

ПРОФЕСІЙНА АГРЕСИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ: ПОНЯТТЯ, ПРОЯВИ, НАСЛІДКИ

Проаналізовано теоретико-прикладні характеристики такого соціально-психологічного явища, як агресія особистості. Розкрито поняття, природу, складові, ознаки, види, сучасні форми і поведінкові прояви агресії: поширення негативних чутток, відмова від інформації, погрози, вербальні оцінки, образливі жести, «брудні погляди». Наведено приклади агресивних проявів у професійній взаємодії індивідів. Виявлено та охарактеризовано об'єктивні та суб'єктивні чинники, які перешкоджають вияву професійної агресії.

Ключові слова: агресія, індивід, сутність, характеристика, чинники прояву і запобігання агресії, професійна агресивність.

Постановка проблеми. Феномен людської агресивності досі є однією з найбільш актуальних проблем суспільства. Її різноманітні прояви розглядаються у багатьох наукових контекстах.

Оскільки сучасна цивілізація не тільки не пододала подібні прояви, але й значною мірою модифікувала та розширила їх спектр, проблема агресивності становить для психологічної науки надзвичайний інтерес у теоретико-прикладному аспекті. Насамперед йдеться про поглиблене з'ясування генези людської агресивності та необхідність відповідного впровадження результатів наукових досліджень, спрямованих на коригування, профілактику та недопущення агресивних проявів у поведінці індивідів.

Стан дослідження. Основними методологічними і теоретичними засадами статті є: положення категорії суб'єкта (К. О. Абульханова-Славська, А. В. Брушлинський), особистості (Г. С. Костюк, В. В. Рибалка), діяльності (О. М. Леонтьєв, Б. Ф. Ломов, Л. А. Радзіховський), свідомості (Б. Г. Ананьєв, О. М. Леонтьєв, С. Л. Рубінштейн); концепції взаємодії (Г. М. Андрєєва, І. О. Зімня, Г. О. Китайгородська), спілкування (Г. М. Андрєєва, Б. Д. Паригін), педагогічної взаємодії (О. В. Киричук, Я. Л. Коломінський, В. Я. Ляудіс), психології утрудненого спілкування (В. А. Лобунська, К. А. Менджеріцька, Е. А. Бреус), психології агресії (Ю. М. Антонян, Л. Берковиц, Р. І. Благута), агресії в професійній діяльності (Т. В. Зайчикова, Г. В. Ложкін, Т. В. Петровська).

Водночас недостатньо дослідженими є природа, особливості, класифікація, форми агресії, механізми та чинники прояву

агресивності у професійному середовищі, зокрема в педагогічній взаємодії. Тому соціальна-психологічна і педагогічна значущість визначеної проблеми та її недостатнє вивчення зумовили мету статті, яка полягає в теоретичному аналізі чинників, природи, форм і класифікації чинників агресії та її проявів у професійній діяльності.

Виклад основних положень. Поняття «агресія» походить від латинського слова «aggression», що означає напад. Нині в науковій літературі налічують більше 100 визначень агресії. Згідно з класичним розумінням, агресія становить поведінку, яка містить загрозу чи спричиняє шкоду іншим. Р. Берон, Д. Річардсон визначають феномен агресії так: «агресія – це форма будь-якої поведінки, спрямована на образу або заподіяння шкоди іншій живій істоті, яка не бажає подібного поводження із собою» [2].

Розуміння агресії містить такі основні складові: агресія обов'язково передбачає навмисне, цілеспрямоване спричинення шкоди; об'єктом агресії є жива істота; жертви мають мати мотивацію уникнення подібного поводження з собою.

Цілком слушним є зауваження В. В. Бойко, який вважає, що агресія нині стала необхідним засобом впливу на соціум. Серед її сучасних форм він виділяє такі [1]:

- екстрапунітивність – тенденція завжди і в усьому обвинувачувати інших і ніколи себе;
- пошук мішені – прагнення виразити агресивність на безневинному чи на непричетній особі;
- виправдання через напад – механізм агресії, заснований на підміні об'єкта осудження (замість себе агресор підставляє іншого);
- праведний гнів – виправдання власної агресії піднесеним мотивом;
- проєкція негативних якостей – приписування своїх вад партнеру;
- самоствердження шляхом приниження інших – зниження значущості, цінності іншої людини;
- делікатне хамство – витончена образа людської гідності;
- різні експресивні форми агресії.

Важливим доповненням до цього визначення є включення в нього поняття *норми*, щоб уникнути помилкового трактування поведінки як агресивної, коли насилля щодо людини санкціоновано суспільством.

У такому випадку визначення агресії, на думку Г. А. Гайдукевича, може мати такий зміст: «агресія – це мотивована деструктивна поведінка, яка суперечить нормам і правилам співіснування

людей в суспільстві, спричиняє шкоду об'єктам нападу, спричиняє фізичну шкоду людям чи викликає у них психологічний дискомфорт (негативні переживання, стан напруги страху тощо)» [4].

Отже, розуміння природи агресії містить такі основні *складові*:

1) агресія обов'язково передбачає навмисне, цілеспрямоване спричинення шкоди;

2) об'єктом агресії є жива істота;

3) жертви мають мати мотивацію уникнення подібного поведіння з собою.

Агресію можна типологізувати за такими ознаками:

– за суб'єктом: індивід, соціальна група, спільнота, нація, держава, альянс держав;

– за усвідомленням: свідомо і несвідомо;

– за вираженням: відкрита, прихована, таємна;

– за сферами діяльності: військова, економічна, інформаційна, фінансова, психологічна тощо.

Сьогодні найбільш визнана класифікація агресивних проявів – на основі використання трьох шкал: фізична-вербальна, активно-пасивна і пряма-непряма агресія.

Відповідно до них, виділяються [8]:

– фізична-активна-пряма (наприклад, завдання іншій людині ударів холодною зброєю, побиття чи поранення за допомогою вогнепальної зброї та ін.);

– фізична-активна-непряма (укладання договору з найманим убивцею про вбивство людини, закладення вибухових пристроїв та ін.);

– фізична-пасивна-непряма (відмова від виконання необхідних завдань та ін.);

– вербальна-активна-пряма (загрози, вербальні образи з приниженням людини та ін.);

– вербальна-активна-непряма (поширення пліток чи наклепів про людину та ін.);

– вербальна-пасивна-пряма (відмова розмовляти з іншою людиною, відповідати на її запитання та ін.);

– вербальна-пасивна-непряма (відмова дати відповідні пояснення, захистити людину від незаслуженої критики та ін.).

Професійну агресивність особистості можна визначити як набуту в процесі професійного становлення і діяльності особистісну властивість, яка характеризує рівень готовності фахівці до агресивних дій щодо інших суб'єктів професійної діяльності.

Професійна агресія виявляється як у достатньо широкому переліку поведінкових проявів фахівця, що має намір спричинити шкоду

іншим особам, з якими він взаємодіє в процесі професійної діяльності, так і щодо цілісних агресивних поведінкових стратегій, що застосовуються із тим же наміром.

До найбільш поширених поведінкових проявів професійної агресії належать: поширення негативних чуток, відмова від інформації, погрози, вербальні оцінки, образливі жести, «брудні погляди». Як цілісні агресивні поведінкові стратегії можна виділити: залякування/цькування, зловживання контролем, «дрібну тиранію», «мстивий реванш».

Залякування може здійснюватися у різних формах. Його сутність полягає в тому, що співробітник постійно зазнає негативних дій (з боку колег чи керівництва), що мають загрозливий характер, і не здатен себе адекватно захистити.

Зловживання контролем і «дрібна тиранія» є достатньо близькими за суттю агресивними стратегіями, властивими винятково керівникам.

Так, під час зловживання контролем, цей контроль із боку керівника щодо певного підлеглого (підлеглих) має форму навмисної постійної ворожої вербальної та невербальної поведінки. «Дрібна тиранія» – постійне демонстрування влади керівником перед підлеглими. Обидві стратегії відрізняються виключенням агресивних проявів.

«Мстивий реванш» – це агресивна поведінка співробітника організації у відповідь на заподіяну йому шкоду, несправедлива поведінка з боку інших співробітників (реальна чи уявна), що мають на меті спричинення винуватцям цього покарання, шкоди, дискомфорту.

Поширеним є вияв агресії співробітника й щодо своєї організації загалом – у формі професійного саботування, підривання норм життєдіяльності організації, соціально-підривної діяльності, професійної бездіяльності, розтрат, крадіжок тощо.

Професійне саботування може виявитися у достатньо широкому переліку свідомих дій співробітника організації, спрямованих на заподіяння шкоди організації, зокрема через заподіяння шкоди значущим для її діяльності особам – іншим співробітникам, керівникам, клієнтам, відвідувачам, партнерам тощо.

Підривання норм життєдіяльності організації становить свідому поведінку її співробітника, спрямовану на порушення значущих для організації норм її життєдіяльності, що загрожує добробуту організації та (чи) її членів.

Професійна бездіяльність – порівняно (наприклад, із саботуванням) низько активна деструктивна професійна поведінка, яка супроводжується порушенням професійних норм, із неоднозначним наміром спричинити шкоду певній особі.

Така поведінка відрізняється неввічливістю, невихованістю та підкресленою неповагою до інших.

Соціально-підривна діяльність – це поведінка з наміром завадити певній особі встановити і підтримувати позитивні міжособистісні стосунки, здобути гарну професійну репутацію, успіх і кар'єру.

На нашу думку, до найбільш істотних загальних чинників агресивних проявів у професійній взаємодії представників найрізноманітніших професій можна віднести такі процеси:

1) стреси, тиск і невизначеність стають більш поширеними та наявними в діяльності організацій та трудових колективів, що потребує від фахівців розвитку здатності ефективно керувати собою і своїм часом;

2) значний розлад особистих переконань і цінностей фахівців унаслідок ерозії традиційних цінностей, що потребує від них здатності виявити свої особисті цінності;

3) наявність значної можливості вибору, що зумовлює необхідність чіткого визначення для фахівців як цілей виконуваної роботи, так і особистих;

4) відсутність можливості в існуючих організаційних системах забезпечити професійне навчання та підвищення кваліфікації, що зумовлює необхідність для кожного фахівця самостійно турбуватися про власну конкурентоспроможність і розвиток;

5) зростання кількості й складності професійних проблем, які необхідно розв'язувати, а засоби їхнього вирішення здебільшого обмежені. Це спонукає фахівця до розвитку здатності урегульовувати їх швидко та ефективно;

6) постійне зростання конкуренції та боротьби (система вищої освіти) за абітурієнта, науковий рівень педагогічного складу, якість навчально-виховного процесу, що зумовлює необхідність розвитку професійної майстерності та оперативно реагувати на зміни ситуації;

7) утруднення та зміна традиційних ієрархічних відносин, що зумовлює опанування нових ефективних навичок впливу в професійній взаємодії;

8) збільшення кількості вимог до ефективного та раціонального використання людських ресурсів.

Серед основних чинників проявів агресивності у професійній взаємодії педагога є особистісно-професійні, які витікають із його особистісно-професійної неспроможності і можуть полягати у: неможливості належно виконувати професійні педагогічні функції; нездатності інтегрувати у педагогічну діяльність досвід, знання, навички та вміння: власні, підлеглих, колег; кращих вітчизняних і зарубіжних науковців; неспроможності організувати ефективну власну професійну діяльність і діяльність колег, підлеглих; недостатньому розвитку професійно важливих особистісних якостей, властивостей, рис, що впливають на педагогічну діяльність як у поточному плані, так і на довготривалу перспективу; нездатності адекватно адаптуватися до швидких соціально-економічних змін у суспільстві та нових вимог до професійної діяльності, що вимагає постійного збагачення та вдосконалення педагогічної майстерності; професійній некомпетентності; порушеннях у структурі професійної мотивації, коли звужуються або замінюються позитивно спрямовані мотиви діяльності на негативні; порушеннях цілісності «Я-концепції»; пасивності та асоціальності, що проявляється у небажанні або уникненні від громадських справ, участі у наукових, науково-методичних, виховних тощо заходах, стилі життя і професійної діяльності, які не сприймаються колегами, спільнотою, та ін.

До об'єктивних ситуативно-професійних чинників професійної агресивності можна віднести: раптові та постійні зміни умов педагогічної праці; дефіцит часу, інформаційні та наднормативні перевантаження; сильну втому, стреси, тривалу напруженість; необхідність постійної готовності до непередбачуваних ситуацій та ризику; зростання кількості та складності професійних проблем, що зумовлені як об'єктивними, так і суб'єктивними чинниками; постійне зростання конкуренції, недостатня конкурентоспроможність у науковому і методичному розумінні, невміння або недостатня кваліфікованість щодо оволодіння та використання інформаційно-комп'ютерних технологій; невизначеність ситуації у освітньому просторі країни, правового, навчально-методичного забезпечення навчального процесу, мотивації та установок щодо професійної діяльності тощо.

До суб'єктивних чинників професійної агресивності належать: образлива форма контролю за діяльністю з боку керівництва; впевненість у несправедливому ставленні щодо себе з боку співробітників

і керівництва; матеріальне покарання та інші штрафні санкції; прояви «третирування» на роботі; високий професійний статус (посада) співробітника у поєднанні з агресивними особистісними схильностями; провокації, ворожість та агресія з боку співробітників і керівництва; недостатня заробітна плата; розлад особистісних переконань і цінностей фахівця та ін.

Загальні наслідки прояву феномена професійної агресивності переважно є негативними як на особистісному рівні для агресора та його «жертви», так і на організаційному рівні для діяльності закладу, трудового колективу, і виявляються:

- для жертви агресивного впливу: у погіршенні психологічного стану та особистісних негативних змінах (поява депресивних тенденцій, втрата впевненості у собі, підвищення тривожності, виникнення відчуття безпорадності та емоційного виснаження, зниження рівня самооцінки, життєвої задоволеності та настрою тощо; погіршення стану здоров'я та ін.); зниженні показників професійної діяльності, ефективності, відповідальності, задоволеності від роботи; негативних змін у соціально-професійній сфері, що проявляється у намірах щодо звільнення, пошуках іншої роботи, виникненні професійно-сімейних конфліктів, алкогольної та інших залежностей тощо;

- для суб'єкта агресивного впливу: погіршення професійних стосунків; адміністративні покарання; негативні особистісні зміни – підвищення рівня агресивності, виникнення невірної впевненості у своїй перевазі над іншими, відчуття всюдозволеності тощо;

- для організації – погіршення показників професійної діяльності, соціально-психологічного клімату організації, її іміджу, культури, довіри громадської думки тощо.

Перешкоджають вияву професійної агресії такі чинники: соціальні (виражена негативна суспільна оцінка агресивної поведінки та ін.); соціально-професійні (можливість покарання за агресію, дружні стосунки, прив'язаність, здорова морально-психологічна атмосфера тощо); особистісно-професійні (поміркованість, толерантність, завбачливість, безконфліктність, високий самоконтроль, професійна організаційна культура тощо).

Висновок. Отже, можемо зазначити, що агресія – поведінка людини, яка суперечить нормам і правилам співіснування людей у суспільстві, має різні форми вияву і класифікації, її чинники мають як суб'єктивне, так і об'єктивне походження. Прояви агресивності у професійній діяльності зумовлені як чинниками загального

характеру, так і специфікою професійної праці, організаційною структурою і культурою, стилем керівництва тощо.

Перспективи подальших досліджень людської і професійної агресії зокрема полягають у визначенні особливостей професійної агресивності фахівців різних професій, її гендерному виміру, теоретичному обґрунтуванні та емпіричному удосконаленні системи практичних заходів щодо її профілактики.

1. Бойко В. В. Насильство в сім'ї: соціологічний аналіз явища: автореферат дис. на здобуття наук. ступ. канд. соціол. наук: спец. 22.00.03 / В. В. Бойко. – Х., 2003. – 20 с.

2. Бэрон Р. Агрессия / Р. Бэрон, Д. Ричардсон; пер. с англ. С. Меленевская, Д. Викторова, С. Шпак. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.

3. Берковец Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Л. Берковец; пер. с англ. А. Боричева, Л. Царук, Л. Ордановской. – СПб.: Прайм-Еврознак, 2001. – 512 с.

4. Гайдукевич Г. А. Проявления агрессивности у курсантов высших военных учебных заведений на разных этапах подготовки: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Г. А. Гайдукевич. – К., 2000. – 198 с.

5. Ложкін Г. В. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Г. В. Ложкін, Н. І. Пов'якель. – К.: Професіонал, 2007. – 416 с.

6. Мойсеева О. Є. Психологія агресивності: сутність та можливості корекції / О. Є. Мойсеева. – К.: КММ, 2008. – 208 с.

7. Психология человеческой агрессивности: хрестоматия / сост. К. В. Сельчонок. – Мн.: Харвест, 2003. – 656 с.

8. Тополов Є. В. Професійна агресивність особистості: монографія / Є. В. Тополов. – К.: Слово, 2011. – 400 с.

Козырев Н. П. Профессиональная агрессивность личности: понятие, проявления, последствия

Проанализированы теоретико-прикладные характеристики такого социально-психологического явления, как агрессия личности.

Раскрыто понятие, природу, составляющие, признаки, виды, современные формы и поведенческие проявления агрессии: распространение негативных слухов, отказ от информации, угрозы, вербальные оценки, обидные жесты, «грязные взгляды». Приведены примеры агрессивных проявлений в профессиональном взаимодействии индивидов. Выявлены и охарактеризованы объективные и субъективные факторы, которые препятствуют проявлениям профессиональной агрессии.

Ключевые слова: *агрессия, индивид, сущность, характеристика, условия проявления и предупреждения агрессии, профессиональная агрессивность.*

Kozyrev M. P. Professional aggressiveness of personality: concept, displays, consequences

It is exposed teoretiko-applied descriptions of the socialpsychological phenomenon as professional aggressiveness of personality. An aggressiveness is understood as a form of any conduct which is directed to on offense or damnification other living creature.

Among its modern forms select such: ekstrapunitivnist', search of target, acquittal, through an attack, just, projection of negative qualities, self-affirmation, by humiliation other, refined offense of human dignity, expressive forms of aggression.

Agresiyu of tipologizuyut' after such signs: after a subject is an individual, task force, association, nation, state, alliance of the states; after an awareness – conscious and irresponsible; after expression – opened, hidden, secret; after the spheres of activity – military, economic, informative, financial, psychological and others like that.

Aggressive displays classify on the basis of three scales: physical-verbal, actively passive and un-direct aggression. Professional aggression appears as in the wide enough list of povedinkovikh displays of specialist, which intends to entail harm other persons with which he co-operates in the process of professional activity, so in quality in relation to integral aggressive povedinkovikh strategies which are used with that intention. To the most widespread povedinkovikh displays of professional aggression take: distribution of negative ears, refuse, from information, threats, verbal estimations, touchy gestures, «dirty looks». In quality it is possible to select in relation to integral aggressive povedinkovikh strategies: intimidation/persecution, abuse of control, «shallow tyranny», «vindictive revenge».

To the substantial factors of aggressive displays in professional co-operation it is possible to take such processes: stresses, pressure and vagueness, considerable disorder of the personal persuasions and values of specialists, as a result of erosion of traditional values, presence of considerable possibility of choice growth of amount and complication of professional problems, permanent growth of competition, difficulty, and change of traditional hierarchical relations, increase of requirements, is to the effective and rational use of human resources. Consequences of display of the phenomenon of professional aggressiveness are negative both at personality level for an aggressor and his «victim» and at organizational level for activity of establishment, labour collective.

Such factors hinder the display of professional aggression: social (the negative public estimation of aggressive conduct is expressed but other); socialprofessional (possibility of punishment for aggression, amities, attachment, healthy morally psychological atmosphere and others like that); personally professional (moderation, tolerance, foresight, solved by mutual agreement, high self-control, professional organizational culture, and others like that.

Key words: *agressiya, individ, suschnost', description, usloviya proyavleniya I preduprezhdeniya agressii, professional'naya aggressivnost'.*

Стаття надійшла 5 листопада 2015 р.