

сійної переорієнтації ситуація зміни професії відкриває нові можливості для розвитку людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конопкин О.А. Общая способность к саморегуляции как фактор субъектно-го развития / О.А. Конопкин // Вопр. психол. – 2004. – № 2. – С.128 – 135.
2. Машин В.А. О двух уровнях личностной регуляции поведения человека / В.А. Машин // Вопр. психол. – 1994. – № 3. – С. 144 – 149.
3. Осницкий А.К. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы / А.К. Осницкий, Т.С. Чуйкова // Вопр. психологи. – 1999. – № 1. – С.92 – 104.
4. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту / О.Л. Музика // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки: збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – №6 (30). – Ч. I. – С. 137–143.
5. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / [за ред. В.О. Моляко, О.Л. Музики]. – Житомир: Вид-во Рута, 2006. – 320с.

Тычина И.Н. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕОРИЕНТАЦИЯ КАК ФАКТОР ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

В статье описываются структурно-содержательные характеристики факторно-семантических моделей ценностного сознания выпускников вузов на импульсивно-ситуативном, ситуационно-ценностном и субъектно-ценностном уровнях регуляции профессиональной переориентации. Смена профессии рассматривается как одно из возможных проявлений профессиональной мобильности выпускников вузов.

Ключевые слова: личностное развитие, ценностная регуляция профессиональной переориентации.

Tychyna I M. PROFESSIONAL REORIENTATION AS A FACTOR OF PERSONALITY DEVELOPMENT OF THE HIGHER EDUCATION ESTABLISHMENTS' ALUMNI

The article deals with structural-substantial peculiarities of the value consciousness of the higher education establishments alumni on impulsive-situational, situational-value, subjective-value levels of the value regulation of the professional reorientation. Professional reorientation is considered as one of the possible manifestations of professional mobility of the higher education establishments alumni.

Keywords: personality development, value regulation professional re-orientation.

УДК 316.613.434

Тополов Є.В. (м. Київ)

РЕГРЕСІЙНИЙ АНАЛІЗ ДІАГНОСТИЧНИХ ПОКАЗНИКІВ РІЗНИХ РІВНІВ ГЕНЕЗИ ПРОФЕСІЙНОЇ АГРЕСИВНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

В статті викладено результати регресійного аналізу діагностичних показників, які характеризують різні рівні генези професійної агресивності особистості.

Ключові слова: агресія, професійна агресивність, тенеза агресивності.

Постановка проблеми. Професійна агресивність особистості, як наукова проблема, вважається одним із найважливіших напрямків досліджень сучасної світової психології. Вченими країн колишнього СРСР вона практично не розроблялася. Українські науковці у своїх дослідженнях переважно зосереджувалися на вивченні агресивності осіб не старших за юнацький вік. 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 [4–6; 8]. Однією із найважливіших причин цього, на нашу думку, є зрозумілі труднощі у здійсненні емпіричних досліджень феномену професійної агресивності, що зумовлює істотний дефіцит емпіричних даних.

Виклад основного матеріалу. 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 феномену, а також при здійсненні його всебічного та системного вивчення. Дана модель складається із *трьох* основних *послідовних* рівнів, кожен 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, у залежності 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 результати регресійного аналізу отриманих у дослідженні діагностичних показників, які характеризують її різні рівні.

Ґрунтуючись 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. З них, 7 відомих методик, які мають відповідну російськомовну адаптацію та стандартизацію: 1) Методика “Тест руки” Е. Wagner та ін.; 2) Методика “Особистісна агресивність і конфліктність” Є.П. Ільїна та П.А. Ковальова; 3) Методика вивчення мотивації професійної діяльності К. Замфір – А. Реана; 4) Методика діагностики рівня емоційного “вигорання” В.В. Бойка; 5) Методика діагностики рівня соціальної фрустрованості Л.І. Васермана – В.В. Бойка; 6) Шкала самоконтролю у спілкуванні М. Снайдера; 7) Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема. Також було використано 11 сучасних англійськомовних методик, російськомовну адаптацію та стандартизацію яких здійснено в процесі виконання дослідження: 1) Шкала професійної стресованості Р. Spector та S. Jex; 2) Шкала професійної завантаженості Р. Spector та S. Jex; 3) Шкала досвіду агресивних впливів Т. Glomb та Н. Liao; 4) Шкала профе-

сійної автономності Р. Spector та S. Fox; 5) Шкала професійної мобільності В. Терреґ; 6) Шкала професійного саботування R. Bennett та S. Robinson (модифікація J. Raver); 7) Шкала конструктивного опору В. Терреґ та ін. (модифікація M. Mitchell); 8) Шкала уникання M. Mitchell та M. Ambrose; 9) Шкала професійно-сімейного конфлікту R. Netemeyer та ін. (модифікація J. Raver); 10) Шкала пошукової активності іншої роботи G. Blau; 11) Шкала негативно-го впливу роботи D. Watson та ін.

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.

Завершальний етап обробки діагностичних показників, отриманих у нашому дослідженні, здійснювався за допомогою лінійного регресійного аналізу (метод покрокового відбору), який вважається одним із найбільш адекватних для обробки даних психологічних досліджень [2]. Даний метод надає можливість відібрати найбільш інформативну сукупність діагностичних показників, які саме у своїй сукупності, з відповідними коефіцієнтами відносного внеску, здатні схарактеризувати (спрогнозувати) певне явище – залежну змінну.

В якості подібної змінної, відповідно до специфіки здійснюваного дослідження, нами були обрані обидва діагностичні показники Шкали професійного саботування R. Bennett та S. Robinson: рівні професійного саботування, спрямованого на *співробітників і організацію*. Вказані показники уособлюють вияв саме професійної агресії у двох основних своїх проявах: 1) професійної агресії, спрямованої на інших *суб'єктів професійної діяльності*; та 2) професійної агресії, спрямованої на *професійну установу*. Й саме такий підхід, як найбільш адекватний, до дослідження проявів професійної агресії обґрунтовується найбільш авторитетними західними фахівцями із даної проблеми [3; 5; 7].

Також, зважаючи на виявлені у нашому дослідженні істотні статеві відмінності за діагностичними показниками різних рівнів генези професійної агресивності, результати регресійного аналізу викладено окремо для фахівців чоловічої та жіночої вибірок. Так й попередня обробка отриманих результатів показала, що на загальній вибірці точність регресійної моделі не перевищує 0,59 – 0,61 (коефіцієнт множинної кореляції між залежними змінними та найбільш інформативними незалежними $R = 0,59 - 0,61$). У той же час, точність регресійної моделі при побудові її окремо для чоловічої та жіночої вибірок виявилася значно вищою ($R = 0,72 - 0,89$).

Нижче, у таблиці 1, переставлено результати регресійного аналізу діагностичних показників *фахівців-чоловіків* ($n = 226$) із залежною змінною *рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників*.

Таблиця 1

Результати регресійного аналізу (чоловіки, залежна змінна – рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників)

МОДЕЛЬ	R	Нестандартизов. коефіцієнти		Станд. коефіц.	t	Значущість
		B	Станд. похибка	Beta		
1 Константа	0,60	3,95	2,63	-	1,50	0,142
Рівень позитивн. агресивності		1,27	0,29	,59	4,41	0,000

2	Константа	0,75	-5,08	3,27	-	-	0,129
	Рівень позитивн. агресивності		1,26	,25	,59	5,14	0,000
	Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників		0,27	,07	,43	3,79	0,001

Із вищенаведеної таблиці можна побачити, що у чоловіків кількість показників, які зумовлюють такий прояв професійної агресії як агресію, спрямовану на інших *суб'єктів професійної діяльності* (а саме агресію у формі професійного саботування фахівця, спрямованого інших співробітників), є мінімальною. Так лише сам такий показник як *рівень позитивної агресивності* дає вже достатньо високий коефіцієнт кореляції із залежною змінною ($r = 0,6$). А разом із показником *досвіду агресивних впливів з боку співробітників*, вони мають високий коефіцієнт множинної кореляції із залежною змінною ($R = 0,75$), який свідчить високу прогностичну спроможність отриманої регресійної моделі.

Друга у чоловіків регресійна модель – із залежною змінною *рівень професійного саботування, спрямованого на організацію* (таблиця 2), включає на один показник більше і відрізняється дуже високою інформативністю ($R = 0,89$).

Таблиця 2

Результати регресійного аналізу (чоловіки, залежна змінна – рівень професійного саботування, спрямованого на організацію)

МОДЕЛЬ	R	Нестандартизов. коефіцієнти		Станд. коефіц.	t	Значущість	
		B	Станд. похибка	Beta			
1	0,79	Константа	5,02	3,39	-	1,48	0,148
		Рівень уникання	0,93	0,12	0,79	7,82	0,000
2	0,85	Константа	-1,25	3,56	-	-	0,728
		Рівень уникання	0,76	0,12	0,65	6,42	0,000
		Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	0,33	0,10	0,33	3,29	0,002
3	0,89	Константа	-1,74	3,38	-	-	0,609
		Рівень уникання	0,93	0,14	0,79	6,86	0,000
		Показник досвіду агресивних впливів з боку співробітників	0,36	0,10	0,36	3,74	0,001
		Напруга	-0,12	0,05	-0,25	-	0,031
					2,24		

У даній моделі на перше місце із дуже високим внеском вийшов *рівень уникання* (коефіцієнт кореляції із залежною змінною дорівнює 0,79). Він як і *рівень позитивної агресивності*, який став найбільш інформативними у попередньому випадку із професійним саботуванням, спрямованим на *співробітників*, характеризує *особистісні якості* фахівця. Інші ж два показники повної

моделі, які значно поступаються першому за інформативністю (*досвід агресивних впливів з боку співробітників та напруга*), характеризують вже негативні для фахівців *наслідки комплексу несприятливих професійних впливів*. Тобто, ми бачимо, що у чоловіків обидва основні прояви професійної агресії, у першу чергу, зумовлюються *особистісними чинниками*.

Далі розглянемо результати регресійного аналізу діагностичних показників *фахівців-жінок* ($n = 545$). У таблиці 3 ці результати переставлено із залежною змінною *рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників*. У вказаній таблиці, із метою уникнення її перевантаженості, наведена перша і остання – дев'ята (повна) отримані моделі.

Таблиця 3

Результати регресійного аналізу (жінки, залежна змінна – рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників)

МОДЕЛЬ	R	Нестандартизов. коефіцієнти		Станд. коефіц.	t	Значущість
		B	Станд. похибка	Beta		
1 Константа	0,43	4,43	1,67	-	2,65	0,009
Рівень негативного впливу роботи на психологічний стан		0,37	0,07	0,43	5,25	0,000
2 Константа	0,72	2,93	2,45	-	1,20	0,233
Рівень негативного впливу роботи на психологічний стан		0,71	0,12	0,84	6,15	0,000
Рівень позитивн. агресивності		0,69	0,15	0,31	4,69	0,000
Рівень конструктивності вирішення професійних проблем		0,19	0,05	0,25	3,64	0,000
Рівень профес. стресованості		-0,23	0,07	-0,30	- 3,33	0,001
Рівень соц. фрустрованості		-4,13	0,99	-0,35	- 4,16	0,000
Рівень проф. завантаженості		-0,39	0,10	-0,29	- 3,78	0,000
Рівень проф.-сімейн. конфлікту		0,15	0,05	0,34	3,31	0,001
Напруга		-0,06	0,03	-0,22	- 2,23	0,028
Показник досвіду агресивних впливів з боку начальника		-0,07	0,03	-0,17	- 2,18	0,032

Отже, у жінок кількість показників, які зумовлюють прояв професійної агресії, спрямованої на інших *суб'єктів професійної діяльності* (професійне саботування, спрямоване на *співробітників*), є істотно більшим, ніж у чоловіків. І якщо у чоловіків найбільше значення відіграє *особистісна якість* – рівень позитивної агресивності, то у жінок – діагностичний показник *негативних наслідків комплексу несприятливих професійних впливів* (зокрема, й у виді зазнавання професійної агресії) – *рівень негативного впливу роботи на*

психологічний стан фахівця. А рівень позитивної агресивності у жінок вийшов на друге місце, значно поступаючи першому показникові за прогностичністю. Тобто, у жінок, на відміну від чоловіків, така специфічна агресивна реакція як професійне саботування, спрямоване на співробітників, у першу чергу, зумовлюється не особистісною агресивністю, а несприятливими для них психологічними наслідками від роботи у цій організації.

Із інших шести показників, які ввійшли до повної регресійної моделі, п'ять також є показниками таких несприятливих соціально-професійних та особистісно-професійних для жінок-фахівців наслідків їх роботи як професійна стресованість, соціальна фрустрованість, професійна завантаженість, рівень професійно-сімейного конфлікту, напруга та досвід агресивних впливів з боку начальника. А рівень конструктивності вирішення професійних проблем ввійшов до даної моделі оскільки він теж є формою реакції фахівця на агресивні та інші несприятливі щодо нього впливи на роботі. Тобто зв'язок між двома показниками – професійним саботуванням, спрямованим на організацію та рівнем конструктивності вирішення професійних проблем, у жінок-фахівців зумовлено впливом третього фактору – комплексом несприятливих професійних впливів на фахівця, які можуть зумовлювати в нього різні типи реакцій у відповідь.

У жінок друга регресійна модель – із залежною змінною рівень професійного саботування, спрямованого на організацію (таблиця 4), також має значно більше показників, ніж відповідна модель у чоловіків (хоча й істотно поступається останній за інформативністю). Із метою уникнення перевантаженості таблиці, в ній наведена перша і остання – сьома (повна) отримані моделі.

Таблиця 4

Результати регресійного аналізу (жінки, залежна змінна – рівень професійного саботування, спрямованого на організацію)

МОДЕЛЬ	R	Нестандартизов. коефіцієнти		Станд. коефіц.	t	Значущість
		B	Станд. похибка	Beta		
1 Константа	0,53	13,56	1,78		7,60	0,000
Рівень уникання		0,42	0,06	0,52	6,78	0,000
2 Константа	0,72	3,23	2,88		1,12	0,264
Рівень уникання		0,26	0,06	0,32	3,98	0,000
Рівень негативної агресивності		0,52	0,24	0,17	2,22	0,029
Рівень конструктивності вирішення професійних проблем		0,18	0,06	0,20	2,80	0,006
Рівень негативного впливу роботи на психологічний стан		0,49	0,11	0,46	4,29	0,000
Рівень проф. завантаженості		-0,42	0,12	-0,25	-3,47	0,001
Рівень позитивн. агресивності		0,54	0,21	0,19	2,61	0,010
Напруга		-0,07	0,03	-0,21	-2,13	0,036

На відміну від попередньої проаналізованої регресійної моделі (щодо професійного саботування, спрямованого на *співробітників*), у даній моделі, як й у чоловіків, основний внесок складає *рівень уникання*, який є *особистісно-професійним показником*. Серед інших шести показників повної моделі, два також є особистісними (рівні *позитивної* та *негативної* агресивності), і три характеризують негативні для фахівців *наслідки комплексу несприятливих професійних впливів* (*негативний вплив роботи на психологічний стан, професійна завантаженість та напруга*). А природа входження до регресійної моделі шостого показника – *рівня конструктивності вирішення професійних проблем*, вже аналізувалася вище.

Тобто, якщо у чоловіків обидва основні прояви професійної агресії зумовлюються, у першу чергу, *особистісними чинниками*, то у жінок така агресивна реакція як професійне саботування, спрямоване на співробітників, переважно, зумовлюється *несприятливими психологічними наслідками* від роботи у цій організації, а професійне саботування, спрямоване на організацію, так само як й в чоловіків – *особистісними чинниками*.

Висновки

До регресійної моделі із залежною змінною *рівень професійного саботування, спрямованого на співробітників* у фахівців-чоловіків ввійшли лише два показники – *рівні позитивної агресивності* та *досвіду агресивних впливів з боку співробітників*. Проте, це не завадило отриманій моделі досягти достатньо високого рівня прогностичної спроможності ($R = 0,75$). У фахівців-жінок кількість складових такої моделі стала істотно більшою, ніж у чоловіків – дев'ять ($R = 0,72$). До неї ввійшли *рівні негативного впливу роботи на психологічний стан, позитивної агресивності, конструктивності вирішення професійних проблем, професійної стресованості, соціальної фрустрованості, професійної завантаженості, професійно-сімейного конфлікту, напруги та досвіду агресивних впливів з боку начальника*).

До регресійної моделі із залежною змінною *рівень професійного саботування, спрямованого на організацію* у чоловіків ввійшли також *небагато* показників – три (*рівні уникання, досвіду агресивних впливів з боку співробітників та напруга*). Але, при цьому, вона відрізняється дуже високою інформативністю ($R = 0,89$). У жінок кількість складових даної моделі також виявилася значно більшою, ніж у чоловіків – сім ($R = 0,72$). До неї ввійшли *рівні уникання, негативної агресивності, конструктивності вирішення професійних проблем, негативного впливу роботи на психологічний стан, професійної завантаженості, позитивної агресивності та напруги*.

Отримані результати свідчать, що, якщо у чоловіків обидва основні прояви професійної агресії зумовлюються, у першу чергу, *особистісними чинниками*, то у жінок така агресивна реакція як професійне саботування, спрямоване на співробітників, переважно, зумовлюється *несприятливими психологічними наслідками* від роботи у цій організації, а професійне саботування, спрямоване на організацію, так само як й в чоловіків – *особистісними чинниками*.

Перспективою наших подальших досліджень є здійснення, на основі отриманих емпіричних результатів, кількісної конкретизації *Загальної моделі генези професійної агресивності особистості*

ЛІТЕРАТУРА

1. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: ТОВ "КММ", 2006. – 240 с.

2. *Наследов А.Д.* SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. – СПб: Питер, 2005. – 416 с.
3. *Andersson L.M., Pearson C.M.* Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace // *Academy of Management Review*. – 1999. – Vol. 24 (3). – P. 452–471.
4. *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.
5. *Bennett R.J., Robinson S.L.* Development of a measure of workplace deviance // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – Vol. 85 (3). – P. 349–360.
6. *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.
7. *Fox S., Spector P.E., Miles D.* Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions // *Journal of Vocational Behavior*. – 2001. – Vol. 59(3). – P. 1–19.
8. *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.
9. *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.

Тополов Е.В. ОСОБЕННОСТИ РЕАКЦИЙ ОТВЕТА СПЕЦИАЛИСТА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ АГРЕССИВНОСТЬ

В статье изложены результаты регрессионного анализа диагностических показателей, которые характеризуют разные уровни генезиса профессиональной агрессивности личности.

Ключевые слова: агрессия, профессиональная агрессивность, генезис агрессивности.

Topolov Ye. V. REGRESSION ANALYSIS OF DIAGNOSTIC CHARACTERISTICS OF DIFFERENT LEVELS OF PERSONALITY PROFESSIONAL AGGRESSION GENESIS

The article contends the regression analysis's results of diagnostic indicators, which characterise the different levels of personality's professional aggression.

Keywords: aggression, professional aggression, genesis of aggression.

УДК 159.92

Третяк Т. М. (м. Київ)

**МЕТОДИЧНІ ЗАСОБИ РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ
СТАРШОКЛАСНИКІВ ДО ТВОРЧОГО СПРИЙМАННЯ НОВОЇ
ТЕХНІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ ЗАСОБАМИ КАРУСУ**

Формулюються критерії розвитку творчого сприймання старшокласниками нової інформації. Подаються методичні засоби розвитку готовності учнів до сприймання нової технічної інформації в процесі розв'язування конструктивно-технічних задач на передавання обертального руху та евристичних задач, зокрема шляхом реалізації полілога.

Ключові слова: готовність до творчого сприймання, нова технічна інформація, технічна задача, стратегія.

Постановка проблеми. Згідно концепції творчого сприймання інформації, розробленої академіком Моляко В. О., творче сприймання передбачає сприйняття нового предмета або творчість проявляється при сприйманні чогось відомого у віднайденні нових елементів, ознак і т. ін. При цьому процес сприймання починається з активізації оперативних і глибинних структур... таке сприймання може бути описане як функціонування ланцюга «праобраз –