

2. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
3. Джонсон Р.А. Она. Глубинные аспекты женской психологии / Р.А. Джонсон. – Харьков: Фолио; Институт общегуманитарных исследований, 1996. – 112 с.
4. Эриксон Е. Идентичность: юность и кризис / Пер. с англ.; общ. ред. и предисл. Толстых А.В. – М.: Издательская группа Прогресс, 1996. – 344 с.
5. Кольшко А. М. Психология самоотношения / А. М.Кольшко. – Гродно: ГрГУ, 2004. – 102 с
6. Хорни К. Женская психология / К. Хорни. – СПб.: Восточный институт Психоанализа, 1993
7. Эстес К.П. Бегущая с волками. Женский архетип в мифах и сказаниях / К.П. Эстес. – К.: София, 2000. – 496 с.

The thesis is dedicated to the problem of women's identity formation in the early juvenile age. According to methods the diagnostic results were represented with the help of which was discovered the formation of basic components of women's identity on emotional, cognitive levels.

Key words: self-consciousness, women's identity, sexual-role behavior, juvenile age, I-image, emotional- integral attitude towards oneself.

Отримано: 02.03.2011

УДК 159.922

Є.В. Тополов

Чинники запобігання та опосередковування професійної агресії

У статті викладено результати емпіричних досліджень автора, спрямованих на виявлення особливостей прояву чинників, які перешкоджають та опосередковують вияви професійної агресії.

Ключові слова: агресія, професійна агресивність, генеза агресивності.

В статье изложены результаты эмпирических исследований автора, направленных на выявление особенностей проявления факторов, которые предотвращают и опосредуют проявления профессиональной агрессии.

Ключевые слова: агрессия, профессиональная агрессивность, генезис агрессивности.

Проблема професійної агресивності особистості є однією із найменш досліджених у сучасній психології. Науковці із країн колишнього СРСР її у своїх дослідженнях практично не піднімали. Дослідження ж українських науковців ([1] – [8], [10] – [11] та ін.), останні 10 – 15 років практично виключно були присвячені вивченню агресивної поведінки осіб не старших за молодіжний вік (насамперед, дітей, підлітків, юнаків).

А на Заході, хоча в останні роки й відбувається стрімке зростання інтересу до цієї проблеми, проте самими ж західними вченими визнається, що в ній залишається ще надто багато “білих плям” [12] – [15]. Ми даний факт, насамперед, відносимо до складності здійснення її емпіричного дослідження.

На першому етапі нашого вивчення даної проблеми було 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.

Така 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.

На другому етапі нами було здійснено теоретико-методологічне обґрунтування та практичне проведення емпіричного дослідження генези професійної агресивності особистості. У даній статті ми викладемо отримані емпіричні результати щодо особливостей *першого рівня* цієї генези, і, зокрема, щодо виявлених нами *особливостей прояву чинників, які можуть перешкоджати виявам професійної агресії фахівців та опосередковувати подібні вияви*.

Засновуючись на положеннях Генетико-психологічної теорії існування і зростання особистості С.Д. Максименка [9] 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.

Для практичного здійснення емпіричних досліджень генези професійної агресивності особистості нами було розроблено спеціалізований діагностичний інтернет-сайт <http://hr-test.org>, на якому було розміщено анкету та 18 психодіагностичних методик, спрямованих на вивчення всіх її рівнів. Зокрема, у даній статті ми розглянемо результати за шістьма методиками.

При аналізі отриманих результатів використовувались дані лише 771 досліджуваного, які виконали всі 18 методик. Ці російськомовні досліджувані представляють усі 15 країн колишнього СРСР та ще 17 країн далекого зарубіжжя.

Особливості прояву чинників, які перешкоджають професійній агресії

Для дослідження особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії, використовувались Методика "Тест руки" Е. Wagner та ін., Шкала самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера та Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.

Отримані діагностичні показники відповідно до розподілу досліджуваних за статтю подані у таблиці 1.

Таблиця 1

Порівняння діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії за статевою ознакою

№	Показники	Чоловіки		Жінки		t	p≤
		М	σ	М	σ		
1	Страх	0,68	0,79	0,77	0,80	1,54	–
2	Емоційність	0,90	0,83	1,00	0,84	1,41	–
3	Комунікація	2,03	1,03	2,08	0,98	0,56	–
4	Залежність	0,30	0,54	0,27	0,53	0,83	–
5	Рівень комунікат. контролю	6,08	2,10	5,81	1,91	1,73	0,1
6	Рівень проф. самоефективн.	31,9	4,44	30,86	5,01	1,4	–

Примітки: показники № 1 – 4 отримані за Методикою "Тест руки" Е. Wagner та ін.; показник № 5 – за Шкалою самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера; показник № 6 – за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема.

Наведені у таблиці результати показують, що практично усі використані у нашому дослідженні діагностичні показники *особистісно-професійних* чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії фахівців, знаходяться у чоловіків та жінок практично на одному рівні. Єдине, можна тільки відмітити дещо вищий у чоловіків рівень комунікативного контролю (на рівні статистичної тенденції – $p \leq 0,1$).

Особливості *вікової* динаміки цих показників можна простежити із таблиці 2. Отримані результати свідчать, що після 25 років у фахівців досить різко ($p \leq 0,01$) підвищується діагностичний показник *страху*, а у вікових групах 31 – 50 років вищим ($p \leq 0,1 - 0,01$) є показник *залежності* за Методикою “Тест руки” Е. Wagner та ін., які, як передбачається, мають перешкоджати вияву професійної агресії. У той же час, ми бачимо виражену статистично достовірну тенденцію ($p \leq 0,05 - 0,001$) зниження *рівня комунікативного контролю* за Шкалою самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера, що, навпаки, свідчить про зменшення здатності цього чинника із віком перешкоджати вияву професійної агресії в фахівців.

Таблиця 2

Вікова динаміка діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії

№	Показники	Вікова група (М)				
		25 ≤	26-30	31-40	41-50	≤ 51
1	Страх	0,59	0,83	0,79	<i>0,71</i>	0,85
2	Емоційність	1,01	0,98	0,97	0,89	1,04
3	Комунікація	2,07	2,03	2,10	2,10	1,91
4	Залежність	0,22	0,25	<i>0,30</i>	0,36	0,21
5	Рівень комунікат. контролю	6,38	6,23	5,74	5,48	5,08
6	Рівень проф. самоефективн.	31,29	31,78	30,71	31,13	30,72

Примітки: 1) аналогічно до таблиці 1; 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні вікові зміни ($p \leq 0,05 - 0,001$), курсивом – за якими наявні вікові зміни показників на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1 - 0,051$), без виділення – статистично достовірних вікових змін показників не зафіксовано; докладніше щодо статистичної достовірності отриманої динаміки діагностичних показників див. у тексті після таблиці.

Особливості зміни діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії фахівців відповідно до *стажу* їх роботи, представлені у таблиці 3.

Таблиця 3

Динаміка діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії у фахівців різного загального стажу роботи

№	Показники	Загальний стаж у роках (М)			
		5 ≤	6-10	11-20	≤ 20
1	Страх	0,68	0,75	0,81	0,78
2	Емоційність	1,08	0,91	0,90	0,93
3	Комунікація	1,96	2,09	2,20	2,13
4	Залежність	0,23	0,30	0,30	0,31
5	Рівень комунікат. контролю	6,18	6,27	5,47	5,23
6	Рівень проф. самоефективн.	30,45	31,65	31,11	31,16

Примітки: 1) аналогічно до таблиці 1; 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні зміни ($p \leq 0,05 - 0,001$), без виділення – статистично достовірних змін показників не зафіксовано.

Як і у випадку із віком, із збільшенням стажу роботи у фахівців існує тенденція до достовірного підвищення показника *страху* і зниження *рівня комунікативного контролю*. Але, крім того, спостерігається зниження показника *емоційності* та збільшення показника *комунікації*, які, у силу цього, можуть різноспрямовано впливати на вияв професійної агресії в фахівців. *Рівень професійної самоефективності*, як виявилось, незалежно ні від віку, ні від стажу, залишається у фахівців впродовж їх професійної кар'єри на приблизно однаковому кількісному рівні. Тому його, очевидно, можна розглядати як одну із найбільш стійких особистісно-професійних властивостей фахівця. Досить цікавими є отримані дані щодо діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії, у фахівців із різним *ієрархічним статусом* (таблиця 4).

Таблиця 4

Порівняння діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії у фахівців із різним ієрархічним статусом

№	Показники	Ієрархічний статус (М)			
		1	2	3	4
1	Страх	0,74	0,71	0,82	0,74
2	Емоційність	1,01	0,91	0,89	0,91
3	Комунікація	2,03	2,05	2,06	2,20
4	Залежність	0,29	0,28	0,25	0,22
5	Рівень комунікат. контролю	5,83	5,87	6,11	6,08
6	Рівень проф. самоефективн.	30,02	30,90	33,34	33,56

Примітки: 1) аналогічно до таблиці 1; 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні зміни ($p \leq 0,05 - 0,001$), курсивом – за якими наявні зміни показників на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1 - 0,051$), без виділення – статистично достовірних змін показників не зафіксовано; докладніше щодо статистичної достовірності отриманої динаміки діагностичних показників див. у тексті після таблиці; 3) ієрархічний статус: 1 – не належать до керівного персоналу, 2 – менеджери першої ланки, 3 – менеджери середньої ланки, 4 – менеджери вищої ланки.

Отримані результати, на наш погляд, є досить знаковими, як із точки зору встановлення певних психологічних закономірностей професійної діяльності сучасного фахівця, так і з точки зору підтвердження валідності та обґрунтованості обраного для нашого дослідження психодіагностичного інструментарію.

Так, ми бачимо, що показники *страху* та *емоційності* практично не змінюються у групах фахівців із різним ієрархічним статусом. Разом із його зростанням простежується певне зниження показника *залежності* та підвищення показників *комунікації* та *рівня комунікативного контролю*. Але при цьому тільки зміна показника *комунікації* від першої до останньої групи за ієрархічним статусом досягає рівня статистичної тенденції ($p \leq 0,1$).

І разом із тим ми бачимо постійне, по мірі зростання ієрархічного статусу фахівців, досить значне і невпинне зростання *рівня професійної самоефективності*, яке від перших двох груп фахівців за ієрархічним статусом (тих, хто не належать до керівного персоналу, і менеджерів першої ланки) до наступних двох груп (менеджерів середньої ланки та вищої ланки) досягає високого рівня статистичної значущості ($p \leq 0,01 - 0,001$).

При цьому, не зайвим буде нагадати, про це йшлося трохи вище, що *рівень професійної самоефективності* залишається у фахівців впродовж їх професійної кар'єри на приблизно однаковому кількісному рівні незалежно ні від віку, ні від стажу, і тому являє собою стійку особистісно-професійну властивість фахівця. Тобто напрашується висновок, що підвищення за ієрархічним статусом природним чином відбувається більшою мірою в фахівців, у яких професійна самоєфективність початково знаходиться на більш високому рівні.

Порівняння діагностичних показників особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії у фахівців у досліджуваних із *різних країн* виявило єдину статистично достовірну відмінність ($p \leq 0,01$) – більш високий показник *страху* за Методикою “Тест руки” Е. Wagner та ін. у досліджуваних фахівців із Росії у порівнянні із групою досліджуваних із колишніх країн СРСР та далекого зарубіжжя.

Із результатів *кореляційного аналізу* між діагностичними показниками особистісно-професійних чинників, які перешкоджають вияву професійної агресії, можна виділити два достовірні позитивні зв'язки: між *комунікацією* (за Методикою "Тест руки" Е. Вагнер та ін.) та *рівнем професійної самоефективності* (за Шкалою самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема) у чоловіків ($r = 0,25$; $p \leq 0,001$); та між *рівнем комунікативного контролю* (за Шкалою самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера) та *рівнем професійної самоефективності* ($r = 0,20$; $p \leq 0,001$) у жінок.

Особливості прояву чинників, які опосередковують професійну агресію

Серед різних груп чинників, що опосередковують професійну агресію, наше дослідження було переважно спрямоване на вивчення саме *професійних* чинників. Для цього використовувались показники таких трьох методик, як: Шкала досвіду агресивних впливів Т. Glomb та Н. Liao, Шкала професійної автономності Р. Spector та S. Fox, Шкала професійної мобільності В. Террер.

Порівняння отриманих діагностичних показників за даними методиками у чоловіків та жінок показало, що за *статевою* ознакою вияв чинників, які опосередковують професійну агресію, практично не відрізняється.

А от у *віковому* аспекті їх вияв має певну специфіку (див. таблицю 5).

Таблиця 5

Вікова динаміка діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують професійну агресію

№	Показники	Вікова група (М)				
		25 ≤	26-30	31-40	41-50	≤ 51
1	Інтегральний показник досвіду агресивних впливів	69,96	71,40	65,98	75,61	69,47
2	Показник досвіду агресивних впливів з боку начальника	33,62	35,47	34,57	40,09	37,21
3	Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	36,35	35,93	31,41	35,53	32,26
4	Рівень проф. автономності ³⁾	20,96	21,50	20,16	19,96	17,50
5	Рівень проф. мобільності	7,40	7,29	7,09	6,64	6,33

Примітки: 1) показники № 1 – 3 отримані за Шкалою досвіду агресивних впливів Т. Glomb та Н. Liao; показник № 4 – за Шкалою професійної автономності Р. Spector та S. Fox; показник № 5 – за Шкалою професійної мобільності В. Террер. 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні вікові зміни ($p \leq 0,05$), курсивом – за якими наявні вікові зміни показників на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1 - 0,051$), без

виділення – статистично достовірних вікових змін показників не зафіксовано; докладніше щодо статистичної достовірності отриманої динаміки діагностичних показників див. у тексті після таблиці; 3) зворотний показник.

Згідно із отриманими результатами, найвищий *інтегральний показник досвіду агресивних впливів* є у віковій групі 41 – 50 років ($p < 0,05$ у порівнянні із попередньою). В цій же групі найвищою є така його складова, як *показник досвіду агресивних впливів з боку начальника* ($p \leq 0,1$ у порівнянні із першою групою). А от *показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників* найвищим є серед молодих фахівців віком до 25 років ($p \leq 0,05$ у порівнянні із групою 31 – 40 років, і $p \leq 0,1$ – із групою старших за 50 років).

Рівень професійної автономності закономірно, на наш погляд, підвищується у найстаршій віковій групі фахівців ($p \leq 0,1 - 0,05$ у порівнянні із іншими групами). А *рівень професійної мобільності* навпаки, і теж досить закономірно, поступово із віком знижується. Хоча за *t*-критерієм Стьюдента це зниження не досягає рівня належної статистичної достовірності при порівнянні різних вікових груп, але ранговий коефіцієнт кореляції Спірмена між порядковим номером вікової групи та віком досліджуваного фахівця (-0,19) виявився достовірним на рівні $p \leq 0,001$.

Подібні результати, щодо особливостей вікової спрямованості динаміки професійної автономності та мобільності фахівців, були отримані й американською дослідницею J. Raver [16].

Зміни діагностичних показників чинників, які опосередковують професійну агресію фахівців, впродовж зростання *стажу* їх роботи також мають певні особливості (таблиця 6).

Таблиця 6

Динаміка діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують професійну агресію у фахівців різного загального стажу роботи

№	Показники	Загальний стаж у роках (М)			
		5 ≤	6-10	11-20	≤ 20
1	Інтегральний показник досвіду агресивних впливів	67,86	72,42	74,84	66,77
2	Показник досвіду агресивних впливів з боку начальника	33,41	36,08	40,16	35,79
3	Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	34,45	36,33	33,69	30,98
4	Рівень проф. автономності ³⁾	20,48	21,07	20,21	18,86
5	Рівень проф. мобільності	7,24	7,25	6,83	6,56

Примітки: 1) аналогічно до першої і третьої примітки у таблиці 5; 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні вікові

зміни ($p \leq 0,05 - 0,001$), курсивом – за якими наявні вікові зміни показників на рівні статистичної тенденції ($p \leq 0,1 - 0,051$), без виділення – статистично достовірних вікових змін показників не зафіксовано.

Отримані результати щодо змін діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують професійну агресію, разом із збільшенням стажу роботи фахівців, практично повністю узгоджуються із описаними перед цим віковими змінами. Так, найвищими *інтегральний показник досвіду агресивних впливів* і *показник досвіду агресивних впливів з боку начальника* є у фахівців із стажем роботи 11 – 20 років; найвищим *показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників* є у фахівців із стажем роботи до 10 років. Так само, найвищим *рівень професійної автономності* є у найбільш досвідчених фахівців, і в них же спостерігається зниження *рівня професійної мобільності* ($r = -0,16$; $p \leq 0,001$).

Усереднені кількісні значення діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують професійну агресію, в групах фахівців із різним службовим *ієрархічним статусом* подані у таблиці 7.

Таблиця 7

Порівняння діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують професійну агресію у фахівців із різним ієрархічним статусом

№	Показники	Ієрархічний статус (М)			
		1	2	3	4
1	Інтегральний показник досвіду агресивних впливів	70,49	71,17	69,74	70,86
2	Показник досвіду агресивних впливів з боку начальника	35,02	37,79	37,26	38,46
3	Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	35,47	33,38	32,48	32,39
4	Рівень проф. автономності ³⁾	20,83	20,65	21,91	15,71
5	Рівень проф. мобільності	7,04	6,63	7,18	7,21

Примітки: 1) аналогічно до першої і третьої примітки у таблиці 5; 2) жирним шрифтом виділені показники, за якими наявні достовірні зміни ($p \leq 0,001$), без виділення – статистично достовірних змін показників не зафіксовано; 3) ієрархічний статус: 1 – не належать до керівного персоналу, 2 – менеджери першої ланки, 3 – менеджери середньої ланки, 4 – менеджери вищої ланки.

Результати вищенаведеної таблиці свідчать, що практично всі діагностичні показники професійних чинників, які опосередковують

професійну агресію, переважно не змінюються у фахівців залежно від їх службового ієрархічного статусу. Слід, на наш погляд, лише відмітити такі закономірні явища як виражене ($p \leq 0,001$) зростання у менеджерів вищої ланки, у порівнянні із іншими за статусом фахівцями, *рівня професійної автономності*, а також те, що саме у цій групі фахівців є найвищим показник *досвіду агресивних впливів з боку начальника* і найнижчим – *показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників* (хоча останнє й не досягає рівня статистичної достовірності).

В результаті порівняння діагностичних показників професійних чинників, які опосередковують вияв професійної агресії фахівців у досліджуваних із *різних країн*, статистично достовірних відмінностей не встановлено.

Висновки. Основними *особливостями* чинників, які *перешкоджають* вияву професійної агресії фахівців, є такі:

1) для чоловіків властивий дещо вищий, ніж для жінок, *рівень комунікативного контролю*, який здатний попереджувати вияви професійної агресії;

2) із збільшенням віку та загального стажу фахівців, спостерігаються передумови до зменшення можливості попередження виявів професійної агресії внаслідок зниження показника *рівня комунікативного контролю*; із збільшенням стажу роботи у фахівців також спостерігається зниження показника *емоційності* та збільшення показника *комунікації*, які, в силу цього, можуть різноспрямовано впливати на вияв у них професійної агресії;

3) оскільки *рівень професійної самоефективності*, не залежно ні від віку, ні від стажу, залишається у фахівців впродовж їх професійної кар'єри на приблизно однаковому кількісному рівні, його можна розглядати як одну із найбільш стійких особистісно-професійних властивостей;

4) проте, по мірі зростання ієрархічного статусу, у групах фахівців, виділених за цим критерієм, відбувається невинне зростання *рівня професійної самоефективності*; це дозволяє стверджувати, що фахівці із початково вищим рівнем професійної самоефективності мають більше природних передумов до службового зростання; але, крім того, зростання рівня професійної самоефективності разом із зростанням ієрархічного статусу фахівців також свідчить і про зростання спроможності цієї особистісно-професійної властивості попереджувати вияви професійної агресії у фахівців із вищим службовим ієрархічним статусом.

Основні *особливості* чинників, які *опосередковують* вияв професійної агресії фахівців:

1) за статевою ознакою вияв чинників, які опосередковують професійну агресію, практично не відрізняється;

2) основні особливості змін діагностичних показників цих чинників, відповідно до віку і стажу роботи фахівців, полягають у тому, що: найвищий *інтегральний показник досвіду агресивних впливів* і *показник досвіду агресивних впливів з боку начальника* є у фахівців 41 – 50 років (стажем роботи 11 – 20 років); найвищим *показником досвіду агресивних впливів з боку співробітників* – у фахівців віком до 25 років (стажем роботи до 10 років); із збільшенням віку та загального стажу фахівців, у них спостерігається закономірна тенденція до певного підвищення *рівня професійної автономності* та зниження *рівня професійної мобільності*;

3) у менеджерів вищої ланки, у порівнянні із іншими за статусом фахівцями, значно вищим є *рівень професійної автономності*.

Однак, як саме розглянуті вище чинники здатні опосередковувати вияв професійної агресії фахівців і в чому саме полягає подібне опосередкування і його кількісні значення, нами визначено за допомогою кореляційного аналізу діагностичних показників даних чинників із показниками різних рівнів генези професійної агресивності особистості, які ми плануємо викласти у наступних публікаціях.

Список використаних джерел

1. Аликина Н.В. Возрастные психологические особенности агрессивного поведения несовершеннолетних: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / НИИ психологии УССР / Н.В.Аликина. – К., 1989. – 100 с.
2. Благута Р.І. Механізми виникнення агресії підлітків // Проблеми загальної та педагогічної психології: Зб. наук. праць Ін-тупсихології ім. Г.С. Костюка АПН України / Заред. С.Д. Максименка. – К.: ГНОЗІС, 2003. – Т. V. – Ч. 4. – С. 46 – 51.
3. Бовть О.Б. Агрессивные реакции и пути их коррекции у младших школьников: дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Университет внутренних дел МВД Украины / О.Б.Бовть. – Х., 2000. – 265 с.
4. Волянська О.В. Соціальні детермінанти підліткової агресії: соціологічний аналіз: автореф. дис... канд. соціол. наук: 22.00.04 / Харківський нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна / О.В.Волянська. – Х., 2003. – 18 с.
5. Дроздов О.Ю. Соціально-психологічні фактори динаміки агресивної поведінки молоді: Дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Чернігівський держ. педагогічний ун-т ім. Т.Г.Шевченка / О.Ю.Дроздов. – Чернігів, 2003. – 225 с.

6. Запухляк О.З. Вплив акцентуацій характеру особистості на агресивність у підлітковому віці: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Нац. академія Держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького/ О.З.Запухляк. – Хмельницький, 2006. – 20 с.
7. Іванова В.В. Вплив моделей внутрішньосімейних відносин на прояв підлітками агресивної поведінки / В.В.Іванова// Психологія: зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2000. – Вип. 10. – С. 211 – 216.
8. Мелоян А.Е. Глибиннопсихологічні витоки агресивності особистості (на матеріалах активного соціально-психологічного навчання): дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / Ін-т психології ім. Г.С.Костюка АПН України / А.Е.Мелоян. – К., 2004. – 312 с.
9. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / С.Д.Максименко. – К.: ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
10. Мойсеева О.Є. Психологія агресивності: сутність та можливості корекції / О.Є.Мойсеева. – К.: Вид-во ТОВ «КММ», 2008. – 208 с.
11. Шебанова В.І. Психологічна корекція агресії за рахунок активізації рівневих механізмів емоційної регуляції / В.І.Шебанова // Психологія: зб. наук. праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2001. – Вип. 12. – С. 199 – 206.
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. LeBlanc M., Barling J. Workplace Aggression // Current Directions in Psychological Science. – 2004. – Vol. 13. – № 1. – P. 9 – 12.
14. 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.
15. 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.
16. 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.

The article contends author's results of empirical researches, which determine of factors, that prevent and mediate of professional aggression.

Keywords: aggression, professional aggression, genesis of aggression.