

Ivanchenko, Andreyanna. Attraction as a synergistic factor in interpersonal relationships and its psycho-bioenergetic significance [Иванченко А.А. Аттракция как синергизующий фактор в межличностных взаимоотношениях и ее психо-биоэнергетическое значение] (in Russian) // Проблемы сучасної психології. Сбірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. – Вип. 10. – Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2010. – С. 270-280.

**АТТРАКЦИЯ КАК СИНЕРГИЗИРУЮЩИЙ ФАКТОР В
МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ВЗАИМОТНОШЕНИЯХ И ЕЕ ПСИХО-
БИОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЕ ЗНАЧЕНИЕ**

Иванченко А.А.

**ATTRACTION AS A SYNERGIC FACTOR IN THE INTERPERSONAL
INTERRELATIONS AND ITS PSYCHO-BIOENERGETIC MEANING**

Andreyanna Ivanchenko

Abstrat

The paper is devoted to the study of attraction's positive influence like a circulating beneficial psycho-bioenergetic stream for the establishment of creative interpersonal interrelations. It has been determined that the attraction activation is caused by the available person's inclinations to the spiritual development and his tendency to the self-growth. The direct proportional dependence of the creativity development on the intensity of attractive interpersonal manifestations has been revealed.

Key words: attraction, bioenergy, spiritual development, creativity.

Статья посвящена изучению позитивного влияния аттракции как циркулирующего благодатного психо-биоэнергетического потока на установление креативных межличностных взаимоотношений. Установлено, что

включение аттракции обуславливают имеющиеся у человека задатки духовного развития и его тенденция к саморосту. Выявлена прямопропорциональная зависимость развития креативности от интенсивности аттрактивных межличностных проявлений.

Ключевые слова: аттракция, биоэнергия, духовное развитие, креативность.

Стаття присвячена вивченню позитивного впливу атракції як циркулюючого благодатного психо-біоенергетичного потоку на встановлення креативних міжособистісних взаємин. Установлено, що включення атракції обумовлюють наявні у людини задатки духовного розвитку та його тенденція до саморосту. Виявлена прямопропорційна залежність розвитку креативності від інтенсивності атрактивних міжособистісних проявів.

Ключові слова: атракція, біоенергія, духовний розвиток, креативність.

Постановка проблемы. Вопрос оптимизации межличностных отношений, продолжая быть всё также актуальным, еще больше привлекает сейчас научный интерес исследователей. Такая настойчивая тенденция обусловлена тем, что современное общество, кстати не только украинское, представляет собой в глобальном масштабе общество с девальвированными ценностями и чиновническим произволом. Интеллект и духовность находятся в наше время в состоянии дихотомии, став понятиями неравнозначными, поскольку развитые технологии отнюдь не означают зрелую мудрость. Ведь зачастую приоритет получает тот продукт, который имеет коммерческую, рыночную стоимость и может финансово окупиться. Но создавшаяся ситуация, на наш взгляд, не представляет собой предельно кризисную и тупиковую. Ведь в научном мире всё громче звучат голоса тех, кто ратует за преодоление повсеместной жизненной коммерциализации, которая уничтожает духовность и трансформирует

нравственные концепты, а вместе с этим блокирует раскрытие креативного начала в человеке. Светоносными являются и развивающие программы в сфере обучения (пусть малочисленные, но они есть), и некоторые телевизионные программы, где молодежь (и более зрелые люди) могут проявить себя творчески вместо того, чтобы погрязнуть в современных пороках (наркотики, пьянство и др.).

Социальные отношения в группе строятся на межличностном восприятии человека человеком, но дают с каждым годом всё более существенный крен в сторону их неконструктивного, даже дестабилизирующего характера. К факторам, влияющим на возникновение перенапряжения индивида, относятся не только объективные (условия работы, содержание выполняемой деятельности, объем работы и т.д.), но и субъективно-личностные, среди которых ключевыми выступают взаимоотношения с начальством. Фактор межличностного взаимодействия в плане ролевого распределения может проявляться в трех случаях иерархических внутригрупповых контактов, а именно: а) взаимоотношения с руководителем (директором, завкафедрой, преподавателем и т.д.); б) взаимодействие руководителя с подчиненными; в) общение между коллегами.

Следует подчеркнуть, что лишь характер первого типа взаимоотношений напрямую отвечает за наличие или отсутствие морально-психологического прессинга, при котором существенно изменится психологическое и соматическое состояние здоровья человека. Именно эти взаимоотношения направляют вектор развития микроклимата в коллективе в сторону синергизма или деструктивизма. При этом подчиненный в силу своего иерархического статуса практически не в состоянии игнорировать ситуации конфликтных взаимоотношений с начальником и просто вынужден сосуществовать с его претензиями, придирками или даже гонениями, причем зачастую безосновательными и вытекающими сугубо из зависти или эгоизма. Создающиеся

между ними отношения носят деструктивный характер с резко выраженной минусовой динамикой настроения. Тем самым иссякает естественный биоэнергетический потенциал подчиненного и снижается его готовность к продуктивной деятельности. Растягивание во времени данной ситуации неизбежно приводит к ухудшению у него состояния здоровья и к заболеваниям психо-соматического характера. Причиной же выступает просто испорченное настроение в силу конфликтного межличностного взаимодействия. В такой тягостной ситуации даже у волевой сильной личности рано или поздно уменьшается внутренний резерв, позволяющий выдерживать эти жизненные перегрузки. В русле этой тематики был получен ряд интересных результатов [8, 9].

Между коллегами же, если и появляется психологический дискомфорт или даже конфликт, то он носит значительно менее фатальный характер, поскольку есть возможность свести контакты конфликтующих сторон к минимуму или аннулировать их полностью, чего, как правило, просто невозможно сделать в отношениях с начальством. Поэтому наше исследование, направленное на определение природы, причин возникновения и специфических регуляторов аттракции как благоприятствующего феномена, находится в русле научного поиска возможностей стабилизации положительного микроклимата в коллективе, что и определяет его *актуальность*.

В начавшемся третьем тысячелетии уже сейчас прогнозируется возрастание ущерба, который может нанести психо-физиологическое перенапряжение для жизнедеятельности индивида. В связи с этим весьма актуальным является нахождение способов и средств максимального уменьшения влияния дестабилизирующих факторов и снижения стрессового прессинга во всех сферах жизни человека. Другими словами, чрезвычайно необходимо создание так называемой анти-стрессовой программы, жизненно важной для улучшения психо-

физиологического состояния здоровья человека и нормализации его взаимоотношений в социальной деятельности и в быту. Ведь возникшие у человека сложности на рабочем месте не исчезают с окончанием рабочего дня, а с той или иной степенью интенсивности автоматически переносятся в бытовую сферу, поскольку пострадавший от прессинга член семьи а priori будет искать поддержки в первую очередь в семье (или же среди друзей). И наоборот, проблемы в семье естественным образом отражаются на трудоспособности. Ведь само лишь осознание того, что жизненный или должностной прессинг имеет место быть, вызывает у человека тревожное состояние, выводящее его психофизиологические функции за пределы диапазона их стабильности. При чрезмерной продолжительности того или иного негативного влияния, увы, приводится в бездействие природный биохимический и гормональный аппарат человека. А в силу этого бездействует защитная мобилизующая реакция организма, которая вырабатывалась человеком в течение многих тысячелетий его эволюции и была предназначена для нормализации протекания всех физиологических процессов.

Последние пару десятилетий внедрения таких анти-стрессовых программ за рубежом с яркой очевидностью свидетельствуют об их эффективности, что подтверждается снижением перечисленных выше личностных и финансовых затрат [13, 14]. В нашей же стране еще со времен тоталитарной системы лишь провозглашается необходимость их создания. Хочется полагать, что разработка и внедрение таких программ в Украине тормозятся в силу кризисных экономических и финансовых причин (а может быть и простого недопонимания), а не из-за их ненужности вообще. Как правило, в работах исследователей подвергаются анализу и изучению причины и последствия негативного влияния на человека каких-то факторов. К сожалению, следует констатировать, что работы, посвященные изучению благоприятствующих условий для

жизнедеятельности человека, встречаются в научной литературе достаточно редко. На наш взгляд, изучение именно положительных факторов в процессе развития креативных внутригрупповых отношений было бы более целесообразным, поскольку в этом случае распространялся бы уже проверенный на практике положительный опыт, а не искоренялись бы последствия того, что можно было бы предусмотреть и избежать.

Именно поэтому в качестве *объекта* исследования нами выбрано явление аттракции, обладающей синергизирующими свойствами в структуре взаимоотношений в коллективе. *Предмет* исследования представляют психологические и биоэнергетические аттрактивные проявления и их влияние на последующий креативный рост личности. *Целью* исследования является изучение предпосылок и условий возникновения аттракции, а также психологического механизма ее функционирования. *Научная новизна* данного исследования заключается в инновационной трактовке явления аттракции как перманентно циркулирующего благодатно-стимулирующего психо-биоэнергетического потока, возникающего в межличностных взаимоотношениях. *Теоретическая и практическая значимость* исследования состоит в том, что выявлена прямопропорциональная зависимость креативного самороста личности от интенсивности аттрактивных межличностных проявлений, а полученные данные о влиянии аттракции на позитивную синергизацию межличностных отношений могут быть использованы в профессиональной деятельности преподавателей, руководителей коллективов и при разработке развивающих методик. *Гипотеза* исследования состоит в следующем. Аттракция возникает в процессе межличностного общения в рамках диады «человек-человек», причем индивид, репрезентирующий одну сторону диады, заведомо обладает осязаемыми задатками для духовного развития и самороста как основополагающими предпосылками *conditio sine qua non*. Аттрактивные имиджевые и

характерологические проявления, исходящие с этой стороны, инициируют позитивный биоэнергетический поток у представителя другой стороны, у которой стимулируется положительная ответная реакция той или иной степени интенсивности. Именно это и образует циркулирующий взаимосинергизирующий энергопоток. Если же у противоположной стороны диады ответная реакция отсутствует, то отсутствует и само явление аттракции, поскольку аттракция, с нашей точки зрения, – сугубо позитивна, что подтверждает даже этимология и использование этого термина в разных языках в настоящее время (происходит от лат. *attrahere* – «притягивать»; в совр. итал. *attrarre, attrazione* – «притягивать, привлекать, располагать к себе; притягательность, привлекательность, влечение»; в совр. англ. *attract, attraction* – «пленять, покорять, прельщать; влечение»).

Изложение основного материала исследования. Термин аттракция, как и многие другие научные неологизмы, появился в лексиконе исследователей сравнительно недавно. Хотя тема чувственного притяжения одного человека к другому и вся гамма сопровождающих его чувств была предметом размышлений древних мудрецов и ученых еще до нашей эры. Вопросы, связанные с причинами возникновения притяжения между людьми, любви и эроса занимали умы мыслителей, начиная от Аристотеля, Эпикура и Ибн-Сина вплоть до философов и писателей современности [10, 11]. Как научная проблема эта тематика привлекла к себе пристальное внимание в 30-х годах прошлого столетия. Именно тогда исследователей заинтересовал вопрос, в чём заключается привлекательность одного человека для другого и как это стимулировать, в результате чего появились научно-популярные бестселлеры Дейва Карнеги.

С научно-исследовательской точки зрения феномен аттракции изучается лишь последние 40-50 лет. За это время данному явлению давались различные определения как зарубежными, так и отечественными исследователями до- и послеперестроечного периода. Аттракцию рассматривали как возникающую

спонтанную взаимосимпатию, как социальную установку одного человека на другого, как проявление положительных эмоциональных взаимоотношений и как форму познания другого человека, основанную на формировании взаимной привлекательности между людьми [1, 2, 3]. Естественно, что интерактивное общение предполагает не только перцептивное восприятие внешних имиджевых особенностей другого человека, но и познание его личностно-характерологических поведенческих проявлений. Именно последние, действуя на подсознательном уровне, включают механизм аттракции, поскольку не секрет, что внешне совершенно непримечательная личность (с непривлекательными чертами лица и осанкой или даже с физическими недостатками) может вызвать у человека целую гамму положительных эмоций просто в силу своей мимической, интонационной, поведенческой и духовной харизмы. Следовательно, не красота другого человека стимулирует возникновение аттракции, а его способ жизни и манера общения. Данный вывод был нами подтвержден результатами анкетирования: респондентам предлагалось выделить приоритетные качества человека, при которых у них может сформироваться аттракция. Анкетирование было проведено в Харькове и в Италии (Венеция, Падуя, Тревизо) в период 2007-2009 годов, в котором участвовало 78 человек в возрасте 14-72 лет различного социального положения (учащиеся, студенты, служащие, пенсионеры).

Изучение аттракции осуществляется лишь в контексте общения индивидов в социальной группе. Нам представляется целесообразным провести анализ условий возникновения аттракции в рамках малой формальной группы, как наиболее наглядной социальной общности. К данному типу относятся учебные и трудовые коллективы различных социальных организаций (например, учреждений и университетов). Анализируя структуру университетского типа, нами были выделены два тесно и неразрывно связанных микроколлектива: преподавательский коллектив кафедры факультета в университете, руководимый

заведующим кафедрой, и коллектив учебной группы во главе с преподавателем. Формирование этих двух типов малой группы, в отличие от малой неформальной группы, происходит как вне личностных желаний и потребностей ее членов, так и без учета эмоционального единения между собой всех ее членов и их психологической совместимости. В обязанность же руководителя изначально должно было бы входить создание в коллективе синергизирующей атмосферы, которая бы приводила в действие психологический механизм эмоциональной привлекательности, совместимости и эмпатийного взаимовлияния. Данные факторы способствуют объединению людей в одну социальную целостность и формированию психологической общности, а «умение создать перспективу для личности каждого ... – важное умение руководителя» [2, С. 159].

Созидание человеком самого себя осуществляется именно в микроколлективах, где проявляются его качества, отшлифовываются данные ему природой задатки и происходит формирование личности. Вполне закономерно, что на малых группах было проведено множество эмпирических исследований, результаты которых особо важны для профессий типа «человек-человек» (педагоги, врачи, психологи, менеджеры и т.д.). Педагоги и врачи представлены в наиважнейших областях социальной жизни – в образовании и медицине. Именно для данных профессий основополагающим является корректное и эффективное межличностное взаимодействие. При этом приоритет следует отдать педагогам, так как кто, как ни учитель в школе, а затем преподаватель в вузе, обучает и формирует квалифицированного Человека-Профессионала, способного к саморазвитию. В идеале, самоактуализированная личность характеризуется целым рядом положительных личностных свойств и способностей. Основными из них, с нашей точки зрения, являются: доброжелательность, жизненный позитивизм, человеколюбие, оптимистичное восприятие перемен, адекватное восприятие реальности, контактность с другими, развитое чувство юмора, реалистичное

восприятие себя и других, концентрированность на решаемой проблеме, развитое воображение, хорошая стрессоустойчивость, а самое главное – большой энергетический потенциал, творческая инициатива и креативность. Естественно, что только благоприятные условия, в которых оказывается личность, а priori создают предпосылки для прогрессивного функционирования её центрального когнитивного механизма и обуславливают формирование более высокого уровня ее умственных способностей. Именно такая личность способна вызвать аттракцию со стороны других и именно она должна была бы быть руководящим звеном в коллективе.

Нам представляется достаточно рациональным подразделить руководителей на следующие три типа в зависимости от осуществляемого ими стиля руководства: «отличный» – это коллегиально-демократично-креативно-развивающий стиль, «плохой» – это авторитарно-директивно-репрессивно-агрессивный, и «никакой» – это либерально-всепозволяюще-однообразно-безразличный. При этом именно «плохой» стиль руководства характеризуется насаждением в коллективе атмосферы общения с позиции власти, свойственный малым организационным структурам (например, отделению в больнице, кафедре на факультете в ВУЗе, секции/отделу/лаборатории в НИИ, в государственных и частных предприятиях). Кстати, анализ взаимоотношений в рамках структуры «руководитель-коллектив» как самоорганизующейся психологической системы может составить *перспективу* дальнейшего исследования, в основу которого можно положить эмпирические данные, частично полученные нами методом опроса и анкетирования в течение последних 3-х лет.

В психологической системе с негативным микроклиматом отношения подчиненного к начальнику часто мотивируются либо боязнью порицания/наказания или опасением услышать уничижающую критику (прилюдно или с глазу на глаз), либо желанием снискать расположения у

«обладателя власти» путем бездумного подчинения или льстивого угождения, а то и прямым материальным заинтересовыванием, т.е. коррумпированием. Последнее явление, кстати, в пространстве украинского общества приобрело ошеломляющие размеры на всех уровнях социума, к счастью, пока не тотально массовое. И посему не лишне подчеркнуть еще раз крайнюю важность психологического тестирования на должностную пригодность. Ведь уверенность в ходе принятия решений у руководителя-автократа вытекает зачастую из его эгоистичных убеждений, зависти или личностного недоброжелательства, а не из нормативных правил подведомственной ему структурной организации. Поэтому неудивительно, что в структуре межличностных контактов автократа присутствует тенденция к непоследовательным действиям и к поведенческой переменчивости, ведь его поведение зависит от его собственного настроения. Во взаимоотношениях с подчиненными он использует директивную манеру поведения, непозволительный с этической точки зрения набор интонаций и мимики или же подобострастно-заискивающее общение с вышестоящим начальством. По сути своей он жаждет власти и в полной мере старается пользоваться силой санкций, которые ему дозволены по должности.

В рамках же «отличного» управленческого стиля феномен аттракции проявляется в полном объеме, при котором со стороны руководителя ощущается стремление привить вкус к самопознанию, творчеству, внутренней независимости и обязательности. Такой стиль пронизан идеями равноправия, поддержки, свободы, коллективизма, доброжелательности и, как следствие, креативной инициативы, морального удовлетворения и эмоционального удовольствия, что мы объединяем в термине *синергизм* (происходит от «*sinergétikòs*» (греч.), «*èrgon*» (греч.) и «*sinérgeia*» (лат.), имеющие значение “совместная работа, сила, энергия, со-действие”, при этом префикс греческого языка *si-* означает «вместе,

совместно»). Данный микроклимат становится питательной средой для людей творческого характера, направленного на их постоянную самоактуализацию.

В мире существует достаточно много научных исследований, подтверждающих прямое влияние взаимоотношений с вышестоящим начальником на характер микроклимата в организации. Эмпатия, дружелюбие, демократичность и коллегиальность способствуют творческому развитию как индивида, так и всей социальной структуры. При предоставлении возможности участвовать в принятии решений, у человека автоматически повышается уровень самоконтроля и внутренней ответственности, а, соответственно, и чувства профессиональной удовлетворенности. Данный постулат вполне применим и к категории учащихся, в первую очередь, к студенческому контингенту, поскольку ощущение морального удовлетворения от результатов собственного труда/учебы выражено у них более явно и конкретизировано, чем у школьников, которые в большинстве своём к моменту окончания среднего образования только приступают к определению своих жизненных планов и перспектив.

Одним из основополагающих и наиболее простых способов по меньшей мере нормализации, а то и стабильной оптимизации микроклимата в коллективе, может, по нашему мнению, выступать усиление эффекта аттракции как циркулирующего объединяющего потока внутригрупповой психо-биоэнергии. В процессе межличностного общения фигурируют две стороны: иницирующая взаимодействие (инициатор) и реагирующая на него в ответ (реципиент), причем инициатор первым производит запуск энергетического потока. У противоположной реагирующей стороны при принятии посылаемой энергии осуществляется начальный элементарный этап оценивания, а именно, формируется собственное перцептивное восприятие внешне-физических особенностей другого, как реакция на факт присутствия или на действия инициатора общения (кстати, инициаторов может быть и несколько, равно как и

реагирующих). Включение механизма аттракции всецело зависит от личностно-характерологических особенностей инициатора, который в момент запуска энергетического потока может вложить в него тот или иной посыл (так сказать, “замодулировать” этот поток). Данный синергизирующий принцип послужил для нас основой при разработке и многолетнего практического апробирования авторской программы обучения итальянскому языку, где ключевая роль отведена креативному подходу в деятельности преподавателя как руководителя своего микроколлектива. Полученные результаты и выводы нами были опубликованы ранее [4-7]. Именно поэтому в данной работе мы так детально остановились на поведенческой характеристике руководителя.

Следовательно, если духовно-нравственные качества инициатора общения находятся на достаточно высоком уровне развития, то они способствуют инициации позитивного психо-биоэнергетического потока. Под последним подразумевается образование сбалансированной единой энергии, образующейся в организме человека в результате окислительно-восстановительных процессов и биохимических реакций; а на последующем биофизическом уровне эта энергия используется нервной системой и при мышечной работе. На соматическом уровне при хорошем самочувствии и уравновешенном состоянии “отмечается невысокая температура кожи висков и более высокий уровень возбуждения левого полушария мозга по сравнению с правым” [12, С. 93]. Аттракция, будучи явлением сугубо положительным, способствует образованию своеобразного биополя-ауры инициатора, которое генерирует “соматический энергетический потенциал” реципиента [12, С. 94]. Реципиент, воспринимая от инициатора испускаемый им благоприятный стимулирующий энергопоток, реагирует на него активацией собственных биохимических и биофизических процессов в организме, которые на психосоматическом уровне трансформируются в мышечную деятельность. Реакция реципиента, направленная на инициатора, выражается в

мимике и интонациях, в форме жестов и поведенческих актов. Они характеризуются позитивизмом как ответное эмоциональное ощущение удовлетворения, благожелательности и гармонии, включая таким образом циркуляцию взаимонаправленного энергопотока. Продолжение такого типа общения способствует стабилизации взаимной энергоциркуляции и закрепляет ее в форме стереотипа. Факт отсутствия возникновения аттракции представляет собой, так сказать, “оборотную сторону медали”, когда инициация и циркуляция позитивного энергопотока блокируется в силу того, что инициатор по своим типологическим характеристикам и в силу своей сущности не соответствует профессионально-должностной пригодности.

Выводы. Такое понимание явления аттракции позволило нам рассматривать ее в качестве ключевого обязательного компонента в процессе формирования благоприятных взаимоотношений в диаде «преподаватель-студенты» и «руководитель-коллектив», то есть в рамках учебной и профессиональной деятельности. На наш взгляд, креативность членов малого коллектива всецело зависит от уровня духовности ее руководителя и от его способности или неспособности включить циркуляцию аттракции. Над духовно немощным и бессильным руководителем властвуют его собственные прихоти и желания. Он является их рабом, а духовной слабости сопутствует эгоцентризм, зависть и деспотизм. Такой руководитель, даже если он профессионально компетентен в своей области, подавляет эмоционально и психологически, а посему он оказывается не в состоянии качественно и эффективно руководить деятельностью вверенного ему коллектива. В силу этого со стороны коллектива возникает эффект отторжения, неприятия и стремления избегать с таким руководителем каких бы то ни было контактов в силу их неконструктивности.

Духовно же развитый руководитель с высокими моральными качествами способен прежде всего чем-то удивить, а, как следствие, и заинтересовать,

причем, с самого начала взаимодействия с другими. Удивление и интерес, как психические состояния человека, стимулируют возникновение своего рода притяжения к креативному руководителю. В результате, как пример тому, студенты с явным желанием посещают лекции такого преподавателя и стремятся к самосовершенствованию, а члены преподавательского коллектива охотно общаются с таким завкафедрой, стараются *ad abundantiam* проявить свои личностные способности и улучшить свой профессионализм.

Таким образом, биоэнергетический личностный потенциал прогрессивного духовно развитого руководителя, его имиджевые, характерологические и поведенческие детерминанты выступают в качестве синергизирующего стимулятора в межличностных взаимоотношениях и включают механизм аттракции, проявляющийся в перманентной внутригрупповой циркуляции биоэнергетического потока.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андриенко Е.В. Социальная психология: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.А.Сластенина. – М.: АCADEMIA, 2001. – 264 с.
2. Бандурка А.М., Бочарова С.П. Основы психологии управления. – Харьков, унив. внутр. дел, 1999. – 528 с.
3. Гозман Л.Я. Психология эмоциональных отношений. – М.: изд-во МГУ, 1987. – 176 с.
4. Иванченко А.О. Авторська лінгво-культурологічна синергізуюча програма навчання // Актуальні проблеми психології: Проблеми психології творчості: Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – 2009. – Т. 12. – Вип. 7. – С. 75-81.
5. Иванченко А.О. Мотиваційні утворення в процесі акультурації і їхня роль у розвитку креативності // Актуальні проблеми психології: Психологія навчання. Медична психологія. Гендерна психологія: Збірник наукових праць Інституту

- психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – 2009. – Т. 10. – Вип. 12. – С. 177-187.
6. Иванченко А.А. Роль лингвиста-руководителя: анализ трудностей и перспектив в ходе усвоения итальянского языка // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2008. – № 807. – С. 145-150.
 7. Иванченко А.А., Дзатти Альбэрто. Психологическая и эпистемологическая сущность синергии и её релевантность во взаимоотношениях преподавателя и студентов (в ракурсе преподавания итальянского языка) // Вісник Харківського національного університету. Серія Психологія. – 2007. – №759. – С. 114-120.
 8. Куликов Л.В. Психология настроения личности: Дисс. ... д-ра психол. наук: 19.00.11. – СПб., 1997. – 429 с.
 9. Муздыбаев К. Завистливость личности (статья первая) // Психологический журнал. – 2002. – Том 23. – № 6. – С. 38-50.
 10. Русский эрос или философия любви в России / Сост. В.П. Шестаков. Комментарий А.Н. Богословского. – М.: Прогресс, 1991. – 448 с.
 11. Таранов П.С. Анатомия мудрости: 120 философов: В 2-х томах. – Т. 1. – Симферополь: Реноме, 1997. – 624 с.
 12. Шеховцова Л.Ф. Проблема энергетического потенциала человека в научной школе Б.Г.Ананьева // Психологический журнал. – 2007. – № 5. – С. 89-98.
 13. Cooper C.L., Liukkonen P., Cartwright S. Stress prevention in the workplace: Assessing the costs and benefits to organizations. Luxembourg: European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 1996.
 14. Cooper C.L., Sadri G. The impact of stress counseling at work // Journal of Social Behaviour & Personality, Chichester UK: Wiley, 1991, 6 (7), p. 411-423.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Іванченко Андріяна Олексіївна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри романської філології та перекладу факультету іноземних мов Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна;
Моб. тел.: +38 067-5775726. E-mail: buran@ire.kharkov.ua