

Юрченко В. Б.

аспірант лабораторії організаційної та соціальної психології

Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України

viktoriyaszczescie@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-1409-5936>

Психологічні чинники балансу професійної кар'єри та материнства

Анотація: В тезах представлені результати теоретичного дослідження основних чинників балансу між материнством та професійною кар'єрою жінки. Основні чинники балансу розподілені на три групи: особистісні, організаційні та сімейно-побутові. Підкреслена важливість створення умов для поєднання професійної діяльності жінок та материнства.

Ключові слова: жінки, материнство, працюючі жінки, баланс робота – життя.

Yurchenko Viktoriia Borysivna

PhD student, Laboratory of Organizational and Social Psychology,

G.S. Kostyuk Institute of Psychology

of the National Academy of Pedagogical Sciences

viktoriyaszczescie@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-1409-5936>

Psychological factors of professional career and motherhood balance

Abstract. The abstract presents the results of a theoretical study on the key factors influencing the balance between motherhood and a women`s professional career. The key factors affecting the balance are divided into three groups: personal, organizational and family – related. The importance of creating conditions for combining women`s professional activities with motherhood was emphasized.

Key words: women, motherhood, working women, work life balance.

Успішність поєднання жінками кар'єри та материнства є складним, багатофакторним рольовим феноменом, який має значення не тільки для демографічного розвитку держави, функціонування сучасних організацій, а й для благополуччя сім'ї, психічного здоров'я жінки та гармонійного розвитку майбутніх поколінь. Особливої актуальності означена проблема набуває в умовах війни, оскільки професійна діяльність жінок дедалі частіше поєднується з високим психологічним навантаженням, економічною нестабільністю, вимушеною міграцією та зміною сімейних ролей, що може суттєво впливати на ставлення до материнства та готовність до його реалізації.

Поняття *Work – Life Balance* (баланс між роботою та особистим життям) сформувалося в західній науковій традиції у другій половині ХХ століття як

відповідь на зростаючу потребу поєднання професійної діяльності з особистими та сімейними обов'язками. Упродовж останніх десятиліть цей напрям став одним із провідних у психології праці та організаційній психології. Однією з перших західних дослідниць цього феномену була R. M. Kanter, яка у 1977 році показала, що професійна та сімейна сфери не існують окремо, а постійно взаємодіють [6].

Незважаючи на значний внесок в концепції Work – Life Balance у розуміння взаємодії професійної та особистісної сфер життя, більшість сучасних моделей розглядають сімейну сферу як узагальнену категорію, не відокремлюючи материнство як самостійний психологічний феномен. Водночас особливості ставлення жінок до материнства, його ціннісне значення, емоційне переживання та психологічна готовність до виконання материнської ролі залишаються недостатньо висвітленими. Ставлення до материнства як окремого психологічного конструкту в моделі Work – Life Balance може суттєво вплинути на розуміння чинників та досягнення балансу між професійною та сімейною сферами.

Материнство – це один із найскладніших для вивчення феномен у психології. На сучасному розвитку психологічної науки материнство розглядається як складний біопсихосоціальний феномен, що формується під впливом комплексу взаємопов'язаних біологічних, психологічних, соціальних, культурних та економічних чинників. Такий підхід відображає багатфакторний характер материнства та підкреслює необхідність його вивчення в контексті різних сфер життєдіяльності жінки, зокрема професійної діяльності.

О. Никоненко та І. Самохвалова досліджуючи психологічну готовність до материнства, її вікові та особистісні детермінанти, мотиваційні установки та рівень емоційної зрілості, а також роль підтримки з боку сім'ї та суспільства, зазначають важливість досвіду міжпоколінної підтримки та стабільності життєвих умов, що є важливою передумовою успішного поєднання материнської та професійної ролей [2].

Інші автори вказують на чинники ставлення жінок до материнства, які мають відношення до організації та роботодавців і пов'язані із: організаційним підтриманням кваліфікованих працівників; формуванню сімейно-дружньої політики, створенням умов для поєднання роботи та сім'ї [7]. Врахування цих чинників сприяє зниженню плинності кадрів та формуванню сімейно-дружньої корпоративної культури.

Водночас, Н. Ганжа та О. Таран виокремили такі чинники ставлення жінок до материнства: 1) базова безпека; 2) відносини з партнером; 3) стан здоров'я; фінансовий стан [1].

В умовах сучасних тенденцій стресового впливу війни, особливої актуальності набувають концепції, здатні позитивно впливати на ставлення жінок до материнства. Однією з таких концепцій є *модель Work – Life Balance*. Одними з перших її розробників стала R. M. Kanter [6]. J. H. Greenhouse [5] описала феномен взаємозбагачення роботи та сім'ї.

A. G. Dugan, R. A. Matthews та J. L. Barnes-Farrell дослідили роль часу як ключового ресурсу, що визначає взаємодію між професійною діяльністю та

сімейним життям [4]. На відміну від традиційних досліджень work – family conflict, де основна увага приділялася кількості робочих годин, автори пропонують розглядати час у двох вимірах: 1) об'єктивний час (objective time) – фактична кількість годин, витрачених на роботу, сімейні обов'язки та інші види діяльності; 2) суб'єктивний час (subjective time) – індивідуальне сприйняття часу, зокрема відчуття дефіциту часу, часового тиску, контролю над власним часом та задоволеності його розподілом.

Автори демонструють, що саме суб'єктивне переживання нестачі часу часто є сильнішим предиктором конфлікту між роботою та сім'єю, ніж фактична кількість відпрацьованих годин. При цьому сім'я страждає частіше ніж робота, оскільки кордони роботи менш прониклі ніж сімейні.

Ми вважаємо, що в цьому контексті особливу увагу необхідно приділити впливу нестачі часу, оскільки в умовах воєнного стану в Україні святкові дні не є неробочими, що призводить до зменшення часу, який працюючі жінки можуть присвятити сім'ї та дітям. Негативний вплив збільшення робочого часу також підтверджується результатами дослідження Р. Warr, який дослідив, що збільшення робочого тижня пов'язано з негативним перенесенням у працівників [9].

L. Cavagnis, C. Russo, F. Danioni та D. Barni також підкреслюють важливість організаційних змін, які є захисними для працюючих жінок в конфлікті між роботою та сім'єю [3]. Це гнучкі умови праці, політики підтримки сім'ї, позитивна корпоративна культура та державні механізми підтримки працюючих батьків. Сучасні дослідження демонструють, що саме доступність політик Work- Family Balance позитивно впливає на благополуччя працівників і через це - на ефективність роботи.

Так J. A. Medina-Garrido, J. M. Biedma-Ferrer та A. R. Ramos-Rodríguez дослідили взаємозв'язок між балансом роботи, сім'ї, добробутом та результативністю праці, та встановили, що реальна можливість користуватися програмами підтримки працівників і членів їхніх сімей також позитивно впливає на результативність праці саме через покращення психологічного благополуччя персоналу [8].

Проведений теоретичний аналіз засвідчує, що основні чинники балансу між професійною кар'єрою жінок та материнством можуть бути розділені на такі групи: особистісні, організаційні та сімейно-побутові. До особистісних чинників відносяться такі якості жінки як психологічна стійкість, рівень емоційної зрілості та емоційні установки. Організаційні чинники балансу - це гнучкі форми зайнятості, зручний графік роботи, підтримка керівництва, сімейно-дружня політика організації, умови для поєднання роботи та сім'ї. Важливими сімейно-побутовими чинниками більшість авторів зазначають підтримку з боку партнера, стійке сімейне становище й доступність допомоги у догляді за дитиною. Їх поєднання створює умови для гармонійного виконання професійної та материнської ролей і підтримання психологічного благополуччя працюючих жінок.

Результати дослідження можуть стати підґрунтям в роботі організаційних психологів для розроблення нових концептуальних моделей, що пояснюють

взаємозв'язок між психологічним благополуччям, балансом «кар'єра - материнство». Отримані дані можуть бути використані в організаціях для розроблення та впровадження програм психологічної підтримки працюючих, профілактики професійного вигорання, збереження психологічного благополуччя та підтримки балансу між професійною діяльністю і сімейним життям, та профілактики конфліктів «робота - сім'я».

Список використаних джерел

1. Гаража Н. Д., Таран О. П. Соціально-психологічні чинники ставлення сучасних жінок до материнства. Габітус. 2021. Вип. 30. С. 91-96. DOI: 10.32843/2663-5208.2021.30.15.
2. Никоненко О., Самохвалова І. Психологічні особливості готовності до материнства залежно від віку. Вчені записки Університету «КРОК». 2025. № 2 (78). С. 460-466. DOI: <https://doi.org/10.31732/2663-2209-2025-78-460-466>.
3. Cavagnis L., Russo C., Danioni F., Barni D. Promoting Women's Well-Being: A Systematic Review of Protective Factors for Work-Family Conflict // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2023. Vol. 20, No. 21. Article 6992. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph20216992>
4. Dugan A. G., Matthews R. A., Barnes-Farrell J. L. Understanding the roles of subjective and objective aspects of time in the work-family interface. *Community, Work & Family*. 2012. Vol. 15, No. 2. P. 149–172. DOI: 10.1080/13668803.2011.609656.
5. Greenhaus J. H., Beutell N. J. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 1985. Vol. 10, No. 1. P. 76-88. <https://doi.org/10.5465/AMR.1985.4277352>.
6. Kanter R. M. *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York : Russell Sage Foundation, 1977. 120 p.
7. Medina T. Gender Peculiarities of Work-Life Balance of University STEM-Departments Employees in Ukraine // *Studies in Comparative Education*. 2023. No. 2. DOI: 10.31499/2306-5532.2.2022.270954.
8. Medina-Garrido J. A., Biedma-Ferrer J. M., Ramos-Rodríguez A. R. Relationship between Work-Family Balance, Employee Well-Being and Job Performance: The Moderating Role of Family-Supportive Policies // *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2017. Vol. 14, No. 10. Article 1182. DOI: 10.3390/ijerph14101182.
9. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // *Journal of Occupational Psychology*. 1990. Vol. 63, № 3. P. 193-210. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x>

ДЕКЛАРАЦІЯ

про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки матеріалу конференції «Психологічні чинники балансу професійної кар'єри та материнства» було використано систему штучного

інтелекту ChatGPT модель GPT-5.6 Sol для технічного форматування бібліографічних посилань відповідно до вимог ДСТУ 8302:2015. Використання ШІ не передбачало створення, редагування або структурування змісту наукового тексту, формулювання наукових положень, результатів чи висновків.

Усі бібліографічні дані та оформлені посилання були перевірені автором. Автор несе повну відповідальність за зміст, достовірність, наукову коректність, оригінальність роботи та її відповідність принципам академічної доброчесності.