

УДК 159.9:072.3:942.5 (045)

**КОВАЛЕНКО А. Б.**

*доктор психологічних наук, професор,  
завідувач кафедри соціальної психології,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка  
м. Київ*

*ORCID ID 0000-0001-6458-5325  
ResearcherID O-7330-2019*

**ПЕЧИБОРЩ А. Р.**

*студент 1-го курсу магістратури  
факультету психології,  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
м. Київ*

## **ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ**

Розглядається проблема професійного благополуччя трудових мігрантів з України. Встановлено статистично значущі відмінності між уявленням про майбутнє професійне благополуччя в осіб, які мали міграційні наміри, та реальною його оцінкою після міграції, а також між професійним благополуччям мігрантів та тих, хто працює в Україні. Порівняно з тими, хто працює в Україні, мігранти менш задоволені своєю трудовою діяльністю, що, у свою чергу, є однією з причин трудової міграції. Крім того, виявлено значущі відмінності між пробами «До» та «Тепер» у трудових мігрантів, що підтверджує гіпотезу щодо зміни рівня професійного благополуччя мігрантів залежно від стадії міграційного процесу.

Визначено дві факторні моделі наявного професійного благополуччя в мігрантів та тих, хто працює в Україні. Виявлено відмінності між факторними структурами професійного благополуччя в двох досліджуваних групах: вони мають по два подібні фактори: «Задоволеність організацією та умовами трудової діяльності», «Вмотивованість до професійної діяльності». Фактор «Задоволеність професійним життям» з групи тих, хто працює в Україні, у групі трудових мігрантів ділиться на два фактори: «Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами», «Залученість до трудової діяльності». Крім цього, кожна з груп має особливі фактори: у групі осіб, що працюють в Україні, це фактори «Задоволеність професійним вибором» та «Визнання близькими і колегами», а в трудових мігрантів – «Професійна самореалізація».

Виявлено зміни у показниках професійного благополуччя після міграції. Встановлено статистично значущі відмінності між уявленням про майбутнє професійне благополуччя в осіб, які мали міграційні наміри, та реальною його оцінкою після міграції.

**Ключові слова:** *міграція, трудова міграція, професійне благополуччя, задоволеність процесом роботи, професійна мотивація.*

**Постановка проблеми.** Засоби масової інформації практично безперервно транслюють інформацію, з одного боку, про погіршення умов трудової діяльності, затримку виплати заробітної платні, інфля-

цію та зростання кількості безробітних, з іншого – чудові умови, високу заробітну платню та перспективи кар'єрного зростання в країнах Європейського Союзу. Як наслідок, схвалення Радою ЄС надання безвізового режиму для перетину кордону країн Євросоюзу для українців спричинило масову трудову міграцію.

Основною причиною такого ходу подій є формування у потенційних заробітчанах уявлення про кращі умови організації професійної діяльності. Однак, зважаючи на характер інформаційного впливу та особливості його цільової аудиторії, можна зробити цілком логічне припущення про сумнівність відповідності заявлених умов, рівня заробітної платні, доброго ставлення з боку роботодавців та перспектив кар'єрного росту. Дане дослідження передбачає виявлення особливостей професійного благополуччя серед українських заробітчанах у Республіці Польща.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** У вивченні професійного благополуччя найбільш значущими є такі підходи:

- професійне здоров'я – «occupational health», що розглядає професійне благополуччя в аспекті зниження негативних психічних станів працівників (L. E. Terrick and J. M. LaRocco, 1997; K. K. Smith, 1995; Л. И. Вассерман, 1995; В. Л. Паньковець, 2004; С. Fritz, 2006);
- задоволеність роботою – «job satisfaction» базується на врахуванні задоволеності умовами праці (J. R. Hackman, 1974; R. C. Huseman & J. D. Hatfield, 1987; Brief, 1998);
- професійне благополуччя – «occupational well-being», яке включає афективну, соціальну, когнітивну, професійну та особистісну сфери професійної діяльності (P. Warr, 1987, 1994; J. E. Van Horn; T. W. Taris; W. B. Schaufeli; P. J. G. Schreurs, 2004; Kelly R. Harkcom, 2014);
- евдемоністичний підхід до визначення благополуччя, який включає індивідуально-професійні (професійна ідентичність, заотребуваність, мотивація) та індивідуально-особистісні (оптимізм, локус контролю, самоефективність) аспектів працівників (С. Ryff, 1989; Д. О. Леонтьєв, 2000; W. B. Schaufeli, A. B. Bakker, 2001; R. M. Ryan, E. L. Deci, 2006; Т. В. Данильченко, 2017).

Окремо слід виокремити модель професійного благополуччя К. Є. Рут (Первинна версія МОПБ 54 – К. Є. Рут, 2016), адаптовану для професійного контексту на основі моделі психологічного благополуччя К. Ріф.

Більшість досліджень міграційного процесу здійснено в економіці, демографії, політології, історії, соціології та культурології. В етнокультурній психології вивчаються переважно проблеми, що виникають у мігрантів на заключній стадії міграційного процесу і розробляються у таких її напрямках: крос-культурній психології (Дж. Беррі, К. Вард), психологічній антропології (М. Мід, А. Кардинер).

У межах соціально-психологічного та соціокультурного підходів зарубіжними вченими з'ясовано такі аспекти міжкультурної взаємодії: психологічний зміст та її складові (Д. Мацумото, Г. Тріандіс), емоційні компоненти (Р. Лазарус), динаміку психічного здоров'я (К. Чун), взаємозв'язок інкультурації, акультурації та соціалізації (Г. Марін, П. Болс-Органіста), компоненти крос-культурної трансмісії (К. Вард), поняття культурного шоку (Ф. Рудмін), явище акультурації (Р. Лінтон, Р. Редфілд, М. Херсковіц) та ін.

**Виокремлення невирішених раніше частин проблеми.**

Значущість проблеми чинників трудової міграції загострюється у зв'язку з активізацією територіальної та соціальної мобільності населення. Рівень професійного благополуччя, на нашу думку, є одним з основних чинників, які впливають на прийняття рішення про виїзд за кордон з метою покращення свого матеріального становища та умов професійної діяльності загалом.

Знання про зміст і структуру професійного благополуччя українських трудових мігрантів можуть виступати важливим аспектом для розуміння причин відтоку трудового населення. Однак комплексних психологічних досліджень чинників, що охоплюють змістовний і динамічний аспекти та визначають специфіку професійного благополуччя серед мігрантів, донині не проводилося.

**Мета статті** – вивчення чинників професійного благополуччя в українських трудових мігрантів.

**Виклад основного матеріалу.** В якості визначення професійного благополуччя нами було обрано наступне: «суб'єктивне професійне благополуччя – стан оптимального функціонування людини в професійному контексті, пов'язане з її суб'єктивною позитивною інтегральною оцінкою різних аспектів свого професійного життя (чинники професійного благополуччя), що мають у свідомості особи багатовимірну, багаторівневу і динамічну, залежно від професійного контексту, структуру, на яку чинять постійний вплив індивідуально-професійні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні чинники» [4, с.127].

Емпіричне дослідження проводилось у квітні-травні 2019 року в Україні та Республіці Польща. У стандартизованому тестуванні взяли участь як українські заробітчани (96 осіб), так і українці, що працюють в Україні (109 осіб). Стаж професійної діяльності складає від 2 до 23 років, а середній вік – 28 років. Статистична обробка даних відбувалась за допомогою спеціалізованого програмного забезпечення IBM SPSS Statistics 21.0.

Для досягнення мети дослідження використовувалися такі психодіагностичні опитувальники:

- Професійного благополуччя (Первинна версія МОПБ 54 – К. Рут);
- Професійної затребуваності особистості (Є. Харитонова);

- Професійної мотивації (ОПМ: Горбунова, Осін, Іванова);
- Професійного самоствалення особистості (К. Карпінський);
- Задоволеності працею (Іванова, Осін);
- Шкала залученості в роботу (UWES) (Shaufeli, Bekker);
- Тест сенсожиттєвих орієнтацій (СЖО) (Д. Леонтєв);
- PsyCap Questionnaire (PCQ) (F. Luthans, B. Avolio, J. Avey, , & S. Norman,).

Специфіка дослідження передбачає залучення двох груп населення (власне українців та українських трудових мігрантів до Польщі), а також проведення кількох серій дослідження. З цією метою було модифіковано кожен з 8 використаних опитувальників з додаванням двох просторово-часових вимірів (табл. 1). Модифікація проводилась для кількох серій вимірювання професійного благополуччя на основі чинників, виокремлених на основі факторного та регресійного аналізу для вибірки українських трудових мігрантів у Польщі.

Модифікація передбачає часткову зміну всіх питань кожної зі шкал восьми опитувальників, що використовуються в даному дослідженні. Подібні дії базуються на необхідності вимірювання одного соціально-психологічного явища у групи трудових мігрантів за таких умов: 1) рівень професійного благополуччя до трудової міграції, тобто в період проживання в Україні (проба «До»); 2) очікуваний рівень професійного благополуччя, що складається з більш простих за структурою та операціоналізацією психологічних явищ, щодо ситуації в місці трудової міграції (проба «Очікування»); 3) нинішній рівень професійного благополуччя трудових мігрантів за умови, що професійна діяльність у місці міграції ведеться протягом не менше одного року (проба «Тепер»).

Таблиця 1

#### Приклад модифікації питань опитувальників

Опитувальники	«Тепер» (оригінал)	«До»	«Очікування»
Професійне благополуччя (К. Рут)	12. Мои ежедневные рабочие дела кажутся мне бессмысленными	12. Мои ежедневные рабочие дела в Украине казались мне бессмысленными	12. Мне кажется, мои ежедневные рабочие дела в Польше будут бессмысленными
Професійна мотивація (Горбунова, Осін, Іванова)	6. Своим трудом я приношу пользу моим близким	6. Своим трудом в Украине я приношу пользу моим близким	6. Своим трудом в Польше я буду приносить пользу моим близким

Шкала залученості в роботу (Шауфелі)	7. Моя работа вдохновляет меня	7. Моя работа в Украине вдохновляла меня	7. Моя работа в Польше будет вдохновлять меня
--------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------------	-----------------------------------------------

Водночас в українській вибірці пропонувалися лише оригінальні версії опитувальників. Середні значення показників професійного благополуччя у двох групах досліджуваних представлені у табл.2.

Таблиця 2

**Середні значення професійного благополуччя у досліджуваних групах**

	Середнє	Дисперсія
До	2,69	0,84
Тепер	4,32	1,35
Контрольна	3,43	0,71

На відміну від проби «Тепер», показники стандартного відхилення проби «До» та контрольної групи вказують на невисокий розкид відповідей і відносно однакову відстань полярних значень від центральної лінії. Можна говорити про те, що показники професійного благополуччя тих, хто працює в Україні вищі від показників групи мігрантів до міграції, проте нижчі, ніж у мігрантів тепер.

Для перевірки відмінностей між контрольною та експериментальною (проба «Тепер») групами використовувався t-критерій Стьюдента. Цей критерій дає можливість констатувати наявність статистично значущих відмінностей між досліджуваними групами, тому більш детальний аналіз потребує створення факторних моделей обох груп.

Таблиця 3

**Показники t-критерію Стьюдента**

	«До»	«Тепер»	Контрольна група
«До»	-	2,56**	2.17*
«Тепер»	2,56**	-	2.00**
Контрольна група	2.17*	2.00**	-

Примітка: \* - відмінності значущі на рівні  $p=0.005$ ; \*\* - відмінності значущі на рівні  $p=0.001$

Значення t-критерію Стьюдента свідчить про наявність значущих відмінностей між контрольною групою та пробєю «До» експериментальної групи, тобто показники вказують на існування певної відмінності у професійному благополуччі серед потенційних мігрантів. Порівняно з контрольною групою, мігранти менш задоволені своєю трудовою діяльністю, що, у свою чергу, є однією з причин трудової мігра-

ції. Крім того, виявлено значущі відмінності між пробами «До» та «Тепер», що підтверджує нашу гіпотезу щодо зміни рівня професійного благополуччя мігрантів залежно від стадії міграційного процесу.

У ході подальшого дослідження перевірялися відмінності у структурі професійного благополуччя мігрантів (проба «Тепер») та контрольної групи (табл.4).

Таблиця 4

**Порівняння факторних структур експериментальної та контрольної груп**

	Експериментальна група (проба «Тепер»)		Контрольна група
Ех_1	Задоволеність організацією та умовами трудової діяльності	С_1	Задоволеність організацією і умовами праці
Ех_2	Вмотивованість до професійної діяльності	С_2	Вмотивованість до професійної діяльності
Ех_3	Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами	С_3	Задоволеність професійним життям
Ех_4	Залученість до трудової діяльності	С_4	Задоволеність професійним вибором
Ех_5	Професійна самореалізація	С_5	Визнання близькими і колегами

Згідно з результатами, наведеними у таблиці 4, можна виокремити подібні чинники професійного благополуччя у мігрантів та немігрантів:

- Фактор Ех\_1 майже ідентичний фактору С\_1, що не дивно, адже структура, організація та умови праці є одними з перших конструктів, за якими відбувається оцінка трудової діяльності.
- Фактори Ех\_2 та С\_2 мають незначні відмінності в питаннях, які до них увійшли (90% спільних пунктів). Наявність спільного чинника для двох груп свідчить про значну роль мотивації у структурі професійного благополуччя.
- Цікаво, що за своєю структурою фактор С\_3 повністю включає Ех\_3 (складає 70% С\_3), і має додатково 50% структури Ех\_4. З одного боку, можна робити припущення про те, що фактор задоволеності професійним життям розділяється на підфактори: задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами та залученість до трудової діяльності. З іншого – цікавим нині є розділення цього чинника в експериментальній групі на два фактори та об'єднання в контрольній.

Факторизація дає можливість простежити відмінності в структурі чинників професійного благополуччя в експериментальній та контро-

льний групах.

Професійне благополуччя контрольної групи включає фактор С\_4, який відсутній в експериментальній групі. З цього можна зробити висновок про те, що мігранти не враховують задоволеність професійним вибором при оцінці професійного благополуччя. Сама професія не є цінністю, а розглядається як інструмент заробляння грошей, тому можна зробити припущення, що мігранти працюють не за професією.

Наявність фактору С\_5 в контрольній групі вказує на інтерперсональний та соціально зумовлений конструкт, адже базується на визнанні цінності як професійної діяльності, так і професіонала загалом з боку колег та близьких. Відсутність цього фактору в експериментальній групі може пояснюватись специфікою самої групи та цілями професійної діяльності, адже основною метою трудових мігрантів є покращення матеріального становища.

Однією з особливостей структури професійного благополуччя мігрантів є фактор професійної самореалізації Ex\_5. Враховуючи відсутність цього фактора в контрольній групі, можна припустити його походження саме від міграції і трудової діяльності в умовах, відмінних від контрольної групи. Ймовірно, подібна різниця між групами зумовлена новими можливостями за кордоном, адже у Польщі нині існує дефіцит працівників робочих спеціальностей і працедавці готові підвищувати заробітну платню та умови праці загалом.

Досягнення мети дослідження передбачає порівняння середніх значень складових професійного благополуччя на основі виокремленої факторної моделі мігрантів. Аналіз значень проводився на основі одного окремо взятого фактора із порівнянням показників експериментальної вибірки за трьома пробами: «Тепер», «До» та «Очікування».

Для зведення показників факторних моделей до зручних при аналізі значень проводилася стандартизація до стевів – 10-бальної шкали та розраховано значення кожного з факторів для трьох проб (на основі факторного навантаження кожної із змінних).

Пропонується віднести кожен зі складових (факторів) професійного благополуччя до однієї з категорій: очікування, що підтвердились, та ті, які не підтвердились. Очікуваннями, що не підтвердились, можна вважати фактор, що означає завищеність прогнозів трудових мігрантів відносно певної сфери професійної діяльності. Очікуваннями, що підтвердились, можна вважати фактор, що означає відповідність прогнозів трудових мігрантів реальним умовам відносно певної сфери професійної діяльності.

Аналіз проводився за допомогою загальної лінійної моделі з повторними вимірами (General Linear Model – Repeated measures), що дозволяє порівняти значення окремого фактору професійного благополуччя одночасно при трьох умовах (табл. 4).

Таблиця 4.

## Значення аналізу GLM RM для факторних моделей

	Фактор	До / Очікування	До / Зараз	Очікування / Зараз
<b>Не підтвержені очікування</b>	Ех_1 Задоволеність організацією та умовами трудової діяльності	1,676	0,49 2	-1,184
	Ех_4 Залученість до трудової діяльності	1,583	0,79 4	-,789
<b>Підтвержені очікування</b>	Ех_2 Вмотивованість до професійної діяльності	2,183	1,92 5	-0,258
	Ех_3 Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами	1,937	1,00 9	-0,528
	Ех_5 Професійна самореалізація	2,309	2,26 7	-0,042

У результаті аналізу загальної лінійної моделі з повторними вимірами, до категорії очікувань, що підтвердились, увійшло три фактори: «Вмотивованість до професійної діяльності», «Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами» і «Професійна самореалізація». Вищезазначені чинники входять до категорії очікувань, що підтвердились, адже показують адекватність очікувань мігрантів щодо покращення трудової діяльності за кордоном.

До категорії очікувань, що не підтвердились, увійшло два фактори: «Задоволеність організацією та умовами трудової діяльності» та «Залученість до трудової діяльності».

**Висновки.** У ході дослідження розглядалася проблема професійного благополуччя трудових мігрантів з України. Професійне благополуччя визначалося як стан оптимального функціонування людини в професійному контексті, пов'язане з її суб'єктивною позитивною інтегральною оцінкою різних аспектів свого професійного життя, що мають у свідомості особи багатовимірну, багаторівневу і динамічну структуру, на яку чинять постійний вплив індивідуально-професійні, індивідуально-особистісні та організаційно-контекстні чинники.

Виявлено значущі відмінності у рівні професійного благополуччя в осіб, які планують мігрувати, та тих, у кого такі наміри відсутні. Встановлено статистично значущі відмінності між уявленням про майбутнє професійне благополуччя в осіб, які мали міграційні наміри, та реальною його оцінкою після міграції, а також між професійним благополуччям мігрантів та тих, хто залишився працювати в Україні.

Визначено дві факторні моделі наявного професійного благополуччя в мігрантів та тих, хто працює в Україні. Професійне благополуччя трудових мігрантів включає такі фактори: «Задоволеність орга-



нізацією та умовами трудової діяльності», «Вмотивованість до професійної діяльності», «Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами», «Залученість до трудової діяльності» та «Професійна самореалізація». Факторна модель професійного благополуччя тих, хто працює в Україні, містить «Задоволеність організацією і умовами праці», «Вмотивованість до професійної діяльності», «Задоволеність професійним життям», «Задоволеність професійним вибором» та «Визнання близькими і колегами».

Виявлено відмінності між факторними структурами професійного благополуччя в двох досліджуваних групах: вони мають по два подібні фактори: «Задоволеність організацією та умовами трудової діяльності», «Вмотивованість до професійної діяльності». У групі тих, хто працює в Україні, фактор «Задоволеність професійним життям» у групі трудових мігрантів ділиться на два фактори: «Задоволеність процесом роботи та стосунками з колегами», «Залученість до трудової діяльності». Крім цього, кожна з груп має особливі фактори: у групі осіб, що працюють в Україні, це фактори «Задоволеність професійним вибором» та «Визнання близькими і колегами», а в трудових мігрантів – «Професійна самореалізація».

Виявлено зміни у показниках професійного благополуччя після міграції. Встановлено статистично значущі відмінності між уявленням про майбутнє професійне благополуччя в осіб, які мали міграційні наміри, та реальною його оцінкою після міграції.

**Перспективи подальших досліджень** вбачаються в емпіричному вивченні міри впливу очікувань щодо покращення умов професійної діяльності на рішення про трудову міграцію.

#### Список використаних джерел

1. Карпинский К.В. Профессиональное самоотношение личности и методика его психологической диагностики: моногр. / К.В. Карпинский, А.М. Колышко. – Гродно: ГрГУ, 2010. – 140 с.
2. Рут Е. И. Профессиональное благополучие сотрудников коммерческих организаций: критерии и методика оценки: автореф. дис. магистр. психол. наук.: по напр. 030300 «Организационная психология и психология менеджмента» / Е. И. Рут. – Санкт-Петербург, 2016. – 172 с.
3. Патрушев В. Д. Задоволеність працею: соціально-економічні аспекти / В. Д. Патрушев, Н. А. Калмакан. – М.: «Економіка», 1993. – 203 с.
4. Пахоль Б. Є. Структура професійного благополуччя: визначення феномену, факторна структура та предиктори / Борис Є. Пахоль. // Український психологічний журнал. – 2018. – №3(9). – С. 121–135.
5. Ясько Белла Аслановна, Харитоновна Евгения Владимировна Опыт разработки психодиагностической методики «Профессиональная востребованность личности» // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. 2009. №4.
6. Cotton P. Occupational well-being and performance. A review of organizational health research / P. Cotton, P.M. Hart // Australian Psychologist. – 2003. – № 38 (2). – P. 118-127

7. Diener, E., Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57, 119–169 p.
8. Easton S. User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale / S. Easton, D. Van Laar // University of Portsmouth. – 2012
9. Hackman J. R. Motivation through design of work. *Organizational behaviour and human performance* / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – 1976. – № 16 (2). – P. 250–279
10. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New York: Wiley / F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman // [2nd ed.]. – New York: John Wiley & Sons, 1959
11. Janssen P. P. M. A Test and Refinement of the Demand–Control–Support Model in the Construction Industry / P. P. M. Janssen, A. B. Bakker, A. de Jong // *International Journal of Stress Management*. – Vol. 8. – 2001. – № 4.
12. Jonge J. D. Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling / Jan De Jonge, W. B. Schaufeli // *Journal of Organizational Behavior*. – 1998. – № 19 (4). – P. 387-407.
13. Ryff C. D. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research / C. D. Ryff, Singer // *Psychotherapy and Psychosomatics*. – 1996. – № 65. – P. 14–23
14. Schultz M. L. *Occupational well-being: the development of a theory and a measure* / M. L. Schultz // Front Cover. ProQuest. – 2008. – 183 p.

### **Spysok vykorystanykh dzherel**

1. Karpinskii K.V. Professionalnoe samootnoshenie lichnosti i metodika ego psikhologicheskoi diagnostiki: monogr. / K.V. Karpinskii, A.M. Kolyshko. – Grodno: GrGU, 2010. – 140 s.
2. Rut E. I. Professionalnoe blagopoluchie sotrudnikov kommercheskikh organizatsii: kriterii i metodika otsenki: avtoref. dis. magistr. psikhol. nauk.: po napr. 030300 «Organizatsionnaia psikhologiya i psikhologiya menedzhmenta» / E. I. Rut. – Sankt-Peterburg, 2016. – 172 s.
3. Patrushev V. D. Zadovolenistj praceju: socialjno-ekonomichni aspekty / V. D. Patrushev, N. A. Kalmakan. – M.: «Ekonomika», 1993. – 203 s.
4. Pakholj B. Je. Struktura profesijnghogho blaghopoluchchja: vyznachennja fenomenu, faktorna struktura ta predyktory / Borys Je. Pakholj. // *Ukarajinsjkyj psykholohichnyj zhurnal*. – 2018. – #3(9). – s. 121–135.
5. Iasko Bella Aslanovna, Kharitonova Evgeniia Vladimirovna Opyt razrabotki psikhodiagnosticheskoi metodiki «Professionalnaia vostrebovannost lichnosti» // *Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta. Seria 3: Pedagogika i psikhologiya*. 2009. №4.
6. Cotton P. Occupational well-being and performance. A review of organizational health research / P. Cotton, P.M. Hart // *Australian Psychologist*. – 2003. – № 38 (2). – P. 118-127.
7. Diener, E., Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57, 119–169 p.
8. Easton S. User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale / S. Easton, D. Van Laar // University of Portsmouth. – 2012
9. Hackman J. R. Motivation through design of work. *Organizational behaviour and human performance* / J. R. Hackman, G. R. Oldham. – 1976. – № 16 (2). – P. 250–279
10. Herzberg F. *The Motivation to Work*. New York: Wiley / F. Herzberg, B. Mausner, B. B. Snyderman // [2nd ed.]. – New York: John Wiley & Sons, 1959

11. Janssen P. P. M. A Test and Refinement of the Demand–Control–Support Model in the Construction Industry / P. P. M. Janssen, A. B. Bakker, A. de Jong // *International Journal of Stress Management*. – Vol. 8. – 2001. – № 4.
12. Jonge J. D. Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr’s Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling / Jan De Jonge, W. B. Schaufeli // *Journal of Organizational Behavior*. – 1998. – № 19 (4). – P. 387-407.
13. Ryff C. D. Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research / C. D. Ryff, Singer // *Psychotherapy and Psychosomatics*. – 1996. – № 65. – P. 14–23.
14. Schultz M. L. Occupational well-being: the development of a theory and a measure / M. L. Schultz // *Front Cover. ProQuest*. – 2008. – 183 p.

***Kovalenko A. B., Pechyborshh A. R.***

**FACTORS OF PROFESSIONAL WELL-BEING OF MIGRANT WORKERS**

The problem of Ukrainian labor migrants' professional well-being is considered. Statistically significant differences were found between the perception of future migrants' professional well-being and their actual post-migration assessment, also between migrants' professional well-being and those who work in Ukraine. Compared to those who work in Ukraine, migrants are less satisfied with their work activity, which in turn is one of the causes of labor migration. In addition, significant differences were detected between the "Before" and "Now" samples in the labor migrants group confirming the hypothesis that migrants' professional well-being depends on the stage of the migration process.

Two factor models of the professional well-being of migrants and those who work in Ukraine have been identified. The differences between the factor structures of professional well-being in the two study groups were revealed: there are two similar factors: "Satisfaction with the organization and working conditions", "Professional motivation". The "Satisfaction with professional life" factor from the group of those who work in Ukraine in the migrants' group is divided into two factors: "Work process and relations with colleagues satisfaction", "Involvement in work activity". In addition, each of the groups has specific factors: those who work in Ukraine have "Satisfaction with professional choice" and "Relatives and colleagues recognition", labor migrants - "Professional self-realization".

Have been identified changes in professional well-being level after migration. Statistically significant differences were found between the perceptions of future professional well-being in those who had migration intentions and their actual post-migration assessment.

**Keywords:** *migration, labor migration, professional well-being, job satisfaction, professional motivation.*