

Особливості реакцій відповіді фахівця на професійну агресію

У статті викладено результати емпіричних досліджень автора, спрямованих на виявлення особливостей реакцій відповіді сучасного фахівця на професійну агресію.

Ключові слова: агресія, професійна агресивність, генеза агресивності.

В статье изложены результаты эмпирических исследований автора, направленных на выявление особенностей ответных реакций современного специалиста на профессиональную агрессию.

Ключевые слова: агрессия, профессиональная агрессивность, генезис агрессивности.

Дослідження проблеми професійної агресивності фахівця (її чинників, особливостей прояву, можливостей попередження та ін.) нині розглядається в якості одного із найважливіших напрямків досліджень сучасної світової психології. Слід відзначити, що вченими країн колишнього СРСР вона практично не розроблялася, а на Заході, хоча в останні роки й відбувається стрімке зростання інтересу до цієї проблеми, проте самими ж західними вченими визнається, що в її вивченні наявні дуже суттєві прогалини [2], [4] – [6]. На нашу думку, однією із найважливіших причин цього є зрозумілі труднощі у здійсненні емпіричних досліджень феномена професійної агресивності, що зумовлює істотний дефіцит емпіричних даних.

На першому етапі власних досліджень даної проблеми нами побудовано *Загальну модель генези професійної агресивності особистості*, на основі якої можна було б засновуватись з метою наукового розуміння цього феномена, а також при здійсненні 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. *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.

Далі, на другому етапі, нами здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та практичне проведення емпіричного дослідження генези професійної агресивності особистості. У даній статті ми викладемо отримані емпіричні результати щодо встановлених особливостей реакцій відповіді фахівця на професійну агресію.

Засновуючись на положеннях Генетико-психологічної теорії існування і зростання особистості С.Д. Максименка [1] та аналізі літературних джерел за проблемою людської агресивності, поняття *професійної агресії* нами визначено як *поведінка (дії) фахівця, яка здійснюється в процесі його професійної взаємодії, суперечить нормам та правилам певного професійного співтовариства, і наміряно спрямована на заподіяння шкоди іншим суб'єктам професійної діяльності. Професійну агресивність* ми розглядаємо як *набуту в процесі професіогенезу особистісну властивість, яка характеризує рівень готовності фахівця до агресивних дій по відношенню до інших суб'єктів професійної діяльності.*

З метою практичного здійснення емпіричних досліджень генези професійної агресивності особистості нами розроблено *спеціалізований діагностичний інтернет-сайт <http://hr-test.org>*, на якому розміщено анкету та 18 психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення всіх її рівнів. При аналізі отриманих результатів використовувались дані лише тих 771 досліджуваного (226 чоловіків та 545 жінок), які виконали всі 18 методик. Ці російськомовні досліджувані представляють усі 15 країн колишнього СРСР та ще 17 країн далекого зарубіжжя.

Визначення особливостей реакцій відповіді фахівця на професійну агресію стосовно нього, насамперед, здійснювалося на основі аналізу отриманих результатів за такими двома методиками як “Шкала конструктивного опору” В. Террер та ін. (модифікація М. Mitchell) та “Шкала уникання” М. Mitchell та М. Ambrose [5]. За “Шкалою конструктивного опору” обраховується властивий для фахівця *рівень конструктивності вирішення професійних проблем*, а за “Шкалою уникання” – властивий для фахівця *рівень уникання* щодо вирішення його професійних завдань. Також для кореляційного аналізу із показниками названих двох методик використовувались показники “Шкали професійного саботування” R. Bennett та S. Robinson [3]. Всі методики нами було попередньо адаптовано.

Порівняння отриманих діагностичних показників за даними методиками у чоловіків та жінок показало, що за *статевою* ознакою кількісний вияв реакцій відповіді фахівця на професійну агресію практично не відрізняється. Тому в таблиці 1 розподіл показників *конструктивності вирішення професійних проблем та уникання за рівнем* їх вираженості подано за всією досліджуваною вибіркою.

Таблиця 1

Розподіл діагностичних показників реакцій відповіді фахівця на професійну агресію

№	Рівень	Конструктивності вирішення професійних проблем	Уникання
1	Низький	6%	12%
2	Нижчий за середній	24%	20%
3	Середній	40%	39%
4	Вищий за середній	23%	20%
5	Високий	7%	9%

Як можна побачити із вищенаведеної таблиці, розподіл отриманих діагностичних показників рівнів *конструктивності вирішення професійних проблем та уникання* є дуже близьким до нормального, що наочно підтверджує правильність здійсненої процедури стандартизації та нормування наших модифікацій даних методик.

Реакції відповіді фахівців на професійну агресію мають досить цікаву *вікову* динаміку (таблиця 2).

Таблиця 2

Вікова динаміка діагностичних показників реакцій відповіді фахівців на професійну агресію

№	Показники	Вікова група (М)				
		25 ≤	26-30	31-40	41-50	≤ 51
1	Рівень конструктивності вирішення професійних проблем	30,29	36,36	34,57	33,74	30,10
2	Рівень уникання	26,00	29,93	27,54	25,14	19,53

Примітки: жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні вікові зміни ($p \leq 0,05$), без виділення – статистично достовірних вікових змін показників не зафіксовано; докладніше щодо статистичної достовірності отриманої динаміки діагностичних показників див. у тексті після таблиці.

Так, *і рівень конструктивності вирішення професійних проблем, і рівень уникання* виявилися найвищим у віковій групі 26 – 30 років. При цьому, перший показник збільшився, порівняно із попередньою віковою групою, на достовірному рівні ($p < 0,05$);

другий теж збільшився, але не так виражено. Далі обидва показники поступово із віком зменшуються. Але якщо це зменшення у віковій групі фахівців, старших за 50 років, за *рівнем конструктивності вирішення професійних проблем* досягло показника першої вікової групи, то *рівень уникання* у найстарших фахівців зменшився набагато вираженіше ($p \leq 0,001$, порівняно із другою віковою групою).

Тобто, можна констатувати, що найбільш вираженими (як позитивними, так і негативними) реакції відповіді фахівців на професійну агресію є у фахівців 26 – 30 років, а найменш вираженими (насамперед, за такою негативною реакцією, як *рівень уникання*) – у найстарших за віком фахівців.

Порівняння діагностичних показників, що розглядаються, у групах фахівців із різним *ієрархічним статусом* (таблиця 3), показало, що *рівень уникання* змінюється у залежності від професійного статусу порівняно незначно. А от *рівень конструктивності вирішення професійних проблем* спочатку поступово збільшується, досягаючи найвищого виявлення у менеджерів середньої ланки ($p \leq 0,1$, порівняно із першою та останньою за ієрархічним статусом групами), а далі у менеджери вищої ланки, як і у фахівців найстаршої вікової групи, суттєво виражено зменшується.

Таблиця 3

Порівняння діагностичних показників реакцій відповіді фахівців на професійну агресію у групах фахівців із різним ієрархічним статусом

№	Показники	Ієрархічний статус (М)			
		1	2	3	4
1	Рівень конструктивності вирішення професійних проблем	32,76	34,94	36,45	32,71
2	Рівень уникання	27,80	25,73	24,32	25,38

Примітки: 1) курсивом виділені показники, за якими наявні зміни показників на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1 - 0,051$), без виділення – статистично достовірних змін показників не зафіксовано;

2) ієрархічний статус: 1 – не належать до керівного персоналу, 2 – менеджери першої ланки, 3 – менеджери середньої ланки, 4 – менеджери вищої ланки.

В результаті порівняння діагностичних показників реакцій відповіді фахівця на професійну агресію у досліджуваних із *різних країн*, статистично достовірних відмінностей встановлено не було.

Далі проаналізуємо отримані значення *кореляційних зв'язків* між діагностичними показниками реакцій відповіді фахівців на

професійну агресію. Оскільки їх кількісні значення у чоловіків та жінок істотно відрізняються, то вони подані в окремих таблицях (4 та 5).

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки між діагностичними показниками реакцій відповіді фахівців на професійну агресію у чоловіків

№	П оказники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного саботування	1	0,19	0,71
2	Рівень конструктивності вирішення професійних проблем	0,19	1	0,30
3	Рівень уникання	0,71	0,30	1

Примітки: 1) рівень достовірності у виділених жирним шрифтом коефіцієнтів кореляції $p \leq 0,001$, у виділених підкресленням – $p \leq 0,01$;

2) показник № 1 отримано за Шкалою професійного саботування R. Bennett та S. Robinson, № 2 – за Шкалою конструктивного опору V. Terper та ін. (модифікація M. Mitchell), № 3 – за Шкалою уникання M. Mitchell та M. Ambrose.

Таблиця 5

Кореляційні зв'язки між діагностичними показниками реакцій відповіді фахівців на професійну агресію у жінок

№	П оказники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного саботування	1	0,34	0,46
2	Рівень конструктивності вирішення професійних проблем	0,34	1	0,19
3	Рівень уникання	0,46	0,19	1

Примітки: 1) рівень достовірності у виділених жирним шрифтом коефіцієнтів кореляції $p \leq 0,001$;

2) аналогічно до таблиці 4.

Перше, що слід відмітити, аналізуючи викладені у вищенаведених таблицях результати те, що всі діагностичні показники реакцій відповіді фахівців на професійну агресію за трьома використаними методиками достовірно *позитивно* пов'язані між собою ($r = 0,19 - 0,71$; $p \leq 0,01 - 0,001$) й у чоловіків, й у жінок. Отже, отримані й на третьому рівні *генези професійної агресивності особистості* логічно-узгоджені взаємозв'язки, по-перше, підтверджують системність та взаємозумовленість досліджуваного явища *професійної агресивності особистості* та обґрунтованість розробленої моделі, а, по-друге – показують адекватність вибору дослідницького психодіагностичного інструментарію.

Щодо статевих відмінностей, то у чоловіків набагато сильніше за жінок пов'язані між собою *загальний рівень професійного сабо-*

тування та рівень уникання ($r = 0,71!$), а у жінок – загальний рівень професійного саботування та рівень конструктивності вирішення професійних проблем. Тобто, можна зазначити, що для фахівців-чоловіків характерний більш деструктивний тип реакції на агресивні щодо них впливи, який виражається у тісному поєднанні таких найменш адекватних реакцій, як саботування та уникання.

Висновки. Отже, можна відмітити наступні *особливості* реакцій відповіді фахівця на професійну агресію:

1) кількісний вияв реакцій відповіді фахівця на професійну агресію практично не відрізняється за *статевою* ознакою та не залежить від *країни проживання*;

2) найбільш вираженими (як позитивними, так і негативними) реакції відповіді фахівців на професійну агресію є у фахівців 26 – 30 років, а найменш вираженими (насамперед, за такою негативною реакцією як рівень уникання) – у найстарших за віком фахівців (51 і більше років);

3) *рівень уникання*, залежно від професійного ієрархічного статусу змінюється порівняно незначно; а *рівень конструктивності вирішення професійних проблем* спочатку поступово достовірно збільшується, досягаючи найвищого виявлення у менеджерів середньої ланки, а далі у менеджери вищої ланки, як і у фахівців найстаршої вікової групи, достатньо виражено зменшується;

4) всі діагностичні показники реакцій відповіді фахівців на професійну агресію за трьома використаними методиками (*загальний рівень професійного саботування, рівень конструктивності вирішення професійних проблем та рівень уникання*) достовірно позитивно пов'язані між собою й у чоловіків, й у жінок; отримані подібні логічно узгоджені взаємозв'язки, по-перше, підтверджують системність і взаємозумовленість досліджуваного явища *професійної агресивності особистості* та обґрунтованість розробленої моделі, а, по-друге – показують адекватність вибору дослідницького психодіагностичного інструментарію;

5) у чоловіків набагато сильніше за жінок пов'язані між собою *загальний рівень професійного саботування та рівень уникання*, а в жінок – *загальний рівень професійного саботування та рівень конструктивності вирішення професійних проблем*, що свідчить про більш характерний для фахівців-чоловіків деструктивний тип реакції на агресивні щодо них впливи, який виражається у тісному поєднанні таких реакцій, як *саботування та уникання*.

Список використаних джерел

1. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
2. 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.
3. Bennett R.J., Robinson S.L. Development of a measure of workplace deviance // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 85 (3). – P. 349 – 360.
4. Cortina L.M., Magley V.J. Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace // *Journal of Occupational Health Psychology*. – Vol. 8 (4). – P. 247 – 265.
5. 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.
6. Neuman J., Baron R. Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets // *Journal of Management*. – 1998. – Vol. 24. – P. 391 – 411.
7. Raver J.L. Behavioral outcomes of interpersonal aggression at work: A mediated and moderated model: Doctor of Philosophy Dissertation / University of Maryland. – College Park, 2004. – 202 p.

The article contends author’s results of empirical researches, which determine the features of modern specialist’s responses on professional aggression.

Keywords: aggression, professional aggression, genesis of aggression.

Отримано: 12.08.2011