

**Тапалова О.Б.**

доктор психологических наук, и.о. профессора,  
Казахский национальный педагогический университет имени Абая,  
Казахстан, г. Алматы, e-mail: otapalova@gmail.com

## **КОРРЕЛЯЦИЯ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ПОТРЕБНОСТИ В ДОСТИЖЕНИИ И МОТИВАЦИИ ДОСТИЖЕНИЯ С ЛИЧНОСТНЫМИ ФАКТОРАМИ В ГРУППЕ СТУДЕНТОВ И МЕНЕДЖЕРОВ**

В настоящей статье представлены результаты исследования взаимозависимости потребности в достижениях, мотивации достижения с личностными характеристиками студентов и менеджеров. Связь мотивации достижения с личностными факторами студентов и менеджеров была проанализирована с помощью следующих методик: опросника «Большая пятерка», теста-опросника мотивации достижения А. Мехрабиана и теста-опросника «Потребность в достижении цели» Ю.М. Орлова. Корреляционный анализ был выполнен при соотнесении данных, полученных по связям личностных факторов с мотивацией достижения, и с данными, полученными по связям этих же факторов с потребностью в достижении. Такое рассмотрение изучаемого вопроса доказывает, что потребность в достижении и мотивация достижения не только связаны в теоретическом плане, но и получают подтверждение этой связи в группе студентов и менеджеров на эмпирическом уровне. Результаты корреляционного анализа показывают по группе менеджеров наличие отрицательной связи между показателями мотивации достижения и экстраверсии. Менеджеры, обладающие высоким уровнем мотивации достижения, являются с большей вероятностью интровертами, чем экстравертами. Полученные корреляции фактора, как эмоциональная устойчивость, потребность в достижениях и соответствующая мотивация, подтверждают отсутствие депрессивных тенденций у менеджеров. Сформированная мотивация достижения связана с характеристиками самодостаточности, отсутствия чрезмерных проявлений самокритики, что дает возможность создать обобщенный психологический портрет менеджера, обладающего высоким уровнем мотивации достижения. В студенческой выборке количество обнаруженных связей с личностными факторами является минимальным. Положительная связь только с одним личностным фактором «самоконтроль-импульсивность» констатирует наличие связи между потребностью в достижениях и самоконтролем. Следовательно, определенные факторы, скорее всего, факторы возраста и специфики и содержания профессиональной деятельности, в значительной мере влияют на наличие и характер исследуемых психологических зависимостей. Практическое значение итогов работы заключается в обнаружении факта, что экспериментальная выборка, являясь относительно однородной по критерию сходства потребности в достижениях и мотивации достижения, является разнородной по содержанию наполнению мотивации достижения.

**Ключевые слова:** потребность в достижении, мотивация достижения, личностные характеристики, корреляционный анализ, студенты и менеджеры.

Tapalova O.B.

Doctor of psychological sciences, associate professor,  
Kazakh National Pedagogical University named after Abay,  
Kazakhstan, Almaty, e-mail: otapalova@gmail.com

### **Correlation of indicators of the need for achievement and achievement motivation with personal factors in a group of students and managers**

This article presents the results of a study of the interdependence of the need for achievements, the motivation for attaining the personal characteristics of students and managers. The relationship between

the achievement motivation and the personal characteristics of students and managers was analysed using techniques such as the Big Five questionnaire, the questionnaire of the A. Mehrabian motivation achievement questionnaire and the questionnaire Need to achieve the goal by Yu. M. Orlov. The correlation analysis was carried out by correlating the data obtained from the connections of personal factors with the achievement motivation, and with the data obtained from the connections of these same factors with the need for achievement.

Such an analysis of the studied issue proves that the needs for achievement and achievement motivation are not only related theoretically, but also receive confirmation of this connection in the group of students and managers at the empirical level. The results of the correlation analysis show by the group of managers the presence of a negative relationship between the indicators of achievement motivation and extraversion. Managers with a high level of achievement motivation are more likely introverts than extroverts. The obtained factor correlations – emotional stability, the need for achievements and the corresponding motivation, confirm the absence of depressive trends among managers. Formed the same motivation for achievement is associated with the characteristics of self-sufficiency, the absence of excessive manifestations of self-criticism makes it possible to create a generalized psychological portrait of a manager with a high level of motivation to achieve. In the student sample, the number of found connections with personal factors is minimal. Positive relationship with only one personal factor: "self-control-impulsiveness", states the existence of a connection between the need for achievements and self-control. Consequently, certain factors, most likely factors of age and specificity and content of professional activity, significantly affect the presence and nature of the psychological dependencies studied. The practical significance of the results of the work is to detect the fact that the experimental sample, being relatively homogeneous by the criterion of similarity of the need for achievements and motivation to achieve, is heterogeneous in content filling the motivation for achievement.

**Key words:** need for achievement, achievement motivation, personal characteristics, correlation analysis, students and managers.

Тапалова О.Б.

психология ғылымдарының докторы, профессор м.а.,  
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,  
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: otapalova@gmail.com

### **Студенттер мен менеджерлер тобында жеке жетістіктерге жету және жетістікке жету қажеттілігі көрсеткіштерінің корреляциясы**

Бұл мақалада біз жетістіктерге деген қажеттіліктің өзара тәуелділігін, студенттер мен менеджерлердің жеке қасиеттеріне жетуге ынталандырудың нәтижелерін ұсынамыз. Жетістік мотивациясы мен студенттер мен менеджерлердің жеке факторлары арасындағы өзара қарым-қатынас келесі әдістер арқылы талданды: А. Мехрабианның ынталандыру туралы сұрақ «Үлкен бестік» сауалнамасы, және Ю.М. Орлова «Мақсатқа жету қажеттілігі» сауалнамасы. Корреляциялық талдау жеке факторлардың қосылуларынан алынған қажеттілікке қол жеткізумен және осы факторлардың қосылуларынан алынған нәтижелерге жету қажеттілігімен алынған деректермен салыстыра отырып жүргізілді. Қарастырылып отырған мәселені қарау, жетістікке жету қажеттілігін және жетістікке жетудің тек теориялық тұрғыдан ғана емес, эмпирикалық деңгейде студенттер мен менеджерлердің тобында осы қатынастарды растауды алғандығын дәлелдейді. Корреляциялық талдаудың нәтижелері менеджерлер тобы тарапынан қол жеткізілген қажеттіліктер мен экстраверсия көрсеткіштері арасындағы теріс қатынастардың болуын көрсетеді. Жетістікке жетудің жоғары деңгейіне ие менеджерлер экстрапорттерге қарағанда, көп жағдайда интроверт болып табылады. Алынған факторлық корреляция – эмоционалдық тұрақтылық, жетістікке жету және тиісті ынталандыру, басшылар арасында депрессиялық трендтердің жоқтығын растайды. Жетістікке жетудің өзіндік мотивациясы өзін-өзі қамтамасыз етудің сипаттамасына, өзін-өзі сыни тұрғыдан артық көріністердің болмауына, жетістікке жету үшін ынталандырылған жоғары деңгейлі менеджердің жалпы психологиялық портретін құруға мүмкіндік беретін шамадан тыс өзін-өзі сынаудың жоқтығы. Студенттер үлгісінде жеке факторлармен байланысқан байланыстар саны аз. Оң байланыс тек бір жеке фактормен яғни: «өзін-өзі басқару – импульсивтілік», жетістік пен өзін-өзі бақылау қажеттілігі арасындағы байланыс. Нәтижесінде зерттелетін психологиялық тәуелділіктердің болуын және сипатын айтарлықтай әсер ететін белгілі бір факторлар, ең алдымен, жас ерекшелігі мен кәсіби қызметінің мазмұны. Жұмыстың нәтижелерінің практикалық маңыздылығы табысқа жету қажеттілігі мен мақсатқа жетудің ұқсастығы критерийі бойынша салыстырмалы түрде біртекті болып табылатын эксперименталдық үлгісі жетістік мотивациясының мазмұны мазмұнында біркелкі болып табылатынын анықтау болып табылады.

**Түйін сөздер:** жетістікке жету, жетістікке ұмтылу, жеке қасиеттер, корреляциялық талдау, студенттер мен менеджерлер.

## Введение

Феномен мотивации достижения – это движущая сила поведения и жизнедеятельности человека. Мотивация достижения является одним из основных по значимости для человеческой деятельности видов мотивации. При этом под мотивацией в целом понимается конструкт, используемый для понимания и объяснения причин, направленности и механизмов осуществления поведения людей.

Феномен мотивации достижения является одним из важнейших среди изучаемых психологией, поскольку его исследование приближает ученых к ответу на вопрос о движущих силах поведения и деятельности человека. Понимание внутренних механизмов человеческой активности увеличивает возможности расширения и использования психических ресурсов в самых разнообразных сферах индивидуального и социального функционирования личности.

Именно поэтому, начиная с первой половины XX века, интерес к феномену мотивации достижения постоянно растет (Виндекер, 2010; Гордеева, 2006; Леонтьев, 1971; Магомед-Эминов, 1991; Макклелланд, 2007; Маслоу, 2012; Хекхаузен, 2001; Олпорт, 2000; Роджерс, 1994; Рубинштейн, 1989; Фромм, 2002; Bandura, 1997; McClelland, 1958; Deci, 1985; Ryan, 2001; Seligman, 1987; Weiner, 1970).

Уровень и особенности мотивации достижения зависят от многих факторов. В то же время, изучаемый феномен оказывает значительное влияние на психологические параметры протекания деятельности, на процессуальную и результативную ее стороны. С одной стороны, мотивация достижения определяет качество выполнения значимых для личности задач, с другой – множество переменных определяют уровень, устойчивость и специфику мотивации достижения. По имеющимся на сегодняшний день результатам исследований, мотивация достижения связана как с внутренними, так и с внешними факторами. Причем эта связь является неоднородной и сложной (Bandura, 1977; Seligman, 1987; Deci, 2001; Weiner, 1970).

В последние десятилетия происходит процесс обобщения полученных психологической наукой данных, построение интегративных объясняющих моделей. Среди известных ученых в этой связи следует отметить Т. О. Гордееву, предложившую системную модель мотивации достижения, представленную четырьмя основными блоками: ценностно-целевым, когнитивным,

эмоциональным и поведенческим (Гордеева, 2002: 49).

Также необходимо заметить, что со времени появления интереса исследователей к проблеме мотивации достижения произошли значительные изменения в структуре знаний об этом феномене, некоторые из них приводим в основной части нашей статьи.

## Основная часть

Среди современных теорий мотивации заслуживает внимания атрибутивная теория Б. Вайнера, где автор ставит в центр внимания механизм атрибуции, который включается в ответ на потребность объяснения человеком своей жизни, удач и неудач в ней. Как выяснил исследователь, мотивацию людей в значительной степени детерминируют их представления и убеждения. Отталкиваясь от полученных бихевиористами результатов, свидетельствующих о разнице в действиях животных и людей в ответ на прекращение действия стимула, пришел к выводу о существенном отличии человеческой реакции на такое прекращение: у людей возможны разные типы его объяснения и, соответственно, разные поведенческие следствия подобного прекращения (Weiner, 1970).

Б. Вайнер и А. Кукла (1970) в результате специально организованного исследования пришли к пониманию следующей закономерности: высокая мотивация достижения у человека связана с его пониманием успеха как результата собственных способностей и усилий, а неудачи – как результата только недостатка усилий. Низкая же мотивация достижения связана с пониманием успеха как производного от легкости задачи или от не зависящей от особенностей испытуемого удачи, а неуспеха – как результата недостаточности способностей. Результаты экспериментов, таким образом, показали роль каузальных атрибуций результата деятельности, а именно – роль внутренних предикторов ожидания успеха (Weiner, 1970).

В не менее важных для понимания мотивации достижения работах М. Селигмана было продемонстрировано, что наличие опыта повторяющегося неуспеха является важным прогностическим параметром низкого уровня ожидания предстоящего успеха.

Важным конструктом в теории М. Селигмана является понятие «стиль объяснения», представляемое им с помощью таких основных характеристик, как постоянство, широта и пер-

сонализация. Параметр постоянства описывает тенденцию человека объяснять причины происходящих с ним событий постоянно либо временно действующими факторами. Параметр широты означает склонность человека в объяснении происходящих с ним событий чрезмерно обобщать или, наоборот, рассматривать отдельные ситуации в ракурсе их специфики и уникальности (Seligman, 1987).

Наконец, персонализация – это параметр, описывающий объяснение причин происходящих неприятных событий через обвинение себя или, наоборот, других людей, то есть, определение персонализированной причины этих событий. В соответствии с этими параметрами М. Селигман выделил два основных стиля объяснения: пессимистический и оптимистический. Пессимистичный стиль объяснения характеризуется объяснением неблагоприятных событий постоянными, общими и личными факторами, а оптимистический стиль – временными, конкретными и внешними факторами (Seligman, 1987).

При этом хорошие события в пессимистическом стиле объяснения видятся «как временные, относящиеся к конкретной области и вызванные внешними причинами», такими, как удача, везение; в оптимистическом же стиле – «как постоянные, универсальные и вызванные личностными причинами», такими, как наличие способностей. Выявлено, что при депрессии человек, как правило, объясняет неудачи «постоянными и общими причинами» (Seligman, 1987: 65).

А. Бандура (1997) определяет самоэффективность как веру индивида в собственную способность справиться с деятельностью, ведущей к достижению некоторого результата. Создатель теории самоэффективности и его последователи пишут о разных уровнях самоэффективности, идентифицируемых по параметру сложности задач, за решение которых берется человек. Самоэффективность различается у разных людей также по критерию обобщенности, то есть, по способности переносить представления о собственной эффективности, полученные в одной сфере решаемых задач, на сферы, касающиеся решения других видов задач. Еще одна характеристика самоэффективности – сила. Это показатель уровня уверенности человека в собственной способности выполнить задачи, которые перед ним стоят (Bandura, 1997).

Еще одна теория мотивации, которая представляет интерес в контексте задач нашего исследования, это теория внутренней мотивации Э. Деси и Р. Райана, где основной акцент в те-

ории сделан на внутренних источниках мотивации достижения (Deci, 1985; Ryan, 2001).

В этой теории представлены на самом деле три теории:

Первая из них – это теория самодетерминации. Основанием для этой теории послужили идеи гуманистических психологов, а также идея о важности для человека реализации потребности в собственных контроле и управлении. Знакомство с этими идеями позволило Э. Деси сделать вывод о наличии трех базовых человеческих потребностей, а именно: потребность в самодетерминации, потребность в компетентности и потребность в отношениях с другими. Исследователь заключил, что эти потребности являются врожденными. Потребность в самодетерминации, в автономии является потребностью в самоконтроле собственного поведения: для человека важно самому определять собственные действия и управлять ими, самому быть причиной своего поведения. Потребность в компетентности предполагает важность для человека понимания путей достижения важных для него результатов и реализации эффективной деятельности. Потребность в связанности предполагает значимость для человека прочных отношений, установление надежных связей с другими людьми.

Вторая теория в рамках теории внутренней мотивации – это теория когнитивной оценки. Первое ее положение касается переживания субъектом автономии, которое, с точки зрения авторов, «является наиболее важным, определяющим для развития внутренней мотивации». Второе положение теории когнитивной оценки связано с влиянием внешних факторов на мотивацию человека и реализацию потребности в компетентности. На первый план выступает та или иная потребность в зависимости от особенностей индивида и ситуации. Третье положение связано с влиянием на мотивацию состояния конкурентности потребности в самодетерминации и потребности в компетентности. Событие внешней среды может восприниматься по-разному: как контролирующее, как информирующее или как амотивирующее. Субъект приписывает событию смысл, и именно этот смысл влияет на характер внутренней мотивации. Смысл контролирующих приписывается событиям, которые субъект воспринимает «как принуждение думать, чувствовать или вести себя строго определенным образом». Смысл информирующих человек приписывает событиям, которые воспринимаются им «как предо-

ставляющие свободу выбора и снабжающие информацией относительно степени эффективности деятельности». Смысл амотивирующих имеют события, воспринимаемые «как не содержащие информации о степени успешности выполнения деятельности, так что не могут быть удовлетворены ни потребность в компетентности, ни потребность в контроле или личностной причинности» (Ryan, 2001).

Райан Р., Деси Э. (2001) отчетливо показали, что внешние факторы, такие, к примеру, как награды, премии, оценки, отрицательно влияют на внутреннюю мотивацию, поскольку воспринимаются как контролирующие, а, следовательно, блокирующие базовые потребности субъекта в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. К числу других внешних ситуаций, негативно влияющих на мотивацию, также относятся ситуация соревнования, ситуация окончания сроков выполнения деятельности, навязанность целей, стиль обучения или воспитания, который можно определить как контролирующей, отрицательная обратная связь или отсутствие обратной связи.

Кроме того, авторы представили внешние факторы, позитивно отражающиеся на внутренней мотивации. Это все факторы, благоприятно влияющие на реализацию потребностей в автономии, компетентности и связанности с другими людьми. Способствуют внутренней мотивации информирование субъекта о процессе и успешности выполнения деятельности, возможность выбора вида и уровня сложности задачи, времени решения, наличие положительной обратной связи, основанной на результатах деятельности, а также некоторые параметры деятельности, такие как оптимальный уровень ее сложности и информирующий стиль обучения.

Третья теория в рамках теории внутренней мотивации – это теория интринсивной мотивации. Ее образуют идеи, связанные с пониманием процесса интернализации внешней, «экстринсивной», мотивации, и представление стилей саморегуляции. О собственно внутренней мотивации авторы говорят тогда, когда имеют в виду деятельность субъекта в связи с единственной причиной: он выполняет ее, потому что она ему нравится, и он испытывает удовлетворение от ее выполнения. Однако в реальности редко бывают ситуации, когда субъект управляется лишь внутренней мотивацией. Э. Деси и Р. Райан не противопоставляют внутреннюю мотивацию внешней. По их мнению, между двумя видами мотивации существуют переходы, осуществляю-

щиеся посредством механизма интернализации (Ryan, 2001).

Внутренняя мотивация характеризуется такими основными признаками, как чувство собственного выбора; радость, удовольствие от занятия выбранным видом деятельности. Именно эти ее характеристики обнаруживают положительную связь с уровнем достижений и отрицательную – с тревожностью.

Цель нашего исследования – проведение корреляционного анализа, в результате которого необходимо было установить меру подобия и различия между группами студентов и менеджеров по параметрам главных конструкторов – потребности в достижениях и мотивации достижения.

### Материалы и методы

Связь потребности в достижениях и мотивации достижения с личностными характеристиками студентов и менеджеров были проанализированы с помощью методик: опросник «Большая пятерка» (Бурлачук, 2000), теста-опросника мотивации достижения А. Мехрабиана (Магомед-Эминов, 1987) и теста-опросника «Потребность в достижении цели» Ю.М. Орлова (Елисеев, 2003).

Личностный опросник – «Большая пятерка» (Big Five) – метод, который дал возможность получить информацию о главных факторах личностных характеристик испытуемых с тем, чтобы проанализировать возможные связи этих факторов с различными характеристиками их мотивации достижения. Методика предназначена для экспресс-диагностики пяти таких факторов личности: отрицательная эмоциональность, нейротизм (negative emotionality); экстраверсия (extraversion); открытость опыту (openness); склонность к согласию (agreeableness); добросовестность (conscientiousness).

Адаптация этой методики была сделана на базе Киевского национального университета профессором Л.Ф. Бурлачуком и Д.К. Королевым. Было обращено внимание на адаптацию американской пятифакторной личностной методики японским исследователем личности Хийджиро Тсуи, который предложил bipolarность в обозначении каждого фактора: экстраверсия-интроверсия, привязанность-отделенность, контролирование, естественность, эмоциональность-эмоциональная сдержанность, игривость-практичность, что позволяет полнее охарактеризовать личность, поскольку каждый полюс черты отражает ее своеобразие (Бурлачук, 2000).

Тест-опросник мотивации достижения А. Мехрабиана был использован нами в модификации М.Ш. Магомед-Эминова. Данный опросник позволяет исследовать выраженность двух устойчивых обобщенных мотивов личности – мотива достижения или мотива избегания неудачи – и получить информацию о преобладании одного из них в структуре мотивационной сферы личности (Магомед-Эминов, 1987).

В подходе М.Ш. Магомед-Эминова (1987) мотивация достижения не понимается как система с двумя полюсами, как ее рассматривают многие авторы. В качестве полюсов при таком двухполюсном рассмотрении выступают выраженность мотива достижения, с одной стороны, и выраженность мотива избегания неудачи – с другой. Мотив избегания неудачи, по мнению М.Ш. Магомед-Эминова, не является противоположностью мотива достижения. Эти два мотива представляют собой «равновеликие» и «равноправные» самостоятельные обобщенные мотивы, характеризующиеся устойчивостью. Они являются личностными образованиями, которые мало подвержены ситуативным факторам и изменяются незначительно на протяжении жизни человека. Поэтому они могут быть измерены, в том числе, при помощи стандартных психологических опросников.

Тест-опросник мотивации достижения А. Мехрабиана в модификации М.Ш. Магомед-Эминова позволяет получить информацию о представленности у испытуемого двух мотивационных тенденций. Выявление преобладания одного из мотивов – стремления к достижению успеха или стремления к избеганию неудачи – основывается на анализе количественного показателя мотивации достижения. Высокий показатель свидетельствует о большей выраженности стремления к достижению успеха, чем стремления к избеганию неудачи, низкие – соответственно, наоборот.

Тест-опросник «Потребность в достижении цели. Шкала оценки потребности в достижении успеха» позволил изучить конструкт, который рассматривается большинством исследователей как основа для понимания мотивации достижения. Таким конструктом является потребность в достижении. Взгляд на мотивацию как на феномен реализации потребности в достижении, зависящий от ситуационных факторов и являющийся результирующей взаимодействия потребности в достижении и факторов ситуации, впервые артикулировано представлен в работах

Дж. Аткинсона, который, в свою очередь, опирался на идеи К. Левина (Елисеев, 2003).

Потребность в достижении связана с мотивом достижения. Сформированный мотив достижения проявляет себя в стремлении к качественному выполнению деятельности, упорстве и настойчивости в достижении значимых целей. Особенность этой методики в том, что она измеряет именно потребность в достижении. На уровне личностных особенностей высокая потребность в достижении проявляет себя так же, как и высокая мотивация достижения в целом. Люди, обнаруживающие высокий уровень потребности в достижении успеха, характеризуются стремлением к достижению лучших результатов в том деле, которым они занимаются, неудовлетворенностью достигнутым, желанием усовершенствовать сделанное, увлеченностью деятельностью, направленной на достижение.

Они получают удовольствие от занятий деятельностью, которая, по их мнению, должна привести к успеху, и просто не способны работать плохо. Такие люди склонны изобретать новые приемы в работе, даже при занятии рутинными делами. В то же время, для них характерны желание совместных с другими переживаний достижения результата и успеха, отсутствие стремления к выполнению легких задач и к легкому успеху; они ориентированы больше на сотрудничество, чем на соперничество и конкуренцию, получают удовольствие от получения помощи, и сами любят помогать другим в решении сложных задач. Шкала оценки потребности в достижении успеха» используется в нашем исследовании для получения информации о специфике той составляющей мотивационной сферы, которая отвечает за внутренние источники мотивации достижения и является основой для формирования соответствующих мотивов (Tapalova, 2015a:68).

### Результаты и обсуждение

В первую очередь, необходимо было установить меру подобия/различия между группами студентов и менеджеров по параметрам главных конструктов – потребности в достижениях и мотивации достижения. Кроме того, важно было выявить взаимосвязь этих двух конструктов, поскольку, с теоретической точки зрения, высокая потребность в достижениях не всегда однозначно связана с мотивацией достижения. Мотивация достижения характеризует феномен, представляющий собой взаимодействие существующей по-

требности в достижениях с факторами ситуации (Тапалова, 2015б: 138).

В результате такого взаимодействия в комплексе с преломлением факторов ситуации через индивидуально-психологические особенности индивида могут существовать различные конфигурации соотношения потребности в достижениях и мотивации достижения.

Поэтому представление результатов эмпирического исследования начнем именно с анализа соотношения потребности в достижениях и мотивации достижения.

В табл. 1 представлены данные корреляций между показателями потребности в достижениях (тест-опросник «Потребность в достижении цели» Ю. М. Орлова) и показателями мотивации достижения (тест-опросник мотивации достижения А. Мехрабиана) у студентов и менеджеров (использован коэффициент корреляции Пирсона).

**Таблица 1** – Связь потребности в достижениях и мотивации достижения у менеджеров и студентов

Группа испытуемых	Корреляции показателей ПД и МД
Менеджеры	0.586**
Студенты	0.727**

Как видим, в обеих подгруппах группы выявлены значимые положительные связи между потребностью в достижениях и мотивацией достижения. Другими словами, чем выше у испытуемого существующая потребность в достижениях, тем с большей вероятностью она реализуется в соответствующей мотивации достижения, и наоборот.

Следующий вопрос, на который необходимо было получить ответ, это вопрос об однородности группы по параметрам потребности в достижениях и мотивации достижения, то есть, основных конструкторов данного исследования.

В табл. 2 представлены результаты, полученные при расчете критерия Манна-Уитни для показателей потребности в достижениях и мотивации достижения по группам студентов и менеджеров.

Из табл. 2 видим, что значимых различий ни в потребности в достижениях, ни в мотивации достижения между показателями подгрупп

студентов и менеджеров нет, хотя можно было предположить, что различия в возрасте, жизненном опыте, профессиональной принадлежности могли повлиять на параметры потребности и, в особенности, мотивации достижения.

**Таблица 2** – Сравнение показателей потребности в достижениях и мотивации достижения студентов и менеджеров

Сравниваемые показатели	Критерий Манна-Уитни	
	U	Значимость
Потребность в достижениях	-1.376	0.175
Мотивация достижения	-1.841	0.066

Для более глубокого и дифференцированного понимания предмета нашего исследования необходимо было изучить его взаимозависимости с личностными характеристиками.

Итак, для того чтобы ответить на вопрос о связи мотивации достижения с теми или иными личностными характеристиками, мы проанализированы данные, полученные с помощью опросника «Большая пятерка», теста-опросника мотивации достижения А. Мехрабиана и теста-опросника «Потребность в достижении цели» Ю. М. Орлова.

Значимые корреляции между изучаемыми показателями в группе менеджеров представлены в табл. 3.

Как видим из табл. 3, все полученные корреляции являются отрицательными. Для упрощения восприятия цифрового материала можно сразу заметить, что можно говорить о качественных положительных зависимостях между потребностью в достижениях и мотивации достижения, с одной стороны, и правым полюсом личностных факторов, представленных в первом столбце.

При анализе мы будем соотносить данные, полученные по связям личностных факторов с мотивацией достижения, с данными, полученными по связям этих же факторов с потребностью в достижении. Мы полагаем, что такое рассмотрение более полно представит феноменологию предмета исследования, поскольку потребность в достижении и мотивация достижения не только связаны в теоретическом плане, но и получено подтверждение этой связи в группе менеджеров на эмпирическом уровне ( $r = 0.586^{**}$ ).

**Таблица 3** – Корреляции показателей потребности в достижении и мотивации достижения с личностными факторами в группе менеджеров

Личностные факторы	Корреляция с потребностью в достижении	Корреляция с мотивацией достижения
Экстраверсия-интроверсия	-	-0.362 *
Поиск впечатлений-избегание впечатлений	-0.422*	-
Проявление чувства вины-избегание чувства вины	-0.539**	-
Привязанность-обособленность	-0.404*	-0.376*
Теплота-равнодушие	-	-0.449*
Самоконтроль-импульсивность	-0.368*	-0.424*
Настойчивость-отсутствие настойчивости	-0.427*	-0.503**
Предусмотрительность-беспечность	-	- 0.417*
Самоконтроль – отсутствие самоконтроля	-0.460*	-
Эмоциональная неустойчивость-эмоциональная устойчивость	-0,405*	-
Депрессивность-эмоциональный комфорт	-0.366*	-
Самокритика-самодостаточность	-	-0,570**
Примечание 1. ** – корреляция является значимой на уровне 0.01; * – корреляция является значимой на уровне 0.05.		
Примечание 2. В таблице указаны только значимые корреляции.		

Результаты корреляционного анализа показывают по группе менеджеров наличие отрицательной связи между показателями мотивации достижения и экстраверсии (-0.362\*). То есть, менеджеры, обладающие высоким уровнем мотивации достижения, являются с большей вероятностью интровертами, чем экстравертами.

Однако с показателями потребности в достижениях фактор «экстраверсия-интроверсия» значимой связи не обнаруживает. Учитывая это обстоятельство, а также то, что уровень значимости связи шкал является не очень высоким, можно предположить, что больший уровень черт личности, которые входят в фактор «экстраверсия-интроверсия» с представленностью по полюсу «интроверсия», связан с характером факторов ситуации профессиональной ситуации менеджеров.

Что касается шкал, которые входят в этот фактор, то наличие связей по двум из них выявлено только с потребностью в достижении: отрицательные корреляции шкалы «поиск впечатлений-избегание впечатлений» (-0.422\*) и шкалы «проявление чувства вины-избегание чувства вины» (-0.539\*\*). То есть, лица, обладающие высокой потребностью в достижении, избегают впечатлений и чувства вины, что результируется в положительной связи мотивации достижения с интроверсией.

Потребность в достижении и мотивация достижения также отрицательно связаны с факто-

ром «привязанность-обособленность» (-0.404\* и -0.376\* соответственно). Кроме того, выявлена отрицательная связь мотивации достижения со шкалой «теплота-равнодушие» (-0.449\*). Такие связи представляются логичными и могут быть объяснены тем, что на позициях менеджеров работают люди, способные часто противостоять большинству, быть независимыми от него.

Выполнение управленческих функций и достижение рабочих целей возможно лишь при наличии известной степени личностной автономии и эмоциональной независимости. «Слияние» с командой сотрудников, эмоциональная привязанность к кому-либо из членов или организации в целом могут быть фактором, препятствующим деятельности менеджера. Поэтому менеджер, обладающий высокой потребностью в достижении и соответствующей мотивацией, обладает достаточной степенью обособленности и эмоциональной отстраненности, холодности (Тапалова, 2015б: 143).

Далее, получены отрицательные корреляции показателей потребности в достижениях и мотивации достижения с фактором «самоконтроль-импульсивность» (- 0.368\* и -0.424\* соответственно) и шкалы этого фактора «настойчивость – отсутствие настойчивости» (-0.427\* и -0.503\*\* соответственно), а также показателей мотивации достижения и шкалы этого фактора «предусмотрительность-беспечность» (-0.417\*) и показателей потребности в достижениях и шкалы

рассматриваемого фактора «самоконтроль-отсутствие самоконтроля» (- 0.460\*\*).

Фактор «самоконтроль-импульсивность» охватывает комплекс личностных характеристик, связанных с самоорганизацией, самоконтролем как проявлений позитивной функции этого фактора личности, и характеристик, связанных с «заорганизованностью», излишним самоконтролем, отсутствием спонтанности – с другой.

Полученные корреляции этого фактора с потребностью в достижениях и мотивацией достижения были несколько неожиданными. Мы предполагали выявить позитивную связь мотивационных характеристик с полюсом самоконтроля или констатировать отсутствие значимой связи. Последнее можно было бы объяснить характером выполняемой менеджерами деятельности: они в большей мере не исполнители, а управленцы, и им необходимо больше контролировать деятельность других исполнителей, а не свою собственную.

Однако получены следующие результаты: отрицательные корреляции фактора «самоконтроль-импульсивность» (-0.368\* с потребностью в достижениях и -0.424\* с мотивацией достижения), а также шкалы этого фактора «настойчивость – отсутствие настойчивости» (-0.427\* с потребностью в достижениях и -0.503\*\* с мотивацией достижения). Также выявлены отрицательные корреляции шкалы этого фактора «предусмотрительность-беспечность» с показателями мотивации достижения (-0.417\*) и шкалы «самоконтроль-отсутствие самоконтроля» с показателями потребности в достижениях (-0.460\*).

Таким образом, потребность в достижениях и мотивация достижения у менеджеров сочетаются с импульсивностью, пластичностью в достижении целей, а не с настойчивостью и планомерным, организованным движением к цели.

Мотивация достижения сопряжена у них не с предусмотрительностью и настойчивостью, а, наоборот, с определенной беспечностью, способностью без оглядки на ситуативные и личностные ограничения принимать решения, ведущие к достижению значимых целей.

Результат, показывающий отрицательную связь самоконтроля и потребности в достижении, легко поддается объяснению: внутренняя свобода и творческая раскрепощенность – это одновременно ресурс достижения и побочный результат деятельности достижения. В то же время самоконтроль и дисциплинированность, организованность могут «убивать» мотивацию достижения, что в поле используемых в этой

сфере терминов означает, что упомянутые характеристики могут препятствовать опредмечиванию потребности в достижениях и преобразованию ее в соответствующую мотивацию.

Наконец, последний фактор, по которому получены значимые корреляции исследуемых показателей, это «эмоциональная неустойчивость-эмоциональная устойчивость». Низкие значения фактора свидетельствуют о хорошей эмоциональной устойчивости, высокие – наоборот, об эмоциональной неустойчивости.

Таким образом, обобщенный психологический портрет менеджера, обладающего высоким уровнем мотивации достижения, может быть представлен следующим образом:

- интровертированность с преобладанием избегания чувства вины и впечатлений;
- обособленность с преобладанием черт равнодушия, эмоциональной независимости;
- импульсивность с преобладанием беспечности, невысоких самоконтроля и настойчивости;
- эмоциональная устойчивость с преобладанием самодостаточности и эмоционального комфорта, отсутствия депрессивных тенденций (Тапалова, 2015б: 142).

Далее перейдем к анализу результатов, полученных при изучении связей потребности в достижении и соответствующей мотивации с личностными факторами по группе студентов. Эти результаты могут, как указать на общие мотивационные особенности в группе, так и выявить различия, связанные со спецификой ведущей деятельности, сферы интересов и т.д.

Значимые корреляции между изучаемыми показателями в группе студентов представлены в табл. 4.

**Таблица 4** – Корреляции показателей потребности в достижении и мотивации достижения с личностными факторами в группе студентов

Личностные факторы	Потребность в достижениях	Мотивация достижения
Самоконтроль-импульсивность	0.379*	-
Самоконтроль-отсутствие самоконтроля	0.352*	-

Как видим, выявлена положительная связь только с одним личностным фактором: «самоконтроль-импульсивность» (0.379\*), и шкалой этого фактора «самоконтроль-отсутствие самоконтроля»

ля» (0.352\*). При этом обнаруженная связь касается только потребности в достижении.

Можно констатировать наличие связи между потребностью в достижениях и самоконтролем. Напомним, что у менеджеров выявлена противоположная связь: потребность в достижении и мотивация достижения связаны с самоконтролем отрицательно (-0.368\* и -0.424\* соответственно); также в группе менеджеров выявлена отрицательная корреляция показателей потребности в достижениях и шкалы рассматриваемого фактора «самоконтроль-отсутствие самоконтроля» (-0.460\*\*). То есть, определенные факторы, скорее всего, факторы возраста и специфики и содержания профессиональной деятельности, в значительной мере влияют на наличие и характер исследуемых психологических зависимостей.

Обнаружение этого факта влечет за собой вывод о том, что группа менеджеров и студентов, являясь относительно однородной по критерию сходства потребности в достижениях и мотивации достижения (значимых различий между этими показателями между группами студентов и менеджеров не обнаружено), в то же время разнородна по содержательному наполнению мотивации достижения.

### Заключение

Таким образом, на сегодняшний день существует множество экспериментальных данных, освещающих понимание феномена мотивации достижения. Каждая из рассмотренных теорий вносит свой вклад в развитие представлений об этом важнейшем конструкте, освещая те или иные его аспекты и проблемы. Наиболее продуктивными для разработки дальнейших исследований могут быть следующие положения:

Мотивация достижения – это конструкт, описывающий комплекс факторов, обеспечивающих

направленность субъекта на лучшее выполнение деятельности, ориентированной на достижение некоторого результата, к которому может быть применен критерий успешности. Каузальные атрибуции результата деятельности играют роль внутренних предикторов ожидания успеха. Для актуализации мотивации достижения недостаточны привлекательность результата и вера в позитивный результат. Необходима также вера в свои способности – самооффективность.

Общий вывод, который можно сделать, анализируя полученные корреляции по группе менеджеров, – это вывод о том, что потребность в достижениях и соответствующая мотивация связаны с эмоциональной устойчивостью. Подтверждают этот вывод отрицательная корреляция потребности в достижениях с фактором «эмоциональная неустойчивость – эмоциональная устойчивость» (-0.405\*) и со шкалой этого фактора «депрессивность-эмоциональный комфорт» (-0.366\*), а также отрицательная корреляция показателей мотивации достижения со шкалой «самокритика-самодостаточность» (-0.570\*\*).

То есть, потребность в достижениях сочетается у менеджеров с эмоциональным комфортом, устойчивостью аффективных переживаний, отсутствием депрессивных тенденций. Сформированная же мотивация достижения связана с характеристиками самодостаточности, отсутствия чрезмерных проявлений самокритики.

Студенческая выборка, очевидно, является слишком разнообразной, тем более, что в нее включены студенты, получающие образование по разным специальностям. Соответственно, могут присутствовать различные мировоззренческие установки, ценности и соответствующие им личностные особенности. Поэтому количество обнаруженных связей с личностными факторами является минимальным.

### Литература

- 1 Bandura A. Self-efficacy: The exercise of control. – New York, NY, US: W.H. Freeman / Times Books / Henry Holt, 1997. – 604 p.
- 2 Deci E.L., R.M. Ryan Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. – New York: Plenum, 1985. – P. 62-94.
- 3 McClelland D.C. Methods of measuring human motivation // *Motives in Fantasy, Action, and Society* / J. W. Atkinson (Ed.). Princeton (NJ): Van Nostrand, 1958. – P. 7-42.
- 4 Ryan R.M., Deci E.L. Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions // *Contemporary Educational Psychology*, 2001. – Vol. 25. – P. 54-67.
- 5 Seligman M.E. Explanatory style and depression // *Psychopathology: An interactional perspective* / D. Magnusson, A. Ohman (Eds.). Orlando (FL): Academic Press, 1987. – P. 125-139.
- 6 Tapalova O., Burlachuk L., Zhiyenbayeva N. Research Achievement Motivation of Managers and Students // *American Journal of Applied Psychology*. – 2015. – Vol. 3, № 3. – P. 67-70. – Available online at <http://pubs.sciepub.com/ajap>. – Science and Education Publishing.

- 7 Tapalova O., Burlachuk L., Zhiyenbayeva N. The Empirical Verification of Equilibrium Dynamic Model of Achievement Motivation on Materials of Research of Students and Managers // WULFENIA. – Klagenfurt, Austria. – 2015. – Vol. 22. – № 9. – P. 133-145.
- 8 Weiner B., Kukla A. An attributional analysis of achievement motivation // Journal of Personality and Social Psychology, 1970. – Vol. 15. – P. 1-20.
- 9 Бурлачук Л.Ф., Королев Д.К. Адаптация шкалы для диагностики пяти факторов личности // Вопросы психологии. – М., 2000. – № 1. – С. 126–134.
- 10 Виндекер О.С. Структура и психологические корреляты мотивации достижения: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. – Екатеринбург, 2010. – 203 с.
- 11 Гордеева Т.О. Мотивация достижения: теории, исследования, проблемы // Современная психология мотивации / Под ред. Леонтьева Д.А. – М.: Смысл, 2002. – С. 47–102.
- 12 Елисеев О.П. Практикум по психологии личности. – СПб.: Питер, 2003. – 560 с.
- 13 Леонтьев А.Н. Потребности, мотивы и эмоции. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 40 с.
- 14 Магомед-Эминов М.Ш. Психодиагностика мотивации. Общая психодиагностика. – М.: Наука, 1987. – 442 с.
- 15 Макклелланд Д. Мотивация человека: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2007. – 669 с.
- 16 Маслоу А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2012. – 352 с.
- 17 Олпорт Г. Тенденции в теории мотивации // Проективная психология. – М., 2000. – С. 55 – 67.
- 18 Роджерс К. Становление человека. – М.: «Прогресс», «Универс», 1994. – 478 с.
- 19 Рубинштейн С.Л. Принцип творческой самодетельности // Вопросы философии. – 1989. – № 4. – С. 88-95.
- 20 Фромм Э. Гуманистический психоанализ / сост. и общ. редакция В. М. Лейбина – СПб.: Питер. – 2002. – 544 с.
- 21 Хекхаузен Х. Психология мотивации достижения. – СПб.: Речь, 2001. – 256 с.

#### References

- 1 Bandura A. (1997) Self-efficacy: The exercise of control. – New York, NY, US: W.H. Freeman / Times Books / Henry Holt, 604 p.
- 2 Burlachuk L.F. Korolev D.K. (2000) Adaptacija shkaly dlja diagnostiki pjati faktorov lichnosti [Adaptation of the scale for the diagnosis of five personality factors]. Voprosy psihologii, Moscow, P. 126–134.
- 3 Deci E.L. Ryan R.M. (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. – New York: Plenum. – P. 62-94.
- 4 Eliseev O.P. (2003) Praktikum po psihologii lichnosti [Workshop on the psychology of personality]. – Saint Petersburg: Piter. – 560 p.
- 5 Fromm Je. (2002) Gumanisticheskij psihoanaliz [Humanistic psychoanalysis] / sost. i obshh. redakcija V. M. Lejbina – Saint Petersburg: Piter. – 544 p.
- 6 Gordeeva T.O. (2002) Motivacija dostizhenija: teorii, issledovanija, problem [Achievement Motivation: theory, research, and problems]. Sovremennaja psihologija motivacii / Pod red. D.A. Leont'eva. – Moscow: Smysl. – pp. 47–102.
- 7 Hekhauzen H. (2001) Psihologija motivacii dostizhenija [Psychology of motivation of achievement]. Saint Petersburg: Rech', 256p.
- 8 Leont'ev A.N. (1971) Potrebnosti, motivy i jemocii [Needs, motives and emotions]. Moscow: Izd-vo Mosk. un-ta., 40 p.
- 9 Magomed-Jeminov M.Sh. (1987) Psihodiagnostika motivacii. Obshhaja psihodiagnostika [Psychodiagnostics of motivation. General psychodiagnostics]. Moscow: Nauka, 442 p.
- 10 Makklelland D. (2007) Motivacija cheloveka [Human Motivation]: per. s angl. – Saint Petersburg: Piter, 669p.
- 11 Maslou A. (2012) Motivacija i lichnost' [Motivation and personality]. Saint Petersburg: Piter, 352 p.
- 12 McClelland D.C. (1958) Methods of measuring human motivation. Motives in Fantasy, Action, and Society / J.W. Atkinson (Ed.). Princeton (NJ): Van Nostrand, P. 7-42.
- 13 Olport G. (2000) Tendencii v teorii motivacii. Proektivnaja psihologija [Trends in the theory of motivation. Projective psychology]. Moscow, pp. 55 – 67.
- 14 Rodzhers K. (1994) Stanovlenie cheloveka [Becoming a man]. Moscow: «Progress», «Univers», 478 p.
- 15 Rubinshtejn S.L. (1989) Princip tvorcheskoj samodejatel'nosti [The principle of creative amateur]. Voprosy filosofii. (4), pp. 88-95.
- 16 Ryan R.M. Deci. E.L. (2001) Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology, Vol. 25, P. 54-67.
- 17 Seligman M.E. (1987) Explanatory style and depression. Psychopathology: An interactional perspective / D. Magnusson, A. Ohman (Eds.). Orlando (FL): Academic Press, P. 125-139.
- 18 Tapalova O. Burlachuk L. Zhiyenbayeva N. (2015) Research Achievement Motivation of Managers and Students. American Journal of Applied Psychology, Vol. 3(3), P. 67-70. Available online at <http://pubs.sciepub.com/ajap>. – Science and Education Publishing.
- 19 Tapalova O. Burlachuk L. Zhiyenbayeva N. (2015) The Empirical Verification of Equilibrium Dynamic Model of Achievement Motivation on Materials of Research of Students and Managers. WULFENIA. Klagenfurt, Austria, Vol. 22. (9), P. 133-145.
- 20 Vindeker O.S. (2010) Struktura i psihologicheskie korrelyaty motivacii dostizhenija [Structure and psychological correlates of achievement motivation]. dis. ... kand. psihol. nauk: 19.00.01. Ekaterinburg, 203 p.
- 21 Weiner B. Kukla A. (1970) An attributional analysis of achievement motivation. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 15, P. 1-20.