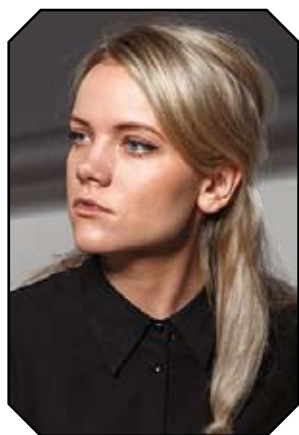


А. А. Поплавская, Н. Э. Соболева

Реализация достижительных мотивов мужчин и женщин на рынках труда разных стран мира



ПОПЛАВСКАЯ Анита Андреевна — аспирант факультета социальных наук, аналитик Центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ. Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: anitamoiseeva.a@gmail.com

Целью статьи является выявление межстрановых и гендерных различий в распространённости и реализации трёх достижительных мотивов в сфере труда — высокого заработка, карьерного роста и интересной работы. Достижительная мотивация улучшает качество трудовой деятельности, а значит, способствует благосостоянию работника и экономическому росту страны. В предыдущих исследованиях показано, что мужчинам больше присущи достижительные мотивы труда и реализуют они их успешнее, нежели женщины. При этом ожидается, что в странах с культурой индивидуализма, высокими уровнями гендерного равенства и ВВП женщины будут проявлять больший интерес к работе, а следовательно, и к достижительным мотивам в сфере труда. В работе мы проверяем эту гипотезу. Эмпирической основой исследования служит волна Международной программы социальных исследований (International Social Survey Program — ISSP) за 2015 г. В выборку вошли респонденты, работающие по найму. Многоуровневый логистический регрессионный анализ показал, что мотивы высокого заработка и карьерного роста важнее для мужчин, тогда как мотив интересной работы — для женщин. Однако если интересная работа предпочтительна для женщин практически во всех странах, то более высокая ценность мотивов дохода и карьеры для мужчин наблюдается только в части стран. При этом мотивы высокого дохода и хорошей карьеры мужчины реализуют успешнее женщин, а по реализации мотива интересной работы различий между мужчинами и женщинами обнаружено не было. Вопреки первоначальной гипотезе, гендерный разрыв как по важности ценностей высокого дохода и карьерного роста, так и по успешности их реализации на практике в странах с культурой индивидуализма, с высоким ВВП на душу населения и уровнем гендерного равенства оказался выше, чем в странах с противоположными характеристиками. Таким образом, культура индивидуализма, более высокие показатели экономического развития и гендерное равенство не ведут к схожести достижительных мотивов мужчин и женщин и выравниванию их возможностей на рынке труда.

Ключевые слова: достижительная мотивация; достижительные мотивы; трудовые ценности; различия между мужчинами и женщинами; рынок труда; сравнительные исследования.

1 Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках подготовки научного проекта по гранту № 16-36-00373 на тему «Специфика достижительной мотивации мужчин и женщин в контексте модернизации».



СОБОЛЕВА Наталья Эдуардовна — кандидат социологических наук, научный сотрудник Лаборатории сравнительных социальных исследований НИУ ВШЭ.
Адрес: Россия, 101000, г. Москва, ул. Мясницкая, д. 20.

Email: nsoboleva@hse.ru

Введение

Социологические исследования показали, что поведение в сфере занятости во многом зависит от достижительной мотивации и возможностей её реализации на рынке труда [McClelland 1961; Morgan 1964; Sagie, Elizur, Yamauchi 1996; Green, DeBacker 2004]. Так, уровень и характер вовлеченности в трудовую деятельность зависит от того, насколько человек желает проявлять свои способности и достигать результатов в профессиональной сфере. На микроуровне выраженная достижительная мотивация может способствовать лучшей реализации способностей и талантов индивида, повышению качества его работы и росту его личного благосостояния. На макроуровне — приводить к расширению состава совокупной рабочей силы, увеличивать количество ответственных и заинтересованных работников, повышать качество и производительность труда и, как следствие, способствовать экономическому росту в стране [McClelland 1961].

Сегодня трудовая деятельность становится все более важной частью жизни как для мужчин, так для женщин. Уровень участия женщин в рабочей силе, по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), по состоянию на 2017 г. в среднем составляет 64%, а в некоторых странах Европы превышает 80%². Для сравнения: в России данный показатель равен 69%, что выше, чем в половине стран, участвующих в обследовании.

Мотивация к работе может быть разной. О мотивах трудовой деятельности подробно писали как зарубежные, так и отечественные авторы (см., например: [Kalleberg 1977; Schwartz 1999; Хахулина 1999; Магун 2005; 2006; Монусова 2008]). Отдельно о достижительных мотивах труда также было написано несколько статей [Pareek 1974; Green, DeBacker 2004; Poortvliet, Darnon 2010]. Исследования показали, что среди мужчин достижительные мотивы в сфере труда проявляются сильнее, нежели среди женщин [Horner 1974; Farmer 1985; Green, DeBacker 2004]. Отмечается более выраженная ориентация мужчин на финансовый успех и возможность карьерного продвижения, а женщин — на социальную полезность труда и возможность его сочетания с семейными обязанностями (см., например: [Clark 1997; Gunderson 2006; Монусова 2008]). Учёные выделяют значимые различия в трудовых мотивах по странам, говоря о том, что в странах с высоким уровнем ВВП и в странах с культурой индивидуализма работники больше ориентированы на внутренние мотивы труда, тогда как в менее благополучных странах и странах с культурой коллективизма — на внешние [Магун 2006; Монусова 2008]. Однако внутристрановые гендерные различия в данных исследованиях рассмотрены не были.

Не менее важно, насколько мужчинам и женщинам удаётся реализовать свои устремления в сфере труда. Исследования показывают, что мужчины зарабатывают больше и достигают более высоких позиций, в то время как

² См. расчётные данные: LFS by Sex and Age — Indicators. Labour Force Participation Rate: 2017. [Электронный ресурс]. URL: <http://stats.oecd.org/#> (дата обращения: 24 августа 2018)

женщинам тяжелее достичь значительного финансового и карьерного успеха, они часто сталкиваются с проблемой так называемого стеклянного потолка (*glass ceiling*) и липкого пола (*sticky floor*), что мешает их успехам в профессиональной сфере [Arulampalam, Booth, Bryan 2007; Blau, Khan 2007, Rozada, Yeuyati 2018]. В то же время во многих странах социологи фиксируют феномен «гендерного парадокса», заключающийся в том, что, несмотря на объективно менее привлекательные условия труда, женщины в большей степени удовлетворены своей работой, чаще находят её интересной, и это в большинстве случаев связано с их меньшими ожиданиями от работы [Clark 1997; Поплавская, Соболева 2017].

Цель настоящего исследования выявить особенности проявления в разных странах мира гендерных различий в ценности и реализации трёх достижительных мотивов труда — высокого заработка, карьерного роста и интересной работы. В начале статьи представлен обзор литературы на тему достижительной мотивации, дано её определение, выделены базовые составляющие, представлены различия в проявлении достижительных мотивов в сфере труда у мужчин и женщин, а также у представителей разных стран мира. Далее описаны выборка и методология исследования. На данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Program — ISSP) 2015 г. проведён межстрановой сравнительный анализ и выделены основные отличия мужчин и женщин по приданию ценности и по реализации трёх достижительных мотивов. В заключении представлены результаты исследования и основные выводы.

Подходы к определению достижительной мотивации

Мотивация является отправной точкой для действий человека, задаёт направление движения, позволяет осознанно и целенаправленно предпринимать усилия для достижения целей.

Исследователи различают несколько подходов к определению достижительной мотивации [Pareek 1974; Poortvliet, Darnon 2010]. В первом подходе под достижительной мотивацией понимается внутренняя эмоционально-психологическая потребность индивида, часто *неосознанная*, к достижению. Сторонники данного подхода нередко вспоминают пирамиду потребностей психолога Абрахама Маслоу, где потребности в личностном росте, признании и самовыражении представляются потребностями высшего уровня и часто находят выражение в сфере труда.

Второй подход в качестве отправной точки определяет *осознанные* субъективные ожидания индивидов от своей деятельности и стремления к воплощению этих ожиданий в жизнь. Одним из его родоначальников считается американский психолог Джон Уильям Аткинсон. По его теории, достижительная мотивация является функцией от первоначальных мотивов индивида, его внутренних ожиданий и внешних стимулов к достижительному поведению (см. подробнее: [Pareek 1974]).

Многие авторы использовали данную функцию при разработке собственных взглядов на феномен достижительной мотивации. Например, канадский учёный Виктор Врум, работающий в сфере менеджмента, определил трудовую достижительную мотивацию как добровольное погружение в работу, посвящение большинства своего времени работе и получение удовлетворения от процесса работы [Vroom 1964]. Причём мотивами подобного поведения могут выступать как внутренние устремления человека к интересному труду, так и внешние поощрения (повышение заработка и карьерное продвижение).

Третий подход к пониманию достижительной мотивации включает фактор удовлетворённости трудом [Herberg 1966]. Согласно данному подходу, проявление достижительных мотивов у работника находится в прямой зависимости от удовлетворённости работой: чем она выше, тем с большей вероятностью человек будет пытаться достичь лучших результатов на рабочем месте.

В менеджменте эти три подхода объединяются в трёхуровневую модель достижительной мотивации, где на первом месте психологические потребности работника в достижении, на втором — его текущее поведение, а именно инициативная роль на работе и приверженность своим обязанностям, а на третьем — степень удовлетворённости работой [Pareek 1974].

В своём предыдущем исследовании мы уже поднимали вопрос удовлетворённости работой мужчин и женщин разных стран мира и выявили, что в большинстве стран мужчины чаще удовлетворены своим заработком, а женщины — другими аспектами работы [Поплавская, Соболева 2017]. В настоящей статье мы опустим вопрос удовлетворённости работой и более подробно остановимся на первых двух факторах достижительной мотивации, то есть рассмотрим, насколько важен для мужчин и женщин факт достижения успехов на рабочем месте и насколько ценно достижение мотивации реализуется у них на практике.

Компоненты достижительной мотивации

Мотивация определяется учёными как состоящая из нескольких компонент, относящихся к прошлому, настоящему и будущему времени [Deckers 2018]. Эти компоненты включают отдельные мотивы, цели и намерения, формирующие определённый тип поведения и задающие направления для действий в той или иной сфере жизнедеятельности. Система достижительной мотивации в сфере труда также состоит из отдельных компонент. Они могут быть связаны как с краткосрочными, так и с долгосрочными намерениями, как с внутренними, так и с внешними мотивами и включать разнообразные цели и ценности.

Абрахам Саджи и его коллеги выделяют три составляющие достижительной мотивации в сфере труда: активное поведение индивида на работе (проявление инициативы), желание идти навстречу трудностям (решительность) и наличие планов по дальнейшему продвижению (ориентированность на будущий успех) [Sagie, Elizur, Yamauchi 1996]. Активное поведение и решительность включают готовность брать на себя определённые риски, нести ответственность за свои решения. Например, брать на себя инициативу в выполнении сложных и трудоёмких заданий; быть постоянно готовым к изменениям, менять место работы, переезжать в другие города и страны ради более привлекательной работы [Morris, Pestaner, Nelson 1967]. Наличие будущих планов говорит о неких ожиданиях от работы. Они могут быть самыми разными, начиная от ожиданий быстрого карьерного роста, повышения заработной платы и заканчивая ожиданиями комфортной обустроенности рабочего места, свободного графика, хороших взаимоотношений с начальством, атмосферы дружелюбия в рабочем коллективе и многого другого.

В статье мы рассмотрим три основных, на наш взгляд, достижительных мотива, относящихся к системе мотивации работника на рынке труда, — заработную плату, карьерный рост и интересное содержание рабочей деятельности. Первые два мотива выражают желание работника достичь финансового достатка и более высоких позиций в карьерной лестнице, а третий позволяет работнику перенести свои личные интересы в профессиональную сферу и воплотить их в жизнь.

Различия в достижительной мотивации мужчин и женщин

Исследования показали, что среди работающих мужчин достижительная мотивация распространена в большей степени, чем среди работающих женщин [Hogner 1974; Farmer 1985; Green, DeBacker 2004]. Данную тенденцию связывают как с внутренними, психологическими, так и с внешними, социальными факторами.

С точки зрения теории А. Бандуры гендерные различия в достижительной мотивации являются результатом изначальных психоэмоциональных отличий между мужчинами и женщинами, а также различий между их социальными ролями в обществе [Astin, Nichols 1964; Horner 1974; Farmer 1987]. Психологи показали, что женщины воспринимают неудачи более болезненно, чем мужчины, а успех вызывает у них не только радость, но и стресс, что создаёт трудности в дальнейших действиях на пути к достижению новых результатов [Horner 1974]. В отечественных исследованиях данная идея находит своё подтверждение. Сравнив особенности мужского и женского поведения, социологи пришли к выводу, что у мужчин больше способов «запуска механизма достижения» в трудовой сфере [Шапкин 2000], они в меньшей степени склонны оценивать вероятность успеха или неуспеха своих действий и проявляют меньше сомнений при принятии решений. Вероятность актуализации достижительного мотива у мужчин при прочих равных выше, чем у женщин, так как первые склонны создавать больше ситуаций для достижений и двигаться на пути к ним более стремительно.

Также, согласно исследованиям, мужчины и женщины имеют разные жизненные приоритеты [Horner 1974; Farmer 1987; Green, DeBacker 2004]. Мужчины проявляют больший интерес к зарабатыванию денег и получению престижного рабочего места, в то время для женщины приоритетна семья. При этом даже если женщина выбирает работу, она в большей степени ориентируется на свободный график, позволяющий сочетать домашние и рабочие обязанности.

Более современные исследования пытаются опровергнуть идею различий в трудовых мотивах мужчин и женщин. Так, с точки зрения теории гендерного равенства в настоящее время происходит уход от традиционных взглядов на распределение ролей в семье, а роли женщины в обществе и на рынке труда меняются [Alexander, Welzel 2010; Alesina, Giuliano, Nunn 2013]. Институциональные условия и законодательство трансформируется в пользу работающих женщин; больше женщин выходят на рынок труда, посвящают себя карьере и, как следствие, стремятся к достижению успеха в профессиональной сфере. Молодые девушки по-другому начинают относиться к сфере труда и её достижительным составляющим. Уже в студенческие годы они ставят перед собой больше целей, чем молодые люди [Greene, DeBacker 2004]. Обычно эти цели связаны с получением образования, успешной карьерой, построением семейной жизни, реализацией различных хобби. Взрослые работающие женщины с высоким статусом также начинают оценивать работу и свои перспективы в сфере оплачиваемого труда по-другому. Наравне с мужчинами они ценят статус, престиж и профессиональное продвижение [Fiorentine 1988]. Появляются признаки того, что мужские и женские профессиональные траектории становятся более похожими, теперь чаще женщины работают на традиционно «мужских» позициях, а мужчины готовы уступать им свои позиции [Terjesen, Vinnicombe, Freeman 2007]. Тем не менее гендерное равенство в разной степени распространено в различных культурах, и многие культуры сохраняют традиционное распределение ролей мужчин и женщин.

Теория гендерного равенства не даёт объяснения многим фактам, зафиксированным современными исследователями. Во-первых, различия в отношении к труду и проявлении достижительной мотивации возникают уже в детстве. Исследователи доказали на примере Таиланда, что мальчики в школе ведут себя более конкурентно, в большей степени любят соревноваться и выказывать свои способности и таланты на публике, чем девочки, которые в меньшей степени стремятся к достижению внешних поощрений в рамках системы образования [Koul, Lerdpornkulrat, Chantara 2011].

Во-вторых, девушки, работающие наравне с мужчинами, часто сталкиваются с проблемой межролевых конфликтов. Так, даже если девушка многого добилась в профессиональной сфере и стремится к новым достижениям, в ситуации выбора между работой и семьёй она с большей вероятностью отодвинет работу на второй план и выберет семейные обязанности [Green, DeBacker 2004]. Как следствие, при влиянии внешних факторов достижительные мотивы в сфере труда станут для неё менее важными.

В-третьих, зарубежные и отечественные социологи фиксируют, что у работающих женщин формируется тип достижительной мотивации, отличный от мужского [Шапкин 2000; Poortvliet, Darnon 2010]. Остановимся на этом моменте подробнее. Исследователи делают различие между двумя типами достижительной мотивации [Poortvliet, Darnon 2010]. Первый, «позитивный», характеризуется личным стремлением индивида улучшить свои способности и достичь более высоких результатов на работе. В этом случае индивид больше ориентирован на себя и собственные достижения. Второй, «негативный», связан с желанием превзойти окружающих, а следовательно, характеризуется более конфликтными настроениями и неадаптивным поведением на рабочем месте. П. Пуртвилль и С. Дарнон показали, что позитивный тип достижительной мотивации более присущ женщинам, а мужчины часто склонны к демонстрированию второго, негативного типа [Poortvliet, Darnon 2010]. Российские исследования также подтверждают данный факт. Действительно, среди женщин больше распространён первый тип мотивации: занятые на рынке труда женщины в большей степени склонны стремиться к личным достижениям без ориентации на взаимодействие с окружающими и оценку своей деятельности со стороны окружающих [Шапкин 2000]. Для мужчин, напротив, второй тип достижительной мотивации более актуален. Он характеризуется ситуациями социального взаимодействия с окружающими (соревнование, работа в коллективе и т. п.) и возможностями проявлять себя в контексте общения с ними. Таким образом, мужчины склонны создавать «ситуации достижения», где они могут проявить свои способности и показать своё превосходство над другими людьми.

В-четвёртых, исследователями было доказано, что внешние факторы влияют на женскую достижительную мотивацию больше, чем на мужскую [Green, DeBacker 2004]. Среди основных факторов, повышающих распространённость достижительной мотивации среди представительниц женского пола, следующие: наличие высшего образования у родителей, их ориентация на дальнейший профессиональный успех ребёнка, поддержка учителей в школе, а также институциональная поддержка работающих женщин в стране [Farmer 1987]. На мужчин данные факторы не оказывают значимого влияния, и в большинстве случаев мужчины сами по себе более склонны к проявлению достижительных мотивов к труду.

На основе анализа литературы мы выводим две гипотезы:

Гипотеза 1 (H 1). Для мужчин важность достижительных мотивов труда (высокий заработок, карьерный рост и интересная работа) выше, чем для женщин [Rooney 1982; Green, DeBacker 2004; Koul, Lerdpornkulrat, Chantara 2011; др.];

Гипотеза 2 (H 2). Среди мужчин, придающих важность достижительным мотивам труда (высокий заработок, карьерный рост и интересное содержание работы), степень реализации данных мотивов выше, чем среди женщин [Arulampalam, Booth, Bryan 2007; Blau, Khan 2007; Rozada, Yeyati 2018; др.].

Межстрановые различия в достижительной мотивации

О влиянии культуры на трудовые ценности работников написано немало; среди наиболее известных источников: [Hofstede 1984; Schwartz 1999]). Однако конкретно о влиянии культуры на степень проявления достижительной мотивации работниками в разных странах мира писали немногие. Проведём краткий обзор данных исследований.

Абрахам Саджи и его коллеги сравнили степень проявления достижительных мотивов среди занятого населения пяти стран (в выборку вошли США, Нидерланды, Израиль, Япония и Венгрия) [Sagie, Elizur, Yamauchi 1996]. Главная гипотеза их исследования основана на том, что культура коллективизма, при-

сущая таким странам, как Япония и Венгрия, будет подавлять достижительные мотивы в работниках, а культура индивидуализма, распространённая в западных странах (США, Нидерланды), наоборот, будет стимулировать распространение достижительного поведения среди работников. Израиль рассматривался как некая промежуточная страна, для которой характерны ценности как индивидуализма, так и коллективизма. Результаты данного исследования подтвердили выдвинутые гипотезы. Действительно, потребность в индивидуальных достижениях на рабочем месте среди населения стран с коллективистской культурой была менее распространена. В Венгрии и Японии работники больше ориентировались на долгосрочные цели по созданию условий не для личного, но для группового преуспевания (например, успех фирмы). В США работников в большей степени интересовали вопросы личного характера, относящиеся к сфере достижения, то есть карьерный рост, повышение заработной платы, получение интересных заданий. Для работников Израиля и Нидерландов чётких ориентаций выявлено не было.

Барбара Грин и Тереза Дебэйкер представили обширный обзор работ на тему различий в достижительных мотивах мужчин и женщин разных стран мира [Greene, DeBacker 2004]. На примере множества статей было показано, что сегодняшние институциональные и социокультурные изменения, направленные на повышение равенства мужчин и женщин в сфере труда, способствуют распространению достижительных настроений среди юношей и девушек. Более того, за последние десятилетия гендерные различия в уровне достижительной мотивации во многих странах мира сократились. Так, с предоставлением равных возможностей на рынке труда для мужчин и женщин, с улучшением институциональной поддержки семей женщины стали более активно проявлять себя на рабочих местах, демонстрируя интерес как к построению карьеры, так и к выполнению новых заданий, сопряжённых с трудностями и рисками. Особенно это характерно для таких стран, как Финляндия, Швеция, Франция и Израиль.

Следует отметить, что Россия в этих исследованиях не фигурировала. А отечественные работы, посвящённые межстрановому сравнительному анализу, в основном затрагивали темы различий в трудовых ценностях, мотивах и степени удовлетворённости трудом мужчин и женщин разных стран (например, [Магун 2006, Монусова 2008, Поплавская, Соболева 2017]).

Единственной отечественной работой, напрямую затрагивающей тему достижительной мотивации в межстрановой перспективе, является исследование Людмилы Хахулиной, основанное на данных Международной программы социальных исследований (International Social Survey Program — ISSP) конца XX века. В статье было показано, что в России в переходные 1990-е гг. происходило разрушение старой советской системы мотивации труда и становление новой, в рамках которой работники переориентировались на достижительные мотивы повышения заработка, продвижения вверх по карьерной лестнице, выбора интересных заданий и возможности проявления большей самостоятельности в работе [Хахулина 1999]. Работа Хахулиной является пионерной в этой сфере, однако данные, на которых она основана, уже устарели, а вопрос межстрановых и гендерных различий в ней не поднимался.

Так, до сих пор остаётся неясным, насколько сильно женщины в России и в других странах хотят проявлять свои мотивы достижения в сфере труда. Является ли для них высокий заработок таким же важным, как и для мужчин? Важен ли для них карьерный рост? На каком месте по привлекательности стоит ценность интересного профессионального труда? Удаётся ли женщинам воплотить свои устремления в жизнь? От чего зависит степень реализации достижительных мотивов труда у мужчин и женщин разных стран мира?

Для того чтобы ответить на эти вопросы, мы выдвигаем следующие гипотезы, ориентированные на выявление влияния социокультурного и экономического контекста страны на гендерные различия в ценности достижительных мотивов труда и в их реализации:

Гипотеза 3 (H 3). В экономически развитых странах, в странах с преобладанием культуры индивидуализма и странах с высоким уровнем гендерного равенства разрыв в ценности достижительных мотивов труда (высокий заработок, карьерный рост и интересная работа) между мужчинами и женщинами ниже;

Гипотеза 4 (H 4). В экономически развитых странах, в странах с преобладанием культуры индивидуализма и странах с высоким уровнем гендерного равенства разрыв в реализации достижительных мотивов труда (высокий заработок, карьерный рост и интересная работа) между мужчинами и женщинами ниже.

Методология исследования

Эмпирической основой исследования является волна Международной программы социальных исследований (International Social Survey Program — ISSP) за 2015 г.³ Были выбраны данные именно за этот год, так как центральная тема опросника — трудовые ориентации индивидов, отношение к работе и оценка текущего положения на рынке труда. К преимуществам исследования относится охват стран мира, принадлежащих к различным континентам, отличающихся по уровню экономического развития, степени принятия идей гендерного равенства, а также принадлежащих к культурам индивидуализма и коллективизма. Исследование включает следующие страны: Австралия, Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Венесуэла, Германия, Грузия, Дания, Израиль, Индия, Исландия, Испания, Китай, Латвия, Литва, Мексика, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Россия, Словакия, Словения, Суринам, США, Тайвань, Филиппины, Финляндия, Франция, Хорватия, Чехия, Чили, Швейцария, Швеция, Эстония, Южная Африка, Япония.

Для настоящего исследования были отобраны респонденты, работающие по найму и ответившие на вопросы про ценности. Выборка ограничена только работающими по найму, так как работающие на себя по-другому могут понимать достижительные мотивы. Например, для работающих на себя хорошие карьерные возможности совершенно не актуальны. В связи с этим было решено остановиться на более однородной совокупности. Всего выборка по наёмным работникам составила 22 789 человек. Распределение по странам представлено в приложении (см. табл. П.1).

В обзоре литературы мы выделили три трудовых мотива, имеющих отношение к концепции достижения: высокий доход, хорошие карьерные возможности и интересная работа. По нашему мнению, именно эти три аспекта свидетельствуют о наличии достижительной мотивации у работника, а не о других его потребностях, например — потребности в безопасности, комфорте на рабочем месте и др. При этом, если проводить аналогию с концепцией Пуртвилль и Дарнон [Poortvliet, Darnon 2010], интересная работа представляет собой позитивный тип достижительной мотивации, хорошие карьерные возможности — негативный, а высокий доход сочетает оба типа мотивации, но в большей степени относится к негативному.

Вопрос о достижительных мотивах звучал следующим образом: «Скажите, пожалуйста, насколько для Вас лично важны при оценке того или иного места работы...» («очень важно», «довольно важно», «не то чтобы важно, не то чтобы нет», «не очень важно», «совершенно не важно»). Среди вариантов ответа были «высокий заработок», «хорошие возможности для продвижения» и «чтобы работа была интересной». Респонденты были разделены на две группы — на тех, кто считает данные ценности важными (очень и довольно важными), и тех, кто считает их неважными (все остальные).

³ См.: URL: <http://www.issp.org>

Вопрос о реализации достижительных мотивов был сформулирован так: «В какой мере Вы согласны или не согласны со следующими высказываниями о Вашем основном месте работы» («полностью согласен», «скорее, согласен», «не то чтобы согласен, не то чтобы нет», «скорее, не согласен», «совершенно не согласен»). Среди вариантов ответа были «обеспечивает Вам высокий заработок», «даёт Вам хорошие возможности для продвижения» и «интересна для Вас». Респонденты, для которых важны достижительные мотивы, снова были разделены на две группы — на тех, кто согласен с высказываниями (полностью или, скорее, согласны), и тех, кто не согласен (все остальные).

Мы не предполагаем, что наши переменные имеют бинарный характер. Бинаризация показателей сделана потому, что в контексте исследования нам прежде всего необходимо понять, важен ли для отдельных респондентов определённый мотив или не важен и удаётся ли его реализовать или нет. Более тонкие градации, с одной стороны, позволят получить более полную информацию о степени выраженности мотива или его реализации, но, с другой, не позволят провести чёткую грань между теми, кому мотив важен и для кого он реализован, и всеми остальными. Кроме того, бинаризация сделана с целью упрощения интерпретации комплексных моделей.

Таким образом, на первом этапе нами выявлены факторы, влияющие на наличие трёх достижительных мотивов у мужчин и женщин разных стран мира, а именно на их ориентацию на высокий доход, карьерный рост и интересную работу. На втором этапе нами изучена группа респондентов, для которых важны вышеуказанные достижительные мотивы и выявлено, какие факторы (индивидуальные и страновые) влияют на реализацию данных мотивов на практике.

Основной метод исследования — многоуровневая логистическая регрессия. Данный метод подходит для решения наших задач, так как предполагает два уровня анализа (индивидуальный и страновой) и позволяет учитывать многие факторы. Так, на индивидуальном уровне в модели мы добавим следующие переменные: пол, возраст, возраст в квадрате, наличие высшего образования, проживание с партнёром, наличие детей до 6 лет, наличие детей 7–17 лет.

На страновом уровне в анализ будут включены следующие характеристики стран: ВВП на душу населения, отражающий экономическое развитие страны⁴; индекс гендерного разрыва (*global gender gap*), состоящий из четырёх частей: (1) экономической активности и открытых возможностей (*economic participation and opportunity*), (2) уровня образования (*educational attainment*), (3) здоровья и выживания (*health and survival*), (4) возможностей в политической области (*political empowerment*)⁵; уровень индивидуализма культуры (информация об уровне индивидуализма была взята из данных компании Hofstede Insights⁶).

Многоуровневое моделирование позволяет учитывать одновременно характеристики индивидов и стран. Кроме того, в целях сопоставления влияния пола на достижительные мотивы и их реализацию в странах с разными характеристиками в модель добавлены эффекты взаимодействия.

Основные результаты

Важность достижительных мотивов труда

В данном разделе мы проверим гипотезы H 1 и H 3 — о наличии ценностей достижительной мотивации у мужчин и женщин и о различиях по странам.

⁴ См.: URL: <https://data.worldbank.org/indicator/>

⁵ См.: URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>

⁶ См.: URL: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries>

Высокий доход

Как видно из моделей, приведённых ниже (см. табл. 1), достижительный мотив дохода относительно менее важен для женщин. В то же время описательная статистика показывает, что во многих странах по этому признаку различий между мужчинами и женщинами практически нет (см. табл. П.2). Отметим, что в странах с более высоким ВВП на душу населения, с более высоким показателем глобального гендерного равенства и уровнем индивидуализма доходу придаётся относительно меньшее значение. Скорее всего, в богатых странах содержание понятия «высокий доход» отличается от аналогичного понятия в бедных странах, так как в богатых странах очень небольшая доля населения имеет низкий доход. В менее развитых странах для того, чтобы найти достойное рабочее место, нужно предпринять определённые усилия, проявить способности и доказать свою готовность посвящать больше времени работе. Тогда как в более развитых странах возможностей получить достойную работу и без наличия достижительных мотивов больше.

Что касается контрольных переменных, доход относительно большее значение имеет для лиц среднего возраста и относительно меньшее для лиц старшего возраста; менее важен для лиц с высшим образованием; более важен для проживающих с партнёром и для тех, у кого есть дети до 6 лет.

При этом гендерные различия в важности дохода как достижительного мотива проявляются только в более экономически развитых странах, странах с более высоким уровнем гендерного равенства и в индивидуалистических культурах. Более наглядно результаты моделей с интеракционными эффектами представлены на графиках (см. рис. 1–3). Такой результат может объясняться тем, что в менее благополучных странах высокий доход необходим и часто одного дохода на семью бывает недостаточно.

Таблица 1

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная — важность ценности высокого дохода ^(a)**

Независимые переменные	Модель 1.1	Модель 1.2	Модель 1.3	Модель 1.4	Модель 1.5	Модель 1.6	Модель 1.7
Женщины	-0,134*** (0,041)	-0,133*** (0,042)	0,186** (0,083)	-0,134*** (0,042)	1,192** (0,537)	-0,134*** (0,041)	0,096 (0,138)
Возраст	0,046*** (0,009)	0,041*** (0,009)	0,040*** (0,011)	0,041*** (0,009)	0,041*** (0,009)	0,046*** (0,009)	0,046*** (0,009)
Возраст в квадрате	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)	-0,001*** (0,0001)
Наличие высшего образования	-0,157*** (0,043)	-0,174*** (0,045)	-0,179*** (0,045)	-0,179*** (0,045)	-0,176*** (0,045)	-0,155*** (0,043)	-0,155*** (0,043)
Проживание с партнёром	0,097** (0,046)	0,098** (0,048)	0,100** (0,048)	0,100** (0,048)	0,102** (0,048)	0,092** (0,047)	0,091* (0,047)
Наличие детей до 6 лет	0,109* (0,059)	0,103* (0,060)	0,103* (0,061)	0,100* (0,061)	0,100* (0,061)	0,108* (0,059)	0,109* (0,059)
Наличие детей 7–17 лет	0,076 (0,047)	0,085* (0,048)	0,078 (0,048)	0,084* (0,048)	0,081* (0,048)	0,082* (0,047)	0,081* (0,047)
Женский пол респондента* ВВП на душу населения (2015)			-0,00001*** (0,00000)				

Таблица 1. Окончание

Независимые переменные	Модель 1.1	Модель 1.2	Модель 1.3	Модель 1.4	Модель 1.5	Модель 1.6	Модель 1.7
ВВП на душу населения (2015)		- 0,00003*** (0,00000)	- 0,00003*** (0,00000)				
Женский пол* Индекс гендерного разрыва (2015)					- 1,750** (0,707)		
Индекс гендерного разрыва (2015)				- 7,795*** (2,119)	- 6,860*** (2,083)		
Женский пол*индивидуализм							- 0,004* (0,002)
Индивидуализм						- 0,020*** (0,006)	- 0,018*** (0,006)
Константа	1,236*** (0,229)	2,162*** (0,230)	2,020*** (0,249)	7,097*** (1,580)	6,393*** (1,554)	2,228*** (0,378)	2,119*** (0,383)
Наблюдения	19 454	18 503	18 503	18 503	18 503	19 095	19 095
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	- 8019	- 7572	- 7562	- 7584	- 7581	- 7969	- 7968
Akaike Inf. Crit.	16 056	15 163	15 146	15 188	15 184	15 958	15 957
Bayesian Inf. Crit.	16 127	15 241	15 232	15 266	15 270	16 037	16 043

Примечание: *p, **p, ***p < 0,01.

(a) По показателям ВВП на душу населения и индексу гендерного равенства отсутствует информация по Тайваню. По показателю индивидуализма отсутствует информация по Грузии.

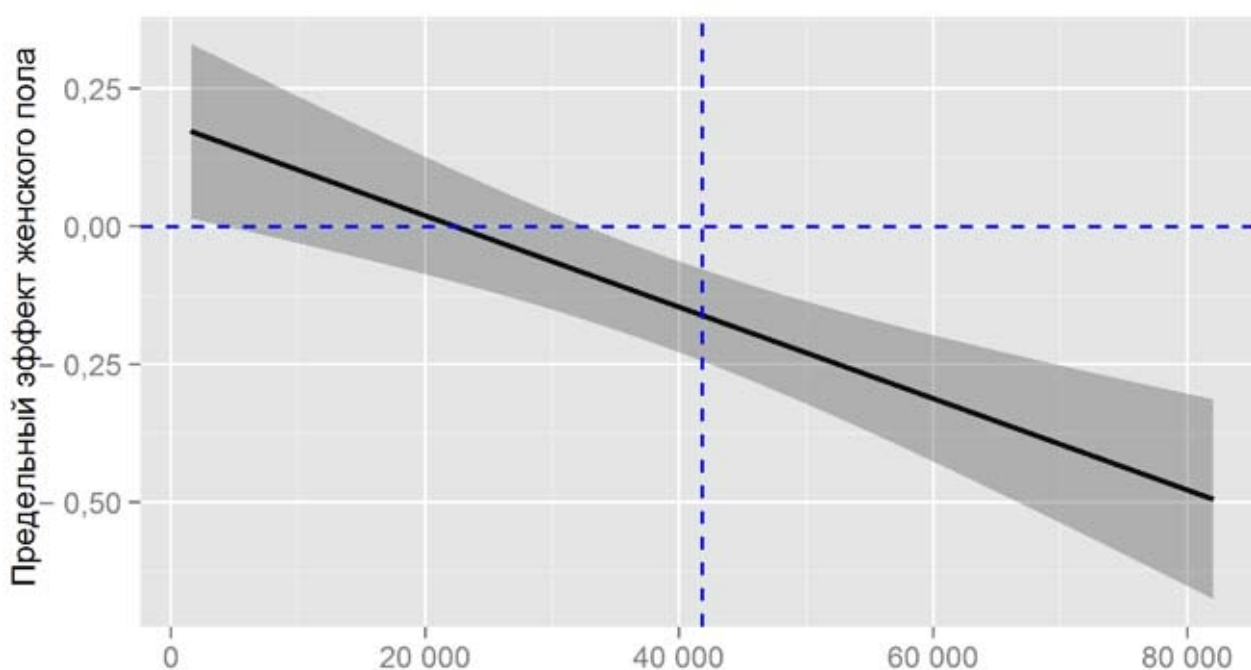


Рис. 1. Предельный эффект пола на важность ценности дохода в странах с разным ВВП на душу населения

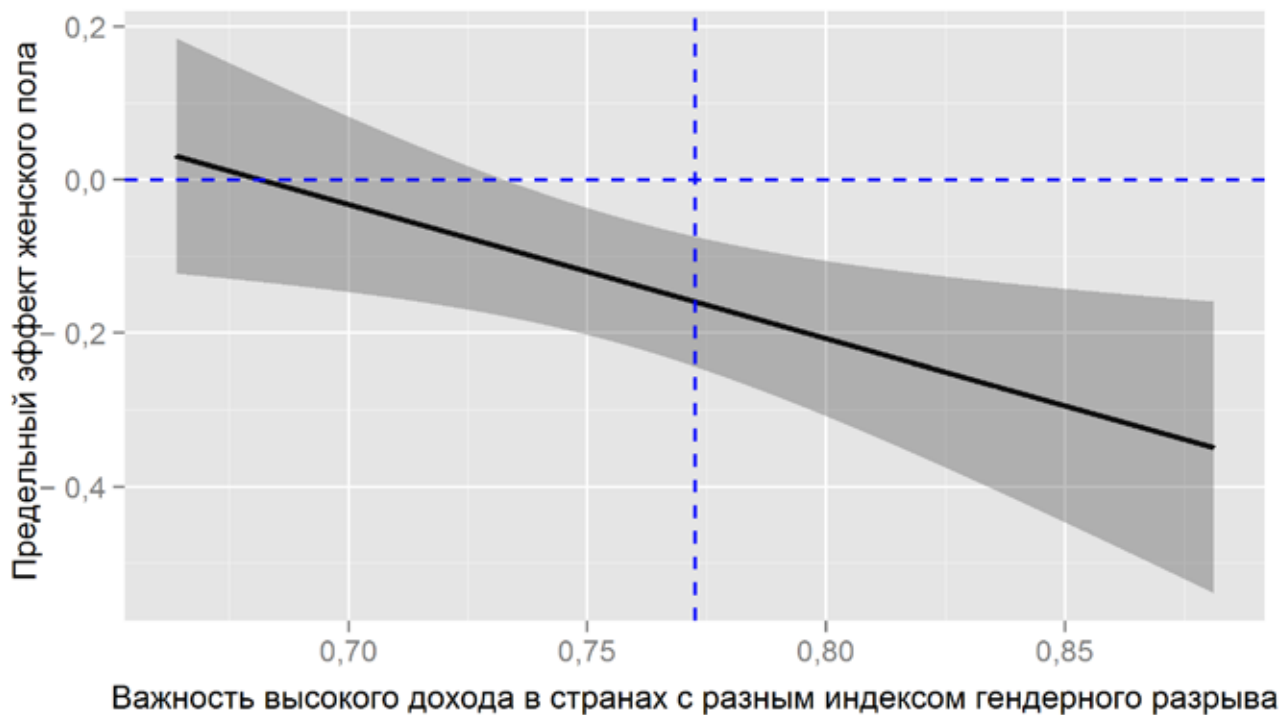


Рис. 2. Предельный эффект женского пола на важность ценности дохода в странах с разным индексом гендерного разрыва

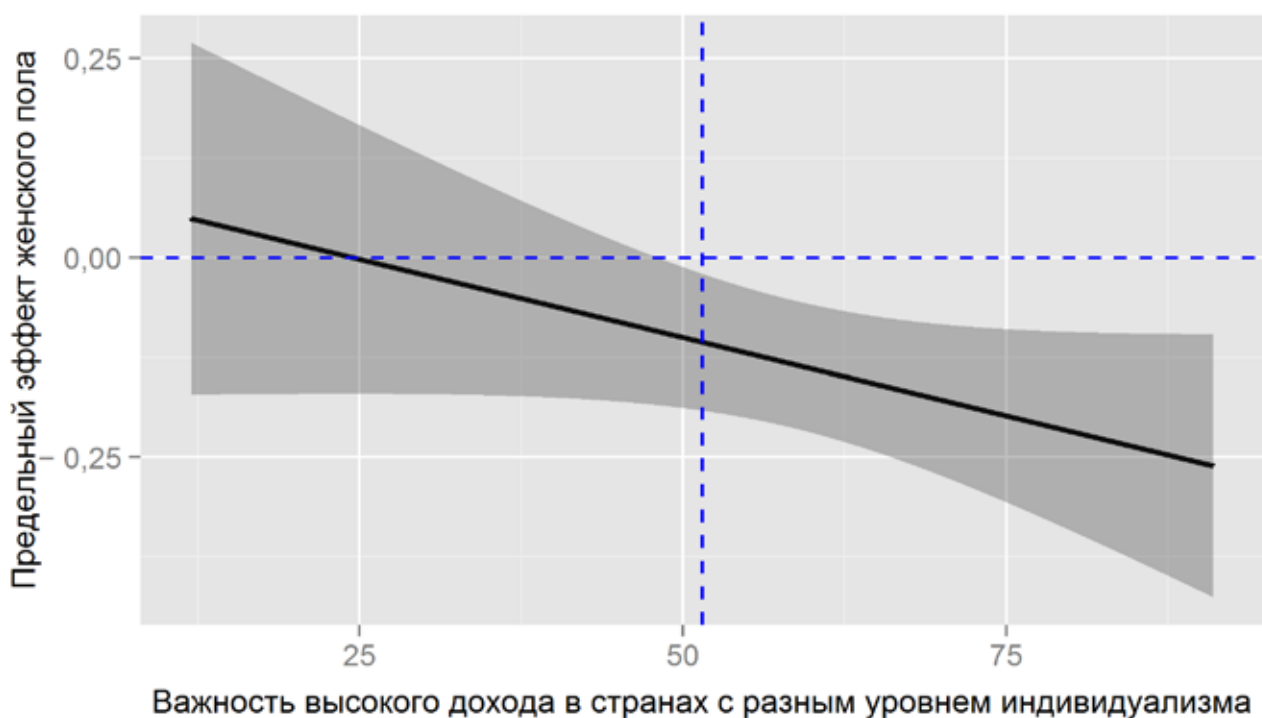


Рис. 3. Предельный эффект женского пола на важность ценности дохода в странах с разным уровнем индивидуализма

Хорошие карьерные возможности

Как и достижительный мотив дохода, мотив карьерного роста в большинстве стран либо важнее для мужчин, либо в одинаковой степени важен для мужчин и для женщин (см. табл. П.2). Регрессион-

ный анализ показывает, что мотив карьерного роста также важнее для мужчин, чем для женщин (см. табл. 2). Карьерные возможности менее важны в странах с более высоким ВВП на душу населения и уровнем индивидуализма, тогда как уровень гендерного равенства в стране на этот показатель влияния не оказывает. Карьерные возможности важнее для лиц среднего возраста и менее важны для лиц старшего возраста; важнее для тех, у кого есть высшее образование, и для проживающих с партнёром.

Что касается интеракционных эффектов, гендерные различия в важности мотива карьерных возможностей сохраняются только в странах с высоким ВВП на душу населения (см. рис. 4).

Таблица 2

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная — важность ценности карьерных возможностей**

Независимые переменные	Модель 2.1	Модель 2.2	Модель 2.3	Модель 2.4	Модель 2.5	Модель 2.6	Модель 2.7
Женщины	-0,119*** (0,036)	-0,107*** (0,036)	0,068 (0,047)	-0,107*** (0,036)	0,092 (0,466)	-0,120*** (0,036)	-0,154 (0,120)
Возраст	-0,080*** (0,009)	-0,079*** (0,009)	-0,080*** (0,009)	-0,079*** (0,009)	-0,079*** (0,009)	-0,080*** (0,009)	-0,080*** (0,009)
Возраст в квадрате	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)	0,001*** (0,0001)
Наличие высшего образования	0,237*** (0,039)	0,234*** (0,040)	0,230*** (0,040)	0,233*** (0,040)	0,234*** (0,040)	0,240*** (0,039)	0,240*** (0,039)
Проживание с партнёром	0,091** (0,041)	0,083** (0,042)	0,085** (0,042)	0,083** (0,042)	0,083** (0,042)	0,094** (0,041)	0,094** (0,041)
Наличие детей до 6 лет	-0,015 (0,051)	-0,023 (0,052)	-0,023 (0,052)	-0,023 (0,052)	-0,023 (0,052)	-0,015 (0,052)	-0,015 (0,052)
Наличие детей от 7 до 17 лет	0,030 (0,040)	0,041 (0,041)	0,038 (0,041)	0,041 (0,041)	0,041 (0,041)	0,033 (0,041)	0,033 (0,041)
Женский пол*ВВП на душу населения (2015)			-0,00001*** (0,00000)				
ВВП на душу населения (2015)		-0,00002** (0,00001)	-0,00002* (0,00001)				
Женский пол*Индекс гендерного разрыва (2015)					-0,266 (0,621)		
Индекс гендерного разрыва (2015)				-4,324 (3,812)	-4,193 (2,843)		
Женский пол*индивидуализм							0,001 (0,002)
Индивидуализм						-0,019**	-0,019**

Таблица 2. Окончание

Независимые переменные	Модель 2.1	Модель 2.2	Модель 2.3	Модель 2.4	Модель 2.5	Модель 2.6	Модель 2.7
Константа	3,456*** (0,260)	3,921*** (0,341)	3,847*** (0,343)	6,616** (2,828)	6,517*** (2,113)	(0,009) 4,433*** (0,538)	(0,009) 4,449*** (0,543)
Наблюдения	19 389	18 442	18 442	18 442	18 442	19 031	19 031
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	- 9840	- 9363	- 9357	- 9364	- 9364	- 9671	- 9671
Akaike Inf. Crit.	19 697	18 745	18 737	18 748	18 750	19 362	19 364
Bayesian Inf. Crit.	19 768	18 823	18 823	18 826	18 836	19 441	19 451

Примечание: * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

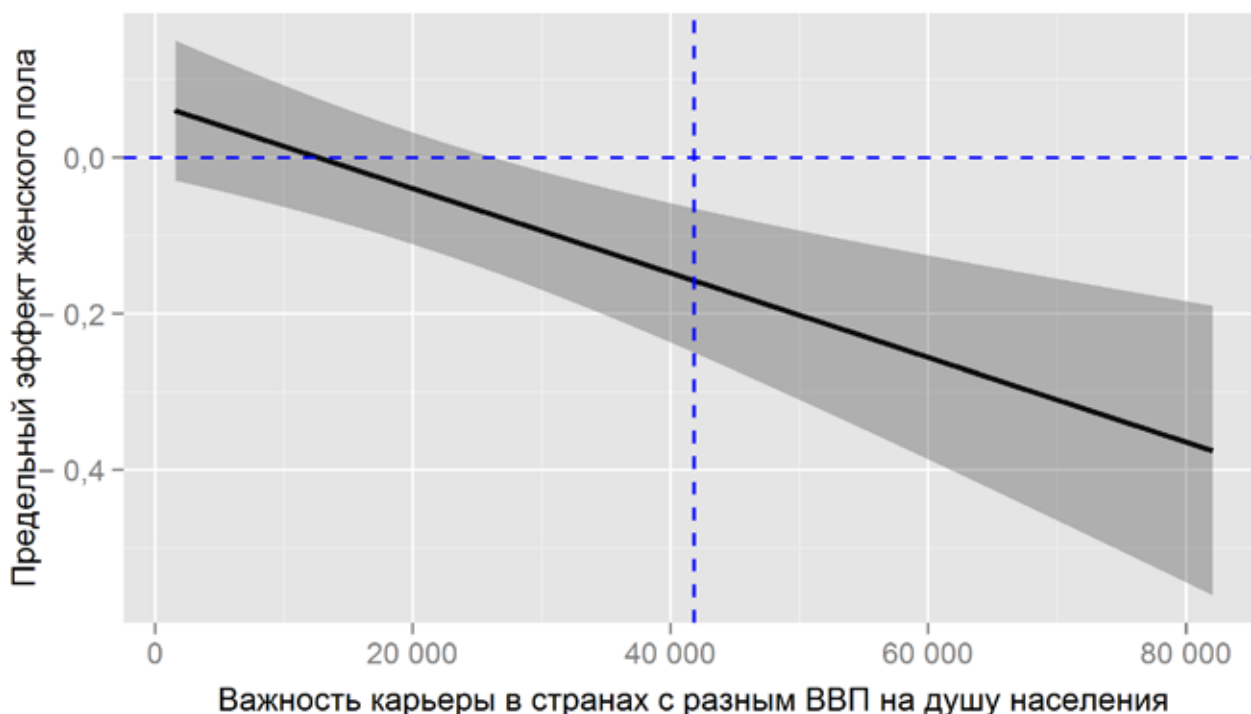


Рис. 4. Предельный эффект женского пола на важность ценности карьеры в странах с разным ВВП на душу населения

Интересная работа

Мотив интересной работы, напротив, в большинстве стран важнее для женщин (см. табл. П.3). При этом интересной работе придают большую важность в странах с высоким ВВП и гендерным равенством. Также интересная работа важнее для лиц с высшим образованием и для тех, у кого есть дети 7–17 лет (см. табл. 3).

Гендерные разрывы в важности мотива интересной работы примерно одинаковы в странах с различным ВВП на душу населения, уровнем гендерного равенства и индивидуализма.

Таблица 3

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная — важность ценности интересной работы**

Независимые переменные	Модель 3.1	Модель 3.2	Модель 3.3	Модель 3.4	Модель 3.5	Модель 3.6	Модель 3.7
Женщины	0,188*** (0,055)	0,182*** (0,056)	0,139 (0,128)	0,183*** (0,056)	-0,517 (0,833)	0,193*** (0,055)	0,189 (0,153)
Возраст	-0,010 (0,012)	-0,011 (0,012)	-0,011 (0,012)	-0,011 (0,012)	-0,011 (0,012)	-0,012 (0,012)	-0,012 (0,012)
Возраст в квадрате	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)
Наличие высшего образования	0,683*** (0,067)	0,703*** (0,070)	0,704*** (0,070)	0,703*** (0,070)	0,700*** (0,070)	0,673*** (0,067)	0,673*** (0,067)
Проживание с партнёром	0,023 (0,062)	0,016 (0,064)	0,016 (0,064)	0,014 (0,064)	0,014 (0,064)	0,026 (0,062)	0,027 (0,062)
Наличие детей до 6 лет	-0,029 (0,076)	-0,034 (0,078)	-0,034 (0,078)	-0,034 (0,078)	-0,035 (0,078)	-0,023 (0,076)	-0,023 (0,076)
Наличие детей 7–17 лет	0,235*** (0,063)	0,229*** (0,065)	0,230*** (0,065)	0,230*** (0,065)	0,230*** (0,065)	0,236*** (0,063)	0,236*** (0,063)
Женский пол*ВВП на душу населения (2015)			0,00000 (0,00001)				
ВВП на душу населения (2015)		0,00002** (0,00001)	0,00002* (0,00001)				
Женский пол*Индекс гендерного разрыва (2015)					0,972 (1,154)		
Индекс гендерного разрыва (2015)				7,311*** (2,100)	6,872*** (2,099)		
Женский пол*индивидуализм							0,0001 (0,003)
Индивидуализм						0,007 (0,007)	0,007 (0,007)
Константа	2,590*** (0,273)	2,188*** (0,331)	2,206*** (0,379)	-2,776* (1,571)	-2,461 (1,567)	2,199*** (0,446)	2,201*** (0,451)
Наблюдения	19 426	18 477	18 477	18 477	18 477	19 066	19 066
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	-5055	-4751	-4750	-4749	-4748	-5009	-5009
Akaike Inf. Crit.	10 128	9521	9523	9517	9518	10 038	10 040
Bayesian Inf. Crit.	10 199	9599	9609	9595	9605	10117	10127

Примечание: *p, **p, ***p < 0,01.

Реализация достижительных мотивов труда

В данном разделе мы проверим гипотезы о гендерных и межстрановых различиях в реализации достижительных мотивов на рынке труда.

Высокий доход

В подавляющем большинстве стран мужчинам легче реализовать мотив высокого дохода, чем женщинам (см. табл. П.1). Анализ был проведён только среди тех, кому важен мотив высокого дохода. Как показал регрессионный анализ, женщины в целом хуже реализуют ценность высокого дохода. В странах с более высоким ВВП и уровнем гендерного равенства индивиды чаще довольны доходом, но между мужчинами и женщинами разница сильнее. Индивидуализм культуры никак не влияет на реализацию ценности высокого дохода (см. табл. 4).

Что касается контрольных переменных, то реализация ценности дохода с возрастом немного уменьшается. Она больше среди лиц с высшим образованием и среди проживающих с партнёром.

Интеракционные эффекты показали, что женщинам намного хуже удается реализовать мотив дохода во всех странах, но сильнее всего гендерный разрыв в реализации мотива высокого дохода в странах с более высоким ВВП на душу населения и уровнем гендерного равенства. В зависимости от уровня индивидуализма никаких различий не наблюдается (см. рис. 5, 6).

Таблица 4

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная — оценка дохода как высокого**

Независимые переменные	Модель 4.1	Модель 4.2	Модель 4.3	Модель 4.4	Модель 4.5	Модель 4.6	Модель 4.7
Женщины	-0,489*** (0,037)	-0,515*** (0,039)	-0,421*** (0,051)	-0,516*** (0,039)	0,483 (0,513)	-0,485*** (0,038)	-0,328*** (0,107)
Возраст	-0,010 (0,009)	-0,018* (0,010)	-0,018* (0,010)	-0,018* (0,010)	-0,018* (0,010)	-0,006 (0,010)	-0,007 (0,010)
Возраст в квадрате	0,00002 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	-0,00002 (0,0001)	-0,00002 (0,0001)
Наличие высшего образования	0,708*** (0,040)	0,741*** (0,041)	0,739*** (0,041)	0,741*** (0,041)	0,743*** (0,041)	0,711*** (0,040)	0,711*** (0,040)
Проживание с партнёром	0,185*** (0,043)	0,161*** (0,045)	0,162*** (0,045)	0,160*** (0,045)	0,162*** (0,045)	0,196*** (0,044)	0,195*** (0,044)
Наличие детей до 6 лет	-0,060 (0,049)	-0,041 (0,050)	-0,041 (0,050)	-0,041 (0,050)	-0,040 (0,050)	-0,069 (0,049)	-0,068 (0,049)
Наличие детей 7–17 лет	-0,032 (0,041)	-0,034 (0,043)	-0,036 (0,043)	-0,034 (0,042)	-0,035 (0,043)	-0,038 (0,041)	-0,037 (0,041)
Женский пол*ВВП на душу населения (2015)			-0,00000* (0,00000)				
ВВП на душу населения (2015)		0,00001* (0,00000)	0,00001** (0,00000)				

Таблица 4. Окончание

Независимые переменные	Модель 4.1	Модель 4.2	Модель 4.3	Модель 4.4	Модель 4.5	Модель 4.6	Модель 4.7
Женский пол*Индекс гендерного разрыва (2015)					-1,339*		
					(0,686)		
Индекс гендерного разрыва (2015)				3,548*	4,160**		
				(1,864)	(1,803)		
Женский пол*индивидуализм							-0,003
							(0,002)
Индивидуализм						-0,005	-0,004
						(0,005)	(0,005)
Константа	-0,666***	-0,748***	-0,786***	-3,134**	-3,587***	-0,445	-0,512
	(0,214)	(0,251)	(0,252)	(1,392)	(1,347)	(0,347)	(0,349)
Наблюдения	15 931	15 142	15 142	15 142	15 142	15 591	15 591
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	-8908	-8367	-8366	-8367	-8365	-8753	-8751
Akaike Inf. Crit.	17 834	16 755	16 754	16 754	16 752	17 525	17 525
Bayesian Inf. Crit.	17 904	16 831	16 838	16 830	16 836	17 602	17 609

Примечание: *, **, *** $p < 0,01$.

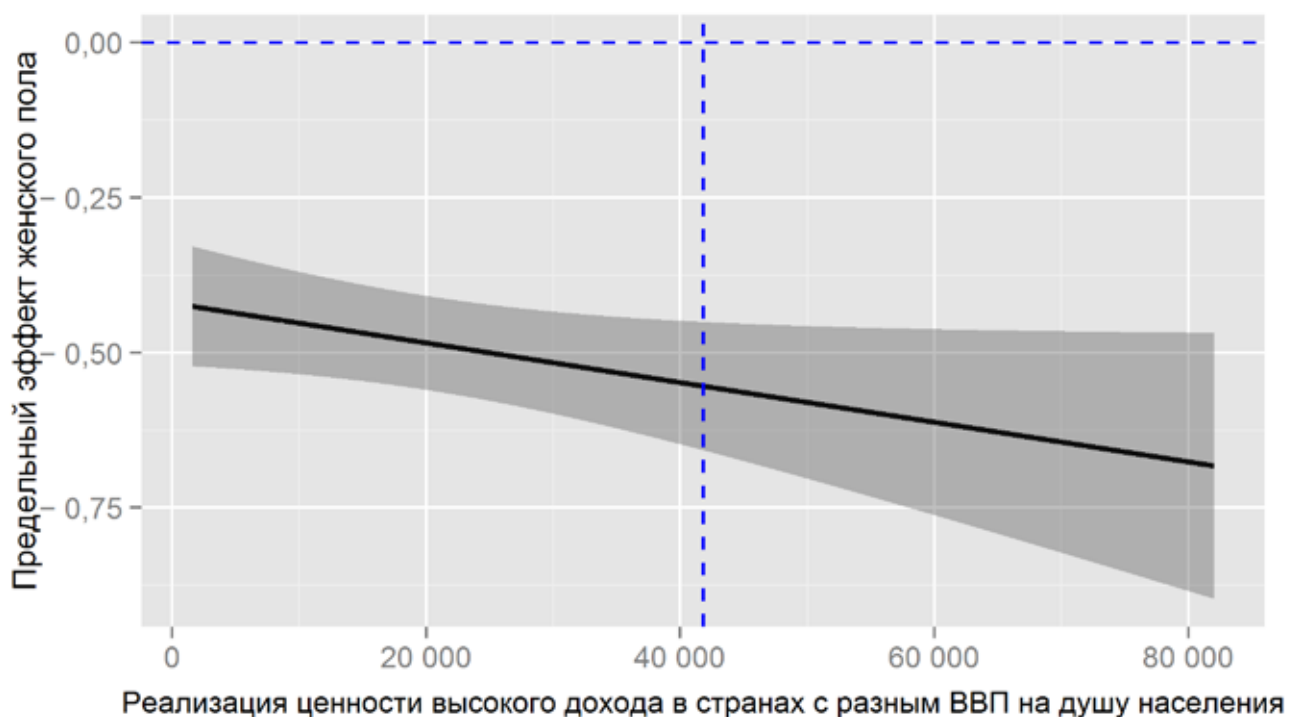


Рис. 5. Предельный эффект женского пола на реализацию ценности высокого дохода в странах с разным ВВП на душу населения

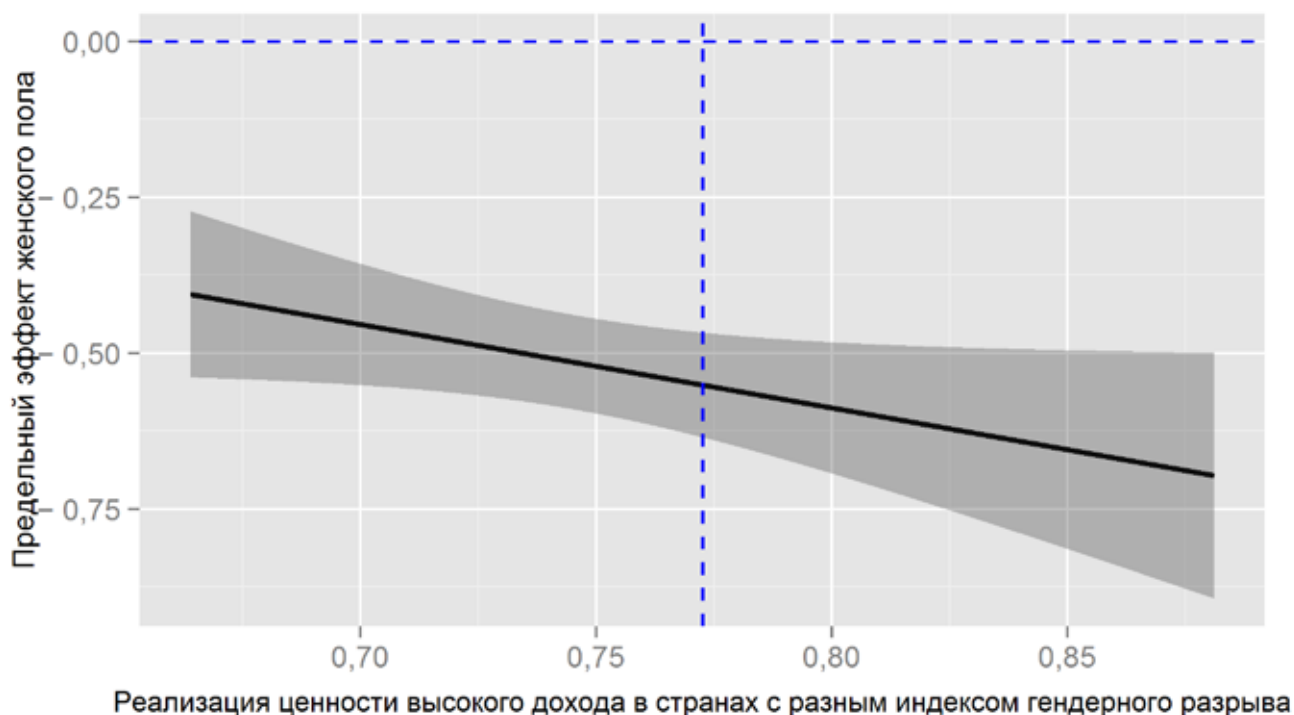


Рис. 6. Предельный эффект женского пола на реализацию ценности высокого дохода в странах с разным индексом гендерного равенства

Хорошие карьерные возможности

В большинстве стран женщины меньше довольны своей карьерой, чем мужчины (см. табл. П.3). Характеристики стран не оказывают никакого влияния на удовлетворённость карьерой. Также удовлетворённость карьерой уменьшается с возрастом. Напротив, удовлетворённость карьерой выше среди лиц с высшим образованием и проживающих с партнёром (см. табл. 5).

Женщинам хуже удаётся реализовать мотив карьеры во всех в странах, но особенно это проявляется в странах с высоким ВВП на душу населения (см. рис. 7).

Таблица 5

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная — оценка карьеры как хорошей**

Независимые переменные	Модель 5.1	Модель 5.2	Модель 5.3	Модель 5.4	Модель 5.5	Модель 5.6	Модель 5.7
Женщины	-0,284*** (0,039)	-0,287*** (0,040)	-0,187*** (0,052)	-0,287*** (0,040)	0,120 (0,556)	-0,282*** (0,039)	-0,237** (0,107)
Возраст	-0,032*** (0,010)	-0,038*** (0,010)	-0,038*** (0,010)	-0,037*** (0,010)	-0,038*** (0,010)	-0,031*** (0,010)	-0,032*** (0,010)
Возраст в квадрате	0,0001 (0,0001)	0,0002 (0,0001)	0,0002 (0,0001)	0,0002 (0,0001)	0,0002 (0,0001)	0,0001 (0,0001)	0,0001 (0,0001)
Наличие высшего образования	0,464*** (0,042)	0,465*** (0,043)	0,464*** (0,043)	0,464*** (0,043)	0,465*** (0,043)	0,466*** (0,042)	0,466*** (0,042)
Проживание с партнёром	0,114** (0,044)	0,099** (0,046)	0,100** (0,046)	0,099** (0,046)	0,099** (0,046)	0,112** (0,045)	0,112** (0,045)

Таблица 5. Окончание

Независимые переменные	Модель 5.1	Модель 5.2	Модель 5.3	Модель 5.4	Модель 5.5	Модель 5.6	Модель 5.7
Наличие детей до 6 лет	0,002 (0,049)	0,025 (0,051)	0,025 (0,051)	0,025 (0,051)	0,025 (0,051)	-0,002 (0,050)	-0,002 (0,050)
Наличие детей 7–17 лет	-0,066 (0,042)	-0,069 (0,044)	-0,071 (0,044)	-0,069 (0,044)	-0,069 (0,044)	-0,060 (0,043)	-0,060 (0,043)
Женский пол*ВВП на душу населения (2015)			-0,00000** (0,00000)				
ВВП на душу населения (2015)		-0,00000 (0,00001)	0,00000 (0,00001)				
Женский пол*Индекс гендерного разрыва (2015)					-0,547 (0,746)		
Индекс гендерного разрыва (2015)				1,093 (1,877)	1,361 (2,031)		
Женский пол*индивидуализм							-0,001 (0,002)
Индивидуализм						-0,008 (0,005)	-0,008 (0,005)
Константа	0,305 (0,217)	0,403 (0,260)	0,362 (0,261)	-0,415 (1,402)	-0,611 (1,516)	0,724** (0,355)	0,706** (0,358)
Наблюдения	13 695	12 962	12 962	12 962	12 962	13 420	13 420
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	-8187	-7695	-7693	-7695	-7695	-8021	-8021
Akaike Inf. Crit.	16 392	15 411	15 409	15 410	15 412	16 063	16 065
Bayesian Inf. Crit.	16 459	15 485	15 491	15 485	15 494	16 138	16 147

Примечание: * p , ** p , *** $p < 0,01$.

Интересная работа

Для анализа нами были отобраны респонденты, которым важен мотив интересной работы.

В одних странах реализовать мотив интересной работы легче мужчинам, в других — женщинам; в ряде стран различий практически нет (см. табл. П.4). Регрессионный анализ показал, что на общей выборке реализация ценности интересной работы не зависит от пола (см. табл. 6), но выше в странах с более высоким ВВП и уровнем гендерного равенства. Мотив интересной работы удастся лучше реализовать лицам с высшим образованием, проживающим с партнёром и имеющим детей до 6 лет.

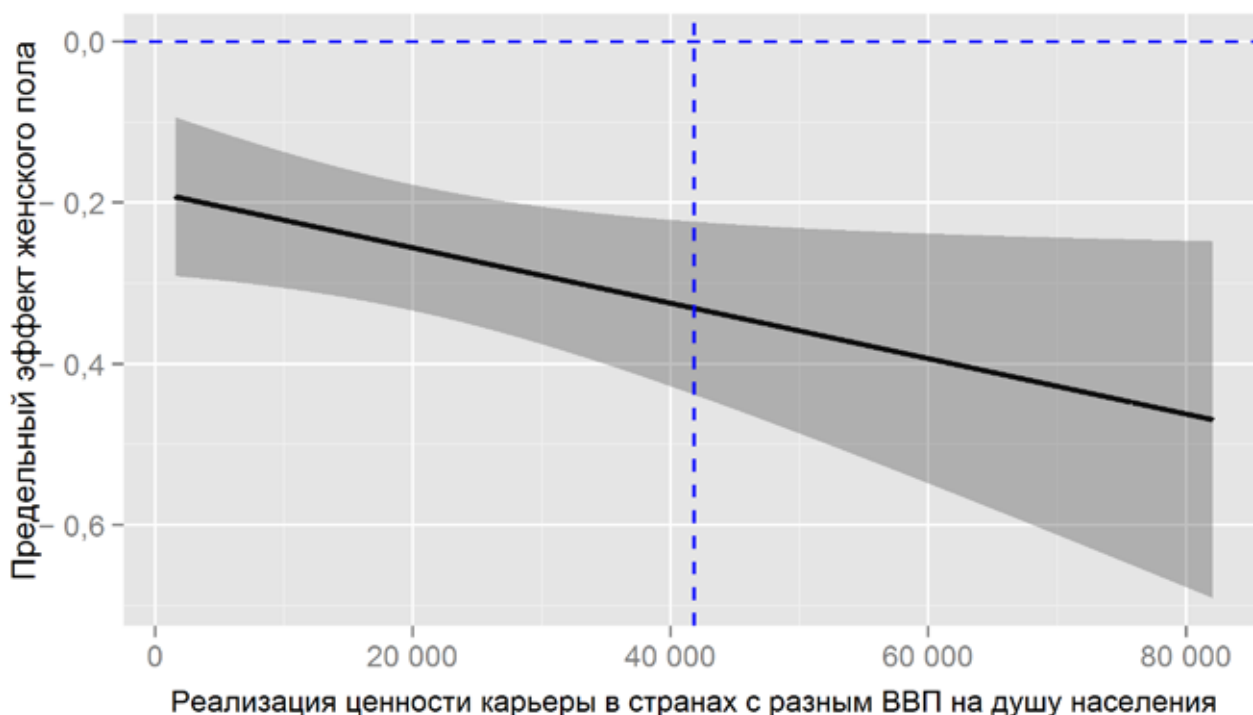


Рис. 7. Предельный эффект женского пола на реализацию ценности карьеры в странах с разным ВВП на душу населения

Таблица 6

**Модель многоуровневой бинарной логистической регрессии.
Зависимая переменная – оценка работы как интересной**

Независимые переменные	Модель 6.1	Модель 6.2	Модель 6.3	Модель 6.4	Модель 6.5	Модель 6.6	Модель 6.7
Женщины	-0,047 (0,036)	-0,058 (0,037)	-0,094* (0,056)	-0,057 (0,037)	0,405 (0,512)	-0,052 (0,037)	-0,034 (0,110)
Возраст	0,004 (0,009)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)	0,006 (0,009)
Возраст в квадрате	0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)	-0,00001 (0,0001)
Наличие высшего образования	0,711*** (0,041)	0,739*** (0,042)	0,740*** (0,042)	0,740*** (0,042)	0,741*** (0,042)	0,707*** (0,041)	0,707*** (0,041)
Проживание с партнёром	0,214*** (0,041)	0,209*** (0,042)	0,209*** (0,042)	0,209*** (0,042)	0,210*** (0,042)	0,218*** (0,041)	0,218*** (0,041)
Наличие детей до 6 лет	0,159*** (0,050)	0,169*** (0,051)	0,168*** (0,051)	0,169*** (0,051)	0,169*** (0,051)	0,153*** (0,050)	0,154*** (0,050)
Наличие детей 7–17 лет	-0,030 (0,040)	-0,028 (0,041)	-0,028 (0,041)	-0,029 (0,041)	-0,029 (0,041)	-0,031 (0,041)	-0,031 (0,041)
Женский пол*ВВП на душу населения (2015)			0,00000 (0,00000)				

Таблица 6. Окончание

Независимые переменные	Модель 6.1	Модель 6.2	Модель 6.3	Модель 6.4	Модель 6.5	Модель 6.6	Модель 6.7
ВВП на душу населения (2015)		0,00002*** (0,00000)	0,00002*** (0,00000)				
Женский пол*Индекс гендерного разрыва (2015)						- 0,628 (0,692)	
Индекс гендерного разрыва (2015)				5,693*** (1,831)	6,020*** (1,949)		
Женский пол*индивидуализм							- 0,0003 (0,002)
Индивидуализм						0,003 (0,006)	0,003 (0,006)
Константа	0,437** (0,207)	- 0,035 (0,242)	- 0,019 (0,242)	- 3,800*** (1,366)	- 4,039*** (1,452)	0,261 (0,376)	0,253 (0,379)
Наблюдения	17 477	16 624	16 624	16 624	16 624	17 134	17 134
Страны	34	33	33	33	33	33	33
Log Likelihood	- 9476	- 8967	- 8967	- 8968	- 8968	- 9289	- 9289
Akaike Inf. Crit.	18 971	17 955	17 956	17 956	17 957	18 598	18 600
Bayesian Inf. Crit.	19 041	18 032	18 041	18 033	18 042	18 675	18 685

Примечание: *p, **p, ***p < 0,01.

Обсуждение результатов исследования

Разница в распространённости достижительных мотивов у мужчин и женщин разных стран мира отражает то, в какой мере в различных обществах принимается идея гендерного равенства и в какой мере эта идея реализуется на практике. В настоящем исследовании были выявлены гендерные различия в ценности и реализации трёх достижительных мотивов в сфере труда — высокого заработка, карьерного роста и интересной работы. При этом обнаружилась неоднозначная картина. Гипотезы, которые были выдвинуты на основе изучения литературы, либо не подтвердились, либо подтвердились лишь отчасти.

Гипотеза о большей выраженности достижительных мотивов у мужчин (H 1) подтвердилась частично. Мотивы высокого заработка и карьерного роста оказались более важными для мужчин, тогда как мотив интересной работы имеет большее значение для женщин, то есть мужчинам важнее внешние достижительные мотивы, а женщинам — внутренние. Это отчасти соответствует результатам предыдущих исследований в области трудовых ценностей, согласно которым мужчины больше ориентируются на внешние трудовые ценности (монетарные, карьерные поощрения), а женщины — на внутренние (интерес к работе, социальная ориентированность труда и др.) [Gunderson 2006; Magee 2015]. Также это косвенно может указывать на тот факт, что значимые гендерные различия в социальных ролях и в трудовых установках в настоящее время сохраняются [Поплавская, Соболева 2017]. Отметим, что если интересная работа практически во всех странах важнее для женщин, то более высокая важность мотивов дохода и карьеры для мужчин наблюдается только в части стран.

Гипотеза о том, что мужчинам лучше удаётся реализовывать имеющуюся у них достижительную мотивацию (H 3), в основном подтвердилась. Степень реализации ценностей высокого дохода и карьерных

возможностей у мужчин выше. Между тем по реализации ценности интересной работы устойчивых закономерностей в гендерных различиях обнаружено не было. Мы объясняем данный результат тем, что, несмотря на тенденции к уравниванию в правах работающих мужчин и женщин, эти последние всё же встречаются с большими трудностями в построении карьеры, что получило отражение в концепциях «стеклянного потолка» и «липкого пола», и обычно зарабатывают меньше, чем мужчины [Blau, Khan 2007; Arulampalam, Booth, Bryan 2007; Rozada, Yeyati 2018]. Меньшую степень реализации ценности высокого дохода для женщин также можно объяснить тем, что они чаще выбирают рабочие места, позволяющие лучше сочетать рабочие и семейные обязанности [Clark 1997; Gunderson 2006], которые могут быть менее высокооплачиваемыми.

Не подтвердились гипотезы Н 2 и Н 4, касающиеся межстрановых различий. Вопреки изначальной гипотезе (Н 2), значимые гендерные различия в распространённости достижительного мотива высокого заработка выявлены в странах с высокими показателями ВВП, гендерного равенства и в культурах индивидуализма. Женщины в таких странах склонны придавать важность доходу в меньшей степени, чем мужчины. По ценности карьерных возможностей эффект сохраняется только по показателю ВВП на душу населения: в более благополучных странах женщины по сравнению с мужчинами придают меньшую важность карьере. В странах с меньшим уровнем ВВП на душу населения, с культурой коллективизма и с меньшим уровнем гендерного равенства различия в ценности достижительных мотивов для мужчин и женщин практически отсутствуют. В отношении ценности интересной работы значимых интеракционных эффектов выявлено не было.

Получается, что мотивы высокого заработка и карьерного роста связаны друг с другом, а мотив интересной работы обособлен от них. Таким образом, в странах с более высоким уровнем экономического развития, гендерного равенства и культурой индивидуализма гендерные различия в структуре мотивации выражены даже сильнее, чем в странах с меньшим уровнем ВВП и с более традиционными ценностями. Прежде всего, это касается относительно более выраженной ориентации мужчин на внешние ценности [Clark 1997; Gunderson 2006; Монусова 2008]. Объясняется это тем, что в менее благополучных странах доход от занятости, часто связанный с карьерным положением, является основным мотивом трудовой деятельности, необходимым условием выживания. И в этих условиях достижительные мотивы дохода и карьеры могут быть важными в равной степени для мужчин и для женщин, а интересная работа уже будет дополнительным «бонусом», но не самоцелью.

Не подтвердилась и четвёртая гипотеза (Н 4). В странах с более высоким ВВП на душу населения и уровнем гендерного равенства разрыв в реализации достижительных мотивов также не ниже, а выше, чем в более бедных и менее эгалитарных странах. В странах с более высоким ВВП мужчины лучше реализуют на практике мотивы высокого дохода и карьерного роста, в странах с более высоким гендерным равенством — только мотив высокого дохода.

Данный результат свидетельствует о том, что более высокие показатели ВВП на душу населения и гендерного равенства, распространение идей индивидуализма в стране на практике не ведут к равенству возможностей мужчин и женщин на рынке труда (а именно, к одинаковой заработной плате и равным карьерным позициям). Также как и принятие идей индивидуализма и гендерного равенства на уровне страны далеко не всегда означает, что большинство женщин этой страны относят данные нормы к себе и имеют схожие с мужчинами мотивы труда. Значимые гендерные различия в социальных ролях и в трудовых установках могут оставаться и быть популярными среди населения страны вне зависимости от ее макроэкономических характеристик и позиций в межстрановых рейтингах [Поплавская, Соболева 2017]. И что более важно, данная ситуация может не вызывать конфликта, так как при разной распространённости внешних достижительных мотивов труда среди мужчин и женщин их реализация будет различной. Что касается внутреннего мотива, а именно реализации ценностей интересной рабо-

ты теми, кому интересная работа важна, значимых различий по характеристикам стран выявлено не было. Скорее всего, это связано с тем, что как женщины, так и мужчины в разных странах мира имеют одинаковые шансы найти интересную работу, если это действительно важно для них.

Следует отметить, что включение в анализ большого числа стран не даёт возможности в полной мере подробно рассмотреть влияние культурного и социальноэкономического контекста каждой из них. Дальнейшим направлением исследований может стать изучение гендерных аспектов взаимосвязи между достижительными мотивами и их реализацией с помощью качественных методов анализа в отдельных странах и регионах мира с учётом их специфики, а также среди работников различных профессиональных сфер, выявление причин реализации или нереализации достижительных мотивов на практике. Кроме того, в настоящем исследовании мы говорили лишь о достижительной мотивации в рамках рынка труда. Однако достижительные мотивы способны проявляться и в других сферах жизни человека: образование, семья, различные хобби. Одним из направлений дальнейших исследований может быть выявление различий в ценностях и реализации достижительных мотивов мужчин и женщин в сферах жизни помимо работы.

Приложение

Таблица П.1

Распределение мужчин и женщин по странам

Страна	Мужчины	Женщины	Всего (чел.)
Австралия	43,5	56,5	566
Австрия	49,6	50,4	585
Бельгия	47,3	52,7	1034
Великобритания	45,3	54,7	781
Венгрия	42,4	57,6	507
Венесуэла	59,9	40,1	294
Германия	50,9	49,1	888
Грузия	31,6	68,4	358
Дания	48,6	51,4	615
Израиль	45,4	54,6	661
Индия	87,6	12,4	217
Исландия	41,7	58,3	696
Испания	47,7	52,3	687
Китай	51,0	49,0	527
Латвия	46,3	53,7	533
Литва	47,7	52,3	514
Мексика	57,8	42,2	438
Новая Зеландия	48,5	51,5	501
Норвегия	45,2	54,8	898
Польша	47,3	52,7	698
Россия	51,4	48,6	802
Словакия	41,1	58,9	487
Словения	49,3	50,7	416
Суринам	56,6	43,4	461
США	49,4	50,6	789
Тайвань	53,5	46,5	948
Филиппины	65,7	34,3	329
Финляндия	46,0	54,0	556
Франция	43,2	56,8	600
Хорватия	51,4	48,6	473
Чехия	44,9	55,1	679
Чили	51,5	48,5	532
Швейцария	49,0	51,0	671
Швеция	43,9	56,1	613
Эстония	42,2	57,8	644
Южная Африка	51,5	48,5	721
Япония	53,1	46,9	786

Таблица П.2

Достижительный мотив высокого дохода и его реализация

Страна	Доля работников, придающих важность высокому доходу (%)		Доля респондентов, считающих свой доход высоким, среди работников, придающих важность высокому доходу (%)	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Австралия	0,68	0,68	0,4	0,4
Австрия	0,81	0,73	0,55	0,33
Бельгия	0,78	0,76	0,35	0,25
Великобритания	0,68	0,69	0,34	0,25
Венгрия	0,88	0,9	0,14	0,1
Венесуэла	0,98	0,99	0,6	0,37
Германия	0,78	0,76	0,4	0,34
Грузия	0,98	0,97	0,22	0,14
Дания	0,6	0,57	0,59	0,39
Израиль	0,79	0,78	0,37	0,32
Индия	0,95	0,89	0,41	0,42
Исландия	0,84	0,82	0,37	0,23
Испания	0,87	0,86	0,28	0,23
Китай	0,91	0,94	0,23	0,22
Латвия	0,88	0,91	0,36	0,16
Литва	0,97	0,97	0,13	0,11
Мексика	0,95	0,95	0,29	0,24
Новая Зеландия	0,71	0,66	0,44	0,27
Норвегия	0,69	0,58	0,44	0,28
Польша	0,96	0,96	0,1	0,1
Россия	0,95	0,94	0,42	0,37
Словакия	0,88	0,88	0,17	0,18
Словения	0,87	0,85	0,5	0,36
Суринам	0,93	0,93	0,36	0,22
США	0,82	0,79	0,34	0,25
Тайвань	0,84	0,83	0,43	0,4
Филиппины	0,87	0,94	0,55	0,52
Финляндия	0,78	0,75	0,46	0,37
Франция	0,84	0,82	0,24	0,17
Хорватия	0,88	0,86	0,2	0,11
Чехия	0,8	0,82	0,28	0,13
Чили	0,92	0,94	0,23	0,18
Швейцария	0,68	0,57	0,56	0,39
Швеция	0,72	0,72	0,44	0,3
Эстония	0,9	0,84	0,27	0,14
Южная Африка	0,9	0,92	0,34	0,33
Япония	0,8	0,79	0,18	0,16

Таблица П.3

Достижительный мотив карьерного роста и его реализация

Страна	Доля работников, придающих важность карьерному росту (%)		Доля респондентов, считающих свои карьерные возможности хорошими, среди работников, придающих важность карьерному росту (%)	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщин
Австралия	0,76	0,75	0,19	0,29
Австрия	0,74	0,67	0,65	0,46
Бельгия	0,72	0,64	0,27	0,18
Великобритания	0,84	0,8	0,42	0,34
Венгрия	0,66	0,68	0,25	0,2
Венесуэла	0,99	0,98	0,57	0,44
Германия	0,74	0,7	0,45	0,35
Грузия	0,82	0,8	0,37	0,28
Дания	0,42	0,41	0,53	0,33
Израиль	0,84	0,85	0,37	0,34
Индия	0,87	0,85	0,41	0,45
Исландия	0,84	0,86	0,33	0,26
Испания	0,88	0,89	0,25	0,21
Китай	0,76	0,72	0,21	0,22
Латвия	0,69	0,72	0,33	0,27
Литва	0,68	0,68	0,18	0,21
Мексика	0,97	0,95	0,38	0,34
Новая Зеландия	0,68	0,7	0,35	0,31
Норвегия	0,55	0,52	0,3	0,21
Польша	0,77	0,79	0,11	0,12
Россия	0,65	0,71	0,41	0,4
Словакия	0,68	0,7	0,21	0,25
Словения	0,74	0,71	0,46	0,37
Суринам	0,96	0,97	0,58	0,58
США	0,93	0,93	0,46	0,41
Тайвань	0,81	0,75	0,52	0,47
Филиппины	0,93	0,92	0,57	0,65
Финляндия	0,45	0,47	0,35	0,37
Франция	0,77	0,74	0,23	0,15
Хорватия	0,81	0,8	0,27	0,26
Чехия	0,62	0,6	0,29	0,16
Чили	0,93	0,95	0,35	0,28
Швейцария	0,76	0,61	0,5	0,45
Швеция	0,52	0,59	0,46	0,37
Эстония	0,57	0,51	0,3	0,21
Южная Африка	0,95	0,93	0,48	0,46
Япония	0,29	0,23	0,18	0,15

Таблица П.4

Достижительный мотив интересного содержания работы и его реализация

Страна	Доля работников, придающих важность интересному содержанию работы (%)		Доля респондентов, считающих свою работу интересной, среди работников, придающих важность интересному содер- жанию работы (%)	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщин
Австралия	0,94	0,95	0,72	0,81
Австрия	0,89	0,91	0,93	0,86
Бельгия	0,97	0,97	0,78	0,76
Великобритания	0,94	0,95	0,78	0,81
Венгрия	0,75	0,79	0,6	0,56
Венесуэла	0,98	0,97	0,87	0,86
Германия	0,97	0,98	0,89	0,86
Грузия	0,98	0,97	0,7	0,78
Дания	0,95	0,95	0,87	0,87
Израиль	0,86	0,86	0,74	0,7
Индия	0,92	0,93	0,51	0,52
Исландия	0,97	0,98	0,8	0,8
Испания	0,92	0,94	0,75	0,72
Китай	0,76	0,79	0,39	0,4
Латвия	0,92	0,95	0,78	0,74
Литва	0,91	0,94	0,6	0,57
Мексика	0,92	0,94	0,72	0,76
Новая Зеландия	0,93	0,94	0,81	0,84
Норвегия	0,97	0,98	0,85	0,86
Польша	0,92	0,93	0,43	0,5
Россия	0,8	0,84	0,6	0,62
Словакия	0,94	0,94	0,62	0,64
Словения	0,96	0,95	0,86	0,79
Суринам	0,92	0,95	0,83	0,84
США	0,93	0,93	0,79	0,79
Тайвань	0,89	0,91	0,72	0,74
Филиппины	0,93	0,95	0,85	0,77
Финляндия	0,92	0,97	0,74	0,81
Франция	0,98	0,99	0,75	0,79
Хорватия	0,88	0,91	0,64	0,63
Чехия	0,9	0,92	0,69	0,64
Чили	0,92	0,94	0,76	0,7
Швейцария	0,98	0,99	0,94	0,91
Швеция	0,95	0,98	0,79	0,84
Эстония	0,9	0,92	0,63	0,62
Южная Африка	0,89	0,91	0,69	0,68
Япония	0,73	0,76	0,43	0,58

Таблица П.5

Характеристики стран

Страна	ВВП на душу населения* (в дол. США)	Индекс глобального гендерного равенства	Индивидуализм
Австралия	56 408,34	0,733	90
Австрия	44 255,58	0,733	55
Бельгия	40 375,39	0,753	75
Великобритания	44 305,55	0,758	89
Венгрия	12 483,87	0,672	80
Венесуэла	15 692,41	0,691	12
Германия	41 323,92	0,779	67
Грузия	3764,64	0,687	
Дания	53 013	0,767	74
Израиль	35 691,27	0,712	54
Индия	1596,47	0,664	48
Исландия	51 213,66	0,881	60
Испания	25 789,52	0,742	51
Китай	8069,21	0,682	20
Латвия	13 639,69	0,752	70
Литва	14 289,12	0,74	60
Мексика	9152,87	0,699	30
Новая Зеландия	38 201,89	0,782	79
Норвегия	74 498,14	0,85	69
Польша	12 564,48	0,715	60
Россия	9329,29	0,694	39
Словакия	16 132,86	0,675	52
Словения	20 873,16	0,784	27
Суринам	8724,72	0,678	47
США	56 469,01	0,74	91
Тайвань			17
Филиппины	2878,34	0,79	32
Финляндия	42 424,22	0,85	63
Франция	36 526,77	0,761	71
Хорватия	11 638,08	0,708	33
Чехия	17 715,62	0,687	58
Чили	13 653,23	0,698	23
Швейцария	82 016,02	0,785	68
Швеция	50 812,19	0,823	71
Эстония	17 155,87	0,749	60
Южная Африка	5744,32	0,759	65
Япония	34 567,75	0,67	46

* Данные по Венесуэле за 2013 г.

Литература

- Магун В. С. 2005. Трудовые ценности экономически активного населения восьми стран мира. В кн.: Мау В. А., Мордашева А. А., Турунцева Е. В. *Мы и они: Россия в сравнительной перспективе*. М.: ИЭПП; 1–31.
- Магун В. С. 2006. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России, 1991–2004 гг. Препринт WP3/2006/09. Серия WP3: Проблемы рынка труда. М.: Изд. дом ВШЭ.
- Монусова Г. 2008. Удовлетворённость трудом: межстрановые сопоставления. *Мировая экономика и международные отношения*. 12: 74–83.
- Поплавская А. А., Соболева Н. Э. 2017. Удовлетворённость различными аспектами работы мужчин и женщин в России. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 5: 271–288.
- Хахулина Л. 1999. Ориентации населения в сфере труда. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 6: 31–37.
- Шапкин С. А. 2000. Опросник мотивации достижения: новая модификация. *Психологический журнал*. 21 (2): 113–127.
- Alesina A., Giuliano P., Nunn N. 2013. On the Origins of Gender Roles — Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*. 128 (2): 469–530.
- Alexander A., Welzel C. 2010. Empowering Women: The Role of Emancipative Values. *European Sociological Review*. 27 (3): 364–384.
- Astin A. W., Nichols R. C. 1964. Life Goals and Vocational Choice. *Journal of Applied Psychology*. 48 (1): 50–58
- Arulampalam W., Booth A. L., Bryan M. L. 2007. Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap Across the Wage Distribution. *ILR Review*. 60 (2): 163–186.
- Blau F. D., Kahn L. M. 2007. The Gender Pay Gap. *The Economists' Voice*. 4 (4): 1–6.
- Clark A. E. 1997. Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work? *Labour Economics*. 4 (4): 341–372.
- Deckers L. 2018. *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*. New York: Routledge.
- Farmer H. S. 1985. Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*. 32 (3): 363–390.
- Farmer H. S. 1987. A Multivariate Model for Explaining Gender Differences in Career and Achievement Motivation. *Educational Researcher*. 16 (2): 5–9.
- Fiorentine R. 1988. Increasing Similarity in the Values and Life Plans of Male and Female College Students? Evidence and Implications. *Sex Roles*. 18 (3–4): 143–158.

- Global Gender Gap Report. 2015. URL: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/>
- Greene B. A., DeBacker T. K. 2004. Gender and Orientations Toward the Future: Links to Motivation. *Educational Psychology Review*. 16 (2): 91–120.
- Gunderson M. 2006 Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*. 39 (1): 1–21.
- Herberg F. 1966. *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co.
- Hofstede G. 1984. The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *Academy of Management Review*. 9 (3): 389–398.
- Hofstede Insights. URL: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>
- Horner M. S. 1974. The Measurement and Behavioral Implications of Fear of Success in Women. In: Atkinson J. W., Raynor J. O. (eds) *Motivation and Achievement*. Washington, DC: Winston (Halsted Press/Wiley); 91–117.
- ISSP Research Group (2017). *International Social Survey Programme: Work Orientations IV – ISSP 2015*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi:10.4232/1.12848. URL: <http://www.issp.org>
- Kalleberg A. L. 1977. Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*. 42 (1): 124–143.
- Koul R., Lerdpornkulrat T., Chantara S. 2011. Relationship between Career Aspirations and Measures of Motivation toward Biology and Physics, and the Influence of Gender. *Journal of Science Education and Technology*. 20 (6): 761–770.
- Magee W. 2015. Effects of Gender and Age on Pride in Work, and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*. 16: 1091–1115.
- McClelland D. 1961. *The Achieving Society*. New York: Free Press.
- Morgan J. N. 1964. The Achievement Motive and Economic Behavior. *Economic Development and Cultural Change* 12 (3): 243–267.
- Morris J. L., Pestaner M., Nelson A. 1967. Mobility and Achievement. *The Journal of Experimental Education*. 35 (4): 74–80.
- OECD. Stat. URL: <https://stats.oecd.org/>
- Pareek U. 1974. A Conceptual Model of Work Motivation. *Indian Journal of Industrial Relations*. 10 (1): 15–31.
- Poortvliet P. M., Darnon C. 2010. Toward a More Social Understanding of Achievement Goals: The Interpersonal Effects of Mastery and Performance Goals. *Current Directions in Psychological Science*. 19 (5): 324–328.

- Rooney G. A. 1982. *A Study of Career and Achievement Motivation; Three Life Roles of Worker, Homemaker, and Student; and Sex Differences for Young Adults*. Doctoral dissertation. Urbana, IL: University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Rozada M. G., Yeyati E. L. 2018. *Do Women Ask for Lower Salaries? The Supply Side of the Gender Pay Gap*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Torcuato Di Tella.
- Sagie A., Elizur D., Yamauchi H. 1996. The Structure and Strength of Achievement Motivation: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*. 17 (5): 431–444.
- Schwartz S. H. 1999. A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology*. 48 (1): 23–47.
- Terjesen S., Vinnicombe S., Freeman C. 2007. Attracting Generation Y Graduates: Organisational Attributes, Likelihood to Apply and Sex Differences. *Career Development International*. 12 (6): 504–522.
- Vroom V. 1964. *Work and Motivation*. New York, John Wiley.
- World Bank Data Indicators. URL: <https://data.worldbank.org/indicator/>

Anita Poplavskaya, Natalia Soboleva

Realization of Male and Female Achievement Motives in the Labor Markets across the World

POPLAVSKAYA, Anita — PhD Student, Faculty of Social Sciences; Analyst in the Centre for Institutional Research, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow 101000, Russian Federation.

Email: anitamoiseeva.a@gmail.com

SOBOLEVA, Natalia — Candidate of Sciences in Sociology, Research Fellow, Laboratory for Comparative Social Research, National Research University Higher School of Economics. Address: 20 Myasnitskaya str., Moscow 101000, Russian Federation.

Email: nsoboleva@hse.ru

Abstract

The objective of the paper is to reveal cross-country and gender differences in values and the actualization of three achievement motives across the world: namely, high earnings, career growth and interesting work. Achievement motivation contributes to improving the quality of work and thus contributes to both the growth of the welfare of the worker and the economic growth of the country. In previous studies, it was shown that the achievement motives are more widespread among men, and it is easier for men to put these motives into practice. At the same time, it is expected that in countries with high levels of individualism, GDP per capita and gender equality, women would show more interest toward work and thus have more desire to achieve. In our work, we have tested this hypothesis. The International Social Survey Program (2015) serves as a dataset, and the sample includes the employees. Multi-level logistic regression analysis showed that the motives for high income and career growth are more important for men, while the motive of interesting work is of higher significance for women. However, interesting work is more important for women in almost all countries, whereas higher importance of income and career motivation for men is observed only in some countries. At the same time, the motives for high income and a good career are more attractive to men than women, and there was no gender difference in the realization of the motive for interesting work. Contrary

to the initial hypothesis, the gender gap, both in the importance of high income and career growth and in the success of their realization turned out to be higher in countries with high levels of individualism, GDP per capita and gender equality than in less wealthy countries with opposite characteristics. Thus, higher rates of individualism, economic well-being and gender equality do not necessarily lead to the like-mindedness of men and women in achievement motives and the equality of their opportunities in the labor market.

Keywords: achievement motivation; achievement motives; work values; gender differences; labor market; comparative research.

Acknowledgements

The study was supported by the Russian Foundation for Basic Research (RFBR) under project no 16-36-00373 titled “The Specifics of Male and Female Orientation on Success in the Context of Modernization”.

References

- Alesina A., Giuliano P., Nunn N. (2013) On the Origins of Gender Roles — Women and the Plough. *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, no 2, pp. 469–530.
- Alexander A., Welzel C. (2010) Empowering Women: The Role of Emancipative Values. *European Sociological Review*, vol. 27, no 3, pp. 364–384.

- Astin A. W., Nichols R. C. (1964) Life Goals and Vocational Choice. *Journal of Applied Psychology*, vol. 48, no 1, pp. 50–58.
- Arulampalam W., Booth A. L., Bryan M. L. (2007) Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review*, vol. 60, no 2, pp. 163–186.
- Blau F. D., Kahn L. M. (2007) The Gender Pay Gap. *The Economists' Voice*, vol. 4, no 4, pp. 1–6.
- Clark A. E. (1997) Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work? *Labour Economics*, vol. 4, no 4, pp. 341–372.
- Deckers L. (2018) *Motivation: Biological, Psychological, and Environmental*, New York: Routledge.
- Farmer H. S. (1985) Model of Career and Achievement Motivation for Women and Men. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 32, no 3, pp. 363–390.
- Farmer H. S. (1987) A Multivariate Model for Explaining Gender Differences in Career and Achievement Motivation. *Educational Researcher*, vol. 16, no 2, pp. 5–9.
- Fiorentine R. (1988) Increasing Similarity in the Values and Life Plans of Male and Female College Students? Evidence and Implications. *Sex Roles*, vol. 18, no 3, pp. 143–158.
- Global Gender Gap Report. 2015. Available at: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/> (accessed 14 March 2019).
- Greene B. A., DeBacker T. K. (2004) Gender and Orientations Toward the Future: Links to Motivation. *Educational Psychology Review*, vol. 16, no 2, pp. 91–120.
- Gunderson M. (2006) Male-Female Wage Differentials: How Can That Be? *Canadian Journal of Economics / Revue canadienne d'économique*, vol. 39, no 1, pp. 1–21.
- Herberg F. (1966) *Work and the Nature of Man*, Cleveland: World Publishing Co.
- Hofstede G. (1984) The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *Academy of Management Review*, vol. 9, no 3, pp. 389–398.
- Hofstede Insights. Available at: <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/> (accessed 14 March 2019).
- Horner M. S. (1974) The Measurement and Behavioral Implications of Fear of Success in Women. *Motivation and Achievement* (eds. J. W. Atkinson, J. O. Raynor), Washington, DC: Winston (Halsted Press/Wiley), pp. 91–117.
- ISSP Research Group (2017). *International Social Survey Programme: Work Orientations IV – ISSP 2015*. GESIS Data Archive, Cologne. ZA6770 Data file Version 2.1.0, doi:10.4232/1.12848/ Available at: <http://www.issp.org> (accessed 14 March 2019).
- Kalleberg A. L. (1977) Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, vol. 42, no 1 (February), pp. 124–143.

- Khakhulina L. (1999) Orientatsii naseleniya v sfere truda [The Orientation of the Population at Work]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny = Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes*, vol. 6, pp. 31–37 (in Russian).
- Koul R., Lerdpornkulrat T., Chantara S. 2011. Relationship between Career Aspirations and Measures of Motivation toward Biology and Physics, and the Influence of Gender. *Journal of Science Education and Technology*, vol. 20, no 6, pp. 761–770.
- Magee W. (2015) Effects of Gender and Age on Pride in Work, and Job Satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, vol. 16, pp. 1091–1115.
- Magun V. S. (2005) Trudovye tsennosti ekonomicheski aktivnogo naseleniya vosmi stran mira [Labor Values of the Economically Active Population in Eight Countries of the World]. *My i oni: Rossiya v sravnitel'noy perspective [We and They: Russia in Comparative Perspective]* (eds. V. A. Mau, A. A. Mordasheva, E. V. Turunczeva), Moscow: Gaidar Institute for Economic Policy, pp. 1–31 (in Russian).
- Magun V. S. (2006) *Dinamika trudovykh tsennostey ekonomicheski aktivnogo naseleniya Rossii, 1991–2004 gg.* [The Dynamics of Labor Values of the Economically Active Population of Russia] Preprint WP3/2006/09, Moscow: HSE Publishing House (in Russian).
- McClelland D. (1961) *The Achieving Society*, New York: Free Press.
- Monusova G. (2008) Udovletvorennost' trudom: mezhstranovye sopostavleniya [Labor satisfaction: cross-country comparisons]. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya = World Economy and International Relations*, no 12, pp. 74–83 (in Russian).
- Morgan J. N. (1964). The Achievement Motive and Economic Behavior. *Economic Development and Cultural Change*, vol. 12, no 3, pp. 243–267.
- Morris J. L., Pestaner M., Nelson A. (1967) Mobility and Achievement. *The Journal of Experimental Education*, vol. 35, no 4, pp. 74–80.
- OECD. Stat. Available at: <https://stats.oecd.org/> (accessed 14 March 2019).
- Pareek U. (1974) A Conceptual Model of Work Motivation. *Indian Journal of Industrial Relations*, vol. 10, no 1, pp. 15–31.
- Poortvliet P. M., Darnon C. (2010) Toward a More Social Understanding of Achievement Goals: The Interpersonal Effects of Mastery and Performance Goals. *Current Directions in Psychological Science*, vol. 19, no 5, pp. 324–328.
- Poplavskaya A. A., Soboleva N. E'. (2017) Udovletvorennost' razlichnymi aspektami raboty muzhchin i zhenshhin v Rossii [Men's and Women's Satisfaction with Various Job Aspects in Russia]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsialnye peremeny = The Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, no 5, pp. 271–288 (in Russian).
- Rooney G. A. (1982) *A Study of Career and Achievement Motivation; Three Life roles of Worker, Homemaker, and Student; and Sex Differences for Young Adults*. Doctoral dissertation, Urbana, IL: University of Illinois at Urbana-Champaign).

Rozada M. G., Yeyati E. L. (2018) *Do Women Ask for Lower Salaries? The Supply Side of the Gender Pay Gap*, Buenos Aires, Argentina: Universidad Torcuato Di Tella.

Sagie A., Elizur D., Yamauchi H. (1996) The Structure and Strength of Achievement Motivation: A Cross-Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 17, no 5, pp. 431–444.

Shapkin S. A. (2000) Oprosnik motivatsii dostizheniya: novaya modifikatsiya [Achievement Motivation Questionnaire: A New Modification]. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, vol. 21, no 2, pp. 113–127 (in Russian).

Schwartz S. H. (1999) A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology*, vol. 48, no 1, pp. 23–47.

Terjesen S., Vinnicombe S., Freeman C. (2007) Attracting Generation Y Graduates: Organisational Attributes, Likelihood to Apply and Sex Differences. *Career Development International*, vol. 12, no 6, pp. 50–522.

Vroom V. (1964) *Work and Motivation*, New York, John Wiley.

World Bank Data Indicators. Available at: <https://data.worldbank.org/indicator/> (accessed 14 March 2019).

Received: May 29, 2018

Citation: Poplavskaya A., Soboleva N. (2019) Realizatsiya dostizhitelnykh motivov muzhchin i zhenshchin na rynkakh truda raznykh stran mira [Realization of Male and Female Achievement Motives in the Labor Markets across the World]. *Journal of Economic Sociology=Ekonomicheskaya sotstologiya*, vol. 20, no 2, pp. 52–85. doi: 10.17323/1726-3247-2019-2-51-85 (in Russian).