

соціальної ідентифікації, життєвих сценаріїв особистості у контексті професійної підготовки.

Список використаних джерел

1. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості/ Сергей Дмитриевич Максименко. – К.: ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
2. Холодная М.А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования/ Марина Александровна Холодная – СПб.: Питер, 2002 – 272 с.
3. Шихерев П.Н. Современная социальная психология/ Петр Николаевич Шихерев. – М.: ИП РАН; КСП +; Академический Проект, 1999. – 448 с.

The article deals with the analysis of some problems of forming of personal and social identity of students, as necessary condition of their self-determination and self-realization in society. We consider the dynamics samokategorization of students during of their professional development.

Key words: personal and social identity, self-determination, self-realization, samokategorization.

Отримано: 11.03.2010

УДК 316.61

Є.В. Тополов

ЗАГАЛЬНА МОДЕЛЬ ГЕНЕЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

У статті викладено розроблену автором Загальну модель генези професійної агресивності особистості. Дана модель складається з трьох послідовних рівнів, кожний з яких характеризує відносно закінчений етап генези професійної агресивності.

Ключові слова: агресія, професійна агресивність, генеза агресивності.

В статье изложена разработанная автором Общая модель генезиса профессиональной агрессивности личности. Данная модель состоит из трех последовательных уровней, каждый из которых характеризует относительно законченный этап генезиса профессиональной агрессивности.

Ключевые слова: агрессия, профессиональная агрессивность, генезис агрессивности.

Хоча на Заході в останні роки відбувається стрімке зростання інтересу до проблеми професійної агресивності, проте самими ж західними вченими визнається, що в цій проблемі залишається ще надто багато “білих плям” [12; 17; 21; 22; 23].

Важливість даної проблеми – проблеми агресивності особистості, виникнення якої зумовлюється різними аспектами її професійної діяльності, професійної взаємодії, на наш погляд, зумовлена рядом причин. Так сучасні особливості багатьох видів професійної діяльності характеризуються емоційними, інтелектуальними та інформаційними переваженнями. Постійно змінюються їх умови, підвищуються вимоги до фахівців, які працюють у різних сферах.

З одного боку, вказані чинники можуть зумовлювати підвищення агресивності людини як особистісної якості, яка у її професійній взаємодії може виявлятися у всілякій формі. А з іншого – людина може зазнавати різнобічних професійно-агресивних впливів (з боку керівництва, колег, клієнтів, підлеглих, конкурентів) та сама, часто різною мірою вимушено і з різним ступенем усвідомленості, агресивно поводить по відношенню до вказаних суб'єктів професійної взаємодії. І саме у такому, широкому ракурсі досліджень професійної агресивності особистості ще не здійснювалось.

Саме тому постала необхідність у побудові *Загальної моделі генези професійної агресивності особистості*, на основі якої можна було засновуватись з метою наукового розуміння цього феномена, а також при здійсненні його всебічного та системного вивчення. Подібна модель була нами розроблена. Її основний зміст ми викладемо нижче у даній статті.

Здійснений аналіз наукових робіт за загальною проблемою агресивності людини ([1; 2; 3; 8; 9] та багато ін.), а також за проблемою професійної агресивності ([3; 10 – 24] та ін.), зокрема, щодо різноманітних проявів професійної агресивності, особистісних та ситуативних чинників виникнення й опосередкування професійної агресії, а також її основних наслідків, надав нам можливість визначити поняття професійної агресії та агресивності, а також побудувати Загальну модель генези професійної агресивності особистості.

Ми розглядаємо *професійну агресію* як *поведінку (дії) фахівця, яка здійснюється в процесі його професійної взаємодії, суперечить нормам та правилам певного професійного співтовариства, і навмисно спрямована на заподіяння шкоди іншим суб'єктам професійної діяльності.*

Професійну агресивність – як *набуту в процесі професіогенезу особистісну властивість, яка характеризує рівень готовності*

фахівця до агресивних дій по відношенню до інших суб'єктів професійної діяльності.

Перед тим, як перейти до сутності розробленої нами моделі, ми би хотіли докладніше зупинитися на тому, як співвідносяться в ній професійна агресія та агресивність.

Якщо розглядати саме *генезу*¹ професійної агресивності особистості у загальнонауковому контексті, то *професійна агресія* виступає як зумовлений та опосередкований різними чинниками природний, хоча й не обов'язковий, прояв (один з етапів розвитку) феномена *професійної агресивності*. Адже агресивність людини *не обов'язково* призводить до агресивних дій. Але, на чому ми би хотіли наголосити *всі* агресивні прояви *обов'язково* є наслідком агресивності, у тому сенсі як ми її розуміємо у вищенаведеному визначенні – готовності людини до агресивних дій по відношенню до інших. Тобто готовності навмисно спричиняти шкоду іншим. Так, якщо людина спричинила шкоду іншій людині *не навмисно*, то її дії, з наукової точки зору, не класифікуються як агресія. Але якщо людина спричинила шкоду іншій людині *наміряно* (нехай і змушена захищатись при нападі чи внаслідок провокації), то це *неможливо* без наявності в неї хоч *будь-якого рівня агресивності*.

Ми виходимо із того (на підставі результатів здійсненого аналізу), що людина, яка *повністю* позбавлена агресивності, *повністю* й *неспроможна* навмисно спричиняти шкоду іншим. І навпаки, якщо людина, навмисно спричинила хоча б незначну шкоду іншій людині, це свідчить про наявність в неї певного рівня агресивності².

Розроблена нами **Загальна модель генези професійної агресивності особистості** нижче буде представлено у двох формах: *вербальній* (у формі докладного словесного опису) та *графічній* формі.

Дана модель складається з трьох основних *послідовних рівнів*, кожний з яких характеризує відносно закінчений етап генези професійної агресивності особистості.

Перший рівень складає система чинників професійної агресії та агресивності, а також чинників, що опосередковують та перешкоджають вияву професійної агресії.

1. Чинники професійної агресивності (як особистісної властивості) розподілені на три групи: *загальні, особистісно-професійні та акмеологічні*.

¹ Генеза – це будь-яка наукова теорія, що описує походження, виникнення, становлення, розвиток, метаморфози і загибель об'єктів.

² У даному випадку ми свідомо відійшли від прикладів, коли об'єктом агресії виступає не людина, а інша жива істота (тварина, рослина, комаха і т.ін.), оскільки безпосереднього відношення до проблеми нашого дослідження це не має і значно б ускладнило аналіз.

До *загальних* належать:

- *біологічні* (генетичний набір, гормональний фон, особливості ЦНС та ін.);
- *особистісні* (підвищена ворожість та подразливість, підвищений рівень тривожності та депресії, негативна афективність, неадекватна самооцінка, неадекватний рівень домагань, заздрісність, демонстративність, підвищена емоційна реактивність та нестабільність, негативні особливості мотиваційної сфери, низький рівень розвитку інтелекту, антисоціальна спрямованість, схильність приписувати оточуючим агресивні наміри та ін.);
- *соціальні* (недоліки сімейного чи шкільного виховання, шкідливий вплив певної соціальної групи та ін.).

Особистісно-професійні чинники (зумовлені особистісно-професійною неспроможністю фахівця: неможливість належно виконувати професійні функції; професійна некомпетентність; недостатній розвиток професійно важливих якостей; нездатність організовувати роботу, інтегрувати досвід, знання, навички та вміння; нездатність швидко пристосовуватись до змін та нових професійних вимог; порушення цілісності “Я-концепції”, у структурі професійної мотивації; пасивність і асоціальність та ін.).

Акмеологічні чинники – вік, стать та стаж роботи.

Дана група чинників визначає наявний *рівень професійної агресивності* як *ступінь готовності фахівця до агресії*. Але те, чи виявиться цей рівень у формі агресивних дій, і як саме, зумовлюють чинники наступних трьох груп.

2. Чинники професійної агресії (чинники, які можуть викликати у фахівця агресивну поведінку у процесі його професійної взаємодії чи підвищити вірогідність її виникнення) розподілені на дві групи: *загальні ситуативні та ситуативно-професійні*.

До *загальних ситуативних* належать:

- *зовнішні* (спекотна температура, підвищений шум, неприємний запах та тіснота у приміщенні; зазіхання на особистий простір; виникнення стресової ситуації; провокація; демонстрування іншими моделями агресивної поведінки та ін.);
- *внутрішні* (зумовлені певними характеристиками стану чи почуття суб'єкта: виражене фізичне та психічне стомлення, невдоволення, дискомфорт, страх, сором, біль, фрустрація, очікування помсти за власні агресивні дії, алкогольне сп'яніння, сексуальне збудження та ін.).

Чинники першої групи (*зовнішні*) діють, *опосередковуючись через внутрішні “умови”*, викликаючи у суб'єкта певний агресивний стан.

Ситуативно-професійні чинники включають:

- *об'єктивні* (зумовлені відносно об'єктивними умовами професійної діяльності: раптові чи постійні зміни умов праці, дефіцит часу, інформаційні та наднормативні перевантаження, сильне професійне стомлення та стрес, тривала напруженість, необхідність постійної готовності до непередбачуваних ситуацій та ризику, зростання кількості і складності професійних проблем, постійне зростання та загострення конкуренції, невизначеність та ін.);
- *суб'єктивні* (зумовлені переважно суб'єктивним фактором: перебільшений контроль за діяльністю з боку керівництва, впевненість (обґрунтована чи необґрунтована) у несправедливому ставленні по відношенню до себе з боку співробітників та керівництва, матеріальне покарання та інші штрафні санкції, “третирування на роботі”, високий професійний статус (посада) співробітника у поєднанні з агресивними особистісними схильностями, ворожість та агресія з боку співробітників та керівництва, недостатня зарплата та ін.).

3. Чинники, які перешкоджають вияву професійної агресії:

- *соціальні* (виражена негативна суспільна оцінка агресивної поведінки та ін.);
- *соціально-професійні* (можливість покарання за агресію, дружні стосунки, прив'язаність любов до можливого об'єкта агресії та ін.);
- *особистісно-професійні* (поміркованість, толерантність, завбачливість, безконфліктність, свідомість, високий самоконтроль, професійна цілісність та ін.).

4. Чинники, які опосередковують вияв професійної агресії:

- *особистісно-професійні* (локус контролю, самооцінки, соціоемоційні потреби, гнівливість, “поведінка за типом А”, “сприйняте безсилля” та ін.);
- *професійні* (рівень професійної автономності та мобільності, а також професійний статус агресора та його жертви);
- *суб'єктивні* (“ступінь сприйнятості” фахівцем агресії по відношенню до себе);
- *мотиваційні* (професійна агресія як: 1) засіб досягнення професійної мети; 2) спосіб психічної розрядки, заміщення заблокованої потреби чи переключення діяльності; 3) спосіб задоволення потреби в професійній самореалізації і самоствердженні; 4) спосіб вирішення професійної проблеми; 5) спосіб самозахисту та ін.).

Наскрізним універсальним енергетично-інформаційним утворенням, яке знаходиться в основі кожної з чотирьох груп чинників,

є *нужда*, яка, за С.Д. Максименком [5; 7], являючи собою біосоціальну єдність, породжує різноманітні людські потреби при “зустрічі” з об'єктами і явищами оточуючого середовища. Тому різні аспекти та прояви *нужди* можуть виступати як основа *чинників, які зумовлюють* виникнення в людини агресивної поведінки, і як *чинники, які перешкоджають* її виникненню, і як *чинники, які опосередковують* її перебіг.

Отже, коли чинники вищеназваних чотирьох груп *призвели* до професійної агресії, можна розглядати другий рівень (етап) її генези.

Другий рівень складає система типів, видів та проявів професійної агресії, яка включає три послідовні *підрівні*.

Перший підрівень – *загальні типи та види* професійної агресії.

Професійну агресію, за кожною із двох підстав виділення, можна розподілити на два основні *типи*.

За *першою підставою* (за метою агресії) на: 1) ворожу (основна мета агресора полягає у самому факті спричинення жертві страждань чи іншої шкоди); 2) інструментальну (агресія виступає лише в якості засобу досягнення певної професійної мети – підвищення власного професійного статусу, усунення чи нейтралізація фахівців-конкурентів, отримання матеріальних благ і т.ін.).

За *другою підставою* (за типом спонукання до агресії) на: 1) спонтанну агресію як наслідок схильності фахівця до насильницьких дій стосовно інших людей і її готовності діяти агресивно в будь-який момент; 2) реактивну – як агресивну відповідь фахівця на агресію по відношенню до себе.

На основі використання трьох основних шкал (фізична-вербальна, активна-пасивна і пряма-непряма) професійна агресія може знаходити свій прояв у восьми основних видах: 1) фізична-активна-пряма; 2) фізична-активна-непряма; 3) фізична-пасивна-пряма; 4) фізична-пасивна-непряма; 5) вербальна-активна-пряма; 6) вербальна-активна-непряма; 7) вербальна-пасивна-пряма; 8) вербальна-пасивна-непряма.

Другий підрівень – об'єкти професійної агресії, у залежності від специфіки яких далі визначаються вже *специфічні* прояви професійної агресії. Як такі об'єкти спрямування професійної агресії можуть виступати: 1) *суб'єкти професійної діяльності* (співробітники, підлеглі, керівники, клієнти, конкуренти та ін.); 2) *своя організація в цілому* (хоча можна припустити, що як об'єкт спрямування професійної агресії може бути й організація конкурентів у цілому).

Третій підрівень – *специфічні прояви* професійної агресії.

1. Коли об'єктом спрямування професійної агресії виступають *суб'єкти професійної діяльності*, вона може виявлятися у:

- агресивних поведінкових проявах (розповсюдження негативних чуток, відмова в інформації, погрози, вербальні образи, образливі жести, “брудні погляди” та ін.);
- відносно цілісних агресивних поведінкових стратегіях (залякування, зловживання контролем, “дрібна тиранія”, “мстивий реванш”).

2. Коли об’єктом спрямування професійної агресії виступає своя організація в цілому, вона може виявлятися у формі професійного саботування, підривання норм життєдіяльності організації, соціально-підривної діяльності, професійної бездіяльності, розтрат і крадіжок.

Хоча тут, на перший погляд, об’єктом агресії є не жива істота, а організація, проте це не позбавляє такий прояв розглядати як саме агресію із всіма властивими їй ознаками, адже через навмисне спричинення шкоди організації, опосередковано спричиняється тою чи іншою мірою шкода всім її співробітникам. І агресор це усвідомлює.

Третій рівень складають можливі реакції-відповіді фахівця на професійну агресію та негативні наслідки від неї.

Основні реакції-відповіді фахівця на професійну агресію:

- мстива агресія – агресивна поведінка, спрямована на джерело агресії;
- заміщена агресія – агресивна поведінка, спрямована не на джерело агресії;
- конструктивне вирішення проблеми – неагресивна поведінка, спрямована на джерело агресії;
- уникання – неагресивна поведінка, спрямована не на джерело агресії.

У випадку агресивної відповіді фахівця на професійну агресію, вона може породжувати нове “коло агресії”.

Основні негативні наслідки професійної агресії:

- для жертви агресії: 1) погіршення психологічного стану та негативні особистісні зміни (поява депресивних тенденцій, втрата впевненості у собі, підвищення тривожності, виникнення відчуття безпорадності та емоційного виснаження, зниження рівня самооцінки, життєвої задоволеності та настрою і т. ін.), 2) погіршення стану здоров’я (виникнення соматичних скарг та ін.); 3) погіршення професійних показників (зниження професійної ефективності та відповідальності, зниження задоволеності від роботи та ін.); 4) негативні зміни у соціально-професійній сфері (намір звільнення, пошук іншої роботи, виникнення професійно-сімейних конфліктів, виникнення алкогольних та ін. залежностей);

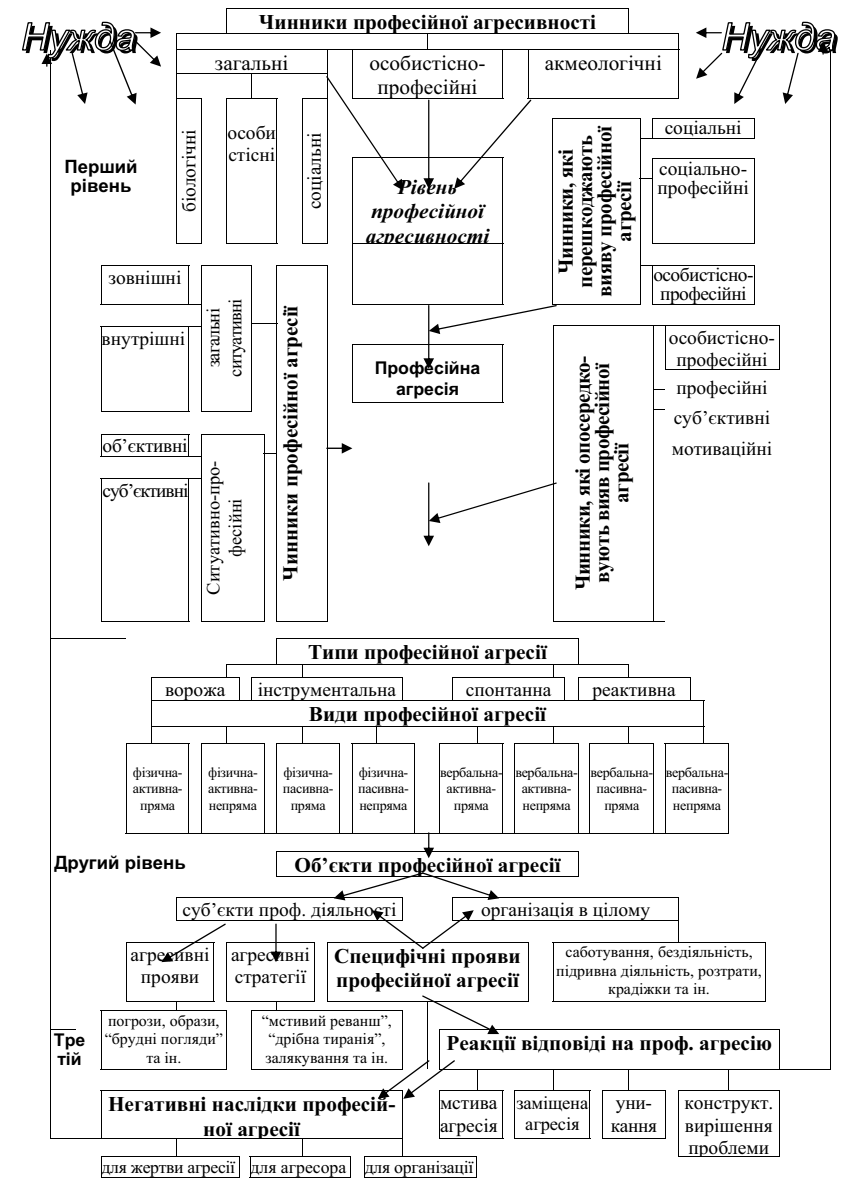


Рис. 1. Загальна модель генези професійної агресивності особистості

- *для агресора*: 1) погіршення професійних стосунків; 2) адміністративні покарання; 3) негативні особистісні зміни (підвищення рівня агресивності, виникнення невинуватих впевненості у своїй перевазі над іншими, відчуття вседозволеності та ін.);
- *для організації* – погіршення різноманітних показників діяльності, соціально-психологічного клімату, матеріальні втрати та ін.

Графічно розроблена нами *Загальна модель генези професійної агресивності особистості* представлена на рис. 1.

На завершення статті ми би хотіли обов'язково підкреслити, що знаходимось на позиції, яка достатньо далека від того, щоб розглядати феномен професійної агресивності як *однозначно негативне явище*. Цей феномен неможливо розглядати без урахування повного контексту конкретної ситуації, в якій він виявився у формі професійної агресії (чи готовий виявитись).

Так, можна навести безліч прикладів, коли професійна агресія (у різних проявах) стає для фахівця найбільш адекватним, доцільним та ефективним засобом самозахисту в певних професійних ситуаціях – і в професійному контексті, і в особистісному, і в соціальному.

Висновки

Розроблена нами *Загальна модель генези професійної агресивності особистості* надає можливість для наукового розуміння цього феномену, що відповідає сучасним вимогам, здійснення його всебічного та системного вивчення. Дана модель складається із *трьох* основних *послідовних* рівнів, кожний з яких характеризує відносно закінчений етап генези професійної агресивності особистості.

Перший рівень складає система чинників професійної агресії та агресивності, а також чинників, що опосередковують та перешкоджають вияву професійної агресії.

Наскрізним універсальним енергетично-інформаційним утворенням, яке знаходиться в основі кожної з чотирьох груп чинників є *потреба*, яка, являючи собою біосоціальну єдність, породжує різноманітні людські потреби при “зустрічі” з об'єктами і явищами оточуючого середовища. Тому різні аспекти та прояви *потреби* можуть виступати і як основ чинників, які зумовлюють виникнення в людини агресивної поведінки, і як чинники, які перешкоджають її виникненню, і як чинники, які опосередковують її перебіг.

Другий рівень складає система типів, видів та проявів професійної агресії, яка включає три послідовні *підрівні*: 1) загальні типи та види професійної агресії; 2) об'єкти професійної агресії, залежно

від специфіки яких далі визначаються вже її специфічні прояви; 3) специфічні прояви професійної агресії.

Третій рівень складають можливі *реакції-відповіді* фахівця на професійну агресію та *негативні наслідки* від неї.

Перспективою нашої *подальшої роботи* є здійснення, відповідно до розробленої моделі, емпіричних досліджень, спрямованих на виявлення закономірностей генези професійної агресивності особистості.

Список використаних джерел

1. Берковиц Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Пер. с англ. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. – 512 с.
2. Бэрн Р., Ричардсон Д. Агрессия / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
3. Лачугина Ю.Н. Агрессивность в структуре личности и профессиональной деятельности руководителя: Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / Ульянов. гос. ун-т. – Ульяновск, 2003. – 162 с.
4. Крэйхи Б. Социальная психология агрессии / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 334 с.
5. Максименко С.Д. Генетическая психология (методологическая рефлексия проблем развития в психологии). – М.: Рефл-бук; К.: Ваклер, 2000. – 320 с.
6. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
7. Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. Психология особистості: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / С.Д. Максименко (ред.). – К.: ТОВ “КММ”, 2007. – 296 с.
8. Налчаджян А. Агрессивность человека. – СПб.: Питер, 2007. – 734 с.
9. Anderson K.B., Anderson C.A., Karen E.D., Deuser W.E. The interactive relations between trait hostility, pain and aggression // *Aggressive Behavior*. – 1998. – Vol. 24. – P. 161 – 171.
10. Aquino K., Tripp T.M., Bies, R.J. How employees respond to personal offense: The effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86 (1). – P. 52 – 59.
11. Ashforth B. Petty tyranny in organizations: A preliminary examination of antecedents and consequences // *Canadian Journal of Administrative Sciences*. – 1997. – Vol. 14. – P. 126 – 140.

12. Baron R., Neuman J. Workplace violence and workplace aggression: Evidence of their relative frequency and potential causes // *Aggressive Behavior*. – 1996. – Vol. 22. – P. 161 – 173.
13. Bennett R.J., Robinson S.L. Development of a measure of workplace deviance // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 85 (3). – P. 349 – 360.
14. Bies R.J., Tripp T.M. Revenge in organizations: The good, the bad, and the ugly // *Dysfunctional behavior in organizations: Non-violent dysfunctional behavior* / R.W. Griffin, A.O'Leary-Kelly, J. M. Collins (Eds.). – Stamford, CT: JAI Press, 1998. – P. 49 – 67.
15. Davenport N., Schwartz R.D., Elliott G.P. *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. – 2nd Ed. – Ames, IA: Civil Society Publishing, 2002. – 213 p.
16. Duffy M.K., Ganster D.C., Pagon M. Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*. – 2002. – Vol. 45(2). – P. 331 – 351.
17. Glomb T.M. Workplace anger and aggression: Informing conceptual models with data from specific encounters // *Journal of Occupational Health Psychology*. – 2002. – Vol. 7. – P. 20 – 36.
18. Fox S., Spector P.E. A model of work frustration-aggression // *Journal of Organizational Behavior*. 1999. – Vol. 20. – P. 915-931.
19. Leymann, H. The content and development of mobbing at work // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. – 1996. – Vol. 5 (2). – P. 165 – 184.
20. Martinko M.J., Zellars K.L. Toward a theory of workplace violence and aggression: A cognitive appraisal perspective // *Monographs in organizational behavior and industrial relations: Vol. 23: Dysfunctional behavior in organizations: Part A. Violent and deviant behavior* / R.W. Griffin, A. O'Leary-Kelly, J.M. Collins (Eds.). – Greenwich, CT: JAI Press, 1998. – P. 1 – 42.
21. Mitchell M., Ambrose M. Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – Vol. 92 (4). – P. 1159 – 1168.
22. Neuman J.H, Baron R.A. Social antecedents of bullying: A social interactionist perspective // *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives on research and practice* / S. Einarsen, H. Doel, D. Zapf, C. Cooper (Eds.). – London: Taylor Francis, 2003. – P. 185 – 202.

23. Raver J.L. Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model // *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*. – 2005. – Vol. 65 (7-B). – P. 3758.
24. Tepper B.J., Duffy M.K., Shaw J. D. Personality moderators of the relationship between abusive supervision and subordinates' resistance // *Journal of Applied Psychology*. – 2001. – Vol. 86 (5). – P. 974 – 983.

The article contends the General model of personality's professional aggression genesis, which developed by the author. The given model consists of three consecutive levels, each of which characterizes the completed stage of professional aggression genesis.

Key words: aggression, professional aggression, genesis of aggression.

Отримано: 24.03.2010

УДК 17.022.2-053.8 (477+438)

Уршуля Груца-Мьонсік

Вибрані кореляти морального розумування української та польської молоді – порівняльне дослідження

Мета статті – ознайомлення з результатами власного дослідження вибраних корелятив морального розумування польської та української молоді на матеріалах експериментів, проведених автором з учнями старших класів польсько-українських середніх навчальних закладів.

Ключові слова: моральність, моральна освіта, релігійна позиція молоді, суспільні цінності, престижні вартості, теоретичні цінності, артистичні цінності, економічні цінності.

Цель статьи – ознакомление с результатами исследования соотношения способа мышления и морального сознания польской и украинской молодежи на материалах экспериментов, проведенных автором с учениками старших классов польско-украинских средних учебных заведений.

Ключевые слова: моральность, моральное образование, религиозная позиция молодежи, общественные ценности, престижные ценности, теоретические ценности, артистические ценности, экономические ценности.