



- (N.S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology. 2014. Vol. 3, iss. 3, pp. 236–241.
3. Grigoreva M. V. Diakhronicheskiy podkhod k issledovaniyu protsessov sotsialno-psikhologicheskoy adaptatsii lichnosti (Diachronic approach to the study of the processes of social-psychological adaptation of personality). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy.* 2013. Vol. 13, iss. 1, pp. 54–58.
  4. Grigoryeva M. V. Ponyatiynyy apparat psikhologii adaptatsii lichnosti (Concept apparatus in psychology of personality's adaptation). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology.* 2014. Vol. 3, iss. 3, pp. 259–263.
  5. Malyshev I. V. Vzaimosvyaz sotsialno-psikhologicheskoy adaptatsii lichnosti i koping-povedencheskikh strategiy uchashchikhsya i studentov (Interrelation of the social-psychological adaptation of a personality and the coping-behaviour strategies of pupils and students). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Philosophy. Psychology. Pedagogy.* 2012. Vol. 12, iss. 3, pp. 69–74.
  6. Malyshev I. V. Sotsialno-psikhologicheskaya adaptatsiya lichnosti i strategii koping-povedeniya uchiteley shkol v protsesse professionalnoy sotsializatsii (Interrelation of the social-psychological adaptation of a personality and the coping-behaviour strategies of pupils and students). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology.* 2013. Vol. 2, iss. 1, pp. 30–34.
  7. Bocharova E. E. Strategii sovladayushchego povedeniya lichnosti razlichnykh vozrastnykh grupp (Strategies for coping personality of different age groups). *Sovremennye issledovaniya sotsialnykh problem (Modern Research of Social Problems)*, 2015, no. 5 (49), pp. 580–589. Available at: <http://ej.soc-journal.ru/> (accessed 21 January 2016).
  8. Klenova M. A. Vliyaniye psikhoemotsionalnogo sostoyaniya i lichnostnykh kharakteristik na vybor strategiy preodolevayushchego povedeniya (The impact of psychoemotional state and personality traits on the choice of coping behavior strategies). *Psikhologiya obucheniya (Psychology of study)*. 2014, no. 11, pp. 43–54.
  9. Malyshev I. V., Abdulaev A. Sh. Osobennosti tsennostnykh orientatsiy i sotsializatsii lichnosti v aspekte ee adaptirovannosti u podrostkov s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorovya (Peculiarities of value orientations and personal socialization in adolescents with health limitations). *Izv. Saratov Univ. (N.S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology.* 2015. Vol. 4, iss. 4, pp. 326–333.
  10. Tarasova L. E. Psikhologicheskaya pomoshch podrostkam-invalidam (Psychological help to young people invalids). *Sotsiokulturnaya integratsiya i spetsialnoe obrazovanie: sb. nauch. st. (Social-cultural integration and special education: Collection of papers)*. Moscow, 2015. pp. 333–341. Available at: <http://elibrary.ru/item.asp?id=24404304> (accessed 21 January 2016).

УДК 159.9.07

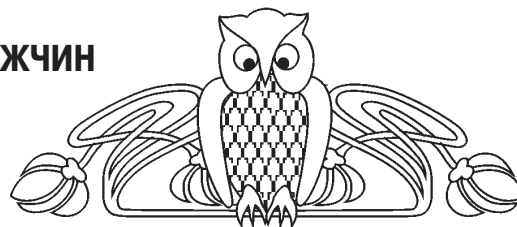
## ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУР МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

**Прохорова Мария Вячеславовна** – кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии управления, Нижегородский государственный университет имени Н. И. Лобачевского. E-mail: [personalgerente@mail.ru](mailto:personalgerente@mail.ru)

Статья посвящена исследованию особенностей структур положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин. Проведено эмпирическое исследование на выборке из 58 женщин и 58 мужчин с использованием метода ситуационного интервью, результаты которого обработаны с помощью таблиц сопряженности  $2 \times 2$  с применением непараметрического критерия Пирсона. Выявлено сходство в том, что женщины и мужчины предпочитают работать на этапах интенсивного роста и стабильности бизнеса, а также склонны отказываться от работы на этапе спада. Установлено различие в мотивации труда между женщинами, которые негативно относятся к работе на этапе формирования бизнеса, и мужчинами, которые скорее готовы работать на этом этапе. Показано, что структуры положительной мотивации труда и у женщин, и у мужчин более сложные, чем структуры отрицательной мотивации.

**Ключевые слова:** структура мотивации трудовой деятельности, положительные мотивы, отрицательные мотивы, мотивация труда женщин, мотивация труда мужчин, организационное развитие.

DOI: 10.18500/1819-7671-2016-16-3-321-325



### Актуальность исследования

Для повышения производительности труда и удовлетворённости важно найти индивидуальный подход к каждому работнику, в том числе учесть особенности профессионального поведения, обусловленные полом, что требует выявить особенности и сходство в структуре мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин. В проведённых исследованиях установлены отдельные аспекты в различиях трудовых мотивов женщин и мужчин, между тем целостные структуры не изучены [1–4]. Отсюда вытекает актуальность исследования, целью которого будет выявление особенностей и сходства в структуре мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин.

Методологической основой данного исследования послужили работы А. Маслоу [5],



Ф. Херцберга [6], В. Г. Асеева [7], Х. Хекхаузена [8], М. В. Прохоровой [9–14], что потребовало рассмотрения мотивации трудовой деятельности с учётом многокомпонентности и иерархичности её строения, двухмодальной (положительной и отрицательной) природы мотивов, а также в контексте организационного развития.

### Методика исследования

В исследовании приняли участие 116 испытуемых, среди которых равное количество женщин и мужчин. Женская и мужская выборки сходны по возрасту, образованию и профессиональному статусу. Для сбора данных использовалось ситуационное интервью, позволяющее диагностировать готовность испытуемых работать на четырёх этапах развития бизнеса (формирование, интенсивный рост, стабильность, спад), а также определять общие и специальные структуры положительной и отрицательной мотивации трудовой деятельности [8, 10–14]. Статистический анализ данных проводился с использованием таблиц сопряжённости 2×2 и непараметрического критерия  $\chi^2$  Пирсона.

### Результаты и их обсуждение

Женщины и мужчины предпочитают работать на двух этапах развития бизнеса: интенсивном росте и стабильности (рис. 1). Различия между женщинами и мужчинами прослеживаются в готовности работать на этапах формирования и спада бизнеса. Если женщины в равной степени

в обоих типах организаций выделяют больше отрицательных аспектов, чем преимуществ, то мужчины достоверно предпочитают работать на этапе формирования бизнеса ( $\chi^2 = 4,2; p = 0,403$ ).

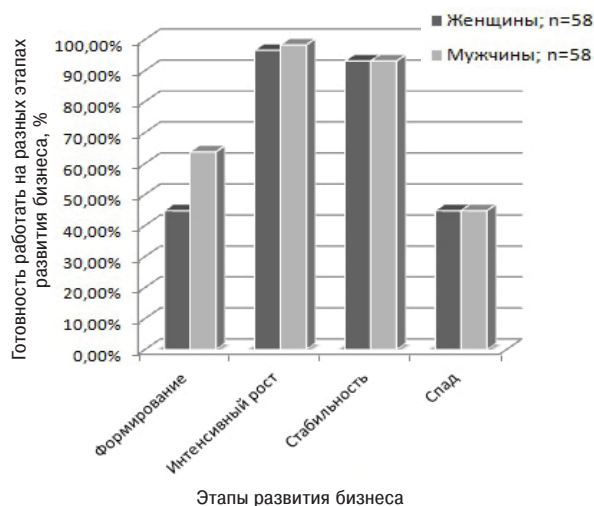


Рис. 1. Готовность женщин и мужчин работать на разных этапах развития бизнеса

Мотивы трудовой деятельности, которые определяют готовность работать или отказ от работы на определённом этапе бизнеса, мы называем *специальными*.

Рассмотрим положительные мотивы, в соответствии с которыми женщины и мужчины предпочитают работать на разных этапах развития бизнеса (табл. 1). Доминирующие мотивы, которые

Таблица 1

Специальные структуры положительной мотивации труда женщин и мужчин

Этап бизнеса	Женщины (N = 58)	Мужчины (N = 58)
Формирование	Желание стоять у истоков бизнеса; карьерный рост; самореализация; перспективы; помощь организации; интересная работа; высокая заработная плата; новизна; менеджмент	Карьерный рост; желание стоять у истоков бизнеса; перспективы; самореализация; интересная работа; новизна; профессиональный рост; достижения; стабильная и надёжная работа; высокая заработная плата; работа как таковая; хорошие отношения в коллективе
Интенсивный рост	Стабильная и надёжная работа; высокая заработная плата; карьерный рост; самореализация; профессиональный рост; интересная работа; перспективы; хорошие отношения в коллективе; достижения и престижность организации	Высокая заработная плата; карьерный рост; стабильная и надёжная работа; профессиональный рост; интересная работа; желание стоять у истоков бизнеса; хорошие отношения в коллективе; хорошие условия работы; престижность организации; самореализация
Стабильность	Стабильная и надёжная работа; высокая заработная плата; хорошие отношения в коллективе; карьерный рост; профессиональный рост; самореализация; перспективы; хорошие условия работы; важная работа; интересная работа; новизна; менеджмент; престижность организации	Стабильная и надёжная работа; высокая заработная плата; самореализация; профессиональный рост; перспективы; хорошие отношения в коллективе; важная работа; интересная работа; карьерный рост
Спад	Помощь организации и самореализация; хорошие отношения в коллективе; перспективы; профессиональный рост; интересная работа; карьерный рост; стабильная и надёжная работа	Самореализация; помощь организации; интересная работа; работа как таковая; перспективы; карьерный рост; новизна; профессиональный рост; достижения; менеджмент



достоверно значимо различаются со следующими по силе выраженности показателями, выделены курсивом. Следует отметить более сложные структуры положительной мотивации у мужчин, по сравнению с женщинами, на наиболее рискованных и неопределённых этапах бизнеса — его формировании и спаде. Для женщин характерны более сложные структуры положительной мотивации труда на этапе стабильности бизнеса. Наибольшее сходство структуры мотивации трудовой

деятельности женщин и мужчин прослеживается на этапе интенсивного роста.

Рассмотрим отрицательные мотивы, по которым происходит отказ от работы на разных этапах развития бизнеса (табл. 2). Наибольшие различия в содержании отрицательных мотивов между женщинами и мужчинами прослеживаются на этапе спада бизнеса. В структуре отрицательной мотивации женщин представлены восемь показателей, в то время как у мужчин — всего четыре.

Таблица 2

Специальные структуры отрицательной мотивации труда женщин и мужчин

Этап бизнеса	Женщины (N = 58)	Мужчины (N = 58)
Формирование	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i> ; низкая заработная плата; отсутствие интересной работы; текучесть персонала	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i> ; отсутствие престижа организации; боязнь увольнения; низкая заработная плата и текучесть персонала
Интенсивный рост	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i> ; текучесть персонала	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i>
Стабильность	<i>Боязнь увольнения</i> ; низкая заработная плата; отсутствие возможностей самореализации; отсутствие перспектив; <i>нестабильная и ненадёжная работа</i>	<i>Неинтересная работа</i> ; отсутствие карьерного роста; низкая заработная плата; отсутствие перспектив; отсутствие самореализации
Спад	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i> ; <i>боязнь увольнения и низкой заработной платы</i> ; отсутствие перспектив; нездоровая психологическая атмосфера; плохие отношения в коллективе; плохие условия работы; текучесть персонала	<i>Нестабильная и ненадёжная работа</i> ; <i>боязнь увольнения</i> ; <i>низкая заработная плата</i> ; отсутствие перспектив

Общие структуры мотивации трудовой деятельности представляют собой целостные и относительно устойчивые, не связанные напрямую с этапом развития бизнеса, психологические образования. Структуры положительной (рис. 2) мотивации и женщин, и мужчин более сложные, чем отрицательной (рис. 3).

Готовность работать в организации обусловлена шестнадцатью мотивами у женщин, к которым у мужчин добавляется ещё один показатель — *работа как таковая*. Достоверно значимые различия в структуре положительной мотивации труда между женщинами и мужчинами выявлены в трёх случаях: во-первых, мужчины больше,

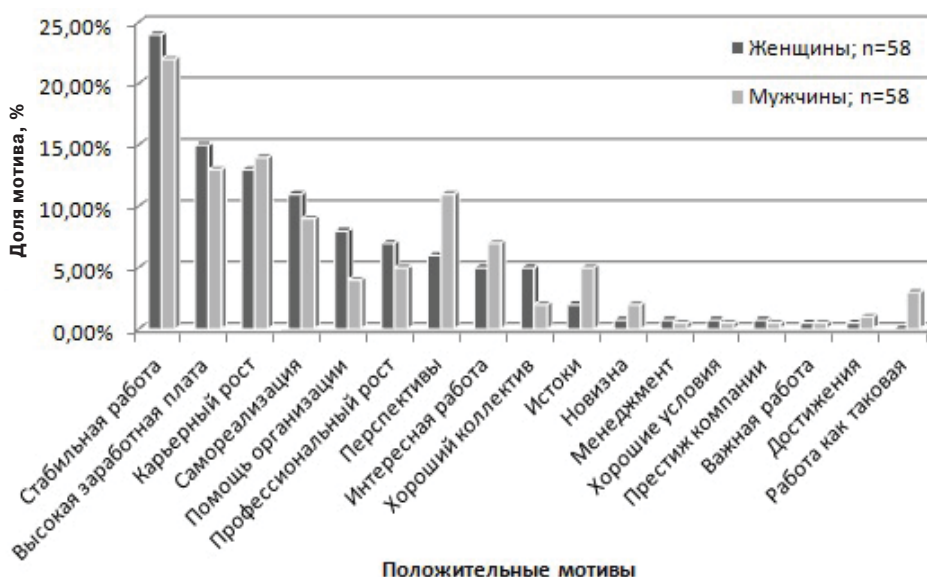


Рис. 2. Общие структуры положительной мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин

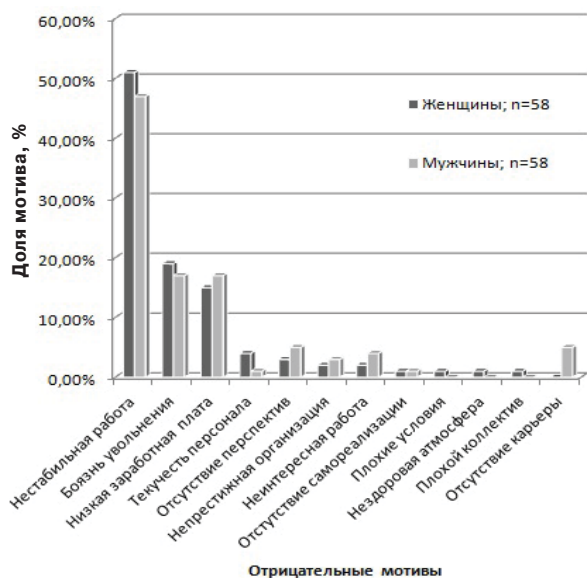


Рис. 3. Общие структуры отрицательной мотивации трудовой деятельности женщин и мужчин

чем женщины, ориентированы на перспективы ( $\chi^2 = 4,3$ ;  $p = 0,038$ ), с которыми соотносят всю совокупность положительных тенденций в профессиональной деятельности и развитии организации-работодателя. Во-вторых, в отличие от женщин, мужчины предпочтут иметь любую работу, нежели быть безработными ( $\chi^2 = 7,10$ ;  $p = 0,007$ ). В-третьих, для женщин более значимы, чем для мужчин, хорошие отношения в коллективе ( $\chi^2 = 4,13$ ;  $p = 0,042$ ). Различия в социальных мотивах между женщинами и мужчинами при увеличении выборки могут усилиться за счёт ещё одного мотива – готовности помогать организации. На текущем этапе исследования достоверно значимых различий не выявлено, но прослеживается тенденция ( $\chi^2 = 2,78$ ;  $p = 0,096$ ).

В структуре отрицательной мотивации труда у женщин выявлены одиннадцать отрицательных мотивов, а у мужчин десять, по которым они отказываются от работы. Мужчины склонны меньше внимания уделять отрицательным гигиеническим и социальным факторам. *Плохие условия работы, нездоровая психологическая атмосфера и плохие отношения в коллективе* не вошли в структуру отрицательной мотивации труда у мужчин, однако у них добавляется такой отрицательный мотив, как отсутствие карьерного роста. Преобладающим отрицательным мотивом и у женщин, и у мужчин является отсутствие *стабильной и надёжной работы*. Выраженность этого мотива достоверно значимо отличается от частоты упоминания мотива *боязнь увольнения* у женщин ( $\chi^2 = 15,24$ ;  $p = 0,000$ ), *боязни увольнения* и *низкой заработной платы* у мужчин ( $\chi^2 = 9,45$ ;  $p = 0,001$ ).

## Выводы

Женщины и мужчины предпочитают работать на двух этапах развития бизнеса: интенсивном росте и стабильности. Мужчины больше предпочитают работать на этапе формирования, чем на этапе спада. Женщины в обоих случаях склонны, скорее, отказаться от работы, чем трудоустроиться.

Общие структуры положительной мотивации труда и женщин, и мужчин более сложные, чем структуры отрицательной мотивации. Достоверно значимые различия между женщинами и мужчинами выявлены в выраженности положительных мотивов труда. Женщин отличает более сильное, чем у мужчин, влияние мотива *хорошие отношения* в коллективе. У мужчин представлен мотив *работа как таковая*, который не выявлен у женщин. Мужчин отличает более сильная, чем у женщин, выраженность положительного мотива *перспективы*.

Женщин отличает более сложная, чем у мужчин, структура положительной мотивации на этапе стабильности бизнеса, а также более сложная структура отрицательной мотивации на этапе спада бизнеса. У мужчин выявлены более сложные, чем у женщин, структуры отрицательной мотивации труда на этапах формирования и спада бизнеса.

Доминирующие мотивы у женщин и у мужчин совпадают: среди положительных мотивов в обоих случаях преобладает *стабильная и надёжная работа*, среди отрицательных – *нестабильная и ненадёжная работа*.

## Список литературы

1. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб., 2012. 432 с.
2. Костюнина А. А. Гендерные аспекты профессиональной и трудовой мотивации // Грани познания. 2010. № 2 (7). URL: <http://grani.vspu.ru> (дата обращения: 01.02.2016).
3. Малиборская И. Л. Гендерные особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой деятельности // Вестн. Воронеж. гос. техн. ун-та. 2012. Т. 8, № 10 (2). С. 178–180.
4. Ходосевич А. С. Гендерные различия в профессиональной направленности личности работников сферы услуг // Вестн. Томск. гос. пед. ун-та. 2010. № 4. С. 146–148.
5. Маслоу А. Х. Мотивация и личность. СПб., 2011. 352 с.
6. Херцберг Ф., Моснер Б., Снидерман Б. Б. Мотивация к работе. М.; СПб., 2007. 240 с.
7. Асеев В. Г. Мотивация поведения и формирование личности. М., 1976. 158 с.
8. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. М., 1986. Т. 1. 406 с.



9. Павленкова С. К., Прохорова М. В. Мотивация работы персонала. Saarbrücken, 2012. 276 с.
10. Прохорова М. В., Павленкова С. К. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе формирования бизнеса // Креативная экономика. 2012. № 2. С. 98–103.
11. Прохорова М. В. Психодиагностика в организациях. Н. Новгород, 2013. 76 с.
12. Прохорова М. В., Чельюк О. Р. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе спада бизнеса // Вестн. Самар. гум. акад. Сер. Психология. 2013. № 2 (14). С. 78–91.
13. Прохорова М. В. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе стабильности бизнеса // Сиб. психол. журн. 2014. № 54. С. 196–210.
14. Прохорова М. В., Башук Е. Н. Структура мотивации трудовой деятельности на этапе интенсивного роста // Вестн. Вост. экон.-юрид. гум. акад. 2014. № 6 (74). С. 76–84.
- 2010, no. 2 (7). Available at : <http://grani.vspu.ru> (accessed 1 February 2016).
3. Maliborskaya I. L. Gendernye osobennosti motivatsii personala na raznykh etapakh trudovoy deyatelnosti (Gender peculiarities of personnel motivation at different stages of professional activity). *Vestn. Voronezh. gos. tekhn. un-ta* (The Bulletin of Voronezh State Technical University), 2012, vol. 8, no. 10 (2), pp. 178–180.
4. Hodosevich A. S. Gendernye razlichiya v professionalnoy napravlenosti lichnosti rabotnikov sfery uslug (Gender differences in professional standing of personality of the staff in service industry). *Vestn. Tomsk. gos. ped.un-ta* (Tomsk State Pedagogical University Bulletin), 2010, no. 4, pp. 146–148.
5. Maslow A. H. *Motivation and Personality*. London, 1987. 336 p. (Russ. ed.: Maslow A. H. *Motivatsiya i lichnost*. St.-Petersburg, 2011. 352 p.).
6. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B. B. *The motivation to work*. New York, 1959. 157 p. (Russ. ed.: *Motivatsiya k rabote*. Moscow; St.-Petersburg, 2007. 240 p.).
7. Aseev V. G. *Motivatsiya povedeniya i formirovanie lichnosti* (Motivation of behaviour and personality development). Moscow, 1976. 158 p.
8. Heckhausen H. *Motivation und handeln*. Berlin, 1980. 557 p. (Russ. ed.: Heckhausen H. *Motivatsiya i deyatelnost: v 2 t.* Moscow, 1986, vol. 1. 406 p.).
9. Pavlenkova S. K., Prokhorova M. V. *Motivatsiya raboty personala* (Personnel work motivation). Saarbrücken, 2012. 276 p.
10. Prokhorova M. V., Pavlenkova S. K. Struktura motivatsii trudovoy deyatelnosti na etape formirovaniya biznesa (Work Motivation Structure at the Business Formation Stage). *Kreativnaya ekonomika* (Creative Economics), 2012, no. 2, pp. 98–103.
11. Prokhorova M. V. *Psikhodiagnostika v organizatsiyakh* (Organizational psychodiagnostics). Nizhniy Novgorod, 2013. 76 p.
12. Prokhorova M. V., Chepyuk O. R. Struktura motivatsii trudovoy deyatelnosti na etape spada biznesa (Work motivation structure at the business decline stage). *Vestn. Samar. gum. akad. Ser. Psikhologiya* (The Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Ser. Psychology), 2013, no. 2 (14), pp. 78–91.
13. Prokhorova M. V. Struktura motivatsii trudovoy deyatelnosti na etape stabilnosti biznesa (Work motivation structure at the business stability stage). *Sibir. psihol. zhurn.* (Siberian Journal of Psychology), 2014, no. 54, pp. 196–210.
14. Prokhorova M. V., Bashuk E. N. Struktura motivatsii trudovoy deyatelnosti na etape intensivnogo rosta (Work motivation structure at the business intensive growth stage). *Vestn. Vostochn. ekon.-yurid. gum. akad.* (Vestnik of Eastern Economics and Law Humanities Academy), 2014, no. 6 (74), pp. 76–84.

### Peculiarities of Women's and Men's Work Motivational Structures

#### M. V. Prokhorova

Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod  
7, Universitetskiy bystr., Nizny Novgorod, 603000, Russia  
E-mail: personalgerente@mail.ru

The article is devoted to the investigation of the peculiarities of positive and negative motivation structures of women's and men's labor activity. The empirical investigation is conducted on a sampling group of 58 women and 58 men using the method of situational interview, the results of which are processed with the help of the application of cross-tables 2×2 by means of which criterion  $\chi^2$  Pearson is calculated. The similarity between women and men is revealed in the fact that both prefer to work at the stage of intensive growth and stability business stage and they are more likely to deny work at the decline business stage. The difference is elicited in the work motivation between women who disfavor work at the formation business stage, and men, who are rather inclined to work at this stage. It is indicated, that the structures of positive labor motivation of both women and men are more complex than the structures of negative motivation.

**Key words:** work motivation structure, positive motives, negative motives, women's work motivation, men's work motivation, organizational development.

### References

1. Ilin E.P. *Differentsialnaya psikhologiya professionalnoy deyatelnosti* (Differential psychology of professional activity). St.-Petersburg, 2012. 432 p.
2. Kostyunina A. A. Gendernye aspekty professionalnoy i trudovoy motivatsii (Gender aspects of professional and labor activity). *Grani poznaniya* (Facets of Knowledge),