МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

ГІБРИС-СИНДРОМ ЯК КОПІНГ-СТРАТЕГІЯ КЕРІВНИКІВ

Кваліфікаційна робота (проєкт)

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконав: здобувачка 4 курсу 431 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-п рофесійної програми «Психологія»
Анастасія БАШТЕЦЬКА

Керівник: кандидат психологічних наук
Іван КРУПНИК
Рецензент: кандидат психологічних наук,
доцент НУК імені адмірала Макарова
Людмила МУХІНА

Івано-Франківськ – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГІБРИС-СИНДРОМУ І ЙОГО РОЛЬ У ПСИХІЦІ ЯК ЗАХИСНОГО МЕХАНІЗМУ 7

1.1. Прояв гібрис-синдрому як особистісної деформації керівників……7

1.2. Гібрис-синдром як копінг-стратегія лідерів малих соціальних груп ..16

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГІБРИС-СИНДРОМУ ЯК КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ 22

2.1. Загальна процедура емпіричного дослідження гібрис-синдрому та особливості вибірки 22

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів кореляційного аналізу особистісних показників у загальній вибірці 24

2.3. Кореляційний і порівняльний аналіз у двох виокремлених групах за рівнями самооцінки 26

2.4. Кількісний і якісний аналіз відмінностей у керівників за рівнем владності 33

ВИСНОВКИ 26

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 38

ДОДТКИ 41

Додаток А 41

Додаток Б 42

Додаток В 43

Додаток Г 44

Додаток Д 46

Додаток Е 51

Додаток Ж 52

Додаток З 53

ВСТУП

Актуальність: Лідера, майже в кожному виді діяльності можна назвати центральною, найбільш авторитетною постаттю у конкретній соціальній групі. У будь-якій команді істотний вплив на результат має лідер. Успішність роботи команди залежить від багатьох впливів, одним з ключових таких факторів є правильне управління. Керівники повинні вміти правильно стимулювати команду, налаштовувати на роботу, встановлювати вірний напрямок, при цьому лідери повинні вміти об'єктивно оцінювати ситуацію. Виникнення у лідерів гібрис-синдрому загрожує якраз порушенням цієї об'єктивності та відсутністю критичного мислення, при цьому у таких людей надмірно підвищується самооцінка. Це все, в наслідку, може привести не тільки до негативних результатів роботи всієї групи, а навіть до розпаду команди, у випаду політичних лідерів навіть країни. На жаль, цей синдром може зачіпати не тільки керівників малих груп, а й керівників великого бізнесу і навіть глав держав, незалежно від стилю їхнього управляння. Важливо розглянути всі аспекти цієї проблемі, щоб у майбутньому можна було запобігти розвитку вказаного синдрому. Лідери, як люди, на яких покладається велика відповідальність, стають схильними до психологічних розладів поведінки. Отже, дуже важливо визначити початкову стадію розвитку зарозумілих якостей до того, як це може перерости в повноцінний гібрис-синдром. Через підвищення вимог та очікувань до керівників, вони знаходяться у постійному стресовому стані, який характеризується напруженням, в наслідок чого в лідера виникає тривожність, як природна реакція психіки на загрозливу ситуацію, що дає поштовх до використання копінг-стратегії, яка потім може деформуватися у гібрис-синдром. Тому, в нашому дослідженні ми робимо особливий акцент на ситуативній тривожності, яка виникає саме в результаті впливу стресових факторів.

Феномен влади розглядали з точки зору багатьох наук: філософії, соціології, психології тощо. Психологічні, і, що важливо, патопсихологічні (в тому числі і прояви гібрис-синдрому) аспекти розглядали А. Адлер, Г. Лассуел, К. Хорні, О.

Шестопал та ін. Зокрема А. Адлер у своїх працях досліджував психологію влади і чинники прагнення до неї, головною причиною прагнення науковець визначав компенсування почуття неповноцінності. Видатний теоретик дослідження політичних комунікацій Г. Лассуел описував феномен влади як спосіб зняття внутрішньої напруги. К. Хорні визначала владу як механізм боротьби із тривожністю особистості. Проблему особистості на стику політології та психології розглядала О. Шестопал. Конкретно прояви гібрис-синдрому висвітлені в працях М. Баттона, П. Гаррардата Д. Оуена. У своїх роботах М. Баттон характеризує прояв гібрис-синдрому як відповідну реакцію на страх, досліджував вплив цього феномену на політичну сферу. П. Гаррард шляхом аналізу промов політиків виділяє маркери синдрому гордині. Проблемою гібрис-синдрому у відомих політиків займався Д. Оуен, саме він і виокремив це поняття. Слід зазначити, що вказаний науковець, будучи за фахом психіатром, дуже добре розумів проблеми особистості у політичному житті, оскільки сам був діючим політиком Великобританії та займав зокрема посаду міністра закордонних справ.

Метою дослідження є теоретичне вивчення та емпіричне дослідження психологічних особливостей проявів гібрис-синдрому як копінг-стратегії у боротьбі із тривожністю у стресовій ситуації.

Відповідно до мети визначені такі **завдання:**

1. Здійснити теоретичний аналіз науково-психологічних підходів до феномену гібрис-синдрому, висвітлення його причин і психологічних механізмів.
2. Проаналізувати прояв гібрис-синдрому з точки зору копінг-стратегії у керівників;
3. Емпірично дослідити взаємозв’язок психологічних маркерів, що характеризують наявність гібрис-синдрому, визначити особливості проявів ознак гібрис-синдрому як копінг-стратегії у боротьбі із тривожністю у стресовій ситуації.

Об’єкт дослідження: психологічні аспекти гібрис-синдрому.

Предмет дослідження: гібрис-синдром як копінг-стратегія у керівників.

Методи дослідження:

- теоретичні: узагальнення, порівняння, аналіз, синтез, які обґрунтовують теоретичний аспект зазначеної проблеми;
- емпіричні: комбінація тестових методик «Шкала ситуативної та особистісної тривожності» (Ч. Спілбергера, Ю. Ханіна) для виявлення рівня ситуативної та особистісної тривожності у керівників; «Діагностика міжособистісних відносин» (Розробка Т. Лірі, адаптація Л. Собчик) для діагностування поведінки в міжособистісних відносинах й самооцінки; «Вольові якості особистості» (розробка М. Чумакова) для виявлення рівня витримки, самостійності й ініціативності особистості;
- статистичні: описова статистика для визначення середніх значень; кореляційний аналіз взаємозалежностей між показниками за допомогою коефіцієнту рангової кореляції Спірмена, порівняльний аналіз результатів із застосуванням критерію Манна-Уітні (U) та φ-критерій Фішера для оцінки відмінностей між показниками двох вибірок, які реалізовувалися в програмах SPSS Statistics v.28.0. та Microsoft Excel.

Наукова новизна: поглиблення знань для розуміння і наповнення поняття гібрис-синдрому, виявлення особистісних ознак, які б могли характеризувати наявність або початкові прояви цього феномену, визначення гібрис-синдрому як копінг-стратегії. Розглянуто ситуативну тривожність, як чинник запуску специфічної копінг-стратегії, що поступово призводить до комплексу поведінкових проявів характерних для гібрис-синдрому.

Практична значущість дослідження: Для профілактики виникнення гібрис-синдрому, розроблено психологічний тренінг для керівників малих соціальних груп, націлений на розвиток умінь регулювання емоційної сфери з метою зниження тривожності (див. Додаток З). Окрім того, запропонований комплекс методик та результати дослідження будуть корисні для організації подальших досліджень у галузях соціальної, організаційної та політичної психології та психології

особистості. Узагальнені висновки можуть допомогти у подальшій розробці заходів для профілактики появи гібрис-синдрому.

Публікації: результати дослідження представлені на конференціях: Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційні наукові дослідження у сфері педагогічних та психологічних наук» у статті «Гібрис-синдром як копінг-стратегія у відповідь на тривожність у лідерів-керівників» (1-2 жовтня 2021 року, м. Київ, Україна), на Міжнародній науково-практичній конференції «Topical issues of modern science, society and education» у статті «Особливості прояву гібрис-синдрому як копінг-стратегії у керівників малих соціальних груп» (29-31 січня 2022 року, м. Харьків, Україна) та на та на VIII Українській науково-практичній конференції «Соціально-психологічні технології розвитку особистості» у статті «Гібрис-синдром як копінг-стратегія керівників» (7 квітня 2023 року, м. Херсон, Україна), а також висвітлені у фаховому науковому періодичному видання категорії Б зі спеціальностей 053 – Психологія, 054 – Соціологія «Габітус» у статті «Гібрис-синдром як копінг-стратегія у керівників» (Випуск 33, 2022 р.).

Структура та обсяг роботи: наукова робота складається зі вступу, 2 розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг роботи становить 49 сторінок. Основний зміст роботи викладено на 30 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ГІБРИС-СИНДРОМУ І ЙОГО РОЛЬ У ПСИХІЦІ ЯК ЗАХИСНОГО МЕХАНІЗМУ

1.1 Прояв гібрис-синдрому як особистісної деформації керівників

Поняття «hurbis» зародилося ще у часи стародавньої Греції, і в перекладі означає «зухвалість». В античності цим терміном характеризували зарозумілу і нахабну поведінку особистості, яка зайве впевнена у своїх силах, така поведінка розглядалася як виклик богам [21, с. 88-89].

Загальний феномен прагнення людини до влади розглядають вже досить давно. Так наприклад Альфред Адлер ставив «волю до влади» на центральне місце психічного утворення особистості і пов’язував її з невротичним компенсуванням почуття неповноцінності й слабкості. Загалом феномен влади вчений розглядав як одну з форм гіперкомпенсації, яка базується не на нормальній потребі , а на почутті незахищенності і страхом втрати поточного ненормального бажання домінувати, що реалізується як своєрідна відплата і призводить до патологічних форм поведінки в міжособистісних відносинах (таких як деспотизм, тиранія чи авторитаризм) [1, с. 235–241].

Схожу концепцію висунула і Карен Хорні. Вона припускала, що потреба у владі виникає в наслідок тривожності особистості. Тривожність, на думку вченої, є домінуючою в структурі особистісного несвідомого, що породжується дитячими почуттями безпомічності і ворожості світу. К. Хорні визначає два шляхи подолання тривожності: через любов й дружбу (тобто породження більш тісних контактів) та через владу (послаблення контактів) [17, с. 51].

Г. Лассуел погоджувався з думкою обох попередніх вчених. Він вважав, що прагнення до влади виникає в наслідок бажання позбавитися від внутрішньої напруги, причому реалізація цього процесу буде тісно пов'язана з історією дитинства особистості [8].

Отже, попередники, що досліджували проблему влади, висувають думку, що потреба у домінуванні виникає як компенсація почуття тривожності й напруженості. Це також доводить наше судження про те, що гібрис-синдром є копінг-стратегією у відповідь на тривожність.

Сам термін «гібрис-синдром» чи, як його ще називають, синдром гордині, запропонував нейропсихолог і англійський політолог Д. Оуен. Це слово вчений знайшов в працях історика Я. Кершоу, і використав його для опису патологічної професійної деформації особистості правителів і політиків [21, с. 88-89].

А. Єрмоленко зазначає, що джерелом гібрис-синдрому є ресентимент (своєрідна уявна відплата за відчуття слабкості, неповноцінності й нереалізованої інтенції) [3].

Прояв цього синдрому можна спостерігати як у лідерів країн, великих підприємств, так і в лідерів малих груп (бізнесмени, релігійні гуру, можуть простежуватися навіть у сімейному колі) [37].

Пік розвитку гібрис-синдрому, як особистісного прояву, виникає тоді, коли він перестає бути засобом зміцнення власної влади, і починає перетворюватися в засіб отримання задоволення від процесу підкорення та підпорядкування інших [21, с. 88-89].

Людина, в якої розвивається гібріс-синдром, або як його ще називають «синдром гордині», втрачає можливість до адекватної оцінки ситуації й критичності своїх дій і вчинків, вона починає звеличувати себе і починає нехтувати взаємозв’язком з підлеглими.

Цей розлад відрізняється від більшості інших тим, що з’являється не в залежності від віку, а формується і розвивається саме через надання людині влади, і, як наслідок, гібріс-синдром зникає разом із позбавленням цієї влади [37].

Досить важко визначити наявність гібріс-синдрому у лідерів, так як доводиться спиратися тільки на зовнішні видимі ознаки, що проявляються в

поведінці. Так само, самі по собі гординя і зарозумілість не мають будь-якого точного конкретного кордону за яким можна було б судити про їх надмірність.

Офіційно, так званий, «гібріс-синдром» не входить в список психічних розладів і не є патологією. Але сам автор цього терміна Д. Оуен пропонує розглядати синдром зарозумілості як нового психічного розладу. Згідно до класифікації DSM-IV психічні розлади поділяють на 4 основні категорії (осі). Вчені Оуен і Девінсон дотримуються думки, що гібрис-синдром не належить до розладів осі II, тобто розладів особистості, таких як прикордонний розлад особистості чи розлади розвитку. Натомість, автори визначають синдром як розлад осі I, яке може бути пов’язано зі стресовим досвідом і, таким чином, зникає після зміни навколишнього середовища (до розладів осі I також можна віднести такі розлади, як посттравматичний стресовий розлад, тривожний або панічний розлади та ін.) [37].

Разом з психіатром Дж. Девідсоном Д. Оуен склав список з 14 основних симптомів, які супроводжують гібріс-синдром [29] (див. Додаток Ж).

Гібріс-синдром має інші елементи, що викликають розлади особистості і соціопатичні розлади особистості, наприклад, такі як: порушення прийняття рішень, поганий контроль агресії, імпульсивність, погіршення емпатії, а також нейробіологічні зміни (норадренергічне, дофамінергічне, серотонінічне). Однак, конкретного дослідження, яке змогло б точно діагностувати гібріс-синдром, немає [37].

Український психолог І. Полудьоний зазначив, що гординя безсумнівно має певний зв'язок з нарцисизмом і є проявом людини, яка грає одну роль, тобто у внутрішній світ цієї людини не може потрапити ніяка інша думка або альтернатива, вона зосереджена тільки на одній конкретній ролі, (відбувається певний аналог когнітивного злиття, коли людина дорівнює своїй думці і її важко переконати.) За словами психолога, це є своєрідним моментом анти вразливості [10].

У багатьох працях науковців сучасності можна часто побачити співставлення гібрис-синдрому із нарцисичним розладом [22; 23]. І хоча ці два стани особистості мають багато спільних рис, це помилка розглядати гібрис-синдром у якості одного з різновидів нарцисичної поведінки.

Гібрис – це грандіозне самовідчуття, яке виявляється у неповажній поведінці по відношенню до інших а також неправильним сприйняттям своїх сил і місця у світі [38]. Вчені Asad S. та Sadler-Smith E. у своєму дослідженні змогли довести що зарозумілість є чимось більшим, ніж просто прояв патологічного нарцисизму; в першу чергу, це надбаний стан, що виникає при отриманні значущої влади, посилене переоцінкою себе в цілому та власних сил зокрема, що бере джерело з попереднього успіху і якому сприяє мінімальна кількість обмежень у використанні лідером влади [23].

Науковець S. Berglas визначає гібрис-синдром як стан, який проявляється як реактивний розлад, на відміну від нарцисизму, який є рисою особистості [24].

У науковому сьогоденні проблема гібрис-синдрому розглядається у багатьох вимірах. А саме Ю. Садлер-Сміт (E. Sadler-Smith) характеризуючи прояв синдрому гордині у керівництві, переважно робить акценти на розкриття цієї теми в області організаційної психології. Останні його дослідження були присвячені особливостям прояву гібрис-синдрому в управлінні й бізнесі [40]. Епоха COVID-19 змістила науковий інтерес до синдрому гордині у контексті політичної та адміністративної поведінки, які можна віднести до посттравматичної симптоматики, розглядаючи здійснення влади в умовах кризи охорони здоров'я як травматичну подію. У світлі останніх подій C. Liapis і G. Alevizopoulos дослідили особливості проявів гібрис-синдрому в аспекті епідемії COVID-19 і виявили, що люди, в яких наявний гібрис-синдром, часто застосовують незрілі механізми виживання, що може призвести до недооцінки кризових ситуацій, особливо яскраво це виявляється, коли така людина стикається з непередбачуваними результатами.

Високий рівень стресу у лідерів може призвести до розвитку посттравматичної поведінки – до гібрис-синдрому [33].

Сучасні наукові праці присвячені проблемі гібрис-синдрому вказують на те, що наявність цього феномену може спричиняти певні деформації в мозкових системах людини. Так дослідження J. Hogeveen та його колеги доводить, що мозок людей з проявами гібрис-синдрому перестає «віддзеркалювати» почуття навколишніх (тобто притуплюється емпатія), тим самим перестаючи об'єктивно оцінювати ситуацію [30].

П. Гаррард зі своєю командою проводив дослідження промов політиків Т. Блера й М. Тетчера, у яких, за словами Д. Оуена, простежувалися прояви гібрис-синдрому. Прослухавши і проаналізувавши виступи прем'єр-міністрів, вчений зміг виділити декілька маркерів, що можуть характеризувати розлад у вербальному аспекті. П. Гаррард зазначив, що у період найбільшого успіху політиків в їх кар'єрі, вони часто використовували займенники «я» замість «ми», другим значним маркером дослідник виділив слова «звісно» і «безсумнівно», які характеризували імпульсивність і безрозсудність, ці якості Д. Оуен вважав одними з характеристик людини з синдромом гордині [25].

Схожий аналіз проводили також Akstinaite V. та її колеги. На їхню думку, гібрис-синдром може виражатися в лінгвістичних висловлюваннях. У своєму дослідженні вони, за допомогою визначення зарозумілості на відстані з використанням методів машинного навчання, проаналізували усні висловлювання вибірки зарозумілих керівників та порівняли їх з висловлюваннями генеральних директорів, що не були схильні до зарозумілості. За допомогою ідентифікації лінгвістичних атрибутів зарозумілості лідера вчені класифікували розшифровані зразки текстових даних інтерв'ю на зарозумілі та незарозумілі вирази та визначали особливості, на яких засновувалась модель мовлення. У результаті вчені змогли виявити, що алгоритми машинного навчання здатні автоматично ідентифікувати

гордовиті і не гордовиті мовні патерни. Що у майбутньому може допомогти у попередженні розвитку гібрис-синдрому [22].

Також мовні моделі були проаналізовані Magyari L. У своєму дослідженні вона разом зі своїми колегами науковцями намагалася ідентифікувати наявність гібрис-синдрому у угорських політиків. При чому велику увагу автори приділяли саме одному з головних ознак гібрис-синдрому – переходу від займенника «я» на «ми» у спонтанних промовах. Результати дослідження показали, що угорський прем'єр-міністр Орбан використовую набагато більше співвідношення «ми» (як для особистісних займенників, так і для відмінювання дієслів) під час свого другого терміну правління. Більш того, під час його другого терміну правління співвідношення займенників «ми» було вище, ніж у всіх інших прем'єр-міністрів. Також вищий рівень застосування «ми» мав інший прем'єр-міністр Дьюрчань під час свого другого терміну правління у порівнянні з першим. Проаналізувавши контекст висловлювань Орбана, вчені помітили, що дуже часто «ми» використовувалось у якості відображення своєї думки і дії з думкою і дією своєї аудиторії і відображанням себе як нації вцілому. Таким чином, вчені змогли виявити, що тривалі періоди прем'єрства можуть посилити зарозумілу поведінку політичних лідерів. Результати особливо прояснюють роль перевиборів у зарозумілих промовах та поведінці політичних лідерів [36].

В. Сурков стверджує: «Ключовими зовнішніми чинниками при цьому синдромі виступають: надзвичайно великий успіх у досягненні й утриманні влади; політична ситуація, максимально сприятлива для зміцнення особистого авторитету лідера; тривалість перебування при владі» [15, с. 200]. Вчений порівнює гібрис-синдром із явищем аномії, тобто дезорганізації суспільства через нестабільність умов діяльності й відсутність соціальних норм [13], зіставляє феномен із гібристичною природою злочинців, говорячи про діяльність, що виходить за рамки норми [14].

Основним пусковим механізмом гібрис-синдрому є влада. Сам синдром разом з рисами зарозумілості починають проявлятися після приходу до влади. Одними з основних зовнішніх факторів, які мають вплив на людську поведінку, можна назвати переважний успіх у надбанні влади і можливість втримати її, управлінське середовище з відсутністю чи мінімальної кількістю обмежень особистісної влади керівника, а також суттєва влада протягом тривалого проміжку часу [39].

Науковець A. Guinote у своєму дослідженні з'ясував, що влада може змінити особистість лідера. Наявність влади має сильний вплив на мотиваційну складову, пізнання і саморегулюцію так, що в результаті полегшує досягнення бажань і цілей. Також вчений виявив, що влада знижує пильність керівника та хвилювання щодо загроз і втрат. Результати дослідження доводять, що лідери, які тривалий час знаходяться при владі мають знижену об'єктивність щодо ризиків власних дій [29].

Людина, в якої розвивається гібріс-синдром, або як його ще називають «синдром гордині», втрачає можливість до адекватної оцінки ситуації і критичності своїх дій і вчинків, вона починає звеличувати себе і починає нехтувати взаємозв'язком з підлеглими. Дуже важливим моментом є і те, що чим довше людина перебуває при владі, тим яскравіше буде виражатися гібрис-синдром [37].

Все це починає приводити не тільки до порушення контактів з іншими, але і до дисфункції усього колективу. Така поведінка являє собою взаємозв'язок природних (вроджених) властивостей особистості та впливу оточуючого середовища (зокрема соціуму). Прикладом низки особистісних характеристик, що можуть провокувати розвито синдрому можна вважати імпульсивність, власну переоцінку, егоцентризм та презирливе ставлення до підлеглих. Дуже важливу роль грає і поведінка самих підлеглих. Навіть керівники, обрані демократичним шляхом знаходяться в оточені шанування від чого створюється атмосфера всемогутності. Це призводить до того, що лідер починає переоцінювати свої можливості і себе загалом [16].

Якщо проаналізувати стилі управління, які описують мотивацію поведінки лідера та його реакцію на оточення [5], то можна прийти до висновку, що будь-який з виділених стилів правління характеризується схильністю до прояву гібрис-синдрому.

Багато науковців, праці яких пов’язані з проявами гібрис-синдрому, зосереджують свою увагу не тільки на проявах і причинах цієї особистісної деформації, але й намагаються дослідити способи і методи подолання синдрому та його попередження у лідерів.

Деякі західні вчені проводять паралелі між гібрис-синдромом та посттравматичним стресовим розладом, що нагадує розлад адаптації і бере свій початок у навколишньому середовищі, споріднений із стресовим досвідом [26, 22]. Таким чином, є дослідження, що розглядають гібрис-синдром, як деформацію особистості внаслідок травмівної події, або сильного стресу. Ці твердження, як і наша гіпотеза, пов’язують прояви синдрому з відповіддю психіки на стресові фактори. Але, при цьому наша гіпотеза більше схильна описувати гібрис-синдром як явище копінгу, тобто стратегії подолання стресорів, адже синдром не входить до списку психічних захворювань і не може інтерпретуватися як психопатологія. Якщо, ми звернемося до діагностичного підходу, що інтерпретує гібрис-синдром як одну з форм посттравматичного стресового розладу, де стрімка криза та вдала є основними стресорами, то захисне використання бета-блокаторів (тобто групи фармакологічних препаратів, які застосовують для блокування дії гормонів адреналіну та норадреналіну) може імунізувати лідерів проти проявів цього синдрому [26].

За деякими даними зарубіжних дослідників, найбільш антигібристичний стан, який може імунізувати людину від появи гібрис-синдрому можна вважати депресію, через її стримуючий ефект для посилення позитивної ілюзії, яка може бути пов'язана з дуже довгим перебуванням на керівній посаді. Люди мають ілюзорне почуття контролю, особливо якщо здається, що у них все йде добре.

Схильність людей бути — в нормальних умовах — оптимістичнішими, ніж вимагають обставини, була описана терміном «позитивна ілюзія» на відміну від депресивного реалізму [27].

Посилюючий ефект позитивної ілюзії на зарозумілі симптоми знаходиться відповідно до гіпотези «свідомого очікування», а саме добре відомий факт, що психологічні очікування впливають на результати лікування в медичних дослідженнях. Було показано, що цей ефект плацебо має біологічну основу, таку як кореляція між психологічним очікуванням користі та вивільненням дофаміну в мозку [34].

Як зазначалося, презирство є частиною гібрис-синдрому. Ефективний захист від зарозумілої зневаги можна отримати через співпереживання. Коли людина здатна зрозуміти мотиви та точки зору інших, вона з меншою ймовірністю буде відчувати до них зневагу. Емпатія підтримує екзистенційну рівність всіх людей і тим самим перешкоджає проявам гордовитої зарозумілості. Лідери, які досягли діахронічно високого ступеня емпатії до приходу до влади, краще підготовлені до того, щоб упоратися з владою.

Таким чином, емпатія і реалізм можуть стримувати зарозумілу поведінку, діючи як психологічний захист проти негативних ефектів тривалого перебування в умовах абсолютної політичної, адміністративної чи економічної влади.

Зарубіжні дослідники Jaksic N. разом із колегами дослідниками психологічної стійкості вивчали всі різновиди реакції на травму. Стійкість - це не просто те, з чим людина народжується; вона виростає із взаємодії факторів, що сприяють їй, серед яких хотілося б виділити гіпертимний темперамент. Гіпертимія є біологічною схильністю до постійних маніакальних симптомів як частина особистості, завдяки якій людина є високоенергійною, продуктивною, активною, творчою, далекоглядною, дуже товариською, з почуттям гумору і дуже оптимістичною. Клінічні дослідження закордонних вчених показують, що гіпертимний темперамент

пов'язаний із стійкістю до посттравматичного стресу після травматичного досвіду [31].

Отже, ми розглянули теоретичні аспекти гібрис-синдрому, визначили основні особливості прояву цього феномену, проаналізували науково-психологічні підходи до проблеми, окреслили можливі причини і способи запобігання проблеми.

1.2 Гібрис-синдром як копінг-стратегія лідерів малих соціальних груп

Згідно з вимогами соціуму, на лідерів покладається велика відповідальність не тільки за власні дії, а й за дії підлеглих, це зумовлює стресову ситуацію, яка своєю чергою може спричинити підвищення загального рівня тривожності. Також на посилення почуття тривожності може впливати й страх втрати свого високого положення і статусу [41]. Для компенсації високого рівня тривожністю люди використовують захисні механізми психіки й копінг-стратегії.

Вчений McManus I. та його колеги припускають, що деперсоналізація знижує рівень стресу, тоді як високий ступінь особистісних досягнень підвищує рівень стресу [35]. Це може бути пов'язано з великим тиском для досягнення кращих результатів, наявністю більш високих професійних стандартів та вимогою у більш високій ефективності. Таким чином, спираючись на це дослідження, ми можемо припустити, що через великі вимоги і очікування ефективності роботи лідера у поєднанні з високим ступенем особистісних досягнень рівень стресу лідерів підвищується, що є підставою для прояву гібрис-синдрому у вигляді копінг-стратегії як протидіючої реакції стресовому фактору.

Існує дуже тонка межа між копінг-стратегіями і захисними механізмами психіки. Обидва ці процеси слугують для нейтралізації негативних емоцій та налагоджуванню психічного функціонування. У працях західного науковця N. Haan, які розглядались у роботі U. Kramer, визначається, що захисні механізми починають проявлятися вже після невдалого застосування копінг-стратегії [32].

В нашій роботі ми визначаємо гібрис-синдром як деструктивну копінг-стратегію. Ознаки прояву цього феномену ми зіставляємо з явищем перегляду станів у копінг-стратегіях, що також характеризується спотворенням установок під впливом відповідних зовнішніх умов, отримання доказів резонності цієї зміни. На нашу думку, гібрис-синдром, як і копінг-стратегія має тимчасовий характер (адже цей феномен триває тільки в період перебування при владі), а також, на відміну від захисних механізмів характеризується не миттєвістю, а поступовим виникненням.

Ми вважаємо, що розглядати гібрис-синдром тільки як одиничну копінг-стратегію нераціонально, адже, це більш складний і глибший феномен. В нашому дослідженні ми, все ж таки, схильні до розгляду гібрис-синдрому з точки зору деструктивної копінг стратегії (але не однієї, а як прояв сукупності певних копінгів (іноді, можливо, навіть із кооперацією з захисними механізмами), які призводять до негативної адаптивної реакції, тобто до розвитку нашого досліджуваного явища).

За визначенням Ю. Ковтун: «Копінг-стратегії є набором сталих послідовностей поведінки спрямованих на подолання чинника стресу, результатом яких зазвичай є усвідомлення проблеми та боротьба з нею, а не просто зміна ставлення до ситуації» [6, с. 149].

Існує декілька видів копінг-стратегій при боротьбі з тривожністю: розв’язання проблеми, пошук соціальної підтримки й уникнення, але уникнення не в прямому його розумінні «втечі від конкретної проблеми», а тут іде мова про витіснення детермінанти тривожності [6]. Основні 8 видів копінг-стратегій були виділені Л. Лазарусом разом із С. Фолькманом [2].

Гібрис-синдром як копінг-стратегія характеризується завищенням самооцінки й деформації таких вольових якостей як самостійність і витримка, які відповідають за критичність мислення. Самостійність являє собою усвідомлену установку не піддаватися чужому впливу і об’єктивно сприймати думки інших [4]. Але самостійність може проявлятися лише за наявності у людини такої базової вольової якості як витримка [20]. Викривлення цих якостей особистості є одним з

проявів гібрис-синдрому, адже як вже зазначалось раніше при цьому феномені спостерігається порушення критичності мислення. Завищена самооцінка також буде негативно впливати об'єктивність, адже людина із завищеним рівнем самооцінки починає занижувати потенціал і можливості свого оточення, тим самим переоцінюючи власну компетентність, а отже така особистість не може критично сприймати себе, оточення й ситуацію.

Спираючись на праці Д. Оуена й П. Гаррарда ми визначили загальну схему етапів прояву гібрис-синдрому як копінг-стратегії у відповідь на підвищену тривожність (див. Додаток Б).

Y. Sugiura у 2013 році провів дослідження, результати якого доводять, що критичне мислення знижує рівень тривожності при об'єктивному усвідомлені негативних думок і відстороненню від них, але при цьому критичне мислення може й підвищувати рівень тривожності при постійній концентрації на поточній проблемі [42]. Це також може відповідати на питання, чому при гібрис-синдромі страждає критичність.

В. Сурков зазначає, що гібрис-синдром пов'язаний із психологічним типом особистості в залежності від її прагнення до влади [12].

У роботі Н. Підбуцька й Д. Мішакова вивчали особливості використання лідерами власних особистісних ресурсів у осіб віком 19-22 років. Науковці за результатами дослідження розділили респондентів на три групи: з високими, середніми й низькими показниками лідерства. В ході дослідження виявилося, що лідери з найбільш вираженими лідерськими якостями найчастіше застосовують в якості копінг-стратегій такі механізми, як самовиправдання, відволікання, самоствердження, контроль над ситуацією, самосхвалення, пошук підтримки й позитивна самомотивація. Вони намагаються перевести увагу зі стресової ситуації, уникнути відповідальності, що реалізується шляхом заохочення власних дій, контролю над ними й за ситуації загалом. Дослідження показало, що лідери

найчастіше в стресових ситуаціях намагаються поратися з переживаннями шляхом фіксації на власній особистості й успіху своєї діяльності [9].

Тобто, керівники часто використовують копінг-стратегії, які долають почуття тривожності шляхом зосередження на власних успіхах, підвищення рівня самовпевненості, самовиправдання. Гібрис-синдром також застосовується як компенсація почуття тривожності шляхом підвищення самовпевненості й самоствердження для нейтралізації сумнівів у власних можливостях (відволікання від проблеми).

У роботі А. Кудашева й О. Кропивницького [7] зіставлялися різні копінг-стратегії з типами керівників. На основі їх дослідження були виділені два основних типи керівників: екстернальний і інтернальний. Екстернальний керівник має високий рівень емпатії, схильний до співчуття, підтриманню своїх підлеглих, досить відкритий і добросердечний. Управління цього типу націлене на людські взаємини. Інтернальний же тип - прагне бути провідним як в управлінні, так і в спілкуванні. На відміну від екстернального типу має високий рівень розвитку внутрішнього локусу контролю. Він більш тривожний і залежний.

Отже, враховуючи результати дослідження, схильність до розвитку гібріс-синдрому буде більш характерна для інтернального типу керівників, через частіші прояви підвищеного рівня тривожності, демонстрацію владності й домінування в міжособистісних відносинах.

У свою чергу, цей тип також поділений на свої підтипи: інтернально-владний і інтернально-відповідальний. Проаналізувавши ці два підтипу можна сміливо зазначити, що більш схильний до розвитку гібрис-синдрому буде інтернально-владний підтип керівників, адже вони більш імпульсивні, егоцентричні (що буде сприяти ізоляції від навколишніх, власної переоцінці), схильний до проявів авторитарності в міжособистісних відносинах (що сприяє появі сприйняття світу як середовища для прояву влади).

Якщо ми звернемося до дослідження А. Кудашева і О. Кропивницького [7], то побачимо, що інтернальний тип частіше використовує конфронтативний копінг й стратегії орієнтовані на уникнення. Тобто цей тип керівників в боротьби із тривожністю буде надавати перевагу поведінковій активності, протистоянню проблемі, яка часто характеризується надмірною впертістю, нераціональність, ворожістю й переключенню уваги від проблеми. Загалом ці дві стратегії вважаються неадаптивними, але при певних обставинах можуть бути корисними, особливо в короткостроковій перспективі й при гострих стресових ситуаціях.

Гібріс-синдром можна охарактеризувати як копінг-стратегію втечі від проблеми, її ігнорування, витіснення. Відбувається певне «зосередження» на одній ролі «найкращого», що саме по собі заперечує можливість здійснення помилки. Така реакція в результаті призводить до зниження ризику емоційного напруження, але при цьому не є можливим розв’язанням проблеми й, в наслідок, тільки погіршує ситуацію, що склалася. Таким чином, синдром гордині є копінг-стратегією, що здійснює тимчасове вирішення емоційних проблем (тобто другорядних (як наслідок)), а не первинних проблем, які і викликали емоційне напруження й тривожність.

Отже, провівши аналіз теоретичних аспектів прояву гібрис-синдрому у керівників, ми визначили основні ознаки цього феномену і його зв’язок з іншими психічними якостями. Зазначили, що цей феномен є тимчасовим, виявили, що синдром може проявлятися тільки при наявності у людини влади і зникає при втраті можливості керувати. Розглянули гібрис-синдром, як деструктивну копінг-стратегію у відповідь на підвищену тривожність. З’ясували, що цей феномен характеризується наявністю таких критеріїв як висока владність та порушення критичності мислення. Визначили, що такі прояви поведінки виникають внаслідок деформації окремих вольових якостей особистості (самостійність і витримка) і завищення рівня самооцінки.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ГІБРИС-СИНДРОМУ ЯК КОПІНГ-СТРАТЕГІЇ

2.1 Загальна процедура емпіричного дослідження гібрис-синдрому та особливості вибірки

Емпіричне дослідження проводилося в декілька етапів з вересня по грудень 2021 року:

1) Підбір матеріалу для діагностування необхідних ознак (загальну схему цього процесу можна побачити в додатку В);
2) Проведення анкетування вибірки керівників (n=39) за допомогою Google forms;
3) Обробка і аналіз результатів за загальною вибіркою (кореляційний аналіз);
4) Порівняння отриманих результатів за двома виокремленими групами за рівнем самооцінки (кореляційний і порівняльний аналіз);
5) Порівняльний аналіз та інтерпретація отриманих результатів виокремлених груп за рівнем владності.

Для реалізації мети та завдань дослідження було використано батарею психодіагностичних методик, а саме: «Тест міжособистісних відносин Т. Лірі» (ДМВ) адаптований Л. Собчик [11], «Шкала тривожності Спілбергера –Ханіна» [18], «Опитувальник вольових якостей особистості» (М. Чумакова, ВЯО) [19].

Тест ДМВ Т.Лірі ми використовували як засіб для виявлення лідерських якостей особистості та визначення рівня самооцінки досліджуваних на основі порівняння загального портрету образів «Я-реального» й «Я-ідеального», адже у людей з проявами гібрис-синдрому значно завищена самооцінка.

Тривожність особистості є відповідною реакцією на стресову ситуацію. Тому, в нашому досліджені ми визначали рівень тривожності досліджуваних керівників як показник перебування у стресовій ситуації і чинник використання копінг-стратегії, яка характеризується проявом гібрис-синдрому. Згідно проаналізованих

нами наукових джерел, рівень тривожності буде мати вплив на вибір копінг-стратегії особистості, а отже мати зв'язок із проявами гібрис-синдрому. Методика Спілбергера–Ханіна була застосована нами для виявлення рівня ситуативної та особистісної тривожності, для того, щоб розглянути взаємовплив тривожності з якостями, які характеризують гібрис-синдром як копінг-стратегію. Особливий акцент був зроблений саме на ситуативній тривожності, як фактор перебування в ситуації стресу.

Опитувальник ВЯО використовується для оцінки якостей вольової сфери особистості. В нашому дослідженні методика була застосована як засіб для визначення таких вольових якостей особистості, як ініціативність, самостійність і витримка. Ініціативність була додатковим показником виявлення лідерських якостей (високі показники цієї якості використовувались також у визначенні об'єктивності, імпульсивності у респондентів), а витримка і самостійність слугували показниками критичності мислення. Адже самостійність волі є якістю, яка відповідає за установку не піддаватися чужому впливу і допомагає об'єктивно сприймати думки навколишніх, але самостійність може проявлятися лише при наявності такої особистісної якості як витримка, тому вона також займає місце у нашому дослідженні.

Вибірка складалася із 39 осіб, з них 22 – студенти старости груп ….. державного університету (6 чоловіків та 16 жінок) та 17 респондентів – займають керівничі посади на приватних підприємствах (6 жінок й 11 чоловіків). В загальній вибірці середній показник віку склав 26,05 років, віковий діапазон опитаних студентів склав 19,95 років, керівників приватних підприємств – 33,94 роки.

В ході емпіричної обробки отриманих даних застосовувалися виявлення взаємозв'язків за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена, розраховувалася достовірність відмінностей з використанням критерія Манна-Уітні та критерія Фішера. Розрахунок значення самооцінки відбувався за допомогою визначення

взаємозв'язків (коефіцієнт кореляції Спірмена) між портретами «Я-реального» та «Я-ідеального».

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів кореляційного аналізу особистісних показників у загальній вибірці

Обробивши результати емпіричного дослідження (див. додаток Г, табл. Г.1) та визначивши значення самооцінки, ми провели аналіз та інтерпретацію результатів кореляційних взаємозв'язків показників загальної вибірки (див. додаток Г, табл. Г.2).

Слід зазначити, що за результатами дослідження у вибірці відсутні випробовувані, які мали низький рівень самооцінки, тому ми бачимо засади розглядати всі кореляційні зв'язки із цією шкалою не з точки зору приближення до адекватної самооцінки, а напроти, вищі результати будуть більше приближені до завищеної самооцінки.

Якщо ми звернемо увагу на кореляційні зв'язки у загальній вибірці, то зможемо спостерігати деякі закономірності. Ситуативна тривожність має високі позитивні кореляційні зв'язки з такими якостями як ініціативність ($r=0,472$; $p\leq0,01$), самооцінка ($r=0,625$; $p\leq0,01$), владність ($r=0,624$; $p\leq0,01$), незалежність ($r=0,518$; $p\leq0,01$) й агресивність ($r=0,595$; $p\leq0,01$). Високий коефіцієнт кореляції виявлено між ініціативністю та владністю ($r=0,601$; $p\leq0,01$), яка, в свою чергу, має позитивний зв'язок із незалежністю ($r=0,696$; $p\leq0,01$). Незалежність тісно корелює із рівнем агресивності ($r=0,631$; $p\leq0,01$) й недовіри ($r=0,511$; $p\leq0,01$). Агресивність з недовірою також пов'язані між собою ($r=0,531$; $p\leq0,01$).

Таким чином, виявлено зв'язок між ситуативною тривожністю та якостями, які властиві саме лідерам: ініціативність, владність, незалежність. Згідно нашій гіпотезі, це пов'язано з тим, що до керівників значно підвищуються фахові вимоги, покладається відповідальність не тільки за власні дії, але і за дії усієї групи. Також ситуативна тривожність від'ємно корелює з покірністю ($p\leq0,05$), що як раз є якістю

сторонньою для лідерів. Це може бути спричинено зв'язком тривожності з лідерськими якостями, а саме незалежністю, яка як раз є антиподом покірності.

Таким чином, керівники мають більшу вразливість для розвитку ситуативної тривожності, яка є основним чинником для застосування копінг механізму у вигляді гібрис-синдрому.

Виявлено зворотній взаємозв'язок між особистісною тривожністю та рівнем ініціативності (на високому рівні $p \leq 0,01$) та владності (на середньому рівні $r=-0,367$; $p \leq 0,05$). Це відбувається тому, що людина з особистісною тривожністю часто перебуває у напруженому стані, переживає постійні сумніви з приводу правильності власних дій і результату, а отже і не проявляє ініціативності через страх помилки. Те ж стосується і владності, адже організація діяльності інших вимагає чіткої впевненості у власних діях. Будь-які сумніви, можуть викликати недовіру до лідера у всієї групи. Владність та ініціативність є одними з основних в портреті особистості лідера, тому є підстави вважати, що керівнику властивий низький рівень особистісної (вродженої) тривожності.

Слід акцентувати увагу на виявлених прямих значущих зв'язках агресивності та недовіри з лідерськими якостями (ініціативність ($p \leq 0,05$), владність ($p \leq 0,05$) і незалежність ($p \leq 0,01$)), це свідчить про те, що лідери, які знаходяться на керівних посадах, можуть проявляти агресивність і недовіру в міжособистісних відносинах, які зумовлені ситуативною тривожністю. Тобто людина, в якої яскраво виражені лідерські якості, буде схильна до прояву агресивності та недовіри у стресових ситуаціях, які будуть проявлятися в занепокоєнні, імпульсивній поведінці, а це є одним з унікальних маркерів гібрис-синдрому.

Таким чином, перебування на позиції лідера спричиняє підвищення рівня ситуативної тривожності, яка потребує застосування копінг-стратегії, що реалізується в підвищенні самооцінки, як способу самосхвалення та самовиправдання, підвищенні агресивності, недовіри, які характеризуються імпульсивністю. В комплексі всі ці якості є ознаками прояву гібрис-синдрому.

2.3 Кореляційний і порівняльний аналіз у двох виокремлених групах за рівнями самооцінки

Як вже зазначалось раніше, лідери, в яких присутні прояви гібрис-синдрому, схильні до занадто великої переоцінки власних можливостей, тобто завищеної самооцінки. В нашому дослідженні ми розділили загальну вибірку на дві групи: керівників з адекватним рівнем самооцінки та керівників з завищеною самооцінкою. Такий поділ дозволив висвітлити наявність гібрис-синдрому в досліджуваних, особливості впливу цього феномену на поведінку в міжособистісних відносинах, а також визначити прояви синдрому гордині як копінг-стратегії опираючись на показники тривожності у кожній з груп.

Кількість осіб у виокремленій групі випробовуваних з адекватною самооцінкою склала 23 особи, з яких 7 чоловіків й 16 жінок, середній вік яких склав 24,87 років, в групі респондентів із завищеною самооцінкою – 16 осіб, з яких 10 чоловіків й 6 жінок з середнім віковим діапазоном 27,75 років.

Ми визначили середні значення за вимірюваними якостями в групі лідерів керівників з адекватною самооцінкою та в групі досліджуваних з завищеною самооцінкою (див. додаток Д, табл. Д.1).

Якщо ми звернемося до представлених даних, то побачимо, що в групах прослідковується різниця, між рівнями тривожності, а саме, ситуативна тривожність має більше значення в групі респондентів з завищеною самооцінкою. Також можемо спостерігати, що в групі лідерів із завищеною самооцінкою трохи вище рівень майже всіх якостей, окрім залежності, покірності, співпраці та особистісної тривожності.

Це пов’язано з тим, що керівники з завищеною самооцінкою сприймають навколишніх некомпетентними, на відміну від себе, і тому проявляють не тільки низькі показники покірності та залежності, але й не проявляють бажання у співпраці, адже вбачають можливості інших значно нижчими за власні.

Ситуативна тривожність може спричиняти прояви гібрис-синдрому як компенсаторного механізму (тобто копінг-стратегії), цю теорію також підтверджують результати вище, адже ми бачимо, що в групі з завищеною самооцінкою значно вищі показники ситуативною тривожності, ніж в першій. Це зумовлюється вищими рівнями владності, незалежності та недовіри, які спричиняють відмову керівника від допомоги і співпраці й сприяють проявам домінування (а іноді й авторитарності), суперництва й занепокоєння в поведінці, які є одними з основних маркерів гібрис-синдрому. Самооцінка в даному випадку як раз і може слугувати засобом компенсації посиленого почуття тривожності.

Для того, щоб більш детально розглянути отримані показники, було створено графік середніх значень досліджуваних якостей за двома виокремленими вибірками (див. додаток Д, рис. Д.1).

В першу чергу, у групі керівників із завищеною самооцінкою ЗС (далі – ЗС) вищі показники майже всіх вимірюваних якостей, окрім покірності, залежності та особистісної тривожності, причому рівень великодушності збігається в обох групах досліджуваних. У вибірці ЗС найвище місце серед вольових якостей займає ініціативність, а в вибірці керівників із адекватною самооцінкою (далі – АС) – самостійність. Важливо зазначити, що в той час, як в групі ЗС найчастіше в міжособистісних відносинах застосовується прояв владності, в групі респондентів з АС найчастіше проявляються агресивність та недовіра. Це дає нам основу стверджувати, що завищення самооцінки знижує агресивність й недовіру, які сильно пов’язані із тривожністю і є одними з її основних проявів. А отже завищена самооцінка, яка є однією з основних ознак гібрис-синдрому і проявляється у перебільшенні самовпевненості та почуттю всемогутності, використовується як компенсаторний механізм.

Щоб більш детально поглянути на середні значення показників якостей в міжособистісних відносинах у керівників з завищеною та адекватною самооцінкою,

були створені матриці портретів поведінки лідерів в міжособистісних відносинах (див. додаток Д, рис. Д.2).

Проаналізувавши матриці, які характеризують поведінку керівників в міжособистісних відносинах, можемо зазначити, що в обох групах більше переважає домінування, ніж дружелюбність, але при цьому різниця між цими двома видами взаємодії в групі ЗС значно вище, ніж в групі АС. За розрахунками у вибірці АС індекс дружелюбності становить -2,341, а індекс домінування 1,389, тобто різниця між взаємодіями становить 3,73. В групі ж ЗС індекс дружелюбності дорівнює -8,034, а індекс домінування 5,594, а отже різниця становить 13,628, що значно вище за різницю між видами взаємодії у вибірці АС. А отже, лідери із завищеною самооцінкою менш схильні до співпраці, покірності та залежності, і, на фоні цього, проявляють презирство до думки інших, поступово втрачають контакти (ізолюються), така поведінка є особливістю гібрис-синдрому. Тож, ми можемо стверджувати, що в групі із завищеною самооцінкою присутні прояви гібрис-синдрому.

Виявлена різниця показників вольових якостей, тривожності та якостей, які проявляються у міжособистісних відносинах між групами керівників з адекватною та завищеною самооцінкою, підкреслюється результатами отриманими за допомогою обчислення критерію Манна Уітні (див. додаток Д, табл. Д.2).

При порівнянні двох вибірок за допомогою критерію Манна Уітні, можна побачити, що значущі відмінності простежуються між такими якостями, як ініціативність ($U=89,5$; $p\leq0,01$), владність ($U=81$; $p\leq0,01$), покірність ($U=98$; $p\leq0,01$) й ситуативна тривожність ($U=48,5$; $p\leq0,01$). Покірність більш переважає в групі досліджуваних з адекватною самооцінкою, інші три більш властиві лідерам із завищеною самооцінкою. Також відмінності присутні між рівнями співпраці ($U=111,5$; $p\leq0,05$) й особистісній тривожності ($U=114,5$; $p\leq0,05$), які більш властиві для першої вибірки.

Загалом наші міркування зводяться до того, що керівники з завищеною самооцінкою будуть проявляти більше ініціативності та владності і менше співпрацювати та підкорюватися. При цьому в них буде значно більший рівень ситуативної тривожності. Це все є ознаками прояву гібрис-синдрому, адже ми бачимо позитивну тенденцію між завищеною самооцінкою й зростанням рівня владності, як наслідок знижується покірність, а високі показники владності можуть визначати акцентуацію, що реалізується проявами потреби командувати, якостями деспотизму і несприйманням критики, а отже характеризується такими маркерами гібрис-синдрому: бачення світу як середовище для прояву влади та надмірній самовпевненості. Ці результати також пояснюють, чому в групі досліджуваних з адекватною самооцінкою більш високий рівень співпраці.

В групі із завищеною самооцінкою більш високий рівень ситуативної тривожності, а це означає, що самооцінка в даному випадку використовується як протидія і компенсаторний механізм для подальшого зниження почуття тривожності. Тим самим високі показники владності, ініціативності й низькі значення співпраці й покірності в поєднанні з підвищеною самооцінкою є результатами прояву гібрис-синдрому як копінг стратегії у боротьбі із ситуативною тривожністю.

Таким чином, порівняння двох вибірок за рівнями самооцінки, показало, що досліджувані в групі із завищеною самооцінкою будуть більш схильні до прояву гібрис-синдрому як копінг-стратегії, ніж в групі з адекватною самооцінкою, через вищий рівень владності та ситуативною тривожності й нижчі значення співпраці, такі показники сприяють появі деспотичної поведінки.

Для більш детальної розвідки взаємозв’язків показників у кожній з виділених груп та виявлення можливих причин розбіжностей особистісних проявів між групами керівників з завищеною та адекватною самооцінкою, розглянуто результати діагностики кожної виокремленої групи за допомогою кореляційного аналізу (див. додаток Д, табл. Д.3)

У виокремленій групі керівників із ЗС присутні істотні кореляційні зв'язки (див. Додаток Д, табл. Д.4). На відміну від загальної вибірки, у виокремленій – присутній високий від'ємний коефіцієнт кореляції між витримкою та агресивністю (r=-6,41; p≤0,01). Самооцінка від'ємно взаємозалежна з рівнем агресивності (r=-0,768; p≤0,01) й недовіри (r=-0,707; p≤0,01). На нашу думку, це відбувається тому, що у людини з завищеною самооцінкою відбувається викривлення уявлення про себе і, як наслідок, про оточення. Такий індивід вже не сприймає інших як рівних собі, а отже не бачить сенсу проявляти суперництво, тобто знижуються якості агресивності та недовіри, оточення стає своєрідним фоном для того, щоб така людина змогла виділитися і самоствердитися.

Аналізуючи результати кореляційного аналізу, ми виявили значущі взаємозв'язки ініціативності з незалежністю (r=0,658; p≤0,01) та агресивністю (r=0,646; p≤0,01). Присутні взаємозв'язки незалежності з агресивністю (r=0,683; p≤0,01) та недовірою (r=0,767; p≤0,01), які, в свою чергу, також корелюють між собою (r=0,824; p≤0,01). Високий коефіцієнт кореляції присутній також між якостями владності та незалежності (r=0,82; p≤0,01).

Якщо ми проаналізуємо кореляційні зв'язки в групі лідерів з завищеною самооцінкою, то зможемо також, як і в загальній вибірці, побачити кореляційний зв'язок деяких лідерських якостей (владність, незалежність) й вольової якості самостійності із ситуативною тривожністю. Але, ми можемо позначити, що у вибірці із ЗС присутні істотні відмінності між кореляційними зв'язками з самооцінкою досліджуваних. В даному випадку рівень самооцінки від'ємно корелює із недовірою та агресивністю на високому рівні і з ситуативною тривожністю на середньому (r=-0,504; p≤0,05), при цьому має позитивний зв'язок із залежністю (r=0,523; p≤0.05).

Це відбувається через те, що керівники з завищеною самооцінкою настільки переоцінюють власний потенціал, що вже не розглядають інших як суперників чи рівних, це значно знижує рівень агресивності та недовіри, а завищення самооцінки

(r=0,510; p≤0.05) і зниження агресивності сприяють підвищенню витримки. Але при цьому, такий індивід буде залежати від навколишніх, адже для особистості в такому стані необхідно постійно підкріплювати почуття власної переваги, а отже для керівника з завищеною самооцінкою буде значущим ставлення навколишніх до нього, такій людині важливо, щоб інші її вихваляли, захоплювались нею, тобто проявляється схильність бачити світ як середовище для демонстрації влади, бажання виконувати дії для самосхвалення та надмірна турбота про власний імідж, які є маркерами гібрис-синдрому. Посилення відчуття тривожності відбувається через те, що високі рівні владності та незалежності ставить лідера на центральне місце в подіях, а отже, на нього покладається уся відповідальність за результат. Завищена самооцінка буде сприяти зниженню ситуативної тривожності, адже людина знеціненням інших сприяє переоцінці власних можливостей, саме це призводить до послаблення сумнівів в успішності, а отже і ситуативної тривожності особистості. Тобто високий рівень ситуативної тривожності буде вимагати застосування копінг-стратегії, яка буде виявлятися в гібрис-синдромі (завищенню самооцінки, яка виявляється в надмірній самовпевненості, презирстві до думки інших, що буде підсилювати рівень витримки і сприяти зниженню агресивності, недовіри і, як наслідок тривожності).

Кореляційні зв’язки в групі випробовуваних з адекватним рівнем самооцінки мають дещо інші тенденції (див. додаток Д, табл. Д.5).

Звернувши увагу на взаємозалежні зв’язки в цій групі, можемо наголосити на виникнення істотної залежності між владністю та незалежністю (r=619; p≤0,01), яка, в свою чергу, корелює з агресивністю (r=619; p≤0,01). Слід зазначити, що ініціативність від’ємно взаємопов’язана з особистісною тривожністю (r=-0,783; p≤0,01). Позитивну залежність також мають між собою рівні агресивності й ситуативної тривожності (r=0,531; p≤0,01) та покірність з великодушністю (r=0,673; p≤0,01).

Якщо аналізувати загальну картину цієї виокремленої групи, то можна дійти висновку, що чим вища самооцінка, тим більш зростатиме рівень незалежності ($r=0,419$; $p\leq0,05$), який буде провокувати підвищення владності та агресивності особистості. При цьому, також як і в групі респондентів з завищеною самооцінкою, буде присутній зв'язок лідерських якостей із ситуативною тривожністю, а саме владності ($r=0,422$; $p\leq0,05$) й незалежності ($r=0,439$; $p\leq0,05$). Також ми можемо побачити статистично значущу кореляцію між владністю й залежністю ($r=0,431$; $p\leq0,05$).

Високі рівні владності та незалежності, також як і в групі з підвищеною самооцінкою, будуть посилювати відчуття відповідальності за результат, тим самим підвищуючи ситуативну тривожність. Але, при цьому, у досліджуваних цієї вибірки немає завищення самооцінки, таким чином, сумніви щодо власних невдач не зникають, а отже не відбувається зниження ситуативної тривожності, а це разом із незалежністю призводить до агресивності в міжособистісних відносинах. При цьому в цій групі також спостерігаються зв’язки владності й залежності. Тобто, для лідерів із адекватною самооцінкою також важлива думка навколишніх про них, але, не так для самоствердження, як для збереження і підкріплення власного статусу та репутації.

Отже, аналізуючи істотні взаємозв’язки у двох вибірках і порівнюючи їх між собою, можна зазначити, що керівники і з адекватною і з завищеною самооцінкою стають залежними від свого оточення. Владність і незалежність в обох вибірках будуть спричиняти підвищення рівня тривожності, через посилення відповідальності та очікувань до керівників. В групі із завищеною самооцінкою присутні прояви гібрис-синдрому як копінг-стратегії, адже в досліджуваних наявні такі маркери як надмірна турбота про власний імідж; високий рівень владності, який виявляється в баченні світу як середовище для демонстрації влади; високий рівень ініціативності, який характеризується месіанською поведінкою та ігноруванням витрат; презирство до думок інших, надмірна самовпевненість у своїй

правоті; завищена самооцінка підсилює витримку, яка на високому рівні сприяє тому, що людина буде незважаючи на перешкоди долати ситуацію, яку б раціональніше було б змінити. При цьому завищена самооцінка буде знижувати рівень ситуативної тривожності через зникнення сумнівів у правильності власних дій. У той час, як адекватна самооцінка пов'язана виключно із рівнем незалежності, яка навпаки сприяє підсиленню почуття тривожності.

Тобто, ми визначаємо, що у керівників з адекватною самооцінкою буде поступово зростати ситуативна тривожність, поки не досягне рівня, коли її необхідно буде компенсувати за рахунок використання копінг-стратегії, шляхом завищення самооцінки, як способу самосхвалення та самовиправдання, посиленню витримки, високий рівень якої спричиняє втрату об'єктивності. Ці якості є одними з ознак гібрис-синдрому, а отже гібрис-синдром є копінг-стратегією, яка компенсує почуття тривожності.

2.4 Кількісний і якісний аналіз відмінностей у керівників за рівнем владності

Помірний рівень вираження владності у людини (до 8 балів включно), визначає розвинуті лідерські навички, вміння бути організатором. Але завищений рівень владності (вище 8 балів) свідчить про акцентуацію характеру, що виявляється у несприйманні критики, переоцінці власних можливостей і призводить до деспотичного стилю поведінки в міжособистісних стосунках, імперативної потреби командувати іншими. Тобто акцентуація на рівні владності за описом є одним із проявів гібрис-синдрому.

Зважаючи на вказану різницю за рівнем владності, у нашому дослідженні ми виділили дві групи за цим показником. Перша група складає 6 осіб з акцентуацією рівня владності (9-12), друга – 33 особи (0-8). Ми дослідили відмінності прояву ознак у міжособистісних відносинах за допомогою критерію кутового перетворення Фішера. За отриманими результатами (див. додаток Е, табл. Е.1) емпіричне

значення *F* знаходиться в зоні значущості за параметрами завищеної самооцінки, високим рівнем ініціативності, акцентуацією рівня незалежності, акцентуацією рівня агресивності, акцентуацією рівня недовіри.

Виявлено, що у респондентів з акцентуацією рівня владності набагато частіше зустрічається завищений рівень самооцінки (83,3%; F=2,555; p≤0,01). Лідери із завищеним рівнем владності в більшості необ'єктивно оцінюють власні можливості й досягнення, зневажливо ставляться до навколишніх.

Висока ініціативність більш властива людям з акцентуацією рівня владності (83,3%; F=2,704; p≤0,01). Тобто такі люди частіше займають активну позицію в діяльності групи, виступають ініціаторами, іноді можуть спонукати до впровадження непродуманих й неефективних інновацій.

Також у досліджуваних з акцентованою владністю частіше проявляються акцентуації рівнів незалежності (33,3%; F=1,987; p≤0,05), агресивності (50%; F= 2,756; p≤0,01) й недовіри (50%; F=2,159; p≤0,05). Тобто, такі лідери переходять від самодостатньої незалежної поведінки до суперництва, проявляють нарцисичне, егоїстичне почуття переваги, часто реагують на критику навколишніх нестримано та агресивно, схильні до підозр, й критицизму до інших.

Таким чином, узагальнюючи, ми бачимо, що у керівників з акцентуацією рівня владності завищену самооцінку, вони імпульсивні та нетерпимі, мають тенденцію до суперництва й недовіри, часто проявляють ініціативу.

Акцентуйована владність свідчить про наявність гібрис-синдрому, адже при акцентуації владності наявні декілька маркерів цього феномену. Через завищену самооцінку керівник проявляє надмірну самовпевненість та презирство до навколишніх, втрачає критичність погляду на себе, на ситуацію, а це є однією з особливостей феномену гордині. Людина на керівній посаді також занижує компетентність навколишніх, а отже на основі цього проявляються імпульсивність й нетерпіння, що присутній при гібрис-синдромі. У керівників із акцентуацією владності також спостерігаються суперництво та недовіра через надмірну турботу

про власний імідж, прагненню до похвали, у наслідку вираження цих якостей лідери намагатимуться брати на себе всю ініціативу, щоб оволодіти всією ситуацією, що буде призводити до месіанської поведінки й ігноруванню витрат.

Слід зазначити, що в усіх досліджуваних із акцентуацією владності високий рівень ситуативної тривожності, а отже людина знаходиться у стані напруження, який потребує застосування копінг-стратегії, що характеризується акцентуацією агресивності та недовіри, які підвищують ініціативність і сприяють прояві акцентуації незалежності через імпульсивність, критицизм та невдоволення іншими, це зумовлює стан нарцисичного вираження власної переваги, а отже й презирства до думки інших, переконання в своїй правоті. Акцентуація незалежності тісно пов’язана із завищенням самооцінки, яка сприяє зниженню ситуативної тривожності та підвищує рівень владності до акцентуації. Така поведінка є ознакою гібрис-синдрому, а отже ми можемо стверджувати, що гібрис-синдром застосовується як копінг-стратегія у боротьбі із тривожністю.

ВИСНОВКИ

У роботі висвітлено наукову проблематику гібрис-синдрому, висвітлені психологічні підходи до феномену, визначені його основні ознаки та особливості прояву. Теоретично обґрунтовано прояви гібрис-синдрому як копінг-стратегії у відповідь на підвищену тривожність. Результати наукової розвідки надають можливість стверджувати наступне:

1. Гібрис-синдром – це набута тимчасова деформація особистості, що спричинена тривалим перебуванням при владі у зв'язку із внутрішніми та зовнішніми факторами. Феномен проявляється як копінг-стратегія у відповідь на тривожність у вигляді завищеної самооцінки та втрати критичності відносно себе і ситуації.

2. Чим більше у особистості проявляється лідерські якості, тим більш вираженою у неї буде ситуативна тривожність, при цьому діагностуєтьсяй нижчий рівень особистісної тривожності. Доведено, що у лідерів, на основі посиленої відповідальності, бажання зберегти свій соціальний статус підвищується рівень ситуативної тривожності, який вимагає застосування специфічної копінг-стратегії.

3. Аналіз відмінностей між керівниками із помірною та акцентуйованою владністю довели, що:

- У лідерів з акцентуацією владності буде завищений рівень самооцінки, що спричиняє погіршення критичності мислення, об'єктивного ставлення до оточуючих та діяльності групи. В них частіше проявлятися акцентуація незалежності, агресивності, недовіри, що спричиняє імпульсивну поведінку й почуття суперництва, підозри, це тягне за собою необхідність керівнику брати активну участь та ініціативу у роботі колективу для всебічного контролю. Така поведінка включає в себе маркери, що характеризують гібрис-синдром, а отже у керівників з акцентуацією владності присутні прояви цього явища;
- Лідери з акцентуацією владності мають високий рівень ситуативної тривожності та застосовують гібрис-синдром як копінг-стратегію, що

характеризується високими показниками ініціативності, акцентуаціями влади, агресивності, недовіри, незалежності та завищеною самооцінкою.

4. Порівняльний аналіз досліджуваних керівників із завищеною та адекватною самооцінкою виявив:

- В групі керівників з завищеною самооцінкою присутні прояви гібрис-синдрому у досліджуваних;
- чим більш «патологічний» рівень завищення самооцінки, прояв якої є одним із маркерів гібрис-синдрому, тим більше він буде сприяти нейтралізації ситуативної тривожності;
- занадто високий рівень самооцінки буде зумовлювати такий рівень витримки, при якому людина буде вже не здатна критично оцінювати всі аспекти ситуації, а рухатися в одному заданому напрямку. Втрата об'єктивності разом із завищеною самооцінкою спричиняють підвищення рівня владності та зниженню ситуативної тривожності, що є одними з маркерів гібрис-синдрому, а отже гібрис-синдром є копінг-стратегією у боротьбі із тривожністю.

5. Шляхом зіставлення отриманих результатів діагностики, було доведено, що керівники з високим рівнем ситуативної тривожності, намагаються компенсувати її за допомогою переоцінки власної особи і відсутності критичності до ситуації, що і є первинними маркерами гібрис-синдрому. Визначено, що гібрис-синдром дійсно є своєрідною деструктивною копінг-стратегією у відповідь на підвищення тривожності.

Перспективою майбутніх досліджень, ми вбачаємо по-перше, у необхідності подальшої розробки психодіагностичного інструментарію для більш ґрунтовного та акцентованого вивчення гібрис-синдрому; по-друге, у визначенні орієнтовних проміжків часу між вступом на керівничу посаду й проявами цього феномена для створення засад попередження виникнення гібрис-синдрому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Адлер А. Наука жить. Киев: Port-Royal, 1997. 288 с.
2. Довгопола Д., Шило О. Вольова сфера як складова базисних копінг-стратегій особистості. *Наука, технології, інновації: тенденції розвитку в Україні та світі*: матер. міжнар. студ. наук. конф. Україна: Молодіжна наукова ліга., м. Харків 17 квітня 2020 р. Харків, 2020. С. 7-9.
3. Єрмоленко А. М. Ресентимент і гібрис у контексті стратегії насильства та комунікації порозуміння. *Філософська думка*. 2019. № 2. С. 6-13.
4. Желанова В. В. Морально-вольові якості особистості як суттєва детермінанта формування «навичок XXI століття». *Науковий вісник Ужгородського університету.* 2017. № 2(41). С. 99. (Серия «*Педагогіка. Соціальна робота*»).
5. Кіцул, Л. В. Гібрис-синдром у сучасній політичній психології: теоретичний та прикладний аспекти. *Теорія та історія політичної науки*. 2020. № 3. С. 21-24.
6. Ковтун Ю. Копінг-стратегії як інструмент зниження рівня тривожності в міжособистісній комунікації. *Розвиток сучасної освіти і наук: результати, проблеми, перспективи.* 2019. № 7. С. 149-150
7. Кудашев А. Р., Кропивницкий О. В. Типы руководителей: копинг-стратегии и социально-психологические характеристики. *Вестник РГГУ*. 2020. № 4. С.70-84.
8. Лассуэлл Г. Д. Психопатология и политика: Монография. *Пер. с англ. Л 26 Т. Н. Самсоновой, Н. В. Коротковой.* - *М.: Издательство РАГС*, 2005. 352 с.
9. Підбуцька Н., Мішакова Д. Особливості використання особистісних ресурсів лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 66-76
10. Психологічний сайт «Простими словами». Тема 18: Гординя – або хто ви такі, щоб нас критикувати?!» [Електронний ресурс]: подкаст. Режим доступу: https://anchor.fm/the-village-ukraine/episodes/18-ebv88f. Дата публікації: 26.03.2020. Дата перегляду: 15.09.2021
11. Собчик. Л. Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. СПб.: Речь, 2018. 480 с.

12. Сурков В. В. Гюбріс і влада: порочне коло. *Філософія науки: традиції та інновації*. 2014. № 1(9). С. 187-193.

13. Сурков В. В. Гюбріс і аномія: від давньогрецької до сучасної філософської антропології. *Мандрівець*. 2013. № 4. С. 92-96.

14. Сурков В. В. Гюбріс як фактор формування злочинної особистості. *Грані. Науково-теоретичний і громадсько-політичний альманах*. 2014. № 5(109). С. 28-31.

15. Сурков В. В. Поняття «гюбріс» у сучасному філософсько-культурному контексті. *Філософія науки: традиції та інновації.* 2013. № 1(7). С. 197–203.

16. Тімашова В. М. Вплив розладів психічного здоров'я особистості, зумовлених її перебуванням при владі, на суспільно-політичні процеси. *Politicus*. 2019. № 4. С. 69-74.

17. Хорни К. Невротическая личность нашего времени. Новые пути в психоанализе. Киев: Канон, 2019. 288 с.

18. Чабан О, Хаустова О, Асанова А, Трачук Л, Ассонов Д. Практична психосоматика: діагностичні шкали. Київ: Медкнига, 2019. 111 с.

19. Чумаков, М. В. Диагностика волевых особенностей личности. *Вопросы психологии*. 2006. № 1. С. 169-178.

20. Шарова Н. В. Общая психология: психология личности. Ярослвавль: «ЯГПУ», 2007. 79 с.

21. Щеглов С., Хазин М. Лестница в небо. Диалоги о власти, карьере и мировой элите. *М.: Рипол Классик*, 2016. 624 с.

22. Akstinaite V., Garrard P., Sadler-Smith E. Identifying linguistic markers of CEO hubris: a machine learning approach. *British Journal of Management*. 2022. № 33(3). P. 1163-1178.

23. Asad S., Sadler-Smith E. Differentiating leader hubris and narcissism on the basis of power. *Leadership.* 2020. № 16(1). P. 39-61

24. Berglas S. Rooting out hubris, before a fall. *Harvard Business Review*. 2014. URL:https://hbr.org/2014/04/rooting-out-hubris-before-a-fall

25. Garrard P., Rentoumi V., Lambert C., Owen D. Linguistic biomarkers of Hubris syndrome. *Cortex*. 2014. №55. P. 167-181.

26. Ghaemi S., Liapis C., Owen D. The Psychopathology of Power. In: Garrard P., Robinson G. (eds). The Intoxication of Power. London: Palgrave Macmillan, 2016. 266 p.

27. Ghaemi S., Nassir A. First-rate Madness: Uncovering the Links Between Leadership and Mental Illness. New York: Penguin Press, 2011. 340 p.

28. González-García J. (2019). Síndrome de" Hubris" en neurocirugía. Rev. neurol. (Ed. impr.). 2019. P. 346-353.

29. Guinote A. How Power Affects People: Activating, Wanting and Goal Seeking. *Annual Review of Psychology*. 2018. № 68. P. 353-381.

30. Hogeveen J., Inzlicht M., Obhi. S. S. Power changes how the brain responds to others. *Journal of Experimental Psychology*. 2014. № 143(2). P. 755.

31. Jaksic N., Brajkovic L., Ivezic E., Topic R., Jakovljevic M. The role of personality traits in posttraumatic stress disorder (PTSD). Psychiatria Danubia. 2012. №24(3). P. 256-266.

32. Kramer U. Coping and defense mechanisms: What's the difference? – Second act. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*. 2010. № 83. P. 207–221.

33. Liapis C., Alevizopoulos G. Leadership in Covid-19 Era: From Hubris to Political Post-Traumatic Stress. *J Psychiatry Behav Sci*. 2021. № 4(1). P. 1053.

34. Lidstone S., Dinelle K., Mak E., Sossi V., Ruth T., et al. Effects of expectation on placebo induced dopamine release in Parkinson's disease. *Archives of General Psychiatry*. 2010. № 67. P. 857-865.

35. McManus I., Winder B., Gordon D. Are UK doctors particularly stressed? *The Lancet.* 1999. № 354(9187). P. 1358-1359

36. Magyari L., Pléh C., Forgács B. The Hungarian hubris syndrome. *PloS one.* 2022. № 17(8): e0273226. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0273226

37. Owen D., Davidson J. Hubris syndrome: An acquired personality disorder? A study of US Presidents and UK Prime Ministers over the last 100 years. *Brain*. 2009. № 132(5). P. 1396 – 1406.

38. Petit V., Bollaert H. Flying too close to the sun? Hubris among CEOs and how to prevent it. *Journal of business ethics*. 2012. № 108(3). P. 265-283

39. Petr R. Migration and National Security of the Visegrad Countries. Does the Nation State Have a Superstate? *Central European Review of Economics & Finance*. 2019. № 31(3). P. 17-33.

40. Sadler-Smith E., Cojuharenco I. Business schools and hubris: Cause or cure? *Academy of Management Learning & Education*. 2021 № 20(2). P. 270-289.

41. Sugiura Y., Fisak B. Inflated responsibility in worry and obsessive thinking. *International Journal of Cognitive Therapy*. 2019. № 12(2). P. 97-108.

42. Sugiura Y. The dual effects of critical thinking disposition on worry. *PloS one*. 2013. № 8(11). doi: doi.org/10.1371/journal.pone.0079714

ДОДАТКИ

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ
ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО
ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Баштецька Анастасія Вячеславівна,
учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:
- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:
- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

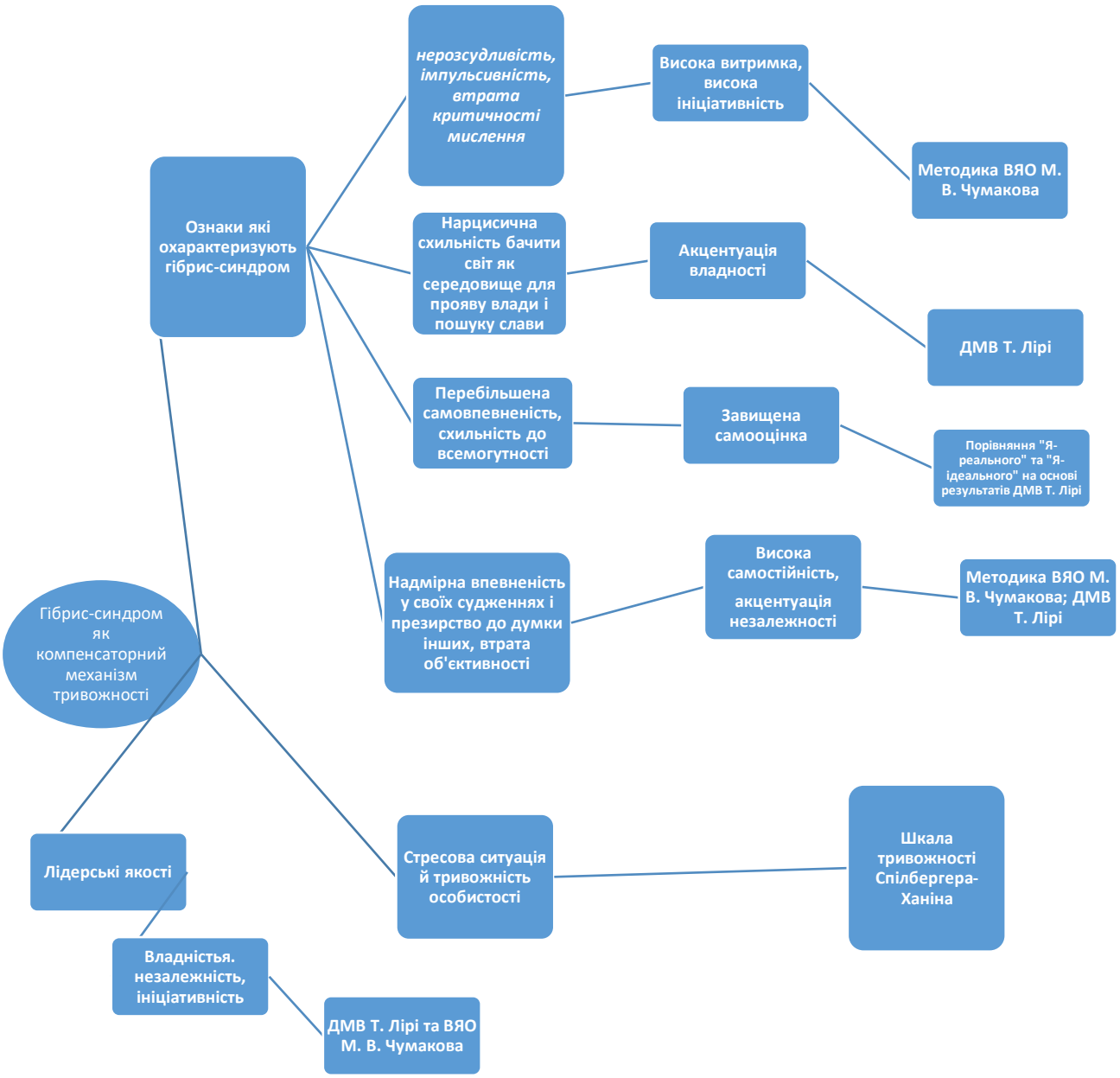
27.09.2019		Анастасія Баштецька
(дата)	(підпис)	(ім'я, прізвище)

Додаток Б

Схема етапів прояву гібрис-синдрому як копінг-стратегії у відповідь на підвищену ситуативну тривожність у керівників

Додаток В

Схема процесу підбору діагностичного матеріалу для проведення емпіричного дослідження



Додаток Г

Результати емпіричного аналізу отримані за загальною вибіркої

Таблиця Г.1

Показники рівнів самооцінки, вольових якостей, міжособистісних відносин і тривожності за загальною вибіркою керівників, отримані в ході емпіричного дослідження

	І	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
1	8	7	5	0,6	11	10	12	9	2	0	2	1	63	34
2	6	6	5	0,17	1	4	3	3	2	1	4	2	32	26
3	8	7	3	-0,2	5	3	5	5	3	2	0	1	45	30
4	8	6	6	0,48	3	1	3	2	2	3	6	4	32	39
5	6	4	6	0,4	4	4	3	1	4	1	6	5	46	37
6	5	6	8	0,27	1	2	2	1	1	2	2	2	35	36
7	7	6	9	0,42	2	4	6	2	1	1	4	3	51	41
8	7	6	8	0,8	6	3	2	2	1	3	3	3	43	38
9	6	5	6	0,67	3	2	4	3	4	0	2	7	43	36
10	7	6	7	-0,07	4	4	3	6	3	4	4	4	29	42
11	10	8	6	0,51	10	7	10	6	2	0	3	8	60	26
12	8	8	6	0,73	5	1	5	2	3	2	5	4	49	34
13	7	6	8	0,74	6	3	2	2	1	3	1	3	48	32
14	7	7	6	0,19	5	4	3	5	6	6	7	5	29	42
15	5	8	7	0,03	0	0	3	2	3	0	2	1	29	41
16	7	7	6	0,42	4	6	8	4	2	3	3	2	35	30
17	3	5	4	0,13	0	1	3	6	3	0	3	4	38	46
18	2	5	4	-0,32	3	4	5	7	2	1	0	1	37	45
19	1	10	8	-0,04	4	3	2	5	5	3	2	7	41	47
20	10	10	7	0,45	10	11	9	8	2	1	0	2	55	30
21	5	8	6	0,74	4	2	4	2	2	3	2	0	49	41
22	7	7	7	-0,19	1	1	4	4	2	1	2	1	37	41
23	5	5	5	0,2	3	4	3	4	4	2	6	5	35	45
24	8	7	5	0,33	8	3	1	5	4	4	6	1	41	26
25	7	5	5	-0,02	7	5	6	1	5	5	6	7	42	31
26	9	8	7	0,98	7	6	3	2	0	2	1	7	54	34
27	5	7	6	0,47	6	7	7	2	0	1	6	1	52	43
28	5	5	5	0,72	2	1	4	2	2	2	3	3	38	38
29	10	7	5	0,67	6	10	10	13	1	1	0	5	48	26
30	8	7	5	0,64	3	4	9	11	2	3	1	4	58	33
31	4	5	3	0,43	2	4	8	12	4	6	1	5	48	45
32	9	7	7	0,51	9	7	6	12	3	1	1	2	50	35
33	10	5	6	0,73	10	7	7	9	2	3	2	1	47	40
34	8	7	5	0,6	8	6	6	7	1	3	3	2	56	37
35	7	7	7	0,73	6	6	5	6	2	2	1	4	51	40
36	4	5	5	0,3	5	7	4	3	4	3	8	6	38	47
37	8	4	5	0,4	3	5	3	4	3	3	7	5	41	34
38	7	5	7	0,67	11	8	5	7	2	2	4	1	54	37
39	4	6	6	0,4	5	7	6	5	3	2	2	4	42	46

Примітка: І – ініціативність; С – самостійність; В – витримка; Сц – самооцінка; Вл – владність; Нз – незалежність; А – агресивність; Нд – недовіра; П – покірність; З – залежність; Сп – співпраця; Вд – великодушність; СТ – ситуативна тривожність; ОТ – особистісна тривожність.

Таблиця Г.2

Результати кореляційного аналізу показників самооцінки, вольових якостей і міжособистісних відносин виявлених у керівників

	І	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
І	1,000													
С	**,352***	1,000												
В	0,082	**,331***	1,000											
Сц	**,406***	0,145	0,241	1,000										
Вл	**,601****	0,282	0,116	**,442****	1,000									
Нз	**,384***	0,040	-0,054	0,199	**,696****	1,000								
А	**,354***	0,171	-0,269	0,216	**,370***	**,631****	1,000							
Нд	0,307	0,115	-0,304	0,002	**,331***	**,511****	**,531****	1,000						
П	-0,296	-0,230	-0,310	**-,503****	-0,152	-0,183	-0,205	0,059	1,000					
З	0,006	-0,116	-0,064	0,025	0,108	-0,061	-0,235	-0,036	0,241	1,000				
Сп	-0,145	**-,346***	-0,085	-0,196	-0,078	-0,090	**-,323***	**-,441****	**,325***	0,268	1,000			
Вд	-0,033	-0,177	-0,047	0,016	-0,059	0,066	-0,089	-0,095	**,378***	0,155	0,217	1,000		
СТ	**,472****	0,310	0,069	**,625****	**,624****	**,518****	**,595****	0,314	**-,398***	-0,205	**-,343***	-0,036	1,000	
ОТ	**-,710****	-0,254	0,069	-0,273	**-,367***	-0,190	-0,204	-0,028	0,250	0,092	0,159	0,053	**-,316***	1,000

Примітка: ** - кореляція значуща на рівні 0,01; * - кореляція значуща на рівні 0,05; І – ініціативність; С – самостійність; В – витримка; Сц – самооцінка; Вл – владність; Нз – незалежність; А – агресивність; Нд – недовіра; П – покірність; З – залежність; Сп – співпраця; Вд – великодушність; СТ – ситуативна тривожність; ОТ – особистісна тривожність.

Додаток Д

Порівняння даних за вимірюваними якостями в двох виокремлених вибірках за рівнем самооцінки

Таблиця Д.1

Порівняння середніх значень за вимірюваними якостями у керівників з адекватним й завищеним рівнями самооцінки

Якості особистості лідерів	Середні значення за вибіркою ЗС	Середні значення за вибіркою АС
Ініціативність	7,75	5,83
Самостійність	6,63	6,26
Витримка	6,19	5,78
Владність	0,69	0,20
Незалежність	6,69	3,74
Агресивність	5,50	4,09
Недовіра	5,88	4,35
Покірність	5,94	4,22
Залежність	1,88	2,96
Співпраця	1,88	2,39
Великодушність	2,13	3,78
Ситуативна тривожність	3,44	3,39
Особистісна тривожність	50,7	39,6
Ініціативність	35,1	38,7

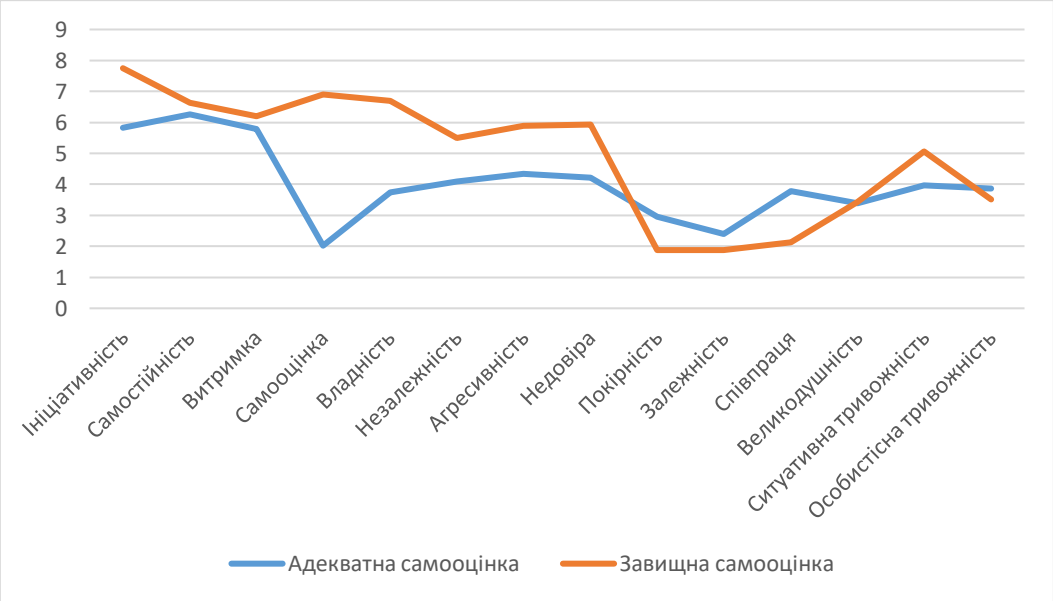


Рис. Д.1. **Вираженість вольових якостей, самооцінки та міжособистісних відносин у вибірках з адекватним та завищеним рівнями самооцінки**

Рис. Д.2. **Психограма міжособистісних відносин у вибірках з адекватним та завищеним рівнями самооцінки**

Таблиця Д.2

Визначення рівня розбіжностей вольових якостей, самооцінки та міжособистісних відносин між вибірками із завищеним та адекватним рівнями самооцінки

Якості	U критерій
Ініціативність	89,5**
Самостійність	142
Витримка	154
Владність	81**
Незалежність	143,5
Агресивність	126,5
Недовіра	139,5
Покірність	98**
Залежність	162
Співпраця	111,5*
Великодушність	180
Ситуативна тривожність	48,5**
Особистісна тривожність	114,5*

Примітка: ** - різниця значуща на рівні 0,01; * - різниця значуща на рівні 0,05;

Таблиця Д.3

Зв'язки між показниками рівнів вольових якостей, самооцінки й міжособистісних відносин виявлених у керівників із завищеною самооцінкою (за коефіцієнтом кореляції Спірмена)

	І	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
І	1,000													
С	0,343	1,000												
В	-0,151	-0,083	1,000											
Сц	-0,350	-0,019	**,510***	1,000										
Вл	**,556***	0,034	0,184	-0,333	1,000									
Нз	**,658****	0,015	-0,093	-0,476	**,820****	1,000								
А	**,646****	0,206	**-,641****	**-,768****	0,439	**,683****	1,000							
Нд	**,585***	-0,100	-0,407	**-,707****	0,423	**,767****	**,824****	1,000						
П	-0,174	-0,103	-0,124	-0,403	-0,156	-0,202	0,216	0,141	1,000					
З	-0,231	-0,113	0,177	**,523***	-0,225	-0,362	-0,401	-0,264	-0,420	1,000				
Сп	-0,260	-0,116	-0,048	-0,061	0,111	-0,285	-0,100	-0,380	0,252	0,040	1,000			
Вд	0,260	0,264	0,008	-0,015	-0,313	-0,136	-0,024	-0,121	-0,056	-0,414	-0,216	1,000		
СТ	0,391	**,550***	-0,204	**-,504***	**,532***	**,519***	**,570***	0,378	-0,070	-0,198	-0,028	0,000	1,000	
ОТ	**-,526***	-0,321	0,158	0,359	-0,112	-0,290	-0,356	-0,257	0,155	0,411	0,275	**-,570***	-0,369	1,000

Примітка: ** - кореляція значуща на рівні 0,01; * - кореляція значуща на рівні 0,05; І – ініціативність; С – самостійність; В – витримка; Сц – самооцінка; Вл – владність; Нз – незалежність; А – агресивність; Нд – недовіра; П – покірність; З – залежність; Сп – співпраця; Вд – великодушність; СТ – ситуативна тривожність; ОТ – особистісна тривожність.

Таблиця Д.4

Зв'язки між показниками рівнів вольових якостей, самооцінки й міжособистісних відносин виявлених у керівників з адекватною самооцінкою (за коефіцієнтом кореляції Спірмена)

	І	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
І	1,000													
С	0,236	1,000												
В	0,107	**,508***	1,000											
Сц	0,235	-0,043	0,134	1,000										
Вл	0,342	0,227	-0,075	0,203	1,000									
Нз	0,056	-0,162	-0,094	**,419***	**,619****	1,000								
А	0,068	0,030	-0,136	0,326	0,280	**,619****	1,000							
Нд	-0,097	0,147	-0,325	-0,183	0,130	0,079	0,175	1,000						
П	-0,142	-0,185	-0,313	-0,265	0,302	-0,005	-0,292	0,190	1,000					
З	0,213	-0,087	-0,172	0,086	**,431***	0,196	-0,076	0,168	**,561****	1,000				
Сп	0,196	-0,365	-0,064	0,274	0,224	0,221	-0,309	**-,461***	0,317	0,349	1,000			
Вд	-0,217	**-,476***	-0,067	0,101	0,128	0,260	-0,119	-0,062	**,673****	**,518***	**,462***	1,000		
СТ	0,052	-0,064	-0,108	0,390	**,422***	**,439***	**,531****	0,074	-0,055	-0,115	-0,177	0,044	1,000	
ОТ	**-,783****	-0,202	-0,004	-0,123	-0,157	0,017	0,007	0,256	0,249	-0,023	-0,003	0,390	-0,018	1,000

Примітка: ** - кореляція значуща на рівні 0,01; * - кореляція значуща на рівні 0,05; І – ініціативність; С – самостійність; В – витримка; Сц – самооцінка; Вл – владність; Нз – незалежність; А – агресивність; Нд – недовіра; П – покірність; З – залежність; Сп – співпраця; Вд – великодушність; СТ – ситуативна тривожність; ОТ – особистісна тривожність.

Додаток Е

Порівняння даних вимірюваних якостей у вибірках з помірним та акцентуйованим рівнями владності

Таблиця Е.1

Визначення рівня розбіжностей вольових якостей, самооцінки та міжособистісних відносин між групами керівників із помірною та акцентуйованою владністю

Особистісні показники	Респонденти з актуалізацією рівня владності (n=6)	Респонденти з помірним рівнем владності (n=33)	Критерій Фішера	Рівень значущості
Завищена самооцінка	83,3%	30,3%	2,555	$p \leq 0,01$
Висока ініціативність	83,3%	27,27%	2,704	$p \leq 0,01$
Акцентуація незалежності	33,3%	3%	1,987	$p \leq 0,05$
Акцентуація агресивності	50%	3%	2,756	$p \leq 0,01$
Акцентуація недовіри	50%	9%	2,159	$p \leq 0,05$

Додаток Ж

Симптоми, які супроводжують гібрис-синдром за Д. Оуеном

Симптоми, що характерні виключно для гібрис-синдрому	**Симптоми, які можуть бути характерні не тільки для гібрис-синдрому, але й для інших психічних розладів**
Ототожнення з нацією, державою й організацією	Нарцисична схильність бачити світ як середовище для прояву влади і пошуку слави
Схильність говорити про себе в третій особі, використовувати форму «Ми» в розмові	Схильність виконувати дії для самовихваляння й похвали, поліпшення власного іміджу
Тверда впевненість в тому, що вказаний суд їх виправдає	Надмірна турбота про зображення і оформлення
Занепокоєння, нерозсудливість, імпульсивність	Месіанська манера говорити про поточні питання і схильність до підвищеного, збудженого, насамперед захопленого стану
Переконання в моральній правоті своїх пропозицій, ігнорування витрат	Надмірна впевненість у своїх судженнях і презирство до думки інших
	Перебільшена самовпевненість, схильність до демонстрації всемогутності в міжособистісних відносинах
	Переконання, що вони повинні нести відповідальність не перед своїми колегами або суспільством, а перед вищепоставленими судами: історією або Богом
	Втрата контакту з реальністю: ізоляція, що прогресує
	Гібристична некомпетентність через надмірну самовпевненість і брак уваги до деталей

Додаток З

Профілактичний тренінг «Тривожність не зламає тебе»

Мета: розвиток умінь регулювання емоційної сфери з метою зниження тривожності керівників малих соціальних груп для попередження появи гібрис-синдрому.

Завдання:

1. Ознайомлення учасників з механізмом виникнення тривожності та її наслідками.
2. Підвищення рівня стресостійкості.
3. Розвиток емоційної сфери, формування навичок ідентифікації своїх емоцій.
4. Формування позитивного світобачення.
5. Розвиток навичок усвідомлення причин тривожності.
6. Попередження появи гібрис-синдрому як копінг-стратегії.

Обладнання: маркери, олівці, папір, ватман, стікери двох різних кольорів.

Час: орієнтовно 1,5 години.

Вік учасників: від 18 років.

Кількість учасників: бажано не більше 15 осіб.

Структура тренінгу:

Блок І (Вступна частина) (25 хвилин):

1. Привітання, ознайомлення учасників з метою тренінгу.
2. Знайомство.
3. Встановлення правил тренінгу.
4. Збір очікувань і побоювань учасників.

Блок ІІ (Основна частина) (45 хвилин):

1. Вправа «Зламний незламний».
2. Вправа «Посмішка для невдачі».
3. Вправа «Знайти зернятко».

Блок ІІІ (Рефлексія й підведення підсумків) (15 хвилин).

Хід тренінгу:

Блок 1: Вступна частина

Привітання й ознайомлення учасників з метою тренінгу

Мета: ознайомити учасників з метою тренінгу.

Час: 5 хвилин.

Інструкція: Наш тренінг називається «Тривожність не зламає тебе». Бути керівником – велика відповідальність й навантаження, внаслідок якого може виникати стрес, що буде супроводжуватися тривожним, напруженим станом. Нездатність впоратися з цими емоціями на керівній посаді впливає на здоров'я та самопочуття лідера, залишає свій відбиток на всьому колективі, що згодом може призвести до розбіжностей, конфліктів, втраті ефективності і навіть розпаду групи. Наш тренінг спрямований на те, щоб допомогти вам розпізнати потенційні тригери тривожного стану, діагностувати та навчитись регулювати емоційні реакції на стресові ситуації, запобігти зростанню тривожності шляхом ефективного управління стресовим станом».

Знайомство

Мета: познайомити учасників, дати можливість учасникам наголосити на своїй індивідуальності, зняти напругу.

Час: 5-7 хвилин.

Інструкція: всі учасники сідають в коло, по-черзі називають своє ім'я (не обов'язково справжнє) для подальшого звертання до учасників, озвучують свої хобі чи вподобання, та тварину з якою вони себе асоціюють (і чому).

Встановлення правил

Мета: сформувати поведінкові рамки під час роботи у групі.

Час: 5-7 хвилин.

Інструкція: ведучий та учасники обговорюють правила, які необхідно буде виконувати всім учасникам впродовж тренінгу:

- Тут й зараз
- Один мікрофон

- Конфіденційність
- Активність

Всі правила повинні бути узгоджені між усіма учасниками, вони також можуть пропонувати свої власні правила.

«Дерево очікувань»

Мета: з'ясувати уявлення про результати заняття в учасників, дізнатися про загальну мету роботи на тренінгу.

Час: 10 хвилин.

Матеріали: ватман, кольорові стікери, маркери.

Інструкція: Ведучий роздає кожному з учасників маркер та два стікери різного кольору, просить на одному стікеру написати або намалювати очікування від результатів тренінгу, а на іншому – побоювання. Після цього, кожен з учасників озвучує написане та розміщує на ватмані створюючи «дерево очікувань».

Блок 2: Основна частина

Вправа «Зламний – незламний»

Мета: ознайомлення з наслідками постійного стресу через метафору.

Час: 10-12 хвилин.

Інструкція: ведучий поділяє всіх учасників на пари і пояснює правила: «Зараз ми будемо проводити експеримент. Партнери в кожній парі повинні встати один перед одним. Перший партнер згинає руку в лікті. Другому партнеру необхідно захватити передпліччя першого і міцно тримати. Тепер перший партнер повинен намагатися тягнути руку до себе, долаючи опір другого. За сигналом «стоп» другий партнер повинен відпустити руку першого. Потім відбувається зміна ролей».

Питання для обговорення:

Що Ви відчували, коли намагалися тягнути руку, долаючи опір?

Що відбулося, коли другий партнер відпустив Вашу руку?

Як Ви вважаєте, чому це відбулося?

Пояснення вправи: «Те що ви зараз побачили – безумовний рефлекс нашого організму. Так само наша психіка реагує й на постійний стрес. Через неспроможність впоратися з тривожністю зростає внутрішнє напруження, якому ми намагаємося чинити опір. Згодом ці дії призводять до того, що наша психіка більше не знаходить ресурсів для супротиву в наслідок чого усі негативні накопиченні емоції вириваються на ззовні та деструктивно впливають на психологічне здоров'я».

Вправа «Посмішка для невдачі»

Мета: формування спроможності шукати позитивні сторони у складних ситуаціях, розвиток оптимістичного бачення, зміна погляду на неприємні ситуації й невдачі.

Час: 20 хвилин.

Інструкція: Кожному з учасників необхідно згадати й розповісти про власні невдачі з минулого чи уявити неприємні події які можна очікувати в майбутньому. При цьому в озвучених ситуаціях треба знайти позитивні сторони. Інші учасники також можуть допомагати у виявленні плюсів.

Питання для обговорення:

- Чи в будь-якій ситуації можна знайти позитивні сторони?
- Чи відкрили ви для себе щось нове впродовж вправи?
- Що часто може заважати побачити позитивні сторони?

Вправа «Знайти зернятко»

Мета: усвідомлення істинної причини тривожності, формування вміння аналізувати події й власні почуття**.**

Час: 15 хвилин.

Матеріали: папір, маркери чи ручки.

Інструкція: Кожному з учасників роздаються папірець, ручка. Їм пропонується пригадати ситуацію, яка викликала тривогу, дискомфорт, напруження та записати її у верхній частині листа. Після чого трохи нижче необхідно опустити від ситуації дві стрілки вниз, під кожною написати одне-два слова, які б могли охарактеризувати

причину напруження й неприємних почуттів при виникненні цієї ситуації. Ці дві ланки в свою чергу також поділяються на дві причини. Таке ділення відбувається доти, доки учасник не усвідомить справжньої причини переживань (кількість ланок при цьому може бути різна).

Питання для обговорення:

- Чи було вам складно виконувати вправу?
- Чому люди не завжди усвідомлюють істинну причину переживань?
- Чи допомогла вам вправа усвідомити джерело проблеми і чи наблизила Вас до методів її вирішення?

Блок 3: Рефлексія й підведення підсумків

Мета: підведення підсумків, рефлексія, позитивне завершення тренінгу

Час: 15 хвилин.

Інструкція: кожен учасник по черзі озвучує свої враження від тренінгу (можна звертати увагу на «дерево очікувань»):

- Чи сподобався Вам тренінг?
- Чи виправдав очікування?
- Які емоції Вас супроводжували?
- Чи дізналися Ви щось нове?
- Чи хотіли б Ви щось побажати іншим учасникам?
- Які будуть тепер Ваші дії, при виникненні складної ситуації на вашій роботі?