

УДК 159.964.21

ББК 88.53я73

Надія Вітюк

ВНУТРІШНЬООСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ СУЧАСНИХ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника,
Міністерство освіти і науки України
76025, м. Івано-Франківськ,
вул.Шевченка, 57, тел.: (03422)2-21-40
E-mail: inst@pu.if.ua

В статті досліджуються внутрішньоособистісні конфлікти, що виникають у трудових мігрантів. Автор аналізує найбільш типові види таких конфліктів, основні умови та причини їх виникнення, особливості переживання. Визначаються психологічні чинники попередження та способи подолання інтраперсональних конфліктів заробітчани.

Ключові слова: конфлікт, внутрішньоособистісний конфлікт, трудова міграція, трудові мігранти.

The article is devoted to intrapersonal conflicts that arise in labour migrants. The author analyses the most typical types of such conflicts, the main conditions and the reasons for their occurrence, experience features. Psychological factors of prevention and ways of overcoming the intrapersonal conflicts of migrants are defined in this article.

Keywords: conflict, intrapersonal conflict, labour migration, labour migrants.

Постановка проблеми. Проблема трудової міграції сьогодні уже торкнулася практично кожної української родини. Складна економічна ситуація в країні і низький рівень соціальних гарантій призвели до того, що мільйони наших співгромадян виїхали і продовжують виїжджати з рідних земель у пошуках гідного заробітку. Одні з них мігрують в межах своєї держави, інші – за кордон, однак в будь-якому випадку їх чекають кардинальні зміни в житті. У кожного заробітчанина змінюється соціальне й природне середовище перебування, соціальний статус, стиль життя, ускладнюються або й руйнуються

родинні, дружні та ділові стосунки. Часто мігранти не можуть реалізуватися, причому не тільки у професійному плані. Тому майже всі вони, особливо в перший період свого перебування поза межами Батьківщини, переживають значні психологічні труднощі, що пов'язані насамперед із необхідністю адаптації на новому місці та входження в нові малі та великі соціальні групи.

Однак не всі мігранти можуть адекватно сприймати і переживати цю ситуацію. Одні з них вирішують свої проблеми конструктивно, інші – деструктивно, що призводить до виникнення внутрішньоособистісного конфлікту, депресії і навіть життєвої кризи. Трудові мігранти потребують ефективної психологічної та правової допомоги і підтримки, причому не тільки ті, які перебувають "на заробітках", але й ті, які тільки готуються до виїзду, а також заробітчани, які вже повернулися додому.

Мета дослідження: проаналізувати основні умови та причини виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у сучасних трудових мігрантів, а також особливості їх подолання.

Теоретичний аналіз проблеми. Різноманітні міграційні процеси є об'єктом для дослідження багатьох науковців у сфері економіки, соціології, антропології, психології та інших наук. Психологічні проблеми, пов'язані із трудовою міграцією, стали предметом вивчення для таких дослідників, як Г.Вітковська, В.Гриценко, Н.Лебедева, О.Лютак, Л.Орбан-Лембрик, О.Пуригіна, С.Рязанцев, Ю.Римаренко, О.Сухарьов та ін. Разом з тим теоретичний аналіз та узагальнення отриманих результатів досліджень показує, що вивченню внутрішньоособистісних конфліктів у трудових мігрантів в даний час приділяється недостатньо уваги. Вважаємо, що питання специфіки виникнення, переживання та розв'язання інтраперсональних конфліктів заробітчани вимагає більш детального аналізу.

Трудова міграція – це переміщення населення в межах своєї держави чи через державні кордони з метою вступу в трудові відносини з роботодавцями. Характерними ознаками сучасної трудової міграції є добровільність, тимчасовість (зворотність), економічна мотивація [7]. Однак міграція є хоч і

добровільним, але водночас вимушеним кроком, спричиненим складним матеріальним становищем багатьох українських сімей.

Разом з тим, дослідники трудової міграції зауважують, що не варто її розглядати однозначно – в площині позитиву чи негативу. На жаль, за умов сучасного розвитку економіки її неможливо уникнути. З одного боку, трудова міграція рятує сім'ї заробітчан від матеріального зuboжіння, сприяє розвитку нових трудових навичок, впровадженню нових технологій у виробництві та сфері послуг. Крім грошей, українці привозять додому і нові знання та вміння, життєвий та професійний досвід. Але, з іншого боку, виникає комплекс проблем як на рівні окремої особистості, так і на рівні суспільства.

Що дає заробіток? Підвищену самооцінку, впевненість у завтрашньому дні для себе і своїх близьких, визнання у суспільстві, – це у випадку успішного матеріального зростання. Наслідками неуспіху можуть стати внутрішньоособистісні та міжособистісні конфлікти, депресія, фрустрація, небажання спілкуватися з іншими людьми, виникнення нових та поглиблення уже наявних проблем у сімейній сфері, втрата сенсу життя, що посилюється психосоматичними розладами. В будь-якому випадку, психологічна ціна такого заробітчанства досить висока.

Значною мірою психологічний стан мігранта залежить від статусу його перебування за кордоном. Тільки ті заробітчани, які працюють легально, можуть розраховувати на належний рівень соціального і правового захисту, який передбачено як внутрішнім законодавством приймаючої країни, так і відповідними міжнародними договірними документами, які уклала чи до яких приєдналася Україна. Проте більша частина українських заробітчан перебувають у нелегальному становищі – без відповідного дозволу на тривале перебування в іншій країні, працевлаштування і трудового договору, укладеного із іноземним працедавцем. Через це вони змушені миритися із тими умовами, у які їх ставлять роботодавці.

Відсутність необхідної інформації, незнання мови країни перебування (чи недостатній рівень володіння нею), незнання та нерозуміння культури, звичаїв,

цінностей місцевого населення, соціальна та правова незахищеність, деморалізація страхами, відсутність почуття безпеки, впевненості, розбіжності між рівнем домагань і реальними результатами, переконання у нездатності досягнути мети, виконати якусь діяльність, зміна звичних умов життя (місця проживання, звичок, що пов'язані з побутом, харчуванням, зі сном, віросповіданням, відмова від індивідуальних звичок), загалом зміна соціальної активності та професійної діяльності, туга за рідними, друзями, почуття самотності, труднощі у взаємодії із місцевими жителями, проблеми, зумовлені станом здоров'я, – ці та інші проблеми ускладнюють перебування трудових мігрантів за кордоном, стають причинами виникнення у них внутрішньоособистісних конфліктів.

Внутрішньоособистісний конфлікт вважається одним із найскладніших психологічних конфліктів. Це гостре негативне переживання, що виникає в результаті тривалої боротьби окремих структур внутрішнього світу особистості. Сторони, що конфліктують, є несумісними і характеризуються переживанням подвійності почуттів, затуленою боротьбою мотивів, інтересів, бажань, що відображають суперечливі зв'язки із зовнішнім середовищем [1]. Такий конфлікт, згідно визначення В.Мерліна, характеризується станом певної дезінтеграції особистості [5].

Специфічною особливістю інтраперсонального конфлікту є його латентність. Він є складним у виявленні, оскільки часто людина й сама не завжди усвідомлює, що перебуває у стані конфлікту, або ж може приховувати цей стан за активною діяльністю чи вдовою веселістю. Наші дослідження показують, що більшість членів сімей трудових мігрантів не знають усієї правди про стан своїх близьких, оскільки вони самі ж не є відвертими. Про свої проблеми й переживання вони відмовчуються, не бажаючи засмучувати тих, хто залишився вдома. Натомість складають історії, в яких переважно бажане видають за дійсне. Залишившись без підтримки й психологічної допомоги, заробітчани ще важче переживають свої негаразди.

Внутрішньоособистісний конфлікт може проявлятися в когнітивній, емоційній та поведінковій сферах особистості [1]. Критеріями його наявності у трудових мігрантів є: нав'язливі думки про батьківщину і близьких, суперечливість “образу Я”, зниження самооцінки, усвідомлення свого стану як безвихідного, труднощі у прийнятті рішень, суб’єктивне визнання наявності проблеми ціннісного вибору, сумніви в істинності мотивів, якими людина раніше керувалася, зниження якості та інтенсивності діяльності, психоемоційна напруга, загальна тривожність, дратівливість, невпевненість в собі, безсоння, почуття знемоги, виснаження, значні негативні переживання, негативний емоційний фон спілкування та ін. Інтегральними показниками внутрішньоособистісного конфлікту є порушення нормального механізму адаптації та посилення психологічного стресу.

Звичайно, не всі мігранти однаково переживають свої проблеми. Залежно від індивідуальних характеристик та від конкретних обставин життєдіяльності вони відносяться до зовнішніх та внутрішніх суперечностей по-різному: одні заглиблюються у роздуми, другі починають активно діяти, треті віддаються впливу емоцій. Л.Орбан-Лембрик з цього приводу зауважує, що, переживаючи як даність факт нового соціуму, окремі індивіди часто відчувають свою некомпетентність, незахищеність, розгубленість, самотність, водночас екстремальна ситуація зобов’язує інших особистостей досить швидко реагувати на зміни у своєму житті й налаштовуватися на інший спосіб існування, крім того, критичність ситуації змушує людей виявляти рішучість, винахідливість, впевненість у собі [6, с.12].

Для виникнення внутрішньоособистісного конфлікту необхідними є особистісні і ситуативні умови [1; 5]. До особистісних умов належать такі, як: наявність складного внутрішнього світу особистості, складна і розвинута ієрархія потреб і мотивів, надто високий рівень розвитку почуттів і цінностей, надмірна схильність до самоаналізу, тип темпераменту, риси характеру, особистісна спрямованість тощо. Ситуативні умови виникнення інтраперсонального конфлікту у трудових мігрантів включають об’єктивні

перешкоди, обмеження, вимоги іноетнічного суспільства, оточуючих, складні життєві ситуації, актуальні суперечності між різними мотивами і відношеннями особистості, між її можливостями і прагненнями, які сприймаються як такі, що неможливо розв'язати, принаймні в даний час. Внутрішньоособистісний конфлікт виникає тоді, коли задоволення будь-яких глибоких і активних мотивів і відношень особистості або ставиться під загрозу, або ж стає зовсім неможливим. В результаті людина, яка не в силі одночасно все вирішити, піддається тривогам, переживанням.

Разом з тим слід визнати, що внутрішньоособистісний конфлікт може виконувати не тільки негативні, але й позитивні функції. Конструктивний конфлікт загартовує характер, формує рішучість, незалежність від зовнішніх обставин. Внаслідок його продуктивного подолання підвищується віра людини у себе, самоприйняття, формується адекватність очікувань, виробляється "психологічний імунітет", розвивається здатність критично оцінювати і швидко освоювати нові способи розв'язання власних проблем, удосконалюються здібності до самоаналізу, зростає соціальна компетентність. Але якщо раціонального виходу з конфлікту не знайдено, то напруга посилюється, людина втрачає внутрішню рівновагу і живе тільки цією проблемою. Конфлікт стає деструктивним, він поглиблює і хворобливо фіксує переживання, здається нерозв'язуваним, посилює роздвоєння особистості, може стати причиною підвищеної тривожності, агресивності, дратівливості, руйнувати взаємини з іншими людьми, формувати стійкі комплекси неповноцінності, призвести до розчарування, розгубленості, депресії, перерости у життєву кризу. Тому одним із аспектів психологічної допомоги мігрантам є попередження розвитку деструктивних інтраперсональних конфліктів, які містять серйозну небезпеку для особистості.

З-поміж внутрішньоособистісних конфліктів, які переживають мігранти-заробітчани, найбільш частими є адаптаційні конфлікти. Вони виникають при порушенні процесу соціальної чи професійної адаптації, за наявності

суперечностей між вимогами дійсності і можливостями людини (професійними, фізичними чи психологічними).

Дослідники міжкультурної адаптації підкреслюють, що контакт з іншою культурою може викликати досить сильне психічне потрясіння – "культурний шок" (К.Оберг) або "стрес акультурації" (Дж.Беррі). Американський антрополог К.Оберг зауважує, що входження в нову культуру супроводжується негативними почуттями, пов'язаними із втратою друзів і статусу, відкинутістю, здивуванням і дискомфортом при усвідомленні відмінностей між культурами, а також із плутаниною в ціннісних орієнтаціях, соціальній і особистісній ідентичності (Цит. за [4]). Культурний шок майже завжди відчувається як неприємний, стресогенний комплекс переживань, що може призводити до негативних наслідків. Разом з тим він має й позитивні сторони: під його впливом може відбутися актуалізація життєвих сил, що сприяє саморозвитку й особистісному росту, оскільки початковий дискомфорт може призвести до прийняття нових цінностей і моделей поведінки. Культурний шок, стверджують Н.Іванова та І.Мнацаканян, – це прояв насамперед кризи ідентичності, внаслідок якої люди не можуть легко змінити свій поведінковий репертуар і побудувати адекватну взаємодію в новому соціокультурному середовищі [4].

Необхідно звернути увагу і на той факт, що трудові мігранти з України – це часто високоосвічені та висококваліфіковані фахівці (за різними статистичними даними, 70-80 % з них мають вищу освіту). Матеріальне неблагополуччя на батьківщині зумовило зниження цими людьми свого соціального статусу та напряму професійної діяльності з надією на отримання високого заробітку. За кордоном наші заробітчани у більшості випадків займаються тим, що є неprestижним для місцевих жителів, вони виконують фізично й психологічно важку роботу. Це переважно робота на будівництві, сезонні роботи в полі, прибирання житла, догляд за хворими та немічними людьми. Однак, реалізуючи матеріальні потреби свої власні чи своєї сім'ї, мігранти не реалізуються самі, працюють, не враховуючи власних професійних запитів, здібностей, можливостей. У цій ситуації може виникати моральний

конфлікт, який розглядається психологами як зіткнення між бажанням і обов'язком, між обов'язком і сумнівами у необхідності його виконувати, між моральними принципами і особистими вподобаннями. Разом з тим, якими б не були причини виїзду за кордон, у людини має залишатися почуття власної гідності, самоповаги, адекватна самооцінка, які можуть нівелюватися в процесі пристосування до нових умов життєдіяльності.

Реальні результати міграції, досягнення заробітчани не завжди відповідають їхнім очікуванням. Розбіжності між домаганнями і оцінкою своїх можливостей призводить до виникнення конфлікту неадекватної самооцінки. У такому конфлікті можуть відбуватися зіткнення між завищеною самооцінкою і прагненням реально оцінювати свої можливості, між заниженою самооцінкою і усвідомленням об'єктивних досягнень людини, а також між прагненням підвищити свої домагання, щоб отримати максимальний успіх, і знизити домагання, щоб уникнути невдачі [1]. При цьому у заробітчани може появлятися відчуття втрати часу, який можна було би використати для підвищення своєї професійної кваліфікації, а також провести його із родиною та друзями. Конфлікт неадекватної самооцінки може бути наявним не тільки у людей, які перебувають "на заробітках", часто він виникає і в мігрантів, які уже повернулися додому.

Досить часто заробітчани переживають і рольові внутрішньоособистісні конфлікти. Такі конфлікти визначаються дослідниками як комплекс суб'єктивних негативних переживань, які виникають у людини при негативній оцінці нею того, як вона справляється із суміщенням різних ролей в професійній та позапрофесійній (наприклад, сімейній) сферах [1; 2]. Неможливість одночасно і однаково успішно реалізувати декілька ролей через суперечливі вимоги, які висуваються цими ролями, нестача фізичних, емоційних, матеріальних та інших ресурсів для їх виконання викликають у людини відчуття неспокою, дискомфорту. Заробітчани турбуються з приводу того, що завдають своїм рідним емоційної шкоди, що не можуть брати участі у вихованні своїх дітей і змушені довіряти це іншим людям, нехай навіть і близьким, що їх шлюб

страждає через їхню відсутність вдома і неможливість приймати участь у родинних справах.

Поведінка, яка зумовлюється почуттям провини перед сім'єю, є компенсаторною [2], вона спричинюється глибокою потребою виправдання, почуттям, що зроблено щось невірно і це необхідно виправити. Зверкомпенсація набуває різних форм: купівля дітям великої кількості речей (дорогих іграшок, одягу, мобільних телефонів тощо), виконання всіх бажань рідних, надмірна турбота про їх фізичне самопочуття, поблажливість у відношенні до дітей та подружніх партнерів (схвалюється і дозволяється, наприклад, те, що раніше було би забороненим), надмірне хвилювання з приводу їх майбутнього. Цим заробітчанин намагається виправдатися за свою відсутність. В результаті члени його сім'ї не завжди усвідомлюють ціну заробленого на чужині. Їхні домашні чи особисті потреби, матеріально підтримані з-за кордону, постійно зростають і водночас відкладають повернення чоловіків чи дружин, батьків, дітей, братів чи сестер на Батьківщину. Виникає суперечність: трудові мігранти несуть у свої родини напівправду про закордонний "рай", не бажаючи засмучувати своїх рідних, і водночас самі ж страждають через те, що рідні не можуть зрозуміти ціни заробленого.

Незадоволені потреби оstarбайтерів у приналежності, любові, безпеці, захисті, самореалізації і самоповазі призводять до виникнення конфлікту нереалізованих бажань, що зумовлює формування комплексу неповноцінності. Це конфлікти між бажаннями і дійсністю, яка перешкоджає їх здійсненню, або між бажанням і фізичною неможливістю їх здійснити, а також через невдоволеність самим собою.

Крім того, у трудових мігрантів можуть виникати конфлікти між різними прагненнями, потребами, бажаннями, що є характерним для мотиваційних внутрішньоособистісних конфліктів. Виникають, наприклад, суперечності між бажанням повернутися додому і водночас бажанням залишитися на чужині, щоб заробити грошей, між прагненням до матеріального зростання і безпекою.

Отже, як бачимо, трудові мігранти можуть переживати різні види інтраперсональних конфліктів. Причому нерідко у них відбувається накопичення внутрішніх суперечностей різного порядку, які важко однозначно і своєчасно вирішити. В результаті відбувається поєднання кількох видів внутрішніх конфліктів, що стає складним випробуванням для людини.

Причому гендерний аналіз причин, які призводять до виникнення внутрішньоособистісних конфліктів у заробітчан показує, що чоловіки переживають насамперед через необхідність виконувати роботу не за спеціальністю. Жінки найбільше страждають через соціальну незахищеність, самотність, відчуженість, відірваність від дому.

Розвиток психологічних суперечностей проходить три рівні (за О.Донченко і Т.Титаренко):

- психологічна рівновага внутрішнього світу особистості;
- порушення рівноваги, ускладнення основних видів діяльності, проєкція психологічного дискомфорту на роботу і спілкування з оточуючими (внутрішньоособистісний конфлікт);
- неможливість реалізації планів і програм, "розрив життя", неможливість виконувати свої життєві функції до того часу, поки не вирішиться суперечність (життєва криза).

На кожному з цих рівнів можливим є вирішення суперечностей. Ця можливість залежить від того, що людині потрібно для здійснення нормальної життєдіяльності, яким її потребам загрожує відмова [3].

Подолання внутрішньоособистісних конфліктів може бути відкритим і латентним [1]. Відкриті способи вирішення конфлікту спрямовані на припинення сумнівів і вагань, зосередження на аналізі проблеми, прийнятті людиною рішення. Для відкритого розв'язання внутрішнього конфлікту необхідно, насамперед, визнати його наявність, визначити причини та застосувати відповідний спосіб вирішення проблеми. Важливе значення у розв'язанні конфлікту має корекція "Я-концепції" особистості у напрямі

досягнення людиною адекватного уявлення про себе, реальність і ситуацію, у якій вона перебуває.

Латентні способи подолання конфлікту особистості спрямовані на послаблення, пом'якшення гостроти суперечностей, зведення до мінімуму негативних переживань, пов'язаних із зовнішніми чи внутрішніми конфліктами, збереження образу "Я" на бажаному чи можливому рівні за даних складних умов. Однак вони не дають можливості активно впливати на ситуацію і вирішувати проблему. До таких способів належать: істерія, симуляція страждань, механізми психологічного захисту (заперечення, витіснення, сублимація, проєкція, раціоналізація, заміщення, регресія та ін.), намагання знівелювати неприємні переживання й почуття шляхом зловживання алкоголем, ліками (снодійними, заспокійливими, антидепресивними), наркотиками, а також спроби покінчити зі своїми проблемами шляхом аутоагресії. Отже, врешті-решт людина повинна прийти до відкритого і повного вирішення конфлікту.

Розв'язання внутрішньоособистісного конфлікту характеризується відновленням узгодженості внутрішнього світу особистості, встановленням єдності свідомості, зниження гостроти суперечностей життєвих відношень, досягненням нової життєвої якості [1]. Характер подолання внутрішньоособистісних конфліктів у трудових мігрантів залежить від особистісних змінних (адаптаційних можливостей, адекватності самооцінки, рівня розвитку вольових якостей, глибинних світоглядних установок особистості, попереднього досвіду подолання своїх суперечностей та ін.), життєвих подій і соціальної підтримки.

Результати бесід із заробітчанами та їхніми близькими, даних засобів масової інформації, соціологічних та психологічних досліджень показують, що, окрім особистісних характеристик, основними умовами успішного перебування трудових мігрантів за кордоном і попередження у них розвитку внутрішньоособистісних конфліктів є:

- 1) попередня підготовка до поїздки;
- 2) наявність інформації про країну перебування;

3) кількість поїздок за кордон (дослідження показують, що "культурний шок" слабне вже після третьої поїздки і мігранти практично не відчують стресу акультурації);

4) рівень освіти (чим вона вища, тим менше проявляються симптоми "культурного шоку");

5) знання мови носіїв нової культури. Мова має дуже важливе значення для ефективності соціалізації мігранта. Хоча би більш-менш вільне володіння мовою країни перебування не тільки зменшує почуття безпомічності і залежності, але й допомагає заслужити прихильність і довіру місцевих жителів, встановлювати з ними оптимальні контакти;

6) відкритість людини новому життєвому досвіду, бажання пізнавати іншу культуру, вміння змінити попередні життєві установки на нові, прийняти норми та правила поведінки у новому етнічному середовищі;

7) наявність дружніх чи приятельських стосунків із місцевими жителями;

8) можливість встановлення і підтримання міжособистісних відносин заробітчан зі співвітчизниками. У місцях значного скупчення трудових мігрантів з України (наприклад, в Італії, Португалії, США, Канаді та інших країнах), наші співвітчизники намагаються спілкуватися між собою, вони утворюють різноманітні культурні та релігійні товариства, громади, і це допомагає їм психологічно полегшити своє перебування за межами Батьківщини;

9) розуміння і підтримка з боку рідних, що залишилися вдома, сприятливі обставини їх життя і діяльності;

10) мотивація на успіх, оптимістичне налаштування заробітчанина у сприйнятті свого майбутнього.

Висновки. Зростання потоку трудової міграції стало характерною ознакою сучасного життя нашої країни. Закономірно, що, як і всякі значні зміни в житті людини, сам факт міграції (і навіть задум про неї) є потужним стресовим чинником, а тому може провокувати виникнення конфліктів, насамперед

внутрішньоособистісних. У ситуації, коли індивід опиняється за межами свого звичного середовища існування, виникають суперечності між його особистими потребами, інтересами, можливостями, цінностями, які були для нього пріоритетними, та вимогами, які ставить нове соціокультурне середовище.

Сучасні заробітчани переживають різні види внутрішньоособистісних конфліктів (адаптаційні, мотиваційні, рольові, моральні, неадекватної самооцінки, нереалізованих бажань), що можуть мати як конструктивні, так і деструктивні наслідки. В одних випадках інтраособистісні конфлікти стимулюють активність людини, сприяють її особистісному зростанню й розвитку, а в інших – призводять до дезадаптації і навіть до деградації особистості. У зв'язку з цим важливо здійснювати превентивні заходи з метою запобігання розвитку деструктивних конфліктів у трудових мігрантів та формування їх психологічної стійкості.

Перспективи подальшого дослідження даної проблеми ми вбачаємо у визначенні основних напрямів та форм надання психологічної допомоги трудовим мігрантам в означеному вище аспекті.

1. Анцупов А.Я. Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я.Анцупов, А.И.Шипилов. – М.: ЮНИТИ, 2002. – 551 с.
2. Гаврилица О.А. Чувство вины у работающей женщины / О.А.Гаврилица // Вопросы психологии. – 1998. – № 4. – С. 65-70.
3. Донченко Е.А. Личность: конфликт, гармония / Е.А.Донченко, Т.М.Титаренко. – К.: Политиздат Украины, 1987. – 157 с.
4. Иванова Н.Л. Межкультурная адаптация студентов / Н.Л.Иванова, И.А.Мнацаканян // Вопросы психологии. – 2006. – № 5. – С.90-99.
5. Мерлин В.С. Психологические конфликты / В.С.Мерлин // Психология конфликта / [Сост. и общая редакция Н.В.Гришиной]. – СПб.: Питер, 2001. – С.224-274.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Вплив міграційних процесів на поведінкові прояви особистості / Л.Е.Орбан-Лембрик // Збірник наукових праць: філософія,

соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2008. – Вип.13. – Ч.1. – С. 3-13.

7. Пуригіна О.Г. Міжнародна міграція: навчальний посібник / О.Г.Пуригіна, С.Е.Сардак. – К.: ВЦ "Академія", 2007. – 312 с.

Відомості про автора:

Вітюк Надія Романівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника.

76025, м.Івано-Франківськ, вул.Шевченка, 57, тел.: (0342) 59-60-15

Бібліографія:

Вітюк Н.Р. Внутрішньоособистісні конфлікти сучасних трудових мігрантів // Збірник наукових праць: філософія, соціологія, психологія. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ, 2009. – Вип.14. – Ч.1. – С. 116-125.