

<https://doi.org/10.31108/2.2024.1.31.10>
УДК 316.35:159.9

Олена Сторож

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ УМОВ ТВОРЧОЇ СОЦІАЛІЗАЦІЇ УКРАЇНЦІВ

Сторож Олена. Теоретичний аналіз організаційних умов творчої соціалізації українців.

Вступ. Актуальність проведеного теоретичного аналізу зумовлена тим, що творча соціалізація окремого працівника детермінує адаптованість, інноваційність, самореалізацію, конструювання нового образу світу усієї організації, а через кожну конкретну організацію і всієї суспільної системи сучасної України.

Мета. Визначення організаційних умов творчої соціалізації українців.

Методи. Застосовано методи аналізу та систематизації психологічних знань, висловлювань, ідей щодо проблеми творчої соціалізації особистості в організації.

Результати. Проаналізовані наукові дослідження проблеми творчої активності, діяльності та самореалізації співробітників організації. Встановлено, що однією з основних умов творчої діяльності співробітників організації є сприятливий організаційний клімат, що складається зі стилю керівництва, стилю взаємодії керівників та співробітників. Іншими основними умовами є підтримка та заохочення працівника до творчої самоактуалізації, соціалізації в процесі творчості та інновацій, разом із створенням особливої системи мотивації та схвалення креативної активності.

Висновки. На основі теоретичного аналізу наукової літератури визначено головні організаційні умови творчої діяльності співробітників організації.

Ключові слова: організація, творчість, творча соціалізація, творча самореалізація, креативність, стрес, організаційні умови, мотивація, інноваційний розвиток, українці.

Storozh, Olena. Theoretical analysis of organizational conditions of Ukrainians' creative socialization.

Introduction. Since creative socialization of employees can promote their adaptability, innovation, self-realization, formation of a new outlook of the world, organization, and the social system of Ukraine, it is important to know organizational conditions for employees' creative socialization.

Aim. To determine organizational conditions for creative socialization of Ukrainian employees.

Methods. Analysis and systematization of the respondents' psychological knowledge, statements, and ideas about their creative socialization in the organization.

Results. The analysis of research findings on the problem of employees' creative activities, work and self-realization established that the main conditions for employees' creative activity (in order of significance) include: a favorable organizational climate, which includes the management style and the managers-employees interaction style; the promotion of employees' creative self-actualization, socialization, and innovation along with employees' motivation and creativity development system.

Conclusions. Employees' creative activities in the organization can be promoted by means of a number of organizational conditions.

Key words: organization, creativity, creative socialization, creative self-realization, stress, organizational conditions, motivation, innovative development, Ukrainians.

Вступ. Організація – це складна система взаємовпливів та взаємин, що самоорганізується, і, як у будь-якій системі, усі ланки в організації залежать одна від одної та впливають одна на одну. Це один із провідних законів систем, коли при зміні в одному елементі, відбуваються зміни в усій системі.

З іншого боку, творча соціалізація особистості – це процес стійкої, загальної адаптованості на підставі активізації незахисних адаптаційних механізмів психіки, що приводить до систематизації, конструювання, інтегрування особистістю образу світу і проявляється у майстерності, винахідливості, творенні нових, корисних продуктів

діяльності, а також у соціальній лабільності, в якій здійснюється її творче самовизначення (Сторож, 2011).

Тож у контексті організації творча соціалізація окремого робітника детермінує адаптованість, інноваційність, самореалізацію, конструювання нового образу світу, усієї організації, а через кожну конкретну організацію і всієї суспільної системи сучасної України.

Саме тому проблема творчої соціалізації набуває наразі актуальності у новітніх психологічних дослідженнях українських вчених, але, не зважаючи на її актуальність, не висвітленими залишаються питання її зовнішніх чинників, особливо якщо це умови, що створюються в рамках певної системи взаємодій та взаємовпливів, таких як організація.

Проблемам творчості, творчої поведінки та діяльності, креативності співробітників організацій присвячені дослідження низки зарубіжних вчених: Т. Amabile (2013), М. Armstrong (2010), А. Khedhaouria (2017), J. Liu & Y. Liu (2020), S. Ohly & C. Fritz (2010), М. J. Pearsall, А.Р. J. Ellis & Н. Stein (2009), Р. Petrou, А.В. Bakker & К. Bezemer (2019) та інших.

Тож **метою** цієї статті ми вбачаємо аналіз організаційних умов творчої соціалізації українців.

Завданням дослідження ми вбачаємо аналіз та узагальнення наукових досліджень проблеми творчої соціалізації робітників організації та визначення зовнішніх умов, за яких цей процес буде найбільш ефективним.

Методи дослідження. У дослідженні застосовано методи аналізу та систематизації психологічних знань, висловлювань, ідей щодо проблеми творчої соціалізації особистості в організації.

Результати дослідження та їх обговорення. Творча соціалізація – це процес, що розгортається у творчій діяльності та зумовлюється умовами, у яких вона протікає.

Так, компонентна теорія творчості пропонує комплексну модель соціальних і психологічних складових, необхідних людині для творчої діяльності, що включає чотири компоненти: три з них пов'язані з діяльністю суб'єкта – це релевантні навички, важливі для творчості процеси і внутрішня мотивація, і один компонент, зовнішній по відношенню до активності суб'єкта, – це соціальне середовище, в якому працює людина.

Соціальне середовище може включати фактори, що підвищують творчу активність співробітників, або знижують її: зовнішні мотиватори, норми критики нових ідей, готовність до ризику серед топ-менеджерів організацій (Amabile, 2013).

У заданих умовах дуже важливими нам здаються дослідження впливу стресу на творчість, особливо якщо стрес-фактори, що його викликали, є факторами середовища.

Результати проведеного низкою дослідників мета-аналізу показують, що вплив стресорів на творчу діяльність залежить від того, що є джерелом стресу і який тип стресу він викликає.

Так, був визначений зв'язок між страхом оцінки і креативністю та виявлено, що отримання низьких оцінок знизило творчу продуктивність при умові контролю, але водночас відсутність контролю знижувала здібність до творчості.

Також було виявлено лінійний від'ємний зв'язок між неконтрольованістю та креативністю (Byron & Khazanchi, 2012). Ці дані показують, що вплив стресорів на творчу поведінку працівників є більш складним, ніж це передбачалося раніше.

Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau (2000) визначили, що фактори стресу в організації бувають різними й виділили стрес-виклик та стрес-перешкоду. Стрес-виклик розглядається науковцями як можливість для людей рости, вчитися та досягати успіхів, тоді як стрес-перешкода пов'язана з надмірними або непередбачуваними вимогами до роботи, які часто заважають людям досягти своїх робочих цілей. Наразі негативний вплив стрес-перешкоди на творчість доведений, тоді як щодо стрес-виклику вчені вважають, що він може сприяти творчості в цілому (Ohly & Fritz, 2010).

Із поглибленням досліджень дослідники виявили, що важкий стрес може зашкодити творчості, якщо він надто надмірний (Khedhaoria et al., 2017). Крім того, коли стрес-перешкода та стрес-виклик співіснують, то негативний ефект стрес-перешкоди є найбільш значущим (Pearsall, Ellis & Stein, 2009). Отже, хоча стрес може сприяти творчості в деяких випадках, шкідливий вплив робочого стресу на творчість також дуже поширений.

Науковцями також було досліджено та виявлено позитивний взаємозв'язок між хронічним і щоденним дефіцитом часу, контролем роботи, складністю завдань, з одного боку, і творчістю, а також активною поведінкою, що спостерігається протягом одного робочого дня, з іншого боку. Визначено, що більш висока оцінка складності проблеми, пов'язана з високим рівнем контролю за роботою і нестачею часу в один робочий день, корелює з більш активною і творчою поведінкою в цей же день. Крім того, аналіз медіаторів показав, що щоденні робочі характеристики діють як механізм, що лежить в основі взаємозв'язку між постійними робочими характеристиками та оцінкою труднощів. Це дослідження підтверджує дані про відсутність часу як стресу, який запускає творчу поведінку та приводить до сприятливих результатів (Ohly & Fritz, 2010).

Дослідники J. Liu & Y. Liu (2020) дійшли висновку про те, що стрес-перешкода на роботі та надмірний складний робочий стрес шкодять креативності через втрату індивідуальної мотивації, емоцій і когнітивних ресурсів. Але водночас внутрішні та зовнішні ресурси індивіда можуть доповнювати відповідну мотивацію, когнітивні чи емоційні ресурси, які споживаються робочим тиском, таким чином нейтралізуючи шкоду робочого тиску для творчості.

Один з організаційних чинників, на наш погляд, може стосуватися схвалення діяльності співробітниками та керівництвом. Існують дослідження, що спрямовані на пошук зв'язків між визнанням і творчістю. У результаті емпіричних вимірів було виділено п'ять видів модераторів, що сприяють більшій мотивації творчості в організації: 1) винагорода, що залежить від цілей; 2) міра, якою робітникам надається інформація про їхню минулу або поточну творчу продуктивність; 3) ступінь, в якому винагорода і контекст пропонують вільний вибір або нав'язують контроль; 4) ступінь, в якому контекст служить для покращення взаємодії задач; 5) ступінь складності задачі (Byron & Khazanchi, 2012).

Дослідники вказують, що визнання та винагорода з метою творчого досягнення цілей, які супроводжуються позитивним та цілеспрямованим зворотним зв'язком, забезпечують більший вибір у засобах реалізації завдань і менш контрольованих умовах та, як правило, підвищують ймовірність творчого підходу і нових результатів. Якщо в цих же умовах схвалюється тільки завершення роботи або досягнення цілого, то можна спостерігати незначний негативний вплив на творчу складову роботу (Byron & Khazanchi, 2012).

У рамках цього дослідницького пошуку виникла теорія очікувань, що розглядає взаємозв'язок між організаційними винагородами, особистими цілями працівників і результатами роботи та досліджує, наскільки організаційна винагорода відповідає особистим цілям працівника та наскільки ця винагорода спонукає працівника до творчості (Ferris, 1977).

Основний висновок, якого доходять дослідники, що працівники будуть творчими та інноваційними, коли вони впевнені, що винагорода буде супроводжувати їхню роботу і що винагорода буде значною (Armstrong, 2010).

Існують дослідження, що пов'язані із організаційним кліматом як чинником креативності та інновацій. Згідно до них, організаційний клімат включає чотири фактори: бачення, безпека участі, орієнтація на завдання та підтримка інновацій та творчості. Виявлено, що коли організація має вищий рівень організаційного клімату, в якому працівник відчуватиме підтримку та заохочення з боку організації, то здатність

працівника до творчості та інновацій буде максимально збільшена (Oldham & Cummings, 1996).

Ще одним фактором середовища, з яким пов'язують прояв творчості, є залученість керівників, котрі підтримують творчість у підлеглих. На важливості стилю керівництва для творчого процесу в організації зауважувалося різними дослідниками. У низці наукових розвідок було показано, що підтримка керівниками творчого підходу до роботи впливає на розвиток очікувань від креативності у працівників та підвищує їхню творчу самоефективність. Також виявлено, що оптимізм і позитивний настрій прямо пов'язані зі прагненням працівників брати участь у творчих процесах як таких (Ohly & Fritz, 2010).

Багатьма дослідниками зауважується факт, що оскільки менеджери, керівники знаходяться в прямому контакті з працівниками, то їхня роль у мотивації працівників є вирішальною. Креативність передбачає прийняття ризику, а мотивація працівників до творчості гарантує, що вони відчуватимуть заохочення ризикувати та вириватися з рутинної роботи (Shalley & Gilson, 2004).

Заохочення працівників до креативності або спонукання їх до креативного мислення впливає на робоче середовище таким чином, що працівники сприймають організацію як підтримку креативності та проявляють творчу поведінку. Тож лідери можуть впливати на креативність співробітників своєю поведінкою, яка може заохочувати або перешкоджати співробітникам придумувати нові ідеї, беручи на себе ризик.

Лідери також можуть опосередковано впливати на креативність (Zhou & George, 2003). Отже, підтримка лідера позитивно та суттєво пов'язана з креативністю підлеглою (Amabile, Schatzela, Monetaa & Kramer, 2004).

Дослідники вивчали вплив міжособистісної комунікації в організації на креативність співробітників, наприклад вплив взаємодії між лідером і членом команди, взаємодії з членами команди та командного спілкування. Так, визначена типологія «взаємодій» суб'єкта та контексту, в якому здійснюється творча діяльність. На основі результативних «ефектів» у вигляді прибутку або збитків розрізняють кілька типів суб'єктно-контекстних відносин в організації (Zhou & Hoeser, 2014):

1) *синергетичні відносини*, в яких поєднуються позитивні якості суб'єкта та контексту, наприклад, любов, потік і творчість (Schutte & Malouff, 2020);

2) *антагоністичні відносини*, в яких поєднуються негативні якості суб'єкта та контексту. Так, наприклад, було показано, що творчість провокує взаємозв'язок жорсткого керівництва: як ворожої поведінки, так і мотивів, якими співробітники пояснюють поведінку керівництва, – мотив причинити шкоду, а не мотив співдіяльності;

3) *гальмуючі відносини*, коли один із факторів описується як позитивний, інший – як негативний. Наприклад, було показано, що організаційна гнучкість має негативний вплив невизначеності на організаційну креативність, що в дуже динамічних і складних умовах організації потрібно вміти скорочувати бюрократію, щоб впоратися з проблемами невизначеності (Darvishmotevali, Altinay & Koseoglu, 2020);

4) *конфігураційні відносини*, які включають фактори, що не є однозначно корисними або шкідливими, але які можуть сприяти або перешкоджати творчості в конкретних поєднаннях (конфігураціях) з іншими факторами, наприклад, до них можна віднести дослідження про взаємозв'язок творчого процесу зі станами зміненого розуміння (Girn et al., 2020).

В основі цієї типології лежить ідея про те, що в деяких випадках фактори, самостійно діючі на творчість позитивно або негативно, поєднуючись між собою, компенсують інший або створюють зворотний ефект.

Традиційно антиподом творчого в роботі є шаблонність виконання, і тому опис особливостей організаційного середовища, що диктує дотримання правил і допускає деякі відхилення від них, стає цікавим завданням для дослідників. Наприклад, у дослідженні рутинізації як «автоматичності у виконанні», що розвивається шляхом повторного

виконання за іншим шаблоном як більш, так і менших об'ємних комплексів дій, було показано, що творчі процеси запускаються навіть в умовах стандартних, повторюваних задач і ситуацій (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006). Тобто рутинізація діяльності може надати не тільки негативний, але й позитивний ефект для прояву творчості та проактивності працівника.

Були проведені дослідження та визначено, що контроль роботи – це найсильніший предиктор творчості, інновацій та особистої ініціативи працівників. Складність роботи виявилась позитивним предиктором тільки для інновацій. А нестача часу мала зворотний зв'язок із творчістю працівників та інноваціями, але лінійний позитивний зв'язок – з особистою ініціативою. Підтримка керівника виявилась самим сильним предиктором. Однак до того ж очікування, взаємини з керівником і творчість пов'язані негативно. Підтримка керівника позитивно пов'язана з більш високою особистою ініціативою (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006).

Автори дослідження доходять висновку про те, що рутинізація праці може призвести до негативних наслідків, але рутинізація в конкретних завданнях може привести й до позитивних результатів. Позитивний взаємозв'язок рутинізації, творчості та інновацій підтверджує припущення, що рутинізація дозволяє співробітникам розробляти нові ідеї під час роботи та реалізовувати їх (Ohly, Sonnentag & Pluntke, 2006).

У дослідженні Р. Petrou зі співавторами (2018) дев'яносто два представника різних професій протягом п'яти робочих днів оцінювали за 5-бальною шкалою кількість завдань (робоче навантаження), конфлікт завдань (розбіжності, неузгодженості), ступінь необхідності залучення додаткових ресурсів (використання своїх можливостей, структурування завдань) і соціальну підтримку (можливість та необхідність просити поради або допомоги у колег) (Petrou, Bakker & Bezemer, 2018).

Результати багаторівневого аналізу показали, що творчий потенціал працівників був вищим при помірному конфлікті завдань, ніж при низькому та високому рівні, навіть за умови збільшення своїх робочих ресурсів. Цікаво, що коли співробітники залучали соціальні ресурси роботи (допомога та поради колег), то зв'язок між креативністю респондентів і рішенням завдань був лінійним і позитивним (Petrou, Bakker & Bezemer, 2018).

Одна з відомих інтеракціоністських моделей творчої поведінки, запропонована R. Woodman та співавторами (1993), котрі виділили три рівня креативності: індивідуальний, груповий та організаційний. Рівень індивідуальної креативності являє собою сукупність попереднього досвіду, когнітивного стилю і здібностей, особистісних факторів, відповідних знань, мотивації, соціальних і контекстних впливів. Рівень групової креативності розглядається як поєднання індивідуальної творчої поведінки при взаємодії з іншими учасниками групи, групових процесів і контекстуальних впливів. Організаційна творчість являє собою творчі процеси і результати цілої організації з урахуванням контекстуальних впливів (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993).

У вищеописаній моделі творчість розглядається як результат складної взаємодії: стабільних (особистісні риси) або мінливих (стани, настрої) характеристик суб'єкта творчої діяльності (індивідуума, діади або команди) і контекстуальних, середовищних факторів (Woodman, Sawyer & Griffin, 1993).

Огляд сучасних досліджень, присвячених творчій активності співробітників організації, показує, що в останні роки існує тенденція до більш складного розуміння феномена творчості, формуються наукові напрями досліджень про можливість виділення різних типів та рівнів творчості, а також факторів, що впливають на них як з боку суб'єкта творчого процесу, так і з боку організаційного середовища.

Вивчення різноманітних способів, за допомогою яких характеристики суб'єкта та особливості контексту його діяльності спільно впливають на креативність співробітників та організацій, є актуальним завданням для планування майбутнього організацій,

особливо в умовах організаційного стресу, коли інноваційний, творчий підхід може стати запорукою їх виживання у суспільстві, що формується прямо зараз, потреби якого залежать від того, як будуть розвиватися події на воєнному та політичному фронті.

Висновки. Результати аналітичного огляду досліджень феноменів творчості та проявів творчої активності на робочому місці дозволяють дійти таких висновків, які допомагають зорієнтуватися в основних ефектах взаємодії суб'єкта праці та організаційного поля в контексті індивідуальної творчої соціалізації.

Творча соціалізація людини – це процес, що не закінчується ніколи. Працівники організацій являють собою особливу категорію робітників, що мають можливість (або повинні мати можливість) вільного творчого самовизначення, самоздійснення та соціалізації в межах складної організованої системи.

В умовах організаційного стресу цей процес набуває особливого значення. Творчість є не тільки способом адаптації до будь-яких умов як для людини, так і для організації, але вона дозволяє і людині, і організації змінюватися та розвиватися навіть у складних мінливих умовах, в яких знаходяться українці.

У процесі теоретичного огляду наукової літератури визначено основні організаційні умови творчої діяльності співробітників організацій, у процесі якої здійснюється їх творча соціалізація.

Однією із головних умов є організаційний клімат та стиль взаємодії й взаємин керівників та співробітників. При сприятливому психологічному кліматі в організації, підтримуючому, довірливому, мотивуючому стилі керівництва, працівники організації матимуть можливість вільного творчого самовираження та здатність здійснювати інновації для організації.

Ще однією організаційною умовою є підтримка та заохочення персоналу до творчої самоактуалізації та соціалізації. Якщо працівник відчуватиме підтримку та заохочення з боку організації, то його здатність до творчої самоактуалізації, соціалізації в процесі творчості та інновацій буде максимально збільшена.

Підкреслено, що створення системи мотивації та схвалення креативної активності персоналу є важливою організаційною умовою творчої діяльності співробітників організацій. Мотивування, визнання та винагорода творчої активності співробітників, якщо вони супроводжуються позитивним та цілеспрямованим зворотним зв'язком, – забезпечують більший вибір у засобах реалізації завдань і менш контрольованих умовах та підвищують ймовірність творчого підходу і нових результатів.

Дослідження впливу стресорів на творчу активність визначило ще один напрям досліджень творчої соціалізації співробітників організацій. Активність організації пов'язана із поєднанням цілей, завдань, процесу, часу та результатів. Будь-яка з цих складових може бути джерелом стресу для співробітників. Виявлено, що вплив стресу на творчу активність працівників залежить від того, що є джерелом стресу і який тип стресу він викликає. Найбільш ефективним типом дослідники називають стрес-виклик, який надає можливість зростання як організації, так і її працівникам.

Перспективами подальших досліджень ми вбачаємо емпіричне вивчення організаційних чинників творчої соціалізації особистості.

Література

1. Сторож, О.В. (2011). *Психологічні особливості творчої соціалізації старшокласників*. [дис.... канд. психол. наук. Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України].
2. Amabile, T. (2013). Componential theory of creativity. In E.H. Kessler (ed.). *Harvard Business School: Encyclopedia of Management Theory*. Sage Publications.
3. Amabile, T.M., Schatzela, E.A., Monetaa, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32.
4. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publishers.
5. Byron, K., & Khazanchi, S. (2012). Rewards and creative performance: a meta-analytic test of theoretically

derived hypotheses. *Psychological bulletin*, 138(4), 809.

6. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
7. Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Koseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.
8. Ferris, K. R. (1977). A Test of the Expectancy Theory of Motivation in an Accounting Environment. *Accounting Review*, 52, 605-615.
9. Girn, M., Mills, C., Roseman, L., Carhart-Harris, R. L., & Christoff, K. (2020). Updating the dynamic framework of thought: Creativity and psychedelics. *Neurolmage*, 213.
10. Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time Pressure and Team Member Creativity within R&D Projects: The Role of Learning Orientation and Knowledge Sourcing. *International Journal of Project Management*, 35, 942-954.
11. Liu, J., & Liu, Y. (2020) Reducing the Harmful Impact of Work Stress on Creativity? Buffering Model of Available Resources. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2).
12. Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
13. Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
14. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
15. Pearsall, M. J., Ellis, A. P. J., & Stein, J. H. (2009). Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams: Behavioral, Cognitive, and Affective Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 18-28.
16. Petrou, P., Bakker, A. B., & Bezemer, K. (2019). Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 305-329.
17. Shalley, C.E., & Gilson, L.L. (2004) What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
18. Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2020). Connections between curiosity, flow and creativity. *Personality and Individual Differences*, 152, 1-3.
19. Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
20. Zhou, J., & George, J.M. (2003) Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, 545-568.
21. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1).

References

1. Storozh, O.V. (2011). *Psikhologichni osoblyvosti tvorchoyi sotsializatsiyi starshoklasnykiv*. [dis... kand. psikhol. nauk] [*Psychological features of creative socialization of high school students: PhD thesis*]. G.S. Kostiuk Institute of Psychology of the NAES of Ukraine. [In Ukrainian]
2. Amabile, T. (2013). Componential theory of creativity. In E.H. Kessler (ed.). *Harvard Business School: Encyclopedia of Management Theory*. Sage Publications.
3. Amabile, T.M., Schatzela, E.A., Moneta, G.B., & Kramer, S.J. (2004). Leader Behaviors and the Work Environment for Creativity: Perceived Leader Support. *The Leadership Quarterly*, 15, 5-32.
4. Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Essential Human Resource Management Practice: A Guide to People Management*. Kogan Page Publishers.
5. Byron, K., & Khazanchi, S. (2012). Rewards and creative performance: a meta-analytic test of theoretically derived hypotheses. *Psychological bulletin*, 138(4), 809.
6. Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An Empirical Examination of Self-Reported Work Stress among U.S. Managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65-74.
7. Darvishmotevali, M., Altinay, L., & Koseoglu, M. A. (2020). The link between environmental uncertainty, organizational agility, and organizational creativity in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*.
8. Ferris, K. R. (1977). A Test of the Expectancy Theory of Motivation in an Accounting Environment. *Accounting Review*, 52, 605-615.
9. Girn, M., Mills, C., Roseman, L., Carhart-Harris, R. L., & Christoff, K. (2020). Updating the dynamic framework of thought: Creativity and psychedelics. *Neurolmage*, 213.
10. Khedhaouria, A., Montani, F., & Thurik, R. (2017). Time Pressure and Team Member Creativity within R&D Projects: The Role of Learning Orientation and Knowledge Sourcing. *International Journal of Project Management*,

35, 942-954.

11. Liu, J., & Liu, Y. (2020) Reducing the Harmful Impact of Work Stress on Creativity? Buffering Model of Available Resources. *Open Journal of Social Sciences*, 8(2).
12. Ohly, S., & Fritz, C. (2010). Work Characteristics, Challenge Appraisal, Creativity, and Proactive Behavior: A Multi-Level Study. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 543-565.
13. Ohly, S., Sonnentag, S., & Pluntke, F. (2006). Routinization, work characteristics and their relationships with creative and proactive behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(3), 257-279.
14. Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee Creativity: Personal and Contextual Factors at Work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
15. Pearsall, M. J., Ellis, A. P. J., & Stein, J. H. (2009). Coping with Challenge and Hindrance Stressors in Teams: Behavioral, Cognitive, and Affective Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 109, 18-28.
16. Petrou, P., Bakker, A. B., & Bezemer, K. (2019). Creativity under task conflict: The role of proactively increasing job resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(2), 305-329.
17. Shalley, C.E., & Gilson, L.L. (2004) What Leaders Need to know: A Review of Social and Contextual Factors That Can Foster or Hinder Creativity. *The Leadership Quarterly*, 15, 33-53.
18. Schutte, N. S., & Malouff, J. M. (2020). Connections between curiosity, flow and creativity. *Personality and Individual Differences*, 152, 1-3.
19. Woodman, R. W., Sawyer, J. E., & Griffin, R. W. (1993). Toward a theory of organizational creativity. *Academy of management review*, 18(2), 293-321.
20. Zhou, J., & George, J.M. (2003) Awakening Employee Creativity: The Role of Leader Emotional Intelligence. *The Leadership Quarterly*, 14, 545-568.
21. Zhou, J., & Hoever, I. J. (2014). Research on workplace creativity: A review and redirection. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1).

Відомості про автора

Сторож Олена Василівна, кандидатка психологічних наук, доцентка, доцентка кафедри практичної психології та психотерапії Рівненського державного гуманітарного університету, Рівне, Україна

Storozh, Olena, PhD, Assoc. Professor, Dept. of Applied Psychology and Psychotherapy, Rivne State Humanitarian University, Rivne, Ukraine

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2197-1282>

E-mail: O_V@ukr.net, O.V.Storozh@gmail.com

Отримано 9 січня 2024 р.
Рецензовано 29 січня 2024 р.
Прийнято 31 січня 2024 р.