Joanna Wierzejska
Uniwersytet Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie

PROBLEMY ZAWODOWE POLSKICH EMIGRANTÓW A SPOSOBY RADZENIA SOBIE ZE STRESEM

Streszczenie

Emigracja zarobkowa stała się trwałym elementem współczesnego świata. Ludzi poszukują dla siebie lepszych możliwości realizacji własnych planów życiowych i zawodowych. Często jest to wyjazd czasowy z planowanym powrotem do kraju ojczystego. Innym razem emigracja ma charakter definitywny. Każdy jednak wyjazd niesie ze sobą wiele niewiadomych, jest odpowiedzialnym wyborem życiowym[1]. Przybysze doświadczają różnych przeżyć i emocji w związku z występującymi problemami w odmiennym środowiskiem społeczno-kulturowym[2]. Ważne jest aby potrafili sobie radzić z problemami i efektywnie funkcjonowali w nowych rolach zawodowych. Przedstawione tu wyniki badań empirycznych stanowią analizy porównawcze między polskimi emigrantami a pracownikami zatrudnionymi w kraju w zakresie występujących w ich pracy problemami i sposobami radzenia sobie ze stresem.

Słowa kluczowe: problemy zawodowe, stres, radzenie sobie ze stresem, emigracja.

PROFESSIONAL PROBLEMS OF POLISH EMIGRANTS AND THEIR WAYS TO COPE WITH STRESS

Abstract

Economic migration has **become** a permanent feature of the modern world. People are looking for better opportunities to realize their own life and career plans. Often it is a temporary migration. Sometimes, migration is final. But each trip carries a lot of unknowns, and is a responsible life choice[1] (cf. B. Saxon, 2001). Migrants experience a variety of difficult situations and are faced with specific problems in the new socio-professional environment[2]. It is important for them to be able to deal with problems and to function effectively in the new professional roles. Presented here are the results of empirical comparative analysis between Polish emigrants and workers employed in Poland pertaining to their problems at work and ways of coping with stress.

Key words: professional problems, stress, coping with stress, emigration.

[1] Por. B. Sakson, *Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego*, [w:] E. Jaźwińska, M. Okólski (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski*, Wyd. Scholar, Warszawa 2001.

[2] Por. A. Bańka, *Psychologia jakości życia*, Wyd. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2005; A. Biela, *Nauka pracy absolwentów szkól jako strategia alternatywna wobec migracji zarobkowej polskiej młodzieży*, [w:] A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2007.

Wprowadzenie w problematykę badań

Problematyce funkcjonowania zawodowego Polaków na europejskim rynku pracy poświęca się coraz więcej prac badawczych, w tym kwalifikacyjnych. Najczęściej mają one charakter badań interdyscyplinarnych co pozwala ukazać złożoność i wielowymiarowość tego zjawiska. Dotyczą też różnych aspektów życia i pracy emigrantów, m.in. motywów emigracji, adaptacji społeczno-zawodowej i postaw wobec Obcych i Innych[3], funkcjonowania zawodowego[4], życia rodzinnego[5], stylu życia i spędzania czasu wolnego[6]. Tym samym wzbogaca się nasza wiedza, która pozwala określić nie tylko dynamikę migracji zarobkowej, korzyści indywidualne osób migrujących za pracą ale i konsekwencje społeczne i prognozy demograficzne, ekonomiczne, socjalne, edukacyjne czy kulturowe. Zdawać należy sobie sprawę, że każda zmiana miejsca zamieszkania i funkcjonowanie w odmiennym środowisku społeczno-kulturowym stanowi nowe wyzwanie, zmusza do przezwyciężenia lęków i niepokojów związanych z nowym, nieznanym. Odmienne tradycje, wzory zachowań, obyczaje i zwyczaje powodują duże obciążenie psychiczne, konieczność pokonania wewnętrznych oporów i przystosowanie się do nowej sytuacji. W pracy pojawiać się mogą wymagania, z którymi emigranci nie spotkali się wcześniej w takim stopniu i w takim zakresie jak w obecnym miejscu pracy. Inne postrzeganie przez nich rzeczywistości społecznej może prowadzić także do nieporozumień czy konfliktów z miejscowymi pracownikami, zwłaszcza, że jako przybysze bardziej są skłoni do przyjęcia mniej korzystnych warunków zatrudnienia (niższe płace, gorsze techniczne i fizyczne warunki pracy, nienormowany czas pracy itp. Tym samym stanowią oni konkurencję dla miejscowych pracowników. To rodzi często różnego rodzaju fobie i uprzedzenia. Problemy z jakimi będą mieć do czynienia emigranci dotyczą różnych aspektów pracy: relacji społecznych i konfliktów, braku możliwości wykazania się wiedzą i umiejętnościami, ograniczonej swobody wyboru metod pracy, deficyt czasu i pracy pod stała presją, słabe techniczne wyposażenie miejsca pracy, poczucie odpowiedzialności i obawy że się popełni jakiś błąd, brak wsparcia, zagrożenie utraty pracy itd. Sytuacje te powodują różnego rodzaju zagrożenia w zakresie realizacji ważnych dla pracownika zadań, celów i wartości. Oprócz tych źródeł stresu mogą pojawić się także czynniki wewnętrzne: zbyt wygórowany w stosunku do możliwości poziom aspiracji, wewnętrzne konflikty motywacyjne itp. O ile stres doraźny, jest zja-

[3] Por. R. Bera, M. Korczyński, *Dystans społeczny emigrantów polskich wobec „obcych" i „innych"*, Wyd. UMCS, Lublin 2012; R. Krawczyk, *Młodzi emigranci polscy pracujący w Wielkiej Brytanii. Adaptacja zawodowa a poczucie szczęścia,* Wyd. Difin, Warszawa 2017.

[4] Por. R. Bera, *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Wyd. UMCS, Lublin 2008; R. Bera, *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin 2011; R. Bera, *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Wyd. UMCS, Lublin 2012; S. Zgórska, *Postawy wobec pracy emigrantów polskich w Szwecji a ich sytuacja zawodowa* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2013; G. Konieczny, *Społeczne uwarunkowania mobbingu w środowisku pracy polskich emigrantów zarobkowych* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2014.

[5] Por. W. Danielewicz, *Sytuacja życiowa dzieci w rodzinach migracyjnych*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2006.

[6] Por. P. Zielińska, *Hierarchia wartości a styl życia polskich emigrantów* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2015; M. Cabak, *Podmiotowe uwarunkowania budżetu czasu wolnego osób migrujących zarobkowo i sposobów jego spędzania*, Wyd. UMCS, Lublin 2016.

wiskiem adaptacyjnym w procesie ewolucji w celu szybszego i sprawniejszego reagowania na sytuacje zewnętrznego zagrożenia jest bowiem „wszechobecnym atrybutem egzystencji współczesnych ludzi”[7], jako stan naturalny i niezbędny, o tyle w sytuacji stresu długotrwałego obniża się sprawność w różnych sferach i utrudnia codzienne funkcjonowanie, powodując mniejszą efektywność pracownika[8]. W konsekwencji może prowadzić między innymi do wypalenia zawodowego[9]. Dlatego szczególnego znaczenia nabiera umiejętność radzenia sobie ze stresem, stanowiąca „ciągle zmieniający się wysiłek poznawczy i behawioralny, skierowany na specyficzne wymagania zewnętrzne i/lub wewnętrzne, które oceniane są jako obciążające bądź przekraczające możliwości człowieka”[10]. Radzenie sobie ze stresem może być ujmowane jako strategia, proces lub styl.

Okazuje się, że strategia radzenia sobie ze stresem ma wyraźnie kontekst sytuacyjny i jest wykorzystywana na jednym z etapów procesu radzenia sobie, pozwala adekwatnie opisać zachowanie jednostki w określonej sytuacji oraz ocenić przyszłe konsekwencje i skuteczność. Jednak w praktyce odnosi się jedynie do danego epizodu stresu[11]. Zdaniem J. Strelau w przebiegu czasowym dają się bowiem wyodrębnić mniejsze, jakościowo zróżnicowane jednostki aktywności, stanowiące jakby ogniwa. Określane są jako strategie lub sposoby radzenia sobie[12]. Czynnikami warunkującymi wybór strategii są cechy osobowości jak np. optymizm, lękliwość, poziom samooceny, poziom osiągnięć a także: wiek, płeć, wykształcenie, inteligencja[13].

Z kolei radzenie sobie jako proces zakłada celową (nie automatyczną) aktywność jednostki, która podejmuje wysiłek opanowania sytuacji stresowej po dokonaniu określonej jej oceny[14]. Chodzi tu o zmniejszenie rozpiętości między wymaganiami otoczenia a możliwościami człowieka, które rodzą sytuacje przykre, nieprzyjemne, wywołujące negatywne emocje. Aby zminimalizować tą rozpiętość uruchamia się różne strategie działania adekwatne do zmieniającej się sytuacji[15].

Natomiast styl radzenia sobie ze stresem to „trwała, osobowościowa dyspozycja jednostki do określonego zmagania się z sytuacjami stresowymi. Dyspozycja ta nie zależy od rodzaju

---

[7] Z. Ratajczak, *Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wyd. UŚ, Katowice 2000, s. 66.

[8] B. Dudek, M. Waszkowska, W. Hanke, *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999, s 9-15.

[9] Ch. Maslach, *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. PWN, Warszawa 2000, s. 13-31.

[10] R. Lazarus, S. Folkman, *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York 1984, s. 141.

[11] Por. W. Łosiak, *Psychologia stresu*, Wyd. Akadem. i Profesjonalne, Warszawa 2008.

[12] J. Strelau, *Psychologia. Podręcznik akademicki,* Tom 1: *Podstawy psychologii*, Wyd. GWP, Gdańsk 2000, s. 492.

[13] Por. K. Wrześniewski, *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wyd. UŚ, Katowice 2000, s. 46.

[14] I. Heszen, H. Sęk, *Psychologia zdrowia*, Wyd. PWN, Warszawa 2007.

[15] K. Wrześniewski, *Interakcyjny model radzenia sobie ze stresem po zawale serca*, [w:] K. Wrześniewski, D. Włodarczyk (red.), *Choroba niedokrwienna serca. Psychologiczne aspekty leczenia i zapobiegania*, GWP, Gdańsk 2004, s. 69-79.

sytuacji stresowej, bo jest atrybutem podmiotu[16]. Jest to więc typowy dla jednostki sposób zachowania w różnych sytuacjach stresowych mający na celu usunięcie lub reedukację stanu stresu[17]. Styl charakteryzujący daną jednostkę warunkuje sposób jej działania w sytuacji stresowej, wybór określonej strategii. Nie ma jednak to zachowanie sztywnego charakteru, lecz jest elastycznym działaniem uwzględniającym kontekst sytuacyjny i skuteczne poradzenie sobie z problemami. N.S. Endler i J.D.A. Parker (1990) wyróżnili następujące style radzenia sobie ze stresem a) styl skoncentrowany na zadaniu polegający na tym, że jednostka w sytuacji stresowej koncentruje się na zadaniu i możliwościach jego rozwiązania poprzez poznawcze przekształcanie albo też zmianę doświadczanej sytuacji; b) styl skoncentrowany na emocjach cechuje osoby, które w sytuacjach stresowych skupiają uwagę na sobie i własnych przeżyciach emocjonalnych, takich jak: poczucie winy, lęk, złość, zniechęcenie czy poczucie krzywdy. Towarzyszy temu myślenie życzeniowe i fantazjowanie; c) styl skoncentrowany na unikaniu polega na tym, że osoby doświadczające stresu dążą do oddalenia problemu przez unikanie myślenia o nim, przezywania go i uczestniczenia w nim. Mogą więc poszukiwać kontaktów towarzyskich lub wykonywać czynności zastępcze[18]. Koncepcja była podstawą niniejszych badań empirycznych.

Założenia badań własnych

Głównym celem podjętych badań było określenie zależności między problemami zawodowymi polskich emigrantów a preferowanymi przez nich stylami radzenia sobie ze stresem w środowisku pracy oraz porównanie analizowanych zmiennych z osobami zatrudnionymi w kraju. Badaniami objętych zostało 339 emigrantów i 369 pracowników funkcjonujących na krajowym rynku pracy. Osoby badane pełniły różne role zawodowe i legitymowały się zróżnicowanym wiekiem, płcią i stażem pracy. Przedstawiono badanym osobom do oceny różne problemy aby określili częstotliwość ich występowania. Ponadto zastosowano Inwentarz do Pomiaru Radzenia Sobie ze Stresem autorstwa Charles S. Carvera w adaptacji Zygfryda Juczyńskigo, Niny Ogińskiej-Bulik. Składa się on z 28 stwierdzeń wchodzących w skład 14 strategii (po 2 twierdzenia w każdej strategii). Stosuje się go do pomiaru dyspozycyjnego radzenia sobie, tj. oceny typowych sposobów reagowania i odczuwania w sytuacjach doświadczania silnego stresu. Zastosowano także elementy statystyki opisowej i korelacyjnej: test T-Studenta dla par niezależnych oraz analizę kanoniczną do poszukiwania zależności między analizowanymi zmiennymi. Jej istota polega na wykrywaniu wielowymiarowych związków między dwoma zbiorami zmiennych, poprzez wyznaczenie tzw. zmiennych kanonicznych, reprezentujących dwa wyjściowe zbiory zmiennych niezależnych (stylów radzenia sobie ze

[16] K. Wrześniewski, *Pomiar radzenia sobie ze stresem*, „Promocja zdrowia. Nauki Społeczne i Medycyna", 1996, Nr 3(8-9), s. 46.

[17] Por. J. Strelau, A. Jaworowska, K. Wrześniewski, P. Szczepaniak, *CISS. Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2005, s. 9.

[18] Por. K. Wrześniewski, *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru*, [w:] I. Heszen-Niejodek, H, Sęk (red.) *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wyd. US, Katowice 2000, s. 57.

stresem) zwanych predyktorami i zmiennych zależnych (problemów zawodowych) zwanych kryteriami, w taki sposób, aby korelacja między nimi była maksymalna. Do interpretacji pozostawia się tylko te pierwiastki, które są istotne statystycznie[19]. Zebrany materiał empiryczny był elementem projektu badawczego realizowanego z R. Berą.

Analiza wyników badań

Badanym osobom przedstawiono do oceny listę dziewiętnastu różnych problemów występujących najczęściej w środowisku pracy, stanowiących określone utrudnienie, źródło przykrych przeżyć i negatywnych emocji dla pracowników. Odpowiedziom badanych osób nadano następujące rangi: tak – 5 pkt, raczej tak – 4 pkt, trudno ocenić – 3 pkt, raczej nie – 2 pkt, nie – 1 pkt (tabela 1 i rysunek 1).

Uzyskane dane pozwalają stwierdzić, że badani emigranci jako główne problemy w swojej pracy stanowiące dla nich obciążenie emocjonalne wskazują, nie wykorzystanie w pełni swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji, ponoszoną odpowiedzialność materialną, ograniczoną swobodę wybory metod pracy, brak wsparcia społecznego powodujący, że w sytuacjach trudnych mogą liczyć tylko na siebie, nieokreślony także czas pracy oraz ponoszoną odpowiedzialność prawną, której się obawiają ze względu na słabą znajomość miejscowych przepisów.

Mniej uciążliwe okazały się takie problemy jak: praca w ciągłym deficycie czasu, konieczność godzenie wielu sprzecznych interesów przełożonych i współpracowników, częste konflikty w zespole pracy, poczucie, że się jest niedocenianym pracownikiem, obawa, że na zajmowanym stanowisku bardzo łatwo popełnić błąd, za który grożą surowe sankcje, małe doświadczenie zawodowe, nie jasno określone obowiązki oraz brak często w pracy materiałów i środków finansowych.

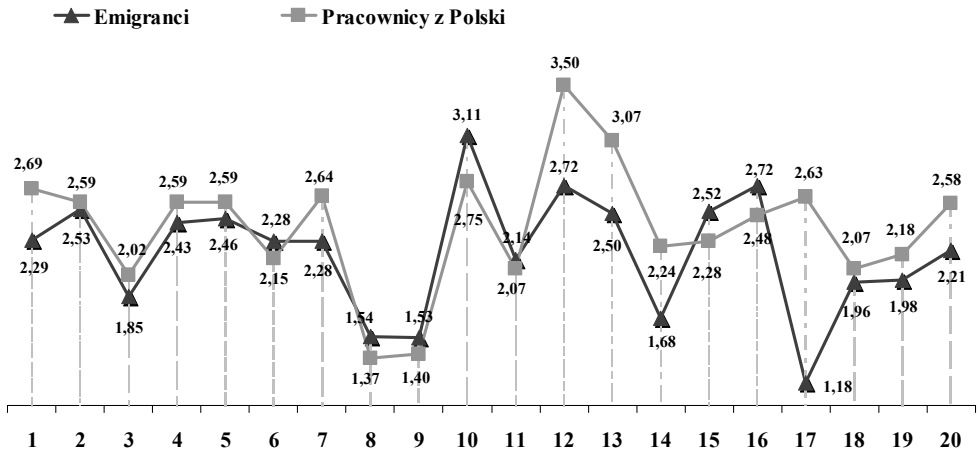
Najmniej problemów dostarcza emigrantom brak niezbędnych informacji w pracy, otrzymywanie zadań przekraczających możliwości realizacyjne, występujące obawy, że podejmując nowe zadania nie uda się im tego zrobić lub że ujawni się brak ich kompetencji oraz nie akceptowanie w zespole pracy czy też psychiczne dręczenie przez przełożonego.

W grupie porównawczej osób funkcjonujących na krajowym rynku pracy główne problemy zawodowe stanowi przede wszystkim ponoszona odpowiedzialność materialna i prawna związana z wykonywaną praca, nie wykorzystywanie w pełni posiadanego potencjału wiedzy i umiejętności, poczucie, że jest się niedocenianym pracownikiem, brak odpowiednich materiałów i środków finansowych. Ponadto badane osoby wskazują na problemy wynikające z obawy, że bardzo łatwo na zajmowanym stanowisku popełnić błąd, za który grożą surowe sankcje, odczuwany brak wsparcia społecznego i konieczność w sytuacjach trudnych liczenia tylko na siebie, wykonywanie pracy w ciągłym deficycie czasu, godzenia wielu sprzecznych interesów oraz małe jeszcze doświadczenie zawodowe.

[19] Por. G.A. Ferguson, Y. Takane, *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 2004.

Do problemów zawodowych mniej stresujących w pracy osób zatrudnionych w kraju zaliczyć można ograniczoną swobodę wyboru metod pracy, nieokreślony czas pracy i stałe zagrożenie utraty pracy, obawy, ze wykonując nowe zadania nie uda się ich wykonać i tym samym ujawni się brak kompetencji zawodowych, częste konflikty w zespole pracy i brak niezbędnych informacji oraz nie określone jednoznacznie obowiązki zawodowe.

Najmniej uciążliwe problemy to otrzymywanie zadań przekraczających indywidualne możliwości, brak akceptacji w zespole pracy czy też przejawy psychicznego dręczenia w pracy ze strony przełożonego.



1- Jestem niedocenianym pracownikiem, **2 –** W sytuacjach trudnych w pracy mogę liczyć tylko na siebie, **3 –** Otrzymuję zadania przekraczające moje możliwości realizacyjne, **4 –** Pracuję w ciągłym deficycie czasu, **5 –** W pracy musze godzić wiele sprzecznych interesów i oczekiwań przełożonych oraz współpracowników, **6 –** W moim zespole pracy dochodzi często do konfliktów, **7 –** Bardzo łatwo na moim stanowisku popełnić błąd, za który grożą surowe sankcje, **8 –** Nie jestem akceptowany w zespole pracy, **9 –** Mój przełożony dręczy mnie psychicznie, **10 –** W swojej pracy nie wykorzystuję w pełni swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji, **11 –** Nie mam jasno określonych swoich obowiązków, **12 –** Moja praca związana jest z odpowiedzialnością materialną, **13 –** Moja praca związana jest z odpowiedzialnością prawną, **14 –** Mam stałe poczucie zagrożenia utraty pracy, **15 –** Mam nieokreślony czas pracy, **16 –** Mam ograniczoną swobodę wyboru metod pracy, **17 –** W pracy często brakuje odpowiednich narzędzi, środków finansowych itp., **18 –** Trudno mi działać ze względu na brak niezbędnych informacji, **19 –** Podejmując nowe zadania obawiam się, że nie uda mi się tego zrobić lub że ujawni się brak moich kompetencji, **20 –** Mam jeszcze zbyt małe doświadczenie zawodowe

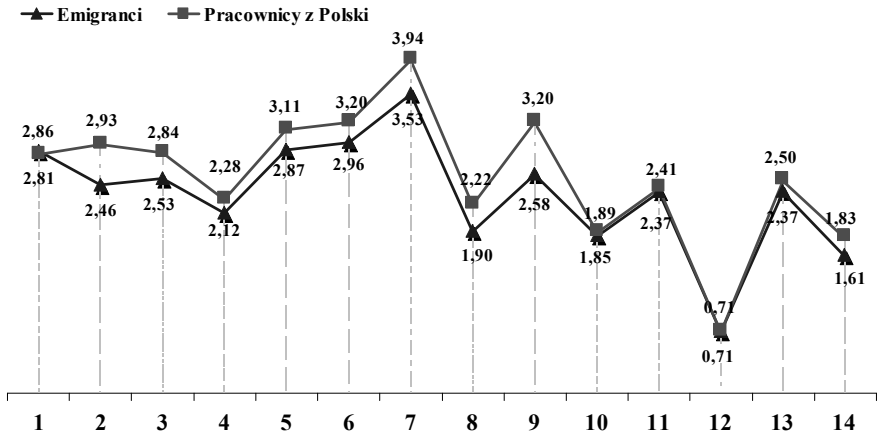
Rys. 1. Najczęściej występujące problemy w pracy badanych osób będące źródłem poczucia ich obciążenia pracą– *średnie wartości*

Na podstawie przeprowadzonych analiz porównawczych stwierdzono, istotne statystycznie różnice między opiniami emigrantów i pracowników polskich na temat różnych problemów występujących w ich środowisku pracy. Okazuje się, ze osoby migrujące zarobkowo w większym stopniu niż pracownicy zatrudnieni w kraju doświadczają jedynie problemów związanych z nie wykorzystywaniem w pracy w pełni swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji ($p<0,002$), wykonywanie pracy związanej z odpowiedzialnością materialną ($p<0,000$) i prawną ($p<0,000$), brakiem akceptacji w zespole pracy ($p<0,006$), nieokreślonym czasem pracy ($p<0,046$) i ograniczoną swobodą wyboru metod pracy ($p<0,000$).

Natomiast zdecydowanie w większym stopniu odczuwają negatywny wpływ na swoje funkcjonowanie zawodowe analizowanych problemów zawodowych występujących w śro-

dowisku pracy osoby zatrudnione w kraju. Częściej więc i z większym natężeniem występują w ich pracy niż w grupie badanych emigrantów zarobkowych problemy dotyczące obciążenia wynikającego z poczucia zagrożenia, że na zajmowanym stanowisku bardzo łatwo popełnić błąd za który grożą surowe sankcje ($p<0{,}001$), negatywne odczucia, że jest się niedocenianym pracownikiem ($p<0{,}000$), stale poczucie zagrożenia utraty pracy ($p<0{,}000$), częsty brak odpowiednich materiałów i środków finansowych ($p<0{,}000$), obawy, ze podejmując nowe zadania nie uda im się tego wykonać i ujawni się brak kompetencji zawodowych ($p<0{,}020$) oraz brak jeszcze niezbędnego doświadczenia zawodowego ($p<0{,}000$).

W sytuacjach trudnych, związanych z koniecznością działania pod wpływem stresu badani pracownicy funkcjonujący za granicą, jak i zatrudnieni w kraju przyjmują różne sposoby radzenia sobie ze stresem, dążąc do efektywnego rozwiązania występujących problemów (rysunek 2).



1 – Aktywne radzenie sobie, **2** – Planowanie, **3** – Pozytywne przewartościowanie, **4** – Akceptacja, **5** – Poczucie humoru, **6** – Zwrot ku religii, **7** – Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego, **8** – Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego, **9** – Zajmowanie się czymś innym, **10** – Zaprzeczanie, **11** – Wyładowanie, **12** – Zażywanie substancji psychoaktywnych, **13** – Zaprzestanie działań, **14** – Obwinianie siebie

Rys. 2. Sposoby radzenia sobie ze stresem przez badane osoby (porównanie grup) – *średnie wartości*

Osoby pracujące za granica w sytuacjach stresowych przede wszystkim poszukują emocjonalnego wsparcia aby uwierzyć we własne siły i możliwości, aby nie poddawać się powstałym trudnościom i przeszkodom, zwracają się także ku religii poszukując duchowego wsparcia. Starają się przy tym nie tracić humoru i podejmować aktywne formy radzenia sobie z problemem. Dążą przy tym do pozytywnego przewartościowania zaistniałej sytuacji, podejmują konkretny plan działania. Niektórzy z nich podejmują ucieczkę od problemu, próbują zajmować się czymś innym, zaprzestać działanie i wyładować negatywne emocje. Zdecydowanie rzadziej poszukują akceptacji, instrumentalnego wsparcia. Nie obwiniają się na ogół za występujące problemy i nie próbują zażywać substancji psychoaktywnych jaki remedium na występujące problemy i sytuację stresową.

Pracownicy zatrudnieni w kraju najczęściej w sytuacjach trudnych, stresowych zachowują się podobnie, ponieważ głównie poszukują u innych osób emocjonalnego wsparcia aby radzić sobie ze stresem, wyraźnie zwracają się ku religii ale też stosują strategię ucieczki od problemów podejmując czynności zastępcze niezwiązane z zaistniałą sytuacją trudną. Działaniom tym towarzyszy na ogół chęć stawienia czoła zaistniałym problemom poprzez planowanie własnych działań, pozytywne przewartościowania sytuacji i aktywne radzenie sobie polegające na skoncentrowaniu na problemie i możliwościach jego rozwiązania. Pragną też często wyładować negatywne emocje, zachować dobry humor, nie popadać w apatię, zwątpienie. Niekiedy zaprzestają aktywnego działania, akceptują sytuację trudną, stosują zasadę zaprzeczania, że to nie mogło im się przydarzyć i poszukują instrumentalnego wsparcia u innych osób. Ostatecznością jest obwinianie siebie, że popadło się w tarapaty życiowe lub zawodowe oraz zażywanie substancji psychoaktywnych.

Istotne statystycznie różnice stwierdzono jedynie między radzeniem sobie ze stresem emigrantów i pracowników polskich tylko w odniesieniu do kilku sposobów reakcji na sytuację stresową. I tak osoby pracujące za granicą w sytuacjach trudnych częściej od osób z grupy porównawczej zajmują się czymś innym ($p<0,000$) lub planują zmiany ($p<0,000$), dokonując pozytywnych przewartościowań ($p<0,000$), poszukują wsparcia emocjonalnego ($p<0,003$) i instrumentalnego ($p<0,005$). Niekiedy też częściej są w stanie obwiniać siebie za zaistniałe problemy ($p<0,032$). Pozostałe sposoby działania podejmowane w walce ze stresem nie wykazują istotnych różnić mimo odmiennych środowisk zawodowych w jakich funkcjonują badane osoby. Natomiast sposoby radzenia sobie ze stresem są wykorzystywane w stopniu przeciętnym przez wszystkich badanych.

Jak ustalono na postawie analiz statystycznych zarówno problemy w pracy, jak i sposoby radzenia sobie ze stresem emigrantów i pracowników polskich różnicowane są na poziomie wysoce istotnym przez wiek, płeć, stan cywilny, staż zawodowy, miejsce obecnego zamieszkania, wykształcenie, charakter firmy umiejętność posługiwania się w języku obcym, styl życia, standard życia za granicą, charakter wykonywanej pracy oraz pełnioną rolę zawodową. Zależność w próbie jest wyraźna, ale niska. Z problemami w pracy najczęściej radzą sobie osoby w wieku do 20 lat, kobiety, osoby żyjące w konkubinacie, pracownicy ze stażem zawodowym od 5 do 10 lat, mieszkańcy miast do 20 tys., osoby legitymujące się wykształceniem magisterskim, parujący w firmach prywatnych, posługujące się biegle językiem obcym, posiadający stała pracę, osoby które nie potrafią określić czy standard ich życia się podwyższył czy też nie oraz pracownicy umysłowi i samodzielni specjaliści.

Poszukując związków i zależności miedzy problemami dominującymi w pracy badanych osób, stanowiących dla nich duże obciążenie emocjonalne a sposobami radzenia sobie ze stresem zastosowano analizę kanoniczną.

Ustalono, że w grupie emigrantów na podstawie dwudziestu zmiennych określających najczęściej spotykane problemy w pracy można wyjaśnić maksymalnie 19,52% wariancji zmiennej określającej sposoby radzenia sobie ze stresem oraz – 19,89% zmienności w zbiorze problemów w pracy na podstawie czternastu sposobów radzenia sobie ze stresem. Występuje sześć par kanonicznych (Rc_1 – 0,705, $p<0,000$, Rc_2 – 0,676, $p<0,000$, Rc_3 – 0,602, $p<0,000$,

Rc_4 – 0,567, p<0,000, Rc_5 – 0,525, p<0,000, Rc_6 – 0,463, p<0,000) (tabela 1). Uzyskany rozkład wyników świadczy o wielu złożonych zależnościach korelacyjnych i różnorodności występujących powiązań miedzy problemami jakich doświadczają osoby pracujące za granica a ich sposobami radzenia sobie z sytuacjami trudnymi. Potwierdza to tezę o dużym zróżnicowaniu warunków pracy emigrantów i problemów jakim musza stawić czoła w nowym środowisku zawodowym[20].

Okazuje się, że w sytuacji gdy emigranci w nowym środowisku pracy nie mogą liczyć na wsparcie społeczne, pozostawieni są sami sobą w bardzo dużym stopniu obwiniają siebie za zaistniała sytuację ale nie zaprzestają działania i nie podejmują czynności zastępczych aby uciec od problemu.

W przypadku trudnej sytuacji społecznej spowodowanej w zespole pracy częstymi konfliktami i ograniczoną swoboda wyboru metod pracy emigranci czujący się bardzo zagubieni w tej sytuacji nie potrafią sobie z nią aktywnie radzić, zwracają się najczęściej ku religii, tu szukając duchowego wsparcia albo też zażywają środki psychoaktywne pozwalające uciec im od problemów.

Z kolei osoby, dla których dużym problemem jest brak niezbędnych informacji w pracy chociaż czują się docenianymi pracownikami i mają zabezpieczone pod względem logistycznym warunki pracy radzą sobie poprzez pozytywne przewartościowania i akceptację zastanej sytuacji. Nie obwiniają się za ten stan rzeczy, nie zaprzeczają, ze nie ma problemu ale też odrzucają zażywanie substancji psychoaktywnych jako środek pomagający rozwiązać ten ich problem zawodowy.

Natomiast emigranci czujący się w pełni docenianymi pracownikami, kompetentni i nieobawiający się nowych wyzwań, których praca nie związana jest z odpowiedzialnością materialna funkcjonujący w trudnych warunkach wynikających z braku niezbędnych narzędzi, środków finansowych itp. najczęściej starają się zaradzić temu problemowi poprzez zajmowanie się czymś innym stosując także strategię zaprzeczania. Jest to przykra dla nich sytuacja, jednak nie zaprzestają działań i nie szukają wsparcia instrumentalnego u innych.

Tab. 1. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między najczęściej występującymi problemami w pracy a sposobami radzenia sobie ze stresem – osoby pracujące za granicą

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna					
		Rc_1	**Rc_2**	**Rc_3**	**Rc_4**	**Rc_5**	**Rc_6**
SPOSOBY RADZENIA SOBIE ZE STRESEM	Aktywne radzenie sobie	-0,013	**-0,414**	0,251	0,099	0,023	0,123
	Planowanie	0,252	-0,200	0,291	-0,159	**0,455**	**0,810**
	Pozytywne przewartościowanie	0,078	**-0,419**	**0,408**	0,357	-0,270	-0,152
	Akceptacja	0,361	0,176	**0,938**	0,182	-0,315	-0,197
	Poczucie humoru	0,073	0,318	-0,061	**-0,786**	-0,246	**-0,652**
	Zwrot ku religii	-0,179	**0,511**	-0,211	0,102	0,012	0,334
	Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	-0,326	0,012	-0,209	0,298	-0,083	0,036

[20] Por. R. Bera, *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin 2011; R. Bera, *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Wyd. UMCS, Lublin 2012.

	Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	0,352	-0,380	0,356	**-0,599**	0,035	-0,101
	Zajmowanie się czymś innym	**-0,583**	-0,213	-0,298	**0,493**	0,263	0,058
	Zaprzeczanie	-0,001	-0,362	**-0,443**	**0,402**	-0,164	**-0,574**
	Wyładowanie	0,276	0,285	-0,205	0,232	**0,915**	0,231
	Zażywanie substancji psychoaktywnych	0,099	**0,760**	**-0,492**	0,041	**-0,491**	0,074
	Zaprzestanie działań	**-0,592**	-0,020	-0,178	**-0,717**	0,133	-0,131
	Obwinianie siebie	**0,458**	-0,264	**-0,519**	-0,093	**-0,579**	**0,461**
Rc		**0,705**	**0,676**	**0,602**	**0,567**	**0,525**	**0,463**
p<		**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**
NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKANE PROBLEMY W PRACY	Jestem niedocenianym pracownikiem	-0,068	-0,086	**-0,448**	**-0,783**	0,147	**-0,499**
	W sytuacjach trudnych w pracy mogę liczyć tylko na siebie	**0,503**	-0,036	0,073	0,146	0,015	0,377
	Otrzymuję zadania przekraczające moje możliwości realizacyjne	0,112	0,107	0,156	-0,128	0,187	**0,514**
	Pracuję w ciągłym deficycie czasu	0,114	-0,050	0,002	-0,069	-0,390	-0,390
	W pracy musze godzić wiele sprzecznych interesów i oczekiwań przełożonych oraz współpracowników	-0,058	-0,112	-0,247	0,220	**0,600**	-0,048
	W moim zespole pracy dochodzi często do konfliktów	0,030	**0,687**	0,045	0,242	-0,133	**0,417**
	Bardzo łatwo na moim stanowisku popełnić błąd, za który grożą surowe sankcje	-0,059	0,317	-0,377	-0,031	-0,233	-0,156
	Nie jestem akceptowany w zespole pracy	0,237	-0,080	0,217	0,010	-0,394	0,294
	Mój przełożony dręczy mnie psychicznie	-0,044	-0,140	-0,089	-0,188	0,268	-0,021
	W swojej pracy nie wykorzystuję w pełni swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji	-0,333	0,324	-0,181	-0,075	-0,237	0,212
	Nie mam jasno określonych swoich obowiązków	0,216	0,349	0,276	0,217	-0,104	**-0,809**
	Moja praca związana jest z odpowiedzialnością materialną	0,202	-0,306	-0,333	**-0,478**	-0,056	**-0,416**
	Moja praca związana jest z odpowiedzialnością prawną	-0,181	-0,027	0,342	0,189	-0,422	**0,575**
	Mam stałe poczucie zagrożenia utraty pracy	0,315	-0,186	-0,070	0,396	0,163	**-0,635**
	Mam nieokreślony czas pracy	0,354	-0,183	-0,090	0,254	-0,199	0,302
	Mam ograniczoną swobodę wyboru metod pracy	0,286	**0,424**	-0,022	-0,080	-0,121	0,195
	W pracy często brakuje odpowiednich narzędzi, środków finansowych itp.	-0,229	-0,017	**-0,517**	**0,574**	**0,425**	0,211
	Trudno mi działać ze względu na brak niezbędnych informacji	-0,316	-0,124	**0,916**	-0,201	-0,003	0,251
	Podejmując nowe zadania obawiam się, że nie uda mi się tego zrobić lub że ujawni się brak moich kompetencji	0,274	-0,077	0,172	**-0,424**	-0,082	-0,129
	Mam jeszcze zbyt małe doświadczenie zawodowe	-0,164	0,038	-0,062	-0,072	0,339	0,176

W przypadku dostrzeganych przez emigrantów w ich pracy problemów wynikających z braku odpowiednich narzędzi i środków finansowych oraz konieczności godzenia w pracy wielu sprzecznych interesów i oczekiwań przełożonych oraz współpracowników badani odrzucają strategię obwiniania siebie za zaistniała sytuację, nie zażywają środków psychoaktywnych, starają się natomiast planować lepiej swoje działanie rozwiązywać problemy z tego wynikające. Często też dają przy tym upust swoim negatywnym emocjom.

Emigranci, którzy w pracy są w pełni docenianymi pracownikami, mają wyraźnie określone obowiązki zawodowe, nie czują zagrożenia utraty pracy i których praca nie związana jest z odpowiedzialnością materialną jako główne problemy w swoim funkcjonowaniu zawodowym wskazują częste konflikty w zespole pracowniczym i wykonywanie pracy związanej z odpowiedzialnością prawną, otrzymywanie zadań przekraczających możliwości realizacyjne aby im zaradzić najczęściej obwiniają siebie za zaistniałą sytuację, mają zły humor, starają się zaprzeczyć, że to faktycznie występuje. Mimo tego poczucia winy podejmują aktywne działa-

nia planistyczne by wyjść z tej trudnej sytuacji i inaczej ułożyć relacje społeczne w zespole pracy, poradzić sobie z ponoszoną odpowiedzialnością prawną i nowymi zadaniami.

Wyniki przeprowadzonych analiz korelacyjnych wskazują, ze w grupie pracowników zatrudnionych w kraju na podstawie dwudziestu zmiennych określających najczęściej spotykane problemy w pracy można wyjaśnić maksymalnie 16,86% wariancji zmiennej określającej sposoby radzenia sobie ze stresem oraz – 12,78% zmienności w zbiorze problemów wpracy na podstawie czternastu sposobów radzenia sobie ze stresem. Występuje sześć par kanonicznych (Rc_1 – 0,625, $p<0,000$, Rc_2 – 0,570, $p<0,000$, Rc_3 – 0,516, $p<0,000$, Rc_4 – 0,475, $p<0,000$, Rc_5 – 0,460, $p<0,000$, Rc_6 – 0,430, $p<0,000$) (tabela 2).

Osoby pracujące w kraju, które nie obawiają się nowych zadań, bo są przekonane, że im sprostają, czują się bowiem w pełni kompetentne a ich funkcjonowanie jest zaakceptowane w zespole pracy jako główny problem zawodowy wskazują zagrożenie wynikające z możliwości bardzo łatwego popełnienia błędu na ich stanowisku pracy za który grożą surowe sankcje. Za zaistniałą sytuację nie obwiniają siebie, nie wyładowują na zewnątrz swoich emocji negatywnych, jedynie towarzyszy im zły nastój, nie dopisuje humor.

Z kolei ci pracownicy zatrudnieni w kraju, którzy pracują w ciągłym deficycie czasu, w swojej pracy nie wykorzystują w pełni możliwości, zdolności i kwalifikacji a ich praca związana jest z odpowiedzialnością prawną radząc sobie z tą sytuacja trudną nie wykonują zwrotu ku religii ale starają się dokonać pozytywnych przewartościowań. Wartością dodana w ich sytuacji jest fakt, że mogą liczyć na wsparcie innych osób, w pracy nie muszą godzić wielu sprzecznych interesów i oczekiwań przełożonych oraz współpracowników a także podejmując nowe zadania nie mają obawy, czy im sprostają, bo czują się w pełni kompetentni.

Tab. 2. Macierz współczynników korelacji kanonicznej między najczęściej występującymi problemami w pracy a sposobami radzenia sobie ze stresem przez osoby zatrudnione w kraju

Kryteria / predykatory		Zmienna kanoniczna					
		Rc_1	Rc_2	Rc_3	Rc_4	Rc_5	Rc_6
SPOSOBY RADZENIA SOBIE ZE STRESEM	Aktywne radzenie sobie	-0,376	0,390	0,096	0,356	0,143	-0,271
	Planowanie	0,236	0,293	**-0,475**	-0,274	**0,453**	**0,468**
	Pozytywne przewartościowanie	-0,063	**0,441**	-0,302	0,370	-0,148	0,321
	Akceptacja	0,284	-0,268	0,384	-0,079	-0,094	**0,404**
	Poczucie humoru	**-0,508**	-0,056	0,285	-0,113	-0,303	**0,433**
	Zwrot ku religii	0,215	**-0,444**	-0,111	**0,469**	0,053	**-0,461**
	Poszukiwanie wsparcia emocjonalnego	-0,116	0,222	0,354	-0,127	-0,031	-0,349
	Poszukiwanie wsparcia instrumentalnego	0,136	-0,161	0,129	**0,547**	0,039	0,132
	Zajmowanie się czymś innym	0,076	0,032	0,167	-0,020	**0,482**	-0,075
	Zaprzeczanie	0,122	-0,066	-0,142	**-0,532**	0,246	-0,035
	Wyładowanie	**-0,538**	0,069	0,176	0,119	0,229	-0,286
	Zażywanie substancji psychoaktywnych	0,269	-0,012	-0,168	0,097	**-0,523**	0,112
	Zaprzestanie działań	0,025	0,074	0,313	-0,363	**-0,593**	**-0,599**
	Obwinianie siebie	**-0,545**	-0,332	**-0,535**	-0,024	-0,225	0,011
Rc		**0,625**	**0,570**	**0,516**	**0,475**	**0,460**	**0,430**
p<		**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**	**0,000**

NAJCZĘŚCIEJ SPOTYKANE PROBLEMY W PRACY	Jestem niedocenianym pracownikiem	0,197	-0,203	0,313	0,147	0,371	-0,028
	W sytuacjach trudnych w pracy mogę liczyć tylko na siebie	-0,010	**-0,537**	**-0,704**	-0,001	0,049	0,088
	Otrzymuję zadania przekraczające moje możliwości realizacyjne	-0,012	0,263	**-0,522**	0,215	**0,551**	0,047
	Pracuję w ciągłym deficycie czasu	-0,248	**0,429**	0,251	-0,228	-0,201	0,026
	W pracy musze godzić wiele sprzecznych interesów i oczekiwań przełożonych oraz współpracowników	0,183	**-0,540**	-0,210	-0,175	0,070	0,119
	W moim zespole pracy dochodzi często do konfliktów	0,247	-0,089	0,273	**-0,600**	-0,199	0,165
	Bardzo łatwo na moim stanowisku popełnić błąd, za który grożą surowe sankcje	**0,554**	0,159	-0,042	0,149	0,009	-0,198
	Nie jestem akceptowany w zespole pracy	**-0,475**	0,123	-0,286	-0,170	-0,021	**0,425**
	Mój przełożony dręczy mnie psychicznie	0,152	0,097	0,231	0,365	-0,055	**-0,648**
	W swojej pracy nie wykorzystuję w pełni swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji	-0,293	**0,531**	0,054	0,272	0,168	0,082
	Nie mam jasno określonych swoich obowiązków	-0,354	0,064	-0,120	-0,319	**-0,486**	-0,031
	Moja praca związana jest z odpowiedzialnością materialną	-0,056	-0,129	0,030	-0,277	-0,048	-0,284
	Moja praca związana jest z odpowiedzialnością prawną	-0,021	**0,494**	0,351	-0,314	0,104	0,137
	Mam stałe poczucie zagrożenia utraty pracy	0,232	-0,284	0,160	**-0,553**	-0,100	0,155
	Mam nieokreślony czas pracy	-0,298	0,010	0,237	0,013	**0,409**	-0,050
	Mam ograniczoną swobodę wyboru metod pracy	-0,011	-0,122	0,311	0,114	**0,451**	0,100
	W pracy często brakuje odpowiednich narzędzi, środków finansowych itp.	-0,018	0,309	-0,096	-0,200	**0,415**	0,212
	Trudno mi działać ze względu na brak niezbędnych informacji	0,309	0,327	-0,211	0,065	-0,237	**-0,674**
	Podejmując nowe zadania obawiam się, że nie uda mi się tego zrobić lub że ujawni się brak moich kompetencji	**-0,519**	**-0,656**	0,216	-0,088	**-0,501**	-0,356
	Mam jeszcze zbyt małe doświadczenie zawodowe	0,161	0,236	0,182	0,230	-0,192	0,217

Pracownicy otrzymujący adekwatne zadania do ich możliwości realizacyjnych i uzyskujący społeczne wsparcie nie widzą potrzeby podejmowania działań planistycznych zmieniających ich sytuację zawodową. Nie mają też powodu aby się za cokolwiek obwiniać w związku z wykonywana pracą.

W przypadku tych osób zatrudnionych w kraju, które mają dobre relacje w zespole pracy i nie występują w nim konflikty oraz niezagrożone są utratą pracy stale poszukują wsparcia instrumentalnego, są osobami głęboko wierzącymi, odrzucają w tej sytuacji strategie zaprzeczania.

Natomiast pracownicy, dla których szczególnie odczuwanymi problemami zawodowymi są kwestie związane z otrzymywaniem zadań przekraczających ich możliwości realizacyjne mimo, że mają jasno określone swoje obowiązki zawodowe, funkcjonowanie w nieokreślonym czasie pracy, przy ograniczonej swobodzie wyboru metod, częstym brakiem narzędzi i środków finansowych jako środek zaradczy podejmują czynności planistyczne lub próbują zajmować się czymś innym uciekając od tych problemów. Jednak zdecydowanie odrzucają jako środek zaradczy zaprzestanie działań czy też stosowanie środków psychoaktywnych. Należy zauważyć, iż są to osoby, które podejmując nowe zadania nie mają obaw czy im sprostają bo czują się w pełni kompetentni.

W sytuacji, gdy niektórzy pracownicy mają poważny problem bo są nieakceptowani w zespole pracy, chociaż ich przełożony nie dręczy ich psychicznie i nie są pozbawieni niezbędnych informacji starają się temu zaradzić w różny sposób. Najczęściej podejmują czynności planistyczne jak wyjść z tej sytuacji, starają się niekiedy akceptować ten stan rzeczy,

nadrabiać poczuciem humoru. Jednak nie próbują zaprzestać działania czy zwracać się ku religii.

Podsumowanie

Uzyskane wyniki badań pozwalają stwierdzić, że występuje istotna zależność między problemami zawodowymi polskich emigrantów jakie mają w nowym środowisku pracy a preferowanymi przez nich stylami radzenia sobie ze stresem. Podobne zależności stwierdzono także w grupie porównawczej – pracowników zatrudnionych w kraju. Okazuje się, że problemy z jakimi muszą się zmierzyć emigranci dotyczą głównie braku możliwości wykorzystania w pełni posiadanego potencjału wiedzy i umiejętności bo pracują najczęściej poniżej swoich kwalifikacji, obawiają się odpowiedzialności materialnej i prawnej, nie mogą liczyć na swobodę wyboru metod pracy i wsparcie społeczne. Zbliżoną strukturę problemów zawodowych w środowisku pracy emigrantów polskich do krajów unijnych w swoich eksploracjach stwierdzili również inni badacze[21].

Należy odnotować, iż podobny jest charakter głównych problemów zawodowych osób pracujących w kraju. Dla nich również istotną kwestią będącą źródłem przykrych napięć i negatywnych emocji jest obawa związana z ponoszoną odpowiedzialnością prawną i materialną, brakiem możliwości pełnego wykazania się w pracy oraz wykorzystania posiadanych zasobów osobistych. Emigranci w większym jednak stopniu od osób pracujących w kraju mają ograniczone możliwości wykorzystania w pracy swoich możliwości, zdolności i kwalifikacji. Bardziej odczuwają presję związaną z ponoszoną odpowiedzialnością prawną i materialną. Bardziej dotkliwy jest też dla nich brak wsparcia społecznego, i konieczność w sytuacjach trudnych liczenia tylko na siebie. Nie mają też możliwości wyboru metod pracy, co ogranicza ich podmiotowość, powoduje rutynę, nie pozwala wykazać się kreatywnością. Nieograniczony natomiast czas pracy dezorganizuje im życie prywatne.

Zarówno emigranci, jak i osoby pracujące w kraju w sytuacjach trudnych przyjmują różne strategie działania w zależności od charakteru doświadczanych problemów i konsekwencji jakie mogą one im przynieść w przypadku braku rozwiązania. Ukształtowało się tu wiele związków zależnościowych potwierdzających tezę o zróżnicowanych warunkach pracy, indywidualnych różnicach w reagowaniu na sytuacje trudne i większej odporności na napięcia i obciążenia zawodowe osób młodszych wiekiem, lepiej wykształconych, znających języki obce, pracujących w firmach prywatnych, pełniących role samodzielnych specjalistów lub wykonujących pracę umysłową.

Należy odnotować, iż dominują aktywne formy reagowania na sytuacje trudne, przede wszystkim związane z podjęciem nowej strategii funkcjonowania adekwatnej do zaistniałej sytuacji, a więc przewartościowanie celów i sposobów postępowania, skoncentrowanie swojej

[21] R. Bera, *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin 2011; S. Zgórska, *Postawy wobec pracy emigrantów polskich w Szwecji a ich sytuacja zawodowa* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2013; G. Konieczny, *Społeczne uwarunkowania mobbingu w środowisku pracy polskich emigrantów zarobkowych* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2014.

uwagi na rozwiązaniu występujących problemów. Tylko w nielicznych sytuacjach skupiano się na własnych emocjach, obwiniano siebie i prezentowano raczej wycofanie niż podjęcie aktywniej postawy w sytuacji postrzeganych barier efektywnego funkcjonowania zawodowego. Można więc skonstatować, że problemy zawodowe jakie występują w pracy osób migrujących zarobkowo nie stanowią dla nich barier uniemożliwiających realizację własnych planów zawodowych. Nie dostrzega się też oznak wyczerpania emocjonalnego, depersonalizacji czy też obniżenia zaangażowania zawodowego. Podobnie jak w grupie porównawczej – osób funkcjonujących na krajowym rynku pracy. Chociaż trzeba podkreślić, iż przed większymi wyzwaniami stają osoby podejmujące pracę w nowym środowisku społeczno-zawodowym, diametralnie niekiedy różniącym się od tego znanego we własnym kraju.

Bibliografia

Bańka A., *Psychologia jakości życia*, Wyd. Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań 2005.

Bera R., *Aksjologiczny sens pracy a poczucie jakości życia młodych emigrantów polskich*, Wyd. UMCS, Lublin 2008.

Bera R., *Emigranci polscy w nowym środowisku pracy*, Wyd. UMCS, Lublin 2011.

Bera R., *Poczucie odpowiedzialności zawodowej osób migrujących zarobkowo. Perspektywa pedagogiczna*, Wyd. UMCS, Lublin 2012.

Bera R., Korczyński M., *Dystans społeczny emigrantów polskich wobec „obcych" i „innych"*, Wyd. UMCS, Lublin 2012.

Biela A., *Nauka pracy absolwentów szkół jako strategia alternatywna wobec migracji zarobkowej polskiej młodzieży*, [w:] A. Biela (red.), *Nauka pracy, doradztwo zawodowe i przedsiębiorczość młodzieży*, Kancelaria Senatu RP, Warszawa 2007.

Cabak M., *Podmiotowe uwarunkowania budżetu czasu wolnego osób migrujących zarobkowo i sposobów jego spędzania*, Wyd. UMCS, Lublin 2016.

Danielewicz W., *Sytuacja życiowa dzieci w rodzinach migracyjnych*, Wyd. Trans Humana, Białystok 2006.

Dudek B., Waszkowska M., Hanke W., *Ochrona zdrowia pracowników przed skutkami stresu zawodowego*, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999.

Ferguson G.A., Takane Y., *Analiza statystyczna w psychologii i pedagogice*, PWN, Warszawa 2004.

Heszen I., Sęk H., *Psychologia zdrowia*, Wyd. PWN, Warszawa 2007.

Krawczyk R., *Młodzi emigranci polscy pracujący w Wielkiej Brytanii. Adaptacja zawodowa a poczucie szczęścia,* Wyd. Difin, Warszawa 2017.

Konieczny G., *Społeczne uwarunkowania mobbingu w środowisku pracy polskich emigrantów zarobkowych* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2012.

Lazarus R., Folkman S., *Stress, appraisal and coping*, Springer, New York 1984.

Łosiak W., *Psychologia stresu*, Wyd. Akadem. i Profesjonalne, Warszawa 2008.

Maslach Ch., *Wypalenie – w perspektywie wielowymiarowej*, [w:] H. Sęk (red.), *Wypalenie zawodowe. Przyczyny, mechanizmy, zapobieganie*, Wyd. PWN, Warszawa 2000.

Ratajczak Z., *Stres – radzenie sobie – koszty psychologiczne*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wyd. UŚ, Katowice 2000.

Sakson B., *Źródła pionierskiego łańcucha migracyjnego*, [w:] E. Jaźwińska, M. Okólski (red.), *Ludzie na huśtawce. Migracje między peryferiami Polski*, Wyd. Scholar, Warszawa 2001.

Strelau J., *Psychologia. Podręcznik akademicki,* Tom 1: *Podstawy psychologii*, Wyd. GWP, Gdańsk 2000.

Strelau J., Jaworowska A., Wrześniewski K., Szczepaniak P., *CISS. Kwestionariusz Radzenia Sobie w Sytuacjach Stresowych*, Pracownia Testów Psychologicznych PTP, Warszawa 2005.

Wrześniewski K., *Pomiar radzenia sobie ze stresem*, „Promocja zdrowia. Nauki Społeczne i Medycyna", 1996, Nr 3(8-9).

Wrześniewski K., *Style a strategie radzenia sobie ze stresem. Problemy pomiaru*, [w:] I. Heszen-Niejodek, Z. Ratajczak (red.), *Człowiek w sytuacji stresu. Problemy teoretyczne i metodologiczne*, Wyd. UŚ, Katowice 2000.

Wrześniewski K., *Interakcyjny model radzenia sobie ze stresem po zawale serca*, [w:] K. Wrześniewski, D. Włodarczyk (red.), *Choroba niedokrwienna serca. Psychologiczne aspekty leczenia i zapobiegania*, GWP, Gdańsk 2004.

Zgórska S., *Postawy wobec pracy emigrantów polskich w Szwecji a ich sytuacja zawodowa* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2013.
Zielińska P., *Hierarchia wartości a styl życia polskich emigrantów* (niepublikowana rozprawa doktorska w UMCS), Lublin 2015.