# Курсовая работа по общей психологии

Агрессия и особенности мотивации субъекта

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. В настоящее время в психологии большое внимание уделяется изучению склонности субъекта к тому или иному проявлению агрессии, порожденному различными факторами взаимодействия субъекта с окружающим миром, а также обусловленными его внутренней направленностью. Проблема мотивации и мотивов поведения и деятельности - одна из основных в психологии. Один из важнейших вопросов мотивации - причинное объяснение поступков субъекта.

Понимая мотивацию субъекта, которая побуждает его к той или иной активности, зная ее особенности, можно целеустремленно влиять на его поведение и деятельность, предотвращать нежелательные последствия неудач на пути достижения субъектом поставленных целей.

Агрессия является моделью взаимодействий между субъектом и ситуацией, является биологически и социально обусловленной.

Но определенный уровень агрессивности необходим человеку для достижения поставленных целей, для адаптации в социуме. Агрессия может быть не только жестокой, но и нормальной реакцией субъекта в ходе борьбы за выживание. Агрессия является необходимой во многих видах деятельности. Потребности индивидуального развития, общественной практики, повышения собственной значимости, самооценки, статуса в обществе, самоутверждения формируют у субъекта способность к устранению и разрушению препятствий, к физическому и психическому преодолению того, что мешает достижению поставленных целей. Поэтому особую актуальность приобретает изучение причин, целей агрессии, их взаимосвязи с различными видами мотивации субъекта и особенностями мотивации субъекта для предотвращения нежелательных последствий агрессивных реакций (межличностных конфликтов, враждебности, гнева, насилия и т.п.), являющихся обусловленными как внешними факторами так и внутренними переживаниями субъекта.

Агрессивные действия могут быть ослаблены или направлены в социально приемлемые рамки с помощью ориентации человека на позитивную модель поведения, изменение условий, способствующих проявлению агрессии.

Целью данной работы является выявление взаимосвязи между мотивацией достижения успеха и уровнем агрессивности субъекта.

Проблема состоит в изучении мотивации достижения успеха и влиянии ее на агрессивность.

Объект исследования: Мотивация субъекта как основа его агрессивного поведения.

Предмет исследования: взаимосвязь между стремлением субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения.

Гипотеза: существует взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения.

Для проверки данной гипотезы решались следующие задачи:

1. Был проведен обзор литературы по теме исследования.
2. Было проведено исследование мотивации достижения успеха и исследование агрессивности в одном из отделов московского банка.
3. Были обработаны результаты исследования.
4. По результатам исследования был сделан вывод, что взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения отсутствует или носит случайный характер.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что несмотря на то, что взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения отсутствует, проводя данное исследование на предприятии, в банке и т.п., можно делать выводы о мотивационной направленности сотрудников, правильно распределять рабочие места, руководствуясь не только способностями сотрудника и его стажем работы, но и его мотивацией к успеху и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе.

Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ АГРЕССИИ И ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ СУБЪЕКТА

.1 изучение мотивации субъекта

.1.1 определение термина «мотивация»в психологической науке

Мотивация - побуждение к деятельности определённым мотивом, процесс выбора оснований для определённой направленности действий.

По мнению Р.С. Немова [11] термин «мотивация» представляет более широкое понятие, чем термин «мотив». Слово «мотивация» используется в современной психологии в двояком смысле: как обозначающее систему факторов, детерминирующих поведение (сюда входят, в частности, мотивы, потребности, цели, намерения, стремления и др.), и как характеристика процесса, который стимулирует и поддерживает поведенческую активность на определённом уровне.

Таким образом, понятие «мотивация» - это «совокупность всех побуждающих факторов (как личностных, так и ситуационных), определяющих активность личности и определяющих направленность её деятельности. Побуждающие факторы можно распределить на два относительно самостоятельных класса:

1. потребностей и инстинктов как источников активности;
2. мотивов как причин, которые определяют направленность поведения или деятельности». [8, С.7-8].

Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пунктов объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором - внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, целях, намерениях, потребностях, желаниях, интересах и т. п., а во втором - о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации. Иногда все психологические факторы, которые как бы изнутри, от человека определяют его поведение, называют личностными диспозициями, т.е. мотивами. Тогда, соответственно, говорят о диспозиционной и ситуационной мотивациях как аналогах внутренней и внешней детерминации поведения. Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определённой цели.

Е. П. Ильин [7] считает, что все определения мотивации можно отнести к двум направлениям. Первое рассматривает мотивацию со структурных позиций, как совокупность факторов или мотивов. Второе направление рассматривает мотивацию не как статичное, а как динамичное образование, как процесс, механизм.

“Мотивация не является концепцией, которую можно использовать в качестве единственного объяснения поведения. Мотивационные состояния возникают в результате многочисленных взаимодействий большого числа переменных, к которым относятся и потребности или интенсивность влечения, побудительная ценность цели, ожидания организма, доступность соответствующих реакций (то есть усвоенных моделей поведения), возможное наличие находящихся в конфликте или пртиворечии мотивов и, конечно, бессознательные факторы”. [1, С.464-465].

1.1.2 Особенности мотивации субъекта

Мотивационная сфера является достаточно динамичной: значение и влияние отдельных мотивов меняется под действием различных факторов (соответственно меняется и иерархия мотивов).

Так как в научной литературе мотивация чаще всего рассматривается как совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность, то вопрос о мотивации возникает каждый раз, когда необходимо объяснить причины поступков человека. Любая форма поведения может быть объяснена как внутренними, так и внешними причинами. В первом случае в качестве исходного и конечного пункта объяснения выступают психологические свойства субъекта поведения, а во втором - внешние условия и обстоятельства его деятельности. В первом случае говорят о мотивах, потребностях, целях, намерениях, желаниях, интересах и т.п., а во втором - о стимулах, исходящих из сложившейся ситуации.

Любая мотивация субъекта (мотивация агрессии, мотивация достижения успеха и избегания неудач, мотивация власти и т.д.) имеет ряд особенностей:

. Мотивация зависит от ситуативных факторов.

. Процессы мотивации сопровождаются переживаниями, положительными или отрицательными эмоциями (радость, удовлетворение, страх, облегчение, страдание).

. Имеет место определённое психофизическое напряжение, т.е. процессы мотивации сопровождаются состояниями возбуждения, взволнованности, прилива или упадка сил.

4. Сила и активность мотивации выражаются в степени её влияния на направление деятельности.

. “Общий уровень мотивации зависит:

от количества мотивов, которые побуждают деятельность;

от актуализации ситуационных факторов;

от побуждающей силы каждого из этих мотивов”.[8, С. - 14].

. Важной особенностью мотивации является механизм её регуляции на физиологическом уровне.

Любые, даже незначительные отклонения во внутренней среде организма немедленно воспринимаются многочисленными рецепторами.

Отклонения во внутренней среде организма инициируют поведение и отражают появление потребности. «Поведение, направленное на удовлетворение потребности, называют мотивированным поведением. Его отличает высокая целесообразность. Оно направлено на устранение нежелательных сдвигов во внутренней среде через взаимодействие с определёнными объектами внешнего мира». [6, С. - 276].

. «Направленность мотивации определяется теми или иными особенностями личности и их самооценкой субъектом». [7, С. - 111].

Так, субъекты, стремящиеся к достижениям в значимой деятельности, склонны выделять свои деловые качества, такие, например, как практичность, организованность, воля, предусмотрительность, доказательством которых является ответственность и деловая направленность субъекта.

Возникновение и переживание состояний, приводящих к желанию применить ту или иную форму агрессии, в значительной степени зависят от выраженности у субъекта конфликтных черт личности: вспыльчивости, обидчивости, нетерпимости к мнению других и т.п. Эти черты личности заставляют воспринимать конфликтную или фрустрирующую ситуацию острее.

Мы в дальнейшем будем рассматривать подробно субъектов с преобладанием мотива соперничества, мотива достижения успеха, которые высоко оценивают свою предприимчивость, волю. Они рассчитывают на свою энергию, напор, доказательством чему является жесткость их поведения - доминантность и агрессивность.

1.2 изучение агрессии в психологии

1.2.1 научные взгляды на определение терминов «агрессия» и «агрессивность»

Исследователи в области агрессии по-разному формулируют свои определения этого явления, но имеют в виду одну и ту же идею: агрессивное поведение всегда нацелено на причинение вреда другому человеку.

С. Занюк рассматривает агрессию как «специфическую форму действий человека, которая характеризуется демонстрацией преимущества в силе или использованием силы по отношению к другому человеку или группе лиц, которым субъект пытается причинить вред». [8, С. - 198].

Л. Берковитц определяет агрессию как «некоторый вид поведения, физического либо символического, которое мотивировано намерением причинить вред кому-то другому». [2, С.- 32].

В настоящее время большинством исследователей агрессии принимается следующее определение агрессии:

«Агрессия - это любая форма поведения, нацеленного на оскорбление или причинение вреда другому живому существу, не желающему подобного обращения». [4, С. - 26].

Это определение предполагает, что агрессию следует рассматривать как модель поведения, а не как эмоцию, мотив или установку. Термин «агрессия» часто ассоциируется с негативными эмоциями - такими как злость; с мотивами - такими как стремление оскорбить или навредить; и даже с негативными установками - такими как расовые или этнические предрассудки. Несмотря на то, что все эти факторы играют важную роль в поведении, их наличие не является необходимым условием для подобных действий.

В подавляющем большинстве случаев агрессия призвана нанести моральный, а не физический вред противнику.

Агрессивность - это индивидуальная характеристика человека, «определяющая то, как много, и, главное, насколько настойчиво совершаются им действия по достижению своих целей обычно в ущерб другим. Таким образом, агрессивность есть мера, характеризующая частоту и длительность акций агрессии, на которые оказывается способен тот или иной индивидуум. Это важное качество, присущее естественному лидеру, успешному управленцу, и …диктатору». [14, С.-382].

По мнению Г.В. Бороздиной [3] полное отсутствие агрессивности граничит с апатией или бесхарактерностью, т.к. означает отказ от борьбы. Ситуационная агрессивность возникает как ответ на внутренние конфликты, вызванные сложившимися обстоятельствами и служит достижению поставленных целей.

1.2.2 Виды агрессии

Исходя из выбранного субъектом способа поведения выделяют следующие виды агрессии:

Непрямая агрессия - поведение с намерением причинить кому-то вред, без конфронтации лицом к лицу.

Прямая агрессия - поведение субъекта с намерением причинить вред другому субъекту, находясь с ним лицом к лицу.

Эмоциональная агрессия - «агрессия, вызванная интенсивными внутренними физиологическими и моторными реакциями индивида. Внутреннее возбуждение стимулирует агрессию, которая вызывает попытки причинить ущерб жертве». [2, С. - 49].

Инструментальная (операциональная) агрессия - «применение агрессивного средства воздействия в достижении позитивных целей, которое сопровождается отрицательным эффектом». [9, С. - 405].

1.2.3 Цели агрессии

Одним из главных вопросов научного исследования агрессии является вопрос о том, хотят ли агрессивные субъекты причинить ущерб своим жертвам или стараются достичь ещё каких-то целей.

Л.Берковитц [2] считает, что иногда агрессивные действия совершаются более или менее импульсивно, в состоянии сильного возбуждения, в то время как в других случаях они представляют собой рассчитанные действия и совершаются в ожидании получения определенных выгод.

Можно выделить следующие цели агрессии, связанные с особенностями мотивации достижения успеха субъектом:

1. Получение удовлетворения агрессивным субъектом, утверждающим или поддерживающим свою власть или контроль над другим человеком.
2. Желание влиять на ситуацию.
3. Стремление добиться своей цели, успехов в определенной деятельности.
4. Стремление утвердить свою власть для того, чтобы повысить чувство собственной ценности.
5. Агрессия является необходимой во многих видах деятельности. Потребности повышения собственной значимости, самооценки, статуса в обществе, самоутверждения формируют у субъекта способность к устранению и разрушению препятствий, к физическому и психическому преодолению того, что мешает достижению поставленных целей.

1.3 Мотивация субъекта к достижению успеха

Мотивация достижения - стремление к улучшению результатов деятельности, неудовлетворенность достигнутым, настойчивость в достижении своих целей, стремление добиться своего во что бы то ни стало - оказывается одним из основных свойств личности, оказывающих влияние на всю человеческую жизнь.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. Доказано, что люди, мотивированные на успех, ставят перед собой в деятельности некоторую цель, достижение которой однозначно может быть расценено как успех; они уверены в успешном исходе, готовы принять на себя ответственность, решительны в неопределенных ситуациях, проявляют настойчивость в стремлении к цели, получают удовольствие от решения интересных задач, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Р.С. Немов [11] считает, что для человека, стремящегося к успеху в деятельности, привлекательность задачи после неудачи в ее решении возрастает, а для человека, ориентированного на неудачу, - падает.

По мнению С. Занюка [8], мотивация достижения проявляется во многих ситуациях (являясь относительно устойчивым личностным образованием), когда человек стремится достигать высоких целей.

Субъекты с преобладанием мотива достижения успеха высоко оценивают свою предприимчивость, волю. Они рассчитывают на свою энергию, напор, доказательством чему может являться во многих случаях жесткость их поведения и агрессивность.

Исследования показали, люди, умеренно сильно ориентированные на успех, предпочитают средний уровень риска. Те, кто боится неудач, предпочитают малый или, наоборот, слишком большой уровень риска.

«Чем выше мотивация человека к успеху - достижению цели, тем ниже готовность к риску. При этом мотивация к успеху влияет и на надежду на успех: при сильной мотивации к успеху надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху». [13, С. - 517.].

Для достижения успеха в деятельности важны как способности, так и наличие высокого уровня мотивации достижения. Сильно мотивированный человек стремится к успеху и, как правило, больше работает.

Очень важно, чтобы руководитель понимал, что успех зависит не только от способностей, но и от мотивации достижения, и учитывал это как в отборе способных людей, так и в работе с ними.

агрессия мотивация личностный конфликтность

Глава 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ И ОСОБЕННОСТЕЙ МОТИВАЦИИ СУБЪЕКТА

.1 Целью данного исследования является выявление взаимосвязи между мотивацией достижения успеха и агрессивностью субъекта

Проблема состоит в изучении мотивации достижения успеха и влиянии ее на агрессивность.

Объект исследования: Мотивация субъекта как основа его агрессивного поведения.

Предмет исследования: взаимосвязь между стремлением субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения.

Гипотеза: существует взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения.

Для проверки данной гипотезы решались следующие задачи:

1. Был проведен обзор литературы по теме исследования.
2. Организовано и проведено исследование по методикам согласно инструкциям, в них заложенным.
3. Обработаны полученные данные.
4. Сделаны выводы.

2.2 Методики исследования

) «Личностная агрессивность и конфликтность».

(Авторы: Е.П. Ильин и А.П. Ковалёв).

Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие/ Под ред. Л.А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. - СПб.: Речь, 2002. - 694 с. - С.396.

) Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

) Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособие. - Самара: «БАХРАХ-М», 2003. - 672 с. - С.629.

# 2.3 Описание целевой группы исследования

1. Изучение проводилось в Управлении Информационных Технологий одного из крупных российских Банков (далее по тексту УИТ).

2. УИТ является подразделением, осуществляющим работы по: общению с пользователями банковских информационных систем, разработке алгоритмов работы программного обеспечения, организации мероприятий по внедрению ПО в промышленную эксплуатацию.

В целом, работы персонала может быть охарактеризована как научно - исследовательская, требующая высокой степени умственных усилий и организации персонального рабочего времени.

Разработка ПО (программирование) осуществляется в другом подразделении Банка.

## Структура подразделения:

УИТ содержит 45 человек персонала, из которых:

Руководство 10 чел:

начальник подразделения,

зам. нач. подразделения,

начальники отделов.

Исполнители 35 чел:

- работающие в штате специалисты (технологи, старшие технологи, начальники групп)

- Специалисты, работающие по срочному трудовому договору (без разделения на должности, однако исполняющие работы по аналогии со специалистами, работающими в штате).

Руководство является наиболее высокооплачиваемой частью персонала в УИТ. Состоит из опытных специалистов, имеющих опыт работ от 2 до 5 лет в данном банке и от 7 до 10 лет в аналогичной области в банковской сфере. Руководство сформировалось из специалистов - исполнителей постепенным повышением наиболее выдающихся специалистов сначала на должности старших технологов, затем на начальников групп, далее, на начальников отделов).

Средний возраст 30 лет.

Стиль работы: коллегиальное управление с выслушиванием аргументов всех сторон и принятием затем 1 решения.

Исполнители - являются основной движущей силой подразделения, но тем не менее имеют уровень оплаты существенно (в 2-3 раза) ниже, чем у руководства. Состоят в основном, из персонала либо недавно пришедшего в подразделение, либо из старых сотрудников, которые не удостоились повышения за 3-5х летний период работы.

Преобладает персонал с возрастом 25-30 лет.

Стиль работы: коллегиальное управление с выслушиванием аргументов всех сторон и принятием затем 1 решения.

## Особенности взаимодействия:

Отделы между собой проводят выяснение отношений в части исполняемых ими задач. Основные участники конфликтов - исполнители разных отделов, иногда - начальники разных отделов.

Отделы конфликтуют с отделами других смежных подразделений по вопросам качества исполнения части работы, которая поручена другому отделу другого подразделения. Участники конфликтов - начальники разных отделов.

Подразделения конфликтуют друг с другом по вопросам распределения ответственности в сфере влияния на принятие решений.

2.4 Ход проведения исследования

В данном исследовании согласились участвовать 34 человека. Эта группа испытуемых состоит из:

8 человек руководящего состава УИТ;

штатных сотрудников, проработавших в УИТ Банка от 3 до 5 лет и ожидающих в будущем повышения;

внештатных сотрудников УИТ.

Первый этап исследования. Сначала этой группе была предложена методика диагностики мотивации к успеху Т. Элерса. Были выданы бланки для ответов, была прочитана инструкция, доведена до понимания, и испытуемые отвечали на вопросы теста в соответствии с предложенной инструкцией. Второй этап исследования. Затем с испытуемыми было проведено исследование по методике диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса по аналогии с предыдущей методикой.

Третий этап исследования. После обработки данных были отобрана II группа испытуемых с высокими показателями мотивации к достижению успеха (от 17 до 21 балла и выше) и низкой мотивацией к избеганию неудач, и им было предложено пройти исследование по методике «Личностная агрессивность и конфликтность». Исследование проводилось со всеми отобранными испытуемыми II группы, независимо от занимаемой ими должности. Испытуемым были выданы бланки для ответов, прочитана инструкция, в соответствии с которой они должны отвечать на вопросы теста, доведена до понимания, прочитаны вопросы теста, на которые испытуемые отвечали согласно предложенной им инструкции.

Четвертый этап исследования. Группе испытуемых (III группа), которые получили средние показатели по методике диагностики мотивации к успеху Т. Элерса было предложено пройти исследование по методике «Личностная агрессивность и конфликтность. Испытуемым этой группы также были выданы бланки для ответов, прочитана инструкция, в соответствии с которой они должны были отвечать на вопросы теста, доведена до понимания, прочитаны вопросы теста, на которые испытуемые отвечали согласно предложенной им инструкции.

Был проведен анализ полученных результатов по третьему и четвертому этапам исследования. Пятый этап исследования. Для проверки или опровержения выдвинутой гипотезы проведем сравнение полученных результатов по методике достижения успеха и методике «Личностная агрессивность и конфликтность» с помощью метода ранговой корреляции Спирмена для:

1. выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и обобщенными показателями агрессивности испытуемых.
2. выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высокими показателями положительной агрессивности испытуемых.

Результаты этапов исследования внесены в соответствующие таблицы в пункте работы «Результаты исследования». По просьбе руководства банка имена и фамилии участников исследования не указываются, указываются должности.

2.5 Результаты исследования

Результаты первого этапа исследования по методике диагностики личности к достижению успеха и второго этапа исследования по методике избегания неудач Т. Элерса.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | испытуемые | Баллы по методике достижения успеха | Баллы по методике избегания неудач |
| 1. | Нач. подразд. | 19 | 5 |
| 2. | зам. нач. подразд. | 23 | 8 |
| 3. | Нач отдела 1 | 19 | 6 |
| 4. | Нач отдела 2 | 18 | 8 |
| 5. | Нач отдела3 | 21 | 5 |
| 6. | Нач отдела 4 | 22 | 7 |
| 7. | Нач отдела 5 | 19 | 7 |
| 8. | Нач отдела 6 | 20 | 9 |
| 9. | Нач. группы 1 | 16 | 7 |
| 10. | Нач. группы 2 | 18 | 10 |
| 11. | Нач. группы 3 | 24 | 5 |
| 12. | Ст.технолог 1 | 18 | 9 |
| 13. | Ст. технолог2 | 20 | 10 |
| 14. | Технолог 1 | 22 | 7 |
| 15. | Технолог 2 | 17 | 5 |
| 16. | Технолог 3 | 15 | 11 |
| 17. | Технолог 4 | 19 | 9 |
| 18. | Программист 1 | 16 | 8 |
| 19. | Программист 2 | 18 | 8 |
| 20 | Программист 3 | 20 | 4 |
| 21. | Программист 4 | 19 | 9 |
| 22. | Инженер1 | 16 | 6 |
| 23. | Инженер 2 | 15 | 12 |
| 24. | Программист 5 | 17 | 10 |
| 25. | Внештат.сотр.1 | 19 | 3 |
| 26. | Внештат.сотр.2 | 21 | 6 |
| 27. | Внештат.сотр.3 | 14 | 12 |
| 28. | Внештат.сотр.4 | 16 | 8 |
| 29. | Внештат.сотр.5 | 22 | 5 |
| 30. | Внештат.сотр.6 | 16 | 11 |
| 31. | Внештат.сотр.7 | 14 | 12 |
| 32. | Внештат.сотр.8 | 16 | 8 |
| 33. | Внештат.сотр.9 | 15 | 11 |
| 34. | Внешт.сотр10 | 15 | 9 |

Критерии оценки результатов.

По методике диагностики личности на мотивацию к достижению успеха:

-10 баллов - низкая мотивация к успеху;

-16 баллов - средний уровень мотивации;

-20 баллов - умеренно высокий уровень мотивации;

выше 21 балла - очень высокий уровень мотивации к успеху.

По методике диагностики мотивации избегания неудач:

-10 баллов - низкая мотивация избегания неудач;

-16 баллов - средний уровень мотивации;

-20 баллов - высокий уровень мотивации;

выше 20 баллов - очень высокий уровень мотивации.

Из таблицы видно, что 22 человека из 34 : 8 руководителей, 3 внештатных сотрудника, 11 постоянных сотрудников имеют высокую или очень высокую мотивацию достижения успеха и низкий уровень мотивации избегания неудач.

Пусть 34 испытуемых - 100%, тогда 22 испытуемых - Х%.

Х = 22/34 \*100%

Х= 64,7%, т.е. 64,7% испытуемых имеют высокий уровень мотивации к успеху. Из этого следует, что 35,3% испытуемых имеет средний уровень мотивации к успеху.

Остальные испытуемые имеют средний уровень мотивации достижения успеха, т.е. 35,3% испытуемых имеет средний уровень мотивации к успеху и средний или низкий уровень мотивации избегания неудач.

Также из таблицы видно, что только 3 внештатных сотрудника из 10 имеют высокий показатель мотивации достижения успеха и низкий показатель мотивации избегания неудач;7внештатных сотрудников из 10 имеют средний показатель мотивации достижения успеха, 3 человека из них имеют низкий показатель мотивации избегания неудач, 4 - средний показатель мотивации избегания неудач.

Пусть 10 внештатных сотрудников - 100%, тогда 3 внештат. сотрудника - Х%.

Следовательно 10/3 \*100% = 30%, т.е. 30% внештатных сотрудников имеют высокий показатель мотивации достижения успеха, 70% - средний показатель мотивации достижения успеха.

Все руководители имеют высокий показатель мотивации достижения успеха и низкий показатель мотивации избегания неудач.

Из постоянных сотрудников 5 человек имеют средний показатель мотивации достижения успеха, остальные 10 - высокий. Два постоянных сотрудника имеют средние показатели как мотивации достижения успеха мотивации избегания неудач. Остальные имеют низкий показатель мотивации избегания неудач.

Пусть 15 постоянных сотрудников - 100%, 10 постоянных сотрудников -Х%, тогда 10/15 \*100% = 66,7%, следовательно 66,7% постоянных сотрудников имеют высокий показатель мотивации достижения успеха, а 33,3% постоянных сотрудника - средний показатель мотивации достижения успеха.

Результаты третьего и четвертого этапов исследования. Методика «Личностная агрессивность и конфликтность».

Методика предназначена для выявления склонности субъекта к конфликтности и агрессивности как личностных характеристик.

Ответы на вопросы соответствуют 8 шкалам: вспыльчивость, наступательность, обидчивость, неуступчивость, бескомпромиссность, мстительность, нетерпимость к мнению других, подозрительность. За каждый ответ «да» или «нет» в соответствии с ключом начисляется 1 балл. По каждой шкале испытуемый может набрать от 0 до 10 баллов. Чем меньше баллов по соответствующей шкале, тем менее выражено данное качество у испытуемого, и наоборот.

Сумма баллов по шкалам наступательность, неуступчивость дает суммарный показатель позитивной агрессивности.

Сумма баллов по шкалам мстительность, нетерпимость к мнению других дает суммарный показатель негативной агрессивности.

Сумма баллов по шкалам бескомпромиссность, вспыльчивость, обидчивость, подозрительность дает обобщенный показатель конфликтности.

Показатель положительной агрессивности может быть от 0 до 20 баллов;

Показатель негативной агрессивности от 0 до 20 баллов.

Обобщенный показатель конфликтности от 0 до 40 баллов.

Попробуем дополнить тест, включив в обработку результатов обобщенный показатель агрессивности - сумму положительной и негативной агрессивности. Эта сумма может быть, соответственно, от 0 до 40 баллов.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | испытуемые | Вспыльчивость | Наступательн. | Обидчивость. | Неуступчив. | Бескомпромисс. | Мстительность | нетерпимость | Подозрительн. | Полож.агрес-ть | негатив.агрес-ть | конфликтность | Сумма баллов Пополож и негатив.агресив.. |
| 1. | Нач. подразд. | 4 | 10 | 3 | 8 | 5 | 4 | 7 | 4 | 18 | 13 | 16 | 31 |
| 2. | зам. нач. подразд. | 5 | 8 | 4 | 9 | 6 | 2 | 8 | 3 | 17 | 10 | 18 | 27 |
| 3. | Нач отдела 1 | 7 | 9 | 2 | 6 | 5 | 2 | 7 | 1 | 15 | 9 | 15 | 24 |
| 4. | Нач отдела 2 | 3 | 9 | 1 | 8 | 6 | 6 | 7 | 4 | 17 | 13 | 14 | 30 |
| 5. | Нач отдела3 | 5 | 10 | 1 | 7 | 7 | 4 | 7 | 1 | 17 | 11 | 14 | 28 |
| 6. | Нач отдела 4 | 4 | 10 | 2 | 7 | 3 | 8 | 4 | 2 | 17 | 12 | 11 | 29 |
| 7. | Нач отдела 5 | 5 | 8 | 1 | 5 | 4 | 3 | 8 | 3 | 13 | 11 | 13 | 24 |
| 8. | Нач отдела 6 | 4 | 10 | 3 | 6 | 7 | 4 | 8 | 2 | 16 | 12 | 16 | 28 |
| 9. | Нач. группы 2 | 6 | 9 | 3 | 7 | 5 | 6 | 7 | 1 | 16 | 13 | 15 | 29 |
| 10. | Нач. группы 3 | 3 | 8 | 2 | 7 | 7 | 5 | 7 | 0 | 15 | 12 | 14 | 27 |
| 11. | Ст.технолог 1 | 4 | 8 | 3 | 6 | 6 | 2 | 4 | 1 | 14 | 7 | 16 | 21 |
| 12. | Ст. технолог2 | 6 | 6 | 2 | 7 | 3 | 4 | 5 | 1 | 13 | 9 | 14 | 22 |
| 13. | Технолог 1 | 5 | 8 | 3 | 6 | 5 | 2 | 5 | 1 | 14 | 7 | 14 | 21 |
| 14. | Технолог 2 | 4 | 9 | 5 | 8 | 4 | 4 | 6 | 1 | 17 | 10 | 14 | 27 |
| 15. | Технолог 4 | 5 | 8 | 2 | 7 | 6 | 6 | 5 | 0 | 15 | 11 | 13 | 26 |
| 16. | Программист 2 | 2 | 7 | 3 | 8 | 5 | 4 | 8 | 2 | 15 | 12 | 12 | 27 |
| 17 | Программист 3 | 6 | 8 | 4 | 5 | 7 | 5 | 7 | 1 | 13 | 12 | 18 | 25 |
| 18. | Программист 4 | 5 | 10 | 3 | 6 | 5 | 5 | 7 | 1 | 16 | 12 | 14 | 28 |
| 19. | Программист 5 | 4 | 9 | 2 | 7 | 7 | 6 | 5 | 2 | 16 | 11 | 15 | 27 |
| 20. | Внештат.сотр.1 | 7 | 7 | 4 | 8 | 5 | 2 | 5 | 1 | 13 | 7 | 17 | 20 |
| 21. | Внештат.сотр.2 | 3 | 9 | 5 | 7 | 4 | 6 | 6 | 1 | 16 | 12 | 13 | 28 |
| 22. | Внештат.сотр.5 | 5 | 7 | 3 | 7 | 7 | 3 | 4 | 2 | 14 | 7 | 15 | 21 |

Из данной таблицы видно, что у всех испытуемых, имеющих высокую мотивацию к успеху (22человека), обобщенный показатель конфликтности ниже среднего значения, т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов.

Положительная агрессивность каждого из испытуемых выше среднего значения (высокая), т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 20 баллов.

Негативная агрессивность у 12 испытуемых выше среднего значения (выше 10 баллов), т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 20 баллов. У 10 из 22 испытуемых показатель негативной агрессивности ниже среднего значения (ниже 10 баллов).

Пусть 22 испытуемых - 100%, тогда 12 испытуемых - Х%

/22 \*100% = 54,5%, следовательно, 54,5% испытуемых имеют показатель негативной агрессивности выше среднего значения, а 45,5% испытуемых имеют показатель негативной агрессивности ниже среднего значения.

Обобщенный показатель агрессивности у 14 испытуемых имеет значение от 26 до 31 балла, т.е. выше среднего значения, т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов. У 8 из 22 испытуемых обобщенный показатель агрессивности имеет среднее значение или близкое к среднему значение - от 20 до 25 балла.

Пусть 22 испытуемых - 100%, тогда 14 испытуемых - Х%

/22 \*100% = 63,6%, следовательно, у 63,6% испытуемых обобщенный показатель агрессивности выше среднего значения, а у 36,4% испытуемых этот показатель имеет среднее значение.

Результаты четвертого этапа исследования:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | испытуемые | вспыльчивость | Наступат-ть. | Обидчивость. | Неуступчив. | Бескомпром.-ть | Мстительн-ть. | Нетерпим-ть. | Подозрит-ть. | Положит. агрес-ть | Негатив. Агрес-ть | Конфликт-ть | Сумма баллов полож. и негатив.агрес-ти Агрес-ти |
| 1. | Нач. группы 1 | 4 | 6 | 3 | 7 | 5 | 3 | 5 | 1 | 13 | 8 | 13 | 21 |
| 2. | Технолог 3 | 6 | 7 | 2 | 7 | 4 | 1 | 4 | 1 | 14 | 5 | 13 | 19 |
| 3. | Программист 1 | 3 | 6 | 4 | 7 | 5 | 2 | 6 | 2 | 13 | 8 | 14 | 21 |
| 4. | Инженер1 | 5 | 6 | 3 | 5 | 6 | 4 | 4 | 0 | 11 | 8 | 14 | 19 |
| 5. | Инженер 2 | 7 | 5 | 2 | 6 | 6 | 4 | 5 | 2 | 11 | 9 | 17 | 20 |
| 6. | Внештат.сотр.3 | 2 | 6 | 2 | 7 | 5 | 1 | 4 | 1 | 13 | 5 | 10 | 18 |
| 7. | Внештат.сотр.4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 0 | 10 | 8 | 14 | 18 |
| 8. | Внештат.сотр.6 | 2 | 5 | 1 | 5 | 6 | 0 | 7 | 1 | 10 | 7 | 10 | 17 |
| 9. | Внештат.сотр.7 | 8 | 8 | 2 | 4 | 6 | 2 | 6 | 2 | 12 | 8 | 18 | 20 |
| 10. | Внештат.сотр.8 | 4 | 7 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 1 | 12 | 7 | 12 | 19 |
| 11. | Внештат.сотр.9 | 4 | 6 | 2 | 5 | 4 | 3 | 6 | 2 | 11 | 9 | 12 | 20 |
| 12. | Внешт.сотр10 | 3 | 6 | 5 | 6 | 5 | 1 | 6 | 1 | 12 | 7 | 14 | 19 |

Из данной таблицы видно, что положительная агрессивность у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху имеет показатель, близкий к среднему значению по этой шкале.

Негативная агрессивность у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху имеет низкий показатель (ниже 10 баллов).

Обобщенный показатель конфликтности у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху низкий, т.к. критерии оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов.

Обобщенный показатель агрессивности у 9 из 12 испытуемых имеет среднее значение - от 19 до 21 балла. У 3 из 12 испытуемых этот показатель ниже - 17 - 18 баллов. Т.е. у 75% испытуемых со средней мотивацией к успеху обобщенный показатель агрессивности имеет среднее значение, а у 15% испытуемых - показатель по этой шкале ниже среднего значения.

Пятый этап исследования.

. Для выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высоким значением обобщенных показателей агрессивности испытуемых проведем с помощью метода ранговой корреляции Спирмена сравнение результатов, полученных по методике достижения успеха и методике «Личностная агрессивность и конфликтность» у испытуемых, которые получили высокие результаты по обеим методикам.

Сначала составим таблицу, в которую внесем показатели результатов мотивации к достижению успеха и высокие значения обобщенных показателей агрессивности 14 испытуемых (63,6% из 22 испытуемых с высокой мотивацией к достижению успеха) и каждому индивидуальному значению присвоим ранг (наименьшему значению присваивается наименьший ранг и т д. по правилам ранжирования) и рассчитаем разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | испытуемые | Мотивация достижения успеха | | Обобщенный Показатель агрессивности | | d | d2 |
|  |  | Баллы по методике | ранг | Баллы по методике | ранг |  |  |
| 1. | Нач. подразд. | 19 | 7 | 31 | 14 | -7 | 49 |
| 2. | зам. нач. подразд. | 23 | 13 | 27 | 4 | 9 | 81 |
| 3. | Нач отдела 2 | 18 | 4 | 30 | 13 | -9 | 81 |
| 4. | Нач отдела3 | 21 | 10,5 | 28 | 8,5 | 2 | 4 |
| 5. | Нач отдела 4 | 22 | 12 | 29 | 11,5 | 0,5 | 0,25 |
| 6. | Нач отдела 6 | 20 | 9 | 28 | 8,5 | 0,5 | 0,25 |
| 7. | Нач. группы 2 | 18 | 4 | 29 | 11,5 | -7,5 | 56,25 |
| 8. | Нач. группы 3 | 24 | 14 | 27 | 4 | 10 | 100 |
| 9. | Технолог 2 | 17 | 1,5 | 27 | 4 | -2,5 | 6,25 |
| 10. | Технолог 4 | 19 | 7 | 26 | 1 | 6 | 36 |
| 11. | Программист 2 | 18 | 4 | 27 | 4 | 0 | 0 |
| 12. | Программист 4 | 19 | 7 | 28 | 8,5 | -1,5 | 2,25 |
| 13. | Программист 5 | 17 | 1,5 | 27 | 4 | -2,5 | 6,25 |
| 14. | Внештат.сотр.2 | 21 | 10,5 | 28 | 8,5 | 2 | 4 |
|  | Суммы: 105 |  | 1051050,0426,5 |  |  |  |  |

Сформулируем гипотезы.

Н0 :Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями обобщенных показателей агрессивности не отличается от нуля.

Н1 :Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями обобщенных показателей агрессивности статистически значимо отличается от нуля.

Подсчитаем коэффициент ранговой корреляции Спирмена по формуле:

rs =1- 6\*Σ (d2) / Ν\*(N2-1)

где d - разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

Ν - количество испытуемых.

Рассчитаем значение rs:

rs эмп=1- 6\*426,5 / 14\*(142 - 1) = 1 - 2559 / 2730 =1 - 0,9 = 0,1

Определим критические значения rs при Ν = 14

rs кр = 0,54 (р ≤ 0,05)

rs кр = 0,68 ((р ≤ 0,01)

rs эмп < rs кр

Ответ: Н0 принимается. Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями обобщенных показателей агрессивности не отличается от нуля, т.е. связь между данными значениями не подтвердилась.

. Для выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высоким значением показателей положительной агрессивности испытуемых проведем с помощью метода ранговой корреляции Спирмена сравнение результатов, полученных по методике достижения успеха и методике «Личностная агрессивность и конфликтность» у испытуемых, которые получили высокие результаты по обеим методикам (22 испытуемых из 34, т.е. 64,7% испытуемых от общего количества участников исследования).

Составим таблицу, в которую внесем высокие показатели результатов мотивации к достижению успеха и высокие значения показателей положительной агрессивности 22 испытуемых и каждому индивидуальному значению присвоим ранг и рассчитаем разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | испытуемые | Мотивация достижения успеха | | Положит. агрессивность | | d | d2 |
|  |  | Баллы по методике | ранг | Баллы по методике | ранг |  |  |
| 1. | Нач. подразд. | 19 | 9,5 | 18 | 22 | -12,5 | 156,25 |
| 2. | зам. нач. подразд. | 23 | 21 | 17 | 19 | 2 | 4 |
| 3. | Нач отдела 1 | 19 | 9,5 | 15 | 9,5 | 0 | 0 |
| 4. | Нач отдела 2 | 18 | 4,5 | 17 | 19 | -14,5 | 210,25 |
| 5. | Нач отдела3 | 21 | 16,5 | 17 | 19 | -2,5 | 6,25 |
| 6. | Нач отдела 4 | 22 | 19 | 17 | 19 | 0 | 0 |
| 7. | Нач отдела 5 | 19 | 9,5 | 13 | 2,5 | 7 | 49 |
| 8. | Нач отдела 6 | 20 | 14 | 16 | 14 | 0 | 0 |
| 9. | Нач. группы 2 | 18 | 4,5 | 16 | 14 | -9,5 | 90,25 |
| 10. | Нач. группы 3 | 24 | 22 | 15 | 9,5 | 12,5 | 156,25 |
| 11. | Ст.технолог 1 | 18 | 4,5 | 14 | 6 | -1,5 | 2,25 |
| 12. | Ст. технолог2 | 20 | 14 | 13 | 2,5 | 11,5 | 132,25 |
| 13. | Технолог 1 | 22 | 19 | 14 | 6 | 13 | 169 |
| 14. | Технолог 2 | 17 | 1,5 | 17 | 19 | -17,5 | 306,25 |
| 15. | Технолог 4 | 19 | 9,5 | 15 | 9,5 | 0 | 0 |
| 16. | Программист 2 | 18 | 4,5 | 15 | 9,5 | -5 | 25 |
| 17 | Программист 3 | 20 | 14 | 13 | 2,5 | 11,5 | 132,25 |
| 18. | Программист 4 | 19 | 9,5 | 16 | 14 | -4,5 | 20,25 |
| 19. | Программист 5 | 17 | 1,5 | 16 | 14 | -12,5 | 156,25 |
| 20. | Внештат.сотр.1 | 19 | 9,5 | 13 | 2,5 | 7 | 49 |
| 21. | Внештат.сотр.2 | 21 | 16,5 | 16 | 14 | 2,5 | 6,25 |
| 22. | Внештат.сотр.5 | 22 | 19 | 14 | 6 | 13 | 169 |
|  | Сумма: 253 |  | 2532530,01840 |  |  |  |  |

Сформулируем гипотезы.

Н0 :Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями показателей положительной агрессивности не отличается от нуля.

Н1 :Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями показателей положительной агрессивности статистически значимо отличается от нуля.

Подсчитаем коэффициент ранговой корреляции Спирмена по формуле:

=1- 6\*Σ (d2) / Ν\*(N2-1)

где d - разность между рангами по двум переменным для каждого испытуемого;

Ν - количество испытуемых.

Рассчитаем значение rs:

rs эмп = 1 - 6\*1840 / 22\*(222 - 1) = 1 - 11040 / 10626 = 1 - 1,04 = -0,04

Определим критические значения rs при Ν = 22

rs кр = 0,43 (р ≤ 0,05)

rs кр = 0,54 ((р ≤ 0,01)

rs эмп < rs кр

Ответ: Н0 принимается. Корреляция между высоким показателем мотивации к достижению успеха и высокими значениями показателей положительной агрессивности не отличается от нуля, т.е. связь между данными значениями не подтвердилась.

2.6 Обсуждение результатов

В ходе данного исследования изучались особенности мотивации достижения успеха группы сотрудников отдела УИТ одного из московских банков. В исследовании согласились участвовать 34 сотрудника отдела УИТ из 45, т.е. 75,5% сотрудников этого отдела, занимающие разные должности, имеющие различный стаж работы в банке, выполняющие разные задачи в ходе выполнения работы по разработке и внедрению информационных банковских технологий. Выше были описаны особенности взаимодействия работников банка, были описаны причины конфликтов. Их работа в целом охарактеризована как научно - исследовательская, требующая высокой степени умственных усилий и организации персонального рабочего времени.

Исследование проводилось независимо от занимаемой должности и стажа работы испытуемых. Сначала с группой испытуемых, состоящей из 34 человек было проведено исследование по методикам Т. Элерса по диагностике личности на мотивацию к достижению успеха и на мотивацию к избеганию неудач и получены следующие результаты:

человека из 34: 8 руководителей, 3 внештатных сотрудника, 11 постоянных сотрудников имеют высокую или очень высокую мотивацию достижения успеха и низкий уровень мотивации избегания неудач, т.е. 64,7% испытуемых имеют высокий уровень мотивации к успеху, 35,3% испытуемых имеет средний уровень мотивации к успеху.

Остальные испытуемые имеют средний уровень мотивации достижения успеха, т.е. 35,3% испытуемых имеет средний уровень мотивации к успеху и средний или низкий уровень мотивации избегания неудач.

Все руководители имеют высокий показатель мотивации достижения успеха и низкий показатель мотивации избегания неудач.

Из постоянных сотрудников 5 человек имеют средний показатель мотивации достижения успеха, остальные 10 - высокий. Два постоянных сотрудника имеют средние показатели как мотивации достижения успеха так и мотивации избегания неудач. Остальные имеют низкий показатель мотивации избегания неудач.

внештатных сотрудника из 10 имеют высокий показатель мотивации достижения успеха и низкий показатель мотивации избегания неудач.

В ходе дальнейшего исследования по методике «Личностная агрессивность и конфликтность», имевшего цель установить взаимосвязь между мотивацией достижения успеха и агрессивным поведением приняли участие 22 человека, т.е. сотрудники с высокой мотивацией к достижению успеха и низкой мотивацией к избеганию неудач. В ходе этого этапа исследования было установлено, что такие качества как наступательность (напористость) и неуступчивость, составляющие показатель положительной агрессивности имеют высокий показатель у всех испытуемых с высокой мотивацией к достижению успеха.

Положительная агрессивность каждого из 22 испытуемых выше среднего значения (высокая).

Негативная агрессивность (мстительность и нетерпимость к мнению других) у 12 испытуемых выше среднего значения (выше 10 баллов), т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 20 баллов. У 10 из 22 испытуемых показатель негативной агрессивности ниже среднего значения (ниже 10 баллов), т.е. 54,5% испытуемых имеют показатель негативной агрессивности выше среднего значения, а 45,5% испытуемых имеют показатель негативной агрессивности ниже среднего значения.

Обобщенный показатель конфликтности у всей группы испытуемых с высокой мотивацией к успеху низкий, т.к. критерии оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов.

Можно предположить, что конфликты, возникающие между сотрудниками отдела УИТ банка, кратковременные, хотя у многих испытуемых сильно выражены такие черты, как мстительность, нетерпимость к мнению других, бескомпромиссность, и скорее всего в отделе очень сильно выражена конкуренция, которая становится причиной возникающего конфликтного взаимодействия между сотрудниками банка.

В ходе обработки данных по этой методике была сделана попытка дополнить ее шкалой обобщенного показателя агрессивности.

Обобщенный показатель агрессивности у 14 из 22 испытуемых имеет значение от 26 до 31 балла, т.е. выше среднего значения, т.к. критерий оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов. У 8 из 22 испытуемых обобщенный показатель агрессивности имеет среднее значение или близкое к среднему значение - от 20 до 25 балла, т.е. у 63,6% испытуемых обобщенный показатель агрессивности выше среднего значения, а у 36,4% испытуемых этот показатель имеет среднее значение.

С испытуемыми, имеющими средний показатель мотивации к успеху (12 человек) также было проведено исследование по методике «Личностная агрессивность и конфликтность».

Положительная агрессивность у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху имеет показатель, близкий к среднему значению по этой шкале.

Негативная агрессивность у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху имеет низкий показатель (ниже 10 баллов).

Обобщенный показатель конфликтности у всей группы испытуемых со средней мотивацией к успеху низкий, т.к. критерии оценки по этой шкале от 0 до 40 баллов.

Обобщенный показатель агрессивности у 9 из 12 испытуемых имеет среднее значение - от 19 до 21 балла. У 3 из 12 испытуемых этот показатель ниже - 17 - 18 баллов. Т.е. у 75% испытуемых со средней мотивацией к успеху обобщенный показатель агрессивности имеет среднее значение, а у 15% испытуемых - показатель по этой шкале ниже среднего значения.

Для проверки или опровержения выдвинутой гипотезы, что существует взаимосвязь между уровнем мотивации к достижению успеха и агрессивностью субъекта, было проведено сравнение полученных результатов по методике достижения успеха Т. Элерса и методике «Личностная агрессивность и конфликтность» с помощью метода ранговой корреляции Спирмена для:

1. выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и обобщенными показателями агрессивности испытуемых.
2. выявления взаимосвязи между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высокими показателями положительной агрессивности испытуемых.

По результатам обработки данных с помощью этого метода удалось установить, что корреляция между двумя показателями исследования статистически значимо не отличается от нуля и взаимосвязь между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и обобщенными показателями агрессивности испытуемых отсутствует, и все совпадения этих показателей носят случайный характер. Также отсутствует взаимосвязь между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высокими показателями положительной агрессивности испытуемых.

Вывод

В ходе проведения исследования мотивации достижения успеха субъектом и взаимосвязи ее с агрессивным поведением была опровергнута гипотеза, что существует данная взаимосвязь. В процессе обработки полученных данных с помощью метода ранговой корреляции Спирмена установлено, что корреляция между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и обобщенными показателями агрессивности исследования статистически значимо не отличается от нуля и взаимосвязь между этими показателями отсутствует, и все совпадения этих показателей носят случайный характер. Также не отличается от нуля корреляция между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высокими показателями положительной агрессивности испытуемых, т.е. отсутствует или носит случайный характер взаимосвязь между этими показателями.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Мотивация - это совокупность всех побуждающих факторов (как личностных, так и ситуационных), определяющих активность личности и определяющих направленность её деятельности. Мотивация объясняет целенаправленность действия, организованность и устойчивость целостной деятельности, направленной на достижение определённой цели.

Многочисленные исследования показали тесную связь между уровнем мотивации достижения и успехом в жизнедеятельности. Доказано, что люди, мотивированные на успех, ставят перед собой в деятельности некоторую цель, достижение которой однозначно может быть расценено как успех; они уверены в успешном исходе, проявляют настойчивость в стремлении к цели, показывают большое упорство при столкновении с препятствиями.

Агрессия - любая форма поведения, нацеленного на оскорбление или причинение вреда другому живому существу, не желающему подобного обращения. Агрессию следует рассматривать как модель поведения, а не как эмоцию, мотив или установку. В подавляющем большинстве случаев агрессия призвана нанести моральный, а не физический вред противнику.

Агрессивность есть мера, характеризующая частоту и длительность акций агрессии, на которые оказывается способен тот или иной индивидуум.

Ситуационная агрессивность возникает как ответ на внутренние конфликты, вызванные сложившимися обстоятельствами и служит достижению поставленных целей.

В данной работе была предпринята попытка установить взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения. Для этого было проведено исследование в отделе УИТ одного из московских банков. В исследовании приняли участие 34 человека. Исследование проводилось независимо от занимаемой должности и стажа работы испытуемых. Исследование проводилось по методикам:

) «Личностная агрессивность и конфликтность». (Авторы: Е.П. Ильин и А.П. Ковалёв).

2) Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.

) Методика диагностики личности на мотивацию к избеганию неудач Т. Элерса.

Полученные данные исследования были обработаны и для подтверждения или опровержения гипотезы, что существует взаимосвязь между уровнем мотивации к достижению успеха и агрессивностью субъекта, было проведено сравнение полученных результатов по методике достижения успеха Т. Элерса и методике «Личностная агрессивность и конфликтность» с помощью метода ранговой корреляции Спирмена.

В процессе обработки полученных данных с помощью метода ранговой корреляции Спирмена была опровергнута данная гипотеза.

Сделан вывод, что корреляция между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и обобщенными показателями агрессивности исследования статистически значимо не отличается от нуля и взаимосвязь между этими показателями отсутствует, и все совпадения этих показателей носят случайный характер. Также не отличается от нуля корреляция между высокими показателями результатов мотивации к достижению успеха и высокими показателями положительной агрессивности испытуемых, т.е. отсутствует или носит случайный характер взаимосвязь между этими показателями.

Практическая значимость данного исследования заключается в том, что несмотря на то, что взаимосвязь между уровнем мотивации субъекта к достижению успеха и проявлением им агрессивного поведения отсутствует, проводя данное исследование на предприятии, в банке и т.п., можно делать выводы о мотивационной направленности сотрудников, правильно распределять рабочие места, руководствуясь не только способностями сотрудника и его стажем работы, но и его мотивацией к успеху и предотвращать конфликтные ситуации в коллективе.

Библиографический список

1. Артур Ребер. Большой психологический словарь. В 2-х томах. Том 1. - М.: Вече-АСТ, 2003. - 592 с.
2. Берковитц Л. Агрессия: причины, последствия, контроль. - СПб.: ПРАЙМ-ЕВРОЗНАК, 2002. - 512 с.
3. Бороздина Г.В. Психология делового общения: Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2003, - 295 с.
4. Бэрон Р., Ричардсон Д. Агрессия. - СПб.: Питер, 1997. - 336с.
5. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. М.: Пед. Общество России, 2001. - 276 с.
6. Данилова Н.Н., Крылова А.Л. Физиология высшей нервной деятельности. Ростов н / Д: “Феникс”, 2002. - 480 с.
7. Е. Ильин. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2003. - 512 с.
8. Занюк С. Психология мотивации. - К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002.352 с.
9. Куницына В.Н., Казаринова Н.В., Погольша В.М. Межличностное общение: Учебник. - СПб.: Питер, 2003. - 544 с.
10. Маклаков А.Г. Общая психология: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2004. - 583 с.
11. Немов Р.С. Психология: Учеб. Для студ. высш. пед. учеб. заведений: В 3 кн. - М.: ВЛАДОС, 2002. Кн. 1.: Общие основы психологии. - 688 с.
12. Общая психология: Учебник / Под общ. ред. А.В. Карпова. - М.: Гардарики. 2002. - 232 с.
13. Основы психологии: Практикум / Ред.-сост. Л.Д. Столяренко. Изд. 3-е, доп. и переработ. - Ростов н/Д: «Феникс», 2002. - 704 с.
14. Правоторов Г.В. Зоопсихология для гуманитариев. - Новосибирск: ООО “Издательство ЮКЭА”, 2002. - 392 с.
15. Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие/ Под ред. Л.А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. - СПб.: Речь, 2002. - 694 с. - С.396.
16. Психология: Учебник / отв. ред. А.А. Крылов. - М.: ТК Велби, Изд. Проспект, 2004. - 752 с.
17. Райгородский Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты. Учеб. пособие. - Самара: «БАХРАХ-М», 2003. - 672 с. - С.629.
18. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. - СПб.: ООО “Речь”, 2003 - 350 с.
19. Смирнов В.М., Будылина С.М. Физиология сенсорных систем и ВНД.: Учеб. пособие. - М.: “Академия”, 2003. - 304 с.