

Ван Юйхун

УДК 159.9.07

Кафедра китайского языка как иностранного, факультет китайского языка и литературы, Китайский нефтяной университет, Циндао, Китайская Народная Республика

ВЛИЯНИЕ COVID-19 НА КИТАЙСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Представленное в статье исследование было проведено методом опроса и путем создания факторной шкалы предварительных наблюдаемых переменных для китайских работников за границей после пандемии COVID-19. Было получено 207 опросных листов, 203 из них были признаны действительными. После этого была создана база данных для дальнейшего анализа с помощью SPSS. Были исследованы связи и механизмы между организационной поддержкой, удовлетворенностью заработной платой и характеристиками условий труда за границей, психологическим капиталом и позитивное отношение к работе у китайских работников за границей в эпоху после пандемии.

Ключевые слова: психологический капитал; организационная поддержка; удовлетворенность заработной платой; позитивное отношение к работе; COVID-19; китайские работники за границей.

Образец цитирования: Ван Юйхун. Влияние Covid-19 на китайских работников за границей / Ван Юйхун // София: электрон. науч.-просветит. журн. – 2023. – № 1. – С. 58–65.

Wang Yuhong

Department of Chinese Language as a Foreign Language at the Faculty of Chinese Linguistics and Literature, China University of Petroleum, Qingdao, People's Republic of China

THE IMPACT OF COVID-19 ON CHINESE OVERSEAS WORKERS

This study was conducted through a survey method by creating a factor scale of preliminary observed variables for Chinese workers abroad, starting from the COVID-19 pandemic. 207 questionnaires were obtained, 203 of which were considered valid, and a database was then created for further analysis using SPSS. The connections and mechanisms between organizational support, salary satisfaction, and other characteristics of working conditions abroad, psychological capital, and a positive sense of job accomplishment among Chinese workers abroad in the post-pandemic era were investigated.

Keywords: psychological capital; organizational support; salary satisfaction; sense of achievement; COVID-19; Chinese workers abroad.

For citation: Wang Yuhong. The Impact of Covid-19 on Chinese Overseas Workers. Sophia. 2023;1:58–65. Russian.

Автор:

Ван Юйхун – преподаватель кафедры китайского языка как иностранного факультета китайского языка и литературы Китайского нефтяного университета.
wangyuhong133@163.com

Author:

Wang Yuhong – Lecturer of the Department of Chinese Language as a Foreign Language at the Faculty of Chinese Linguistics and Literature, China University of Petroleum.



С начала пандемии COVID-19 мобильность населения в мире значительно снизилась, а сама пандемия оказала огромное влияние на количество работников-мигрантов. Значительная часть от общего количества работников-мигрантов во всем мире приходится на работников из Китая. В конце 2020 г. Китай отправил за границу свыше 301 тыс. трудовых мигрантов, а к концу 2021 г. число трудовых мигрантов из Китая за границей составило 592 тыс. человек. Из-за пандемии COVID-19 число китайских трудовых мигрантов за границей в 2021 г. снизилось по сравнению с аналогичным (до пандемии) периодом 2018 г. и составило 997 тыс. человек. В 2021 г. число китайских трудовых мигрантов за границей увеличилось на 22 тыс. человек и составило 323 тыс., что свидетельствует об определенной тенденции роста [18].

Главной причиной массового возвращения китайских работников-мигрантов из-за границы является страх за свою жизнь и здоровье. К людям, которые испытывают психологическое напряжение в связи с этим, можно отнести и тех, кто после начала пандемии COVID-19 остался работать на своем месте, и тех, кто отправился за границу, чтобы продолжить работу в соответствии с политикой безопасного возобновления производства и труда, поддерживаемой Китаем [19]. Огромное влияние на физическое и психическое здоровье мигрантов оказывают условия жизни и окружающая обстановка, так как они должны приспосабливаться к разным национальным обычаям и испытывают языковой барьер [11].

Цель данного исследования – изучить, насколько сильно китайские работники за границей пострадали от эпидемии COVID-19, выяснить роль организационной поддержки, удовлетворенности заработной платой, характеристик условий труда за границей, психологического капитала и удовлетворенности выполненной работой в регулировании трудовой активности работников, а также предоставить рекомендации для понимания и улучшения условий работы и жизни для мигрантов за границей.

В исследовании использован *метод опроса*. Опросный лист представляет четыре переменные: психологический капитал, организационная поддержка, удовлетворенность заработной платой, позитивное отношение к работе.

Практическая значимость исследования заключается в предоставлении рекомендаций для улучшения условий труда и жизни китайских работников-мигрантов.

Новизну и значимость данного исследования можно представить в трех основных аспектах. Во-первых, исследование является одним из первых среди посвященных психологическому здоровью китайских мигрантов, работающих за границей в период пандемии COVID-19. В настоящее время количество научных исследований на эту тему ограничено, большинство подобных исследований фокусируется на медицинских работниках и консультантах-психологах. В то же время, исследований, посвященных психологическому состоянию именно китайских мигрантов за границей, крайне мало, что делает данное исследование особенно актуальным. Во-вторых, путем изучения влияния условий работы, жизни и организационной поддержки китайских работников за границей было выявлено, представлено и описано их психологическое состояние во время пандемии COVID-19. В-третьих, данное исследование о психологическом состоянии китайских работников за границей в период пандемии COVID-19 поможет организациям отслеживать динамику состояния своих сотрудников во время эпидемии и принимать правильные решения для повышения их мотивации и адаптации к работе и жизни за рубежом. Исследование может быть полезным

для различных структур управления персоналом в организациях и предоставляет эмпирические данные для развития международного трудового сотрудничества и обмена кадрами на китайском и мировом рынках труда.

Влияние COVID-19 на физическое и психическое здоровье КИТАЙСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ГРАНИЦЕЙ

Chan J. F.-W. и др. исследовали распространение COVID-19 в семье и обнаружили, что этот новый коронавирус может передаваться между людьми в семьях или в больницах, а также может распространяться между городами [1]. Это означает, что международные мигранты и работники за границей также сталкиваются с этим. *Liem A.* и *Wang C.* замечают, что одну из групп, которая может легко игнорироваться во время пандемии COVID-19, составляют работники-мигранты [17]. В учебных изданиях называются исследования о психологическом состоянии местных медицинских работников, а также медицинских работников, пользующихся мигрантов (см., например, исследование израильских ученых [2]).

Исследователи из разных стран занимаются изучением влияния COVID-19 на работников-мигрантов и представили результаты своей работы в ряде научных публикаций [5; 4; 7; 9; 13; 16]. Так, например, *Kjøllesdal M.* и др. обнаружили, что люди, выполняющие одну и ту же работу в разных странах, имеют высокий риск заражения [13]. *Alahmad B.* и др. на примере работников-мигрантов из Кувейта указали на влияние на эту группу людей условий работы и жизни, а также культурных и языковых барьеров; при этом ученые обнаружили, что пересечение источников стресса и сферы жизни мигрантов-работников может быть одной из причин массового распространения болезни среди этой категории населения [5]. *Desie Y.* и др. обнаружили, что у эфиопских работников-мигрантов возвращение на родину сопровождается серьезными психологическими проблемами; ученые считают, что скрининг и оказание психологической помощи, а также своевременное направление на лечение могут помочь решить эту проблему [4]. *Birhanu A.* и др., проведя исследование в лечебном центре в Восточной Эфиопии, обнаружили, что религиозные эмоции и стратегии централизованного решения проблем повышают адаптивность работников-мигрантов [7]. *Ralli M.* и др. обнаружили, что условия жизни являются важным фактором, влияющим на заражение работников-мигрантов, поэтому ученые подчеркивают важность обеспечения социальных и государственных услуг для этой категории населения, что способствует снижению контактных инфекций [9].

В наши дни заболевания, вызывающие наибольшую озабоченность, – это ВИЧ-инфекция, вирус Эбола и вирус COVID-19, что связано с высокой смертностью среди заболевших и трудностями в контроле за распространением этих заболеваний. Количество проведенных исследований, связанных с влиянием указанных вирусов на китайских трудовых мигрантов за рубежом, не очень велико. Среди ученых, занимающихся исследованиями здоровья китайских мигрантов различных профессий в разных странах, можно назвать следующих: *Jin C.* [10], *English A. S.* [6], *Driessen M.* [3], *Chene Sh.* [21] и некот. др. Так, *Lei Z.* и др. [14] указали, что китайским подрядчикам за рубежом следует внимательно относиться к профессиональному здоровью сотрудников, принимать активные меры по его сбережению и укреплению через различные проекты, имеющие разный масштаб, и с учетом особенностей трудовой деятельности. *Huang H.* и др. [15] в ходе своих исследований опросили иностранных

сотрудников, работающих на зарубежных проектах китайских государственных предприятий, и предложили использовать моделирование домашней обстановки как один из способов адаптации китайских сотрудников к культурному контексту других стран.

В настоящее время исследования, связанные с влиянием пандемии COVID-19 на здоровье и психическое состояние китайских трудовых мигрантов за рубежом, большей частью сосредоточены на аспектах психического здоровья, а исследования факторов, связанных с психологическим капиталом, который может улучшить рабочий энтузиазм китайских трудовых мигрантов, относительно редки. Исследования, изучающие взаимосвязь между удовлетворенностью заработной платой и профессиональной неактивностью китайских трудовых мигрантов за рубежом в период пандемии COVID-19, как и исследования организационной поддержки и психологического капитала, также являются немногочисленными.

В данном исследовании представлены результаты опроса, проведенного среди китайских работников, трудившихся за рубежом в период с 2020 г. по 2022 г. или работавших за рубежом ранее. Всего было распространено 207 опросных листов, 4 из которых удалены, так как были признаны недействительными. Таким образом, было получено 203 действительных опросных листа.

Объектом исследования являются 203 китайских работника, которые с 2020 г. по 2022 г. работали или продолжают работать за границей. Для сбора данных был создан онлайн-опрос с использованием веб-платформы, на который было получено 207 ответов, но после удаления недействительных опросных листов в исследование были включены 203 работника.

Для проведения исследования была разработана анкета, которая включает в себя данные об основных условиях, личных взглядах и поведении, субъективных впечатлениях от местных мер по борьбе с COVID-19 и уровне знаний о новом коронавирусе. Кроме этого, был использован широко известный международный опросник общего состояния здоровья (*12-item general health questionnaire, GHQ-12*). Научная основа исследования обеспечена используемыми инструментами измерения, которые основаны на опроснике «Психологический капитал сотрудников», разработанном *Luthans* и др. [12], а также на опросниках «Психологическая усталость у шахтеров» и «Организационная поддержка шахтеров», разработанных *Wang J.* [20]), опроснике «Удовлетворенность заработной платой сотрудников» (*pay satisfaction questionnaire, PSQ*), разработанном *Heneman III H. G.* и др. [8]. Использовалась пятиуровневая шкала Лайкерта, включающая оценки от «совершенно не согласен» до «совершенно согласен». Кроме того, были учтены результаты предыдущих исследований, проведены консультации со специалистами, а также предварительное исследование с учетом реальных случаев, отбора и преобразования языковых конструкций измерения, в результате чего была сформирована система из четырех потенциальных переменных и 21 наблюдаемой переменной (см. табл.).

Четыре потенциальные переменные: 1) организационная поддержка, 2) удовлетворенность заработной платой, 3) психологический капитал 4) позитивное отношение к работе. При этом переменные 1–3 являются независимыми, а переменная 4 – зависимой.

После вычисления суммы четырех измерений каждого вопроса в таблице приведена описательная статистика каждой переменной после вычисления среднего значения. Оценки шкалы имеют пять уровней (1–5).

Таблица

Переменные и описание пунктов

Переменные	Описание пунктов	Среднее значение / Коэффициент асимметрии / эксцесс	Среднее значение	Факторная нагрузка	Ссылки
Организационная поддержка	Организация предоставляет сотрудникам возможности для обучения и продвижения по службе	22,09 (5,13) / -0,488 / -0,088	22,09 (5,13)	0,81	Wang J. (2016)
	Организация стимулирует интерес сотрудников к работе			0,71	
	Организация помогает сотрудникам реализовывать свой трудовой потенциал			0,78	
	Организация придает большое значение мнению сотрудников			0,77	
	Организация гордится сотрудниками			0,79	
	Организация вознаграждает сотрудников за дополнительную работу			0,69	
Удовлетворенность зарплатой	Организация использует разные формы стимулирования	22,55 (5,81) / -0,577 / 0,007	22,55 (5,81)	0,72	Heneman III H. G., Schwab D. P. (1985)
	Зарплата сотрудников увеличивается в течении длительного времени			0,77	
	Организация учитывает интересы сотрудников при принятии решений о предотвращении эпидемии			0,76	
	Удовлетворены ли вы своей зарплатой и доходом с учетом вашей квалификации?			0,73	
	Считаете ли вы, что существующая оплата труда в организации является обоснованной			0,75	
	Считаете ли вы, что существующая оплата труда в организации мотивирует сотрудников?			0,74	
	Считаете ли вы, что существующая оплата труда в организации справедлива?			0,75	

Психологический капитал	Я могу проанализировать коэффициент заражения коронавирусом и принять нужное решение	19,58 (4,05) / -1,141 / 2,317	19,58 (4,05)	0,64	Luthans (2007)
	Я осознаю свое ежедневное психологическое состояние в период пандемии коронавируса			0,86	
	Во время пандемии коронавируса можно стабильно работать			0,82	
	В своей работе я всегда вижу возможности избежать заражения коронавирусом			0,88	
	Если я заболею, то могу обратиться за медицинской помощью			0,77	
Позитивное отношение к работе	Я могу эффективно решить конфликт между работой и профилактикой эпидемии	10,94 (2,60) / -0,328 / -0,321	10,94 (2,60)	0,61	Wang J. (2016)
	Я считаю, что вношу вклад в профилактику эпидемии на работе			0,85	
	Я уверен, что могу эффективно выполнять работу и заниматься профилактикой эпидемии			0,80	

Значение стандартного отклонения > 3 означает, что участники опроса имеют хороший уровень психологического капитала в целом по восприятию коронавирусной инфекции.

Среднее значение и стандартное отклонение психологического капитала составляют 19,58 (4,05), что означает, что осведомленность китайских работников за рубежом о коронавирусе очень высока.

Среднее значение и стандартное отклонение организационной поддержки рабочих за рубежом во время эпидемии равны 22,09 (5,13), что указывает на то, что организации, поддерживающие работников за рубежом, получают признание со стороны самих работников.

Среднее значение и стандартное отклонение удовлетворенности зарплатой работников за рубежом составляют 22,55 (5,81), а среднее значение и стандартное отклонение чувства усталости и достижений работников равны 10,94 (2,60), что означает, что чувство достижений работников за рубежом также очень высокое.

Коэффициент асимметрии и коэффициент эксцесса при проверке нормальности данных показывают, что данные приближенно распределены нормально.

Вывод

В данном исследовании был проведен анализ психологического капитала китайских работников за рубежом в период пандемии COVID-19. Путем описательной статистики и анализа показателей по четырем измерениям, мы обнаружили, что китайские работники за рубежом имеют высокий уровень знаний о COVID-19, организация получает поддержку со стороны сотрудников, а уровень удовлетворенности заработной платой и позитивное отношение к работе сотрудников также высокие. Кроме того, данные приближены к нормальному распределению, что говорит о высокой достоверности. Поэтому мы считаем, что китайские работники за рубежом в период пандемии COVID-19 проявили высокую психологическую устойчивость и адаптивность, что обеспечивает базовую поддержку для дальнейшего повышения эффективности их труда и производительности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ

1. A familial cluster of pneumonia associated with the 2019 novel coronavirus indicating person-to-person transmission: a study of a family cluster [Electronic resource] / Jasper Fuk-Woo Chan [et al.] // *Lancet*. – 2020. – Vol. 395. – P. 514–523. – Mode of access : [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(20\)30154-9/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(20)30154-9/fulltext). – Date of access : 01.03.2023.
2. A rapid assessment of migrant careworkers' psychosocial status during Israel's COVID-19 lockdown [Electronic resource] / J. H. Attal, I. Lurie, Y. Neumark // *Israel J. of Health Policy Research*. – 2020. – 9(61). – Mode of access : <https://ijhpr.biomedcentral.com/articles/10.1186/s13584-020-00422-0>. – Date of access : 01.03.2023.
3. Chinese Workers in Ethiopia Caught between Remaining and Returning [Electronic resource] / M. Driessen // *Pacific Affairs*. – 2021. – Vol. 94, № 2. – P. 329–346. – Mode of access : <https://pacificaffairs.ubc.ca/announcements/chinese-workers-in-ethiopia-caught-between-remaining-and-returning/>. – Date of access : 01.03.2023.
4. Coping strategies among Ethiopian migrant returnees who were in quarantine in the time of COVID-19: a center-based cross-sectional study [Electronic resource] / Y. Desie [et al.] // *BMC Psychology*. – 2021. – 9(1). – Mode of access : <https://bmcpopsychology.biomedcentral.com/articles/10.1186/s40359-021-00699-z>. – Date of access : 01.03.2023.
5. COVID-19 stressors on migrant workers in Kuwait: cumulative risk considerations [Electronic resource] / B. Alahmad [et al.] // *BMJ Glob Health*. – 2020. – 5(7). – Mode of access : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32641292/>. – Date of access : 01.03.2023.
6. Ethnic Stereotype Formation and Its Impact on Sojourner Adaptation: A Case of “Belt and Road” Chinese Migrant Workers in Montenegro [Electronic resource] / A. English [et al.] // *Int. J. Environ Res. Public Health*. – 2021. – 18(18). – Mode of access : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34574489/>. – Date of access : 01.03.2023.
7. Factors associated with prolonged length of hospital stay among COVID-19 cases admitted to the largest treatment center in Eastern Ethiopia [Electronic resource] / A. Birhanu [et al.] // *SAGE Open Med*. – 2022. – Mode of access : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35070311/>. – Date of access : 01.03.2023.
8. Heneman III, H. G. Pay satisfaction: Its multidimensional nature and measurement / H. G. Heneman III, D. P. Schwab // *Intern. J. of Psychology*. – 1985. – Vol. 20(1). – P. 129–141. [Electronic resource]. – Mode of access : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1080/00207598508247727>. – Date of access : 01.03.2023.
9. Homeless persons and migrants in precarious housing conditions and COVID-19 pandemic: peculiarities and prevention strategies [Electronic resource] / M. Ralli [et al.] // *Eur. Rev. Med. Pharmacol Sci*. – 2020. – 24(18). – Mode of access : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33015824/>. – Date of access : 01.03.2023.

10. Identifying the Non-Traditional Safety Risk Paths of Employees from Chinese International Construction Companies in Africa [Electronic resource] / Chi Jin [et al.] // *Int. J. Environ. Res. Public Health*. – 2021. – 18(4). – Mode of access : <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/4/1990#>. – Date of access : 01.03.2023.
11. Identifying the Non-Traditional Safety Risk Paths of Employees from Chinese International Construction Companies in Africa [Electronic resource] / C. Jin [et al.] // *Int. J. Environ. Res. Public Health*. – 2021. – 18(4). – Mode of access : <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7922553/>. – Date of access : 01.03.2023.
12. Luthans, F. Psychological capital: Developing the human competitive edge / F. Luthans, C. M. Youssef, B. J. Avolio. – Oxford : Oxford University Press, 2006. – 256 p.
13. Occupational risk of COVID-19 by country of birth. A register-based study [Electronic resource] / M. Kjøllestad, K. Magnusson // *J. of Public Health (Oxf)*. – 2021. – Vol. 45, № 1. – P. 6–12. – Mode of access : <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34617101/>. – Date of access : 01.03.2023.
14. Qualitative Analysis of the Occupational Health and Safety Performance of Chinese International Construction Projects [Electronic resource] / Z. Lei [et al.]. // *MDPI. Sustainability*. – 2018. – 10(12). – Mode of access : <https://www.mdpi.com/2071-1050/10/12/4344>. – Date of access : 01.03.2023.
15. Simulated home: an effective cross-cultural adjustment model for Chinese expatriates [Electronic resource] / H. Huang [et al.] // *Employee Relations*. – Vol. 42. № 4. – P. 1017–1042. – Mode of access : <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-09-2019-0378/full/html>. – Date of access : 01.03.2023.
16. Stressors and coping strategies of migrant workers diagnosed with COVID-19 in Singapore: a qualitative study [Electronic resource] / K. Yee [et al.] // *BMJ Open*. – 2021. – 11(3). – Mode of access : <https://bmjopen.bmj.com/content/11/3/e045949>. – Date of access : 01.03.2023.
17. The neglected health of international migrant workers in the COVID-19 epidemic [Electronic resource] / A. Liem [et al.] // *Lancet. Psychiatry*. – 2020. – Vol. 7(4). – Mode of access : [https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366\(20\)30076-6/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanpsy/article/PIIS2215-0366(20)30076-6/fulltext). – Date of access : 01.03.2023.
18. 2021年我国对外劳务合作业务简明统计 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://hzs.mofcom.gov.cn/article/date/202201/20220103238999.shtml>. – Дата доступа : 01.03.2023.
19. 国务院办公厅关于进一步精简审批优化服务 精准稳妥推进企业复工复产的通知 国办发明电〔2020〕6号 [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.gov.cn/zhengce/content/2020-03/04/content_5486767.htm. – Дата доступа : 01.03.2023.
20. 王璟. 矿工安全心理资本与不安全行为的关系研究[D].西安科技大学, 2016.142–144. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://cdmd.cnki.com.cn/Article/CDMD-10704-1017858499.htm>. – Дата доступа : 01.03.2023.
21. 陈朔, 庞明樊, 戚晓鹏, 王立立, 王晓春. 埃塞俄比亚中资企业员工心理健康状况及影响因素分析[J]. *中国公共卫生管理*. 2021. 37(04). 543–548.