

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 3 / 2023, Vol. 11, Iss. 3 <https://mir-nauki.com/issue-3-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/22PSMN323.pdf>

Ссылка для цитирования этой статьи:

Колмогорцева, А. А. Ведущие мотивы и особенности самоотношения женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком / А. А. Колмогорцева, В. А. Горнеева // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 3. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/22PSMN323.pdf>

For citation:

Kolmogortseva A.A., Gorneeva V.A. Leading motives and features of self-attitude of women who have prematurely left parental leave. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(3): 22PSMN323. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/22PSMN323.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

Колмогорцева Анастасия Алексеевна

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)», Челябинск, Россия
Доцент кафедры «Психология управления и служебной деятельности»

Кандидат психологических наук

E-mail: kolmogotcevaaa@susu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6425-2122>

РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1027380

Горнеева Виктория Алексеевна

ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)», Челябинск, Россия

E-mail: gorn.v@mail.ru

Ведущие мотивы и особенности самоотношения женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком

Аннотация. В статье представлены эмпирические данные о ведущих мотивах и особенностях самоотношения женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком.

В исследовании были использованы «Методика исследования самоотношения» (МИС) С.Р. Пантिलеева, методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана и контент-анализ. Выборку исследования составили 60 женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком, в возрасте от 20 до 43 лет. Общая выборка была разделена на 2 группы по возрасту ребенка на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком. Первая группа — ребенок в возрасте от 0 до 1,5 лет. Вторая группа — ребенок в возрасте от 1,5 до 3 лет.

В результате исследования было выявлено качественное своеобразие ведущих мотивов женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком. В группе женщин, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 0 до 1,5 лет, чаще встречаются денежный мотив и мотив самореализации. В группе женщин, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 1,5 до 3 лет, по частоте встречаемости на первые позиции попадают денежный мотив, мотив ухода от быта и ребенка и мотив самореализации.

При исследовании самоотношения было выявлено, что женщины первой группы характеризуются высокими значениями по шкале «самоуверенность», «самоценность», что говорит о том, что женщины в этой группе уважают себя и довольны собой и своими

достижениями. При этом низкие значения определены по шкале «внутренняя конфликтность», что свидетельствует о положительном отношении женщин к себе и своей жизни, о нахождении баланса между своими возможностями и желаниями. Женщины второй группы характеризуются средними значениями по шкале «внутренняя конфликтность», что указывает на то, что отношение к себе складывается в зависимости от ситуации и адаптивности в ней: в хорошо знакомой среде можно отметить положительное отношение к себе, в незнакомой ситуации — недооценка себя и своих успехов. Также средние значения во второй группе выявлены по шкалам «самоуверенность» и «самоценность», что говорит, о том, что уверенность женщин в себе и своих силах зависит от адаптивности в ситуации. При этом стоит отметить, что статистически значимых различий между группами выявлено не было.

Ключевые слова: самоотношение; мотивация; ведущие мотивы; досрочный выход; отпуск по уходу за ребенком; декретный отпуск

Введение

Отпуск по уходу за ребенком представляет собой период больших изменений, которые выходят за рамки семейного взаимодействия. Переход женщины к материнству приводит к изменениям взаимных ожиданий женщины и работодателя. Во время отпуска по уходу за ребенком женщина перестает восприниматься как профессионал или эффективный сотрудник. После выхода из декретного отпуска женщине приходится прилагать большие усилия, чтобы вернуть профессиональную позицию или создать новую — позицию работающей матери, и преодолеть негативные установки коллег, сомневающихся в мотивации молодых матерей. Также женщинам приходится преодолевать собственные сомнения, связанные с опасениями относительно невозможности успешно совмещать материнскую и профессиональную сферу. Вся эта ситуация задает новый формат материнства, в котором сочетается стремление сочетать заботу о ребенке и трудовую деятельность, что все чаще проявляется в досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком [1–3].

В психологической науке ряд исследований посвящены эмоциональному выгоранию женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Исследования направлены на анализ симптомов и причин эмоционального выгорания женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Авторы (И.Л. Кордубан, З.И. Рябикина, Е.М. Максимова, Е.С. Лутошлива, Т.И. Ильина) выделяют следующие причины эмоционального выгорания матерей: деструктивная мотивация, отрицание или подавление негативных эмоций, нарушение границ женщины, напряженная психоэмоциональная и неорганизованная деятельность, высокий уровень личностной ответственности за жизнь ребенка [4–6].

А.В. Саночкина занималась проблемой самореализацией женщин в период отпуска по уходу за ребенком. Она рассматривала самореализацию как один из ведущих мотивов женщины, который детерминирует развитие личности женщины в разных сферах жизни. По результатам фокус-исследования было выделено 4 направления самореализации: развитие ребенка (самореализация в материнстве), личностное развитие, профессиональное развитие, социальная самореализация (в жизни общества) [7; 8].

Исследование Е.В. Кожевниковой и В.С. Харченко посвящено изучению стиля жизни мам-фрилансеров через призму их ценностей, представлении об успехе. Было выявлено, что главная жизненная ценность мам-фрилансеров — семья и дети. К трудовым ценностям относятся удобный график, интересная работа и достойная оплата труда [9].

Другим направлением исследований является мотивационная сфера женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. В исследовании, проведенном В.Ф. Гладковой, были выделены следующие мотивы, которые побуждают женщин вернуться к трудовой

деятельности: низкий семейный доход, стремление к финансовой независимости и самореализация [10].

Е.И. Захарова в своих работах определила у женщин с детьми младенческого возраста (до 1 года) такие мотивы как материальное благополучие и удовлетворение профессиональных интересов [11].

Следующим направлением является изучение вопросов профессионального развития женщин в период отпуска по уходу за ребенком. Одной из сторон изучаемого вопроса является тот факт, что матери являются одной из уязвимых социальных групп населения. Так Трудовым кодексом Российской Федерации предусматривается выплата пособия по уходу за ребенком до достижения им 1,5 лет. Однако после 1,5 лет полагается только компенсационная выплата (на данные 2022 года — около 50 рублей), что является серьезным экономическим испытанием для молодых матерей.

Н.В. Тонких в своем исследовании подтверждает высокую актуальность дистанционных форматов профессионального развития для женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, как потенциальный механизм реализации возможности профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации [12].

А.В. Швецова и соавторы рассматривают возможность реализации матери через онлайн-пространство. В исследованиях проводится анализ использования цифровой среды молодыми матерями: онлайн-пространство используется как возможность продвигать свои услуги, оказывать информационную поддержку существующему увлечению и профессии, предоставляя себе поле для самореализации, а также как возможность дополнительного заработка [13; 14].

А.И. Пишняк и Е.В. Надеждина в своем исследовании изучают стимулы и барьеры профессиональной занятости женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком. Барьером для выхода на работу из декретного отпуска является невозможность реализовать присмотр за ребенком в отсутствие матери, отсутствие гибкого графика или дистанционной работы, трудность получения больничного, различные психологические установки и отсутствие работы. В качестве стимулов служат финансовые мотивы, потребность в общении и самореализации, желание работать (и уйти из дома), возможность отводить ребенка в детский сад и наличие гибкого графика [15].

Таким образом, в психологической науке не в полной мере исследован вопрос ведущих мотивов и самоотношения женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком. Целью нашего исследования является выявление ведущих мотивов и особенностей самоотношения у женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком.

Мы предположили, что, во-первых, ведущие мотивы женщин, досрочно вышедших из декретного отпуска, характеризуются качественным своеобразием, а, во-вторых, ведущие мотивы и самоотношение женщин в группах, в которых возраст ребенка на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 0 до 1,5 лет и от 1,5 до 3 лет, будут различаться.

Методы и методики исследования

В исследовании были использованы следующие психодиагностические методики: Методика исследования самоотношения (МИС) С.Р. Пантिलеева, методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана и контент-анализ эссе на тему «Какие внутренние побуждения подтолкнули вас выйти из отпуска по уходу за ребенком».

Выборка состояла из женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком. Численность выборки составила 60 женщин. Возрастной диапазон женщин — от 20 до 43 лет (\bar{x} — 31,5, $\sigma \pm 4,4$ года). Общая выборка была разделена по критерию возраста ребенка на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком. Первая группа — возраст ребенка от 0 до 1,5 лет на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком. Вторая группа — возраст ребенка от 1,5 до 3 лет на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком. Данное разделение обусловлено Трудовым кодексом Российской Федерации, в котором предусмотрена возможность нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, но пособие по уходу за ребенком выплачивается до достижения им 1,5 лет.

Электронные версии психодиагностических методик были размещены в интернет-сообществах, посвященных теме материнства. Респондентам предлагалось заполнить анкету, содержащую ряд вопросов социально-демографического характера, и несколько методик, направленных на выявление мотивов и самоотношения.

В качестве методов математической обработки данных в исследовании использовались описательная статистика, непараметрический критерий сравнения двух независимых выборок U Манна-Уитни и F-критерий Фишера. Расчеты проводились с помощью стандартизированного пакета IBM SPSS Statistics 22 версия и Microsoft Excel.

Результаты исследования и их обсуждение

По методике исследования самоотношения (МИС) С.Р. Пантилеева были получены следующие результаты, представленные в таблице 1.

Группу № 1 составляют женщины, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 0 до 1,5 лет ($N = 38$). Группу № 2 составляют женщины, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 1,5 до 3 лет ($N = 22$).

Таблица 1

Результаты исследования по методике исследования самоотношения (МИС С.Р. Пантилеева)

Показатели	Группа №1 ($N = 38$)	Группа № 2 ($N = 22$)
	$\bar{x} \pm \sigma$	$\bar{x} \pm \sigma$
Замкнутость	5,55 ± 1,45	5,18 ± 1,50
Самоуверенность	8,11 ± 1,54	7,14 ± 2,03
Саморуководство	6,95 ± 1,77	6,27 ± 1,86
Отраженное самоотношение	6,87 ± 1,85	6,77 ± 2,22
Самоценность	8,08 ± 1,79	7,36 ± 2,19
Самопринятие	7,34 ± 1,71	7,55 ± 1,63
Самопривязанность	6,13 ± 1,65	6,23 ± 1,93
Внутренняя конфликтность	3,68 ± 1,82	4,14 ± 2,19
Самообвинение	3,47 ± 1,81	3,82 ± 2,08

Составлено авторами

Как видно из таблицы, средние значения по шкале «самоуверенность» в группе № 1 выше, чем в группе № 2 — 8,11 и 7,14 соответственно. Данный показатель имеет высокое значение в группе № 1, во второй группе показатель находится в пределах средних значений. Высокое значение признака говорит о том, что женщины в этой группе уважают себя и довольны собой и своими достижениями; они ощущают силу своего Я и способность решать жизненные трудности. Среднее значение в группе № 2 говорит о том, что уверенность женщин в себе и своих силах зависит от адаптивности в ситуации.

По шкале «самоценность» средний балл в группе № 1 имеет высокое значение — 8,08, что говорит о том, что человек воспринимает себя как индивидуальность и высоко ценит свой духовный потенциал, неповторимость и богатство своего внутреннего мира. В группе № 2 этот показатель находится в пределах средних значений ($\bar{x} = 7,36$), что отражает избирательное отношение женщин в этой группе: высоко ценятся и признаются одни качества, но сильно недооцениваются другие, что может выражаться в низкой ценности своей личности.

По шкале «внутренняя конфликтность» в группе № 1 $\bar{x} = 3,68$, в группе № 2 $\bar{x} = 4,14$. В группе № 1 данный показатель имеет низкое значение, что свидетельствует о положительном отношении женщин к себе и своей жизни, о нахождении баланса между своими возможностями и желаниями. В группе № 2 данный показатель находится в пределах средних значений, что говорит о том, что отношение к себе складывается в зависимости от ситуации и адаптивности в ней: в хорошо знакомой среде можно отметить положительное отношение к себе, в незнакомой ситуации — недооценка себя и своих успехов.

Другие показатели, такие как «замкнутость», «саморуководство», «отраженное самоотношение», «самоценность», «самопринятие» и «самопривязанность» в группе № 1 и № 2 находятся в диапазоне средних значений. Шкала «самообвинение» находится в пределах низких показателей в обеих группах, что свидетельствует о защите своего Я путем отрицания собственной вины и обвинения других людей.

Для выявления различий между группами по показателям самоотношения был использован непараметрический критерий U Манна-Уитни. В таблице 2 представлены результаты сравнения.

Таблица 2

Сравнение групп по показателям самоотношения

Показатели	Группа № 1 (N = 38)	Группа № 2 (N = 22)	Статистика U Манна-Уитни	p-уровень значимости
	средний ранг	средний ранг		
Замкнутость	31,28	29,16	385,00	0,64
Самоуверенность	33,37	25,55	309,00	0,08
Саморуководство	32,80	26,52	330,50	0,17
Отраженное самоотношение	30,82	29,95	406,00	0,85
Самоценность	32,38	27,25	346,50	0,26
Самопринятие	29,57	32,11	382,50	0,58
Самопривязанность	30,13	31,14	404,00	0,83
Внутренняя конфликтность	29,14	32,84	366,50	0,42
Самообвинение	29,87	31,59	394,00	0,70

Составлено авторами

Анализ результатов таблицы 2 показал, что статистически значимых различий по показателям самоотношения в группах женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком, не выявлено (при $p > 0,05$). Это говорит о том, что особенности самоотношения женщин, которые вышли из отпуска по уходу за ребенком, возраст которого от 0 до 1,5 лет и от 1,5 до 3 лет, не различаются по выраженности признака.

Для выявления мотивов профессиональной деятельности была использована методика «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана. По данной методике были получены следующие данные, представленные в таблице 3.

Из таблицы 3 видно, что средние значения показателей в группе № 1 и группе № 2 находятся в пределах одного диапазона. В обеих группах наблюдается превышение внутренней мотивации ($4,29 \pm 1,02$ и $4,14 \pm 1,18$) над внешней положительной ($3,82 \pm 0,73$ и $3,55 \pm 0,76$) и внешней отрицательной ($2,96 \pm 1,28$ и $3,09 \pm 1,23$) мотивацией.

Таблица 3

Результаты исследования по методике «Мотивация профессиональной деятельности» К. Замфир в модификации А.А. Реана

Показатели	Группа № 1 (N = 38)	Группа № 2 (N = 22)
	$\bar{x} \pm \sigma$	$\bar{x} \pm \sigma$
Внутренняя мотивация	4,29 ± 1,02	4,14 ± 1,18
Внешняя положительная	3,82 ± 0,73	3,55 ± 0,76
Внешняя отрицательная	2,96 ± 1,28	3,09 ± 1,23

Составлено авторами

Это говорит о том, что большую побудительную силу имеют внутриличностные факторы и мотивы: интерес к деятельности, возможность саморазвития и самоактуализации. Следующей по силе мотивационного побуждения является внешняя положительная мотивация, которая заключается в возможности для женщины получить материальную или нематериальную выгоду. Внешняя отрицательная мотивация имеет самую слабую побудительную силу и выражается в избегании женщинами наказания, порицания и других санкций.

Для определения различий в мотивах профессиональной деятельности проведем сравнение групп с помощью непараметрического критерия U Манна-Уитни. В таблице 4 представлены результаты сравнения.

Таблица 4

Сравнение групп по мотивам профессиональной деятельности

Показатели	Группа № 1 (N = 38)	Группа № 2 (N = 22)	Статистика U Манна-Уитни	p-уровень значимости
	средний ранг	средний ранг		
Внутренняя мотивация	31,37	29,00	385,00	0,59
Внешняя положительная	33,11	26,00	319,00	0,12
Внешняя отрицательная	29,88	31,57	394,00	0,72

Составлено авторами

Из таблицы 4 видно, что значимых различий по мотивам профессиональной деятельности не наблюдается (при $p > 0,05$).

Для выявления качественного своеобразия ведущих мотивов был проведен контент-анализ. Для этого проводился количественно-качественный анализ в двух группах женщин: группу № 1 (N = 17) составляют женщины, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 0 до 1,5 лет, а группу № 2 (N = 12) — женщины, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 1,5 до 3 лет. Для определения значимости использовался контент-анализ.

В ходе количественно-качественного анализа были проанализированы 29 эссе на тему «Какие внутренние побуждения подтолкнули вас выйти из отпуска по уходу за ребенком».

Анализ эссе позволил выделить различные показатели частотности использования определенных смысловых категорий в качественном своеобразии ведущих мотивов в группах женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком в разные периоды. Сводные различия в процентных соотношениях представлены в таблице 5.

Из таблицы 5 видно, что в обеих группах по частоте встречаемости на первом месте стоит денежный мотив, который выражается в потребности или желании человека обеспечить себя материальными благами, повысить уровень своей жизни, стать финансово независимым и самостоятельным. Респонденты отмечали, что основной мотив выйти из отпуска по уходу за ребенком было «желание заработка», «улучшить финансовое состояние», «способность не зависеть финансово от супруга».

Таблица 5

Процентные соотношения смысловых категорий в качественном своеобразии ведущих мотивов в группах женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком в разные периоды

Смысловые категории	Частота встречаемости	
	группа № 1 (N = 17)	группа № 2 (N = 12)
1. Денежный мотив (нужда в деньгах, финансовая независимость, возможность заработка)	59 %	67 %
2. Самореализация (никто не справится лучше меня, развитие, люблю работу)	35 %	33 %
3. Страх (потери работы, замены, потери должности)	6 %	8 %
4. Уход от быта и ребенка (устала сидеть дома, хочу отдохнуть от ребенка, не люблю быт, скучно дома)	29 %	42 %
5. Общение (выйти в коллектив, больше тем для разговора, есть с кем пообщаться)	23 %	8 %
6. Кризисные события (война, развод, смена места жительства)	12 %	8 %
7. Изменение трудовой ситуации (попросили выйти, повышение должности, увеличение зп)	18 %	25 %

Составлено авторами

Самореализация встречается в обеих группах в равной степени. Мотивом выхода на работу являлась потребность в развитии, что словесно выражалось в таких фразах как «хотелось реализовать себя, как специалиста», «люблю работать», «хотелось развития», «на работе я испытываю чувство самореализации».

В группе № 2 на втором месте по частоте встречаемости находится категория «уход от быта и ребенка». Респонденты в своих эссе писали о «рутинности жизни во время декрета», усталости от домашних дел, «нежелании сидеть дома с ребенком». В группе № 1 данная категория встречается у 29 % респондентов.

23 % респондентов в группе № 1 отметили, что вернулись к работе из-за потребности «в общении с коллегами», «чтобы пообщаться с кем-то ещё хотя бы на работе». Также респонденты писали о расширении своих интересов и повышении интереса к окружающим людям как к собеседникам. В группе № 2 данная категория встречается редко, лишь у 8 % испытуемых.

25 % женщин в группе № 2 выйти из отпуска по уходу за ребенком подтолкнуло изменение трудовой ситуации: «начальник просил выйти», «предложили повышение». В то же время в группе № 1 данная категория встречается немного реже — только у 18 % опрошиваемых.

Довольно редко встречается категория «кризисные ситуации». Причиной выхода на работу в таком случае становится кризисное событие в жизни женщины, которое вынуждает ее менять свою жизнь и искать новые способы, чтобы справиться с ней. По результатам контент-анализа такими событиями в жизни женщины стали развод и начало военной операции — 12 % опрошиваемых в группе № 1 и 8 % в группе № 2.

Страх — опасения человека потерять рабочее место, должность или уровень заработной платы. Данные переживания у респондентов обеих групп встречаются редко. Стоит отметить, что страх имеет несколько причин и идет в купе с другими категориями, мотивирующими на выход из отпуска по уходу за ребенком.

Для определения различий в качественном своеобразии ведущих мотивов проведем сравнение групп с помощью F-критерия Фишера. Результаты представлены в таблице 6.

Таблица 6

Сравнение смысловых категорий

Смысловые категории	Наличие категории	Группа № 1 (N = 17)	Группа № 2 (N = 12)	F-критерий Фишера
1. Денежный мотив	Есть	10	8	0,432
	Нет	7	4	
2. Самореализация	Есть	6	4	0,111
	Нет	11	8	
3. Страх	Есть	1	1	0,247
	Нет	16	11	
4. Уход от быта и ребенка	Есть	5	5	0,684
	Нет	12	7	
5. Общение	Есть	4	1	1,135
	Нет	13	11	
6. Кризисные события	Есть	2	1	0,31
	Нет	15	11	
7. Изменение трудовой ситуации	Есть	3	3	0,48
	Нет	14	9	

Составлено авторами

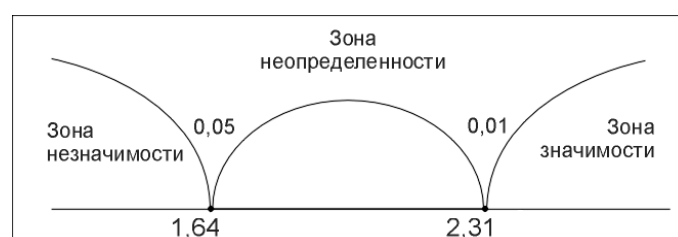


Рисунок 1. Ось значимости для данных таблицы 6

Из таблицы 6 можно увидеть, что значения F-критерия Фишера исследуемых смысловых категорий не превысили 1,64 и попадают в зону незначимости (рис. 1). Это говорит о том, что статистически значимых различий по качественному своеобразию ведущих мотивов в группах женщин, досрочно вышедших из отпуска по уходу за ребенком в разные периоды, не выявлено.

Критерием разделением общей выборки на две группы был возраст ребенка на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком. Данное разделение было обусловлено Трудовым кодексом Российской Федерации, в котором предусмотрена возможность нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, но выплата пособий по уходу за ребенком сохраняется до достижения им 1,5 лет. Гипотезы, выдвигаемые нами, касались различий в структуре самоотношения женщин и качественном своеобразии ведущих мотивов профессиональной деятельности. Предполагалось наличие различий в исследуемых феноменах по ряду причин:

1. Изменение социальных ролей и семейной системы — появление ребенка предполагает появление новой роли — роли матери, что ведет к появлению новых обязанностей, тотальной зависимости от ребенка, изменению и сужению круга общения, интересов, изменению ценностно-смысловой и мотивационной сфер.
2. Период нахождения в отпуске по уходу за ребенком — предполагалось, что у женщин, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком был от 0 до 1,5 лет, было недостаточно времени для изменения социальной ситуации. Вследствие чего, могло профессиональные мотивы могли иметь больший вес в принятии решения о продолжении или завершения декретного отпуска.

3. Отсутствие выплат после 1,5 лет, что может актуализировать потребность в материальном достатке у женщин, возраст ребенка которых на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком был от 1,5 до 3 лет.

Однако статистически значимых различий в ведущих мотивах и самоотношении женщин в группах, в которых возраст ребенка на момент выхода из отпуска по уходу за ребенком составляет от 0 до 1,5 лет и от 1,5 до 3 лет, не выявлено.

Анализируя полученные результаты, мы предположили, что отсутствие различий в группах связано с особенностями периода проведения исследования. Исследование проводилось в период 2021–2022 года, который пришелся на глобальные изменения в мире из-за пандемии, вызванной распространением коронавируса SARS-CoV-2. Ограничительные меры затронули все секторы экономики и, как следствие, большинство организаций перешли на удаленный формат работы. Это дало возможность матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком интегрироваться в трудовую деятельность.

Изменения, которые произошли во время пандемии (возможность обучения и работы в дистанционном формате), дают возможность взглянуть по-другому на сложившуюся картину — шанс работать и одновременно находиться в отпуске по уходу за ребенком. Объективных причин (ограничения, остановка в работе предприятия и др.) работать в декретном отпуске может не быть, но в открывающейся психологической реальности женщине это позволяет:

1. Реализовывать себя как специалиста в профессиональной деятельности и как мать.
2. Получать дополнительный источник дохода без отрыва от воспитания ребенка и заботы о нем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексуткина, В.С. Влияние отпуска по уходу за ребенком на карьерные стратегии женщин / В.С. Алексуткина, К.В. Фофанова // Российский хороший журнал. — 2020. — № 1(3). — С. 1–5.
2. Одаряева, А.В. Социально-психологическая адаптация женщин в период окончания отпуска по уходу за ребенком / А.В. Одаряева // Мир современной науки. — 2020. — № 3(61). — С. 52–55.
3. Bordunos, A. Determinants of return to work after maternity leave in Russia: a discourse perspective / A. Bordunos, S.V. Kosheleva, A. Zyryanova // Российский журнал менеджмента. — 2020. — № 3. — p. 363–382. — URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44345593> (дата обращения: 18.05.2023).
4. Кордубан, И.Л. Причины эмоционального выгорания матерей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком / И.Л. Кордубан, З.И. Рябикина // APRIORI. Серия: Гуманитарные науки. — 2018. — № 1. — С. 1–7.
5. Лутошлива, Е.С. К проблеме коррекции эмоционального выгорания у женщин в отпуске по уходу за ребенком в процессе психологического консультирования / Е.С. Лутошлива, Е.М. Максимова // Проблемы теории и практики современной психологии: материалы XX Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Иркутск, 23–24 апреля 2021 года. — Иркутск: Издательство ИГУ, 2021. — С. 285–289.

6. Ильина, Т.И. Эмоциональное выгорание матерей как социально-психологический феномен в контексте современной культуры / Т.И. Ильина // Человек и образование. — 2020. — № 1 — С. 138–144.
7. Саночкина, А.В. Представление о самореализации женщин в период отпуска по уходу за ребенком / А.В. Саночкина, Г.И. Морева // Сфера знаний: вопросы современного этапа развития научной мысли. — Казань: ООО "СитИвент", 2018. — С. 301–306.
8. Саночкина, А.В. Проблемы самореализации женщин в период отпуска по уходу за ребенком / А.В. Саночкина // Актуальные проблемы психологии личности: Сборник научных трудов под научной редакцией Н.Н. Васягиной, Е.А. Казаевой. — Екатеринбург, 2019. — С. 234–238.
9. Кожевникова, Е.В. Стиль жизни современных мамалансеров / Е.В. Кожевникова, В.С. Харченко // Женщина в российском обществе. — 2020. — № 3. — С. 92–102.
10. Гладкова, В.Ф. Развитие мотивационной составляющей профессиональной активности женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком / В.Ф. Гладкова // Цифровизация социально-педагогической деятельности: от начальной к высшей школе: Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Москва, 20–21 апреля 2021 года. — Ульяновск: издательство "Зебра", 2021. — С. 81–84.
11. Захарова, Е.И. Особенности мотивационной сферы матерей с детьми младенческого, раннего и дошкольного возраста / Е.И. Захарова // Вестник Московского университета. Серия Психология. — 2011. — № 2. — С. 97–109.
12. Тонких, Н.В. Актуальность дистанционных форматов профессионального развития для женщин, воспитывающих детей в возрасте до трех лет / Н.В. Тонких, Д.А. Семерикова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». — 2019. — № 3. — С. 111–124.
13. Швецова, А.В. Механизмы реализации права на труд и профессиональное развитие женщин в период декретного отпуска / А.В. Швецова // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». — 2022. — № 1-2. — С. 201–204. — URL: <https://philosophy.rsu.ru/jour/article/view/458> (дата обращения 28.03.2023).
14. Швецова, А.В. Онлайн-практики экономического поведения российских женщин в период декретного отпуска / А.В. Швецова, И.А. Симонова, А.Г. Оболенская др. / Экономическая социология. — 2022. — № 4. — С. 12–36. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49564914> (дата обращения 28.03.2023).
15. Пишняк, А.И. Занятость российских женщин после рождения детей: стимулы и барьеры / А.И. Пишняк, Е.В. Надеждина // Журнал исследований социальной политики. — 2020. — № 2 — С. 221–238.

Kolmogortseva Anastasia Alekseevna

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia

E-mail: kolmogotcevaa@susu.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6425-2122>

RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=1027380

Gorneeva Victoria Alekseevna

South Ural State University (National Research University), Chelyabinsk, Russia

E-mail: gorn.v@mail.ru

Leading motives and features of self-attitude of women who have prematurely left parental leave

Abstract. The article presents empirical data on the leading motives and characteristics of the self-attitude of women who have prematurely left parental leave. The study used the «Methodology for the study of self-attitude» (MIS) S.R. Pantileeva, the methodology «Motivation of professional activity» by K. Zamfir in the modification of A.A. Reana and content analysis. The study sample consisted of 60 women who retired early from parental leave, aged 20 to 43 years. The total sample was divided into 2 groups according to the age of the child at the time of leaving parental leave. The first group is a child aged 0 to 1.5 years. The second group is a child aged 1.5 to 3 years.

As a result of the study, the qualitative originality of the leading motives of women who prematurely left parental leave was revealed. In the group of women whose child's age at the time of leaving parental leave is from 0 to 1.5 years, the money motive and the self-realization motive are more common. In the group of women whose child's age at the time of leaving parental leave is from 1.5 to 3 years, the money motive, the motive of leaving home and the child, and the motive of self-realization are in the first positions in terms of frequency of occurrence.

In the study of self-attitude, it was revealed that women of the first group are characterized by high values on the scale of «self-confidence», «self-worth», which indicates that women in this group respect themselves and are satisfied with themselves and their achievements. At the same time, low values were determined on the scale of «internal conflict», which indicates a positive attitude of women towards themselves and their lives, about finding a balance between their capabilities and desires. Women of the second group are characterized by average values on the «internal conflict» scale, which indicates that the attitude towards oneself develops depending on the situation and adaptability in it: in a well-known environment, one can note a positive attitude towards oneself, in an unfamiliar situation — underestimation of oneself and their successes. Also, the average values in the second group were revealed on the scales of «self-confidence» and «self-worth», which indicates that women's confidence in themselves and their abilities depends on adaptability in the situation. It should be noted that there were no statistically significant differences between the groups.

Keywords: self-attitude; motivation; leading motives; early exit; parental leave; maternity leave