

МЕТА-АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ «АГРЕССИЯ В СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЯХ»*

*И.В. ГУЛИС, аспирантка кафедры психологии
Белорусского государственного университета ©*

В статье рассматривается многообразие различных подходов к определению понятия «агрессия в служебных отношениях», представленных в зарубежных исследованиях. Проводится сравнительный анализ терминов, используемых для определения агрессии в служебных отношениях, анализируется возможность адекватного перевода их на русский язык. Представляются специфические особенности, характерные для разных видов агрессии в служебных отношениях. Проводится соотношение определения агрессии в служебных отношениях с существующими подходами к определению агрессии. Анализируются модели возникновения агрессии и возможность использования этих моделей для изучения агрессии в служебных отношениях. Обосновывается необходимость формулировки нового, более широкого определения агрессии в служебных отношениях. Представляется схема классификации различных форм агрессии в служебных отношениях. Рассматриваются дальнейшие перспективы исследования.

Ключевые слова: агрессия в служебных отношениях, теории агрессии, проблема определенности.

Одним из направлений изучения агрессии является изучение агрессии в служебных отношениях. Эта тема широко представлена в зарубежных исследованиях. Повышенный интерес можно объяснить тем, что страны, имеющие развитую экономику, нацелены на получение высоких результатов труда. Агрессия в служебных отношениях рассматривается как явление, препятствующее достижению значимых для трудовых организаций целей. Ученые проводят исследования в различных областях: экономической, социальной, психологической и других. Так, в менеджменте акцент делается на процессах управления и оптимизации результатов труда. В сфере здравоохранения – на изучении влияния агрессивных поведенческих актов на здоровье сотрудников и на выработку способов профилактики негативных последствий этого влияния. Социологи изучают агрессию на рабочем месте как социальное явление и акцентируют внимание на механизмах возникновения и протекания, выявляют закономерности, свойственные различным сферам трудовой деятельности. В юриспруденции определяются правовые аспекты (нормы, санкции), связанные с проявлением агрессивности в условиях трудовой деятельности.

В психологической литературе можно выделить два основных направления изучения агрессии в служебных отношениях: с одной стороны, внимание фокусируется на индивидуальных особенностях проявления агрессии. Объектом исследований является поведение агрессора и/или жертвы. С другой стороны, изучаются групповые процессы, возникающие в результате проявления агрессии. Исследователи стремятся определить факторы, влияющие на результаты труда, выявить закономерности протекания производственных и коммуникативных процессов. Очевидно, что без учета психологической составляющей получение полной информации о способах оптимизации результатов труда невозможно [1].

В отечественной психологии данная тема является мало изученной. Актуальность ее разработки обусловлена потребностью организаций в оптимизации рабочих процессов и повышении эффективности функционирования организаций, а также заботой о психофизическом здоровье сотрудников. Целью автора статьи является обобщение данных относительно понятия «агрессия в служебных отношениях» и соотнесение этого понятия с существующими в психологии подходами к определению агрессии.

* Статья поступила в редакцию 12 мая 2008 года.

Проблема определения понятия «агрессия в служебных отношениях». В англоязычной научной литературе существует устоявшееся понятие «workplace aggression», которое дословно на русский язык переводится как агрессия на рабочем месте. В большом энциклопедическом словаре *рабочее место* определяется как «часть пространства, приспособленная для выполнения работником (или группой работников) производственных функций» [2, с. 985]. Данное толкование рабочего места не охватывает всю совокупность изучаемого явления. Возможный вариант перевода «агрессия по месту работы». Согласно энциклопедии трудового права *место работы* – это расположенное в определенной местности предприятие, учреждение. По существующему административно-территориальному делению – это место нахождения (расположения) юридического лица [3, с.89]. Последнее определение, по сравнению с предыдущим, больше связано с сутью исследуемого явления, так как рассматривается организация. Определение места работы отражает формальную сторону проблемы, при этом не рассматриваются взаимоотношения между сотрудниками организации, которые образуют систему «человек-человек». Именно в этой системе и наблюдается проявление агрессии в организациях. Наиболее адекватным переводом, охватывающим всю полноту изучаемого явления, может служить русскоязычный эквивалент «агрессия в служебных отношениях».

Анализ зарубежной литературы позволяет выявить существование большого количества терминов, касающихся проблемы агрессии в служебных отношениях. Изучение организационного поведения началось в США в 1930-е годы. Но только спустя 40 лет появились первые исследования проблемы насилия и сексуальных домогательств в служебных отношениях. Позже, в 1990-е большое количество дефиниций описывает деструктивные отношения между сотрудниками организации, наносящие личностный ущерб и дестабилизирующие деятельность организации в целом.

Анализ 87 иностранных источников, описывающих агрессию в служебных отношениях, выявил большую группу терминов, связанных с понятием «поведение»: агрессивное поведение, плохое поведение, недопустимое поведение, враждебное поведение, грубое, неприличное

поведение, аверсивное поведение (вызывающее отвращение), отклоняющееся от норм поведение [4].

В литературе по проблеме агрессии в служебных отношениях встречается термин *harassment*. На русский язык его можно перевести как: приставание, преследование, причинение беспокойства. Определение этого термина обычно принято соотносить с действиями сексуального характера [5; 6]. Отличительной чертой в определении понятия является то, что данный вид проявления агрессии в служебных отношениях не связывается с физическим воздействием. Еще один, часто встречающийся термин – *emotional abuse* – эмоциональное злоупотребление. Перевод термина затруднителен, поскольку слово «abuse» в английском языке имеет очень много значений: от оскорбления, ругани, брани до нападения и изнасилования. Специфической особенностью определения термина является связь с эмоциями. В служебных отношениях эмоциональное злоупотребление (*emotional abuse*) может проявляться в отсутствии контроля эмоций, в недопустимом эмоциональном реагировании с целью оказания психологического давления. Определяется эмоциональное злоупотребление как *враждебное вербальное и невербальное (исключая физический контакт) поведение, направленное на одного сотрудника и/или группу сотрудников* [7; 8; 9].

Сходным по значению понятием является *mistreatment* – ненадлежащее, дурное обращение. В определении этого понятия акцент делается на существовании в служебных отношениях норм, которые нарушают сотрудники организаций. Нарушение норм может сопровождаться агрессивными эмоциональными реакциями. Синонимичным по значению является понятие *incivility*, которое дословно можно перевести как невежливое, грубое обращение [10]. При определении этого термина акцент делается на нарушении норм служебных отношений и проявлении грубости. Нормы могут быть как формальными (прописанными), так и нет, предполагающими соблюдение общепринятых правил вежливости. Определения выше представленных терминов, характеризующих агрессию в служебных отношениях, объединяет то, что они не связаны с использованием физической силы, с причинением физического вреда (нападение, избивание) кому-либо из сотрудников.

Качественно иное понятие – насилие. От всех выше представленных понятий его отличает использование физической силы в отношении других сотрудников [11; 12]. Это крайняя форма проявления агрессии в служебных отношениях, которая включает нападения и драки.

Наиболее часто встречающийся термин – *агрессия в служебных отношениях* (*workplace aggression*). Он был определен С.Л. Робинсоном и Л. Гринбергом. Под агрессией в служебных отношениях они понимали *любую форму поведения, связанную с причинением вреда сотрудникам или организации в целом* [4; 13]. Это определение предполагает широкий спектр форм агрессии. В дальнейшем было выявлено три типа агрессии на рабочем месте: выражение враждебности, проявление обструкционизма и открытой агрессии. Под *выражением враждебности* понимаются антагонистические действия вербального или символического характера. *Обструкционизм* – это действия с намерением помешать, воспрепятствовать выполнению работы сотрудника или руководителя. *Открытая агрессия* представляет собой насильственные действия [11; 12]. Акцент в определении агрессии в служебных отношениях делается на причинении вреда.

Сходными по значению с понятием агрессии в служебных отношениях являются широко распространенные понятия *буллинг* и *моббинг*. В последнее время в литературе обнаруживается тенденция более частого использования именно этих понятий для обозначения проявлений агрессии в контексте служебных отношений. При анализе различий между понятиями стали очевидными две тенденции:

1. Буллинг и моббинг – это слова, имеющие одно значение. Различие в использовании терминов объясняется тем, что в разных странах принято использовать разные термины для обозначения агрессии в служебных отношениях [14; 15]. Так, в США и Ирландии чаще используют термин «буллинг», а в Германии, Австрии, Скандинавии – «моббинг».

2. Буллинг и моббинг – это термины, характеризующие одно явление, но при этом они не являются синонимами. Их отличие может быть проведено по различным критериям. По критерию количества участников в агрессивном взаимодействии моббинг связывают с действиями

группы против сотрудника (сотрудников) организации, а буллинг – с действиями одного сотрудника по отношению к сотруднику или группе сотрудников. Различие в терминах иногда проводится на основании критерия продолжительности: моббинг характеризует агрессивные действия, продолжающиеся длительное время.

Буллинг на рабочем месте – это прямое или не прямое (косвенное) вербальное физическое или других видов поведение, которое происходит на рабочем месте в ходе выполнения работы и предполагает негативное взаимодействие между одним или более сотрудниками [16].

Моббинг на рабочем месте – это негативные коммуникативные действия одного сотрудника, или группы людей, которые направлены против отдельного человека, происходят очень часто или на протяжении длительного промежутка времени и обуславливают отношения между агрессором и жертвой [15]. Выделяют два специфических определения, которые являются разновидностью проявления моббинга. *Боссинг* (*bossing*) – проявление агрессии руководителя против своих подчиненных. *Стаффинг* (*staffing*) – проявление агрессии сотрудников по отношению к женщине-руководителю.

В результате проведения частотного анализа и определена частота встречаемости каждого термина в исследованиях. Наиболее встречаемые термины – агрессия в служебных отношениях и буллинг (рис. 1). При сравнительном анализе этих понятий между собой установлено, что существенных различий нет: и то и другое связано с агрессивными действиями, наносящими вред организации и/или сотрудникам. Агрессивные действия могут быть представлены широким спектром проявлений: от сплетен до физических нападений. Д.Х. Ньюэн и Л. Кешли определили буллинг, как устойчивый паттерн агрессии в служебных отношениях [9].

При этом авторы отметили, что буллинг отличается от агрессии в служебных отношениях тем, что:

1. Существуют условия для повторения контактов.
2. Жертва буллинга страдает больше, чем жертва при единичном агрессивном действии.
3. При буллинге происходит проявление эффекта соотношения опасности, который

выражается в том, что чем более сотрудники переживают опасность, тем больше для защиты себя они склонны причинять вред другим.

4. Действия между агрессором и жертвой могут происходить при активной поддержке, при подразумеваемом одобрении или при безразличии со стороны других сотрудников.

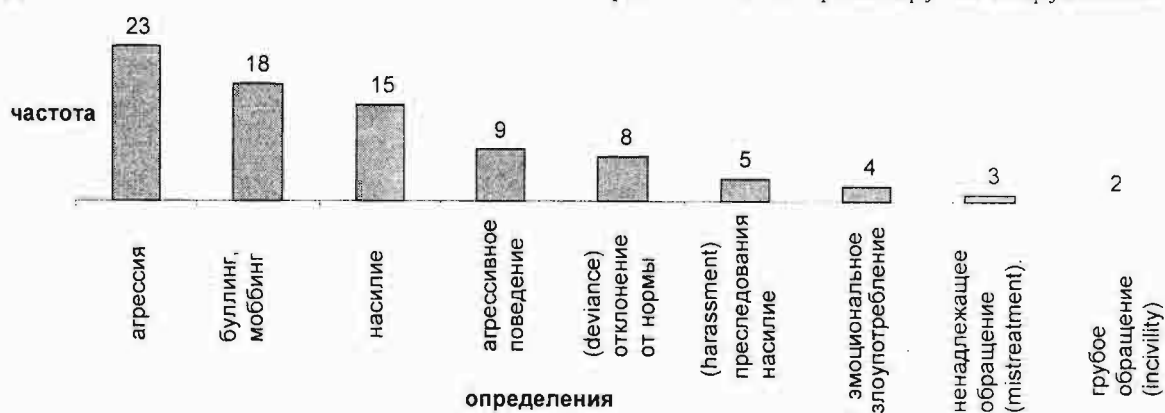


Рисунок 1 – Распространенность различных видов определений агрессии в служебных отношениях

Специфическими характеристиками буллинга в служебных отношениях являются: частота более одного случая, длительный период проявления агрессивных действий (5 и более раз в день на протяжении многих недель), дисбаланс между силами жертвы и агрессора, беспомощность жертвы перед неизбежностью ситуации. Таким образом, можно сделать вывод о том, что буллинг в служебных отношениях это специфическая форма агрессии, ее разновидность, имеющая характерные признаки.

Обобщая все вышеизложенное можно заключить, что существует проблема выработки унифицированного определения понятия «агрессия в служебных отношениях». Сложность создания единого понятия связана с тем, что ученые разных стран параллельно проводят независимые исследования и для определения агрессии в служебных отношениях используют разные термины. Разрешение проблемы усложняется тем, что существует многообразие форм проявления агрессии в служебных отношениях, для определения которых используются различные термины. Перспективой для проведения последующих теоретических исследований может стать выработка единого поля значений в области исследования проблемы агрессии в служебных отношениях.

Соотношение понятия агрессия в служебных отношениях с существующими определениями агрессии. Анализ зарубежных источников по проблеме агрессии в служебных отношениях, показал, что ключевым

словом во всех определениях является слово «вред». Возникает вопрос: как согласуются эти определения с существующими подходами к определению агрессии?

В психологии существует множество попыток определить понятие «агрессия». В быту термин «агрессия» широко используется для обозначения насильственных, захватнических действий. Негативное восприятие этого термина очевидно. В основном под агрессией понимают вредоносное поведение, объединяющее в себе различные по форме и результату акты поведения – от злых шуток, сплетен, враждебных фантазий до бандитизма и убийств.

Впервые представление об агрессии встречается в *теории влечений* [17]. В ней в основном рассматривается биологическая сторона агрессии. Агрессия выступает не только как деструкция, но и обосновывается ее конструктивная сторона, способствующая эволюции и выживанию. Агрессия представляется как напряжение, требующее разрядки. Последняя может проходить и в социально приемлемых формах: конкуренция, соревнование, физическая активность. Если рассматривать организационный контекст, то для эффективности работы важным является создание условий соревнования между сотрудниками организации. Соотнесение агрессии и конкуренции, соревнования в служебных отношениях требует дальнейшего осмысления и изучения.

В *социодинамической теории* К. Хорни агрессия рассматривается как защитная реакция,

основанная на сформированной в раннем детстве базальной враждебности, которая свойственна невротической личности и выражается в социальных отношениях через враждебное отношение к окружающим. В основе такого поведения лежат фрустрированные потребности. Можно предположить, что в системе служебных отношений в случае фрустрации потребности сотрудники могут вести себя агрессивно. Интерес для дальнейших исследований представляет изучение того, как личностные особенности, сформированные в раннем детстве, влияют на поведение сотрудников организаций в ситуации фрустрации.

В *теории человеческой деструктивности* Э. Фромм выделяет два вида агрессии – агрессивная доброкачественная и злокачественная. Злокачественная агрессия в поведении связана с деструктивностью и жестокостью, а доброкачественная – служит выживанию человека. В системе служебных отношений так же можно наблюдать эти два вида агрессии. Это и проявление реактивных действий, враждебности, возникающей из зависти и проявление скептицизма и цинизма, с одной стороны, а с другой, проявление активности, направленной на достижение целей и развитие.

В *фрустрационной теории* Дж. Долларда и Н. Миллера агрессия понимается как намерение навредить другому, причинить вред. В *теориях социального научения* агрессия представляется как результат научения, как поведение, которое усваивается в процессе социализации. Это направление получило свое дальнейшее развитие в контексте осмысления понятия «организационная культура». Организационная культура (корпоративная культура) – это «система отношений между людьми, которая в течение времени формирует, а затем поддерживает у членов организации уникальную общую для них психологию, которая проявляется в разделяемых ценностях, убеждениях, традициях и нормах поведения, в общепринятых значениях постановки дела, достижения результатов деятельности, что отличает данную организацию от других» [18; 19, с. 123; 20, с. 77]. То, насколько сотрудники разделяют нормы, ценности, декларируемые в корпоративной культуре, может быть связано с проявлением агрессии в служебных отношениях. Данное утверждение требует эмпирической проверки.

Существует много подходов к рассмотрению агрессии: ревизионистский (Н. Миллер), когнитивно-неоассоциативный (Л. Берковиц), аффективно-динамический (И.А. Фурманов), информационно-процессуальный (Л.Р. Хьюсман), когнитивный (А. Эллиса), интегративный (К.А. Андерсон и Б.Д. Бушман), социально-интеракционистский (Д.Т. Тедесчи и Р.Б. Фельсон). Для развития понимания агрессии ученые вводят такие компоненты, как когниции, эмоции, память, мотивация, воля, регуляция, нравственность, уровень возбуждения, стратегии, сценарии [17; 21, с. 5–57].

В ходе эволюции представлений об агрессии появляются такие подходы, которые не связывают проявление агрессии только лишь с деструктивными влияниями. Ряд ученых, развивая представление об агрессии, выделяют ее новые виды. Так, Д. Зильман обосновал существование двух видов агрессии, обусловленной раздражителем и побуждением. Агрессия, обусловленная раздражителем, выступает как ответ на внешние или внутренние стимулы, а агрессия, обусловленная побуждением, возникает как намерение, как желание достигнуть или реализовать задуманное. Эти формы агрессии согласуются с реактивной и проактивной агрессией [22].

Особый интерес представляет модель агрессии, представленная С. Фишбахом. Он выделяет существование трех видов агрессии: экспрессивная, враждебная, инструментальная.

Экспрессивная агрессия представляется как непроизвольный взрыв гнева и ярости не целенаправленный и быстро прекращающийся. Источник, вызвавший агрессию, при этом не всегда может подвергаться ответным действиям. Л. Берковиц назвал этот вид импульсивной агрессией [23]. Примером такого вида агрессии в организации может служить реакция сотрудника на слова начальника или на изменившиеся требования к выполняемой работе.

Враждебная агрессия предполагает причинение вреда. Именно этот вид агрессии соотносится с понятием «агрессия в служебных отношениях». Оно чаще всего имеет место в организациях и наиболее детально изучено в работах Р.А. Барона и Д.Х. Ньюэна.

Инструментальная агрессия связана с активными действиями, направленными на достижение цели, при этом агрессия является инструментом для достижения цели. В организациях

этот вид агрессии может быть представлен, например, грубыми высказываниями руководителя по отношению к сотрудникам, плохо выполняющим поставленную задачу. Целью является активизация, побуждение сотрудников к более ответственному выполнению своей работы, а не причинение им вреда. Важно отметить, что экспрессивная – провоцировать

возникновение враждебной, а инструментальная – переходить во враждебную, если на пути достижения цели встречается препятствие (фрустрация), сопротивление.

Наиболее современное представление об агрессии дает интегративная модель, разработанная К.А. Андерсоном и Б.Д. Бушмэнном (рис. 2) [21, с. 49].



Рисунок 2 – Интегративная модель агрессии в эпизодическом процессе

Эта модель фокусируется на отдельном эпизоде, ограниченном во времени. Согласно схеме, поведение определяется личностными и ситуативными переменными, которые обуславливают возникновение текущего внутреннего состояния. В представленной схеме учитываются эмоциональный, когнитивный, оценочный компоненты. В процессе принятия решения можно предположить существование цели, за которым следует организация действий. В схеме также отражена взаимосвязь действий с процессом социального взаимодействия. Для полноты рассмотрения феномена агрессии в служебных отношениях данную схему можно дополнить. Обдуманное действие можно соотносить с враждебной агрессией (намеренное причинение вреда) и с проактивной, инструментальной агрессией (ориентация на достижение значимой цели). Импульсивные действия можно связать с враждебной (ненамеренное причинение вреда, неосознанное) и с экспрессивной агрессией (разрядка, эмоциональное разрешение). Именно такие виды агрессии наиболее часто встречаются в служебных отношениях.

В данной схеме не нашёл своего отражения регуляторный компонент, который представлен в схеме аффективно-динамической регуляции поведения у И.А. Фурманова [21, с. 34]. Предполагается, что человек сам может регулировать свое поведение и предотвращать негативные действия. В структуре регуляторного компонента И.А. Фурманов выделяет мотивационную, эмоциональную, волевую и нравственную составляющие.

В регуляторную систему можно добавить нормативный компонент. В служебных отношениях он реализуется через принятие формально установленных норм поведения или через противостояние этим нормам. Противостояние формальным нормам может привести к возникновению агрессии в служебных отношениях. Потребность выделения регуляторного компонента обусловлена практической значимостью. Перед учеными стоит задача разработать коррекционные и обучающие программы для научения людей способам регуляции поведения в ситуациях агрессивного взаимодействия.

Обобщая выше изложенное, можно сделать вывод, что существование большого количества

подходов к определению агрессии затрудняет сопоставление с ними понятия «агрессия в служебных отношениях». Важно отметить, что выделение конструктивных видов агрессии позволяет более широко подойти к рассмотрению агрессии в служебных отношениях, не связывая ее только лишь с причинением вреда. Конструктивное влияние агрессии в служебных отношениях можно связать со снижением напряжения в сложной ситуации либо с достижением значимых целей. Такие виды агрессии, как инструментальная и экспрессивная, в служебных отношениях остаются малоизученными. Классификация форм агрессии в служебных отношениях может быть проведена по

схеме (рис. 3), которая позволяет более широко рассмотреть понятие «агрессия в служебных отношениях», дает возможность соотнести его с существующими определениями агрессии. На ее основании можно более широко определить агрессию в служебных отношениях. Таким образом, *под агрессией в служебных отношениях следует понимать любое поведение, связанное с переживанием негативных эмоций и внутреннего напряжения, которое реализуется в деструктивных (причинение вреда) или конструктивных (снижение напряжения, достижение цели) действиях по отношению к сотрудникам и (или) организации в целом.*



Рисунок 3 – Схема классификации различных форм агрессии в служебных отношениях

В исследовательском и прикладном плане открываются новые перспективы для выявления и дифференциации факторов, связанных с различными видами проявления агрессии в служебных отношениях. Дальнейшее исследование данного феномена требует унификации понятийно категориального аппарата.

ЛИТЕРАТУРА

1. Neuman, J.H. Injustice, stress, and aggression in organizations. / J.H. Neuman //In R. W. Griffin & A.M. O’Leary-Kelly (Eds.), The dark side of organizational behavior. – 2004. – P. 62–102.
2. Прохоров, А.М. Большой энциклопедический словарь / А.М. Прохоров. –Изд-е 2-е, перераб. и дополн. – М.: Большая российская энциклопедия, 1997.
3. Гавриленко, В.Г. Энциклопедия трудового права / В.Г. Гавриленко, Н.И. Яцевич, В.П. Изотко. Серия: «Юридический справочник», приложение к журналу «Право и экономика». – Минск, 1999.

4. Robinson, S.L. Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance / S.L. Robinson, J. Greenberg / In D.M. Rousseau & C. Cooper (Eds.) //Trends in organizational behavior. – 1999. – Vol. 5. – P. 1–23.
5. Barling, J. Behind closed doors: In-home worker’s experience of sexual harassment and workplace violence / J. Barling, A.G. Rogers, E.K. Kelloway // Journal of Occupational Health Psychology. – 2001. № 6. – P. 255–269.
6. Einarsen, S. Harassment at work and the victimization of men / S. Einarsen //Violence Vic. – 1997. – № 12. – P. 247–263.
7. Bassman, E. Abuse in the workplace / E. Bassman. – Westport, CT: Quorum Books. – 1992.
8. Davenport, N., Mobbing: emotional abuse in the American workplace / N. Davenport, R.D. Schwartz, G.P. Elliott. Ashland, OH: Civil Society. – 1999.
9. Neuman, J.H. Means, motive, opportunity and abusive workplace behavior. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management / J.H. Neuman, L. Keashly. – New Orleans. – 2004.

10. Andersson, L.M. Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace / L.M. Andersson, C.M. Pearson // *Academy of Management Review*. – 1999. – 24. – P. 452–471.
11. Baron, R. A. Workplace aggression and violence: Insights from basic research / R.A. Baron // In R.W. Griffin & A. M. O'Leary-Kelly (Eds.). *The dark side of organizational behavior*. – 2004. – P. 23–61.
12. Baron, R.A. Workplace aggression. The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence on its forms, frequency, and targets / R.A. Baron, J.H. Neuman // *Public Administration Quarterly*. – 1998. – 21. – P. 446–464.
13. Glomb, T. M. Workplace anger and aggression: informing conceptual models with data from specific encounters / T.M. Glomb // *Journal of Occupational Health*. – 2002. – 7. – P. 20–36.
14. Hoel, H. Organisational antecedents of workplace bullying, in Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. and Cooper, C. *Bullying and emotional abuse in the workplace* / H. Hoel, D. Salin. – London: Taylor and Francis, 2003.
15. Knorz, C. Mobbing: eine extreme form sozialer stressoren am areitsplatz. In: *Zeitschrift fuer Arbeits und Organisationspsychologie* / C. Knorz, D. Zapf. – Heft 1. Goettingen. – Stuttgart: Verlag fuer Angewandte Psychologie. – 1996. – P. 12–22.
16. Matthiesen, S.B. Bullying at work / S.B. Matthiesen, B.I. Raknes, O. Rokkum // *Journal of the Norwegian psychological association*. – 1989. – Vol. 26. – P. 761–774.
17. Бэрон Р. Агрессия / Р. Бэрон, Д. Ричардсон. – СПб.: Питер, 2001. – 352 с.
18. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб., 2001.
19. Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала / Г.Б. Морозова. – СПб.: Речь, 2006.
20. Шэйн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шэйн. – СПб., 2002.
21. Фурманов, И.А. Агрессия и насилие: диагностика, профилактика и коррекция / И.А. Фурманов. – СПб.: Речь, 2007. С. 5–57.
22. Dodge, K.A. The structure and functions of reactive and proactive aggression / K.A. Dodge // In D. Pepler, K. Rubin (Eds.). *The development and treatment of childhood aggression*. – Hillsdale. – 1991.
23. Берковиц, Л. Агрессия: причины, последствия и контроль / Л. Берковиц. – СПб., 2001.

Редактор – М.В. Трусова
 Дизайн обложки – О.Н. Суша
 Компьютерная верстка – Л.Н. Шалаева

Подписано в печать 25.08.2008 г.
 Формат 60×84^{1/8}. Усл. печ. л. 11,2. Уч.-изд. л. 10,0. Тираж 440 экз. Заказ 154.

Отпечатано в типографии Минского института управления.
 Лицензия 02330/0133144 от 08.06.2004 г. 220102, г. Минск, ул. Лазо, 12.