

6. Конвенція про права дитини (Конвенція ратифікована Постановою ВР N 789–12 від 27.02.91).
7. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: Монографія. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2008. – 280 с.

The unformed moral self-regulation is analyzed as the determinant of origin of deviation conduct of teenagers.

**Keywords:** moral self-regulation, deviation conduct, teenager, moral consciousness moral self-reflection.

*Отримано: 14.03.2010*

удк 159.923.5

*А.О.Іванченко*

## Атракція як синергізуючий фактор у міжособистісних взаємовідносинах та її психо-біоенергетичне значення

Статтю присвячено 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.

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.

**Постановка проблеми.** Питання оптимізації міжособистісних відносин, продовжуючи бути все також актуальним, ще більше залучає зараз науковий інтерес дослідників. Така наполеглива тенденція обумовлена тим, що сучасне суспільство, до речі не тільки українське, являє собою в глобальному масштабі суспільство з девальвованими цінностями та чиновницьким свавіллям. Інтелект і духовність перебувають у наш час у стані дихотомії, ставши поняттями нерівнозначними, оскільки розвинені технології аж ніяк не означають зрілу мудрість. Адже найчастіше пріоритет одержує той продукт, що має комерційну, ринкову вартість і може фінансово окупитися. Але ситуація, що створилася, на наш погляд, не являє собою гранично кризову і тупикову. Адже в науковому світі усе голосніше звучать голоси тих, хто ратує за подолання повсюдної життєвої комерціалізації, що знищує духовність і трансформує моральні концепти, а разом із цим блокує розкриття креативного начала в людині. Світлоносими є й розвиваючі програми в сфері навчання (нехай нечисленні, але вони є), і деякі телевізійні програми, де молодь (і більш зрілі люди) можуть проявити себе творчо замість того, щоб загрузнути у сучасних пороках (наркотики, пияцтво та ін.).

Соціальні відносини в групі будуються на міжособистісному сприйнятті людини людиною, але дають із кожним роком усе більш істотний крен у бік їх неконструктивного, навіть дестабілізуючого характеру. До факторів, що впливають на виникнення перенапруги індивіда, належать не тільки об'єктивні (умови роботи, зміст виконуваної діяльності, обсяг роботи і т.д.), але й суб'єктивно-особистісні, серед яких ключовими виступають взаємини з начальством. Фактор міжособистісної взаємодії в плані рольового розподілу може проявлятися в трьох випадках ієрархічних внутрішньогрупових контактів, а саме: а) взаємини з керівником (директором, зав.кафедрою, викладачем і т.д.); б) взаємодія керівника з підлеглими; в) спілкування між колегами.

Варто підкреслити, що лише характер першого типу взаємин прямо відповідає за наявність або відсутність морально-психологічного пресингу, при якому може істотно змінитися психологічний та соматичний стан здоров'я людини. Саме ці взаємини направляють вектор розвитку мікроклімату в колективі у бік синергізма або деструктивізма. При цьому підлеглий у силу свого ієрархічного статусу практично не в змозі ігнорувати ситуації конфліктних взаємин з начальником і просто змушений співіснувати з його претензіями, причіпками або навіть гоніннями, причому найчастіше безпідставними та впливаючими суголосно із заздрості або егоїзму. Відносини, що створюються між ними, мають деструктивний

характер з різко вираженою мінусовою динамікою настрою. Тим самим вичерпується природний біоенергетичний потенціал підлеглого, знижується його готовність до продуктивної діяльності. Розтягування у часі даної ситуації неминуче призводить до погіршення в нього стану здоров'я та до захворювань психо-соматичного характеру. Причиною же виступає просто зіпсований настрій у силу конфліктної між-особистісної взаємодії. У такій важкій ситуації навіть у вольової сильної особистості рано або пізно зменшується внутрішній резерв, який дозволив би витримувати ці життєві перевантаження. У руслі даної тематики був отриманий ряд цікавих результатів [8; 9].

Між колегами ж якщо і з'являється психологічний дискомфорт або навіть конфлікт, то він має значно менш фатальний характер, оскільки є можливість звести контакти конфлікуючих сторін до мінімуму або анулювати їх повністю, що, як правило, просто неможливо зробити у відносинах з начальством. Тому наше дослідження, яке спрямоване на визначення природи, причин виникнення та специфічних регуляторів атракції як благоприємного феномена, перебуває в руслі наукового пошуку можливостей стабілізації позитивного мікроклімату в колективі, що і визначає його **актуальність**.

Вже зараз на третє тисячоріччя прогнозується не будь-яке зростання збитку, який може завдати психо-фізіологічна перенапруга для життєдіяльності індивіда. У зв'язку із цим досить актуальним є знаходження способів і засобів максимального зменшення впливу дестабілізуючих факторів і зниження стресового пресингу в усіх сферах життя людини. Інакше кажучи, надзвичайно необхідне створення так званої анти-стресової програми, яка є життєво важливою для поліпшення психо-фізіологічного стану здоров'я людини та нормалізації її взаємин у соціальній діяльності та у побуті. Адже виниклі у людини складнощі на робочому місці не зникають із закінченням робочого дня, а з тим або іншим ступенем інтенсивності автоматично переносяться в побутову сферу, оскільки постраждалий від пресингу член родини а ргіогі буде шукати підтримки в першу чергу в родині (або ж серед друзів). І навпаки, проблеми в родині природно відбиваються на працездатності. Адже саме лише усвідомлення того, що життєвий або посадовий пресинг має місце бути, викликає у людини тривожний стан, що виводить його психо-фізіологічні функції за межі діапазону їхньої стабільності. При надмірній тривалості того або іншого негативного впливу, на жаль, приводиться в бездіяльність природний біохімічний і гормональний апарат людини. А в силу цього не діє захисна мобілізуюча реакція організму, що вироблялася людиною протягом багатьох тисячоріч його еволюції та була призначена для нормалізації протікання всіх фізіологічних процесів.

Останні пару десятиліть впровадження таких антистресових програм за кордоном з яскравою очевидністю свідчить про їхню ефективність, що підтверджується зниженням перерахованих вище особистісних і фінансових витрат [13; 14]. У нашій же країні ще із часів тоталітарної системи лише проголошується необхідність їх створення. Слід вважати, що розробка та впровадження таких програм в Україні гальмується в силу кризових економічних і фінансових причин (а може й простого нерозуміння), а не через їхню непотрібність взагалі. Як правило, у роботах дослідників піддаються аналізу та вивченню причини і наслідки негативного впливу на людину якихось факторів. На жаль, варто констатувати, що роботи, присвячені вивченню благосприяючих умов для життєдіяльності людини, зустрічаються в науковій літературі досить рідко. На наш погляд, вивчення саме позитивних факторів у процесі розвитку креативних внутрішньогрупових відносин було б більш доцільним, оскільки в цьому випадку поширювався б вже перевірений на практиці позитивний досвід, а не викорінювалися б наслідки того, що можна було б передбачити і уникнути.

Саме тому як **об'єкт** дослідження нами обране явище атракції, яка має синергізуючі властивості в структурі взаємин у колективі. **Предмет** дослідження представляють психологічні та біоенергетичні атрактивні прояви та їхній вплив на подальший креативний ріст особистості. **Метою** дослідження є вивчення передумов і умов виникнення атракції, а також психологічного механізму її функціонування. **Наукова новизна** даного дослідження полягає в інноваційному трактуванні явища атракції як перманентно циркулюючого благодатно-стимулюючого психо-біоенергетичного потоку, що виникає в міжособистісних взаєминах. **Теоретична та практична значимість** дослідження полягає в тому, що виявлена прямопропорційна залежність креативного саморосту особистості від інтенсивності атрактивних міжособистісних проявів, а отримані дані про вплив атракції на позитивну синергізацію міжособистісних відносин можуть бути використані в професійній діяльності викладачів, керівників колективів і при розробці розвиваючих методик. **Гіпотеза** дослідження формулюється ними так: атракція виникає в процесі міжособистісного спілкування в рамках діади "людина-людина", причому індивід, який репрезентує одну сторону діади, свідомо має відчутні задатки для духовного розвитку та саморосту як основні передумови *conditio sine qua non*. Атрактивні іміджеві та характерологічні прояви, які подаються цією стороною, ініціюють позитивний біоенергетичний потік у представника іншої сторони, в якій стимулюється позитивна відповідна реакція того або

іншого ступеня інтенсивності. Саме це і утворює циркулюючий взаємосінергізуючий енергопотік. Якщо ж у протилежній стороні діади відповідна реакція відсутня, то відсутнім є і саме явище атракції, оскільки атракція, на наш погляд, – суцього позитивна, що підтверджує навіть етимологія та використання зараз цього терміна в різних мовах (походить від лат. *attrahere* – “притягати”; у сучасн. італ. *attrarre, attrazione* – “притягати, залучати, прихилити до себе; привабливість, потяг”; у сучасн. англ. *attract, attraction* – “зачаровувати, скоряти, приваблювати; потяг”).

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Термін атракція, як і багато інших наукових неологізмів, з’явився в лексиконі дослідників порівняно недавно. Хоча тема почуттєвого приваблювання однієї людини іншою та вся гамма супровідних почуттів була предметом міркувань давніх мудреців і вчених ще до нашої ери. Питання, пов’язані із причинами виникнення притягання між людьми, любові та еросу займали розуми мислителів, починаючи від Арістотеля, Епікура та Ібн-Сіна аж до філософів і письменників сучасності [10; 11]. Як наукова проблема ця тематика залучила до себе пильну увагу в 30-х роках минулого сторіччя. Саме тоді дослідників зацікавило питання, у чому полягає привабливість однієї людини для іншої і як це стимулювати, у результаті чого з’явилися науково-популярні бестселери Дейла Карнегі.

З науково-дослідницької точки зору феномен атракції вивчається лише останні 40-50 років. За цей час даному явищу давалися різні визначення як закордонними, так і вітчизняними дослідниками до і після перебудовного періоду. Атракцію розглядали як виникаючу спонтанну взаємосимпатію, як соціальну установку однієї людини на іншу, як прояв позитивних емоційних взаємин і як форму пізнання іншої людини, засновану на формуванні взаємної привабливості між людьми [1; 2; 3]. Природно, що інтерактивне спілкування припускає не тільки перцептивне сприйняття зовнішніх іміджевих особливостей іншої людини, але й пізнання його особистісно-характерологічних поведінкових проявів. Саме останні, діючи на підсвідомому рівні, включають механізм атракції, оскільки не секрет, що зовні зовсім непримітна людина (з непривабливими рисами обличчя і постаттю або навіть із фізичними недоліками) може викликати в іншій людині цілу гамму позитивних емоцій просто в силу своєї мімічної, інтонаційної, поведінкової і духовної харизми. Отже, не краса іншої людини стимулює виникнення атракції, а її спосіб життя та манера спілкування. Даний висновок був нами підтверджений результатами анкетування: респондентам пропонувалося виділити пріоритетні якості людини, при яких у них може

сформуватися атракція. Анкетування було проведено в Харкові та в Італії (Венеція, Падуя, Тревизо) у період 2007-2009 років, у якому брало участь 78 осіб у віці 14-72 років різного соціального стану (учні, студенти, службовці, пенсіонери).

Вивчення атракції здійснюється лише в контексті спілкування індивідів у соціальній групі. Нам представляється доцільним провести аналіз умов виникнення атракції в рамках малої формальної групи, як найбільш наочної соціальної спільності. До даного типу належать навчальні і трудові колективи різних соціальних організацій (наприклад, установ і університетів). Аналізуючи структуру університетського типу, ми виділили два тісно й нерозривно пов’язані мікроколективи: викладацький колектив кафедри факультету в університеті, керований завідувачем кафедри, і колектив навчальної групи на чолі з викладачем. Формування цих двох типів малої групи, на відміну від малої неформальної групи, відбувається як поза особистісними бажаннями та потребами її членів, так і без врахування емоційного єднання між собою всіх її членів і їхньої психологічної сумісності. В обов’язок же керівника первісно повинно було вводити створення в колективі синергізуючої атмосфери, що приводило б у дію психологічний механізм емоційної привабливості, сумісності та емпатійного взаємовпливу. Дані фактори сприяють об’єднанню людей в одну соціальну цілісність і формуванню психологічної спільності, а “умение создать перспективу для личности каждого <...> – важное умение руководителя” [2, с. 159].

Створення людиною самої себе здійснюється саме в мікроколективах, де виявляються її якості, відшліфовуються дані їй природою задатки та відбувається формування особистості. Цілком закономірно, що на малих групах було проведено безліч емпіричних досліджень, результати яких особливо важливі для професій типу “людина-людина” (педагоги, лікарі, психологи, менеджери і т.д.). Педагоги та лікарі представлені в найважливіших галузях соціального життя – в освіті та медицині. Саме для даних професій основною є коректна і ефективна міжособистісна взаємодія. Причому пріоритет варто віддати педагогам, тому що хто, як ні вчитель у школі, а потім викладач у вузі, навчає та формує кваліфіковану Людину-Професіонала, здатну до саморозвитку. В ідеалі, самоактуалізована особистість характеризується цілою низкою позитивних особистісних властивостей і здібностей. Основними з них, на наш погляд, є: доброзичливість, життєвий позитивізм, людинолюбство, оптимістичне сприйняття змін, адекватне сприйняття реальності, контактність із іншими, розвинене почуття гумору, реалістичне сприйняття себе та інших, концентрованість на розв’язуванні

проблемі, розвинена уява, гарна стресостійкість, а саме головне – великий енергетичний потенціал, творча ініціатива та креативність. Природно, що тільки сприятливі умови, в яких проявляється особистість, а *a priori* створюють передумови для прогресивного функціонування її центрального когнітивного механізму і обумовлюють формування більш високого рівня її розумових здібностей. Саме така особистість здатна викликати атракцію з боку інших і саме вона повинна була бути керівною ланкою в колективі.

Нам представляється досить раціональним розділити керівників на такі три типи залежно від здійснюваного ними стилю керівництва: “відмінний” – це колегіально-демократично-креативно-розвиваючий стиль, “поганий” – це авторитарно-директивно-репресивно-агресивний стиль, “ніякий” – це стиль ліберально-вседозволяюче-одноманітно-байдужий. При цьому саме “поганий” стиль керівництва характеризується насадженням у колективі атмосфери спілкування з позиції влади, властивий малим організаційним структурам (наприклад, відділенню в лікарні, кафедрі на факультеті у ВУЗі, секції/відділу/лабораторії в НДІ, у державному та приватному підприємствах). До речі, аналіз взаємин у рамках структури “керівник-колектив” як психологічної самоорганізуючої системи може скласти *перспективу* подальшого дослідження, в основу якого можна покласти емпіричні дані, які частково були вже отримані нами методом опитування та анкетування протягом останніх 3-х років.

У психологічній системі з негативним мікрокліматом відносини підлегло до начальника часто мотивуються страхом осудження/покарання або побоюванням почути унижуючу критику (прилюдно або віч-на-віч), або бажанням здобути прихильність у “власника влади” шляхом бездумного підкоряння чи влєсливої угоди, а то й прямим матеріальним зацікавленням, тобто корупуванням. Останнє явище, до речі, у просторі українського суспільства набуло приголомшуючих розмірів на всіх рівнях соціуму, на щастя, поки не стало тотально масовим. І тому не зайва річ підкреслити ще раз крайню важливість психологічного тестування на посадову придатність. Адже впевненість у ході прийняття рішень у керівника-автократа впливає найчастіше з його егоїстичних переконань, заздрості або особистісної недоброчливості, а не з нормативних правил підвідомчої йому структурної організації. Тому не дивно, що в структурі міжособистісних контактів автократа присутня тенденція до непослідовних дій і до поведінкової мінливості, бо його поведінка залежить від його власного настою. У взаєминах з підлеглими він використовує директивну манеру поводження, етично недозволений набір інтонацій і міміки або ж підлесливо-запобігливе спілкування,

якщо з вищестоящим начальством. По своїй суті він жадає влади і повною мірою намагається користуватися силою санкцій, які йому дозволені за посадою.

У рамках же “відмінного” управлінського стилю феномен атракції проявляється в повному обсязі, при якому з боку керівника відчувається прагнення прищепити смак до самопізнання, творчості, внутрішньої незалежності та обов’язковості. Такий стиль проникнутий ідеями рівноправності, підтримки, волі, колективізму, доброзичливості та, як наслідок, креативної ініціативи, морального та емоційного задоволення, що ми поєднуємо в терміні *сінергізм* (походить від “*sinergütikms*” (грецьк.), “*urgon*” (грецьк.) і “*sinürgeia*” (лат.), що мають значення “спільна робота, сила, енергія, спільна дія”, при цьому префікс грецької мови *si-* означає “разом, спільно”). Даний мікроклімат стає живильним середовищем для людей творчого характеру, спрямованого на їхню постійну самоактуалізацію.

У світі існує досить багато наукових досліджень, що підтверджують прямий вплив взаємин з безпосереднім начальником на характер мікроклімату в організації. Емпатія, дружелюбність, демократичність і колегіальність сприяють творчому розвитку як індивіда, так і всієї соціальної структури. При наданні можливості брати участь у прийнятті рішень, у людини автоматично підвищується рівень самоконтролю та внутрішньої відповідальності, а відповідно, і почуття професійної задоволеності. Даний постулат є цілком прийнятним і для тих, хто навчається, у першу чергу, для студентського контингенту, оскільки відчуття морального задоволення від результатів власної праці/навчання виражене в них більш конкретизовано, ніж у школярів, які здебільшого наприкінці шкільної освіти тільки наближаються до визначення своїх життєвих планів і перспектив.

Одним з основних і найбільш простих способів щонайменше нормалізації, а то й стабільної оптимізації мікроклімату в колективі, може, на нашу думку, виступати посилення ефекту атракції як циркулюючого об’єднуючого потоку внутрішньогрупової психобіоенергії. У процесі міжособистісного спілкування фігурують дві сторони: ініціююча взаємодія (ініціатор) і реагуюча на нього у відповідь (реципієнт), причому ініціатор першим робить запуск енергетичного потоку. У протилежній реагуючій стороні в момент прийняття посиленої енергії здійснюється початковий елементарний етап оцінювання, а саме, формується власне перцептивне сприйняття зовнішньо-фізичних особливостей іншого, як реакція на факт присутності ініціатора спілкування або на його дії (до речі, ініціаторів може бути декілька, так само як і реагуючих). Включення механізму атракції цілком залежить від особистісно-характере-



рологічних особливостей ініціатора, який у момент запуску енергетичного потоку може вкласти в нього те або інше посилення (так би мовити, “замодулювати” цей потік).

Даний синергізуючий принцип послужив для нас основою при розробці та багаторічного практичного опробування авторської програми навчання італійської мови, де ключова роль відведена креативному підходу в діяльності викладача як керівника свого мікроколективу. Отримані результати і висновки нами були опубліковані раніше [4-7]. Саме тому в даній роботі ми так детально зупинилися на поведінковій характеристиці керівника.

Отже, якщо духовно-моральні якості ініціатора спілкування перебувають на досить високому рівні розвитку, то вони сприяють ініціації позитивного психо-біоенергетичного потоку. Під останнім мається на увазі утворення збалансованої єдиної енергії, що виникає в організмі людини в результаті окислювально-відновних процесів та біохімічних реакцій; а на наступному, біофізичному, рівні ця енергія використовується нервовою системою та при м'язовій роботі. На соматичному рівні при гарному самопочутті та урівноваженому стані “отмечается невысокая температура кожи висков и более высокий уровень возбуждения левого полушария мозга по сравнению с правым” [12, с. 93]. Атракція, будучи явищем сугубо позитивним, сприяє утворенню своєрідного біополя-аури ініціатора, що генерує “соматический энергетический потенциал” реципієнта [12, с. 94]. Реципієнт, сприймаючи від ініціатора сприятливий стимулюючий енергопотік, реагує на нього активацією власних біохімічних і біофізичних процесів в організмі, які на психосоматичному рівні трансформуються у м'язову діяльність. Реакція реципієнта, яка спрямована на ініціатора, виражається в міміці та інтонаціях, у формі жестів і поведінкових актів. Ці реакції характеризуються позитивізмом як відповідне емоційне відчуття задоволення, доброзичливості і гармонії, включаючи в такий спосіб циркуляцію взаємоспрямованого енергопотіку. Продовження такого типу спілкування сприяє стабілізації взаємної енергоциркуляції та закріплює її у формі стереотипу. Факт відсутності виникнення атракції являє собою, так кажучи, “зворотний бік медалі”, коли ініціація та циркуляція позитивного енергопотіку блокується в силу того, що ініціатор за своїми типологічними характеристиками і в силу своєї сутності не відповідає професійно-посадовій придатності.

**Висновки.** Таке розуміння явища атракції дозволило нам розглядати її як ключовий обов'язковий компонент у процесі формування сприятливих взаємин у діаді “викладачі-студенти” і “керівник-колектив”, тобто в рамках навчальної і професійної

діяльності. На наш погляд, креативність членів малого колективу цілком залежить від рівня духовності її керівника та від його здатності або нездатності включити циркуляцію атракції. Над духовно немічним і неспроможним керівником панують його власні примхи і бажання. Він є їхнім рабом, а духовна слабкість супроводжується егоцентризмом, заздрістю і деспотизмом. Такий керівник, навіть якщо він професійно компетентний у своїй галузі, придушє емоційно і психологічно, а тому він виявляється не в змозі якісно та ефективно керувати діяльністю довіреного йому колективу. У силу цього з боку колективу виникає ефект відторгнення, неприйняття та прагнення уникати з таким керівником яких би то ні було контактів у силу їх неконструктивності.

Духовно ж розвинений керівник з високими моральними якостями є здатним, насамперед, чимось здивувати, а як наслідок, і зацікавити, причому із самого початку взаємодії з іншими. Подив та інтерес як психічні стани людини стимулюють виникнення свого роду притягання до креативного керівника. У результаті, як приклад, студенти з явним бажанням відвідують лекції такого викладача та прагнуть до самовдосконалення, а члени викладацького колективу охоче спілкуються з таким завкафедри, намагаються *ad abundantiam* виявити свої особистісні здібності та поліпшити свій професіоналізм.

Отже, біоенергетичний особистісний потенціал прогресивного духовно розвиненого керівника, його іміджеві, характерологічні та поведінкові детермінанти виступають як синергізуючий стимулятор в міжособистісних взаєминах і включають механізм атракції, що проявляється в перманентній внутрішньогруповій циркуляції біоенергетичного потоку.

#### Список використаних джерел

1. Андриенко Е.В. Социальная психология: Учебное пособие для вузов / Под ред. В.А.Сластенина. – М.: Академия, 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., 1987. – 313 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 аккультурації 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 Альберто. 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; Коммент. 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.

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.

*Отримано: 19.02.2010*

## Проблема ціннісних змістів репродуктивної установки у студентській молоді

У статті розглянута генералізована значеннева структура репродуктивної установки дівчат та юнаків. Подано модель регулятивного генезису репродуктивної установки. Зроблено кількісний аналіз узагальнених параметрів репродуктивної установки.

**Ключові слова:** материнство, батьківство, репродуктивна установка, потреба, ідентичність, ціннісні орієнтації, юнацький вік.

В статті розглянута генералізована значима структура репродуктивної установки дівчат та юнаків. Подана модель регулятивного генезису репродуктивної установки. Осуществлен количественный анализ обобщенных параметров репродуктивной установки.

**Ключевые слова:** материнство, отцовство, репродуктивная установка, потребность, идентичность, ценностные ориентации, юношеский возраст.

Юність є найважливішим етапом формування батьківства як соціально-психологічного утворення особистості. Це обумовлюється такими обставинами: у юнацькому віці в основному завершується зростання тіла, його органів і систем, завершується процес статевого дозрівання; молоді люди освоюють доросле мислення, вони приступають до оволодіння професією, у зв'язку з чим відбувається перебудова взаємин з близьким соціальним оточенням: батьками, значущими дорослими і однолітками; хлопці і дівчата вперше отримують соціально значущий досвід взаємодії з протилежною статтю, освоюють роль сексуального партнера; у юності відбуваються значущі зміни в їх гендерній ідентичності, а це веде до значного розширення аспектності їх гендерних ролей; відбуваються значні зміни в їх особистості. У свідомості юнаків і дівчат батьківство представлено всіма своїми основними елементами: сімейними цінностями, батьківськими сценаріями, ідеалами, установками і очікуваннями у подружніх і батьківських відносинах, гендерними ідеалами. При цьому ментальна репрезентація батьківства в юнацькому віці, у її доступній для спостереження і вивчення вербальній проекції, відображає не тільки вікові і гендерні особливості молодих людей, але і ті зміни, які відбулися в гендерній стратифікації суспільства, в змісті його гендерних норм, зокрема, і в їх ставленні