

**Взаимосвязь агрессивности и мотивации достижения успеха у менеджеров
низшего звена**

Научный руководитель – Сизаева Вероника Эрнстовна

Зиновьев Сергей Викторович

Студент (магистр)

Академия социального управления, Москва, Россия

E-mail: secur1psychology@gmail.com

Актуальность проблемы заключается в том, что в наше время рыночных отношений, большой конкуренции и нехватки рабочих мест, остро стоит проблема успешности менеджера любого уровня, а значит в глобальном смысле, и всей организации в целом. Нужны ли компании руководители с агрессивными проявлениями личности, и имеется ли взаимосвязь таких проявлений с мотивацией достижения успеха.

Менеджеры низшего звена, представляют самую большую численность в управленческой иерархии. Они как могут непосредственно управлять и организовывать работу персонала, так и быть этим персоналом, в зависимости от специфики работы. И по этому, они занимают одно из важных мест в функционировании и развитии любой организации.

Практическая значимость нашего исследования в изучении агрессивности и ее влияния на трудовую деятельность, и тем самым связи данного противоречивого свойства на успешность менеджера.

Что, касаясь успеха, то мотивация достижений в менеджменте является одним из важнейших компонентов для успешного построения карьеры и тем более для результативности в профессиональной деятельности. Мотивация достижения успеха для менеджеров также важна во время здоровой конкуренции, которая может возникать в организации или организациях [1].

Нам было необходимо провести эмпирическое исследование взаимосвязи агрессивности и мотивации достижения успеха у менеджеров низшего звена.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

В области изучения агрессии: когнитивный подход Л. Берковица к понятию изучения агрессии.

В области изучения мотивации достижения: Х. Хекхаузен одна из работ «мотивация и деятельность».

Современные исследования агрессивности научная работа: Чернова Л.С. Исследование агрессивности и социометрического статуса у менеджеров [6].

Для исследования мы гипотезы мы использовали такие эмпирические методы: метод наблюдения (не структурированный, не включенный), опрос (структурированный).

Гипотезы исследования: Гипотеза исследования заключается в предположении о том, что менеджеры с высоким уровнем мотивации достижений характеризуются более высоким уровнем агрессивности.

Выборку составили менеджеры низшего звена сотрудники данной организации в количестве 60 человек, мужчины возрасте от 20 до 45 лет.

И психодиагностические методы:

1. «Методика мотивации достижения успеха Т. Элерса» [4],
2. «Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи Фетискина [5],
3. «Диагностика враждебности по шкале Кука-Медлей» [2],
4. «Тест эмоций Басса-Дарки в модификации

Г.В.Резапкиной» [3]

Метод обработки мат. ст.: коэффициент корреляции рангов

Спирмена.

Осуществленное исследование позволило сделать следующие выводы.

Большая часть испытуемых менеджеров низшего звена имеют среднюю мотивацию достижения. Т.е. они не будут стремиться к высоким результатам, а менеджеры с низкой мотивацией вообще не к каким результатам.

Большая часть испытуемых стремятся к достижению лучших результатов, так как у них хорошо выражена мотивация достижения успеха. И так же немалая часть испытуемых, которых ориентация на успех не выражена, они не стремятся к результату, и при этом не боятся неудач в деятельности. Присутствует и незначительная часть это 2% , которые ориентированы на неудачу, в связи с боязнью неудачи.

Согласно полученным результатам, в большинстве преобладает средний уровень со стремлением к высокому уровню по шкале агрессивности - 62%. Это может означать, большинство сотрудников, при достаточном побуждении, могут привить агрессию, но в рамках социальных норм. Или с другой стороны рассматривать, то преимущественное количество персонала готово к условиям конкуренции.

А 32%, же склонны к этому менее, но нельзя полагать, что при определенных условиях, они так же могут быть агрессивными. Присутствуют и те 6%, у которых высокий уровень по шкале агрессивность, это означает, что есть вероятность, проявления агрессивности не в рамках норм поведения, принятых в социуме, для представителей этой выборки.

Согласно результатам, высокий уровень, по физической, косвенной и словесной агрессии проявился, у 17 % менеджеров выражена физическая агрессия и у 25 % выражена словесная агрессия, есть и 6% с косвенной агрессией. В сравнении с низкими показателями и нормой, данных респондентов меньше всего. Но, тем не менее, можно отметить, что небольшая часть испытуемых имеет выраженность той или иной агрессии, но из их числа, заметнее всего проявления словесной, или по-другому вербальной, агрессии у данных менеджеров.

Так, по обобщенным данным, у 24 % испытуемых агрессивность можно считать высокой, у 59 % респондентов агрессивность средняя и только у 17 % респондентов агрессивность низкая.

Так, по обобщенным данным, у 63 % испытуемых мотивацию достижения успеха можно считать высокой, у 32 % респондентов мотивация достижения успеха средняя и только у 5 % респондентов мотивация достижения успеха низкая.

Связь общего уровня агрессивности и мотивации достижения успеха, подтвердилась. Данная связь в наличии, она линейна, и имеет среднюю силу обратной связи между переменными. Что подтверждает нашу гипотезу о взаимосвязи агрессивности и мотивации достижения успеха, при этом при повышении уровня мотивации достижения, а именно при большем ожидании и стремлении к успеху, повышается и напряжение в проявлении агрессивности.

Выявлена взаимосвязь словесной агрессии и мотивации достижения, а значит при большем ожидании и стремлении к успеху, повышается словесная агрессивность у менеджера низшего звена.

Источники и литература

- 1) Герасимов Б.Н. и другие, Оценка управленческого персонала: модель, показатели, организация. Мет. пособие. Самара, УДЦ, 1999. С. 106.

- 2) Дмитриев М.Г., Белов В.Г., Парфенов Ю.А. Психолого-педагогическая диагностика делинквентного поведения у трудных подростков. (Части 1-3). – СПб.: ЗАО «ПОНИ», 2010. С. 316.
- 3) Резапкина Г. Психология и выбор профессии. Учебно-методическое пособие, М., 2006. С. 244.
- 4) Розанова В.А., Методика диагностики мотивации к достижению успеха Т. Элерса, Психология управления, М., 1999. С. 126.
- 5) Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Диагностика мотивации успеха и боязни неудачи, Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М., 2002. С. 151.
- 6) Чернова Л.С. Исследование агрессивности и социометрического статуса у менеджеров // Акмеология. 2015. No. 3. С. 176-177.