

17. Ушева Т.Ф. Условия формирования рефлексии студентов педагогического вуза / Т.Ф.Ушева // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 10. – С.96-97.
18. Шостром Э. Терапевтическая психология. Основы консультирования и психотерапии / Э. Шостром, Л. Браммер. – СПб.: Сова, 2002. – 624 с.

The article deals with the main peculiarities and the indexes of students' self-actualization in the process of education in a higher educational institution; the methods of influence a student, which promote students' self-actualization and opening potential opportunities are under consideration.

**Keywords:** self-actualization, students' self-actualization, social-psychological adaptation, creativity, reflection, self-intelligence.

*Отримано: 24.02.2011*

УДК 152.2

*Є.В.Тополов*

## **АКМЕОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОЇ АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ**

У статті викладено результати емпіричних досліджень автора, спрямованих на виявлення особливостей загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності особистості.

**Ключові слова:** агресія, професійна агресивність, генеза агресивності.

В статье изложены результаты эмпирических исследований автора, направленных на выявление особенностей факторов профессиональной агрессивности личности.

**Ключевые слова:** агрессия, профессиональная агрессивность, генезис агрессивности.

Проблема професійної агресивності особистості залишається однією із найменш вивчених у сучасній психології. Вчені з країн колишнього СРСР у своїх дослідженнях цьєзь проблеми практично не піднімали. 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” [8], [11], [12]. Насамперед, ми це відносимо до важкості здійснення її емпіричного дослідження.

На попередньому 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.

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.

*Другий рівень* складає система типів, видів і 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 подальшому 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 *акмеологічно-професійних особливостей прояву чинників професійної агресивності особистості*.

Ми розглядаємо *професійну агресію* як *поведінку (дії) фахівця, яка здійснюється в процесі його професійної взаємодії, суперечить нормам і 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 хотіли би докладніше зупинитися на тому, як співвідносяться в ній професійна агресія та агресивність.

З метою 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 чотирма методиками, діагностичні показники яких характеризують загальні (методики: “Тест руки” Е. Вагнер та ін.; “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова) та особистісно-професійні (методики: діагностики рівня емоційного “вигорання” В.В. Бойка; вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана) чинники професійної агресивності. При аналізі отриманих результатів використовувались дані лише тих 771 досліджуваного, які виконали всі 18 методик. Ці російськомовні досліджувані представляють усі 15 країн колишнього СРСР та ще 17 країн далекого зарубіжжя.

Визначення акмеологічно-професійних особливостей прояву чинників професійної агресивності особистості було розпочато із порівняння отриманих у нашому дослідженні діагностичних показників, які характеризують загальні та особистісно-професійні чинники професійної агресивності, між групами досліджуваних із різними акмеологічними та професійними характеристиками. Подібне порівняння за *статевою* ознакою подане у таблиці 1.

Таблиця 1

**Порівняння діагностичних показників загальних чинників професійної агресивності за *статевою* ознакою**

№	Показники	Чоловіки (n = 226)		Жінки (n = 545)		t	p ≤
		М	у	М	у		
1	Рівень агресивності	-1,8	1,8	-2,2	1,8	3,3	0,001
2	Агресія	1,1	0,5	0,9	0,6	4,2	0,001
3	Директивність	1,1	0,8	1,0	0,8	1,1	-
4	Рівень позитивн. агресивності	8,3	3,8	7,1	3,4	4,0	0,001
5	Рівень негативн. агресивності	7,2	3,6	6,3	3,0	3,0	0,01
6	Рівень конфліктності	16,9	5,9	16,6	5,9	0,6	-
7	Запальність	4,7	2,0	5,0	2,0	1,5	-
8	Напористість	4,3	2,2	3,7	2,2	2,7	0,01
9	Образливість	4,5	2,3	5,0	2,4	2,8	0,01
10	Непоступливість	4,1	2,1	3,4	1,8	4,3	0,001
11	Безкомпромісність	2,6	2,1	2,2	1,9	2,2	0,05
12	Мстивість	3,9	2,3	3,1	2,1	4,1	0,001
13	Нетерпимість до думки інших	3,3	1,9	3,2	1,7	0,5	-
14	Підозрілість	5,2	2,2	4,4	2,3	3,8	0,001

Примітки: показники № 1 – 3 отримані за Методикою “Тест руки” Е. Вагнер та ін.; показники № 4 – 14 отримані за Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова.

Отже, як свідчать результати вищенаведеної таблиці, діагностичні показники *загальних* чинників професійної агресивності (безпосередні показники агресивності та тісно пов'язані із нею властивості) мають виражені статеві відмінності. Так, чоловіки мають достовірно вищі діагностичні показники *рівня агресивності і агресії* за проєктивною Методикою “Тест руки” Е. Wagner та ін. А також – *рівня позитивної та негативної агресивності*, напористості, непоступливості, безкомпромісності, мстивості та підозрливості за Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова). При цьому, *рівень конфліктності* в чоловіків та жінок виявився приблизно однаковим. У жінок достовірно вищим виявився лише такий показник-складова рівня конфліктності, як образливість, що є достатньо природнім і відомим психологічним фактом.

Отже, отримані нами результати узгоджуються з існуючими науковими уявленнями [3], [4], [5], [9] щодо властивого чоловікам порівняно вищого рівня агресивності.

За результатами кореляційного аналізу, показник *агресії* за проєктивною Методикою “Тест руки” у жінок має достатньо значну кількість достовірних позитивних зв'язків ( $r =$  від 0,14 до 0,22;  $p \leq 0,01 - 0,001$ ) з показниками Методики-опитувальника “Особистісна агресивність і конфліктність” (з показниками негативної агресивності, конфліктності, образливості, непоступливості, безкомпромісності та мстивості). У чоловіків такий достовірний зв'язок виявився лише один – із показником образливості ( $r = 0,16$ ;  $p \leq 0,05$ ).

Такі результати, на нашу думку, пояснюються тим, що чоловіки, очевидно, менш щирі у відповідях на питання опитувальника та (чи) менше за жінок схильні вірно рефлексувати власну поведінку. Окрім того, методика “Тест руки”, як ми вважаємо, більше діагностує потенційну агресивність, а Методика “Особистісна агресивність і конфліктність” – актуальну (тобто готовність до агресивних проявів у повсякденному, у тому числі, і професійному житті). Однак, при дослідженні агресивності доцільно все ж застосовувати обидві методики.

Діагностичні показники можливих *особистісно-професійних* чинників професійної агресивності (мотиваційні та емоційного “вигорання”) у чоловіків та жінок практично не відрізняються. Але, як ми і передбачали, ці діагностичні показники *особистісно-професійних* чинників професійної агресивності достатньо тісно взаємопов'язані із її *загальними* чинниками, як у чоловіків, так і у жінок. Так, у *чоловіків* показник *агресії* за Методикою “Тест руки” достовірно корелює з показником синдрому емоційного “вигорання”

( $r = 0,13$ ;  $p \leq 0,05$ ) та такою його складовою як резистенція ( $r = 0,16$ ;  $p \leq 0,05$ ); а також із показником зовнішньої позитивної мотивації ( $r = 0,15$ ;  $p \leq 0,05$ ). А всі показники Методики “Особистісна агресивність і конфліктність” мають достовірні та досить тісні кореляційні зв’язки з усіма (!) показниками методики діагностики рівня емоційного “вигорання”, а також із одним показником Методики вивчення мотивації професійної діяльності.

У жінок показник агресії за Методикою “Тест руки” достовірно корелює ( $r = 0,12$ ;  $p \leq 0,01$ ) з показником синдрому емоційного “вигорання” та всіма його складовими (напруга, резистенція, виснаження). І, як у чоловіків, всі показники Методики “Особистісна агресивність і конфліктність” мають достовірні та досить тісні позитивні кореляційні зв’язки з усіма (!) показниками методики діагностики рівня емоційного “вигорання”, а також достовірні, хоча й не такі тісні зв’язки з усіма (!) показниками Методики вивчення мотивації професійної діяльності.

При цьому, слід відмітити, що агресивність та конфліктність у жінок *позитивно* пов’язана із зовнішньою (позитивною і негативною) мотивацією та *негативно* пов’язана із внутрішньою мотивацією. Тобто, це свідчить про те, що саме внутрішню мотивацію у жінок можна розглядати в якості чинника, який запобігає підвищенню рівня професійної агресивності. У нашому дослідженні, відповідно до використаної методики, внутрішню мотивацію характеризували такі питання, як задоволеність від самого процесу і результату роботи та можливість найповнішої самореалізації у даній діяльності.

Вікова динаміка основних діагностичних показників, які характеризують загальні та особистісно-професійні чинники професійної агресивності, представлена у таблиці 2.

Таблиця 2

**Вікова динаміка діагностичних показників загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності**

№	Показники	Вікова група (М)				
		25 ≤	26-30	31-40	41-50	≤ 51
1	Рівень агресивності	-2,0	-2,0	-2,3	-2,1	-2,0
2	Агресія	0,9	1,0	0,9	1,0	0,9
3	Директивність	0,9	1,1	1,0	1,0	1,2
4	Рівень позитивн. агресивності	9,0	7,4	6,9	7,2	6,8
5	Рівень негативн. агресивності	8,0	6,7	6,1	5,9	6,0
6	Рівень конфліктності	18,7	16,7	15,9	16,3	15,9
7	Показник синдрому емоційного “вигорання”	159	160	148	147	134

8	Напруга	46,2	48,9	43,7	46,4	40,5
9	Резистенція	61,2	59,5	58,8	54,8	53,0
10	Виснаження	51,8	52,0	46,3	46,4	40,9
11	Внутрішня мотивація	<b>7,9</b>	8,2	8,1	<b>8,5</b>	<b>8,4</b>
12	Зовнішня позит. мотивація	<b>11,8</b>	11,8	11,3	<b>11,2</b>	<b>10,3</b>
13	Зовнішня негат. мотивація	6,6	6,7	6,2	6,3	6,8

Примітки: 1) показники № 1 – 3 отримані за Методикою “Тест руки” Е. Вагнер та ін.; показники № 4 – 6 – за Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова; показники № 7 – 10 – за Методикою діагностики рівня емоційного “вигорання” В.В. Бойка; показники № 11 – 13 – за Методикою вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана; 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.

Статистичний аналіз наведених у таблиці результатів показав, що такі показники *загальних* чинників професійної агресивності за *проективною* Методикою “Тест руки” як *рівень агресивності і агресія*, з віком не змінюється. Тобто, їх можна вважати *стійкою* особистісною складовою професійної агресивності. Деяке збільшення з віком показника *директивності* за цією ж методикою, але тільки в порівнянні наймолодшої вікової групи із найстаршою, і лише на рівні статистичної тенденції ( $p \leq 0,1$ ), достатньо очевидно пояснюється тенденцією до підвищення фахівців із віком за посадовою ієрархією.

Всі ж показники *загальних* чинників професійної агресивності, отримані за Методикою-опитувальником “Особистісна агресивність і конфліктність”, спочатку різко у другій віковій групі (26 – 30 років), порівняно із першою (до 25 років), знижуються ( $p \leq 0,01 - 0,001$ ), але далі теж залишаються відносно *стійкими*. Ми схильні вважати це наслідком порівняно вищої схильності молодих людей до словесної “бравати” і більшої їх активності як у *поведінці*, так і у самооцінці *активності* власної *поведінки*.

Такий *особистісно-професійний* чинник професійної агресивності як показник синдрому емоційного “вигорання” з віком теж достовірно не змінюється. На рівні тенденції ( $p \leq 0,1$ ) лише дещо зменшуються такі його похідні, як резистенція та виснаження. До речі, й у відносно нещодавніх дослідженнях [1], [6] синдрому емоційного “вигорання” фахівців, вікової динаміки не фіксувалося.

Достатньо цікавим, на наш погляд, та закономірним результатом є достовірне ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) збільшення з віком у досліджуваних фахівців внутрішньої мотивації та зменшення зовнішньої позитивної мотивації, що цілком узгоджується з відомими із літератури [2] загальними закономірностями професійного становлення фахівців.

Оскільки вік фахівця та загальний стаж його роботи тісно пов'язані між собою, то природно, що динаміка діагностичних показників загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності відповідно до загального стажу роботи, виявилася практично повністю східною до вищеописаної вікової динаміки. Значущих відмінностей чи статистичних тенденцій при порівнянні різних груп досліджуваних, виділених за *стажем роботи на займаній посаді*, взагалі встановлено не було.

Тобто один із основних висновків, який можна зробити із проаналізованих вище результатів є той, що загальні та особистісно-професійні чинники професійної агресивності є достатньо стійкими і практично не змінюються з віком та стажем роботи.

Достатньо цікавими виявилися результати досліджень, які характеризують особливості прояву загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності у групах фахівців із різним *ієрархічним статусом*. Порівняння діагностичних показників вказаних чинників подане у таблицях 3 та 4.

Таблиця 3

**Порівняння діагностичних показників загальних чинників професійної агресивності у групах фахівців із різним ієрархічним статусом**

№	Показники	Ієрархічний статус (М)			
		1	2	3	4
1	Рівень агресивності	<b>-2,16</b>	<b>-1,87</b>	<b>-2,29</b>	-2,07
2	Агресія	<b>1,0</b>	0,93	<b>0,72</b>	0,80
3	Директивність	<b>0,94</b>	<b>1,13</b>	1,1	1,1
4	Рівень позитивн. агресивності	7,38	7,55	7,14	7,76
5	Рівень негативн. агресивності	6,74	6,45	6,31	6,25
6	Рівень конфліктності	<b>17,23</b>	16,51	<b>15,97</b>	15,85
7	Запальність	<b>5,09</b>	4,8	<b>4,39</b>	4,84
8	Напористість	3,76	4,05	3,59	4,21
9	Образливість	<b>5,11</b>	4,78	<b>4,41</b>	4,37
10	Непоступливість	3,62	3,5	3,55	3,56



11	Безкомпромісність	2,3	2,37	2,47	2,03
12	Мстивість	3,41	3,27	3,22	3,18
13	Нетерпимість до думки інших	3,33	3,18	3,09	3,07
14	Підозрілість	4,73	4,56	4,7	4,62

Примітки: 1) ієрархічний статус: 1 – не належать до керівного персоналу (n = 401), 2 – менеджери першої ланки (n = 189), 3 – менеджери середньої ланки (n = 84), 4 – менеджери вищої ланки (n = 97);

2) показники № 1 – 3 отримані за Методикою “Тест руки” Е. Wagner та ін.; показники № 4 – 14 отримані за Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова;

3) 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.

Статистичний аналіз наведених у таблиці результатів показав, що такий показник *загальних* чинників професійної агресивності за Методикою “Тест руки”, як *рівень агресивності*, найвищим є у менеджерів першої ланки, статистично достовірно відрізняючись ( $p \leq 0,05$ ) від менеджерів середньої ланки та досліджуваних, які не керують іншими. А ось щодо двох таких складових цього рівня як *агресія* та *директивність*, спостерігаються достатньо різноспрямовані тенденції. Агресія, певною мірою, *зменшується* у фахівців, які належать до керівного складу, а директивність, навпаки, *зростає*.

Показник *конфліктності* за Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність” теж має досить стійку тенденцію до зменшення по мірі зростання ієрархічного статусу досліджуваних фахівців. На достовірному рівні, по мірі зростання ієрархічного статусу, також зменшуються такі показники, як *запальність* та *образливість*.

Тобто, в нашому дослідженні підвищення рівня агресивності у фахівців з вищим службовим ієрархічним статусом *не зафіксовано*. Навпаки, певною мірою, спостерігається протилежна тенденція. Такі результати, на наш погляд, досить природні і пояснюються, з одного боку, природним відбором, коли фахівці із якостями, які перешкоджають успішній організації і керівництву груповою роботою (підвищені агресивність, запальність, образливість), частіше “відсіваються” із такої роботи, чи не допускаються до неї взагалі, а, з другого боку, цілком можливим розвитком у процесі керівної роботи професійно необхідних для неї якостей (самовладання, терплячість, толерантність та ін.).



Таблиця 4

**Порівняння діагностичних показників особистісно-професійних чинників професійної агресивності у групах фахівців із різним ієрархічним статусом**

№	Показники	Ієрархічний статус (М)			
		1	2	3	4
1	Показник синдрому емоційного “вигорання”	157,9	154,6	134,2	128,3
2	Напруга	48,33	47,06	40,42	34,24
3	Резистенція	59,11	57,98	54,03	54,27
4	Виснаження	50,5	49,52	39,71	39,84
5	Внутрішня мотивація	8,04	8,09	8,76	8,65
6	Зовнішня позит. мотивація	11,35	11,15	11,82	11,91
7	Зовнішня негат. мотивація	6,53	6,37	6,25	6,3

Примітки: показники № 1 – 4 отримані за Методикою діагностики рівня емоційного “вигорання” В.В. Бойка; показники № 4 – 14 отримані за Методикою вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана.

Аналіз вищенаведеної таблиці показує, що отримані результати щодо діагностичних показників *особистісно-професійних* чинників професійної агресивності (мотиваційні та емоційного “вигорання”) цілком узгоджуються із вищерозглянутими результатами *загальних* чинників професійної агресивності стосовно рівня їхнього виявлення у фахівців з різним службовим ієрархічним статусом.

Так, спостерігається достатньо стійка та статистично достовірна тенденція ( $p \leq 0,05 - 0,001$ ) щодо *зменшення* у фахівців із вищим службовим ієрархічним статусом загального показника синдрому емоційного “вигорання”, а також таких його складових, як напруга та виснаження. При цьому, відбувається зростання показників *внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації*.

Порівняння всіх отриманих у нашому дослідженні діагностичних показників *загальних та особистісно-професійних* чинників професійної агресивності досліджуваних із різних країн показало, що вони практично не відрізняються за *регіональною* ознакою.

**Висновки.** Отже, нами встановлено ряд *акмеологічно-професійних особливостей* прояву чинників професійної агресивності особистості.

*Статевої* особливості прояву чинників професійної агресивності фахівців полягають у тому, що:

1) чоловіки мають достовірно вищі за жінок діагностичні показники, які характеризують її *загальні чинники* (за виключенням, *рівня конфліктності*); а діагностичні показники *особи-*

*стісно-професійних* чинників професійної агресивності у чоловіків та жінок практично не відрізняються;

2) діагностичні показники *загальних* та *особистісно-професійних* чинників професійної агресивності достатньо тісно взаємопов'язані між собою як у чоловіків, так і у жінок; це підтверджує наше припущення щодо тісного взаємозв'язку загальних, особистісно-професійних та акмеологічних чинників, які, маючи системний характер, разом складають *рівень професійної агресивності особистості*.

Окремо слід відмітити, що агресивність і конфліктність у жінок *позитивно* пов'язана із зовнішньою (позитивною і негативною) мотивацією, та *негативно* пов'язана із внутрішньою мотивацією; це дозволяє розглядати внутрішню мотивацію як чинник попередження підвищення у жінок рівня професійної агресивності.

Основні *вікові* особливості прояву чинників професійної агресивності фахівців:

1) діагностичні показники *загальних* чинників професійної агресивності за *проективною* Методикою “Тест руки” з віком практично не змінюються і становлять *стійку* особистісну складову професійної агресивності; всі ж такі показники, отримані за Методикою-опитувальником “Особистісна агресивність і конфліктність”, спочатку у віковій групі 26 – 30 років, порівняно із групою до 25 років, різко знижуються, але далі теж залишаються відносно *стійкими*;

2) такий *особистісно-професійний* чинник професійної агресивності, як показник синдрому емоційного “вігорання” з віком практично не змінюється; досить закономірним можна розглядати встановлене *збільшення* з віком у фахівців внутрішньої мотивації та *зменшення* зовнішньої позитивної мотивації.

Особливості динаміки діагностичних показників загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності відповідно до *загального стажу роботи* практично повністю відповідають вищеописаній віковій динаміці. Тобто, нами встановлено, що загальні та особистісно-професійні чинники професійної агресивності є достатньо стійкими і практично не змінюються із віком та стажем роботи.

Особливості прояву чинників професійної агресивності фахівців залежно від їхнього службового *ієрархічного статусу*:

1) *рівень агресивності* за Методикою “Тест руки” значно вищий у менеджерів першої ланки за досліджуваних, які не керують іншими, та менеджерів вищих рівнів; при цьому показник агресії

має тенденцію до зменшення у фахівців керівного складу, а директивність, навпаки, до збільшення. За Методикою “Особистісна агресивність і конфліктність”, в міру зростання ієрархічного статусу фахівців, існує досить стійка тенденція до зменшення показників *конфліктності, запальності та образливості*;

2) подібними (до вищеописаних загальних чинників) є у фахівців з різним службовим ієрархічним статусом й тенденції зміни діагностичних показників *особистісно-професійних* чинників професійної агресивності (мотиваційні та емоційного “вигорання”); зафіксовано достатньо стійку тенденцію щодо зменшення у фахівців із вищим службовим ієрархічним статусом *загального показника синдрому емоційного “вигорання”*, а також таких його складових, як *напруга та виснаження*; при цьому, відбувається зростання показників *внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації*.

Отже, підвищення рівня агресивності у фахівців з вищим службовим ієрархічним статусом не зафіксовано. Навпаки, певною мірою, спостерігається протилежна тенденція, яка особливо виражена щодо сприятливих в особистісному й професійному плані змін діагностичних показників особистісно-професійних чинників професійної агресивності.

За *регіональною* ознакою можна констатувати, що діагностичні показники загальних та особистісно-професійних чинників професійної агресивності досліджуваних із різних країн практично не відрізняються.

Відповідно до нашої *Загальної моделі генези професійної агресивності особистості*, розглянуті у цій статті чинники визначають наявний *рівень професійної агресивності* як *ступінь готовності фахівця до агресії*. Проте, чи виявиться цей рівень у формі агресивних дій і як саме впливають чинники наступних трьох груп на емпіричні результати ми проаналізуємо у *подальших статтях*.

#### Список використаних джерел

1. Зайчикова Т.В. Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів: Автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.05 / Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебн. пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. / Э.Ф.Зеер. – М.: Академический Проект, Фонд “Мир”, 2005. – 336 с.
3. Ковалев П.А. Возрастно-половые особенности отражения в сознании структуры собственной агрессивности и агрессивного

- поведення: Автореф. дисс... канд. психол. наук: 19.00.07. – СПб., 1996 – 18 с.
4. Кравчук С.Л. Особливості проявів вербальної агресії залежно від статевих характеристик суб'єкта та об'єкта агресії / С.Л.Кравчук // Вісник. Соціологія. Психологія. Педагогіка. – К.: Нац. ун-т ім. Т.Шевченка. – 2002. – Вип. 14. – С. 43 – 47.
  5. Крэйхи Б. Социальная психология агрессии / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2003. – 334 с.
  6. Леженіна Л.М. Психологічні чинники емоційного вигорання слідчих Служби безпеки України: автореф. дис... канд. психол. наук: 19.00.06 / Академія управління МВС/ Л.М.Леженіна. – К., 2009. – 16с.
  7. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості/ С.Д.Максименко. – К.: ТОВ “КММ”, 2006. – 240 с.
  8. 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.
  9. Bettencourt B.A., Miller N. Gender differences in aggression as a function of provocation: A meta-analysis // Psychological Bulletin. – 1996. – Vol. 119. – P. 422 – 447.
  10. 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.
  11. 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.
  12. 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 personality professional aggressiveness features'.

**Keywords:** aggression, professional aggression, genesis of aggression.

*Отримано: 7.02.2011*