: когнітивного, емоційного та поведінкового. Когнітивний компонент представляє знання індивіда про особисті характеристики, здібності та соціальні ролі. Емоційний компонент відображає афективні оцінки себе, включаючи самооцінку та ціннісні судження, які керують адаптивною мотивацією. Поведінкові прояви ідентичності відбуваються через виконання соціальних ролей та дій, що

втілюють внутрішні уявлення про себе. Порушення будь-якого з цих компонентів порушує цілісність ідентичності та може призвести до плутанини ролей, внутрішнього конфлікту та зниження здатності до адаптивного функціонування. (Шнейдер, Л. Б. (2011))

Цілісність ідентичності залежить від узгодженості когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів. Когнітивні уявлення керують розумінням соціальних ролей та особистих здібностей, тоді як емоційні оцінки впливають на самооцінку та прийняття рішень. Розглянемо детальніше цілісність ідентичності та функціональні наслідки порушення її компонентів в таблиці 1.2.

Табл. 1.2

Компоненти ідентичності та наслідки їх порушення

Компонент	Характеристика	Функція	Наслідки порушення
Когнітивний	Знання про себе, соціальні ролі, особисті здібності	Керує самоусвідомленням і прийняттям рішень	Невизначеність щодо здібностей, плутанина в соціальних ролях
Емоційний	Самооцінка, афективні установки	Керує мотивацією та адаптивними реакціями	Низька самооцінка, тривожність, неадаптивні стратегії подолання труднощів
Поведінковий	Виконання ролі, соціальні дії	Операціоналізує когнітивні та емоційні аспекти	Плутанина ролей, порушення соціальної адаптації, зниження ефективності

(Створено автором на основі джерела Боева. Т.В. (2024))

Стабільність ідентичності піддається випробуванню в умовах соціальних змін, травм або стресу. Життєві кризи, вимушена міграція та досвід втрати вимагають реорганізації когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів. Адаптивні процеси, такі як когнітивна реструктуризація, регулювання емоцій та соціальна підтримка, дозволяють відновити цілісність ідентичності. (Боева. Т.В. (2024))

Успішне узгодження самосприйняття та поведінкових проявів зміцнює психологічну стабільність, тоді як постійна дисонанс може посилити стрес і перешкоджати соціальному функціонуванню.

1.2. Професійна роль як складова ідентичності та як чинник життєвої стабільності

Формування професійної ідентичності обумовлюється накопиченим досвідом, розвитком компетентності та набуттям соціального статусу в професійній спільноті. Визнання кваліфікації людини є зовнішнім підтвердженням її професійної приналежності та стабілізує сприйняття нею власної ефективності. У цьому процесі суб'єктивні самооцінки взаємодіють із соціально присвоєними значеннями, відтворюючи діалектику об'єктивності та суб'єктивності. (Андрієвська-Семенюк О. (2020))

Як зазначають Б. Шефер і Б. Шледер, об'єктивний вимір забезпечує безперервність і стабільність професійної самоідентифікації, тоді як суб'єктивний вимір включає індивідуальну мінливість і здатність до трансформації у відповідь на нові професійні вимоги. (Макарова О.П. (2019)). Розглянемо структурну організацію професійної ідентичності Г. Брейкуел на рис 1.3.

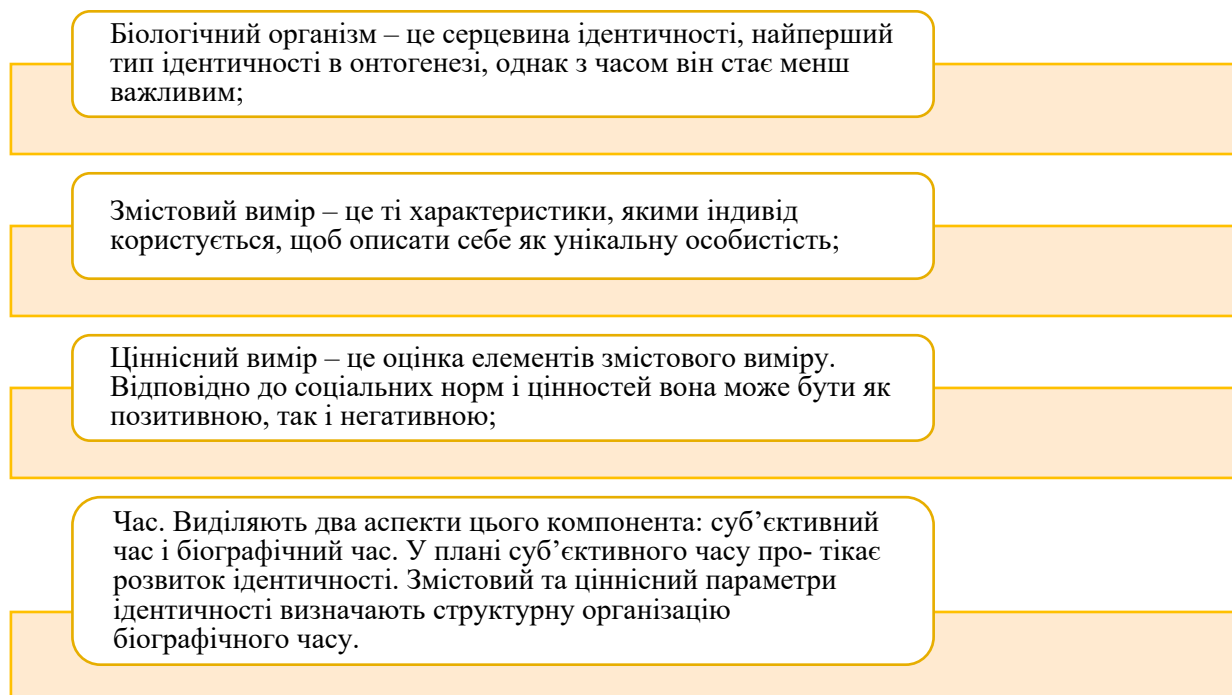


Рис. 1.3. Організація професійної ідентичності Г.Брейкуел
(Створено автором на основі джерела Мороз Р.А. (2009))

Структурна організація ідентичності, описана Г. Брейкуелем, показує, що професійна ідентичність займає змістовий та ціннісний виміри, надаючи особистісно значущі характеристики та оціночні критерії, за допомогою яких людина інтерпретує своє місце у професійній сфері.

Коли біологічний компонент поступово втрачає свій визначальний вплив, професійна компетентність стає тим фактором, за допомогою яких будується самоопис та самооцінка.

Професійний розвиток розгортається як у суб'єктивному, так і в біографічному часі:

- 1) суб'єктивний час відображає внутрішню динаміку зростання
- 2) біографічний час розміщує професійні досягнення в ширшій життєвій траєкторії, надаючи їм структурної безперервності.

За визначенням української дослідниці А. С. Борисюк, професійна ідентичність - це інтегроване поняття, що об'єднує компоненти особистої та соціальної ідентичності в багаторівневу динамічну структуру. (Борисюк А. С. (2013))

У рамках професійної ідентичності виділяють два аспекти.

- 1) Усвідомлення себе як члена певної професії та професійної спільноти.
- 2) Професійна ідентичність як результат процесів професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації.

В сукупності ці аспекти відображають інтеграцію індивідуальних здібностей, соціальних очікувань та професійних норм у формуванні цілісної самооцінки.

У дорослому віці професійна роль є структуруючим принципом життя: вона організовує час, обов'язки, соціальні відносини та забезпечує економічну стабільність. Професійна діяльність надає людям відчуття значущості, соціальної важливості та контролю над траєкторією свого життя, стабільну структуру очікувань та обов'язків, забезпечуючи передбачуваність та соціальну інтеграцію - фактори, що підтримують самооцінку та відчуття соціальної приналежності. (Reid, A., Dahlgren, L.O., Petocz, P. & Dahlgren, M.A. (2008))

Безперервність професійної діяльності забезпечує інтеграцію між особистими прагненнями та соціально цінними ролями. Завдяки цій інтеграції зменшується екзистенційна невизначеність і посилюється психологічна стійкість, особливо в умовах соціальної нестабільності або життєвих змін.

Коли людина втрачає або кардинально змінює свою професійну роль, це може спричинити порушення її професійної ідентичності і, як наслідок, більш широкої структури особистої ідентичності. Переривання або дестабілізація професійної діяльності часто корелює з кризою самосвідомості.

Втрата професійної ролі супроводжується зниженням соціального статусу та визнання, яке слугувало підтвердженням компетентності особи. Ерозія цього зовнішнього підтвердження може послабити самооцінку, знизити впевненість у своїх компетенціях та спричинити емоційну нестабільність. (Шатілова О.С. (2019))

Оскільки професійна ідентичність стає центральним організаторським принципом життєвих планів, довгострокових цілей та соціальної інтеграції, її втрата призводить до більш широкої дестабілізації: порушення майбутніх планів, зменшення можливостей соціальної участі та труднощів у збереженні попередніх соціальних ролей.

Системна дезорганізація може проявлятися у вигляді постійного стресу, дезорієнтації та ослаблення психосоціального функціонування — особливо в умовах вимушеного переміщення або соціальних потрясінь.

Психологічні ефекти не обмежуються суб'єктивними переживаннями, а поширюються на моделі поведінки, включаючи зниження соціальної активності, уникнення відповідальності та порушення процесу прийняття рішень. Інтенсивність цих реакцій залежить від індивідуальних факторів, таких як стійкість, стратегії подолання труднощів та попередній досвід роботи, а також від структурних факторів, включаючи можливості працевлаштування та доступ до соціальних ресурсів. (Моначин І.Л. (2012))

Соціальні мережі, професійні спільноти та інституційні структури забезпечують визнання, керівництво та підтвердження, що зміцнюють як

самооцінку, так і професійну компетентність. Порушення цих мереж, як це спостерігається в контексті вимушеної міграції, зміни кар'єри, безробіття, посилюють відчуття дезорієнтації та фрагментації ідентичності.

Соціальна підтримка функціонує як буфер проти стресу, доступ до таких ресурсів, як професійне навчання, наставництво та допомога у працевлаштуванні, дозволяє людям відтворити свою професійну ідентичність та пом'якшити негативні наслідки втрати ролі. (Майструк, В. М. (2017)) Розглянемо взаємодію між професійною ідентичністю, соціальною підтримкою та емоційною стабільністю у таблиці 1.3.

Табл. 1.3

Взаємодія між професійною ідентичністю, соціальною підтримкою та емоційною стабільністю

Компонент	Функція	Наслідки порушення
Професійна роль	Забезпечує структуру, життєвий ритм, економічну стабільність та соціальне визнання	Втрата призводить до дезорганізації ідентичності, зниження самооцінки
Соціальна підтримка	Забезпечує визнання, наставництво та емоційну підтримку	Її відсутність посилює стрес, тривогу та відчуття ізоляції
Доступ до ресурсів	Сприяє розвитку навичок, створенню можливостей для працевлаштування та відновленню ролі	Відсутність доступу перешкоджає професійній реінтеграції, продовжує кризу ідентичності
Емоційна стабільність	Зберігає адаптивну здатність до подолання труднощів, стійкість та мотивацію	Порушення призводить до емоційної нестабільності, депресивних симптомів

(Створено автором на основі джерела Майструк, В. М. (2017))

Проаналізувавши таблицю, можемо зробити висновок, що збереження професійної ідентичності тісно залежить від наявності соціальної підтримки та доступу до ресурсів, які разом сприяють емоційній стабільності. Коли професійні ролі порушуються, чи то через вимушене безробіття, вимушену міграцію, чи то через реструктуризацію організації, поєднання відсутності визнання, ресурсів та структурованої діяльності посилює психосоціальні наслідки. Люди можуть відчувати втрату автономії, зниження мотивації та ослаблення здатності планувати майбутнє.

Збереження активної професійної ролі дозволяє консолідувати навички, зміцнити соціальний статус та зберегти самоефективність, що, в свою чергу, підвищує стійкість до життєвих криз. І навпаки, порушення професійної ролі впливає на мотивацію, постановку цілей та здатність реалізовувати довгострокові плани, створюючи цикл зниження залученості та подальшої фрагментації ідентичності. (Максименко, С. Д., Кузікова, С. Б., Зливков, В. Л. (2017))

У контексті вимушеної міграції або нестабільності ринку праці такі фактори ризику, як раптова втрата роботи, втрата професійного визнання та необхідність адаптуватися до нового культурного або інституційного середовища, посилюють ці ефекти. Тому професійну ідентичність не можна розглядати ізольовано; вона функціонує як динамічний компонент особистої ідентичності, який постійно взаємодіє з соціальними та екологічними ресурсами для підтримки стабільності життя.

Дослідження Кириленка Т.С. та Іваненка Б.Б., де дані науковці досліджували психологічні особливості переживання втрати роботи, показує, що втрата роботи викликає емоційний стрес і загрожує стабільності ідентичності.

Люди використовують стратегії втручання, що передбачають повторне когнітивне залучення до стресогенного фактора, та стратегії уникнення, які тимчасово полегшують негативні емоції. Гнучке використання обох стратегій сприяє конструктивному подоланню труднощів.

Безперервність професійної діяльності функціонує подібним чином, пропонуючи структуровану залученість та можливості для подолання викликів у звичному контексті.

Тимчасове призупинення дозволяє частково зберегти професійну ідентичність, зменшуючи емоційні порушення. Постійна втрата роботи або гібридні ситуації, що включають додаткові стресові фактори, такі як проблеми зі здоров'ям або сім'єю, викликають більший емоційний стрес і дезорганізацію ідентичності. (Кириленко Т.С., Іваненко Б.Б. (2020))

Професійна безперервність підтримує цілісність «Я» і стійкість до життєвих криз. Порушення професійних ролей послаблює самооцінку і збільшує ризик емоційної нестабільності. (Зінченко С.В. (2015))

Порушення професійної ролі також впливає на мотивацію, здатність ставити і досягати цілі, а також на довгострокове планування. Коли людина стикається з труднощами у збереженні або виконанні своєї професійної ролі, її прагнення виконувати професійні завдання зменшується. Цілі можуть стати нечіткими або недосяжними, а плани на майбутнє часто втрачають узгодженість.

Поведінкові реакції, сформовані у відповідь на виклики, з часом закріплюються і перетворюються на жорсткі шаблони або стереотипи. Домінуючі риси особистості починають впливати на професійну поведінку, часто спонукаючи людей організовувати своє оточення таким чином, щоб сприяти прояву цих рис, що обмежує гнучкість і адаптивне вирішення проблем.

Розглянемо тенденції, пов'язані з порушенням професійних ролей, за А. Марковою:

- Відставання або уповільнення розвитку відносно фізіологічного віку та соціальних норм.
- Дезінтеграція розвитку та свідомості, що призводить до нереалістичних цілей, спотвореного значення роботи та конфліктів.
- Низька гнучкість, що виражається в труднощах адаптації до нових умов роботи та дезадаптації.
- Непослідовність між окремими сферами розвитку, причому одна сфера домінує над іншими.
- Зниження якості раніше набутих професійних навичок і мислення.
- Спотворений розвиток, поява раніше відсутніх негативних якостей і відхилення від соціальних та індивідуальних норм, що змінюють профіль особистості.
- Поява особистісних спотворень, таких як емоційне вигорання та депресивний погляд на життя.

- Припинення розвитку через хворобу або втрату працездатності. (Коkun О.М. (2012))

Порушення професійних ролей порушує організацію роботи та життя, знижує самоефективність та підриває стабільність особистої та професійної ідентичності.

Вимушена зміна роботи може перервати безперервність професійної діяльності, створюючи невизначеність і підриваючи раніше встановлені рутини та досвід.

Зниження статусу зменшує соціальне визнання та почуття особистої значущості, що може призвести до зниження самооцінки та мотивації. Відсутність визнання в новому середовищі послаблює професійну ідентичність та обмежує доступ до соціальної підтримки та ресурсів, які є необхідними для збереження стійкості та цілісності особистості.

Розглядаючи фактори ризику як одне ціле, можна зробити висновок, що вони підвищують вразливість до емоційної нестабільності, перешкоджають досягненню цілей та ускладнюють довгострокове планування кар'єри, що ускладнює адаптацію до нових професійних умов.

Отже, професійна роль служить ядром, навколо якого організовуються інші сфери життя, а безперервність професійної діяльності підтримує цілісність особистості та стійкість до життєвих криз. Зміни або втрата професійної ролі порушують ідентичність, що призводить до почуття втрати, зниження самооцінки та емоційної нестабільності.

1.3. Психологічні наслідки вимушеної еміграції для професійної та особистісної ідентичності

Російсько-українська війна створила умови крайньої нестабільності, що призвело до масового переміщення населення як в межах України, так і за її межами. Руїнування житлової інфраструктури, порушення соціально-економічних систем та об'єктивна загроза подальших людських втрат змусили

мільйони людей покинути свої домівки та звичний спосіб життя. (Центр безпекових досліджень «СЕНСС», 2024).

Відповідно до чинного законодавства України, внутрішньо переміщена особа (ВПО) визначається як громадянин України, іноземець або особа без громадянства, яка легально проживає в Україні та має право на постійне проживання, і яка була змушена залишити або покинути своє місце проживання через збройний конфлікт, тимчасову окупацію, поширення насильства, порушення прав людини або природні та техногенні надзвичайні ситуації.

За оцінками Міжнародної організації з міграції (МОМ), в Україні налічується приблизно 3,5 мільйона внутрішньо переміщених осіб. (Міжнародна організація з міграції, 2024.)



Рис. 1.4. Відсоток ВПО та осіб, що повернулися, від загальної чисельності населення України та кількість ВПО та осіб, що повернулись, в період від раунду 1 (березень 2022 року) до раунду 16 (квітень 2024 року).

Дані представлені на рисунку 5 відображають масштаби порушення соціального, економічного та професійного життя і підкреслюють широкий вплив вимушеного переміщення на особисту ідентичність та добробут.

Бірюкова М., Рущенко І. та ін. зазначають, що більшість переміщених осіб мають сім'ї та дітей, а приблизно три чверті мають вищу освіту. Багато хто з них працює в таких секторах, як освіта, наука, ІТ та послуги, або є самозайнятими та власниками бізнесу. (Бірюкова М., Рущенко І., Лященко Н., Григор'єва С. (2022))

Міграційні процеси такого масштабу пов'язані з численними проблемами на державному, регіональному, місцевому та особистому рівнях. Алексеєнко Т.Ф., Гончар Л.В., Куниця Т.Ю., Бибик Д.Д. у своєму дослідженні підкреслюють, що вимушена еміграція порушує економічну стабільність, соціальні звички та структури особистої ідентифікації, одночасно створюючи складні соціокультурні виклики. Виникають правові, майнові, професійні, мовні, культурні та інфраструктурні проблеми, а також необхідність вирішення питань зайнятості, реалізації соціальної політики, зменшення соціальної напруженості та підтримки переміщених осіб. (Алексеєнко Т.Ф., Гончар Л.В., Куниця Т.Ю., Бибик Д.Д. (2020))

Емігранти часто відчують культурний шок, втрату соціальної підтримки, соціальну ізоляцію та когнітивно-емоційну дезорієнтацію. Карамушка Л., Карамушка Т. зазначають, що внутрішньо переміщені особи виявляють високий рівень страху і паніки, знижену активність у професійній та волонтерській діяльності, конфлікти в сім'ях, а також періодичні прояви апатії та депресивних симптомів. (Карамушка Л., Карамушка Т. (2022))

Незважаючи на ці виклики, часто спостерігається виражена потреба в соціальній взаємодії та підтримці, що вказує на наявність стратегій подолання труднощів і приховану позитивну орієнтацію на життя.

О. А. Краєва зазначає, що вимушені мігранти часто демонструють низьку самооцінку, знижену впевненість у своїх здібностях, зацикленість на минулому та труднощі у плануванні майбутнього. (Краєва О.А. (2022)) Аналогічно, дослідження В. А. Дібрової підкреслює, що ВПО сприймають своє майбутнє як менш динамічне, менш оптимістичне та обмежене в часі. (Діброва В.А. (2023))

Тривале перебування в умовах вимушеного переміщення може призвести до специфічних психологічних синдромів. Так, наприклад Черезова І. О. виділяє «синдром відкладеного життя», при якому люди перебувають у психологічному стані призупиненої діяльності, сприймаючи своє життя як «призупинене» в очікуванні вирішення зовнішніх обставин, таких як закінчення конфлікту або можливість повернення додому. (Черезова І.О. (2023))

Для багатьох жінок еміграція пов'язана з вимушеним переходом на низькокваліфіковану роботу, що підриває їхню професійну ідентичність. Зміна призводить до невідповідності між їхньою попередньою кваліфікацією та вимогами нового ринку праці, що викликає відчуття професійної девальвації. Жінки можуть зазнавати тривалих періодів неповної зайнятості або безробіття, що посилює відчуття соціальної маргіналізації та зменшує можливості для кар'єрного зростання. (Гуляєва А. С. (2017))

Виклики, пов'язані з балансуванням домашніх обов'язків та вимогами ринку праці в новому культурному контексті, часто нерівномірно лягають на жінок, що ускладнює їхню професійну інтеграцію.

З часом деякі з жінок можуть адаптуватися, переосмисливши своє професійне «Я», шукаючи альтернативні форми роботи або займаючись неформальною зайнятістю, проте психологічні та ідентичні наслідки такого зниження соціального статусу часто залишаються, але в такому випадку зміна соціального статусу створює відчуття знецінення власних компетенцій та досвіду.

Навички та кваліфікація, які раніше цінувалися в рідній країні, можуть бути знехтувані або недостатньо визнані в країні перебування, що призводить до розчарування та зниження впевненості в собі.

Згідно з визначенням соціального статусу М. Вебера, така зміна впливає не тільки на матеріальні привілеї, але й на соціальний престиж, який пов'язаний із способом життя, формальною освітою та професійним або сімейним визнанням. Для жінок-мігранток перехід до низькокваліфікованої роботи або неповної зайнятості означає відчутну втрату престижу, пов'язаного з попередніми ролями, що підсилює відчуття особистої та професійної знеціненості. (Голіков, О. (2021))

Соціальний статус є основою як структурних, так і динамічних властивостей особистості. Коли соціальний статус знижується, це впливає на основні особисті якості - ролі, статус і ціннісні орієнтації - що, в свою чергу, змінює мотивацію поведінки та моделі соціальної взаємодії. Результатом цього є невідповідність між попереднім уявленням про себе та поточним соціальним становищем, що

може спричинити хронічний стрес, зниження ініціативності та зміну характеру та схильностей під тиском адаптації до нових суспільних очікувань.

За оцінками, у 2024 році рівень зайнятості українських вимушених мігрантів становив від 53% до 71% у Польщі, близько 60% у Чехії (причому приблизно 30% мігрантів мали більше ніж одну роботу) та 43% у Румунії. Країни, які в першу чергу наголошують на тимчасовому проживанні, а не на довгостроковій інтеграції, як правило, демонструють вищі показники зайнятості, оскільки мігранти швидко інтегруються в ринок праці без конкретних вимог до кваліфікації. Як наслідок, значна частина українських мігрантів займає некваліфіковані посади, часто нижче за їхній рівень освіти та професійної кваліфікації (Вокс Україна, 2025).

Дисонанс виникає, коли жінки стикаються з розривом між своїми минулими досягненнями та обмеженими можливостями, доступними в країні перебування. Невизнання дипломів та професійної кваліфікації спричиняє внутрішній конфлікт між «попереднім «я» та «я в нових обставинах». Нemoжливість продовжувати виконувати звичні професійні функції підриває цілісність самоуявлення, породжуючи почуття розчарування, неадекватності та втрати мети. (Коленіченко Т.І. (2015))

Відповідальність і посади, які колись забезпечували соціальне визнання і відчуття компетентності, замінюються завданнями, які недооцінюються або є рутинними. Подібна регресія призводить до придушення професійних амбіцій, зниження мотивації до розвитку навичок і відходу від соціальних і професійних мереж. З часом такі обмеження можуть послабити самооцінку і викликати тривогу, оскільки людина намагається примирити попередні компетенції з поточними обмеженнями.

Тривалість таких являє собою реконструкцію ідентичності за адаптивними лініями. Жінки можуть переосмислити успіх з точки зору безпосереднього виживання та інтеграції, тимчасово підпорядковуючи професійні прагнення практичним потребам. Однак така адаптивна переорієнтація не усуває приховану

напругу між попередньою професійною ідентичністю та нав'язаними ролями, залишаючи тривалий слід на самосприйнятті та емоційному благополуччі.

Адаптація часто передбачає тимчасову переорієнтацію цілей на виживання та інтеграцію, але напруга між попередньою ідентичністю та новими ролями може зберігатися тривало.

Анжеліка Коллі-Шамне провела дослідження, де проаналізувала емоційний стан українців у перші місяці після переселення під час війни в Україні. Учасники дослідження повідомляли про численні складні та стресові події, пов'язані з війною, зокрема перебування в зонах активних бойових дій, втрату роботи та розрив сімейних стосунків через розлуку або конфлікти.

Додатковими джерелами стресу були турбота про родичів, які служать у збройних силах, пошкодження або руйнування житла, а також втрата особистого чи ділового майна.

Такі показники говорять про те, що мігранти стикаються з проблемами, пов'язаними з ідентичністю, такими як почуття неповноцінності, ностальгія та депресивні настрої, а також відчуття відриву від звичного соціального та професійного контексту. (Коллі-Шамне А.В. (2022))

Згідно із західними концепціями, тривалий розрив із батьківщиною спричиняє «міграційну втому», яка поєднує в собі емоційні та соматичні наслідки дезадаптації. Даний стан характеризується зниженням психологічної стійкості, деформацією ціннісних орієнтацій та загальним погіршенням психосоматичного здоров'я жінки

На соціокультурному рівні горе і стрес, пов'язані з вимушеною міграцією, перешкоджають інтеграції в суспільство країни перебування, створюють проблеми в спілкуванні та ускладнюють взаємодію як в інституційних контекстах, так і в повсякденних міжособистісних відносинах. (Мельникова О. В. (2024))

Професійна ідентичність, яка часто тісно пов'язана із соціальним статусом, самооцінкою та відчуттям мети, може бути раптово порушеною, коли мігранти не можуть продовжувати свою попередню роботу або стикаються з перешкодами

у працевлаштуванні в країні перебування. Немоżliвість продовжувати професійну діяльність підриває усталені звички та зменшує визнання навичок і компетенцій, які раніше цінувалися як колегами, так і суспільством.

Культурна дезорієнтація, втрата соціальних мереж, ізоляція від звичних систем підтримки та виклики, пов'язані з орієнтацією в новому соціокультурному середовищі, колективно посилюють відчуття нестабільності.

Мігранти можуть відчувати внутрішній конфлікт між «я в попередньому середовищі» та «я в нових обставинах», що призводить до труднощів у плануванні, встановленні цілей та уявленні про майбутнє в приймаючому суспільстві. Нерідко ці процеси супроводжуються постійними почуттями горя, ностальгії та емоційної нестабільності, що відображає взаємопов'язаний характер професійної та особистої ідентичності в контексті вимушеного переміщення.

Доступ до соціальної підтримки, чи то через родину, мережі спільноти, чи то через офіційні програми допомоги, допомагає людям впоратися зі стресом, опрацювати травматичні переживання та відновити впевненість у своїх здібностях. (Піпенко І. С., Стадник А. В., Мельник Ю. Б. (2023))

Можливості займатися значущою роботою, набувати нових навичок або відновлювати попередню професійну діяльність в адаптованій формі можуть зміцнити самоефективність, компетентність та соціальне визнання.

Розвиток стійкості - що розуміється як здатність справлятися з негараздами, адаптуватися до мінливих обставин та підтримувати психологічну рівновагу - є центральним елементом цього процесу. Стійкість розвивається як за допомогою особистих ресурсів, таких як оптимізм, здатність вирішувати проблеми та регулювати емоції, так і за допомогою соціальних та інституційних структур, що сприяють доступу до роботи, освіти та участі в житті громади.

У сукупності ці процеси ілюструють, що психологічні наслідки вимушеної еміграції, хоч і є серйозними та багатограними, не є незмінними. Втручання, спрямовані на підтримку соціальної інтеграції, професійної реінтеграції та розвитку резистентності, можуть пом'якшити вплив порушення ідентичності та

дати мігрантам можливість відтворити цілісне уявлення про себе, навіть у контексті глибокого вимушеного переселення та втрати.

Висновки до розділу 1

Професійна роль є базовим компонентом структури особистості. У першому розділі висвітлено зміст феномену ідентичності та специфіку її трансформації через втрату фахового статусу в умовах вимушеної еміграції. Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що ідентичність виступає динамічною структурою, яка забезпечує цілісність «Я» через інтеграцію індивідуального досвіду та соціальних очікувань.

Концепції Е. Еріксона та Дж. Марсії вказують на те, що стабільність самосприйняття залежить від успішного подолання вікових та ситуативних криз. Ідентичність функціонує як гомеостатична система, а її порушення внаслідок соціальних потрясінь призводить до стану дифузії або мораторію, що супроводжується підвищеною тривожністю та внутрішніми конфліктами.

Професійна роль визначена як один із базових компонентів структури ідентичності, що структурує часову перспективу особистості та забезпечує відчуття соціальної цінності. Втрата професійного статусу спричиняє дестабілізацію всієї системи самосприйняття, оскільки професійна діяльність є ключовим інструментом самоактуалізації та підтримки психологічної стійкості.

Доведено, що для жінок професійна реалізація виступає чинником життєвої стабільності, а її раптове припинення руйнує звичні когнітивні та емоційні зв'язки з реальністю. Це створює передумови для розвитку кризи, де попередня ідентичність («я-фахівець») вступає у суперечність із поточною соціальною незатребуваністю або необхідністю виконання некваліфікованої праці.

Вимушена еміграція є екстремальним психологічним стресором, що посилює кризу ідентичності через розрив соціальних зв'язків та мовний бар'єр. Специфічним наслідком цього процесу є розвиток «синдрому Улісса», який поєднує в собі депресивні стани, апатію та відчуття втрати контролю над власним життям через неможливість реалізувати звичний професійний сценарій.

Особливості адаптації жінок в еміграції вказують на те, що професійна дезадаптація стає основним чинником фрагментації самосвідомості. Процес відновлення ідентичності в новому середовищі вимагає значної мобілізації внутрішніх ресурсів та переоцінки попередніх цінностей, що часто супроводжується тривалим періодом психологічного дискомфорту та зниженням самоєфективності.

Теоретичний аналіз дозволяє стверджувати, що для глибокого розуміння кризи ідентичності у вимушених емігранток необхідно враховувати комплекс взаємопов'язаних чинників. Ключовими параметрами є рівень психологічного благополуччя та стресостійкості, рівень професійної адаптації та кар'єрної ефективності, ступінь задоволеності професійною реалізацією та сформованість кар'єрної ідентичності. Зазначені параметри визначають глибину кризи, рівень суб'єктивного благополуччя, інтенсивність сприйнятого стресу та здатність особистості до кар'єрної гнучкості в умовах невизначеності.

РОЗДІЛ II

МЕТОДИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

2.1. Обґрунтування методів та вибірки емпіричного дослідження

Зважаючи на теоретичне обґрунтування проблеми, ми визначили, що процес втрати або трансформації професійної ролі у жінок в умовах вимушеної еміграції потребує подальшого емпіричного вивчення.

Емпіричне дослідження було спрямоване на вивчення взаємозв'язку втрати професійної ролі та кризи ідентичності у жінок, які перебувають у вимушеній еміграції. Формування вибірки здійснювалося відповідно до мети та завдань дослідження й було орієнтоване на цільову групу жінок-українок, для яких досвід порушення професійної самореалізації є психологічно значущим.

У межах дослідження було зібрано емпіричні дані від 107 респонденток із використанням комплексу психодіагностичних методик. Подальший відбір учасниць здійснювався з урахуванням відповідності ключовому критерію дослідження - втраті професійної ролі в умовах вимушеної еміграції.

Таким чином, остаточну вибірку склала 91 жінка віком від 25 до 45 років, які перебувають у вимушеній еміграції та не реалізують професійну діяльність за фахом. Обраний віковий діапазон відповідає періоду активної професійної, соціальної та особистісної самореалізації, у межах якого втрата професійної ролі може виступати суттєвим чинником формування кризи ідентичності та зниження психологічного благополуччя.

Вибірка має детермінований характер, оскільки відбір респонденток здійснювався за чітко визначеними критеріями включення: жіноча стать, громадянство України, перебування у вимушеній еміграції, відсутність професійної зайнятості за основною спеціальністю.

Дослідження проводилося з дотриманням основних етичних принципів психологічної науки. Участь респонденток була добровільною та передбачала

отримання інформованої згоди на участь у дослідженні й обробку отриманих даних. Було забезпечено анонімність відповідей, конфіденційність персональної інформації та використання результатів виключно з науковою метою.

Для реалізації мети дослідження та комплексного аналізу взаємозв'язку втрати професійної ролі й кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції було використано сукупність психодіагностичних методик, спрямування яких умовно поділено на три взаємопов'язані вектори. Такий підхід поєднує оцінку психологічного благополуччя та стресу, ресурсів професійної адаптації й ефективності, а також суб'єктивного ставлення до професійної реалізації та кар'єрної ідентичності.

1. Дослідження рівня психологічного благополуччя та стресостійкості. Для оцінки психологічного благополуччя в сучасних психологічних дослідженнях застосовуються такі методики: Шкали психологічного благополуччя (С. Ryff, 1989); Індекс благополуччя ВООЗ-5 (Всесвітня організація охорони здоров'я (1998)); Континуум психологічного здоров'я - коротка форма (С. Keyes, 2002); Шкала життєвого процвітання (Е. Diener et al., 2010); Шкала психологічного благополуччя Ворик-Единбург (R. Tennant et al., 2007).

У межах даного дослідження було обрано Шкалу благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) (Tennant et al., 2007), оскільки є наявність україномовної адаптації та апробації, що дозволяє коректно застосовувати її у вибірці жінок-українок та забезпечує валідність отриманих результатів.

Для оцінки рівня стресу в психологічних дослідженнях застосовуються такі інструменти: Шкали депресії, тривоги та стресу (S. & P. Lovibond, 1995); Шкала перевантаження стресом (J. Amirkhan, 2012); Загальний опитувальник здоров'я (D. Goldberg, 1972); Шкала сприйнятого стресу (S. Cohen et al., 1983).

У даному дослідженні було використано Шкалу сприйнятого стресу (PSS-10) (Cohen et al., 1983), оскільки вона дозволяє оцінити суб'єктивне переживання стресу та відчуття контролю над життєвими обставинами. Додатковим обґрунтуванням вибору є наявність адаптованої україномовної версії, що

забезпечує методичну коректність її застосування. Інші перелічені методики не мають належної україномовної стандартизації.

2. Дослідження професійної адаптації та ефективності. Для оцінки професійної адаптації та кар'єрних ресурсів застосовуються такі методики: Шкала здатності до кар'єрної адаптабельності (M. Savickas & E. Porfeli, 2012); Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптабельності (E. Porfeli et al., 2012); Інвентар кар'єрного майбутнього (J. Rottinghaus et al., 2005); Шкала працевлаштовуваності (M. Fugate et al., 2004).

У даному дослідженні було обрано Коротку форму шкали здатності до кар'єрної адаптабельності (CAAS-SF) (Porfeli et al., 2012), оскільки вона дозволяє оцінити ключові ресурси кар'єрної адаптації в умовах змін та нестабільності. Важливим чинником вибору є наявність україномовної адаптації. Інші інструменти або не мають адаптації українською мовою, або є надмірно об'ємними для використання у багатокомпонентному дослідженні.

Для оцінки професійної ефективності та віри у власні кар'єрні можливості застосовуються такі методики: Шкала загальної самоефективності (R. Schwarzer & M. Jerusalem, 1995); Шкала самоефективності у виборі кар'єри (N. Betz & G. Hackett, 1983); Шкала професійної самоефективності (B. Schyns & G. von Collani, 2002); Шкала кар'єрної самоефективності (Betz & Hackett, 1983).

У межах даного дослідження було використано Шкалу кар'єрної самоефективності (Betz & Hackett, 1983), оскільки вона безпосередньо орієнтована на професійно-кар'єрний контекст і має адаптовану україномовну версію.

3. Дослідження задоволеності професійною реалізацією та кар'єрної ідентичності. Для оцінки задоволеності професійною реалізацією та аспектів кар'єрної ідентичності застосовуються такі методики: Шкала задоволеності кар'єрою (T. Greenhaus et al., 1990); Опитувальник задоволеності роботою (P. Spector, 1985); Шкала професійної ідентичності (L. Adams et al., 2006); Шкала професійної ідентичності Голланда (J. Holland et al., 1980).

У даному дослідженні було обрано Шкалу задоволеності кар'єрою (Greenhaus et al., 1990), оскільки вона дозволяє оцінити узагальнене суб'єктивне ставлення до власного професійного шляху незалежно від поточного статусу зайнятості та має україномовну адаптацію.

Для збору соціально-демографічних даних та уточнення досвіду втрати або трансформації професійної ролі було використано авторську анкету, що містить 13 запитань і застосовувалася як допоміжний інструмент у межах дослідження (див. Додаток Є).

Розробка авторської анкети була зумовлена необхідністю виокремлення специфічних чинників, що супроводжують процес вимушеної міграції українських жінок. Структурно анкета поділена на два блоки:

1. Соціально-демографічний блок (запитання 1-6), спрямований на фіксацію об'єктивних параметрів: віку, освітнього рівня, тривалості перебування в еміграції та фактичного статусу зайнятості. Це дозволяє диференціювати вибірку за рівнем професійної депривації (тривалість непрацювання за фахом).

2. Суб'єктивно-оціночний блок (запитання 7-13), що фокусується на рефлексії жінкою своєї професійної ролі. Питання щодо значущості самореалізації та впливу втрати роботи на «Я-концепцію» (питання 9, 10) дають змогу якісно інтерпретувати кількісні показники кризи ідентичності, отримані за допомогою стандартизованих методик.

Включення запитань про форми бажаної підтримки (питання 11-13) забезпечує практичну спрямованість дослідження та слугує підґрунтям для розробки рекомендацій у третьому розділі роботи.

Авторська анкета має описовий та допоміжний характер і не передбачає самостійного кількісного шкалювання, а використовується для контекстуалізації результатів стандартизованих методик та якісної інтерпретації отриманих даних.

Таким чином, вибір психодіагностичних методик зумовлений не лише їхньою теоретичною обґрунтованістю, але й наявністю адаптованих україномовних версій, що забезпечує валідність і надійність результатів дослідження.

2.2. Характеристика вибірки

Емпіричну базу дослідження склала вибірка з 91 жінки, які перебувають у статусі вимушених мігрантів у різних країнах світу. Формування вибірки здійснювалося із застосуванням стратегії стихійного відбору із використанням цифрових каналів комунікації.

Збір первинних даних реалізовувався шляхом поширення онлайн-опитувальника через соціальні мережі та тематичні спільноти українців за кордоном. Анкету було розповсюджено у соціальній мережі Instagram, у Telegram-спільнотах для українських емігрантів (зокрема «Українці за кордоном» та волонтерські чати взаємодопомоги), а також через особисті контакти автора з подальшим поширенням посилання респондентками серед інших потенційних учасниць дослідження. Такий підхід дозволив залучити жінок із різних країн та забезпечити анонімність і добровільність участі у дослідженні.

Аналіз вікового складу учасниць показав, що вибірка представлена жінками найбільш активного працездатного віку (рис. 2.1). Зокрема, 35,1% респонденток становлять особи віком 41-45 років, 23,4% - 36-40 років, 22,3% - 25-30 років, а 19,1% - 31-35 років. Таким чином, 58,5% вибірки складають жінки старші 36 років, що є періодом відносно сформованої професійної ідентичності та стабільної кар'єрної траєкторії.

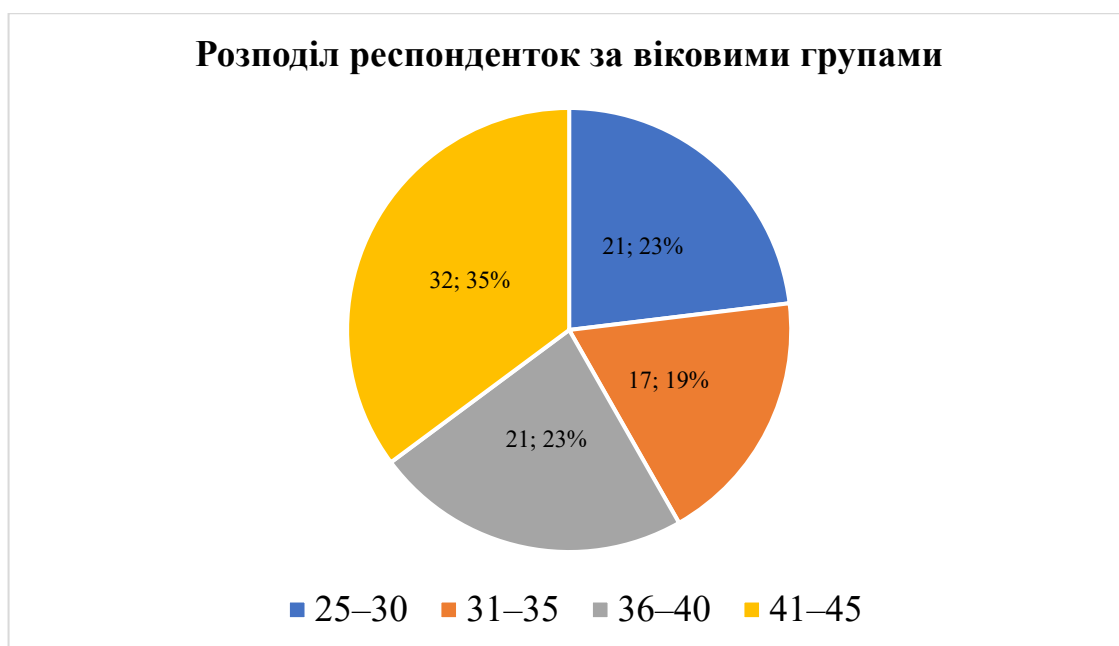


Рис. 2.1. Розподіл за віком

Важливою характеристикою вибірки є тривалість перебування за кордоном. Як видно з рис. 2.2, переважна більшість респонденток (67%) перебувають в еміграції понад два роки, що свідчить про тривалий процес адаптації до нових соціально-економічних умов.

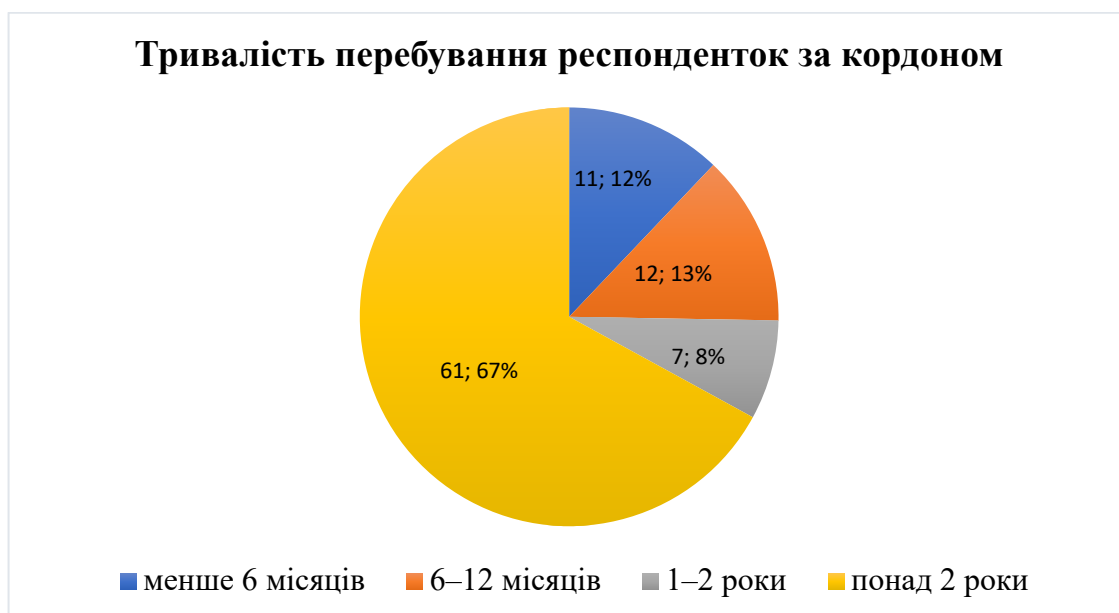


Рис. 2.2. Тривалість перебування за кордоном

Аналіз освітнього рівня учасниць демонструє високий рівень кваліфікації вибірки (рис. 2.3). Зокрема, 62,8% респонденток мають ступінь магістра, 22,3% - бакалавра, а 9,6% - післядипломну освіту або підвищення кваліфікації. Таким чином, майже 95% опитаних мають вищу освіту, що свідчить про сформований

професійний досвід та високу значущість професійної самореалізації у їхній життєвій структурі.



Рис. 2.3. Рівень освіти респонденток

На момент проведення дослідження професійна ситуація учасниць є неоднорідною (рис. 2.4). Частина респонденток (37,2%) працюють у новій сфері після перекваліфікації. Водночас 19,1% виконують тимчасову або некваліфіковану роботу, 24,5% тимчасово не працюють, а 19,1% перебувають у процесі навчання або перекваліфікації.



Рис. 2.4. Професійний статус респонденток

Важливою характеристикою є також тривалість відсутності роботи за основним фахом (рис. 2.5). Зокрема, 62,8% жінок не працюють за своєю спеціальністю понад два роки, що може впливати на професійну самооцінку та відчуття стабільності.

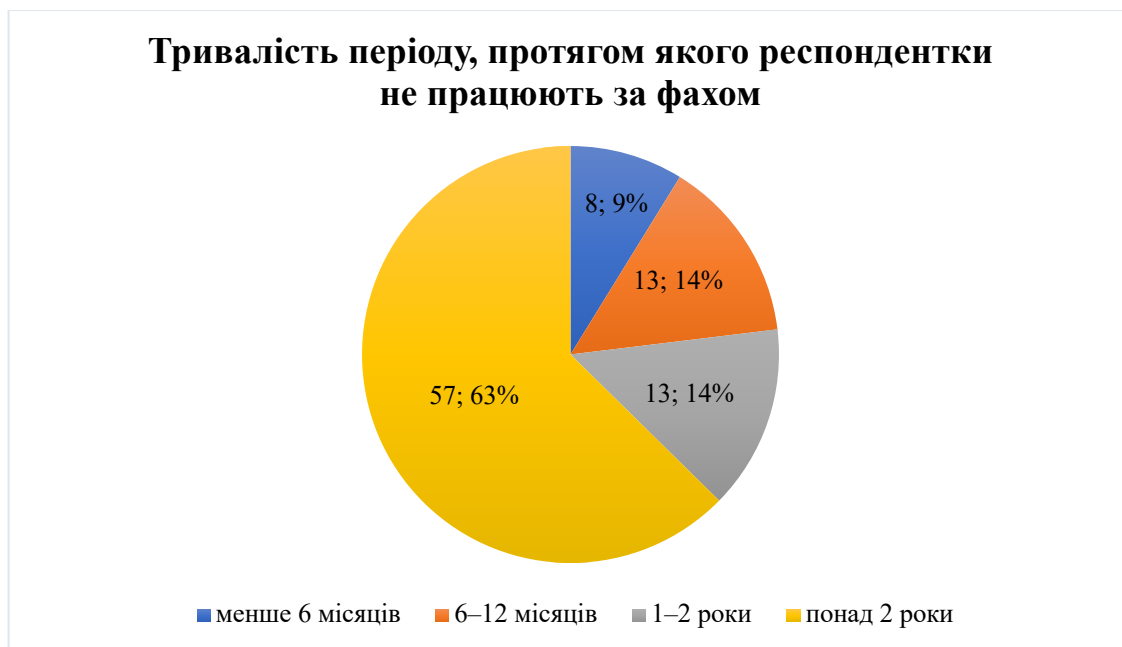


Рис. 2.5. Тривалість відсутності роботи за фахом

Серед основних бар'єрів професійної реалізації в еміграції респондентки зазначили:

- мовний бар'єр (30,9%)
- загальні труднощі працевлаштування (28,7%)
- емоційне вигорання (20,2%)
- необхідність догляду за дітьми або родиною (14,9%)

Крім того, більше половини учасниць (56,4%) оцінюють своє теперішнє професійне становище як гірше порівняно з періодом до еміграції.

У межах даного дослідження професійна ідентичність розглядалася як ступінь інтегрованості професійної ролі у структуру «Я-концепції» особистості, а також як суб'єктивна значущість професійної самореалізації для людини.

Операціоналізація цього параметра здійснювалася за допомогою авторської анкети, яка включала запитання щодо:

- значущості професійної самореалізації для респонденток

- впливу втрати або трансформації професійної ролі на їхнє самосприйняття
- суб'єктивних змін, пережитих після втрати професійної ролі

Результати показали, що для більшості жінок професійна самореалізація має високу особистісну значущість (рис. 2.6). Зокрема, 52,1% респонденток зазначили, що професійна самореалізація є для них дуже важливою, а ще 41,5% - важливою. Таким чином, для переважної більшості учасниць (93,6%) професійна роль є важливою складовою їхньої ідентичності.

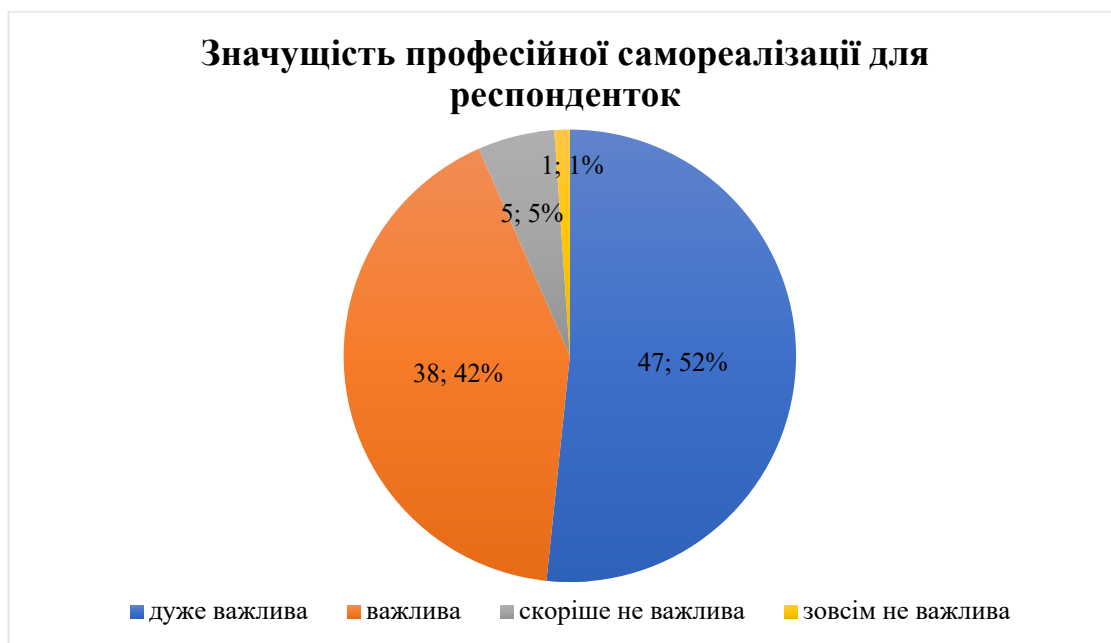


Рис. 2.6. Значущість професійної самореалізації

Водночас 51,1% опитаних повідомили, що втрата або зміна професійної ролі суттєво вплинула на їхню ідентичність або самосприйняття (рис. 2.7), що свідчить про тісний зв'язок між професійною діяльністю та особистісною самореалізацією.

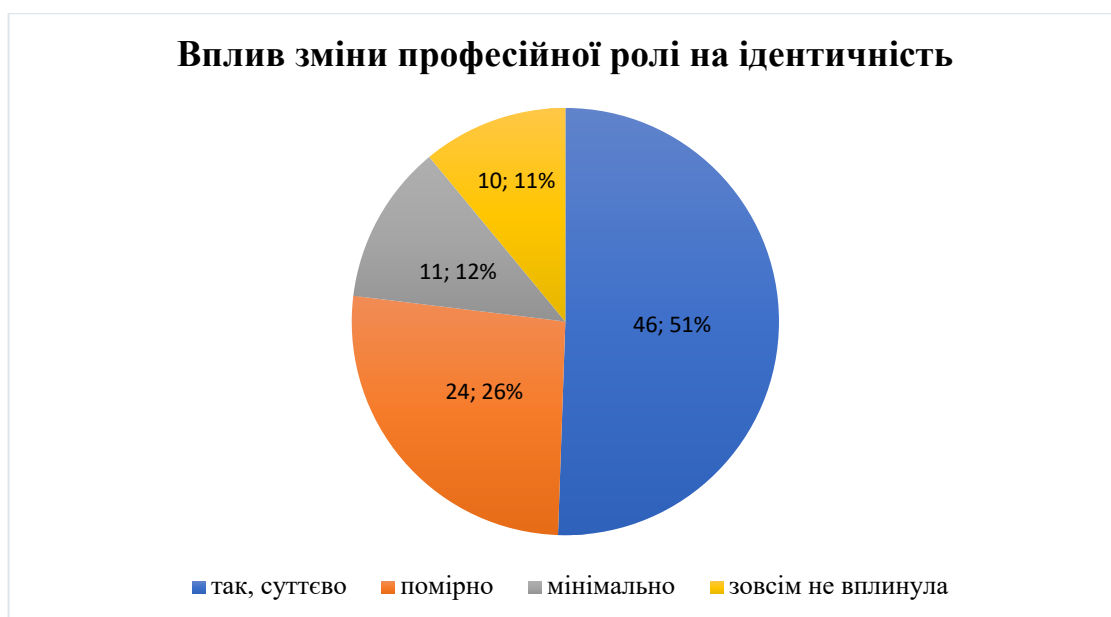


Рис. 2.7. Вплив втрати професійної ролі на самосприйняття

Серед найбільш поширених змін після втрати професійної ролі респондентки зазначали:

- нестачу впевненості у майбутньому (50%)
- зміну життєвих пріоритетів (47,9%)
- емоційну нестабільність (43,6%)
- зниження професійної впевненості (43,6%)
- зниження самооцінки (41,5%)

Ці результати свідчать про те, що професійна діяльність для багатьох жінок виступає важливим джерелом особистісної стабільності, соціального статусу та відчуття власної цінності.

Результати дослідження також засвідчили значну потребу респонденток у психологічній підтримці. Зокрема, 35,1% опитаних однозначно зазначили про наявність такої потреби, а 26,6% відповіли «скоріше так».

Найважливішими ресурсами адаптації жінки називали:

- підтримку партнерів і друзів (53,2%)
- навчання та курси (48,9%)
- підтримку родини (45,7%)

Серед найбільш корисних форм психологічної допомоги респондентки виділяють індивідуальні консультації (62,8%), групові зустрічі

(31,9%), практичні заняття з кар'єрної орієнтації (30,9%) та підтримку у відновленні самооцінки (33%).

Таким чином, сформована вибірка дозволяє комплексно дослідити трансформацію професійної ідентичності жінок у ситуації вимушеної міграції та виявити психологічні фактори, що впливають на процес їх адаптації.

Висновки до розділу 2

У другому розділі здійснено методичне обґрунтування та організацію емпіричного дослідження трансформації професійної ідентичності жінок в умовах вимушеної еміграції.

Обґрунтовано вибір психодіагностичного інструментарію дослідження, який реалізовано через тривекторну модель оцінювання. Для аналізу психологічного стану респонденток використано шкалу психологічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) та шкалу сприйнятого стресу (PSS-10); для оцінки ресурсів професійної адаптації - коротку форму шкали кар'єрної адаптабельності (CAAS-SF) та шкалу кар'єрної самоефективності; для вивчення суб'єктивного ставлення до професійної реалізації - шкалу задоволеності кар'єрою та авторську анкету. Вибір методик зумовлений їхньою валідністю, відповідністю меті дослідження та наявністю адаптованих україномовних версій.

Сформовано емпіричну вибірку дослідження, до якої увійшла 91 жінка-українка, що перебувають у вимушеній еміграції та не реалізують професійну діяльність за основним фахом. Учасниці віком від 25 до 45 років. Аналіз соціально-демографічних характеристик показав, що більшість респонденток перебувають у періоді активної професійної самореалізації, мають високий освітній рівень (майже 95% мають вищу освіту), а 68,1% проживають за кордоном понад два роки.

Встановлено, що значна частина учасниць дослідження перебуває у стані професійної депривації. Понад 62% респонденток не працюють за своєю спеціальністю більше двох років, а понад половина опитаних оцінюють своє

теперішнє професійне становище як гірше порівняно з періодом до еміграції. Основними бар'єрами професійної реалізації виступають мовний бар'єр, труднощі працевлаштування, емоційне вигорання та сімейні обставини.

Результати дослідження засвідчили високу значущість професійної самореалізації для більшості жінок. Для 93,6% респонденток професійна діяльність є важливою складовою їхньої ідентичності, а понад половина опитаних повідомили, що втрата або трансформація професійної ролі суттєво вплинула на їхнє самосприйняття. Найпоширенішими наслідками такої ситуації є зниження впевненості у майбутньому, емоційна нестабільність, зниження професійної впевненості та самооцінки.

Також виявлено високий запит на психологічну підтримку серед респонденток. Найбільш значущими ресурсами адаптації вони називають підтримку близького оточення, навчання та професійний розвиток. Серед бажаних форм допомоги переважають індивідуальні психологічні консультації, групові зустрічі та програми кар'єрної орієнтації.

РОЗДІЛ III

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ПРАКТИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження показників кризи ідентичності за допомогою описових статистик

Подальший етап математико-статистичної обробки передбачає аналіз результатів, отриманих за кожною із застосованих методик, спрямування яких можна умовно розділити на три вектори: 1) дослідження рівня психологічного благополуччя та стресостійкості (Шкала психологічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS); Шкала сприйнятого стресу (PSS-10)); 2) дослідження професійної адаптації та ефективності (Коротка форма шкали здатності до кар'єрної адаптабельності (CAAS-SF); Шкала кар'єрної самоефективності; 3) дослідження задоволеності професійною реалізацією та ідентичність у кар'єрі (Шкала задоволеності кар'єрою; авторська анкета для оцінки втрати або трансформації професійної ролі).

Результати діагностики за вказаними методиками наведено у зазначеному порядку.

Табл. 3.1

Описові статистики за шкалою психологічного благополуччя

Шкала психологічного благополуччя (WEMWBS)	
Кількість	91
Середнє знач.	48.1
Медіана	48
Станд. відхилення	10.6
Мін.	23
Макс.	70

Результати аналізу за шкалою психологічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) демонструють, що загальний рівень суб'єктивного

благополуччя серед опитаних жінок є наближеним до високого ($M=48,1$; $SD=10,6$). Проте достатньо широке коливання значень ($Min=23$, $Max=70$) свідчить про деяку варіативність у вираженості даного показника. Відтак, можемо вважати, що за загальною тенденцією більшість жінок мають високий рівень психологічного благополуччя при наявності у вибірці частини респонденток з нижчим рівнем даного показника.

Табл. 3.2

Описові статистики за шкалою сприйнятого стресу

	Кількість	Сер.знач.	Медіана	Стд. відхилення	Мін.	Макс.
Рівень сприйнятого стресу	91	21.29	21	3.56	12	30
Сприйняття безпорадності	91	13.11	14	2.69	7	19
Брак самоефективності	91	8.18	8	1.76	4	13

Згідно отриманих результатів, середній показник стресу, згідно з ключем методики, відповідає помірно сприйнятому стресу й напруження з ним пов'язаного. Стандартне відхилення ($SD=3,56$) свідчить про відносно однорідне сприйняття стресогенних подій у вибірці. При цьому, отримані показники за субшкалами (сприйняття безпорадності і брак самоефективності) також знаходяться у діапазоні середнього рівня вираженості, що вказує на загальну тенденцію до помірного відчуття відсутності контролю над обставинами і нездатності впоратися з проблемами.

Параметр професійної адаптації та ефективності був представлений аспектами здатності до кар'єрної адаптабельності та кар'єрної самоефективності, результати за якими наведені нижче.

Табл. 3.3

Описові статистики за короткою формою шкали здатності до кар'єрної адаптивності (CAAS-SF)

	Кількість	Сер. знач.	Медіана	Стд. відхилення	Мін .	Макс .
Турбота	91	8.95	9	3.66	3	15
Контроль	91	10.82	12	3.69	3	15
Допитливість	91	10.47	11	3.47	3	15
Впевненість	91	10.29	11	3.36	3	15
Інтегральний показник кар'єрної адаптабельності	91	40.53	43	12.61	13	60

Результати діагностики за шкалами короткої форми «Кар'єрна адаптивність» показали, що всі параметри знаходяться на межі низького і середнього рівнів згідно з ключем, а саме: турбота, контроль, допитливість, впевненість. Отриманий результат вказує на те, що досліджувані жінки, які перебувають у вимушеній еміграції все ж переживають певний рівень дискомфорту, пов'язаного з пристосуванням до нових умов, зокрема і у професійній сфері. Примітно, що інтегральний показник кар'єрної адаптивності також відповідає нижньому порогу середнього рівня, що підтверджує описане вище твердження.

Табл. 3.4

Описові статистики за шкалою кар'єрної самоофективності

	Кількість	Сер. знач.	Медіана	Стд. відхилення	Мін.	Макс.
Шкала кар'єрної самоофективності	91	39.0	40	8.73	16	55

Як можна побачити з таблиці вище, середнє значення показника кар'єрної самоофективності складає 39,0 при стандартному відхиленні 8,73. Це вказує на середній рівень вираженості даного показника, проте з суттєвою варіативністю, яка засвідчує, що частина респонденток відчуває виражену впевненість у

власних професійних здібностях, тоді як інші мають нижчий рівень самооцінки своїх можливостей у кар'єрній сфері.

Наступним параметром, який підлягає оцінці є задоволеність професійною реалізацією, деталізовані результати за яким наведені у таблиці нижче.

Табл. 3.5

Описові статистики за шкалою задоволеності кар'єрою

	Кількість	Сер. знач.	Медіана	Стд. відхилення	Мін.	Макс.
Суб'єктивний кар'єрний успіх	91	15.4	16	6.17	5	25
Об'єктивний кар'єрний успіх	91	7.46	7	3.27	3	15

Відповідно до ключа Шкали задоволеності кар'єрою, яка оцінює суб'єктивну міру досягнутого особою успіху в кар'єрі, отримані нами результати відповідають верхньому порогу низького рівня. Очевидно, що такий результат зумовлений змінами у професійній позиції після еміграції: втрата попередньої посади, перехід на менш кваліфіковану роботу, тимчасове безробіття тощо. Цілком логічно, що подібний результат отримано і за параметром об'єктивного кар'єрного успіху, який, згідно з авторами методики, складається з аспектів кар'єрного зростання та росту матеріальної винагороди за працю.

Таким чином, узагальнюючи викладене вище, можна стверджувати, що втрата професійної ролі у жінок, які перебувають у вимушеній еміграції, дійсно виступає значущим чинником, який сприяє розвитку кризи ідентичності. Помірний рівень сприйнятого стресу, який був зафіксований у вибірці, також вказує на певний рівень психологічного навантаження, яке характерне для емігрантів.

Оскільки наше дослідження сфокусоване головним чином на кар'єрному аспекті професійної ідентичності, особливу увагу привертають результати, пов'язані з професійною адаптацією та ефективністю. Згідно отриманих даних за всіма шкалами кар'єрної адаптабельності (турбота, контроль, допитливість,

впевненість) отримані значення перебувають на межі низького та середнього рівнів, що вказує на труднощі, пов'язані з пристосуванням до нового професійного середовища або невизначеністю професійного майбутнього. Цілком природно, що більшість жінок в еміграції переживають труднощі з поновленням сталої професійної ролі чи пошуком нової відповідно до обставин, що склалися, так чи інакше впливає як на професійну, так і особистісну ідентичність в цілому. До того ж, порівняно низькі інтегральні показники адаптабельності вказують на те, що в умовах втрати професійної ролі жінкам складно будувати нові професійні цілі, відчувати контроль над кар'єрними змінами або впевнено оцінювати власні ресурси. Ситуація ускладнюється саме вимушеною, а не добровільною еміграцією, коли першочерговим є порятунок, пошук можливостей для життя чи виживання, а повторне набуття професійної ролі є інструментом який здатен забезпечити вказане.

Окремої уваги потребує показник кар'єрної самоефективності. Незважаючи на те, що його середнє значення відповідає середньому рівню, значна варіативність результатів свідчить про розшарування досвіду: частина жінок у вибірці зберігає стабільну віру у власні професійні можливості, тоді як інша частина демонструє виражену невпевненість. Водночас результати за шкалою задоволеності кар'єрою є одним із найвагоміших аргументів на користь того, що втрата професійної ролі виступає чинником кризи ідентичності. Так, показник суб'єктивного кар'єрного успіху відповідає верхній межі низького рівня, що свідчить про суттєве зниження відчуття професійної реалізації у досліджуваних. Закономірно, що у новій ситуації, зумовленій вимушеною еміграцією, різко змінюється професійний статус, часом людина змушена працювати на посаді, яка є значно нижчою за рівень кваліфікації, тимчасове безробіття, – усе це призводить до відчуття «розриву» між попередньою і актуальною професійною ідентичністю. Аналогічну тенденцію підтверджує й показник об'єктивного кар'єрного успіху, що свідчить про реальне зниження професійних можливостей, кар'єрного зростання та фінансової винагороди.

Таким чином, сукупні дані, отримані на основі п'яти методик дають підстави вважати, що втрата професійної ролі є вагомим чинником розвитку кризи ідентичності у жінок в ситуації вимушеної еміграції. Ця криза проявляється через труднощі адаптації до нових умов праці, порушення цілісності професійного «Я-образу» та суб'єктивне переживання втрати успіху й професійної самореалізації. Саме розрив між минулою професійною ідентичністю та обмеженими актуальними можливостями зумовлюють і поглиблюють кризові переживання.

Отримані результати ставлять нові дослідницькі завдання, а саме, про можливість впливу поточного робочого статусу жінок у вимушеній еміграції на показники психологічного благополуччя та психологічної ідентичності. Згідно отриманих даних стосовно поточного робочого статусу досліджуваних, зібраних на основі авторської анкети, було виділено 4 групи: тимчасово непрацюючі ($N=23$); ті, хто виконує тимчасову або некваліфіковану роботу ($N=17$); ті, хто навчається або проходить перекваліфікацію ($N=18$); ті, хто змінили професію і працюють у новій галузі ($N=33$). Таким чином, попри формальні відмінності між групами, усі вони мають одну спільну рису - втрату попередньої професійної ролі через еміграцію та необхідність заново інтегруватися у професійне середовище.

Попередня перевірка емпіричних розподілів на нормальність (див. додаток Б) засвідчила відхилення від нормального розподілу за більшістю змінних, тож у подальшому аналізі застосовувались непараметричні методи обробки даних.

Таким чином, для перевірки відмінностей досліджуваних характеристик між групами жінок у різних умовах професійної зайнятості було застосовано непараметричний критерій Краскела-Уоллеса для кількох незалежних вибірок. Деталізовані результати порівняльного аналізу наведені додатку В, а також на рис. 4-7.

Отримані результати дозволили виявити низку статистично значущих ефектів, що відображають специфіку психологічного стану та професійної адаптації учасниць залежно від їхнього поточного робочого статусу.

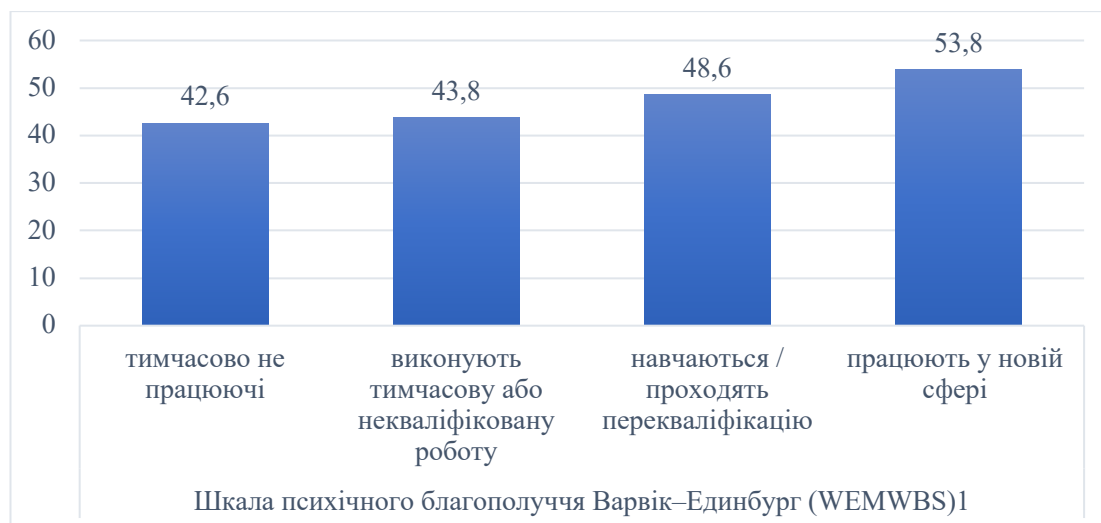


Рис. 3.1. Вираженість психологічного благополуччя залежно від поточного робочого статусу жінок у вимушеній еміграції

Як можемо побачити з результатів (табл. 1 додатку В), статистично значущі відмінності було отримано за показником психологічного благополуччя ($p < 0,001$). Деталізований кількісний аналіз показали, що жінки, які працюють у новій сфері, демонструють найвищий рівень благополуччя, тоді як найнижчі значення характерні для тих, хто тимчасово не працює. Значущість вказаних відмінностей підтвердилась і результатами парного порівняння, а саме група непрацевлаштованих має достовірно нижчі показники порівняно з тими, хто вже працевлаштувався у новій сфері ($p < 0,001$), а також з тими, хто виконує некваліфіковану або тимчасову роботу ($p = 0,008$). Водночас відмінності між учасницями, що навчаються або проходять перекваліфікацію, та іншими групами виявилися статистично незначущими.

За наступним аналізованим показником – рівень сприйнятого стресу – не дивлячись на певні кількісні розбіжності середніх показників, статистично значущих відмінностей виявлено не було. Таким чином, можемо припустити, що, знаходячись у вимушеній еміграції, жінки переживають подібний рівень

стресового навантаження незалежно від статусу працевлаштованості. Відтак, можемо стверджувати, що не залученість в роботу як така, а інші обставини (побутова і культурна адаптація, хвилювання за себе й за близьких тощо) є тригерами рівня сприйнятого стресу.



Рис. 3.2. Вираженість показника кар'єрної адаптивності залежно від поточного робочого статусу жінок у вимушеній еміграції

Натомість статистично значущі відмінності були виявлені за інтегральним показником кар'єрної адаптивності ($p < 0,001$). А саме, найнижчі значення спостерігаються серед тих, хто виконує тимчасову або некваліфіковану роботу, а найвищі у жінок, працевлаштованих у новій сфері. За результатами парних порівнянь, ця група достовірно відрізняється як від тих, хто тимчасово не працює ($p = 0,009$), так і від тих, хто виконує некваліфіковану роботу ($p = 0,002$). Таким чином, можемо стверджувати, що саме працевлаштування у новій професійній сфері пов'язане з підвищеним рівнем кар'єрної адаптивності. Можемо також припустити, що кар'єрна адаптивність є складовою здатності до адаптації у більш широкому сенсі, що передбачає здатність гнучко реагувати на зміни, проявляти лабільність у поведінці та мисленні, а також переорієнтовувати власні ресурси відповідно до нових вимог середовища. Відтак, жінкам із описаною психологічною організацією легше інтегруватися у новий соціальний, культурний і професійний простір, а отже, кар'єрна адаптивність постає не лише як окремий професійний конструкт, а як індикатор загальної здатності до

адаптації в умовах вимушеної міграції. Саме цим, на нашу думку, пояснюється вищий рівень кар'єрної адаптивності у тих жінок, які змінили професію.



Рис. 3.3. Вираженість показника кар'єрної самоєфективності залежно від поточного робочого статусу жінок у вимушеній еміграції

Подібну динаміку продемонстрував і показник кар'єрної самоєфективності ($p < 0,001$), де учасниці, які працюють у новій сфері, мають найвищі значення, тоді як найнижчі зафіксовано у груп, що не працюють або зайняті некваліфікованою роботою. Парні порівняння показали наявність достовірних відмінностей між жінками, працевлаштованими у новій сфері, непрацюючими і працюючими на низькокваліфікованій роботі ($p < 0,001$). Як і у попередньому випадку, це може свідчити про те, що саме включеність у нову професійну діяльність формує відчуття здатності ефективно справлятися з кар'єрними завданнями (відчуття самоєфективності), а з іншого боку, відчуття самоєфективності саме по собі може спонукати досліджуваних жінок до реалізації у професії, навіть в умовах вимушеної еміграції.

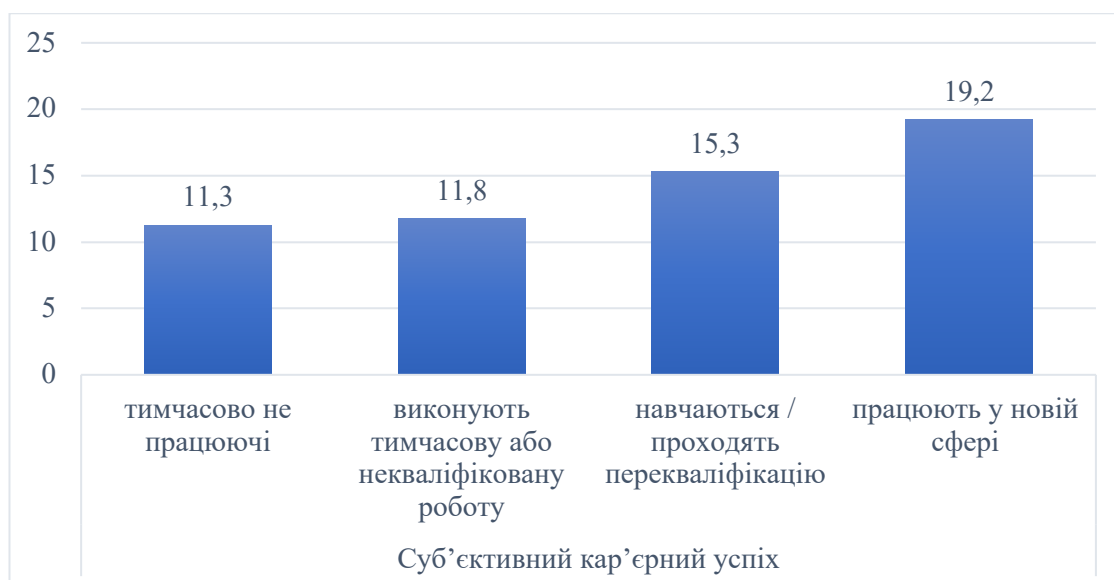


Рис. 3.4. Вираженість показника суб'єктивного кар'єрного успіху залежно від поточного робочого статусу жінок у вимушеній еміграції

Окремої уваги заслуговує результат щодо суб'єктивного кар'єрного успіху, за яким також були зафіксовані статистично значущі відмінності між групами ($p < 0,001$). Примітно, що найнижчі оцінки цього показника притаманні тимчасово непрацюючим учасницям та жінкам, які виконують тимчасову роботу. Натомість суттєво вищі значення виявлено серед тих, хто працює у новій сфері. Результат парних порівнянь підтвердив наявність значущих відмінностей між групами, зокрема, між працевлаштованими у новій сфері та непрацюючими, а також працевлаштованими у новій сфері та тими, хто змушений працювати на низькокваліфікованій роботі ($p < 0,001$). На нашу думку, такий результат є логічним, адже самооцінювання професійного успіху зазвичай відбувається на основі професійних досягнень. Відповідно, жінки, які вже перебувають у нових професійних умовах, оцінюють свій кар'єрний успіх більш високо ніж ті, хто знаходиться у пошуку професійної реалізації.

Таким чином, узагальнюючи результати порівняльного аналізу, можемо стверджувати, що поточний робочий статус жінок у вимушеній еміграції суттєво пов'язаний із їхнім психологічним благополуччям, кар'єрною адаптивністю, самоефективністю та суб'єктивною оцінкою кар'єрного успіху. Аналіз показав, що найсприятливіші показники спостерігаються у тих учасниць, які вже інтегрувалися у нову професійну сферу, тоді як тимчасове безробіття або

зайнятість некваліфікованою працею асоціюється з нижчими рівнями адаптивності, психологічного благополуччя та суб'єктивного відчуття кар'єрного успіху.

3.2. Дослідження взаємозв'язку втрати професійної ролі та кризи ідентичності

Наступним кроком математико-статистичної обробки емпіричних даних є вивчення взаємозв'язків між психологічним благополуччям, професійною адаптацією та індикаторами професійної ідентичності. Дане завдання дозволить у подальшому здійснити більш глибокий аналіз у напрямку визначення, яким чином професійна дезадаптація впливає на взаємозв'язок між втратою або трансформацією професійної ролі та кризою ідентичності.

Результати кореляційного аналізу, які демонструють базову структуру зв'язків між основними психологічними параметрами, що відображають психоемоційний стан, рівень професійної адаптації та суб'єктивну оцінку професійної реалізації жінок наведено у додатку Г (див. додаток Г). Отримані результати показали низку статистично значущих кореляцій між професійною адаптацією та індикаторами професійної ідентичності. Психологічне благополуччя виявилось суттєво пов'язаним з усіма іншими показниками, а саме: зафіксовано обернений зв'язок з рівнем сприйнятого стресу ($r=-0,479$; $p<0,001$), що вказує на закономірність: чим вищий стрес, тим нижчим є загальний психоемоційний стан; прямий зв'язок з інтегральним показником кар'єрної адаптивності ($r=0,594$; $p<0,001$), кар'єрною самоефективністю ($r=0,606$; $p<0,001$) та суб'єктивною оцінкою кар'єрного успіху ($r=0,739$; $p<0,001$). Тобто жінки, які почуваються емоційно стабільнішими, зазвичай демонструють більшу готовність адаптуватися до змін, вищу впевненість у власних професійних ресурсах, задоволеність власною професійною ситуацією.

Кар'єрна адаптивність, у свою чергу, позитивно пов'язана з кар'єрною самоефективністю ($r=0,665$; $p<0,001$) та з суб'єктивним кар'єрним успіхом ($r=0,596$; $p<0,001$). Це означає, що здатність пристосовуватися до змін

супроводжується вищою впевненістю у власних професійних компетентностях і кращим самосприйняттям власного професійного успіху. Зв'язок між адаптивністю та стресом виявився статистично незначущим, що, як вже вказувалось вище, може свідчити про те, що стрес у ситуації вимушеної еміграції є скоріш загальним фоновим станом, який не обов'язково пов'язаний з професійними аспектами.

Кар'єрна самоефективність негативно корелює зі стресом ($r=-0,265$; $p=0,011$) і позитивно з адаптивністю ($r=0,665$; $p<0,001$), що знаходить логічне пояснення: впевненість у власних навичках зменшує відчуття стресу і сприяє конструктивному подоланню змін. Нарешті, показник суб'єктивного кар'єрного успіху має прямі зв'язки з усіма позитивними професійними характеристиками: благополуччям ($r=0,739$; $p<0,001$), адаптивністю ($r=0,596$; $p<0,001$) та самоефективністю ($r=0,688$; $p<0,001$) і обернений зв'язок – з рівнем сприйнятого стресу ($r=0,368$; $p<0,001$).

Таким чином, узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можемо стверджувати, що професійна дезадаптація, що проявляється в низькій адаптивності, низькій самоефективності та зниженому суб'єктивного відчутті професійного успіху тісно пов'язана зі зростанням стресу та зниженням психологічного благополуччя. Примітно, що найсильніший зв'язок у структурі кореляцій спостерігається між суб'єктивним кар'єрним успіхом та психологічним благополуччям, що однозначно свідчить: жінки, які втратили професійну роль або змушені були кардинально її змінити, часто переживають різке зниження задоволеності власною професійною траєкторією, що безпосередньо пов'язано з погіршенням психоемоційного стану. Саме через цей механізм трансформація професійної ролі здатна переходити у кризу ідентичності.

Отримані результати задають вектор наших подальших наукових пошуків, а саме, дослідження того, які саме параметри кар'єрної адаптації та реалізації є найбільш вагомими предикторами психологічного благополуччя жінок, що перебувають у вимушеній еміграції та переживають втрату або трансформацію

професійної ролі. Враховуючи дослідницькі питання, які лежать в основі нашої роботи, а також отримані результати кореляційного аналізу, доцільною є побудова лінійної регресійної моделі, яка дозволяє оцінити внесок кожного фактора за умови контролю інших змінних (Додаток Г).

У нашому дослідженні криза ідентичності операціоналізована через показник психологічного благополуччя, який, безсумнівно, є інтегративним маркером психоемоційної стабільності та вразливості до кризових переживань. При виборі незалежних змінних ми спиралися на результати кореляційного аналізу, а також на положення про те, що втрата професійної ролі впливає на ідентичність не прямо, а опосередковано - через професійну адаптивність, суб'єктивну віру у власні можливості та відчуття успіху у професійній сфері. Саме тому до моделі були включені інтегральний показник кар'єрної адаптивності, шкала кар'єрної самоефективності та суб'єктивний кар'єрний успіх як ключові предиктори, міра вираженості яких може вказувати на професійну дезадаптацію. У якості контекстуального чинника нами був обраний термін перебування за кордоном, адже логічно припустити, що довший час у новій країні теоретично може або полегшувати адаптацію, або поглиблювати відчуття розриву з колишньою професійною ідентичністю.

Як видно з таблиці 1 додатку Г, отримана регресійна модель демонструє достатньо високий рівень пояснювальної здатності ($R^2=0,613$). Це означає, що 61,3% варіації психологічного благополуччя може бути пояснено включеними предикторами, а отже, професійні ресурси відіграють у структурі психологічного благополуччя значну роль, і навпаки – низька кар'єрна адаптивність і самоефективність, а також низький рівень відчуття суб'єктивного кар'єрного успіху можуть слугувати чинниками кризи ідентичності яка у нашому дослідженні виражена через показник психологічного благополуччя.

Більш детальний аналіз показав, що найбільш вагомим предиктором психологічного благополуччя виявився суб'єктивний кар'єрний успіх, що свідчить про виражений прямий зв'язок між відчуттям кар'єрної реалізованості та загальним емоційним станом. Іншими словами, чим більше жінка сприймає

свою професійну траєкторію як змістовну та успішну, тим вищим є її суб'єктивне благополуччя, навіть попри труднощі, характерні для еміграційного досвіду.

Другим вагомим предиктором став інтегральний показник кар'єрної адаптивності, що засвідчує, що здатність орієнтуватися у нових професійних умовах, проявляти гнучкість істотно підтримує психологічне благополуччя. Таким чином, кар'єрна адаптивність виступає важливим особистісним ресурсом, який зменшує негативний вплив невизначеності, професійної дезорієнтації та втрати попередньої ролі.

Натомість шкала кар'єрної самоефективності не виявилася значущим предиктором психологічного благополуччя у рамках аналізованої моделі ($p=0,508$). Відтак, можемо припустити, що психологічне благополуччя в умовах еміграції, ймовірно, спирається не так на абстрактну впевненість у своїх силах, як на реалістичне відчуття кар'єрних досягнень і адаптивність.

Крім вказаного, термін перебування за кордоном, введений у модель як категоріальний предиктор, не продемонстрував статистично значущих результатів для жодної з категорій. Це означає, що сам факт тривалішого перебування в еміграції не є визначальним чинником психологічного благополуччя і, відповідно, кризи ідентичності. Отже, те, як довго жінка перебуває за кордоном, саме по собі не є ключовим – важливішими є те, як вона адаптувалася професійно та як оцінює власну кар'єрну ситуацію.

Узагальнюючи сказане, можна стверджувати, що психологічне благополуччя жінок у вимушеній еміграції у значній мірі визначається відчуттям суб'єктивної успішності та здатністю адаптуватися до нових умов, зокрема і професійних. А відтак, професійна дезадаптація є одним із ключових механізмів формування кризи ідентичності.

Наступним кроком математико-статистичного аналізу є вивчення того, яким чином професійна дезадаптація, зумовлена тривалістю відсутності роботи за фахом, модифікує рівень психологічного благополуччя жінок у вимушеній еміграції. Як і у попередньому варіанті, показник психологічного благополуччя виступив залежною змінною, оскільки він інтегрує ключовий для нашого

дослідження компонент – вираженість кризи ідентичності. У якості предикторів так само було включено інтегральний показник кар'єрної адаптивності, кар'єрної самоефективності, а суб'єктивний кар'єрний успіх як показник поточної задоволеності власною професійною траєкторією. Як можливий опосередковуючий чинник до моделі увійшов фактор тривалості непрацевлаштованості за фахом.

З таблиці 2 додатку Г можна побачити, що як і попередня, отримана нами регресійна модель продемонструвала доволі високий рівень пояснювальної здатності ($R^2=0,604$).

Проте основний інтерес для нас становить роль тривалості перерви у працевлаштованості за фахом, яка, як можна побачити з результатів, не виступила статистично значущим предиктором у жодній із категорій порівняно з референтною групою (понад два роки). Це дозволяє нам зробити висновок, що сама по собі тривалість вимушеної перерви не визначає рівень психологічного благополуччя і, відповідно, вираженість кризи ідентичності. Жінки, які давно не працюють за фахом, не обов'язково демонструють гірші показники, ніж ті, хто зіткнувся із втратою роботи нещодавно.

Таким чином, узагальнюючи результати, отримані на основі двох регресійних моделей, зазначимо, що адаптивність (професійна гнучкість) і суб'єктивне відчуття кар'єрного успіху значно послаблюють негативний вплив втрати професійної ролі та допомагають зберегти психологічну цілісність попри різкі зміни соціального, побутового та професійного середовища.

З метою виявлення типових поєднань психологічних та професійних характеристик жінок у вимушеній еміграції, а також для уточнення механізмів розвитку або, навпаки, подолання кризи ідентичності нами була здійснена процедура кластерного аналізу (додаток Д). За результатами була отримана двокластерна модель у рамках якої до першого кластеру увійшло 29 досліджуваних жінок, а до другого – 62.

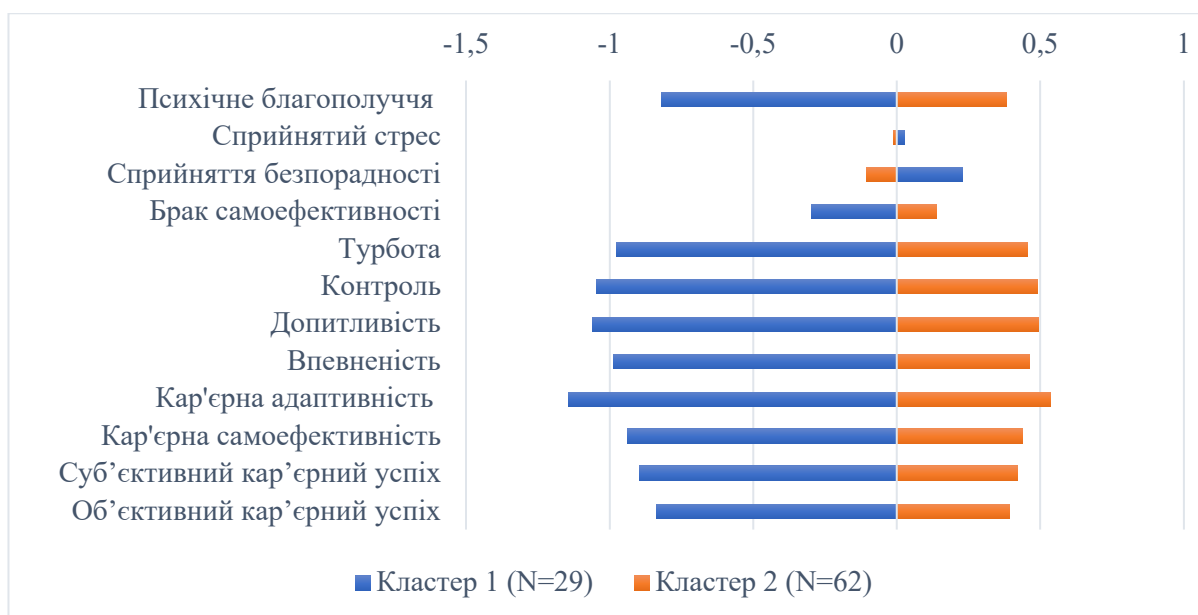


Рис. 3.5. Кластерні профілі жінок з різними типами професійної адаптації у вимушеній еміграції

Виходячи з результатів, наведених у додатку Д, а також рис. 8, перший кластер (n=29) можна описати як групу жінок із вираженими ознаками професійної та психологічної дезадаптації. Більшість стандартизованих показників у цьому кластері мають негативні значення, що означає нижчі за середні рівні психологічного благополуччя, професійної гнучкості, самоефективності та кар'єрного успіху. Найбільш вираженими є зниження показників кар'єрної адаптивності, впевненості, контролю та допитливості. Це свідчить про те, що жінки цього кластера переживають труднощі у відновленні чи побудові нової професійної ролі, не відчувають достатніх можливостей впливу на власний кар'єрний розвиток і часто не бачать можливостей для розвитку в новому середовищі. Їх суб'єктивний і об'єктивний кар'єрний успіх також значно нижчий, що вказує на недостатню реалізованість і загальне відчуття «зупинки» в кар'єрі. Зниження психологічного благополуччя і вищі показники безпорадності та браку самоефективності формують внутрішній фон, сприятливий для розвитку кризових переживань ідентичності.

Другий кластер (n=62), навпаки, демонструє значно сприятливіший психологічний профіль. Більшість стандартизованих значень мають позитивний напрям. У цій групі спостерігаються підвищені рівні кар'єрної адаптивності,

гнучкості та допитливості, а також самоефективності. Це означає, що жінки цього кластеру краще справляються з професійними змінами, активніше шукають нові можливості, демонструють упевненість і здатність відновлювати професійну ідентичність у нових умовах. Більш високі рівні суб'єктивного та об'єктивного кар'єрного успіху свідчать про відчуття руху вперед, реалізованості та відновленої цінності професійної ролі. Психологічне благополуччя в цій групі також суттєво вище комбіновано з нижчим рівнем безпорадності й браку самоефективності, що створює сприятливе підґрунтя для інтеграції професійного досвіду та зміцнення ідентичності.

Таким чином, результати кластеризації дозволяють окреслити два якісно різних типи адаптації жінок у вимушеній еміграції. Перша група переживає комплекс труднощів – від зниженого психологічного благополуччя до нездатності відновити професійну позицію, що створює підвищені ризики розвитку кризи ідентичності. Друга група демонструє значно вищий адаптаційний потенціал, заснований на гнучкості, самоефективності та задоволеності професійною реалізацією, що, ймовірно, виконує захисну роль щодо руйнівного впливу втрати професійної ідентичності.

З метою ідентифікації неочевидних джерел кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції, нами був здійснений кількісний аналіз вибірок за досліджуваними аспектами на основі параметрів авторської анкети оцінки втрати або трансформації професійної ролі. У основу анкети лягли такі параметри, як вік, освіта, тривалість перебування за кордоном, досвід непрацевлаштованості, суб'єктивна оцінка свого професійного становища, значущість професійної самореалізації, переживання впливу втрати або зміни професійної ролі на ідентичність та оцінка потреби у психологічній підтримці. Кількісні результати за авторською анкетой наведено у додатку Е (див. Додаток Е). Вказане побудувало основу для визначення того, як контекстуальні характеристики вимушеної еміграції, зафіксовані в авторській анкеті, пов'язані з показниками психологічного благополуччя, стресу, професійної адаптивності та ін. Для порівняння груп за цими ознаками застосовано непараметричний

критерій Краскела-Уолліса з подальшими парними порівняннями. Деталізовані результати зіставного аналізу відображені у додатку Є (див. Додаток Є).

Наведені у таблиці 1 додатку Є результати свідчать, що вік виявляється чутливим маркером який визначає кар'єрні аспекти. А саме, статистично значущі відмінності між групами виявлено за параметрами психологічного благополуччя ($p < 0,001$), кар'єрної адаптивності ($p = 0,013$), кар'єрної самоефективності ($p = 0,016$) та суб'єктивного кар'єрного успіху ($p = 0,004$).

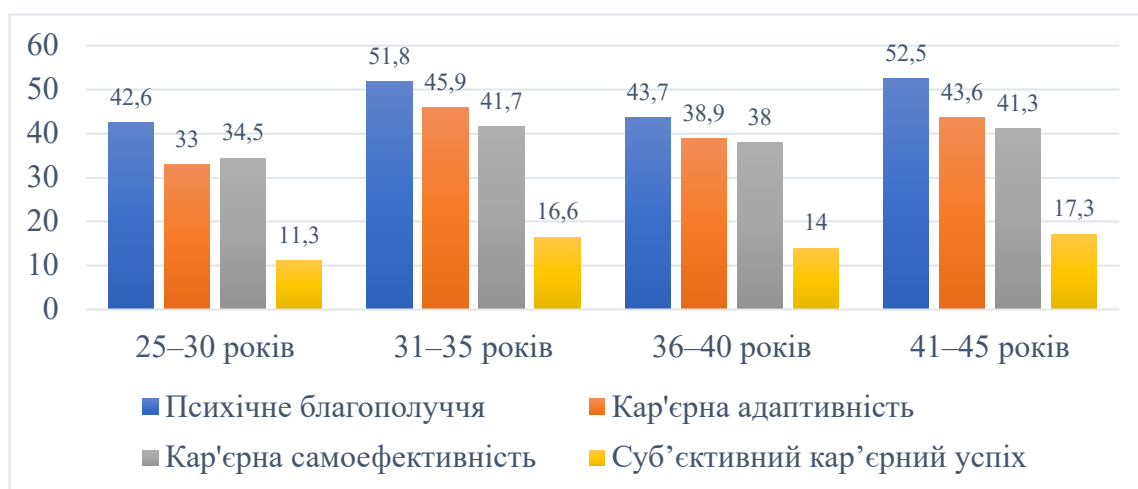


Рис. 3.6. Вираженість досліджуваних показників у представниць різних вікових груп

Аналіз описових статистик (додаток Є) показав, що найбільш ресурсними в кар'єрному плані є жінки віком 41-45 років, а також 31-35 років. У даних вікових категорій показники психологічного благополуччя, кар'єрної адаптивності, кар'єрної самоефективності та відчуття кар'єрного успіху виражені найбільше.

Наступним аналізованим аспектом є рівень освіти досліджуваних. Як можна побачити з додатка Ж, статистично значущі відмінності зафіксовано за показником кар'єрної адаптивності, а також кар'єрної самоефективності (див. Додаток Ж).

Деталізований аналіз показав (додаток Ж, рис. 10), що інтегральний показник кар'єрної адаптивності найбільш виражений у жінок, які мають післядипломну освіту, та магістрів, тоді як найнижчі значення знову демонструє група із середньою спеціальною освітою.

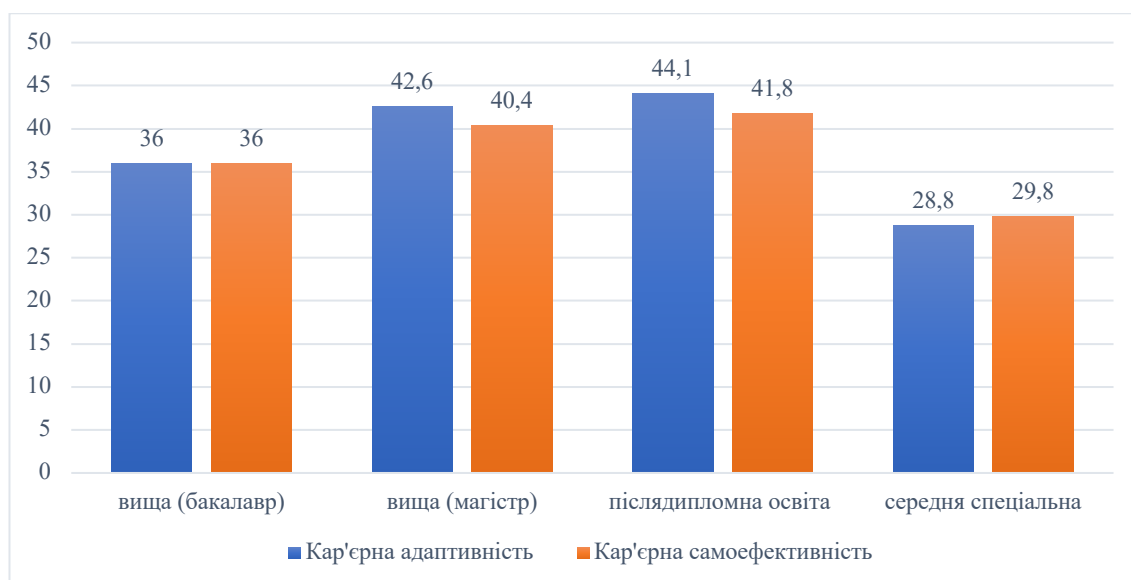


Рис. 3.7. Вираженість досліджуваних показників у групах, виділених на основі рівня освіти респонденток

Схожий результат простежується і в показниках кар'єрної самоєфективності. Респондентки з післядипломною освітою та магістерським рівнем оцінюють власну здатність упоратися з професійними завданнями вище, тоді як найнижчі значення знову демонструють учасниці з середньою спеціальною освітою.

Загалом результати описових статистик підкреслюють, що жінки з вищою освітою мають більш сприятливі передумови до психологічного благополуччя та професійної адаптивності, тоді як учасниці зі середньою спеціальною освітою демонструють найнижчі значення за більшістю ключових показників. Ця тенденція набуває особливої ваги у контексті вимушеної еміграції, де освітній рівень стає не лише соціальним, а й психологічним ресурсом, що може впливати на переживання кризи ідентичності, зокрема і професійної.

Наступними досліджуваними параметрами, які можуть потенційно впливати на відмінності у психологічному благополуччі, рівні сприйнятого стресу та кар'єрних характеристики респонденток є тривалість перебування за кордоном і тривалість непрацевлаштованості за фахом (Додатки 3 і І). Цікаво, що отримані результати засвідчили відсутність статистично значущих відмінностей між групами, виокремленими за тривалістю перебування за кордоном, за більшістю досліджуваних показників. Виняток становить

інтегральний показник кар'єрної адаптивності, за яким виявлено значущі міжгрупові відмінності ($p < 0,05$) (див. Додатки 3 і И).

У той же час порівняльний аналіз залежно від тривалості непрацевлаштованості за фахом не виявив статистично значущих відмінностей за жодною з досліджуваних змінних. Відтак, можемо зробити висновок, що сама по собі тривалість перебування за кордоном або період непрацевлаштованості за фахом не є визначальними чинниками психологічного благополуччя, рівня сприйнятого стресу та ін. характеристик досліджуваних жінок.

При цьому, результати застосування критерію Краскела-Уоллеса (додаток I, рис. 11) засвідчили наявність статистично значущих відмінностей між групами жінок, які по-різному оцінюють своє теперішнє професійне становище порівняно з доеміграційним (краще / приблизно таке саме / гірше). Як видно з рисунку, найсуттєвіші відмінності стосуються психологічного благополуччя, кар'єрної самоефективності та суб'єктивного кар'єрного успіху (див. додаток I, рис. 11).

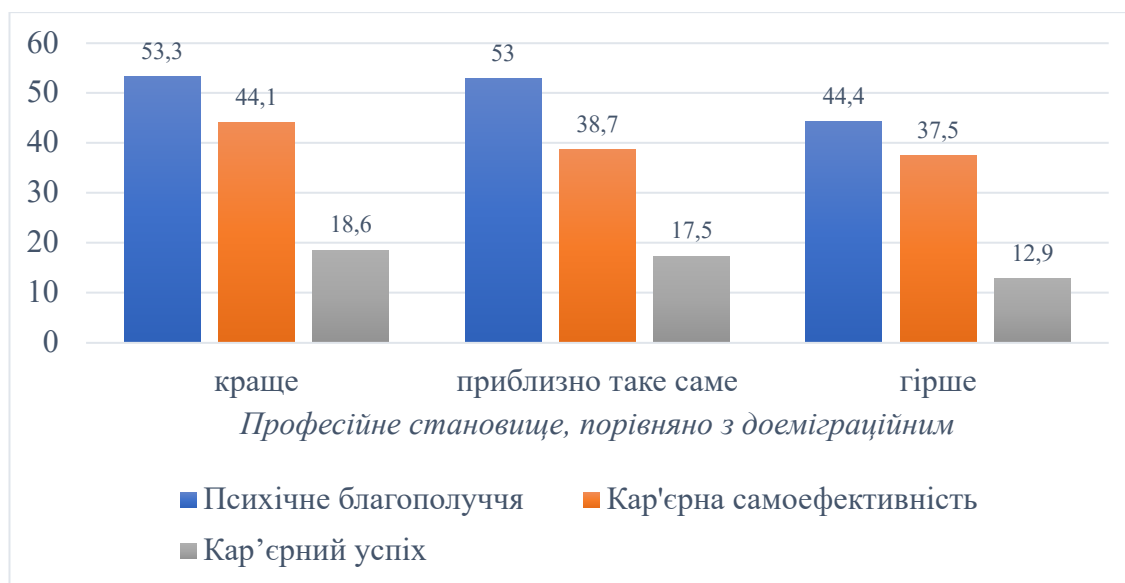


Рис. 3.8. Вираженість досліджуваних показників у групах, виділених на основі оцінки респондентками свого становища, порівняно з доеміграційним

Наведені на рис. 11 результати є цілком закономірними, адже жінки, які оцінюють своє становище як краще, демонструють найвищі показники психологічного благополуччя, кар'єрної самоефективності та суб'єктивного кар'єрного успіху. Їхні результати переконливо відображають позитивну картину, адже, скоріш за все, для даної категорії жінок еміграція стала не лише

викликом, але й можливістю. Не набагато нижчими є показники є у тих, хто оцінює своє становище як таке саме і значно нижче у них - хто охарактеризував його як гірше.

Подальший аналіз було спрямовано на виявлення можливих відмінностей у досліджуваних параметрах залежно від суб'єктивної оцінки важливості професійної самореалізації, а також від ступеня впливу зміни професійної ролі на ідентичність (додатки І і К). Отримані результати показали, що за більшістю досліджуваних показників не виявлено виражених міжгрупових відмінностей, які потребували б деталізованого розгляду. Зокрема, оцінка важливості професійної самореалізації не супроводжувалася статистично значущими відмінностями у рівні психологічного благополуччя та сприйнятого стресу, тоді як значущі відмінності стосувалися інтегрального показника кар'єрної адаптивності та кар'єрної самоефективності. Водночас аналіз, проведений з урахуванням впливу зміни професійної ролі на ідентичність, засвідчив міжгрупові відмінності за показниками психологічного благополуччя та суб'єктивного кар'єрного успіху, однак за іншими змінними статистично значущих відмінностей виявлено не було (див. Додатки І і К)..

Таким чином, як бачимо, значущість професійної самореалізації насамперед пов'язана з кар'єрними ресурсами досліджуваних жінок, а переживання зміни професійної ролі як такої, що впливає на ідентичність, закономірно відображається на показниках психологічного благополуччя та суб'єктивного кар'єрного успіху.

Ключовим аспектом дослідження було виявлення того, як саме потреба у психологічній або емоційній підтримці пов'язана з показниками психологічного благополуччя та професійної адаптації жінок у вимушеній еміграції. Висунута на початку дослідження гіпотеза передбачала, що зовнішні ресурси підтримки можуть пом'якшувати інтенсивність кризи ідентичності, яка виникає у відповідь на втрату або трансформацію професійної ролі. Саме тому важливо простежити не лише сам факт наявності потреби у підтримці, а й психологічні характеристики тих жінок, які її відчують.

Примітно, що застосування критерію Краскела–Уоллеса дало змогу виявити виразні міжгрупові відмінності за всіма основними показниками благополуччя та кар'єрної адаптації. Зокрема, як видно з додатку Л, потреба у психологічній підтримці виявилася пов'язаною з рівнем психологічного благополуччя ($p < 0,001$), сприйнятого стресу ($p = 0,003$), показником кар'єрної адаптивності ($p = 0,028$), кар'єрної самоефективності ($p = 0,023$) і суб'єктивного кар'єрного успіху ($p < 0,001$). Усе це свідчить про те, що потреба у психологічній підтримці формується як інтегральна реакція на сукупність психологічних труднощів і професійних втрат (див. Додаток Л).

Результати описових статистик, наведені у додатку Л, наглядно демонструють тенденцію до поступового погіршення психологічного стану зі зростанням вираженості потреби у підтримці. Зокрема, у групах жінок, які вказали, що не потребують психологічної підтримки («ні» та «скоріше ні») середні значення психологічного благополуччя залишаються відносно високими, тоді як у групах «скоріше так» і «так» благополуччя істотно знижується. Паралельно з цим зростає рівень сприйнятого стресу, який досягає найбільших значень серед тих, хто однозначно потребує допомоги. Аналогічна ситуація спостерігається і в професійній площині: інтегральний показник кар'єрної адаптивності є нижчим у групі, що не потребує психологічної підтримки вищим у групі жінок, які вказали, що потребують допомоги. Таку саму тенденцію демонструють показники кар'єрної самоефективності і суб'єктивного кар'єрного успіху.

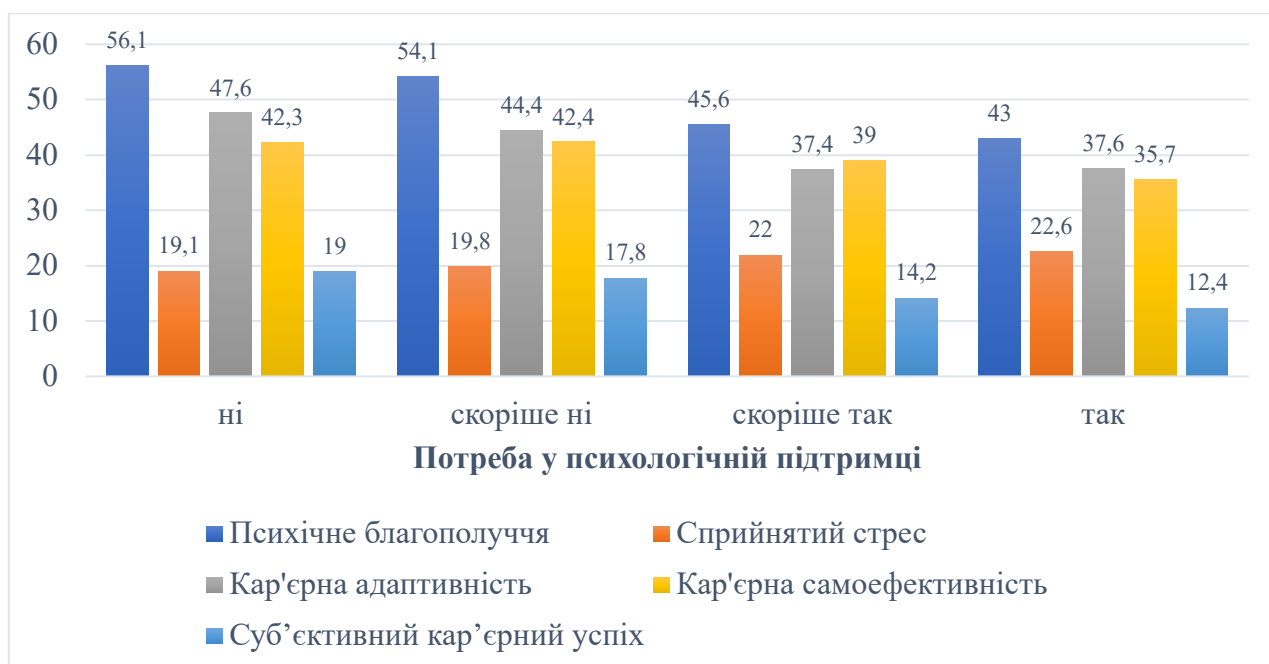


Рис. 3.9. Вираженість досліджуваних показників у групах, виділених на основі потреби у психологічній підтримці

Таким чином, отримані результати дозволяють побачити цілісну картину: жінки, які повідомляють про потребу у психологічній підтримці, характеризуються поєднанням підвищеного стресу, зниженої адаптивності, зменшеного відчуття компетентності і ефективності у професійній сфері та зниженим рівнем загального психологічного благополуччя. Тобто їхній психологічний і професійний профіль є не просто «напруженим», а таким, що виразно вказує на ризик розвитку кризи ідентичності, зумовленої втратою професійної ролі. Саме для даної категорії жінок психологічна та соціальна підтримка може стати механізмом, який здатен пом'якшувати прояви кризи ідентичності та стабілізувати адаптаційні процеси у вимушеній еміграції.

Наступним логічним кроком є з'ясування того, які саме форми психологічної підтримки ця група респонденток вважає найбільш корисними.

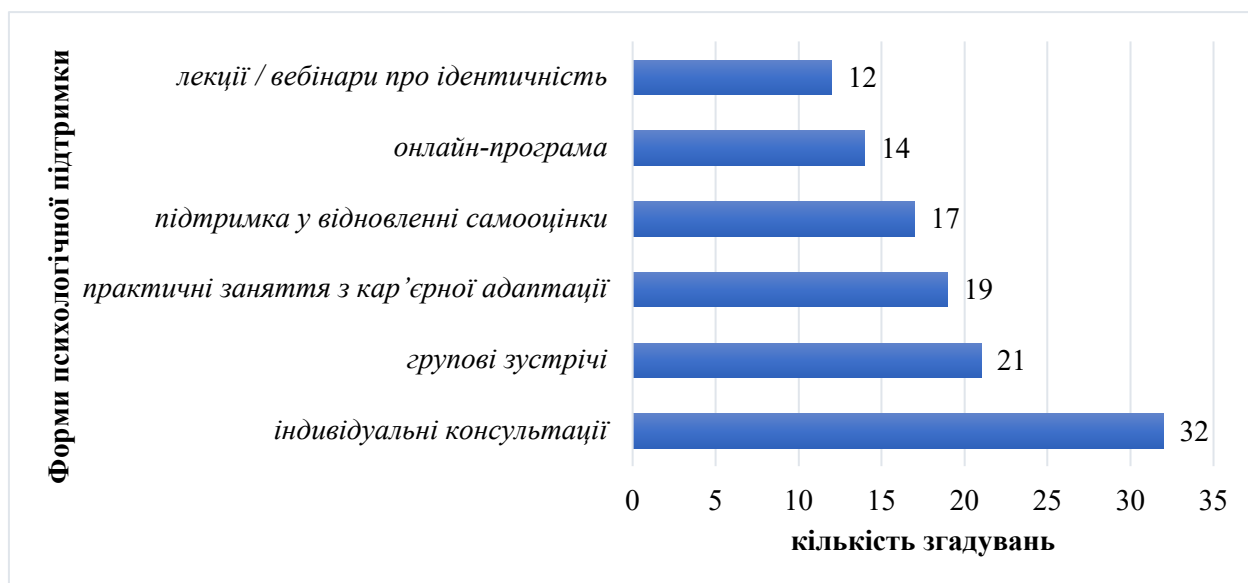


Рис. 3.10. Узагальнення даних множинного вибору щодо бажаних форм психологічної підтримки

Аналіз частотності відповідей у завданні множинного вибору свідчить, що домінуючою бажаною формою психологічної підтримки є індивідуальні консультації, на другому місці - групові зустрічі, на третьому - практичні заняття з кар'єрної адаптації. Як бачимо, усі три формати є практичними і передбачають активну залученість у роботу з відновлення ідентичності.

Наступною за бажаністю йде підтримка у відновленні самооцінки, що виразно свідчить про те, переживання кризи ідентичності супроводжується втратою відчуття компетентності, впевненості та внутрішньої опори. Меншою, проте помітною є також зацікавленість у лекціях / вебінарах, присвячених темам ідентичності, та різноманітних онлайн-програмах.

Попри те, що індивідуальне консультування як форма психологічної підтримки демонструє чітке домінування за частотністю вибору, загальна структура відповідей досліджуваних свідчить про значно ширший запит. Переважна більшість учасниць не обмежувалися однією формою допомоги, поєднуючи кілька напрямів підтримки – індивідуальні консультації, групову роботу, вебінари тощо (див. Додаток Е).

Таким чином, аналіз частотності вибору форматів психологічної підтримки поглиблює розуміння другого блоку нашої гіпотези. Жінки з вираженими ознаками кризи ідентичності та низьким рівнем психоемоційного благополуччя переважно орієнтуються на ті форми допомоги, що забезпечують інтенсивний, персоналізований і водночас ресурсно насичений вплив. А отже, психологічна підтримка дійсно може стати ключовим чинником подолання кризи ідентичності, а ефективні інтервенції повинні інтегрувати індивідуальну, групову та психоосвітню складові.

Разом з тим важливо відзначити, що потреба у підтримці не обмежується лише формальними впливами. Попри значні психологічні труднощі, жінки у вимушеній еміграції активно шукають ресурси, які допомагають їм самотійно утримувати внутрішню рівновагу та адаптуватися до нових умов. Цей аспект було розкрито в одному з питань авторської анкети, яке передбачало множинний вибір чинників, які найбільше допомагають в адаптації (з суб'єктивного досвіду жінок). Результати наведено на рис. 14.



Рис. 3.11. Узагальнення даних множинного вибору щодо чинників, які допомагають в адаптації (на основі самозвіту досліджуваних)

Як бачимо з рисунку 14, найчастіше респондентки згадують про соціальну підтримку - підтримку родини, партнера або друзів. Це вказує на фундаментальне значення міжособистісного контакту у відновленні відчуття емоційної стабільності та безпеки і, відповідно, проживання кризи без втрати

ідентичності. Адже соціальні зв'язки є ґрунтом, на якому жінки вибудовують подальші адаптаційні кроки у ситуації вимушеної еміграції.

Другою за значущістю умовною групою чинників є навчання/курси та робота з психологом, а третьою - спорт, нова робота, духовні практики, медитації. Таким чином, попри різні індивідуальні стратегії і поєднання факторів, у відповідях проглядається спільна риса: жінки в еміграції адаптуються завдяки поєднанню підтримки оточення (родина, партнер, друзі), та особистих зусиль. Усе це дозволяє пом'якшувати вплив втрати професійної ролі, зберігаючи почуття внутрішньої опори навіть у складних умовах еміграції.

З метою перевірки гіпотез дослідження та детальнішого вивчення структури кризи ідентичності, нами було проведено кореляційний аналіз за коефіцієнтом r -Спірмена.

Зважаючи на зауваження щодо складності операціоналізації професійної ідентичності, ми виокремили цей показник через пряме суб'єктивне оцінювання впливу втрати або зміни професійної ролі на ідентичність і самосприйняття згідно авторської анкети. Такий підхід дозволив нам зафіксувати не просто загальний стан жінки, а саме той деструктивний вплив, який спричинила втрата професійного статусу.

Результати кореляційного аналізу показника професійної дезінтеграції з іншими змінними представлені в таблиці 3.6.

Кореляційні зв'язки суб'єктивного відчуття кризи професійної ідентичності з показниками психологічного благополуччя та адаптивності респонденток.

№	Психологічна змінна	Коефіцієнт r-Спірмена	Рівень значущості (p)
1	Психологічне благополуччя (WEMWBS)	-0.374*	< 0.001
2	Загальний рівень сприйнятого стресу (PSS-10)	0.273	0.009
3	Суб'єктивний успіх у досягненні життєвих цілей	-0.311	0.003
4	Суб'єктивна кар'єрна самоофективність	0.430	< 0.001

Оскільки професійна ідентичність у даному дослідженні операціоналізована через суб'єктивне відчуття впливу втрати професійної ролі на самосприйняття (Питання 9), отримані дані дозволяють констатувати наявність стійкої статистично значущої залежності між цим показником та рівнем загального психологічного благополуччя за шкалою Ворик-Единбург ($r=-0.374$; $p<0.001$). Негативний вектор даної кореляції свідчить про те, що посилення суб'єктивного відчуття професійної реалізації безпосередньо зумовлює деструкцію психологічного стану респонденток. Паралельно з цим зафіксовано прямий кореляційний зв'язок із загальним рівнем сприйнятого стресу за методикою PSS-10 ($r=0.273$; $p=0.009$), що підтверджує роль професійної кризи як потужного детермінанта емоційної напруги та відчуття безпорадності в умовах еміграції. Додатково виявлено негативний зв'язок із показником суб'єктивного успіху у досягненні життєвих цілей

($r=-0.311$; $p=0.003$), що вказує на генералізацію професійної незадоволеності на загальну оцінку життєвих досягнень особистості.

На основі отриманих емпіричних даних стає можливим виокремлення типології досліджуваних жінок за характером переживання кризи професійної ідентичності. Перший тип охоплює респонденток із високим рівнем професійної реалізації, для яких втрата попереднього статусу стала центральним чинником психологічного дискомфорту, що підтверджується найнижчими показниками благополуччя у цій групі. Другий тип представлений жінками, які демонструють помірну реакцію на зміну професійної ролі, що свідчить про наявність адаптаційного ресурсу або меншу значущість професійної сфери для їхньої цілісної ідентичності. Третій тип складають особи, чиє самосприйняття залишилося стабільним попри зміну професійного середовища, що відображається у збереженні високих показників ментального здоров'я та життєвого оптимізму.

Узагальнюючи результати кореляційного аналізу, можна дійти висновку, що відчуття втрати професійної ролі є значущим предиктором психологічного неблагополуччя у жінок-емігранток. Статистично доведено, що професійна дезінтеграція виступає не лише як окреме переживання, а як системний фактор, що провокує зростання рівня сприйнятого стресу та зниження суб'єктивної оцінки життєвої успішності. Отже, стан психологічного благополуччя респонденток у період еміграції суттєво детермінований ступенем збереження або успішної трансформації їхньої професійної ідентичності, що підтверджує гіпотезу про критичну роль професійної самореалізації для психологічного здоров'я особистості. (Додаток ...)

Для глибшого розуміння специфіки адаптації респондентки були розділені на три групи за інтенсивністю переживання кризи згідно кількості симптомів, що зазначені в авторській анкеті. Для підтвердження значущості цієї типології було застосовано критерій Краскела-Уолліса.

Результати порівняльного аналізу психологічного благополуччя жінок-емігранток залежно від інтенсивності переживання професійної кризи (за критерієм χ^2 Краскела-Уолліса).

Група за інтенсивністю кризи	N	Середнє (M)	Стандартне відхилення (SD)	Медіана (Md)	Критерій χ^2	Значущість (p)
Група 1 (Адаптація)	27	55.2	9.64	56	17.1	< 0.001
Група 2 (Помірна криза)	29	45.9	9.80	48		
Група 3 (Глибока криза)	35	44.3	9.35	41		

Статистичне порівняння підтвердило значущі відмінності між групами ($\chi^2=17.1$; $p<0.001$). Група 1 (Адаптація) демонструє найвищий рівень благополуччя (55.2 бали), тоді як у Групі 3 (Глибока криза) спостерігається різке падіння показників до 44.3 балів (медіана 41 бал). Це остаточно підтверджує, що виявлені типи не є випадковими, а професійна криза є одним із визначальних факторів ментального здоров'я жінок.

На основі розрахованих середніх значень за основними психологічними шкалами та показниками авторської анкети було сформовано три психологічні профілі жінок-емігранток, диференційованих за характером переживання змін у професійній сфері та ступенем впливу цих змін на їхню професійну ідентичність.

Таблиця 3.8

Узагальнені психологічні характеристики розподілу респонденток за групами за діагностичними шкалами та показниками професійної успішності

Показник	Група 1: Низьке благополуччя (n=28)	Група 2: Середнє благополуччя (n=51)	Група 3: Високе благополуччя (n=12)
WEMWBS (Ворик–Единбург)	23–42 (низький рівень)	43–59 (середній рівень)	61–70 (високий рівень)
PSS-10 (рівень стресу)	11–19 (помірний стрес)	8–16 (низький / нижня межа помірного)	7–14 (переважно низький стрес)
CAAS-SF (кар’єрна адаптивність)	13–51 (неоднорідна, часто знижена)	30–60 (стабільніша, середня/вища)	47–60 (середня або висока)
Суб’єктивний кар’єрний успіх (пит. 1–5)	5–20 (невисокий / помірний)	6–23 (переважно середній)	~20–25 (середній або вище)
Кар’єрна самоефективність	11–30 (часто невисока)	10–30 (середній / відносно вищий)	12–30 (достатній рівень)
Вплив втрати ролі на ідентичність	Переважно «так, суттєво»	Варіативно (суттєво + помірно/мінімально)	Найбільша варіативність (включаючи відсутність впливу)
Професійний статус	Домінує нестабільність (тимчасово не працюють, некваліфікована робота)	Змішаний (більше адаптації та перекваліфікації)	Частіше працюють (у новій сфері), нестабільність не домінує
Порівняння з до еміграції	Переважно «гірше»	Переважно «гірше», але частіше «приблизно таке саме / краще»	Частіше «приблизно таке саме» або «краще»
Зміни після втрати ролі	Інтенсивні (зниження самооцінки, невпевненість, емоційна нестабільність); 1–7 змін	Менш інтенсивні; 1–6 змін	Менш драматичні (переважно зміна пріоритетів); 1–4 зміни
Потреба в психологічній підтримці	Висока («так» / «скоріше так»)	Помірна (частіше «ні» / «скоріше ні», ніж у 1-й групі)	Слабка (багато «ні» / «скоріше ні»)
Найпоширеніші ресурси адаптації	Підтримка родини/друзів, психолог, курси	Підтримка близьких, курси, психолог, спорт	Підтримка близьких, навчання, нова робота, внутрішні ресурси

До першої групи увійшли 28 жінок із низьким рівнем психологічного благополуччя. Вікова структура цієї групи є достатньо різномірною, однак у ній переважають жінки віком 36-40 років та 25-30 років; також представлені респондентки віком 41-45 років і 31-35 років. Отже, йдеться переважно про жінок активного працездатного віку, для яких професійна реалізація є актуальною складовою життєвого функціонування.

За відповідями на запитання щодо того, чи вплинула втрата або зміна професійної ролі на ідентичність чи самосприйняття, для цієї групи найбільш типовою є відповідь «так, суттєво». Частина жінок оцінює цей вплив як помірний, і лише в поодиноких випадках він позначений як мінімальний або як такий, що зовсім не вплинув. Уже на рівні цього питання видно, що для більшості респонденток даної групи професійна роль має значення, яке виходить за межі лише сфери зайнятості та пов'язується із самосприйняттям.

Показники за шкалою психологічного благополуччя Ворик–Единбург у цій групі закономірно залишаються в межах низького рівня та коливаються від 23 до 42 балів. Показники за PSS-10 варіюють від 11 до 19 балів, тобто в межах групи представлені як нижчі, так і вищі значення переживаного стресу, однак загалом вони свідчать про наявність стресового навантаження. Показники за шкалою кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) є неоднорідними і коливаються від 13 до 51 балів, що вказує на різний ступінь збереження адаптаційних ресурсів. У частини жінок навіть за низького психологічного благополуччя кар'єрна адаптивність лишається відносно вищою, тоді як в інших вона також є зниженою. Шкала суб'єктивного кар'єрного успіху (питання 1–5) у цій групі демонструє значення від 5 до 20 балів, тобто оцінка власного кар'єрного успіху переважно невисока або помірна. Показник кар'єрної самоефективності також варіює досить широко - від 11 до 30 балів, однак у більшості випадків не свідчить про стабільно високий рівень впевненості у власних професійних можливостях.

Щодо об'єктивніших індикаторів кар'єрного успіху, рівень зарплати відносно власних потреб найчастіше оцінюється як низький або середній, рідше - як вищий. Кількість підвищень упродовж кар'єри в більшості випадків

є незначною або відсутньою, а кількість переходів на більш оплачувану посаду також здебільшого мінімальна. Це дає підстави говорити про обмеженість не лише суб'єктивного, а й об'єктивного досвіду кар'єрного просування в даній групі.

За тривалістю перебування за кордоном у першій групі переважають жінки, які живуть в еміграції понад два роки. Меншою мірою представлені ті, хто перебуває за кордоном менше шести місяців, від шести до дванадцяти місяців або від одного до двох років. Отже, для значної частини цієї групи труднощі адаптації не обмежуються початковим етапом еміграції, а мають більш тривалий характер.

Освітній рівень респонденток цієї групи є переважно високим. Найчастіше зазначається вища освіта рівня магістра або бакалавра. В окремих випадках наявні середня спеціальна освіта або післядипломна освіта / підвищення кваліфікації. Таким чином, низький рівень психологічного благополуччя в цій групі не пов'язаний з відсутністю освітнього ресурсу.

Щодо теперішнього професійного статусу, у цій групі переважають жінки, які тимчасово не працюють або виконують тимчасову чи некваліфіковану роботу. Частина респонденток зазначає, що навчається або проходить перекваліфікацію, окремі жінки працюють у новій сфері після зміни професії. Отже, для даної групи характерною є професійна нестабільність, тимчасовість зайнятості та розрив із попередньою фаховою траєкторією.

Серед причин, через які жінки не працюють за фахом, у відповідях найчастіше повторюються труднощі з працевлаштуванням за кордоном та мовний бар'єр. Також досить помітними є невизнання диплома, дискваліфікація, догляд за дітьми або родиною, емоційне вигорання, втрата професійної мотивації, а в окремих випадках - відсутність дозволу на роботу, хвороба, відсутність належної медичної чи соціальної допомоги, а також відчуття, що наявний досвід або кваліфікація не знаходять попиту на ринку праці.

Тривалість непрацювання за спеціальністю в межах цієї групи найчастіше становить понад два роки. Рідше трапляються відповіді 6-12 місяців, 1-2 роки або до 6 місяців. Це означає, що для значної частини жінок професійна депривація має не ситуативний, а затяжний характер.

Теперішнє професійне становище порівняно з тим, яким воно було до еміграції, переважно оцінюється як гірше. Лише в окремих випадках воно сприймається як краще або приблизно таке саме. Отже, домінуючим є досвід зниження або погіршення професійного становища.

Професійна самореалізація для більшості жінок цієї групи є дуже важливою або важливою. Рідше трапляється оцінка «скоріше важлива», і лише поодинокі - «скоріше не важлива». Таким чином, навіть за умов низького психологічного благополуччя професійна сфера зберігає для цих жінок високу суб'єктивну значущість.

Найбільш поширені зміни, які респондентки відчували після втрати професійної ролі, є досить однорідними. У відповідях систематично повторюються зниження самооцінки, нестача впевненості у майбутньому, емоційна нестабільність, відчуття втрати стабільності, труднощі з мотивацією, зниження професійної впевненості та зміна життєвих пріоритетів. В одних респонденток ці зміни поєднуються у великій кількості, в інших представлені менш широко, однак загалом саме ці переживання формують характерний емоційно-психологічний фон групи. Кількість зазначених змін у межах групи коливається від 1 до 7, що свідчить про різну глибину суб'єктивного переживання наслідків втрати професійної ролі.

Потреба у психологічній або емоційній підтримці для цієї групи є переважно актуальною. Найчастіше респондентки обирають відповіді «так» або «скоріше так». Відповіді «скоріше ні» трапляються рідше. Це свідчить про те, що значна частина жінок із низьким рівнем психологічного благополуччя усвідомлює потребу в додатковій підтримці.

Серед того, що найбільше допомагає в адаптації, найчастіше називаються підтримка родини, партнера або друзів, навчання / курси, психолог

/ терапія, спорт / активність, духовні практики / медитації, інколи - нова робота. Тобто ресурси адаптації у цій групі мають як міжособистісний, так і індивідуальний характер. Водночас у змісті відповідей простежується, що підтримка близьких і можливість професійного чи особистісного розвитку залишаються найбільш значущими джерелами опори.

Найбільш корисними формами психологічної підтримки респондентки цієї групи найчастіше вважають індивідуальні консультації, групові зустрічі, онлайн-програми, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації та підтримку у відновленні самооцінки. У частини жінок переважає запит саме на індивідуальну роботу, в інших - на поєднання індивідуального й групового формату, а також на практично орієнтовані форми допомоги.

Загалом перша група характеризується поєднанням низького психологічного благополуччя з високою значущістю професійної самореалізації, переважно негативною оцінкою теперішнього професійного становища, частим переживанням суттєвого впливу втрати професійної ролі на самосприйняття та наявністю комплексу емоційних наслідків, серед яких домінують зниження самооцінки, невпевненість у майбутньому, емоційна нестабільність і зниження професійної впевненості. Професійна ситуація цих жінок здебільшого позначена тривалим непрацюванням за фахом, тимчасовою або нестабільною зайнятістю, а також труднощами інтеграції в новий ринок праці. Одночасно в цій групі зберігається виражений запит на підтримку й чітко окреслюються ті ресурси та форми допомоги, які самі респондентки вважають найбільш цінними.

До другої групи увійшла 51 жінка із середнім рівнем психологічного благополуччя. Вікова структура цієї групи також є різномірною, однак у ній, як і в першій групі, переважають жінки віком 31-35 років, 36-40 років та 25-30 років; також представлені респондентки віком 41-45 років. Таким чином, вибірка охоплює жінок активного працездатного віку, для яких професійна сфера залишається значущою складовою життєвого функціонування.

За відповідями на запитання щодо впливу втрати або зміни професійної ролі на ідентичність чи самосприйняття, у цій групі спостерігається більш варіативна картина порівняно з першою групою. Хоча частина респонденток також зазначає відповідь «так, суттєво», значно ширше представлені відповіді «помірно», «мінімально» та «зовсім не вплинула». Отже, для цієї групи характерне менш однозначне переживання впливу професійної ролі на самосприйняття, що вказує на більш диференційований зв'язок між професійною сферою та ідентичністю.

Показники за шкалою психологічного благополуччя Ворик–Единбург у цій групі закономірно відповідають середньому рівню та коливаються переважно у діапазоні приблизно від 43 до 59 балів, що відображає відносно стабільніший психоемоційний стан порівняно з першою групою. Показники за шкалою PSS-10 варіюють у межах від 8 до 16 балів, що свідчить про наявність стресового навантаження, однак без вираженої тенденції до високих значень. Показники за шкалою кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) є досить широкими і коливаються приблизно від 30 до 60 балів, що вказує на різний рівень адаптаційних ресурсів, однак загалом вони виглядають більш стабільними, ніж у першій групі. Шкала суб'єктивного кар'єрного успіху (питання 1-5) демонструє значення приблизно від 6 до 23 балів, що відповідає переважно середньому рівню оцінки власної кар'єри. Показник кар'єрної самоефективності варіює приблизно від 10 до 30 балів, причому у значної частини респонденток він знаходиться у середньому або відносно вищому діапазоні, що свідчить про часткове збереження впевненості у власних професійних можливостях.

Щодо об'єктивніших індикаторів кар'єрного успіху, рівень заробітної плати відносно власних потреб у цій групі найчастіше оцінюється як середній або нижчий, рідше - як вищий. Кількість підвищень упродовж кар'єри у більшості випадків є обмеженою або відсутньою, однак частіше, ніж у першій групі, зустрічаються поодинокі випадки підвищень. Аналогічно, переходи на більш оплачувані посади здебільшого є нечисленними, але не повністю відсутні, що свідчить про дещо більшу варіативність кар'єрного досвіду.

За тривалістю перебування за кордоном у другій групі, як і в першій, переважають жінки, які проживають в еміграції понад два роки. Також представлені респондентки з меншим терміном перебування - до 6 місяців, 6-12 місяців та 1-2 роки. Отже, як і у першій групі, для значної частини жінок досвід адаптації є тривалим, а труднощі не обмежуються початковим періодом.

Освітній рівень респонденток другої групи є переважно високим: домінує вища освіта рівня магістра та бакалавра, у поодиноких випадках представлена середня спеціальна або післядипломна освіта. Таким чином, як і в першій групі, труднощі професійної реалізації не пов'язані з браком освітнього ресурсу.

Щодо теперішнього професійного статусу, у другій групі ситуація є дещо більш різноманітною. Поряд із жінками, які тимчасово не працюють або виконують некваліфіковану роботу, частіше, ніж у першій групі, зустрічаються респондентки, які працюють у новій сфері після зміни професії або перебувають у процесі перекваліфікації. Отже, хоча професійна нестабільність зберігається, у цій групі більш помітні ознаки адаптації та включення в нову професійну діяльність.

Серед причин непрацевлаштування або труднощів у роботі за фахом, як і в першій групі, найчастіше зазначаються труднощі з працевлаштуванням за кордоном та мовний бар'єр. Також фігурують догляд за дітьми або родиною, емоційне вигорання, втрата професійної мотивації, дискваліфікація та невизнання диплома. Водночас частіше, ніж у першій групі, зустрічається відповідь про те, що це питання не є актуальним, оскільки респондентка працює, що також свідчить про кращу інтеграцію частини жінок у професійну сферу.

Тривалість непрацювання за спеціальністю у цій групі також варіюється, однак поряд із тривалими періодами (понад два роки) частіше, ніж у першій групі, представлені коротші інтервали - до 6 місяців, 6-12 місяців та 1-2 роки. Це може свідчити про менш хронічний характер професійної депривації.

Оцінка теперішнього професійного становища порівняно з періодом до еміграції залишається переважно негативною: більшість респонденток оцінює його як гірше. Водночас у цій групі частіше, ніж у першій, зустрічаються

відповіді «приблизно таке саме» або «краще», що відображає наявність більш позитивного досвіду адаптації у частини жінок.

Професійна самореалізація для більшості респонденток другої групи є важливою або дуже важливою, що повністю узгоджується з результатами першої групи. Отже, незалежно від рівня психологічного благополуччя, значущість професійної сфери зберігається.

Серед змін, які жінки відчули після втрати або трансформації професійної ролі, найчастіше зазначаються зниження самооцінки, невпевненість у майбутньому, емоційна нестабільність, труднощі з мотивацією, зниження професійної впевненості та зміна життєвих пріоритетів. Водночас ці зміни у другій групі, як правило, представлені менш інтенсивно або в меншій кількості поєднань, ніж у першій групі. Кількість зазначених змін варіює приблизно від 1 до 6, що також вказує на різний ступінь переживання наслідків.

Потреба у психологічній або емоційній підтримці у цій групі залишається актуальною, однак розподіл відповідей є більш помірним: поряд із відповідями «так» і «скоріше так» частіше, ніж у першій групі, зустрічаються відповіді «ні» або «скоріше ні». Це свідчить про меншу вираженість суб'єктивного запиту на допомогу.

Серед факторів, що найбільше допомагають в адаптації, як і в першій групі, домінують підтримка родини, партнера або друзів, навчання / курси, психолог / терапія, нова робота, фізична активність та духовні практики. Таким чином, структура ресурсів адаптації залишається подібною, однак їх використання може бути більш ефективним.

Найбільш корисними формами психологічної підтримки респондентки другої групи також найчастіше вважають індивідуальні консультації, групові зустрічі, онлайн-програми, освітні заходи та практичні заняття з кар'єрної адаптації, що узгоджується з результатами першої групи.

Загалом друга група характеризується поєднанням середнього рівня психологічного благополуччя з наявними, але менш вираженими труднощами у професійній сфері. На відміну від першої групи, тут спостерігається більша

варіативність оцінок, частіші ознаки професійної адаптації та дещо вищий рівень збереження кар'єрних ресурсів. Водночас зберігається значущість професійної самореалізації, наявність емоційних наслідків втрати професійної ролі та потреба у підтримці, що свідчить про складний, але менш дезадаптивний характер переживаних змін.

До третьої групи увійшли 12 жінок із високим рівнем психологічного благополуччя. Вікова структура цієї групи є відносно однорідною: переважають респондентки віком 41–45 років, також представлені жінки віком 31–35 років і 36–40 років. Отже, йдеться переважно про жінок зрілого працездатного віку, для яких професійна діяльність є важливою, однак не єдиною основою самосприйняття.

За відповідями на запитання щодо впливу втрати або зміни професійної ролі на ідентичність чи самосприйняття, у цій групі спостерігається більша варіативність. Частина жінок зазначає, що цей вплив був суттєвим, інші - оцінюють його як помірний або мінімальний, а також присутні відповіді про відсутність впливу. Це свідчить про більш диференційоване сприйняття ролі професійної сфери в структурі «Я» та про більшу психологічну гнучкість.

Показники за шкалою психологічного благополуччя Ворик–Единбург у цій групі перебувають у межах високих значень (приблизно 61–70 балів). Рівень сприйманого стресу за шкалою PSS-10 варіює переважно в межах 7–14 балів, що відповідає низькому або помірному рівню стресу. Показники кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) є загалом середніми або високими (приблизно 47–60 балів), що свідчить про наявність адаптаційних ресурсів. Суб'єктивна оцінка кар'єрного успіху (питання 1–5) у більшості випадків є середньою або вище середньої (близько 20–25 балів), а показники кар'єрної самоефективності коливаються приблизно в межах 12–30 балів, що загалом відображає достатній рівень впевненості у власних професійних можливостях.

Щодо об'єктивних індикаторів кар'єрного успіху, рівень зарплати відносно власних потреб частіше оцінюється як середній або вищий, ніж у першій групі. Кількість підвищень та переходів на більш оплачувані посади варіює, однак у цій

групі частіше зустрічаються випадки наявності такого досвіду, що свідчить про більш реалізовану кар'єрну траєкторію.

За тривалістю перебування за кордоном переважають жінки, які живуть в еміграції понад два роки, також представлені варіанти 6–12 місяців та 1–2 роки. Це вказує на те, що навіть за тривалого перебування за кордоном жінки цієї групи змогли досягти відносної стабілізації.

Освітній рівень респонденток є високим: більшість має вищу освіту (бакалавр або магістр), також представлені випадки післядипломної освіти чи підвищення кваліфікації. Таким чином, освітній ресурс є значущою опорою в адаптації.

Щодо поточного професійного статусу, значна частина жінок працює (часто в новій сфері або після перекваліфікації). Разом із тим, окремі респондентки зазначають, що тимчасово не працюють або виконують некваліфіковану роботу, що вказує на наявність елементів професійної нестабільності, однак вона не домінує.

Серед причин непрацювання за фахом або зміни професійної діяльності фігурують труднощі з працевлаштуванням за кордоном, однак досить часто зустрічається відповідь, що це питання не стосується респондентки, оскільки вона вже працює. Також згадуються перекваліфікація або зміна професії як свідомий вибір.

Тривалість непрацювання за спеціальністю в цій групі частіше становить понад два роки, однак є й коротші періоди або відсутність такого досвіду. Це свідчить про те, що навіть за наявності професійних перерв жінки змогли відновити або перебудувати свою діяльність.

Теперішнє професійне становище порівняно з докризовим частіше оцінюється як приблизно таке саме або краще, і лише в окремих випадках - як гірше. Це є принциповою відмінністю від груп із нижчим рівнем благополуччя.

Професійна самореалізація для більшості жінок цієї групи є важливою або дуже важливою, однак вона не супроводжується вираженням дистресом, що свідчить про більш інтегроване ставлення до професійної сфери.

Найбільш поширені зміни після втрати професійної ролі мають менш драматичний характер і часто зводяться до зміни життєвих пріоритетів, інколи - до зниження впевненості або тимчасової нестабільності. У частини респонденток фіксується відчуття втрати стабільності, однак воно не є домінуючим. Кількість зазначених змін зазвичай невелика (1-4), що свідчить про меншу глибину негативного переживання.

Потреба у психологічній або емоційній підтримці в цій групі виражена значно слабше: зустрічаються як відповіді «так», так і «ні» або «скоріше ні», що вказує на достатній рівень внутрішніх ресурсів.

Серед факторів, що допомагають в адаптації, найчастіше називаються підтримка родини, партнера або друзів, навчання та розвиток, нова робота, а також індивідуальні ресурси. Таким чином, адаптація в цій групі має більш збалансований характер.

Найбільш корисними формами психологічної підтримки респондентки вважають індивідуальні консультації, групові зустрічі, практичні заняття з кар'єрної адаптації, лекції / вебінари, однак у частини жінок запит на підтримку відсутній.

Загалом третя група характеризується високим рівнем психологічного благополуччя, відносною стабільністю професійної ситуації, наявністю адаптаційних ресурсів та більш гнучким ставленням до змін у професійній ролі. Втрата або трансформація професійної ідентичності в цій групі не має такого руйнівного впливу, як у групах із нижчим рівнем благополуччя, і частіше інтегрується як досвід, що супроводжується переосмисленням, а не дезорганізацією.

Узагальнюючи результати аналізу трьох груп респонденток із низьким, середнім та високим рівнем психологічного благополуччя - можна виявити як спільні, так і відмінні характеристики їхнього досвіду професійної адаптації в умовах еміграції.

Насамперед, важливо підкреслити, що соціально-демографічні показники у всіх трьох групах є подібними. Зокрема, респондентки перебувають у межах

одного вікового діапазону (25-45 років), мають переважно високий рівень освіти (бакалавр, магістр) та у значній частині випадків проживають за кордоном понад два роки. Це дозволяє виключити освітній рівень і тривалість перебування в еміграції як визначальні фактори відмінностей у психологічному благополуччі.

Водночас ключові відмінності між групами проявляються у психологічних та кар'єрних змінних.

Для першої групи характерним є виражене порушення зв'язку між професійною роллю та ідентичністю, що супроводжується зниженням самооцінки, емоційною нестабільністю, невпевненістю у майбутньому та високим рівнем сприйманого стресу. Професійна ситуація цих жінок позначена нестабільністю, тривалим непрацюванням за фахом і обмеженими можливостями кар'єрного просування.

У другій групі спостерігається часткова адаптація: зв'язок між професійною роллю та самосприйняттям стає менш жорстким, емоційні наслідки втрати професійної ролі є менш інтенсивними, а кар'єрна адаптивність і самоефективність зберігаються на середньому рівні. Попри наявність труднощів, у цій групі вже помітні ознаки включення в нову професійну діяльність та більш гнучкого реагування на зміни.

Третя група характеризується високим рівнем психологічного благополуччя та сформованими адаптаційними ресурсами. У цих жінок спостерігається більш гнучке ставлення до змін у професійній ролі, збереження цілісності ідентичності, нижчий рівень стресу та вища кар'єрна адаптивність. Навіть за наявності об'єктивних труднощів (зміна професії, тимчасова зайнятість) ці зміни не призводять до дезорганізації психологічного функціонування.

Таким чином, отримані результати свідчать про те, що визначальним фактором психологічного благополуччя в умовах еміграції є не зовнішні обставини (освіта, тривалість перебування за кордоном), а внутрішні психологічні ресурси, зокрема рівень кар'єрної адаптивності, самоефективності та здатність інтегрувати зміни у професійній ідентичності без її руйнування.

Отже, ключова різниця між групами полягає не у стартових умовах, а у способі психологічного опрацювання досвіду втрати або трансформації професійної ролі, що визначає як рівень психологічного благополуччя, так і ефективність професійної адаптації.

Отримані результати підтверджують гіпотезу дослідження: втрата професійної ролі у жінок дійсно супроводжується ознаками кризи ідентичності, що проявляється у зниженому психологічному благополуччі, підвищеному стресі та труднощах у сфері професійної самореалізації. Водночас соціальна підтримка (родина, партнер, друзі) слугує чинником, який здатен істотно пом'якшувати прояви кризи ідентичності, зумовленої втратою професійної ролі жінок у вимушеній еміграції.

3.3. Програма психологічної підтримки та практичні рекомендації щодо відновлення професійної ідентичності жінок в умовах вимушеної еміграції

На основі результатів емпіричного дослідження, а саме характеристик першої групи респонденток ($n = 28$) із низьким рівнем психологічного благополуччя (WEMWBS 23–42 бали), розроблено авторську програму психологічної підтримки. Програма враховує провідні особливості цієї групи: суттєвий вплив втрати або зміни професійної ролі на ідентичність та самоприйняття, виражену професійну нестабільність, зниження самооцінки, емоційну нестабільність, труднощі з мотивацією, а також високий суб'єктивний запит на психологічну підтримку.

Назва програми - «Відновлення професійної ідентичності та підвищення психологічного благополуччя жінок в умовах еміграції».

Мета програми - підвищити рівень психологічного благополуччя, відновити позитивну професійну ідентичність, посилити кар'єрну адаптивність та само-ефективність, зменшити емоційний дистрес, пов'язаний зі втратою професійної ролі.

Завдання програми:

1. Опрацювати емоційні наслідки втрати професійної ролі та відновити цілісність ідентичності.
2. Знизити рівень сприйманого стресу та підвищити емоційну стабільність.
3. Розвинути компоненти кар'єрної адаптивності (за моделлю CAAS-SF).
4. Сформувати реалістичний план професійної самореалізації в нових умовах.
5. Зміцнити внутрішні та зовнішні ресурси психологічної стійкості.

Цільова група - жінки віком 25–45 років, які перебувають в еміграції, пережили втрату або зміну професійної ролі та мають низький рівень психологічного благополуччя (WEMWBS 14–42 бали).

Принципи програми:

- Комплексність (поєднання групової та індивідуальної роботи).
- Наукова обґрунтованість (інтеграція когнітивно-поведінкової терапії, технік опрацювання горя, моделі кар'єрної адаптивності Savickas).
- Практична орієнтованість (поєднання рефлексії та конкретних кар'єрних навичок).
- Конфіденційність та психологічна безпека.
- Гнучкість (можливість адаптації під мовний бар'єр та наявність дітей).

Формат і тривалість - 10 тижнів. Комбінований формат: 8 групових онлайн-зустрічей (по 120 хвилин, 1 раз на тиждень) + 4 індивідуальні консультації (по 50 хвилин, 1 раз на 2 тижні). Група – 6-8 учасниць. Платформа - Zoom + супроводжувальний чат.

Табл. 3.9

Структура та зміст програми

Тиждень	Модуль	Основний зміст	Формат	Ключові методи та техніки
1	Стабілізація та створення безпечного простору	Знайомство, встановлення групових правил, оцінка актуального стану	Групова + 1 індивідуальна	Техніки заземлення, дихальні вправи, mapping емоційного стану
2–3	Опрацювання втрати професійної ідентичності	Переживання горя за втраченою роллю, реконструкція наративу «Я-професійне»	Групова + індивідуальна	Техніки grief-work, «лист до колишньої професійної ролі», наративна терапія
4–5	Відновлення самооцінки та професійної само-ефективності	Робота з внутрішнім критиком, формування позитивного образу «Я»	Групова	Когнітивно-поведінкові техніки, вправи «Коло ресурсів», evidence-based affirmations
6–7	Розвиток кар'єрної адаптивності	Формування навичок адаптації до ринку праці в країні перебування	Групова + практичні заняття	Модель CAAS (concern, control, curiosity, confidence), аналіз сильних сторін, підготовка резюме, симуляція співбесід
8	Управління стресом та емоційною регуляцією	Зниження рівня сприйманого стресу	Групова	Техніки прогресивної м'язової релаксації, когнітивне переструктурування, робота з тригерами (мовний бар'єр, невизнання диплома)

Тиждень	Модуль	Основний зміст	Формат	Ключові методи та техніки
9	Інтеграція досвіду та планування майбутнього	Створення індивідуального плану професійної реалізації	Групова + 1 індивідуальна	SMART-цілі, створення «кар'єрної мапи» на 6 місяців
10	Завершення програми та підтримка	Рефлексія результатів, планування подальших дій	Групова	Підсумкова рефлексія, pre/post-тестування, створення мережі взаємопідтримки

Методи та форми роботи

Групові заняття: дискусії, рольові ігри, арт-терапевтичні техніки, спільне опрацювання кейсів.

Індивідуальні консультації: глибинна робота з особистими переживаннями.

Домашні завдання: journaling, щоденник ресурсів, виконання кар'єрних вправ (щоденне навантаження 10–15 хвилин).

Додаткові елементи: 1–2 гостьові зустрічі з успішними жінками-емігрантками; рекомендації щодо фізичної активності та духовних практик.

Очікувані результати та критерії оцінки ефективності

Очікувані результати:

- підвищення показників за шкалою WEMWBS не менше ніж на 8–12 балів (перехід до середнього рівня);
- зниження рівня сприйманого стресу за шкалою PSS-10;
- зростання показників кар'єрної адаптивності (CAAS-SF) та кар'єрної само-ефективності;
- зменшення інтенсивності негативних емоційних змін (самооцінка, мотивація, впевненість у майбутньому);
- формування конкретного плану професійної самореалізації у 80 % учасниць.

Критерії оцінки ефективності:

- 1) Pre/post-тестування (WEMWBS, PSS-10, CAAS-SF) на початку та наприкінці програми.
- 2) Коротке анкетування задоволеності програмою на 10-му тижні.
- 3) Фокус-групове інтерв'ю через 1 місяць після завершення.

Програма є комплексним, теоретично обґрунтованим і практично орієнтованим інструментом психологічної підтримки для жінок з низьким рівнем психологічного благополуччя в умовах еміграції. Її впровадження дозволить не лише полегшити актуальний емоційний стан, але й створити стійкі внутрішні ресурси для подальшої професійної адаптації.

Висновки до розділу 3

У третьому розділі представлено комплексний емпіричний аналіз психологічних особливостей жінок, які перебувають у ситуації вимушеної еміграції, зокрема в контексті втрати або трансформації професійної ролі та розвитку кризи ідентичності.

За результатами описової статистики визначено, що попри загалом відносно високий рівень психологічного благополуччя у вибірці, жінки демонструють помірний рівень сприйнятого стресу, а також зниження показників кар'єрної адаптивності та задоволеності професійною реалізацією. Це свідчить про наявність внутрішнього напруження та труднощів адаптації до нових соціально-професійних умов.

Порівняльний аналіз показав, що поточний професійний статус є значущим фактором, пов'язаним із психологічним благополуччям та кар'єрними показниками. Найбільш сприятливий психологічний профіль характерний для жінок, які змогли інтегруватися у нову професійну сферу, тоді як безробіття або зайнятість некваліфікованою працею асоціюються зі зниженням благополуччя, адаптивності та відчуття кар'єрного успіху.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність тісних взаємозв'язків між психологічним благополуччям, кар'єрною адаптивністю, самоефективністю та суб'єктивним кар'єрним успіхом. Водночас встановлено,

що відчуття втрати професійної ролі пов'язане зі зниженням благополуччя, підвищенням рівня стресу та зниженням загальної оцінки життєвої успішності, що підтверджує його роль як чинника кризи ідентичності.

Ключовими предикторами психологічного благополуччя виступають суб'єктивний кар'єрний успіх та кар'єрна адаптивність, тоді як тривалість перебування за кордоном і тривалість непрацевлаштованості не мають самостійного визначального впливу. Це свідчить про те, що вирішальне значення мають не часові параметри, а якість професійної інтеграції та суб'єктивне переживання власної реалізованості.

Виокремлено типи адаптації: кризовий, що характеризується зниженим психологічним благополуччям та професійною дезінтеграцією, і ресурсний, який відзначається вищими показниками гнучкості, самоефективності та відчуття професійної реалізації. Додатково було сформовано три профілі переживання кризи ідентичності, що відображають різний ступінь психологічної вразливості та адаптаційного ресурсу.

Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу про те, що втрата або трансформація професійної ролі виступає значущим чинником розвитку кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції. Встановлено, що ключовим механізмом цього процесу є професійна дезадаптація, яка проявляється у зниженні кар'єрної адаптивності, самоефективності та суб'єктивного відчуття успіху.

Результати дослідження підкреслюють важливість професійної самореалізації як центрального елементу психологічної стабільності особистості та окреслюють необхідність розробки практичних психологічних інтервенцій, спрямованих на підтримку професійної адаптації жінок у ситуації вимушеної еміграції.

Програма психологічної підтримки спрямована на подолання кризи професійної ідентичності у жінок у вимушеній еміграції. Її метою є розвиток кар'єрної адаптивності, підвищення рівня самоефективності, відновлення

суб'єктивного відчуття професійного успіху та інтеграція нової професійної ролі у структуру ідентичності.

Реалізація програми відбувається поетапно протягом 10 тижнів і охоплює такі напрями: стабілізацію емоційного стану та формування безпечного простору, опрацювання втрати професійної ролі, відновлення самооцінки та професійної самоефективності, розвиток кар'єрної адаптивності, формування навичок емоційної регуляції, інтеграцію досвіду та планування майбутнього. Програма поєднує групові та індивідуальні формати роботи та включає техніки когнітивно-поведінкової і наративної терапії, психологічне опрацювання втрати, вправи на розвиток ресурсності, кар'єрного планування та управління стресом. Завершальний етап спрямований на рефлексію результатів, оцінку змін і формування подальших стратегій професійної реалізації.

ВИСНОВКИ

Ідентичність є багатовимірною динамічною системою, яка забезпечує цілісність і безперервність особистості. Професійна роль виступає одним із центральних компонентів цієї системи, оскільки вона не лише визначає соціальний статус особистості, а й виконує функцію організації життєвого простору, структурування часу, формування самооцінки та підтримки відчуття власної цінності. Втрата або трансформація професійної ролі призводить до порушення узгодженості між когнітивним, емоційним та поведінковим компонентами ідентичності, що створює передумови для розвитку її кризи.

В умовах вимушеної еміграції професійна ідентичність зазнає особливої вразливості через поєднання зовнішніх соціально-економічних, культурних, інституційних та внутрішніх психологічних, мотиваційних, ціннісних факторів. Невизнання кваліфікації, необхідність виконання некваліфікованої праці або відсутність роботи створюють розрив між попереднім і актуальним «Я-образом», що підсилює відчуття дезінтеграції та втрати життєвої перспективи.

Емпіричне дослідження проводилося на вибірці з 91 жінки-українки віком від 25 до 45 років, які перебувають у вимушеній еміграції та не реалізують професійну діяльність за основним фахом. Психодіагностичний інструментарій охоплював шкали психологічного благополуччя (WEMWBS), сприйнятого стресу (PSS-10), кар'єрної адаптабельності (CAAS-SF) та кар'єрної самоефективності, що забезпечило тривекторну оцінку досліджуваного феномену.

Попри відносно високий середній рівень психологічного благополуччя у вибірці, значна частина респонденток переживає помірний рівень стресу, а також демонструє зниження кар'єрної адаптивності, самоефективності та задоволеності професійною реалізацією. Це свідчить про наявність прихованого адаптаційного напруження, яке не завжди проявляється у критично низьких показниках благополуччя, але впливає на цілісність ідентичності.

Встановлено, що поточний професійний статус є одним із ключових факторів, пов'язаних із психологічним станом жінок. Найбільш сприятливі показники характерні для тих, хто інтегрувався у нову професійну сферу, що свідчить про відновлення структури ідентичності через нову роль. Натомість відсутність роботи або зайнятість некваліфікованою працею асоціюються зі зниженням психологічного благополуччя та посиленням кризових переживань.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність системних взаємозв'язків між психологічним благополуччям, рівнем стресу, кар'єрною адаптивністю, самоефективністю та суб'єктивним кар'єрним успіхом. Зокрема, виявлено, що відчуття втрати професійної ролі пов'язане зі зниженням психологічного благополуччя, зростанням стресу та погіршенням загальної оцінки життєвої реалізованості, що дозволяє розглядати його як один із ключових психологічних механізмів формування кризи ідентичності.

Регресійний аналіз засвідчив, що визначальними предикторами психологічного благополуччя виступають суб'єктивний кар'єрний успіх та кар'єрна адаптивність, тоді як часові показники (тривалість перебування за кордоном та період непрацевлаштованості) не мають статистично значущого впливу. Це дозволяє зробити висновок, що вирішальне значення у процесі адаптації мають не об'єктивні часові параметри, а внутрішні ресурси особистості та суб'єктивне сприйняття власної реалізованості.

Кластерний аналіз дозволив виокремити два типи адаптації - кризовий та ресурсний, які відображають різний рівень психологічних і професійних ресурсів. Додатково було визначено диференційовані профілі переживання кризи ідентичності, що свідчить про неоднорідність досвіду вимушеної еміграції та різний рівень вразливості до кризових станів.

Отримані результати підтверджують висунуту гіпотезу про те, що втрата або трансформація професійної ролі є значущим чинником розвитку кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції. Доведено, що ключовим механізмом цього процесу є професійна дезадаптація, яка проявляється у зниженні адаптивності, самоефективності та суб'єктивного відчуття професійного успіху.

За результатами теоретичного та емпіричного аналізу розроблено програму психологічної підтримки жінок у вимушеній еміграції, метою якої є подолання кризи професійної ідентичності шляхом розвитку кар'єрної адаптивності, підвищення самоефективності та інтеграції нової професійної ролі у структуру особистості. Програма розрахована на 10 тижнів, реалізується у групових та індивідуальних форматах і ґрунтується на методологічних засадах когнітивно-поведінкової та наративної терапії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Алексєєнко, Т. Ф., Гончар, Л. В., Куниця, Т. Ю., & Бирик, Д. Д. (2020). *Вимушені переселенці: соціально-педагогічні проблеми і досвід підтримки: монографія* (Т. Ф. Алексєєнко, ред.). Кропивницький: Імекс-ЛТД.
2. Андрієвська-Семенюк, О. (2020). Формування професійної ідентичності майбутніх психологів. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*, 21, 102–106.
3. Балл, Г. (2017). Концепція самоактуалізації особистості в гуманістичній психології. *Психологія і суспільство*, 2, 16–32.
4. Бірюкова, М., Рущенко, І., Лященко, Н., & Григор'єва, С. (2022). Біженці і внутрішньо-переміщені особи російсько-української війни: соціальні характеристики й практики. *Науково-теоретичний альманах Грани*, 25(6), 143–156.
5. Блинова, О. Є. (2013). Криза ідентичності особистості у нестабільні періоди суспільства. *Вісник Одеського національного університету*, 18(22, Ч. 1), 30–38.
6. Боева, Т. В. (2024). *Соціально-психологічна характеристика переживання втрати роботи в осіб різного віку*. Київ.
7. Борисюк, А. С. (2013). До проблеми психологічного та психічного здоров'я молоді. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського. Серія: Психологічні науки*, 2(10), 46–50.
8. Валятек, Ю. (2025). Міграційне горе або «Синдром Улісса». В *Творча багатовимірність простору арттерапії: матеріали Міжнародного науково-практичного семінару* (с. 98). Київ: ГО АТА, ІСПП НАПН України.
9. Власенко, І. А., & Яворська, Т. К. (2024). Психологічні особливості переживання життєвої кризи. *Психологія особистості*, 107–113.
10. Голіков, О. (2021). Реконцептуалізації соціальної теорії Макса Вебера: між епістемологією та аксіологією. *Філософська думка*, 1, 57–74.

11. Гресько, І. М. (2024). Становлення Я-концепції особистості: структура та етапи розвитку. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*, 9–17.
12. Гуляєва, А. С. (2017). Психологічні особливості вимушеного переселення. *Проблеми сучасної психології*, 37, 66–75.
13. Гусев, В. (1996). *Метафізика XVII ст. і наукове пізнання*. Київ: НаУКМА.
14. Діброва, В. А. (2023). *Стратегії конструювання особистісного майбутнього внутрішньо переміщеними особами*. Київ: Інститут соціальної та політичної психології НАПН України.
15. Загроза використання масової міграції та внутрішнього переміщення з метою поглиблення розколів в суспільстві та зменшення його стійкості до інших загроз. (2024). *Центр безпекових досліджень «СЕНСС»*. <https://censs.org/threat-of-using-mass-migration-and-internal-displacement-to-deepen-divisions-in-society/>
16. Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні. Опитування загального населення. (2024). *Міжнародна організація з міграції*. https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_UKR_GPS_Internal%20Displacement%20Report_Round%2016_UA_June%202024.pdf
17. Зінченко, С. В. (2015). Роль «Я-концепції» в особистісному самовизначенні дорослих. В *Європейський Союз – Україна: освіта дорослих: збірник матеріалів форуму до Міжнародних днів освіти дорослих в Україні* (с. 131–135).
18. Зубенко, С. Є. (2024). Поняття і правові основи міжнародного співробітництва. *Правовий часопис Донбасу*, 4, 8–15.
19. Іваненко, Б. (2020). Я-ідентичність особистості: статистичні й динамічні аспекти. *Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки*, 7, 53–61.

20. Карамушка, Л., & Карамушка, Т. (2022). Емпіричне дослідження особливостей психологічного здоров'я вимушених «внутрішніх» переселенців в умовах війни. *Організаційна психологія. Економічна психологія*, 2(26), 48–59.
21. Карітас України. (2025). Синдром Улісса: сучасна одіссея українських іммігрантів. <https://caritas.ua/news-en/syndrom-ulissa-suchasna-odissey-a-ukrayinskyh-imigrantiv/>
22. Кириленко, Т. С., & Іваненко, Б. Б. (2020). Психологічні особливості переживання втрати роботи в умовах карантину. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*, 65–72.
23. Кокун, О. М. (2012). *Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія*. Київ: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство».
24. Коленіченко, Т. І. (2015). Концептуальні засади дослідження проблеми адаптації особистості до нових умов життєдіяльності. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія*, 43, 411–416.
25. Коллі-Шамне, А. В. (2022). Психотравматологія війни: емоційні стани українських вимушених мігрантів у перші місяці адаптації до нових умов життя. В *Матеріали Всеукраїнської VIII науково-практичної конференції* (с. 5). Харків: Національна академія Національної гвардії України.
26. Конверський, А. Є., & Губерський, Л. В. (ред.). (2023). *Філософія людяності в освіті, науці та житті: збірник наукових матеріалів круглого столу, присвяченого пам'яті професора Анатолія Олексійовича Приятельчука*. Київ: ВАДЕКС.
27. Краєва, О. А. (2022). Психологічні особливості ідентичності осіб переміщених із окупаційної території України. *Вісник Національного університету оборони України*, 6(70), 95–101.
28. Майструк, В. М. (2017). Вікові та професійно-статусні прояви безумовного самоприйняття. *Психологічні перспективи*, 30, 198–208.
29. Макарова, О. П. (2019). Професійна ідентичність: структура та особливості. *Теорія і практика сучасної психології*, 3(1), 77–82.

30. Максименко, С. Д., Кузікова, С. Б., & Зливков, В. Л. (ред.). (2017). *Особистість як суб'єкт подолання кризових ситуацій: психологічна теорія і практика: монографія*. Суми: Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка.
31. Мельникова, О. В. (2024). *Психологічне благополуччя та життєстійкість жінок у період війни*(магістерський дослідницький проєкт). Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія».
32. Міжнародна організація з міграції. (2024). *Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні. Опитування загального населення*. https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd11461/files/reports/IOM_UKR_GPS_Internal%20Displacement%20Report_Round%2016_UA_June%202024.pdf
33. Моначин, І. Л. (2012). Закономірності переживань особистості в ситуації безробіття. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*, 306–316.
34. Мороз, Р. А. (2009). *Наративний підхід до дослідження ідентичності особистості*. Київ.
35. Найчук, В. В., & Стахів, Б. О. (2022). Психологічні науки. *Молодий вчений*, 2(102), 90–94.
36. Піпенко, І. С., Стадник, А. В., & Мельник, Ю. Б. (2023). Вплив війни на благополуччя студентів. *Психологічні науки*, 6(2), 20–31.
37. Савінов, В. В. (2020). Співвідношення варіантів ідентичності особистості із способами постановки життєвих завдань. *Наукові повідомлення молодих учених*, 180–189.
38. Синдром Улісса: сучасна одіссея українських іммігрантів. (2025). *Карітас України*. Retrieved from <https://caritas.ua/news-en/syndrom-ulissa-suchasna-odissey-a-ukrayinskyh-imigrantiv/>
39. Станом на кінець літа 2024 року тимчасовий захист в Євросоюзі отримали майже 4,2 мільйона українців. (2024). *ZMINA*. <https://zmina.info/news/status-tymchasovogo-zahystu-v-yevrosoyuzi-otrymaly-majzhe-42-miljona-ukrayincziv/>

40. Титаренко, Т. М. (2003). *Життєві кризи особистості: психологічний аналіз*. Київ: Інститут психології АПН України.
41. Титаренко, Т. М. (ред.). (2018). *Психологія життєвої кризи*. Київ: Агропромвидав України.
42. Туча, О., Співак, І., & Жолудь, О. (2025). *Українські мігранти: витрати, працевлаштування та вплив на економіки країн-реципієнтів*. Вокс Україна. <https://voxukraine.org/ukrayinski-migranty-vytraty-pratsevlashtuvannya-ta-vplyv-na-ekonomiky-krayin-retsypiyentiv>
43. Черезова, І. О. (2023). Синдром відкладеного життя як феномен психологічного життя людини в умовах війни. В *Матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (с. 252–254).
44. Шатілова, О. С. (2019). Західні теорії кар'єрного розвитку. *Теорія і практика сучасної психології*, 4, 151–158.
45. Шнейдер, Л. Б. (2007). *Особистісна, гендерна та професійна ідентичність: теорія та методи діагностики*. Москва: МПСІ.
46. Шнейдер, Л. Б. (2011). Ідентичність як структурно-динамічний феномен особистості. *Психологія і особистість*, 1(1), 21–30.
47. Яворська, Т. К. (2024). Психологічні особливості переживання життєвої кризи. *Habitus*, 68, 107–113.
48. Betz, N. E., & Hackett, G. (1983). The relationship of mathematics self-efficacy expectations to the selection of science-based college majors. *Journal of Vocational Behavior*, 23(3), 329–345. doi:10.1016/0022-5010(83)90007-1
49. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. doi:10.2307/2136404
50. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. New York: W. W. Norton.
51. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64–86. doi:10.2307/256352

52. Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In *Handbook of adolescent psychology*. Wiley.
53. Porfeli, E. J., Savickas, M. L., et al. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Short Form. *Journal of Career Assessment*, 20(3), 301–316. doi:10.1177/1069072712440267
54. Reid, A., Dahlgren, L. O., Petocz, P., & Dahlgren, M. A. (2008). Identity and engagement for professional formation. *Studies in Higher Education*, 33(6), 729–742.

ДОДАТКИ

Додаток А

Результати перевірки нормальності розподілу

	Descriptives			Shapiro-Wilk	
	N	Mean	SD	W	p
Рівень сприйнятого стресу	91	21.29	3.56	0.989	0.627
Сприйняття безпорадності	91	13.11	2.69	0.969	0.027
Брак самоефективності	91	8.18	1.76	0.965	0.015
Турбота	91	8.95	3.66	0.950	0.001
Контроль	91	10.82	3.69	0.899	<.001
Допитливість	91	10.47	3.47	0.930	<.001
Впевненість	91	10.29	3.36	0.943	<.001
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	91	40.53	12.61	0.948	0.001
Шкала кар'єрної самоефективності	91	39.02	8.73	0.980	0.187
Суб'єктивний кар'єрний успіх	91	14.96	6.17	0.940	<.001
Об'єктивний кар'єрний успіх	91	10.54	3.27	0.943	<.001

Додаток Б
Результати порівняння груп, виділених на основі поточного статусу
зайнятості

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	19.41	3	<.001
Рівень сприйнятого стресу	6.57	3	0.087
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	18.30	3	<.001
Шкала кар'єрної самоефективності	30.94	3	<.001
Суб'єктивний кар'єрний успіх	27.58	3	<.001

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.375	0.707	1.000
1	3	-1.875	0.061	0.364
1	4	-3.981	<.001	<.001
2	3	-1.390	0.164	0.987
2	4	-3.220	0.001	0.008
3	4	-1.676	0.094	0.563

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	1.364	0.173	1.000
1	3	1.169	0.242	1.000
1	4	2.555	0.011	0.064
2	3	-0.202	0.840	1.000
2	4	0.864	0.388	1.000
3	4	1.113	0.266	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

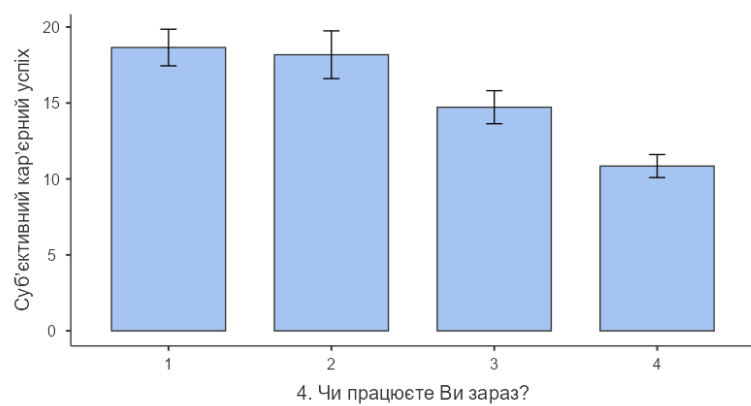
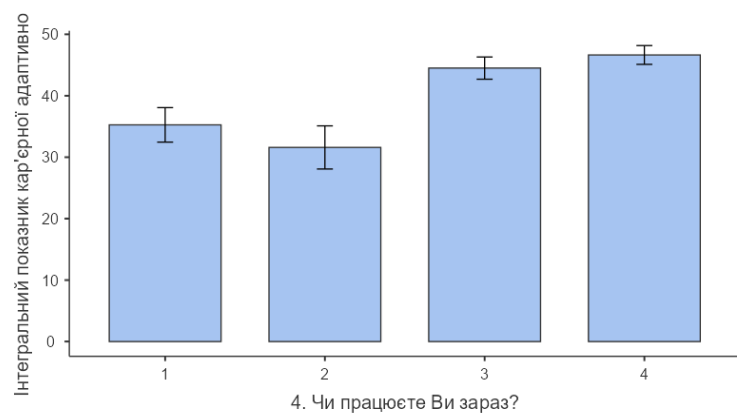
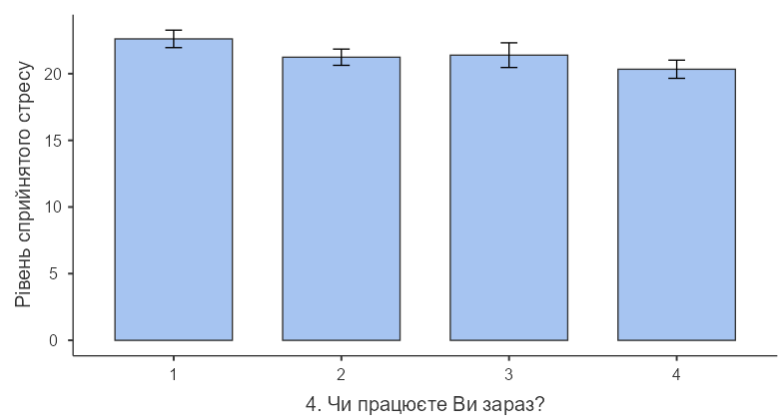
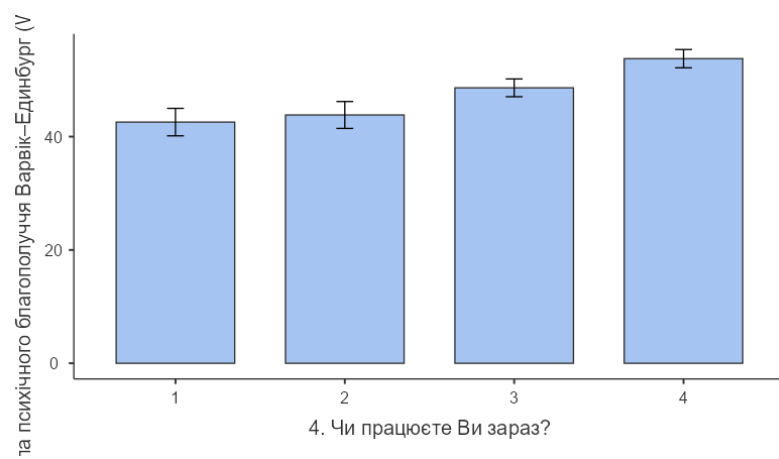
Z			P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	0.667	0.505	1.000
1	3	-2.064	0.039	0.234
1	4	-3.182	0.001	0.009
2	3	-2.551	0.011	0.065
2	4	-3.609	<.001	0.002
3	4	-0.733	0.463	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

Z			P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.146	0.884	1.000
1	3	-2.499	0.012	0.075
1	4	-4.851	<.001	<.001
2	3	-2.187	0.029	0.172
2	4	-4.257	<.001	<.001
3	4	-1.813	0.070	0.419

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

Z			P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.154	0.877	1.000
1	3	-1.973	0.049	0.291
1	4	-4.620	<.001	<.001
2	3	-1.690	0.091	0.547
2	4	-4.038	<.001	<.001
3	4	-2.164	0.030	0.183



Додаток В

Результати кореляційного аналізу досліджуваних показників

		Шкала психологічного благополуччя	Рівень сприйнятого стресу	Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	Шкала кар'єрної самоефективності	Суб'єктивний кар'єрний успіх
Шкала психологічного благополуччя	Spearman's rho	—				
	df	—				
	p-value	—				
Рівень сприйнятого стресу	Spearman's rho	-0.479	—			
	df	89	—			
	p-value	<.001	—			
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	Spearman's rho	0.594	-0.170	—		
	df	89	89	—		
	p-value	<.001	0.108	—		
Шкала кар'єрної самоефективності	Spearman's rho	0.606	-0.265	0.665	—	
	df	89	89	89	—	
	p-value	<.001	0.011	<.001	—	
Суб'єктивний кар'єрний успіх	Spearman's rho	-0.739	0.368	-0.596	-0.688	—
	df	89	89	89	89	—
	p-value	<.001	<.001	<.001	<.001	—

Додаток В
Результати порівняння груп, виділених на основі поточного статусу
зайнятості

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	19.41	3	<.001
Рівень сприйнятого стресу	6.57	3	0.087
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	18.30	3	<.001
Шкала кар'єрної самоефективності	30.94	3	<.001
Суб'єктивний кар'єрний успіх	27.58	3	<.001

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.375	0.707	1.000
1	3	-1.875	0.061	0.364
1	4	-3.981	<.001	<.001
2	3	-1.390	0.164	0.987
2	4	-3.220	0.001	0.008
3	4	-1.676	0.094	0.563

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	1.364	0.173	1.000
1	3	1.169	0.242	1.000
1	4	2.555	0.011	0.064
2	3	-0.202	0.840	1.000
2	4	0.864	0.388	1.000
3	4	1.113	0.266	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

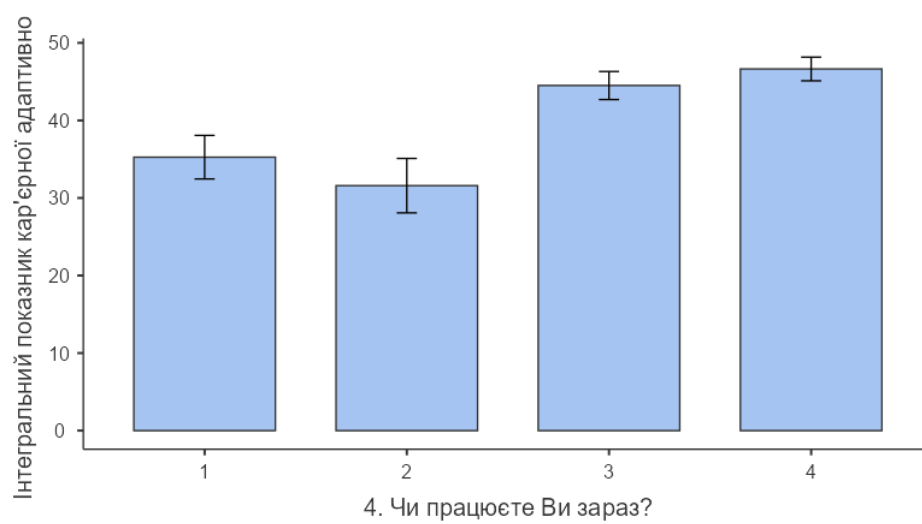
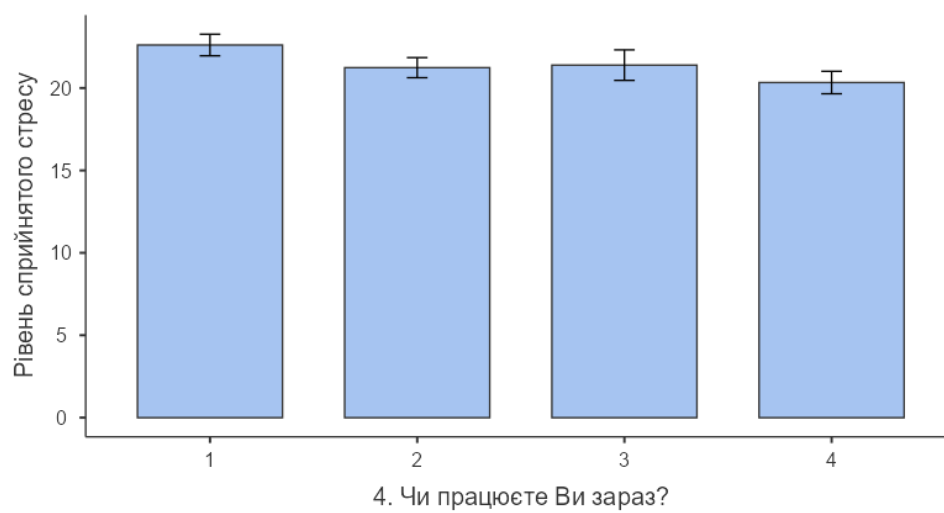
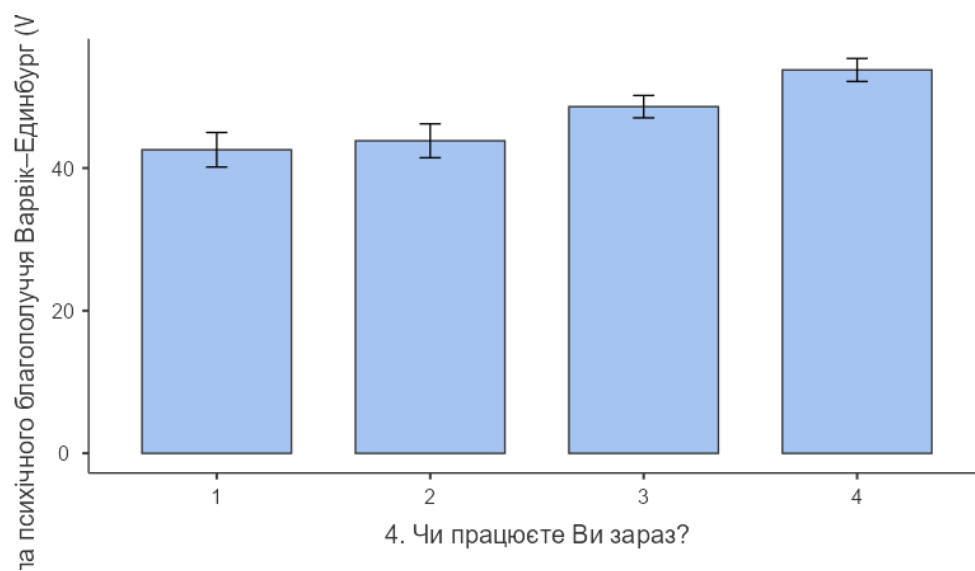
		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	0.667	0.505	1.000
1	3	-2.064	0.039	0.234
1	4	-3.182	0.001	0.009
2	3	-2.551	0.011	0.065
2	4	-3.609	<.001	0.002
3	4	-0.733	0.463	1.000

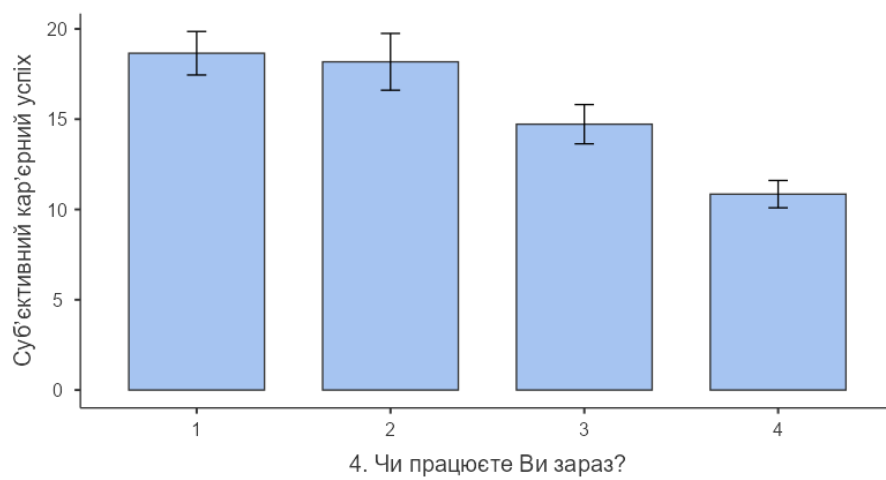
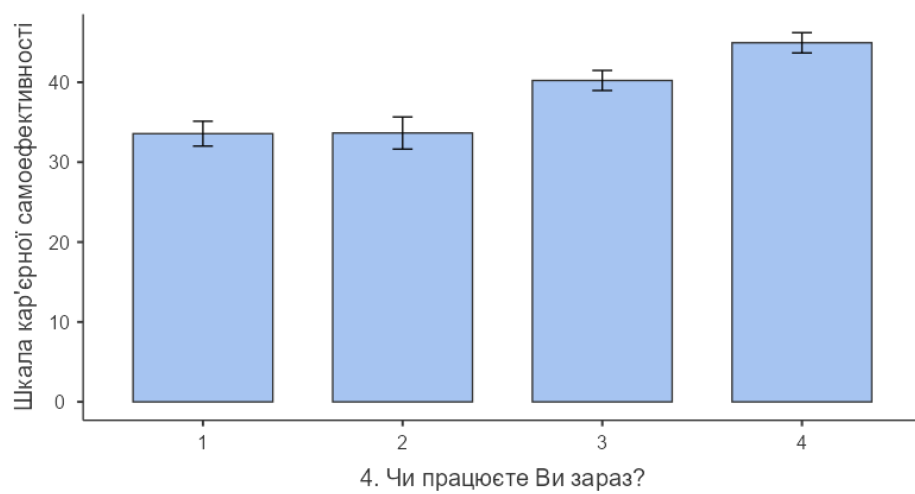
Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.146	0.884	1.000
1	3	-2.499	0.012	0.075
1	4	-4.851	<.001	<.001
2	3	-2.187	0.029	0.172
2	4	-4.257	<.001	<.001
3	4	-1.813	0.070	0.419

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
1	2	-0.154	0.877	1.000
1	3	-1.973	0.049	0.291
1	4	-4.620	<.001	<.001
2	3	-1.690	0.091	0.547
2	4	-4.038	<.001	<.001
3	4	-2.164	0.030	0.183





Додаток Г

Регресійні моделі для прогнозування психологічного благополуччя жінок у через аспекти професійної адаптації у вимушеній еміграції

Linear Regression

Model Fit Measures		
Model	R	R ²
1	0.783	0.613

Note. Models estimated using sample size of N=91

Model Coefficients - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS) ¹					
Predictor	Estimate	SE	t	p	
Intercept ^a	21.8979	3.7254	5.8779	<.001	
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	0.2530	0.0873	2.8970	0.005	
Шкала кар'єрної самоефективності	0.0870	0.1310	0.6643	0.508	
Суб'єктивний кар'єрний успіх	0.8499	0.1658	5.1271	<.001	
Як давно Ви перебуваєте за кордоном?:					
6–12 місяців – менше 6 місяців	2.6843	2.9442	0.9117	0.365	
1–2 роки – менше 6 місяців	0.2800	3.3655	0.0832	0.934	
понад 2 роки – менше 6 місяців	-0.9765	2.3900	-0.4086	0.684	

^a Represents reference level

Assumption Checks

Collinearity Statistics		
	VIF	Tolerance
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	1.53	0.652
Шкала кар'єрної самоефективності	1.59	0.628
Суб'єктивний кар'єрний успіх	1.42	0.703
2. Як давно Ви перебуваєте за кордоном?	1.03	0.973

Linear Regression

Model Fit Measures

Model	R	R ²
1	0.777	0.604

Note. Models estimated using sample size of N=91

Model Coefficients - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept ^a	21.137	3.5265	5.994	<.001
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	0.231	0.0846	2.727	0.008
Шкала кар'єрної самоефективності	0.128	0.1307	0.980	0.330
Суб'єктивний кар'єрний успіх	0.836	0.1674	4.992	<.001
Як довго Ви не працюєте за фахом?:				
до 6 місяців – понад 2 роки	1.857	2.6153	0.710	0.480
6–12 місяців – понад 2 роки	-0.748	2.1405	-0.350	0.727
1–2 роки – понад 2 роки	-0.393	2.1563	-0.182	0.856

^a Represents reference level

Assumption Checks

Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	1.47	0.682
Шкала кар'єрної самоефективності	1.57	0.637
Суб'єктивний кар'єрний успіх	1.42	0.705
6. Як довго Ви не працюєте за фахом?	1.01	0.990

Додаток Г

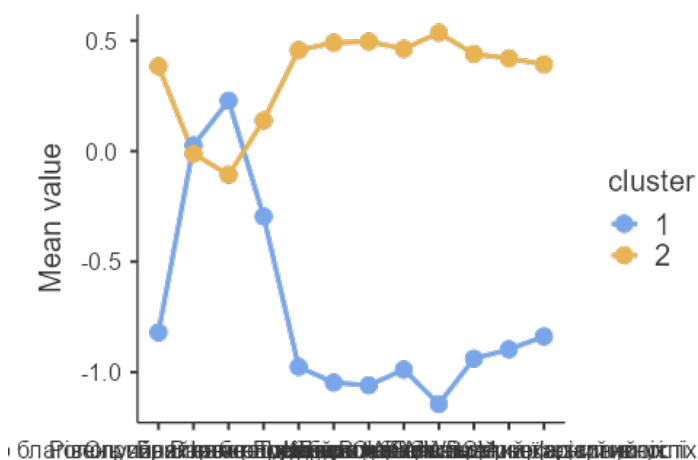
Результати кластеризації даних

Clustering vector

Sum of squares Table		Clustering Table	
	Value	Cluster No	Count
Cluster 1	206	1	29
Cluster 2	506	2	62
Between clusters	368		
Total	1080		

Centroids of clusters Table

	Кластер 1	Кластер 2
Шкала психологічного благополуччя	-0.82	0.383
Рівень сприйнятого стресу	0.026	-0.012
Сприйняття безпорадності	0.228	-0.107
Брак самоефективності	-0.296	0.138
Турбота	-0.975	0.456
Контроль	-1.047	0.49
Допитливість	-1.059	0.495
Впевненість	-0.988	0.462
Кар'єрна адаптивність	-1.144	0.535
Кар'єрна самоефективність	-0.938	0.439
Суб'єктивний кар'єрний успіх	-0.896	0.419
Об'єктивний кар'єрний успіх	-0.838	0.392



Додаток Д

Кількісні характеристики вибірки за результатами авторської анкети оцінки втрати або трансформації професійної ролі

Кількісний розподіл досліджуваних за поточним робочим статусом

Поточний робочий статус	N	%	Накопичений %
тимчасово не працюю	23	25.3%	25.3%
виконую тимчасову або некваліфіковану роботу	17	18.7%	44.0%
навчаюсь / проходжу перекваліфікацію	18	19.8%	63.7%
працюю у новій сфері (перекваліфікувалася / змінила професію)	33	36.3%	100.0%

Результати множинного вибору респондентами основних причин непрацевлаштованості за фахом

Якщо Ви не працюєте, зазначте основні причини (можна кілька варіантів):	Counts	% of Total	Cumulative %
Довчаюсь на курсах	1	1.1%	1.1%
З грудня я втратила роботу	1	1.1%	2.2%
Навчаюсь	1	1.1%	3.3%
Працюю	1	1.1%	4.4%
Працюю	1	1.1%	5.5%
Я звільнилася з тимчасової некваліфікованої роботи, щоб знайти нормальну роботу по професії. Зараз на етапах виконання тестових завдань для різних фірм	1	1.1%	6.6%
відсутність дозволу на роботу, мовний бар'єр, догляд за дітьми / родиною	1	1.1%	7.7%
дискваліфікація / невизнання диплома, емоційне вигорання	1	1.1%	8.8%
догляд за дітьми / родиною	6	6.6%	15.4%
догляд за дітьми / родиною, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	1	1.1%	16.5%
емоційне вигорання	3	3.3%	19.8%

Якщо Ви не працюєте, зазначте основні причини (можна кілька варіантів):	Counts	% of Total	Cumulative %
мовний бар'єр	6	6.6%	26.4%
мовний бар'єр, втрата професійної мотивації	1	1.1%	27.5%
мовний бар'єр, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	2	2.2%	29.7%
мовний бар'єр, догляд за дітьми / родиною, емоційне вигорання	1	1.1%	30.8%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном	4	4.4%	35.2%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, Мало компаній шукають, а на ті вакансії, що є - мене зразу відкидають	1	1.1%	36.3%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, втрата професійної мотивації	1	1.1%	37.4%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	1	1.1%	38.5%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, відсутність дозволу на роботу, мовний бар'єр, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	1	1.1%	39.6%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, відсутність дозволу на роботу, мовний бар'єр, дискваліфікація / невизнання диплома, емоційне вигорання	1	1.1%	40.7%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, дискваліфікація / невизнання диплома, емоційне вигорання, Хвороба, й відсутність гарної медичної та соціальної допомоги	1	1.1%	41.8%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, емоційне вигорання	1	1.1%	42.9%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр	7	7.7%	50.5%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, втрата професійної мотивації	1	1.1%	51.6%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	2	2.2%	53.8%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, дискваліфікація / невизнання диплома, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	1	1.1%	54.9%

Якщо Ви не працюєте, зазначте основні причини (можна кілька варіантів):	Counts	% of Total	Cumulative %
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, дискваліфікація / невизнання диплома, догляд за дітьми / родиною, втрата професійної мотивації, емоційне вигорання	1	1.1%	56.0%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, дискваліфікація / невизнання диплома, догляд за дітьми / родиною, емоційне вигорання	1	1.1%	57.1%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, догляд за дітьми / родиною	1	1.1%	58.2%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, догляд за дітьми / родиною, втрата професійної мотивації	1	1.1%	59.3%
труднощі з працевлаштуванням за кордоном, мовний бар'єр, догляд за дітьми / родиною, емоційне вигорання	1	1.1%	60.4%
це питання мене не стосується	36	39.6%	100.0%

Кількісний розподіл досліджуваних за тривалістю непрацевлаштованості за фахом

Тривалість непрацевлаштованості за фахом	N	%	Накопичений %
до 6 місяців	8	8.8%	8.8%
6–12 місяців	13	14.3%	23.1%
1–2 роки	13	14.3%	37.4%
понад 2 роки	57	62.6%	100.0%

Кількісний розподіл досліджуваних за оцінкою свого професійного становища порівняно з тим, яке було до еміграції

оцінка свого професійного становища порівняно з тим, яке було до еміграції	N	%	Накопичений %
краще	17	18.7%	18.7%
приблизно таке саме	21	23.1%	41.8%
гірше	53	58.2%	100.0%

**Кількісний розподіл досліджуваних за важливістю професійної
самореалізації**

Важливість професійної самореалізації	N	%	Накопичений %
дуже важлива	47	51.6%	51.6%
важлива	38	41.8%	93.4%
скоріше не важлива	5	5.5%	98.9%
зовсім не важлива	1	1.1%	100.0%

**Кількісний розподіл досліджуваних за мірою впливу втрати або зміни
професійної ролі на їх ідентичність чи самосприйняття**

міра впливу втрати або зміни професійної ролі на ідентичність чи самосприйняття	N	%	Накопичений %
зовсім не вплинула	10	11.0%	11.0%
мінімально	11	12.1%	23.1%
помірно	24	26.4%	49.5%
так, суттєво	46	50.5%	100.0%

**Кількісний розподіл досліджуваних за потребою у психологічній або
емоційній підтримці, пов'язаній з втратою професійної ролі**

потреба у психологічній або емоційній підтримці, пов'язаній з втратою професійної ролі	N	%	Накопичений %
ні	15	16.5%	16.5%
скоріше ні	18	19.8%	36.3%
скоріше так	25	27.5%	63.7%
так	33	36.3%	100.0%

Результати множинного вибору респондентами основних чинників, які допомагають в адаптації

Що найбільше допомагає Вам в адаптації? (можна обрати кілька варіантів)	Counts	%	Cumulative %
Розуміння того що заради майбутнього дитини, треба ставати на ноги	1	1.1%	1.1%
Сама себе витягую	1	1.1%	2.2%
духовні практики / медитації	3	3.3%	5.5%
навчання / курси	4	4.4%	9.9%
навчання / курси, духовні практики / медитації	1	1.1%	11.0%
навчання / курси, нова робота	4	4.4%	15.4%
нова робота	3	3.3%	18.7%
партнер / друзі	2	2.2%	20.9%
партнер / друзі, навчання / курси, нова робота	1	1.1%	22.0%
партнер / друзі, психолог / терапія	4	4.4%	26.4%
партнер / друзі, психолог / терапія, навчання / курси	1	1.1%	27.5%
партнер / друзі, психолог / терапія, навчання / курси, нова робота	1	1.1%	28.6%
партнер / друзі, психолог / терапія, спорт / активність	1	1.1%	29.7%
партнер / друзі, психолог / терапія, спорт / активність, навчання / курси	1	1.1%	30.8%
партнер / друзі, спорт / активність	2	2.2%	33.0%
партнер / друзі, спорт / активність, навчання / курси	2	2.2%	35.2%
партнер / друзі, спорт / активність, навчання / курси, духовні практики / медитації	1	1.1%	36.3%
партнер / друзі, спорт / активність, нова робота	1	1.1%	37.4%

Що найбільше допомагає Вам в адаптації? (можна обрати кілька варіантів)	Counts	%	Cumulative %
психолог / терапія	3	3.3%	40.7%
психолог / терапія, навчання / курси	4	4.4%	45.1%
психолог / терапія, спорт / активність	1	1.1%	46.2%
психолог / терапія, спорт / активність, навчання / курси, духовні практики / медитації	1	1.1%	47.3%
психолог / терапія, спорт / активність, навчання / курси, духовні практики / медитації, нова робота	1	1.1%	48.4%
підтримка родини	7	7.7%	56.0%
підтримка родини, Можливість покращити рівень мови країни, в якій живу і можливість в майбутньому розвиватися в компанії	1	1.1%	57.1%
підтримка родини, навчання / курси	1	1.1%	58.2%
підтримка родини, навчання / курси, нова робота	1	1.1%	59.3%
підтримка родини, партнер / друзі	9	9.9%	69.2%
підтримка родини, партнер / друзі, навчання / курси	6	6.6%	75.8%
підтримка родини, партнер / друзі, навчання / курси, нова робота	1	1.1%	76.9%
підтримка родини, партнер / друзі, нова робота	2	2.2%	79.1%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія	2	2.2%	81.3%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, Спілкування з людьми, прогулянки, зіркові концерти, шопінг	1	1.1%	82.4%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, навчання / курси, духовні практики / медитації	3	3.3%	85.7%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, навчання / курси, нова робота	1	1.1%	86.8%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, нова робота	1	1.1%	87.9%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, спорт / активність	1	1.1%	89.0%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, спорт / активність, навчання / курси, духовні практики / медитації, нова робота	2	2.2%	91.2%
підтримка родини, партнер / друзі, психолог / терапія, спорт / активність, навчання / курси, нова робота	2	2.2%	93.4%
підтримка родини, партнер / друзі, спорт / активність, навчання / курси	1	1.1%	94.5%

Що найбільше допомагає Вам в адаптації? (можна обрати кілька варіантів)	Counts	%	Cumulative %
підтримка родини, психолог / терапія	1	1.1%	95.6%
спорт / активність	1	1.1%	96.7%
спорт / активність, навчання / курси	2	2.2%	98.9%
спорт / активність, навчання / курси, духовні практики / медитації	1	1.1%	100.0%

Результати множинного вибору респондентами бажаних форм психологічної підтримки

Які форми психологічної підтримки були б для Вас корисними? (можна обрати кілька варіантів)	Counts	% of Total	Cumulative %
Не потребує	1	1.1%	1.1%
групові зустрічі	7	7.7%	8.8%
групові зустрічі, онлайн-програма	1	1.1%	9.9%
групові зустрічі, онлайн-програма, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації	1	1.1%	11.0%
групові зустрічі, онлайн-програма, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	12.1%
групові зустрічі, практичні заняття з кар'єрної адаптації	2	2.2%	14.3%
групові зустрічі, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	15.4%
лекції / вебінари про ідентичність	5	5.5%	20.9%
лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації	1	1.1%	22.0%
онлайн-програма	2	2.2%	24.2%
онлайн-програма, лекції / вебінари про ідентичність	1	1.1%	25.3%
онлайн-програма, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	26.4%
онлайн-програма, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	27.5%
практичні заняття з кар'єрної адаптації	6	6.6%	34.1%
підтримка у відновленні самооцінки	3	3.3%	37.4%
індивідуальні консультації	18	19.8%	57.1%

Результати множинного вибору респондентами бажаних форм психологічної підтримки

Які форми психологічної підтримки були б для Вас корисними? (можна обрати кілька варіантів)	Counts	% of Total	Cumulative %
індивідуальні консультації, групові зустрічі	3	3.3%	60.4%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	61.5%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, лекції / вебінари про ідентичність, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	62.6%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, онлайн-програма	1	1.1%	63.7%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, онлайн-програма, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	4	4.4%	68.1%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, онлайн-програма, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	69.2%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, практичні заняття з кар'єрної адаптації	5	5.5%	74.7%
індивідуальні консультації, групові зустрічі, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	75.8%
індивідуальні консультації, лекції / вебінари про ідентичність, підтримка у відновленні самооцінки	2	2.2%	78.0%
індивідуальні консультації, онлайн-програма	4	4.4%	82.4%
індивідуальні консультації, онлайн-програма, лекції / вебінари про ідентичність, практичні заняття з кар'єрної адаптації	1	1.1%	83.5%
індивідуальні консультації, онлайн-програма, підтримка у відновленні самооцінки	1	1.1%	84.6%
індивідуальні консультації, практичні заняття з кар'єрної адаптації	1	1.1%	85.7%
індивідуальні консультації, практичні заняття з кар'єрної адаптації, підтримка у відновленні самооцінки	3	3.3%	89.0%
індивідуальні консультації, підтримка у відновленні самооцінки	10	11.0%	100.0%

Додаток Е

Порівняння вибірок, виділених на основі питань авторської анкети

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі віку респонденток

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	17.45	3	<.001
Рівень сприйнятого стресу	1.70	3	0.636
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	10.83	3	0.013
Шкала кар'єрної самоефективності	10.33	3	0.016
Суб'єктивний кар'єрний успіх	13.18	3	0.004

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
25–30 років	31–35 років	-2.503	0.012	0.074
25–30 років	36–40 років	-0.219	0.826	1.000
25–30 років	41–45 років	-3.395	<.001	0.004
31–35 років	36–40 років	2.295	0.022	0.130
31–35 років	41–45 років	-0.456	0.649	1.000
36–40 років	41–45 років	-3.154	0.002	0.010

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
25–30 років	31–35 років	0.569	0.569	1.000
25–30 років	36–40 років	0.167	0.867	1.000
25–30 років	41–45 років	1.170	0.242	1.000
31–35 років	36–40 років	-0.411	0.681	1.000
31–35 років	41–45 років	0.476	0.634	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
36–40 років	41–45 років	0.986	0.324	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
25–30 років	31–35 років	-3.017	0.003	0.015
25–30 років	36–40 років	-1.541	0.123	0.740
25–30 років	41–45 років	-2.637	0.008	0.050
31–35 років	36–40 років	1.559	0.119	0.714
31–35 років	41–45 років	0.812	0.417	1.000
36–40 років	41–45 років	-0.944	0.345	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
25–30 років	31–35 років	-2.51581	0.012	0.071
25–30 років	36–40 років	-1.36305	0.173	1.000
25–30 років	41–45 років	-2.93038	0.003	0.020
31–35 років	36–40 років	1.22649	0.220	1.000
31–35 років	41–45 років	-0.00720	0.994	1.000
36–40 років	41–45 років	-1.43254	0.152	0.912

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
25–30 років	31–35 років	-2.546	0.011	0.065
25–30 років	36–40 років	-1.282	0.200	1.000
25–30 років	41–45 років	-3.375	<.001	0.004
31–35 років	36–40 років	1.334	0.182	1.000
31–35 років	41–45 років	-0.390	0.697	1.000
36–40 років	41–45 років	-1.966	0.049	0.296

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі терміну перебування респонденток за кордоном

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	3.11	3	0.375
Рівень сприйнятого стресу	1.29	3	0.731
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	9.20	3	0.027
Шкала кар'єрної самоефективності	2.20	3	0.531
Суб'єктивний кар'єрний успіх	2.00	3	0.572

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
менше 6 місяців	6–12 місяців	-1.673	0.094	0.566
менше 6 місяців	1–2 роки	-1.242	0.214	1.000
менше 6 місяців	понад 2 роки	-1.206	0.228	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	0.205	0.837	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	0.960	0.337	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	0.515	0.606	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
менше 6 місяців	6–12 місяців	0.829	0.407	1.000
менше 6 місяців	1–2 роки	0.941	0.346	1.000
менше 6 місяців	понад 2 роки	0.444	0.657	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
6–12 місяців	1–2 роки	0.229	0.819	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	-0.636	0.525	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-0.776	0.438	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
менше 6 місяців	6–12 місяців	-2.3718	0.018	0.106
менше 6 місяців	1–2 роки	-1.7691	0.077	0.461
менше 6 місяців	понад 2 роки	-2.9889	0.003	0.017
6–12 місяців	1–2 роки	0.2832	0.777	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	0.0347	0.972	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-0.3100	0.757	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
менше 6 місяців	6–12 місяців	-1.3779	0.168	1.000
менше 6 місяців	1–2 роки	-1.1126	0.266	1.000
менше 6 місяців	понад 2 роки	-1.1143	0.265	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	0.0783	0.938	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	0.6655	0.506	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	0.4333	0.665	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
менше 6 місяців	6–12 місяців	-1.0205	0.308	1.000
менше 6 місяців	1–2 роки	-1.2653	0.206	1.000
менше 6 місяців	понад 2 роки	-1.2179	0.223	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
6–12 місяців	1–2 роки	-0.3907	0.696	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	0.0856	0.932	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	0.5333	0.594	1.000

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі рівня освіти респонденток

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	3.41	3	0.332
Рівень сприйнятого стресу	3.42	3	0.331
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	8.14	3	0.043
Шкала кар'єрної самоефективності	10.31	3	0.016
Суб'єктивний кар'єрний успіх	2.63	3	0.452

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	вища (магістр)	-1.024	0.306	1.000
вища (бакалавр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	-1.177	0.239	1.000
вища (бакалавр)	середня спеціальна	0.767	0.443	1.000
вища (магістр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	-0.575	0.565	1.000
вища (магістр)	середня спеціальна	1.393	0.164	0.982

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	середня спеціальна	1.534	0.125	0.750

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	вища (магістр)	-0.474	0.635	1.000
вища (бакалавр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	1.270	0.204	1.000
вища (бакалавр)	середня спеціальна	-0.548	0.584	1.000
вища (магістр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	1.764	0.078	0.466
вища (магістр)	середня спеціальна	-0.323	0.747	1.000
післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	середня спеціальна	-1.405	0.160	0.961

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	вища (магістр)	-1.829	0.067	0.405
вища (бакалавр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	-1.595	0.111	0.665
вища (бакалавр)	середня спеціальна	1.105	0.269	1.000
вища (магістр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	-0.460	0.646	1.000
вища (магістр)	середня спеціальна	2.203	0.028	0.166
післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	середня спеціальна	2.138	0.033	0.195

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоофективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	вища (магістр)	- 2.142	0.032	0.193

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоофективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	- 1.857	0.063	0.380
вища (бакалавр)	середня спеціальна	1.128	0.259	1.000
вища (магістр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	- 0.526	0.599	1.000
вища (магістр)	середня спеціальна	2.403	0.016	0.098
післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	середня спеціальна	2.347	0.019	0.113

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
вища (бакалавр)	вища (магістр)	- 0.580	0.562	1.000
вища (бакалавр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	- 1.261	0.207	1.000
вища (бакалавр)	середня спеціальна	0.633	0.526	1.000
вища (магістр)	післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	- 0.992	0.321	1.000
вища (магістр)	середня спеціальна	1.002	0.316	1.000
післядипломна освіта / підвищення кваліфікації	середня спеціальна	1.476	0.140	0.840

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі тривалості непрацевлаштованості за фахом

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	2.09	3	0.555
Рівень сприйнятого стресу	2.78	3	0.427
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	2.92	3	0.404
Шкала кар'єрної самоофективності	2.37	3	0.498
Суб'єктивний кар'єрний успіх	2.02	3	0.568

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	6–12 місяців	0.813	0.416	1.000
до 6 місяців	1–2 роки	0.431	0.667	1.000
до 6 місяців	понад 2 роки	-0.117	0.907	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	-0.438	0.661	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	-1.333	0.183	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-0.773	0.439	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	6–12 місяців	-0.700	0.484	1.000
до 6 місяців	1–2 роки	-0.453	0.651	1.000
до 6 місяців	понад 2 роки	0.343	0.731	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	0.283	0.777	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	1.445	0.148	0.890
1–2 роки	понад 2 роки	1.084	0.278	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	6–12 місяців	0.0916	0.927	1.000
до 6 місяців	1–2 роки	0.4517	0.652	1.000
до 6 місяців	понад 2 роки	-0.6883	0.491	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	0.4125	0.680	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	-0.9795	0.327	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-1.5059	0.132	0.793

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	6–12 місяців	0.196	0.844	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	1–2 роки	-0.654	0.513	1.000
до 6 місяців	понад 2 роки	-0.878	0.380	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	-0.974	0.330	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	-1.365	0.172	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-0.122	0.903	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
до 6 місяців	6–12 місяців	0.150	0.881	1.000
до 6 місяців	1–2 роки	-0.224	0.823	1.000
до 6 місяців	понад 2 роки	-0.812	0.417	1.000
6–12 місяців	1–2 роки	-0.428	0.669	1.000
6–12 місяців	понад 2 роки	-1.216	0.224	1.000
1–2 роки	понад 2 роки	-0.670	0.503	1.000

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі оцінки респондентками свого становища, порівняно з доеміграційним

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	16.41	2	<.001
Рівень сприйнятого стресу	4.59	2	0.101

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	5.00	2	0.082
Шкала кар'єрної самоефективності	8.31	2	0.016
Суб'єктивний кар'єрний успіх	16.28	2	<.001

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	p(unadj)	p(Bonferroni)
краще	приблизно таке саме	0.510	0.610	1.000
краще	гірше	3.395	<.001	0.002
приблизно таке саме	гірше	3.024	0.002	0.007

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	p(unadj)	p(Bonferroni)
краще	приблизно таке саме	-0.491	0.623	1.000
краще	гірше	-1.908	0.056	0.169
приблизно таке саме	гірше	-1.441	0.149	0.448

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	p(unadj)	p(Bonferroni)
краще	приблизно таке саме	1.150	0.250	0.750
краще	гірше	2.206	0.027	0.082
приблизно таке саме	гірше	0.929	0.353	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	p(unadj)	p(Bonferroni)
краще	приблизно таке саме	2.127	0.033	0.100
краще	гірше	2.860	0.004	0.013
приблизно таке саме	гірше	0.400	0.689	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
краще	приблизно таке саме	0.842	0.400	1.000
краще	гірше	3.554	<.001	0.001
приблизно таке саме	гірше	2.777	0.005	0.016

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених на основі оцінки респондентками важливості професійної самореалізації

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	4.19	3	0.242
Рівень сприйнятого стресу	3.50	3	0.321
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	11.38	3	0.010
Шкала кар'єрної самоефективності	11.51	3	0.009
Суб'єктивний кар'єрний успіх	7.62	3	0.055

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	важлива	-1.112	0.266	1.000
дуже важлива	скоріше не важлива	0.828	0.408	1.000
дуже важлива	зовсім не важлива	-1.407	0.160	0.957
важлива	скоріше не важлива	1.329	0.184	1.000
важлива	зовсім не важлива	-1.164	0.244	1.000
скоріше не важлива	зовсім не важлива	-1.653	0.098	0.590

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	важлива	1.177	0.239	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	скоріше не важлива	0.177	0.859	1.000
дуже важлива	зовсім не важлива	1.558	0.119	0.716
важлива	скоріше не важлива	-0.364	0.716	1.000
важлива	зовсім не важлива	1.301	0.193	1.000
скоріше не важлива	зовсім не важлива	1.361	0.174	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	важлива	1.8281	0.068	0.405
дуже важлива	скоріше не важлива	2.9556	0.003	0.019
дуже важлива	зовсім не важлива	1.2857	0.199	1.000
важлива	скоріше не важлива	2.0841	0.037	0.223
важлива	зовсім не важлива	0.8889	0.374	1.000
скоріше не важлива	зовсім не важлива	-0.0830	0.934	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	важлива	1.653	0.098	0.590
дуже важлива	скоріше не важлива	2.805	0.005	0.030
дуже важлива	зовсім не важлива	1.778	0.075	0.452
важлива	скоріше не важлива	2.016	0.044	0.263
важлива	зовсім не важлива	1.418	0.156	0.937
скоріше не важлива	зовсім не важлива	0.436	0.663	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
дуже важлива	важлива	-0.67717	0.498	1.000
дуже важлива	скоріше не важлива	2.25950	0.024	0.143
дуже важлива	зовсім не важлива	1.05925	0.289	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
важлива	скоріше не важлива	2.54474	0.011	0.066
важлива	зовсім не важлива	1.20247	0.229	1.000
скоріше не важлива	зовсім не важлива	0.00692	0.994	1.000

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених залежно від впливу зміни професійної ролі на ідентичність

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	15.91	3	0.001
Рівень сприйнятого стресу	5.95	3	0.114
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	4.89	3	0.180
Шкала кар'єрної самоефективності	3.83	3	0.280
Суб'єктивний кар'єрний успіх	9.72	3	0.021

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
зовсім не вплинула	мінімально	-0.0225	0.982	1.000
зовсім не вплинула	помірно	2.2444	0.025	0.149
зовсім не вплинула	так, суттєво	2.9648	0.003	0.018
мінімально	помірно	2.3470	0.019	0.114
мінімально	так, суттєво	3.1113	0.002	0.011
помірно	так, суттєво	0.7533	0.451	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
зовсім не вплинула	мінімально	-0.605	0.545	1.000
зовсім не вплинула	помірно	-1.082	0.279	1.000
зовсім не вплинула	так, суттєво	-2.121	0.034	0.204

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
мінімально	помірно	-0.392	0.695	1.000
мінімально	так, суттєво	-1.417	0.157	0.939
помірно	так, суттєво	-1.321	0.186	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
зовсім не вплинула	мінімально	0.413	0.679	1.000
зовсім не вплинула	помірно	1.918	0.055	0.331
зовсім не вплинула	так, суттєво	1.569	0.117	0.700
мінімально	помірно	1.486	0.137	0.823
мінімально	так, суттєво	1.093	0.274	1.000
помірно	так, суттєво	-0.693	0.489	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоєфективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
зовсім не вплинула	мінімально	-0.359	0.719	1.000
зовсім не вплинула	помірно	1.160	0.246	1.000
зовсім не вплинула	так, суттєво	1.056	0.291	1.000
мінімально	помірно	1.630	0.103	0.619
мінімально	так, суттєво	1.566	0.117	0.704
помірно	так, суттєво	-0.270	0.787	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
зовсім не вплинула	мінімально	0.561	0.575	1.000
зовсім не вплинула	помірно	1.831	0.067	0.402
зовсім не вплинула	так, суттєво	2.683	0.007	0.044
мінімально	помірно	1.220	0.222	1.000
мінімально	так, суттєво	2.059	0.039	0.237
помірно	так, суттєво	0.980	0.327	1.000

Результати порівняння досліджуваних показників у групах, виділених залежно від потреби у психологічній підтримці

One-Way ANOVA (Non-parametric)

Kruskal-Wallis

	χ^2	df	p
Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1	22.88	3	<.001
Рівень сприйнятого стресу	14.13	3	0.003
Інтегральний показник кар'єрної адаптивності	9.13	3	0.028
Шкала кар'єрної самоефективності	9.57	3	0.023
Суб'єктивний кар'єрний успіх	17.20	3	<.001

Dunn's pairwise comparisons

Pairwise comparisons - Шкала психологічного благополуччя Варвік–Единбург (WEMWBS)1

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	скоріше ні	0.640	0.522	1.000
ні	скоріше так	3.196	0.001	0.008
ні	так	3.924	<.001	<.001
скоріше ні	скоріше так	2.653	0.008	0.048
скоріше ні	так	3.407	<.001	0.004
скоріше так	так	0.671	0.502	1.000

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	скоріше ні	-0.333	0.739	1.000
ні	скоріше так	-2.411	0.016	0.096

Pairwise comparisons - Рівень сприйнятого стресу

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	так	-3.000	0.003	0.016
скоріше ні	скоріше так	-2.170	0.030	0.180
скоріше ні	так	-2.791	0.005	0.032
скоріше так	так	-0.554	0.579	1.000

Pairwise comparisons - Інтегральний показник кар'єрної адаптивності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	скоріше ні	0.808	0.419	1.000
ні	скоріше так	2.527	0.011	0.069
ні	так	2.431	0.015	0.090
скоріше ні	скоріше так	1.757	0.079	0.474
скоріше ні	так	1.620	0.105	0.632
скоріше так	так	-0.258	0.796	1.000

Pairwise comparisons - Шкала кар'єрної самоефективності

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	скоріше ні	-0.0831	0.934	1.000
ні	скоріше так	1.1647	0.244	1.000
ні	так	2.3933	0.017	0.100
скоріше ні	скоріше так	1.3246	0.185	1.000
скоріше ні	так	2.6426	0.008	0.049
скоріше так	так	1.3761	0.169	1.000

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
ні	скоріше ні	0.474	0.636	1.000
ні	скоріше так	2.379	0.017	0.104
ні	так	3.485	<.001	0.003

Pairwise comparisons - Суб'єктивний кар'єрний успіх

		Z	P(unadj)	P(Bonferroni)
скоріше ні	скоріше так	1.978	0.048	0.288
скоріше ні	так	3.138	0.002	0.010
скоріше так	так	1.162	0.245	1.000

Додаток Є

Авторська анкета і преамбула

Наукове дослідження на тему

«Втрата професійної ролі як чинник кризи ідентичності у жінок у вимушеній еміграції»

Дорогі учасниці!

Вітаю, мене звати Кіра. Запрошую Вас взяти участь у психологічному дослідженні, присвяченому вивченню впливу втрати професійної ролі на кризу ідентичності у жінок, які перебувають у вимушеній еміграції.

Мета дослідження — з'ясувати, як втрата або зміна професійної діяльності впливає на самосприйняття, емоційне благополуччя та відчуття особистісної цілісності жінок, а також розробити психологічну програму підтримки, спрямовану на зміцнення ідентичності, професійної впевненості та внутрішньої стійкості жінок, які пережили втрату професійної ролі.

Хто може брати участь:

жінки віком **25–45 років**, які проживають за межами України та погоджуються добровільно взяти участь у дослідженні.

Для участі потрібно приділити **10–15 хвилин** та заповнити анкету та короткі психологічні опитувальники, що дозволять оцінити різні аспекти психологічного стану, професійної впевненості та самореалізації.

Будь ласка, відповідайте щиро. У дослідженні **немає правильних чи неправильних відповідей** — важлива лише Ваша особиста думка та досвід.

Ваші відповіді є **повністю анонімними** і будуть використані **лише для навчально-наукових цілей**. Результати будуть представлені в **узагальненому вигляді**, без можливості ідентифікації учасниць.

Якщо Вам буде цікаво отримати результати дослідження або маєте запитання — можете написати на e-mail: **kiravladymyrova@gmail.com**

Щиро дякую за Ваш час, довіру та внесок у розвиток сучасної психологічної науки!

Демографічні питання

1. Ваш вік: *

(оберіть один варіант)

- 25–30 років
- 31–35 років
- 36–40 років
- 41–45 років

2. Як давно Ви перебуваєте за кордоном? *

(оберіть один варіант)

- менше 6 місяців
- 6–12 місяців
- 1–2 роки
- понад 2 роки

3. Яка Ваша освіта? *

(оберіть один варіант)

- середня спеціальна
- вища (бакалавр)
- вища (магістр)
- післядипломна освіта / підвищення кваліфікації

4. Чи працюєте Ви зараз? *

(оберіть один варіант)

- працюю у новій сфері (перекваліфікувалася / змінила професію)
- виконую тимчасову або некваліфіковану роботу
- тимчасово не працюю
- навчаюсь / проходжу перекваліфікацію

5. Якщо Ви не працюєте, зазначте основні причини (можна кілька варіантів):

(можна обрати кілька варіантів)

- труднощі з працевлаштуванням за кордоном
- відсутність дозволу на роботу
- мовний бар'єр
- дискваліфікація / невизнання диплома
- догляд за дітьми / родиною

- втрата професійної мотивації
- емоційне вигорання
- це питання мене не стосується (я працюю)
- Інше: _____

6. Як довго Ви не працюєте за фахом? *

(оберіть один варіант)

- до 6 місяців
- 6–12 місяців
- 1–2 роки
- понад 2 роки

Питання щодо професійного становища та досвіду втрати ролі

7. Як Ви оцінюєте своє теперішнє професійне становище порівняно з тим, яке було до еміграції? *

(оберіть один варіант)

- краще
- приблизно таке саме
- гірше

8. Наскільки для Вас важлива професійна самореалізація? *

(оберіть один варіант)

- зовсім не важлива
- скоріше не важлива
- важлива
- дуже важлива

9. Чи відчуваєте Ви, що втрата або зміна професійної ролі вплинула на Вашу ідентичність чи самосприйняття? *

(оберіть один варіант)

- так, суттєво
- помірно
- мінімально
- зовсім не вплинула

10. Які зміни Ви найбільше відчули після втрати професійної ролі? (можна обрати кілька варіантів)

(можна обрати кілька варіантів)

- зниження самооцінки
- нестача впевненості у майбутньому
- емоційна нестабільність
- відчуття втрати стабільності
- труднощі з мотивацією
- зниження професійної впевненості
- зміна життєвих пріоритетів
- Інше: _____

11. Чи відчуваєте Ви потребу у психологічній або емоційній підтримці, пов'язаній з втратою професійної ролі? *

(оберіть один варіант)

- так
- скоріше так
- скоріше ні
- ні

12. Що найбільше допомагає Вам в адаптації? (можна кілька варіантів) *

(можна обрати кілька варіантів)

- підтримка родини
- партнер / друзі
- психолог / терапія
- спорт / активність
- навчання / курси
- духовні практики / медитації
- нова робота
- Інше: _____

13. Які форми психологічної підтримки були б для Вас корисними? (можна обрати кілька варіантів) *

(можна обрати кілька варіантів)

- індивідуальні консультації
- групові зустрічі
- онлайн-програма
- лекції / вебінари про ідентичність

- практичні заняття з кар'єрної адаптації
- підтримка у відновленні самооцінки
- Інше: _____

Додаток Ж

Матриця інтеркореляційних зв'язків показників психологічного благополуччя, рівня стресу та параметрів професійної самореалізації жінок-емігранток

Корреляционная матрица

		Вплив втрат або зміни професійної ролі на ідентичність чи само	Шкала психологічного благополуччя Ворик-Единбург	Рівень сприйнятого стресу	Шкала кар'єрної адаптивності (CAAS-SF)	Суб'єктивний кар'єрний успіх	Рівень зарплати (відносно Ваших потреб)	Кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду, впровадження усієї Вашої кар'єри	Кількість разів, коли Ви переходили на більшшоплачу посаду	Шкала кар'єрної самоефективності
Вплив втрати або зміни професійної ролі на ідентичність чи само	Спирменів коефіцієнт $\rho(rh)$ (степеней свободи)	—								
Шкала психологічного благополуччя Ворик-Единбург	Спирменів коефіцієнт $\rho(rh)$ (степеней свободи)	—	—							
			0.374 ***							
				89						

	свободы) р-знач ение	<.001	—				
Рівень сприйня того стресу	Спи рме н ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	0.273 **	- 0.595* **	—			
	ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	89	89	—			
Шкала кар'єрно ї адаптив ності (CAAS- SF)	Спи рме н ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	-0.133	0.594* **	- 0.284 **	—		
	ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	89	89	89	—		
	ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	0.210	<.001	0.006	—		
Суб'єкт ивний кар'єрн ий успіх	Спи рме н ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	- 0.311 **	0.739* **	- 0.470 ***	0.596 ***	—	
	ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	89	89	89	89	—	
	ρ(rh o) df (сте пене й своб оды) р-знач ение	0.003	<.001	<.001	<.001	—	
Рівень зарплат и (відношн	Спи рме н ρ(rh o)	- 0.257 *	0.582* **	- 0.338 **	0.427 ***	0.685* **	—

о Ваших потреб)	df (степеней свободы)	89	89	89	89	89	—			
	r-значение	0.014	<.001	0.001	<.001	<.001	—			
кількість підвищень, тобто переходів на вищу посаду, впродовж усієї Вашої кар'єри	Спирмен ρ(rho) df (степеней свободы) r-значение	-0.127	0.363**	-0.080	0.323**	0.382**	0.269**	—		
	df (степеней свободы) r-значение	89	89	89	89	89	89	—		
	r-значение	0.230	<.001	0.453	0.002	<.001	0.010	—		
Кількість разів, коли Ви переходили на більш оплачувану посаду	Спирмен ρ(rho) df (степеней свободы) r-значение	-0.052	0.312*	0.006	0.498***	0.424**	0.394**	0.652***	—	
	df (степеней свободы) r-значение	89	89	89	89	89	89	89	—	
	r-значение	0.626	0.003	0.956	<.001	<.001	<.001	<.001	—	
Шкала кар'єрної самоофективності	Спирмен ρ(rho) df (степеней свободы) r-значение	-0.115	0.529**	-0.305**	0.584***	0.641**	0.439**	0.253*	0.430***	—
	df (степеней свободы) r-значение	89	89	89	89	89	89	89	89	—
	r-значение	0.277	<.001	0.003	<.001	<.001	<.001	0.016	<.001	—