

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Кафедра социальной психологии  
наименование кафедры

**СВЯЗЬ УРОВНЯ АГРЕССИВНОСТИ С УРОВНЕМ МОТИВАЦИИ**

наименование темы выпускной квалификационной работы полужирным шрифтом

**ДОСТИЖЕНИЯ У СОТРУДНИКОВ**

**АВТОРЕФЕРАТ ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ  
БАКАЛАВРА**

студента (ки) 5 курса 513 группы

направления  
(специальности) 37.03.01 «Психология»

код и наименование направления (специальности)

факультета психологии

наименование факультета, института, колледжа

Шерстневой Анжелины Игоревны

фамилия, имя, отчество

Научный руководитель

к.соц.н, доцент

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

А.А. Понукалин

инициалы, фамилия

Зав. кафедрой

д.психол.н, профессор

должность, уч. степень, уч. звание

подпись, дата

Л.Н. Аксеновская

инициалы, фамилия

Саратов 2025

## **Общая характеристика работы**

**Актуальность темы исследования.** Агрессивность в современном обществе рассматривается как важный аспект человеческого поведения. Её значимость для межличностных отношений, социального взаимодействия и профессиональной деятельности трудно переоценить. В тоже время, в последние десятилетия исследователями особое внимание уделяется связи уровня агрессивности с различными факторами мотивационной сферы, включая мотивацию достижения. С учетом динамичности современного мира и высоких требований к успехам личности важно исследовать, в каком отношении находятся агрессивные настроения у сотрудников и их мотив достижения. Эту актуальную проблему можно рассматривать в рамках организационной психологии, так как она имеет прямое отношение к деятельности организации. Под агрессивностью относятся тенденции личности к агрессивному поведению или острый ответ на стрессовую ситуацию. Мотив достижения представляет собой стремление индивида к значимым достижениям, преодоление трудностей и воплощение своих амбиций. Любая из этих мотивационных установок может коррелировать с агрессивностью как позитивно, так и негативно, влияя на психологический климат и работоспособность всего коллектива.

**Объектом исследования** выступают особенности личности сотрудников.

**Предметом исследования** является связь уровня агрессивности с уровнем мотивации достижения сотрудников.

**Целью данного исследования** является нахождение связи уровня агрессивности с уровнем мотивации достижения у сотрудников.

**Общая гипотеза исследования:** существует связь между уровнем агрессивности и уровнем мотивации достижения у сотрудников.

**Частная гипотеза:** существуют положительная корреляция между уровнем агрессивности личности с уровнем мотивации достижения.

В соответствии с поставленной целью и выдвинутой гипотезой исследования предполагается решение следующих теоретических и эмпирических задач:

**Теоретические задачи:**

1. Провести анализ научной литературы по теме исследования для выявления теоретических основ исследования;
2. Изучить понятие агрессивности в психологии;
3. Изучить существующие исследования в области связи уровня агрессии и мотивации достижений;

**Эмпирические задачи:**

1. Исследовать уровень агрессивности респондентов;
2. Эмпирически исследовать особенности мотивации достижений респондентов;
3. Найти связь уровня агрессивности и мотивации достижения;
4. Изучить особенности связи уровня агрессивности с мотивацией достижения.

В проведении исследования использовались метод психологического тестирования и методы математической статистики, включающие в себя нормальность распределения выборки по критерию Колмогорова-Смирнова, корреляционный анализ Пирсона, анализ значимости различий (критерий Манна-Уитни).

Методиками исследования послужили:

1. Диагностика коммуникативной агрессивности В. В. Бойко (1996).
2. Личностная агрессивность и конфликтность Е.П. Ильин, П.А. Ковалев (1996).
3. Опросник мотивации достижения, MATS (в адаптации С.А. Шапкина), (1997).

Выборка состоит из 70 респондентов в возрасте от 18 до 38 лет. Исследование проводилось в онлайн-формате, сбор данных проводился при помощи сервисов «Гугл-формы».

Практическая значимость исследования состоит в возможности применения полученных результатов в работе психологов для определения и возможной корректировки мотивации достижения в работе организационных психологов современных организаций.

## Содержание работы

В ТЕОРЕТИЧЕСКУЮ ЧАСТЬ работы входит первая глава: **«Теоретические аспекты изучения связи уровня агрессивности с мотивацией достижения у сотрудников»**

В первой главе в разделе **«Теоретическое изучение понятия «агрессивность» в отечественной и зарубежной литературе»** рассматривается теоретический вопрос об основных понятиях темы главы.

Агрессивность является одной из наиболее исследуемых тем в психологии, охватывающей широкий спектр аспектов, включая ее природу, причины, проявления и последствия. В данной главе мы рассмотрим теоретические подходы к пониманию агрессивности как в отечественной, так и в зарубежной литературе, выделяя ключевые концепции и теории.

В зарубежной литературе агрессивность также рассматривается с различных точек зрения. Например, Фрейд подчеркивал инстинктивную природу агрессии, связывая ее с базовыми инстинктами человека. В рамках бихевиорального подхода агрессия рассматривается как результат обучения и подкрепления определенных моделей поведения.

Существует множество классификаций агрессивности. В отечественной психологии выделяют несколько типов агрессии: реактивную (импульсивную) и проактивную (преднамеренную). Реактивная агрессия возникает в ответ на провокацию или угрозу, тогда как проактивная агрессия направлена на достижение определенной цели.

Во втором разделе: **«Понятие «мотивация достижения» в исторической ретроспективе»** рассматриваются основные подходы к изучению данной темы.

Первые упоминания можно найти в работах Зигмунда Фрейда, который сосредоточил свое внимание человека на бессознательных процессах. Он считает агрессию одной из форм стремления к успеху и признанию. Однако поиск более систематического изучения мотивации достижения начинается только на середине XX века. В 1950е годы американский психиатр Дэвид Макклелланд предложил теорию мотивации достижения, которая адаптировалась и исследовалась в русскоязычных источниках. Он определял три основных типа мотива: достижение, власть, аффилиация. Макклелланд считал мотивацию достижения как стремление преодолевать препятствия и добиваться максимальных результатов. Эта концепция была значительна для психологии личности. В России интерес к мотивации достижения возрос в 1980-х годах

В третьем разделе: **«Теоретическое изучение исследований в области связи мотивации достижения и агрессивности в современном мире»** описаны научные исследования, которые помогают прояснить их взаимосвязь.

Теория фрустрации-агрессии, предложенная Джоном Доллардом и его коллегами, утверждает, что фрустрация при достижении целей может приводить к агрессивному поведению. Когда индивид сталкивается с преградами на пути к достижению своих целей, это может вызывать чувство беспомощности и злости, что в свою очередь может привести к агрессии. Таким образом, высокая мотивация достижения может быть связана с повышенным уровнем агрессивности в условиях фрустрации. В исследовании «Профиль агрессивности подростков с разным уровнем тревожности» было установлено, что высокотревожным подросткам обоего пола по сравнению с низкотревожными сверстниками более свойственны раздражительность, враждебные и аутоагрессивные реакции. Экспериментальное исследование показало, что агрессивность является

довольно часто встречающимся психологическим феноменом в подростковой среде.

**В ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ:** «Эмпирическое исследование связи уровня агрессивности с уровнем мотивации достижения» содержится два раздела.

В первом разделе «**Цель, задачи и методы исследования**» описаны цель, задачи, описания методов и методик исследования.

Данное исследование направлено на эмпирическое изучение связи уровня агрессивности с уровнем мотивации достижения.

Выборка состоит из 70 респондентов в возрасте от 18 до 38 лет. Исследование проводилось в онлайн-формате, сбор данных проводился при помощи сервисов «Гугл-формы».

Для достижения данной цели необходимо решить следующие **эмпирические задачи:**

1. Исследовать уровень агрессивности респондентов;
2. Эмпирически исследовать особенности мотивации достижений респондентов;
3. Найти связь уровня агрессивности с уровнем мотивации достижения;
4. Изучить особенности связи уровня агрессивности с мотивацией достижения.

В соответствии с целью и задачами исследования были использованы методики:

1. Диагностика коммуникативной агрессивности В. В. Бойко (1996).

2. Личностная агрессивность и конфликтность Е.П. Ильин, П.А. Ковалев (1996).

3. Опросник мотивации достижения, MATS (в адаптации С.А. Шапкина), (1997).

Приведем краткое описание методического инструментария, полное содержание которого представлено в приложении 1.

1. Диагностика коммуникативной агрессивности В. В. Бойко (1996).

Методика В. В. Бойко, разработанная в 1996 году, предназначена для оценки уровня коммуникативной агрессивности индивидов. Она основана на определении различных проявлений агрессивного поведения в общении и позволяет выявить степень агрессивности в коммуникативной сфере, что может способствовать диагностике личностных особенностей и выявлению потенциальных конфликтов.

Методика включает в себя набор утверждений, с которыми респонденты должны согласиться или не согласиться, оценив своё поведение и восприятие в различных коммуникативных ситуациях. Каждый вопрос направлен на выявление агрессивных или пассивных стилей общения.

В. В. Бойко выделяет несколько типов коммуникативной агрессивности, среди которых: коммуникативная агрессия, спонтанная агрессия, неспособность тормозить агрессию, неумение переключать агрессию, анонимная агрессия, провокация агрессии у окружающих, склонность к отраженной агрессии, аутоагрессия, ритуализация агрессии, склонность заражаться агрессией толпы, удовольствие от агрессии.

Методика может использоваться как в научных исследованиях, так и в практической психологии для оценки как отдельных личностей, так и групп. Она помогает выявить проблемы, связанные с межличностными конфликтами.

2. Личностная агрессивность и конфликтность Е.П. Ильин, П.А. Ковалев (1996).

Методика, разработанная Е.П. Ильиным и П.А. Ковалевым в 1996 году, предназначена для диагностики личностной агрессивности и конфликтности. Она базируется на представлении о том, что агрессивность является неотъемлемой частью человеческой личности и проявляется в различных формах в межличностных отношениях.

Методика включает в себя набор утверждений, отражающих различные аспекты агрессивности и конфликтности личности. Респонденты должны оценивать, насколько они согласны или не согласны с каждым утверждением.

Утверждения охватывают как вербальные, так и невербальные проявления агрессивности, а также разные стилевые особенности конфликтного поведения.

Полученные результаты дают возможность оценить уровень личностной агрессивности и конфликтности, а также их взаимоотношение. Они могут помочь в определении как общих тенденций, так и индивидуальных особенностей поведения.

3. Опросник мотивации достижения, MATS (в адаптации С.А. Шапкина), (1997).

Опросник мотивации достижения в адаптации С.А. Шапкина, предназначен для оценки мотивации достижения. Этот инструмент позволяет выявить уровень желания человека преодолевать препятствия и достигать успеха в различных областях жизни.

Опросник состоит из набора утверждений, которые респонденты оценивают по шкале Лайкерта (от 1 до 5), отвечая на вопросы о своем поведении, мыслях и чувствах по поводу достижения целей.

Утверждения касаются различных аспектов мотивации, таких как стремление к успеху, готовность к риску, желание улучшения результатов и необходимость преодоления трудностей.

Результаты опросника обрабатываются и интерпретируются с точки зрения уровней мотивации достижения и избегания неудачи. Высокие баллы в разделе мотивации достижения указывают на сильное желание достигать успеха, в то время как высокие баллы в разделе избегания неудачи могут свидетельствовать о наличии страхов и тревоги при столкновении с трудностями.

Во втором разделе **«Результаты исследования, их анализ и обсуждение»** рассматривают результаты и их анализ.

Исходя из задач нашего исследования, нам необходимо проанализировать связи личностной агрессивности человека и мотивации достижения. Решая эту задачу, мы использовали диагностику коммуникативной агрессивности В. В. Бойко (1996), шкалу личностной агрессивности и конфликтности Е.П. Ильин, П.А. Ковалев (1996), опросник мотивации достижения, MATS (в адаптации С.А. Шапкина), (1997).

В исследовании приняли участие 70 человек в возрасте от 18 до 38 лет.

Соотношение мужчин и женщин в исследовании – 36% (n=25) и 64% (n=45) соответственно.

Для исследования нормальности распределения выборки нами был выбран критерий Колмогорова-Смирнова (так как количество респондентов

более 50 человек). Выборка распределилась нормально, поэтому в корреляционном анализе использовался критерий Пирсона.

Исследование обнаружило значимую связь между мотивацией достижения и стремлением к комфорту: Люди, стремящиеся к успеху, также желают создать комфортные условия для себя, что может быть частью их общей стратегии достижения. Стремление достигать успеха не ограничивается только работой или учёбой, но также проявляется в желании получать успех и удовлетворение от свободного времени.

Люди с высоким уровнем мотивации достижения:

1. Обладают высоким уровнем стремления к комфорту.
2. Имеют высокие показатели личностной агрессии (как позитивной, так и негативной).
3. Их мотивация достижения отрицательно связана с коммуникативной агрессией и аутоагрессией.

Эти люди склонны к избеганию неудачи, что затрудняет достижение целей и может снижать их уверенность. Таким образом, несмотря на их стремление к успеху, внутренние конфликты и агрессия могут мешать движению к желаемым результатам, что подчеркивает сложную природу мотивационных факторов в поведении и самовосприятии.

Также было проведено исследование различий двух независимых групп, разделенных по гендерному признаку, по критерию Манни-Уитни. (см.

В ходе исследования были получены различия между женщинами и мужчинами в шкалах «Склонность заражаться агрессией толпы» и «Стремление к комфорту». Различий между группой мужчин и группой

женщин по критериям агрессивности и мотивации достижения не обнаружено.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Данная дипломная работа была посвящена эмпирическому исследованию взаимосвязи между уровнем агрессивности и уровнем мотивации достижения. Выполненное исследование раскрыло многоаспектность проблемы агрессии и мотивации в контексте личностного развития сотрудников. В ходе работы были поставлены и успешно решены ключевые задачи, что позволило более глубоко взглянуть на динамику агрессивного поведения и его связь с мотивацией достижения.

В первой главе работы была представлена теоретическая основа, которая изучает концептуальные рамки агрессии и мотивации достижения. Рассмотрены различные определения агрессии, представленные в научной литературе, а также концепты мотивации и ее влияние на личностное развитие. Уделено внимание исследованиям, отражающим связь между мотивацией и проявлениями агрессивного поведения, а также описаны методики, используемые в дальнейшем исследовании.

Во второй главе было проведено эмпирическое исследование, в рамках которого была сформирована выборка из 70 респондентов в возрасте от 18 до 38 лет. Были использованы диагностические методики, которые позволили оценить уровень агрессивности и мотивации достижения участников.

Результаты корреляционного анализа продемонстрировали существование значительных взаимосвязей между уровнем агрессивности и уровнем мотивации достижения. Выявленные коррелирующие связи свидетельствуют о том, что аутоагрессия коррелирует с коммуникативной агрессивностью, неспособностью тормозить агрессию и склонностью заражаться агрессией толпы. Это подтверждает гипотезу о том, что внутренние конфликты и нарушения самоконтроля могут выражаться в агрессии как к себе, так и к окружающим.

Заметная отрицательная связь между мотивацией достижения и агрессией (коммуникативной и аутоагрессией) указывает на то, что высокие показатели агрессии могут явно сказываться на стремлении к успеху. Это наглядно демонстрирует, что люди с высокой агрессивностью зачастую склонны избегать неудач, что, в свою очередь, затрудняет их стремление к достижению целей.

Люди с высоким уровнем мотивации достижения демонстрируют также высокий уровень личностной агрессии. Данная зависимость может объясняться тем, что такие индивиды, сталкиваясь с препятствиями, могут проявлять агрессивные реакции как защитную реакцию.

Обнаружена значимая связь между мотивацией достижения и стремлением к комфорту. Это говорит о том, что успешные личности стремятся создавать для себя комфортные условия, что является важной составляющей их мотивационной структуры.

В ходе исследования были выявлены различия по некоторым параметрам между мужчинами и женщинами, что подчеркивает потенциальные различия в механизмах агрессии и мотивации в зависимости от половой принадлежности. Особенно это актуально для шкал «Склонность заражаться агрессией толпы» и «Стремление к комфорту».

Изучив полученные результаты, можно с уверенностью утверждать, что люди с высоким уровнем мотивации достижения отличаются от других высоким уровнем стремления к комфорту и проявлениями личностной агрессии. Однако мотивация достижения комбинируется с отрицательной корреляцией по отношению к коммуникативной агрессии и аутоагрессии, что свидетельствует о наличии у таких людей тенденции избегания неудачи в ущерб целенаправленному движению к успеху. Эта противоречивость может оказывать значительное влияние на поведение и психологическое состояние сотрудников, что особенно важно учитывать в условиях современного рабочего процесса.

Результаты нашего исследования могут быть полезны в практической психологии и менеджменте. Учитывая выявленные связи между агрессивностью и мотивацией достижения, важно разрабатывать программы для повышения уровня мотивации сотрудников, направленные на улучшение их эмоционального состояния и снижение уровня агрессивного поведения. Это может включать в себя тренинги по управлению эмоциями, развитию навыков саморегуляции и стратегии по повышению уровня комфортности на рабочем месте.

Кроме того, важно обратить внимание на гендерные различия. Существует необходимость в рассмотрении разных систем мотивации для мужчин и женщин. Это позволит создать более эффективные и гармоничные условия в рабочем коллективе.

Настоящее исследование открывает новые направления для дальнейшего изучения взаимосвязей между агрессивностью и мотивацией достижения. Будущие исследования могут сосредоточиться на более подробном анализе различных типов агрессивности, а также на влиянии других психологических, социальных и культурных факторов на мотивацию

и агрессивное поведение. Особенный интерес представляет изучение этих взаимосвязей в различных профессиональных контекстах и культурах.

Таким образом, можно констатировать, что агрессивность и мотивация достижения образуют сложный взаимосвязанный механизм, который требует дальнейшего изучения для понимания его влияния на личностное развитие и профессиональную деятельность человека.