

СЕКЦІЯ 6

СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ. ЮРИДИЧНА ПСИХОЛОГІЯ

ГІБРИС-СИНДРОМ ЯК КОПІНГ-СТРАТЕГІЯ У КЕРІВНИКІВ

HUBRIS SYNDROME AS A COPING STRATEGY AMONG LEADERS

У статті висвітлено особливості прояву гібрис-синдрому як копінг-стратегії у лідерів-керівників. Для реалізації емпіричного дослідження були застосовані такі психодіагностичні методики: «Діагностика міжособистісних відносин» (розробка Т. Лірі) для діагностики міжособистісних стосунків та самооцінки респондентів; «Шкала ситуативної та особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна» для виявлення рівня ситуативної тривожності як реакції на стресову ситуацію у лідерів-керівників; «Вольові якості особистості» (розробка М. Чумакова) для визначення рівня витримки, самостійності й ініціативності особистості.

Доведено, що низка лідерських якостей (ініціативність, владність, незалежність) позитивно пов'язана з ситуативною тривожністю. Зокрема, завищена самооцінка сприяє зниженню ситуативної тривожності, що спричиняє розвиток акцентуації рівня владності, який проявляється у деспотичності й авторитарності. Акцентуація владної поведінки, високий рівень витримки й завищена самооцінка є суттєвими ознаками гібрис-синдрому. Доведено, що гібрис-синдром знижує рівень ситуативної тривожності, яка є відповідною реакцією на стрес. Виявлена залежність окремих лідерських якостей із ситуативною тривожністю доводить, що лідери-керівники схильні до постійного напруження та переживання, які необхідно компенсувати. Ця компенсація проявляється у розвитку гібрис-синдрому та реалізується через особливий комплекс поведінкових реакцій – копінг-стратегій. Отримані результати вказують на те, що завищена самооцінка, зниження критичності компенсують почуття тривожності і є важливими ознаками гібрис-синдрому. Результати наукової розвідки можуть застосовуватися у вивченні проблеми проявів гібрис-синдрому, сприяти якісній діагностиці цього феномену та його попередженню.

Ключові слова: гібрис-синдром, копінг-стратегія, подолання тривожності, влада, самооцінка, деструктивне лідерство.

Study the peculiarities of the manifestation of hubris syndrome as a coping strategy among leaders. Three psycho-diagnostic methods were used to implement the empirical research: "Diagnostic technique for interpersonal relationships" (Development of T. Leary) to diagnose behavior in interpersonal relationships and self-assessment of respondents; "The diagnosis of the situational and personal anxiety. Spielberger – Yu. Khanina" for revealing the level of situational and personal anxiety among leaders; "Volition qualities of personality" (development By M. V. Chumakova) to determine the level of endurance, independence and initiative of the individual. The results showed that a number of leadership qualities (initiative, power, independence) are positively connected with situational anxiety. The above-mentioned self-assessment will help to reduce situational anxiety, which will in turn lead to the development of the emphasis on the level of power manifested in despotism and authoritarianism, and to increase the level of exposure, which at high indicators can help to reduce the criticality of the situation. The authorities' attitude, high level of exposure and overestimation of self-esteem are some of the signs of a hubris syndrome, and it is proved that the hubris syndrome reduces the level of situational anxiety. The results show that overestimation contributes to reduction of situational anxiety. All of these results indicate that a higher self-esteem, lower criticality compensate for anxiety and are one of the features of a hubris syndrome, and thus this phenomenon can act as a destructive coping strategy in response to anxiety among leaders. The obtained results can be used in the further study of the problems of hubris syndrome, to help develop qualitative diagnostics of this phenomenon and its prevention.

Key words: Hubris syndrome, destructive coping strategies, overcoming anxiety, power, self-assessment, destructive leadership.

УДК 159.923.2

DOI <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2022.33.32>

Баштецька А.В.

здобувач першого (бакалаврського) рівня спеціальності 053 «Психологія»
Херсонський державний університет

Крупник І.Р.

к.психол.н.,
доцент кафедри психології
Херсонський державний університет

Життя будь-якої людини так чи інакше тісно пов'язане із соціальним аспектом. Особистість постійно взаємодіє із соціумом та входить у склад різноманітних груп й колективів, які керуються формальними або неформальними лідерами. Особистість лідера, його поведінка та стиль управління визначають ефективність діяльності, психологічне благополуччя, реалізацію кожного члена групи. Від психологічного стану лідера прямо залежить рівень психологічного клімату у групі. Виникнення у лідерів гібрис-синдрому загрожує повноцінному функціонуванню групи, унеможливорює

адекватну реакцію лідера та групи на соціальні виклики. Гібрис-синдром є дуже масштабною проблемою лідерів-керівників на рівні як великих організацій, так і малих колективів.

Наявність цього синдрому у лідерів виявляється у надмірній самовпевненості, втраті критичності, презирстві до інших. Це може призводити до негативних наслідків для всієї групи (підприємства, неформальної організації чи навіть усієї країни). Визначення можливих причин появи цього феномену для подальшого його прогнозування й профілактики виникнення є темою нашої наукової розвідки.

Лідери та їх вплив є одними з найголовніших умов сталого функціонування суспільства у всіх його сферах. Багато дослідників присвячує свої роботи психологічному та патофизиологічному (в тому числі й гібрис-синдрому) аспектам влади і лідерства. Зокрема, видатний теоретик та практик А. Адлер у своїх роботах визначав потяг до влади як основний мотиваційний фактор людської діяльності, що є механізмом компенсації почуття неповноцінності і слабкості [1]. Визначний науковець Г.Д. Лассуел пов'язував владність людини із попереднім досвідом у дитинстві й обумовлював цю якість способом зняття внутрішньої напруги [3].

У науковий обіг поняття гібрис-синдрому у контексті влади ввів англійський нейропсихолог і політолог Д. Оуен. Автор вбачав у цьому соціально-психологічному явищі професійну патологічну деформацію особистості правителів та політиків. Науковець виокремив 14 ознак прояву гібрис-синдрому, п'ять з яких є основними і унікальними саме для цього феномену [7].

Проблемою гібрис-синдрому зацікавилися й інші вчені. Так, П. Гаррард разом із своїми колегами виділив основні маркери цього феномену, аналізуючи промови відомих політичних діячів, які, на думку Д. Оуена, мали виражені ознаки гібрис-синдрому [5].

На даний момент дослідженням феномену гібрис-синдрому займаються такі вчені, як: Ю. Садлер-Сміт, який присвячує свої роботи проблемі прояву цього феномену в психології керівництва зокрема та в організаційній психології у цілому [8]; С. Liapis зі своїм колегою G. Alevizopoulos, які досліджують цю проблему у площині світової пандемії COVID-19 [6].

Український науковець А. Єрмоленко пов'язує гібрис-синдром із поняттям ресентименту [2].

У дослідженнях Н. Підбуцької та Д. Мішакової, які проводилися з метою визначення особливостей використання лідерами власних особистісних ресурсів у стресових ситуаціях, доведено, що респонденти з високими показниками лідерства частіше використовують в копінг-стратегіях механізми самовиправдання, самоствердження й самосхвалення [4].

Для реалізації зазначеної мети в емпіричному дослідженні були застосовані три такі психодіагностичні методики: «Діагностика міжособистісних відносин» (розробка Т. Лірі, адаптація Л.М. Собчик) для діагностування поведінки в міжособистісних відносинах, виявлення лідерських якостей та рівня самооцінки респондентів шляхом визначення «Я-реального» та «Я-ідеального»; «Шкала ситуативної й особистісної тривожності Ч. Спілбергера – Ю. Ханіна» для виявлення рівня ситуативної тривожності у лідерів-керів-

ників як відповідної реакції на стресову ситуацію; «Вольові якості особистості» (розробка М.В. Чумакова), за допомогою якої ми виявляли рівні витримки й самостійності особистості для визначення критичності мислення досліджуваних, а також рівень ініціативності як одного з показників лідерських якостей.

Дослідження проводилося з вересня до грудня 2021 року. У ньому взяло участь 39 респондентів, з них було 22 студенти – старости груп Херсонського державного університету (6 чоловіків й 16 жінок), 17 займало керівні посади на приватних підприємствах (11 чоловіків і 6 жінок). Середній показник віку в загальній вибірці склав 26,05 року, віковий діапазон опитаних студентів склав 19,95 року, керівників приватних підприємств – 33,94 року. На першому етапі дослідження ми детально розглянули взаємозв'язки досліджуваних ознак в загальній вибірці лідерів-керівників за допомогою коефіцієнта кореляції Спірмена (див. табл. 1).

За отриманими результатами ми можемо зазначити, що ситуативна тривожність має значущий зв'язок із лідерськими якостями, такими як ініціативність ($r=0,472$; $p\leq 0,01$), владність ($r=0,624$; $p\leq 0,01$) та незалежність ($r=0,518$; $p\leq 0,01$). Таку тенденцію ми пов'язуємо із вищими вимогами до лідерів-керівників й покладанням на них додаткової відповідальності. При цьому ми бачимо зворотний помірний зв'язок тривожності із покiрністю ($r=-0,398$; $p\leq 0,05$), який підтверджує наші здогадки. Також можна побачити залежність між ситуативною тривожністю та агресивністю ($r=0,595$; $p\leq 0,01$) й самооцінкою ($r=0,625$; $p\leq 0,01$). Так, більш високий рівень тривоги буде спричиняти підвищення агресивності й завищення самооцінки, які є одними з ознак прояву гібрис-синдрому. Окремі лідерські якості корелюють із агресивністю й недовірою, які також можуть проявлятися при гібрис-синдромі, а саме: ініціативність з агресивністю ($r=0,354$) на помірному рівні, владність з агресивністю ($r=0,37$) й недовірою ($r=0,331$) на помірному рівні, незалежність з агресивністю ($r=0,631$) та недовірою ($r=0,511$) на високому рівні. Ми вважаємо прояв цих міжособистісних відносин наслідком високого рівня ситуативної тривожності. Тобто такі результати дають нам підстави вважати, що лідери-керівники більш вразливі до розвитку гібрис-синдрому.

За наявності гібрис-синдрому керівники схильні переоцінювати власні можливості й компетентність, тому ми розділили загальну вибірку на дві групи за рівнем адекватної (АС) й завищеної самооцінки (ЗС). Для перевірки значущості відмінностей між показниками в групах за рівнями самооцінки ми застосували критерій Манна – Уїтні (див. табл. 2).

**Зв'язки між показниками рівнів вольових якостей, самооцінки
й міжособистісних відносин у лідерів-керівників**

	I	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
I	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

** Кореляція значуща на рівні 0,01

* Кореляція значуща на рівні 0,05

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

**Визначення рівня розбіжностей вольових
якостей, самооцінки та міжособистісних
відносин між вибірками ЗС й АС**

Таблиця 2

Якості	U-критерій
I	89,5**
С	142
В	154
Вл	81**
Нз	143,5
А	126,5
Нд	139,5
П	98**
З	162
Сп	111,5*
Вд	180
СТ	48,5**
ОТ	114,5*

** – різниця значуща на рівні 0,01

* – різниця значуща на рівні 0,05

Умовні позначення: I – ініціативність; С – самостійність; В – витримка; Вл – владність; Нз – незалежність; А – агресивність; Нд – недовіра; П – покiрність; З – залежність; Сп – співпраця; Вд – великодушність; СТ – ситуативна тривожність; ОТ – особистісна тривожність.

За результатами дослідження ми виявили значущу відмінність між рівнями ініціативності ($U=89,5$; $p \leq 0,01$), владності ($U=81$; $p \leq 0,01$), ситуативної тривожності ($U=48,5$; $p \leq 0,01$) й покiрності ($U=98$; $p \leq 0,01$) на високих рівнях. Перші три якості превалюють в групі із завище-

ною самооцінкою, остання ж більш властива лідерам-керівникам з адекватною самооцінкою. Також помірні відмінності були виявлені між рівнями співпраці ($U=111,5$; $p \leq 0,05$) й особистісної тривожності ($U=114,5$; $p \leq 0,05$), які превалюють у групі досліджуваних з адекватною самооцінкою.

Отже, ми дійшли висновку, що лідери із завищеною самооцінкою будуть більш ініціативними і владними, а також будуть менше проявляти покiрність й співпрацю, ніж керівники з адекватним рівнем самооцінки. При цьому у таких лідерів буде значно вищий рівень ситуативної тривожності. Це дає підстави стверджувати, що у довгостроковій перспективі високі ступені владності, ініціативності та ситуативної тривожності за відсутності співпраці в комплексі із завищеною самооцінкою можуть викликати прояв гібрис-синдрому. Зависокий рівень владності сприяє породженню деспотичної поведінки в міжособистісних відносинах. Відсутність співпраці та додаткова відповідальність будуть сприяти підвищенню рівня ситуативної тривожності. У групі із завищеною самооцінкою ступінь ситуативної тривожності є вищим, що також може означати, що самооцінка в цій ситуації використовується як протидія й компенсація тривоги. При цьому рівень особистісної тривожності є більшим у групі з адекватною самооцінкою. На нашу думку, ця тенденція тісно пов'язана із проявами ініціативності, адже особистісна тривожність сприяє розвитку сумніву у власних силах, що призводить

до зменшення проявів ініціативи через страх помилки.

У виділених групах за рівнем самооцінки ми проаналізували також кореляційні зв'язки шляхом визначення коефіцієнту кореляції Спірмена для більш детального розглядання взаємозалежності в кожній з них. Ми визначили значущі взаємозв'язки в групі досліджуваних лідерів-керівників з завищеною самооцінкою (див. табл. 3).

Враховуючи отримані дані, ми можемо стверджувати, що у лідерів із завищеним рівнем самооцінки, як і в загальній вибірці, буде підвищуватися рівень ситуативної тривожності через високу вираженість лідерських якостей (самостійність ($r=0,55$; $p\leq 0,05$), владність ($r=0,532$; $p\leq 0,05$), незалежність ($r=0,519$; $p\leq 0,05$)). Завищена самооцінка деформує бачення себе та оточуючих, лідери перестають сприймати інших за суперників, що сприяє зниженню рівня недовіри ($r=-0,707$; $p\leq 0,01$) й агресивності ($r=-0,768$; $p\leq 0,01$). Зниження агресії буде підсилювати витримку ($r=-0,641$; $p\leq 0,01$), яка на високому рівні може сприяти наполегливості під час подолання перешкод у ситуації, яку раціональніше було б змінити. Такі лідери також потребують визнання й реалізації можливості керувати для відчуття переваги та стають залежними від оточуючих ($r=0,523$; $p\leq 0,05$). Також самооцінка в цій групі буде сприяти зниженню ситуативної тривожності ($r=-0,504$; $p\leq 0,05$) як компенсаторний механізм, оскільки переоцінка власного потенціалу призводить до менших сумнівів у собі, а також до зниження рівня тривожності.

Визначивши взаємозв'язки досліджуваних параметрів у групі лідерів-керівників із адек-

ватним рівнем самооцінки, ми отримали значущі кореляційні залежності (див. табл. 4).

За даними групи лідерів із адекватним рівнем самооцінки ми можемо зазначити, що високий рівень владності ($r=0,422$; $p\leq 0,05$), незалежності ($r=0,439$; $p\leq 0,05$) буде сприяти підвищенню рівня ситуативної тривожності. Але при цьому через відсутність завищеної самооцінки ця тривожність не буде компенсуватися, тому страх невдач залишиться, що буде сприяти розвитку агресивності в міжособистісних відносинах ($r=0,531$; $p\leq 0,05$). У групі керівників з адекватною самооцінкою, як і з завищеною, наявний зв'язок владності й залежності ($r=0,431$; $p\leq 0,05$), що свідчить про важливість для лідера думки оточуючих про нього. Однак це означає не бажання самоствердження, як у групі керівників із завищеною самооцінкою, а збереження та зміцнення своєї позиції та репутації.

Усі вказані прояви є ознаками гібрис-синдрому, який реалізується у поведінковому аспекті через своєрідну копінг-стратегію. Таким чином, спираючись на отримані результати, ми можемо зазначити, що лідерські якості (владність, ініціативність, незалежність) призводять до розвитку ситуативної тривожності. Отже, лідери-керівники більш вразливі до стресу та прояву гібрис-синдрому.

У дослідженні доведено, що ситуативна тривожність компенсується за рахунок завищення власних можливостей та зниження критичності оцінки ситуації. У лідерів із завищеною самооцінкою значно вищий рівень ситуативної тривожності, але при цьому завищена самооцінка, що у цьому випадку слугує компенсаторним механізмом зменшення стану напруження.

Таблиця 3

Взаємозв'язок між показниками рівнів вольових якостей, самооцінки й міжособистісних відносин, виявлених у лідерів-керівників із завищеною самооцінкою (коефіцієнт кореляції Спірмена)

	I	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
I	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

** Кореляція значуща на рівні 0,01

* Кореляція значуща на рівні 0,05

Умовні позначення: I – 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.

**Взаємозв'язки між показниками рівнів вольових якостей, самооцінки
й міжособистісних відносин у лідерів-керівників з адекватною самооцінкою
(коефіцієнт кореляції Спірмена)**

	I	С	В	Сц	Вл	Нз	А	Нд	П	З	Сп	Вд	СТ	ОТ
I	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

** Кореляція значуща на рівні 0,01

* Кореляція значуща на рівні 0,05

Умовні позначення: I – 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.

Завищена самооцінка також сприяє розвитку витримки, яка при занадто високому рівні спричиняє зниження критичності мислення, відмову від вирішення ситуації іншими шляхами. Це є ознакою феномену гібрис-синдрому. Також лідери із завищеною самооцінкою мають більший рівень проявів акцентуаційної владної поведінки, яка призводить до деспотичної та авторитарної манери спілкування, що також є одним із маркерів гібрис-синдрому. Таким чином, гібрис-синдром дійсно може виступати своєрідною копінг-стратегією у боротьбі із тривожністю у лідерів-керівників. Вона характеризується тим, що лідер націлений на те, щоб будь-яким чином домогтись покірності підлеглих, зовсім не зважаючи на об'єктивні обставини.

Перспективами подальших досліджень ми вважаємо необхідність розробки адекватного психодіагностичного інструментарію для більш ґрунтовного та акцентованого вивчення гібрис-синдрому, а також визначення орієнтовних часових проміжків між вступом на лідерську посаду та проявами цього явища.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Адлер А. Наука жити. Київ : Port-Royal, 1997. 288 с.
2. Ермоленко А.М. Ресентимент і гібрис у контексті стратегії насильства та комунікації порозуміння. *Філософська думка*. 2019. № 2. С. 6–13.
3. Лассуэлл Г.Д. Психопатология и политика : монография / пер. с англ. Т.Н. Самсоновой, Н.В. Коротковой. Москва : РАГС, 2005. 352 с.
4. Підбуцька Н., Мішакова Д. Особливості використання особистісних ресурсів лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 66–76.
5. Linguistic biomarkers of Hubris syndrome / Garrard P., Rentoumi V., Lambert C., Owen D. *Cortex*. 2014. № 55. P. 167–181.
6. Liapis C., Alevizopoulos G. Leadership in Covid-19 Era: From Hubris to Political Post-Traumatic Stress. *Psychiatry Behav Sci*. 2021. № 4 (1). P. 1053.
7. 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.
8. Sadler-Smith E., Cojuharenco I. Business schools and hubris: Cause or cure? *Academy of Management Learning & Education*. 2021. № 20 (2). P. 270–289.