

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ: КОНТЕКСТ ПРОСОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ

Богатая Ольга Олегівна¹

¹Науковий кореспондент Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України, м. Київ (Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0439-429X>

UDC: 159.943.8

АНОТАЦІЯ

У статті показано, що стрес на робочому місці оцінюється як постійно високий фактор, що має шкідливі наслідки для найманих працівників та організацій, зокрема низький рівень задоволення роботою, підвищене емоційне виснаження, погіршення роботи серцево-судинної системи та зниження продуктивності. Теорія імпліцитного лідерства зосереджується на двох типах прототипів наслідування: для першого характерна орієнтованість на ціль, на те, якими мають бути послідовники, а для другого властива реальна оцінка лідерами власних послідовників, або те, якими послідовники є насправді. Імпліцитні прототипи управлінців щодо їхніх послідовників впливають на те, наскільки останні демонструють просоціальні копінгіві реакції-відповіді на стрес. Загалом наше дослідження показує, що різні види просоціальної копінгіві поведінки приносять користь як управлінцям, так і їхнім підлеглим на індивідуальному та груповому рівнях. Конкретніше кажучи, наша робота демонструє, що управлінці отримують вигоду від подібної просоціальної поведінки через вищі показники робочої ефективності та відповідно нижчі показники кадрової плинності та намірів змінити роботу серед підлеглих співробітників, а співробітники також отримують кращий рівень продуктивності.

Ключові слова: стрес, управління, діяльність, взаємодія, трансакція, просоціальна дія.

Постановка проблеми. Стрес на робочому місці оцінюється як постійно високий фактор (Chokski, 2019), що має шкідливі наслідки для найманих працівників та організацій, зокрема низький рівень задоволення роботою (Fried, Shirom, Gilboa, & Cooper, 2008), підвищене емоційне виснаження (Lee & Ashforth, 1996), погіршення роботи серцево-судинної системи (Kivimäki et al., 2012) та зниження продуктивності (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). Управлінці, відповідно до їхніх посадових вимог, перебувають у зоні особливого ризику та часто працюють в умовах високого стресу протягом тривалого часу (Brett & Stroh, 2003). Більше того, велика кількість популярної літератури щодо стресу містить поради для працівників, які працюють з «безстресовим» управлінцем – тобто такі поради засновані на припущенні, що управлінець, який перебуває

під впливом високого стресу, є фактором ризику для добробуту самого працівника (McKee, 2015).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зважаючи на такі дані, не видається дивним, що переважний погляд на стрес є негативним. Справді, негативні наслідки стресу мають як широке теоретичне висвітлення (Brett & Stroh, 2003), так і емпіричне підкріплення, зокрема йдеться про зв'язок стресу з широким спектром негативних наслідків, включаючи низький рівень задоволення роботою, нижчу продуктивність (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016) та вищий рівень конфліктів між сферами родинного та професійного життя (Nohe, Meier, Sonnentag, & Michel, 2015). Далі по мірі переходу від впливу стресу на працівника до аналогічних наслідків у житті управлінця можна знайти підтвердження того, що стрес управлінця часто пов'язано

Address for correspondence, e-mail: editpsychas@gmail.com
Copyright: © Olga Bogataia

This is an Open Access journal, all articles are distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>), allowing third parties to copy and redistribute the material in any medium or format and to remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited and states its license.

ний з поведінкою аб'юзивного лідерства (Burton, Hoobler, & Scheuer, 2012), і що стрес управління може шкідливо впливати на стрес працівника через механізм емоційного зараження (Тее, 2015).

Хоча і теоретична, і прикладна перспектива щодо стресу зосереджуються на негативних його сторонах, уважне вивчення теорії дає можливість відзначити, що стрес також може мати адаптивні аспекти. Єркес та Додсон вважають (Yerkes & Dodson, 1908), що помірні рівні збудження/стресу можуть сприяти робочій ефективності; інші дослідники вважають, що такі позитивні сторони стресу виникають, якщо зосереджуватися на «стресорах виклику» (Cavanaugh, Boswell, Roehling, & Boudreau, 2000).

У широкому контексті досліджень стресу та поведінки в стресових умовах є група робіт, орієнтованих на вивчення зв'язків між різними формами стресу та просоціальної поведінки, зокрема у формі організованої громадянської активності. Так, огляди досліджень показують негативну кореляцію між рольовими стресорами, напругою та організованою громадянською активністю (Cheng & McCarthy, 2018). Однак коли справа доходить до когнітивної оцінки певних вимог як викличних, суперечливих чи загрозливих, результати видаються менш явними.

Існуюча література щодо пов'язаного з роботою стресу також зосереджується переважно на стресі працівників, з наголосом на персональних наслідках для працівника (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). Водночас стрес, який переживають працівники, може мати значущі наслідки для тих, хто працює разом із ними. Наприклад, Джонсон показав (Johnson, 2008), що стрес, професійне вигорання та негативна афективність індивіда здатні спрацювати як тригери аналогічних переживань у інших людей через механізми емоційно-психологічного зараження. Далі, коли управлінці переживають стрес, цей стрес має потенціал впливу на їхню поведінку та вчинки щодо підлеглих (Stelmashchuk, 2019).

У плані шкідливого впливу існують підтвердження того, що високі рівні стресу серед працівників можуть працювати як тригери емоційного виснаження, яке своєю чергою призводить до ерозії міжособистісних стосунків та нижчої громадянської активності

(Chokski, 2019). Дослідження також показують несприятливі впливи у плані стресу управлінців: наприклад, Бартон та ін. виявили (Burton, Hoobler, & Scheuer, 2012), що управлінці в стані стресу більш схильні до ворожої поведінки стосовно власних підлеглих. Управлінський стрес також виявляється часто пов'язаним із негативними емоціями, як-от гнів та тривожність, які своєю чергою виступають факторами злоякісного керування.

З іншого, позитивного боку існують підтвердження того, що стрес може також виступати тригером адаптивних копінгових реакцій-відповідей, зокрема у формі просоціальної поведінки (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). Просоціальна копінгова поведінка охоплює дії, корисні для людей та організацій з соціального середовища індивіда (McKee, 2015). Скажімо, Тейлор показав (Taylor, 2006), що досвідчуваний стрес може запускати копінгову реакцію прихильності та дружби з іншими людьми, або ж бажання захистити чи забезпечити тих, хто належить до близького соціального оточення індивіда. Реакція прихильності та дружби знайшла відображення у теоріях мотивації (Cheng & McCarthy, 2018) та соціальній психології (Fried, Shirom, Gilboa, & Cooper, 2008), де йдеться зокрема про те, що стрес може працювати як тригер просоціальної поведінки, або різновидів поведінки на користь інших людей.

Спираючись на зазначені дослідження, ми розглядаємо стрес як складне та багатоаспектне явище, наслідки якого можуть мати як шкідливий, так і сприятливий характер.

Метою нашої роботи є вивчення адаптивних наслідків стресу управлінців щодо поведінки останніх стосовно підлеглих співробітників.

Наукове обґрунтування методології проведеного дослідження. Дослідження проведено засадах системно-структурного моделювання (Rodina, 2017) та передбачало: а) методи узугальнення (структурно-аналітичний аналіз); б) методи інтерпретації (ідеогенез, моделювання, парадигмальний, категоріальний аналіз); в) доказові методи (проблемологічний, тематичний аналіз);. Спираючись на доробок Бліз, Едвардса та Зоннтага (Bliese, Edwards, & Sonnentag, 2017), використання терміну «стрес» у межах нашої роботи відображає широку область досліджень цього явища, зокрема ми роз-

різняємо такі поняття, як стресори, сприйнятий стрес, напруження та модератори стресу. В межах нашої роботи ми зосередимо увагу на сприйнятому стресі, який переживають управлінці, зокрема запропонуємо теоретичну модель, у якій управлінський сприйнятий стрес має свою адаптивну сторону, яка, якщо і коли поєднується з установками позитивного наслідування, працює як тригер просоціальної реакції копіngu у формі розділення успіхів та фахових знань з підлеглими співробітниками. Така поведінкова копіng-реакція, своєю чергою, створює позитивні передумови для лояльності конкретного працівника, загальної плинності персоналу в організації та робочої ефективності. Наша модель напряму пов'язана з трансакційною моделлю стресу, яка визнає, що сприйнятий стрес може призводити до реакцій-відповідей адаптивного копіngu, а відтак і до позитивних результатів.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Ми розвиваємо існуючу теорію та дослідження щодо стресу щонайменше у трьох напрямках. По-перше, ми приймаємо міжособистісну перспективу стресу як психологічного явища і розвиваємо понятійну рамку, зосереджену на поведінкових патернах управлінців у стані стресу. Таким чином наше дослідження сприяє кращому розумінню зв'язків між рівнем сприйнятого управлінцями стресу та їхньою поведінкою щодо підлеглих. Зосередження на управлінцях є релевантним у цьому випадку, оскільки управлінці відчувають значну особисту відповідальність, потребу опікуватися своїми підлеглими та обов'язки щодо них (Cheng & McCarthy, 2018). Зокрема ми розглянемо, яким чином конкретні дії з боку управлінців можуть працювати в якості механізмів, які лежать в основі зв'язків між управлінським сприйняттям стресу та наслідками з боку підлеглих, зокрема кадровою плинністю, мотивацією та продуктивністю (Didenko, 2019). Ми зосередимося на двох типах просоціальної поведінки, які є критично важливими в корпоративному середовищі і матеріальними за своєю природою – розділення успіхів та розділення знань з іншими (Тее, 2015). Це важливий теоретичний внесок, оскільки більш ясне розуміння (як на понятійному, так і на емпіричному рівні) природи зв'язків між управлінським сприйняттям стресом, поведінкою управлінців та поведінковими наслідками з боку

підлеглих співробітників позитивно впливає на теоретичні моделі стресу на робочому місці та практичні рекомендації щодо покращення продуктивності персоналу.

По-друге, наше дослідження розвиває новітню перспективу щодо адаптивної сторони стресу на робочому місці. Наші дослідницькі припущення узгоджуються з трансакційною теорією стресу, яка говорить про те, що когнітивна оцінка індивідом пережитого ним стресу безпосередньо пов'язана з копіngовими формами поведінки (Chokski, 2019). Ми також звертаємося до непрямих зв'язків між сприйнятим управлінським стресом та наслідками з боку підлеглих співробітників, які є важливими для функціонування організації.

По-третє, ми аналізуємо таке середовище, у якому сприйнятий стрес управлінця з більшою імовірністю буде супроводжуватися просоціальною поведінкою щодо підлеглих. Зокрема ми враховуємо міру, до якої неявні переконання управлінців щодо послідовників, або ж неявні прототипи наслідування, впливають на залучення послідовників до просоціальних форм копіngової поведінки. Таким чином, наша робота розширює та поглиблює попередні дослідження через визнання того, що за певних умов сприйнятий управлінцем стрес може втілитися у позитивні результати для підлеглих співробітників.

Поняття стресу на робочому місці (Karamushka, 2018) охоплює процес, у межах якого середовищні та зовнішні фактори (стресори) призводять індивіда до суб'єктивних інтерпретацій стресу, що своєю чергою призводить до реакцій психоемоційної напруги (Brett & Stroh, 2003). Використовуючи попередні дослідження (Nikitina, Reznichenko, 2018), ми аналізуємо саме суб'єктивну інтерпретацію стресу або ж, інакше кажучи, сприйняття управлінцями їхнього особистого рівня стресу. Ми спираємося на трансакційну теорію стресу Лазаруса та Фолкмана (Lazarus & Folkman, 1987) і визначаємо стрес на робочому місці як процес, у якому особистісні та середовищні змінні виступають тригерами когнітивної (пере)оцінки стресу.

Іншими словами, нашою задачею є оцінка тієї міри, до якої управлінці почуваються стресованими в результаті їхньої власної роботи. Лазарус та Фолкман називають це первинною оцінкою стресу і зазначають

(Lazarus & Folkman, 1987), що стрес має місце тоді, коли індивіди відчувають, що їхні дії, події та/або середовище навколо є шкідливими.

Трансакційна теорія стресу також використовує поняття вторинної оцінки стресу, яка включає аналіз доступних ресурсів для цілей задіяння належної реакції копіngu. Як пишуть Лазарус та Фолкман (Lazarus & Folkman, 1987), копінг складається зі спроб людини управляти стресогенною ситуацією та зосереджений на таких діях, які безпосередньо усувають виниклі проблеми. Наша понятійна модель узгоджується з цими положеннями, оскільки ми вивчаємо наслідки вторинної оцінки стресу у формі просоціальної копінгової поведінки, зосереджуючись на двох її типах, доступних для використання управлінцями в умовах високого стресу – розділення успіхів та розділення знань. Такі поведінкові типи відображають проблемноцентричний копінг, оскільки вони спрямовують зусилля та/або дії індивіда на зміну самої проблемної ситуації (Burton, Hoobler, & Scheuer, 2012).

Зрештою, трансакційна теорія стресу заснована на спостереженні про те, що люди взаємодіють усередині складної системи соціальних зв'язків, і різні соціальні середовища відповідно накладають на них неоднакові вимоги та очікування. Відповідно така модель передбачає, що копінгова поведінка, до якої залучаються управлінці, реагуючи на стрес, залежить не лише від їхньої власної оцінки стресу, а також і від міжособистісних взаємин з їхніми підлеглими співробітниками. Ми наголошуємо на важливості внутрішніх атрибутів, які менеджери приписують своїм підлеглим у формі позитивних прототипів наслідування. Більш конкретно, ми припускаємо, що схильність управлінця в обстановці високого стресу до просоціальних копінгових реакцій-відповідей узгоджується з його імпліцитними переконаннями щодо послідовників.

Обидві моделі, трансакційна модель стресу Лазаруса-Фолкмана (Lazarus & Folkman, 1987) та двовісна модель копіngu Гобфолла та ін. (Hobfoll, 1989), відзначають, що найбільш адаптивними копінговими реакціями є водночас активні та просоціальні стратегії. Зазначені моделі також спираються на ключове припущення про те, що копінг як психосоціальний процес відбувається у суспільному середовищі, а активний

копінг включає в себе зусилля, необхідні для управління стресовими факторами (Cheng & McCarthy, 2018), у той час як просоціальний копінг передбачає допомогу іншим людям із соціального оточення індивіда з одночасним забезпеченням власних особистих потреб (Taylor, 2006). Наша понятійна модель заснована на копінгових стратегіях, визначених як активні та просоціальні – розділення успіхів та розділення знань. Ці стратегії є конкретними типами поведінки, до яких можуть залучатися управлінці, і в силу цього вони включають в себе «активний» аспект копіngu. Також обидві зазначені стратегії є й просоціальними за своєю природою, оскільки допомагають як індивіду, так і групі, з якою індивід взаємодіє – наприклад, з групою підлеглих співробітників (Johnson, 2008).

Важливо відзначити, що просоціальна природа розділення успіхів та розділення знань не перешкоджає їхній інструментальності. Іншими словами, позитивний вплив цих видів поведінки виявляється не лише для індивідів, які діляться успіхами чи знаннями, а так само й для реципієнтів (Taylor, 2006). Подібна взаємність узгоджується з теорією соціального обміну (Lazarus & Folkman, 1987), яка каже про те, що соціальна поведінка людини є результатом процесів обміну, які породжують почуття обов'язку, вдячності та довіри. У застосуванні до питань управління це значить, що управлінці схильні ділитися успіхами та знаннями для мотивації та досягнення вищих показників робочої продуктивності серед своїх підлеглих, та/або для підвищення власного управлінського статусу. Управлінці також можуть практикувати ці види просоціальної поведінки щодо підлеглих для цілей набуття своєрідного репутаційного авансу в рахунок майбутньої ефективності. У такому разі такі різновиди просоціальної поведінки можуть слугувати як засоби майбутньої взаємності.

Важливо відзначити також, що розділення успіхів та знань є відчутними, помітними видами поведінки і як такі достатньо легко розпізнаються підлеглими. Ці види поведінки є дискреційними, тобто належать до сфери власного розсуду управлінців, які, в силу своєї ролі всередині організації, знаходяться у вирішальному становищі для цілей визначення міри того, як та наскільки слід ділитися успіхами та знаннями зі своїми підлеглими колегами.

Розділення знань визначається Юн та Лі (Yun & Lee, 2017) як процес, впродовж якого індивіди взаємно обмінюються особистою, суб'єктивною та негласною інформацією, колективно створюючи у такий спосіб нове знання. Це один з типів просоціальної копінгової поведінки, який має місце тоді, коли індивід передає знання іншим людям, аби допомогти їм покращити власну робочу ефективність та/або вирішити певну фахову проблему (Taylor, 2006). Розділення знань включає в себе широкий спектр форм поведінки, зокрема обмін інформацією, яка допомагатиме іншим досягати успіху у роботі, ретельне пояснення важливих та/або складних робочих моментів, та поширення корисної інформації про інших людей (Brett & Stroh, 2003). Дослідження показують, що основними факторами схильності індивіда до розділення знань є почуття обов'язку, організована громадянська активність, довіра та міжособистісна підтримка.

Як одна із просоціальних копінгових реакцій-відповідей, розділення знань також може бути як альтруїстичним, так і інструментальним за своєю природою, і як таке призводитиме до обопільних вигід як того, хто ділиться знаннями, так і реципієнта цих знань. Юн та Лі показали (Yun & Lee, 2017), що міра того, наскільки працівники діляться знаннями зі своїми колегами, значною мірою пов'язана з їхнім особистим рівнем робочої ефективності. Схожі результати були виявлені () також і для групового та організаційного рівня, де розділення знання має значущі позитивні зв'язки з командною креативністю та організаційною ефективністю.

Важливо відзначити, що теорії обміну знаннями спираються на положення про те, що індивіди володіють інформацією та знаннями, які, якщо ними поділитися на командному (груповому) та організаційному рівнях, покращать та наблизять досягнення організаційних цілей (Chokski, 2019). На жаль, працівники можуть не бажати ділитися інформацією та знаннями з іншими, навіть якщо отримують за це винагороду (Burton, Hoobler, & Scheuer, 2012). Це справджується також і для тих, хто посідає керівні посади чи виконує провідні ролі в організації, і може виявляти значну варіативність у мірі того, як та наскільки ділитися знаннями зі співробітниками. Емпіричні дослідження показують, що така

варіативність залежить зокрема від стилю лідерства таких управлінців (McCarthy, Trougakos, & Cheng, 2016). У цьому плані управлінці мають у своєму розпорядженні широкий спектр форм та видів розділення знання, як-от поширення важливих робочих звітів та документів, поширення історій успіхів чи невдач, пов'язаних із відповідною роботою чи професією, поширення стратегічно важливої інформації про інших людей всередині компанії (Tee, 2015).

Розділення успіхів є іншим різновидом просоціальної копінгової поведінки у організаційному середовищі (Taylor, 2006). Коли йдеться про управлінців, розділення відображає міру того, наскільки управлінці визнають внесок власних підлеглих у здобуті досягнення (Kivimäki et al., 2012). Відтак розділення успіхів є одним із ключових способів визнання підлеглих співробітників, і саме до власного розсуду управлінців належить те, чи діляться вони успіхами з підлеглими (Nohe, Meier, Sonnentag, & Michel, 2015).

Бабіак та Хеар відзначають (Babiak & Hare, 2006), що індивіди часто не бажають та противляться розділенню успіхів, обираючи натомість присвоєння цих успіхів, зарахування їх на власний рахунок. Водночас розділення успіхів є ключовим компонентом трансформаційного лідерства (Yun & Lee, 2017), що підкреслює таку лідерську поведінку, яка зосереджується на зростанні та добробуті послідовників. У цій ситуації розділення успіхів відображає просоціальну копінгову реакцію-відповідь у формі керівного нагляду за роботою підлеглих.

Згідно з визначенням просоціального копінгу (Taylor, 2006), розділення управлінських успіхів є поведінкою, яка слугує для цілей допомоги іншим, роблячи їхній внесок у спільну справу відомим широкому загалу (наприклад, співробітникам організації) і приносячи позитивні особисті результати як для того, хто ділиться успіхами, так і для їх отримувача. Щодо отримувача розділення успіхів являє собою певну винагороду чи заохочення і пов'язане з вищими показниками почуття обов'язку у працівника та задоволення роботою (Bliese, Edwards & Sonnentag, 2017); воно також безпосередньо пов'язане із почуттям справедливості, оскільки працівники відчують високий рівень несправедливості, якщо успіхи їхньої роботи не знаходять належної оцінки

та не стають відомими. Зрештою, отримання успіхів позитивно пов'язане з робочою ефективністю (Cheng & McCarthy, 2018) та негативно пов'язане з кадровою плинністю серед працівників та/або намірами змінити роботу. Розділення успіхів також може слугувати інструментальним задачам для управлінців, як-от збільшення ефективності їхніх робочих груп. Емпіричні матеріали показують (McKee, 2015), що розділення успіхів з одним членом робочої групи чи підрозділу може мати позитивний суміжний ефект, підвищуючи ефективність роботи підрозділу в цілому.

Спираючись на транзакційну модель стресу та теорії імпліцитного лідерства (Lazarus & Folkman, 1987), ми припускаємо, що міра того, наскільки управлінський стрес призводить до розділення знань та/або розділення успіхів, залежить від притаманних управлінцеві внутрішніх атрибутів, або ж прототипів, його послідовників. Ці прототипи виникають з припущень керівників щодо особистісних рис та поведінки їхніх підлеглих, і загалом окреслюють те, як управлінці на лідерських позиціях реагують на своїх співробітників (Burton, Hoobler & Scheuer, 2012). Врахування прототипів наслідування у контексті управлінського стресу припускає, що копінгові реакції-відповіді управлінців з високою ймовірністю залежать від їхніх взаємин зі значущими іншими. Наше дослідницьке бачення також пов'язане з теорією імпліцитного лідерства, яка каже про те, що сприйняття лідерами послідовників виконує смислотворчу функцію, даючи змогу управлінцям на керівних позиціях розуміти підлеглих, правильно тлумачити їхні повідомлення та реагувати на них.

Теорія імпліцитного лідерства зосереджується на двох типах прототипів наслідування: для першого характерна орієнтованість на ціль, на те, якими мають бути послідовники (Cheng & McCarthy, 2018), а для другого властива реальна оцінка лідерами власних послідовників, або те, якими послідовники є насправді (Chokski, 2019).

У застосуванні до нашого дослідження це означає, що імпліцитні прототипи управлінців щодо їхніх послідовників впливають на те, наскільки останні демонструють просоціальні копінгові реакції-відповіді на стрес.

Висновки. Загалом наше дослідження показує,

що різні види просоціальної копінгової поведінки приносять користь як управлінцям, так і їхнім підлеглим на індивідуальному та груповому рівнях. Це узгоджується з транзакційною моделлю Лазаруса-Фолкмана (Lazarus & Folkman, 1987), яка говорить про те, що оцінки управлінцями стресу можуть спрацьовувати як тригери просоціальної копінгової поведінки. Конкретніше кажучи, наша робота демонструє, що управлінці отримують вигоду від подібної просоціальної поведінки через вищі показники робочої ефективності та відповідно нижчі показники кадрової плинності та намірів змінити роботу серед підлеглих співробітників, а співробітники також отримують кращий рівень продуктивності.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з емпіричним вивченням психологічних особливостей стресу у діяльності управлінців.

References :

- Babiak, P., & Hare, R. D. (2006). *Snakes in suits: When psychopaths go to work*. New York: Regan Books .
- Bliese, P. D., Edwards, J. R., & Sonnentag, S. (2017). Stress and well-being at work: A century of empirical trends reflecting theoretical and societal influences. *Journal of Applied Psychology, 102*, 389–402. <https://doi.org/10.1037/apl0000109>
- Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology, 88*, 67–78. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.67>
- Burton, J. P., Hoobler, J. M., & Scheuer, M. L. (2012). Supervisor workplace stress and abusive supervision: The buffering effect of exercise. *Journal of Business and Psychology, 27*, 271 – 279. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9255-0>
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of Applied Psychology, 85*, 65–74. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.1.65>
- Cheng, B. H., & McCarthy, J. M. (2018). Understanding the dark and bright sides of anxiety: A theory of workplace anxiety. *Journal of Applied Psychology, 103*, 537–560. <https://doi.org/10.1037/apl0000266>
- Chokski, N. (2019, April). Americans are among the most stressed people in the world, poll finds. *New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/04/25/us/americans-stressful.html>.
- Didenko, M. (2019). Research into psychological features of future managers' professionally significant qualities development. *Organizational psychology. Economic psychology, 1(12)*, 26-35. Retrieved from <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/opep/>

- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The mediating effects of job satisfaction and propensity to leave on role stress-job performance relationships: Combining meta-analysis and structural equation modeling. *International Journal of Stress Management, 15*, 305–328. <https://doi.org/10.1037/a0013932>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources : A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*, 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Johnson, S. K. (2008). I second that emotion: Effects of emotional contagion and affect at work on leader and follower outcomes. *The Leadership Quarterly, 19*, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.12.001>
- Karamushka, L. (2018). Classification of social tension in educational organizations. *Organizational psychology. Economic psychology, 1*(12), 44-56. Retrieved from <http://orgpsy-journal.in.ua/index.php/oep/article/view/98>
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L.,... Clays, E. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet, 380*, 1491–1497.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of Personality, 1*, 141–169. <https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burn out. *Journal of Applied Psychology, 81*, 123–133. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.2.123>
- McCarthy, J. M. , Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). Are anxious workers less productive? It depends on the quality of social exchange. *Journal of Applied Psychology, 101*, 279–291. <https://doi.org/10.1037/apl0000044>
- McKee, A. (2015). Don't let your stressed out boss stress you out. *Harvard Business Review, Electronic Article*. <https://hbr.org/2015/09/dont-let-your-stressed-out-boss-stress-you-out>
- Nikitina, O., & Reznichenko, A. (2018). Psychological factors behind organizational stress among real estate agents: prevention and effective management. *Organizational psychology. Economic psychology, 3*(14), 73-80. <https://doi.org/10.31108/2.2018.3.14.8>
- Nohe, C., Meier, L. L., Sonnentag, K., & Michel, A. (2015). The chicken or the egg? A meta-analysis of panel studies of the relationship between work-family conflict and strain. *Journal of Applied Psychology, 100*, 522–536. <https://doi.org/10.1037/a0038012>
- Rodina, N. (2017). The area of the psychological phenomena system modeling in Ukraine: development, results and prospects of research. *Fundamental and Applied Researches in Practice of Leading Scientific Schools, 21*(3), 56-60.
- Stelmashchuk, K. (2019). Features of organization managers' professional

stress episodes. *Psychological Journal, 5*(8), 82-98. <https://doi.org/10.31108/1.2019.5.8.5>

- Taylor, S. E. (2006). Tend-and-befriend: Biobehavioral bases of affiliation under stress. *Current Directions in Psychological Science, 15*, 273–277. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8721.2006.00451.x>
- Tee, E. Y. J. (2015). The emotional link: Leadership and the role of implicit and explicit emotional contagion processes across multiple organizational levels. *The Leadership Quarterly, 26*, 654–670. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.05.009>
- Yerkes, R. M., & Dodson, J. D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology, 18*, 459–482. <https://doi.org/10.1002/cne.920180503>
- Yun, Y. J., & Lee, K. J. (2017). Social skills as a moderator between R&D personnel's knowledge sharing and job performance. *Journal of Managerial Psychology, 32*(5), 387–400. <https://doi.org/10.1108/JMP-05-2016-0156>

Olga Bogataia

Scientific correspondent of the G.S. Kostyuk Institute of Psychology of National academy of educational sciences of Ukraine, Kyiv (Ukraine)

PSYCHOLOGICAL FEATURES OF STRESSES IN MANAGERIAL ACTIVITY PSYCHOLOGICAL: THE CONTEXT OF PROSOCIAL BEHAVIOR

ABSTRACT

The article shows that workplace stress is estimated as constantly high factor having harmful consequences for both employees and organizations, particularly low levels of job satisfaction, high emotional exhaustion, worse functioning of cardiovascular system and general decline of productivity. Managers, in accordance with their role requirements, are in the zone of special risk and often work in conditions of high stress for quite long periods of time. Leaning on transactional model of stress and implicit leadership theory, we assume that extent of how much managerial stress results in sharing credits / sharing knowledge depends on managers' internal attributions, or prototypes, of his/her followers. These prototypes arise out of managers' suppositions about personality traits and behavior of their subordinates, and generally are about how managers in their leadership roles react to their co-workers. Taking into account follower prototypes within context of managerial stress admits that coping reactions of managers highly likely depend on their mutual relations with meaningful

others. Implicit leadership theory focuses on two types of follower prototypes: the first is goal-derived, describing what followers must be, and second leans on realistic estimation of followers by their leaders, or what followers actually are. The managers' implicit prototypes of their followers influence how the latter demonstrate prosocial coping reactions to stress. Our research shows that different types of prosocial coping behavior are beneficial for both managers and their subordinates on individual and group levels. It aligns with transactional model which states that managers' estimations of stress can work as triggers of prosocial coping behavior. More specifically, our work demonstrates, that managers can benefit from such prosocial behavior by better working efficiency and respectively lower coworkers' turnover and intentions to change work, and employees also benefit from elevated productivity.

Keywords: stress, management, activity, cooperation, transaction, prosocial action.

Богатая Ольга Олеговна

Научный корреспондент Института психологии имени Г.С. Костюка Национальной академии педагогических наук Украины, г. Киев (Украина)

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ СТРЕССОВ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ: КОНТЕКСТ ПРОСОЦИАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

АННОТАЦИЯ

В статье показано, что стресс на рабочем месте оценивается как постоянно высокий фактор, имеющий вредные последствия для наемных работников и организаций, в частности низкий уровень удовольствия работой, повышенное эмоциональное истощение, ухудшение работы сердечно-сосудистой системы и снижение производительности. Управленцы, в соответствии с их должностными требованиями, находятся в зоне особого риска и часто работают в условиях высокого стресса в течение длительного времени. Опираясь на транзакционную модель стресса и теорию имплицитного лидерства, мы допускаем, что мера того, насколько управленческий стресс приводит к разделению знаний и/или разделению успехов, зависит от присущих управленцу внутренних атрибуций, или же прототипов, его последователей. Эти прототипы возникают из предположений руководителей относительно личностных черт и поведения их подчиненных, и в целом очерчивают то, как управленцы на лидерских позициях реагируют на своих сотрудников. Учет прототипов наследования в контексте управленческого стресса допускает, что копинговые реакции-ответы управленцев с высокой вероятностью зависят от их взаимоотношений со значимыми другими. Теория имплицитного лидерства сосредоточивается на двух типах прототипов наследования: для первого характерна ориентированность на цель, на то, какими должны быть последователи, а второму свойственна реальная оценка лидерами собственных последователей, или то, какими последователи являются в действительности. Имплицитные прототипы управленцев относительно их последователей влияют на то, насколько последние демонстрируют просоциальные копинговые реакции на стресс. В целом наше исследование показывает, что разные виды просоциального копингового поведения приносят пользу как управленцам, так и их подчиненным на индивидуальном и групп-

повом уровнях. Это согласуется с транзакционной моделью Лазаруса-Фолкмана, которая говорит о том, что оценки управленцами стресса могут срабатывать как триггеры просоциального копингового поведения. Конкретнее говоря, наша работа демонстрирует, что управленцы извлекают выгоду из подобного просоциального поведения через более высокие показатели рабочей эффективности и соответственно низшие показатели кадровой текучести и намерений сменить работу среди подчиненных, а сотрудники также получают лучший уровень производительности.

Ключевые слова: стресс, управление, деятельность, взаимодействие, транзакция, просоциальное действие.

How to cite (як цитувати):

Bogataia, O. (2021). PSYCHOLOGICAL FEATURES OF STRESSES IN MANAGERIAL ACTIVITY PSYCHOLOGICAL: THE CONTEXT OF PROSOCIAL BEHAVIOR. PSYCHOLOGICAL JOURNAL, 7 (10), 26 - 34. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.10.3> [in Ukrainian]

Богатая, О. О. (2021). ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ СТРЕСІВ В ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ: КОНТЕКСТ ПРОСОЦІАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ. ПСИХОЛОГІЧНИЙ ЖУРНАЛ, 7 (10), 26 - 34. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.10.3>

Дата отримання статті: 13.08.2021

Дата рекомендації до друку: 16.09.2021

Дата оприлюднення: 30.10.2021