

МЕТОДИ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ ТА ПІДПРИЄМНИЦТВА

УДК 005.32:330.16

JEL Classification D91

DOI 10.33111/EE.2023.50.VostriakovO_SybirtsevaA

O. Vostriakov

*Ph.D. in Economics, Associated
Professor,
Dean of the Faculty of Economics
and Management, Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9030-6569>

O. B. Востряков

*к.е.н., доцент,
декан факультету економіки та
управління,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

A. Sybirtseva

*student of Faculty of Economics and
Management, Kyiv National
Economic University named after
Vadym Hetman*

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2136-2587>

A. M. Сибірцева

*студентка факультету
економіки та управління,
Київський національний
економічний університет
імені Вадима Гетьмана*

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ КОГНІТИВНИХ ВИКРИВЛЕНЬ НА ПРОЦЕС ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

АНОТАЦІЯ. Проведено дослідження управлінців освітньої сфери щодо їх схильності до когнітивних викривлень під час прийняття рішень. Проаналізовано результати дослідження та встановлено які судження є впливовішими. Виявлено та описано певні кореляції між віком і гендером респондентів. Детально розглянуто такі когнітивні викривлення, як ефект Даннінга-Крюгера, упереджене виживання, підтверджувальне упередження. Підтверджено вплив когнітивних викривлень на якість управлінських рішень і можливі наслідки для організації.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: когнітивні викривлення, управління, прийняття рішень, когнітивістика, когнітивна психологія, ефект Даннінга-Крюгера, упереджене виживання, підтверджувальне упередження.

STUDY OF THE IMPACT OF COGNITIVE BIASES ON THE PROCESS OF MANAGERIAL DECISION-MAKING IN THE EDUCATIONAL SPHERE

ANNOTATION. The article is devoted to a survey of managers in the educational sphere that was conducted, in which about 100 heads of higher education institutions in Ukraine took part, regarding their tendency to use their own judgments during the managerial decision-making process, which can be the cause of cognitive biases. Also reviewed scientific works on the relevant topic. Cognitive biases are errors of human perception and this category is directly related to the decision-making process. In the course of the study, certain correlations were revealed between the age and gender of managers and their tendency toward cognitive biases. The tendency toward such human aspects as emotions, intuition, and experience during managerial decision-making is considered. It was found that managers are least inclined to take emotional actions during decision-making and most inclined to use their own experience. The following cognitive biases are considered in detail: the Dunning-Kruger effect, survivorship bias, and confirmation bias. All managers interviewed are prone to certain cognitive biases. Men are more likely to overestimate their own skills, act on emotions, use intuition, listen to the opinions of authoritative people, and care about the opinions of others when making managerial decisions than women, who at the same time are more inclined to underestimate their own skills. Managers aged 65 and over are more prone to cognitive biases than others. All respondents of any age and gender tend to use their own experience when making managerial decisions. The impact of cognitive biases on the quality of managerial decisions and their possible impact on the organization have been confirmed.

KEY WORDS: cognitive biases, management, decision-making, cognitive science, cognitive psychology, the Dunning-Kruger effect, survivorship bias, confirmation bias

Вступ. Прийняття рішень є щоденним завданням кожного управлінця та наслідки від цих рішень повинні бути якісними, приносити оптимальні результати для організації, підвищувати її ефективність та продуктивність. Проблематиці ефективного управління присвячено теоретичні та прикладні дослідження в частині методології менеджменту, з розвитком цифровізації вивчається застосування інформаційних технологій, проте людині, як головному суб'єкту в процесі управління, присвячується менше уваги. За таких обставин актуальним стає дослідження питання — як виробляти якісні управлінські рішення зі зменшенням людського фактору. На це впливають як рівень підготовки та

освіти управлінця, так і психологічні та розумові аспекти його діяльності. Одним з таких чинників, який науковці прямо пов'язують з прийняттям рішень, є когнітивні викривлення. Тематика дослідження є міждисциплінарною, адже поєднує різні науки — менеджмент та когнітивну психологію.

Дослідженням когнітивних викривлень у сфері економічних взаємовідносин займалися Д. Канеман та А. Тверські, Р. Талер, Д. Аріелі, Н. Н. Таліб і К. Санстейн. Їхні праці присвячені поведінковій економіці та тому, що впливає на прийняття рішень. Д. Канеман, Р. Талер отримали за це Нобелівські премії з економіки. Водночас проблемою вбачається те, що є дефіцит прикладних досліджень на тему когнітивних викривлень та їх впливу на прийняття управлінських рішень, які підтверджували б теоретичні підходи.

Постановка завдання. Метою статті є проаналізувати схильність управлінців освітньої сфери до когнітивних викривлень і дослідити ступінь їх впливу на процес прийняття та якість управлінських рішень, знайти закономірності та вплив віку та гендеру на нього.

Результати. Насамперед необхідно уточнити поняття когнітивних викривлень та їх розгляд у контексті прийняття рішень. Отже, когнітивні викривлення — це систематичні помилки сприйняття, які виникають на основі дисфункціональних переконань людини, що є впровадженими в її когнітивні схеми [1]. Тобто їх причина — власні переконання людини, на основі яких вона сприймає світ. Цю категорію вчені тісно пов'язують із процесом прийняття рішень як таку, що може впливати на їх точність і раціональність [2].

Для розуміння того, як виникають когнітивні викривлення, необхідно розглянути, як відбувається процес мислення у людини — це докладно описав Д. Канеман [3]. Існує дві системи мислення: Система 1 («автоматична система») — діє з мінімальною кількістю зусиль, спрацьовує швидко та не потребує уваги; Система 2 («система зусиль») — потребує розумових зусиль та зосередження уваги, з цією системою люди асоціюють своє розумне та думаюче «я». Система 1 — продукує почуття та враження, які потім, у разі схвалення, використовує Система 2 та перетворює їх на свідомі дії. Саме в «автоматичній системі» виникають когнітивні викривлення, адже вона схильна до певної стереотипізації та ілюзій, які значно прискорюють мислення.

Існує майже 180 когнітивних викривлень [4], у цій роботі буде розглянуто найпоширеніші та найвагоміші з них та їх можливі причини.

Для того щоб дослідити схильність управлінців до когнітивних викривлень під час прийняття рішень, у сфері освіти було проведено опитування керівного складу вишів різних регіонів України, не нижче від рівня керівника підрозділу, яке проводилося в період 06.03.2023 — 15.04.2023 на платформі Google Forms. Опитування містило два запитання про демографічні показники і 10 запитань змістовного характеру, які були сформовані та поділені на блоки на основі можливих причин виникнення вагомих когнітивних викривлень у процесі прийняття управлінських рішень, таких як емоції, досвід, вплив соціуму та обмежені когнітивні ресурси [5]. В опитуванні брало участь 97 респондентів, з яких: 58 жінок (59,8 %) і 38 чоловіків (40,2 %) віком від 18 до 65+ років, з найбільшою часткою в 45–54 роки — 30 осіб (30,9 %) і 35–44 роки — 24 особи (24,7 %) (рис. 1).

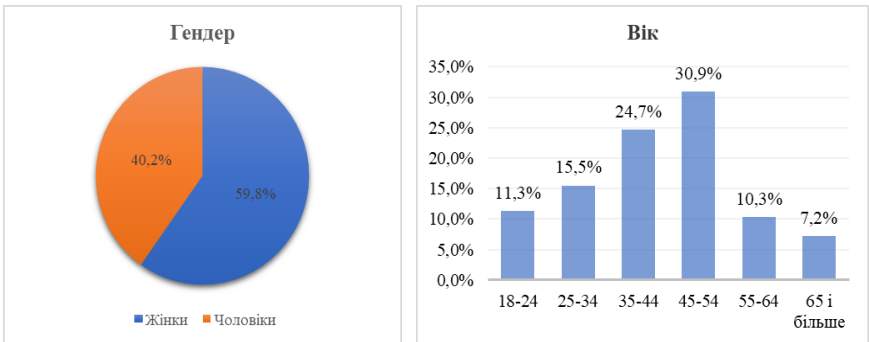


Рис. 1. Демографічні показники респондентів

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Оскільки причина когнітивних викривлень — власні переконання, тому в цьому і полягало перше запитання: «Чи маєте Ви схильність приймати управлінські рішення, спираючись на особисті переконання?» (рис. 2).

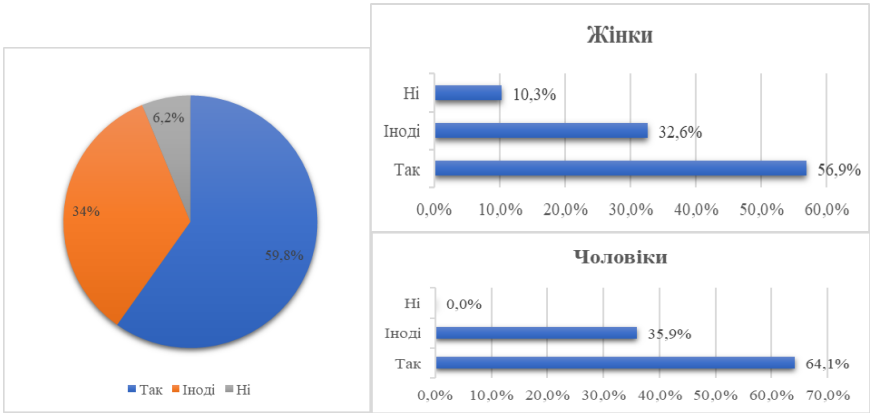


Рис. 2. Схильність опитуваних управлінців спиратися на власні переконання під час прийняття рішень за гендерною ознакою

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

За результатами, понад 90 % опитуваних управлінців мають схильність приймати рішення, спираючись на особисті переконання або робити це іноді. Це може призводити до безлічі когнітивних викривлень, адже особисті переконання не завжди є раціональними та підкріпленними фактами. Часто це сприйняття людиною певної інформації, яка проходить через призму власних суджень, що формуються через попередній досвід. Також усі опитувані чоловіки схильні до цього, тоді як 10,3 % жінок обрали варіант «ні». Оскільки в опитуванні брали участь нерівномірна кількість чоловіків і жінок, можемо зробити лише попередній висновок: чоловіки більш схильні спиратися на власні переконання (рис. 3).

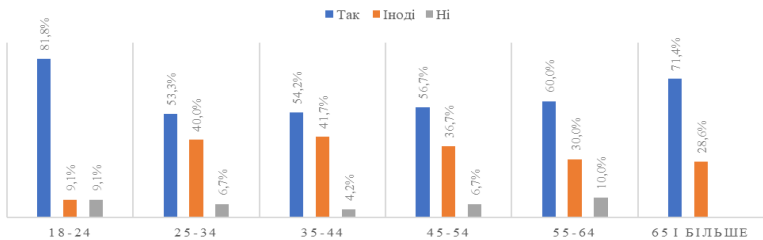


Рис. 3. Схильність опитуваних управлінців спиратися на власні переконання під час прийняття рішень за віковою ознакою

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Вибірка не дозволяє достовірно відслідкувати кореляцію між кожною категорією та її загальною схильністю до когнітивних викривлень. Проте, можемо побачити, що жоден з респондентів віком 65 і більше років не заперечує у собі такої схильності. Загалом, у людей з часом може погіршуватися рівень когнітивних здібностей і це може призводити до збільшення когнітивних викривлень.

Розглянемо блок запитань, пов'язаних з емоціями. Насамперед респондентам було задано запитання «Чи маєте Ви схильність діяти на основі емоцій під час прийняття управлінських рішень?» (рис. 4).

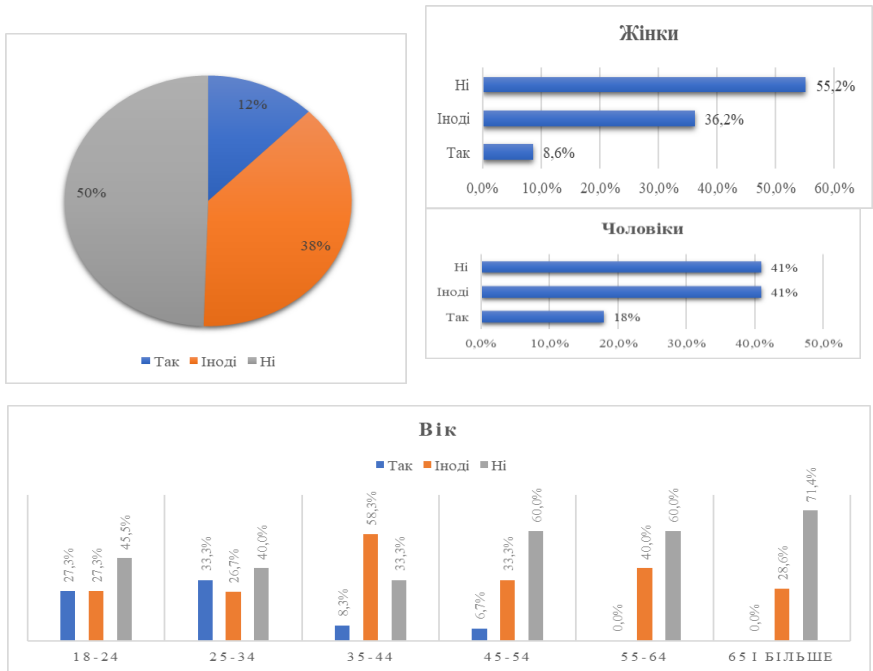


Рис. 4. Схильність опитуваних управлінців діяти на основі емоцій під час прийняття рішень за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Лише 50 % опитуваних відмічає в собі схильність діяти на емоціях під час прийняття управлінських рішень, більша частина з яких робить це іноді. Також, чоловіки та респонденти молодшого віку (18–44) більш схильні до емоційних дій під час прийняття управлінських рішень, аніж жінки та респонденти дорослішого віку (45–65 і більше). Можемо зробити висновок, що управлінці лише частково схильні до

того, щоб приймати управлінські рішення на емоціях. Загрозою від такого впливу є можлива імпульсивність під час прийняття рішення та через це не усвідомлення можливих наслідків для організації.

Одним з явищ, яке пов'язане з когнітивними викривленнями та прийняттям управлінських рішень, є інтуїція. Оскільки інтуїція загалом вважається власними почуттями людини [6], в цій роботі вона ототожнюється з емоціями та можливими через це когнітивними викривленнями. Для того щоб оцінити схильність управлінців приймати рішення на основі інтуїції, респондентам було задано запитання «Чи маєте Ви схильність приймати управлінські рішення на основі інтуїції, а не на основі даних та аналізу?» (рис. 5).

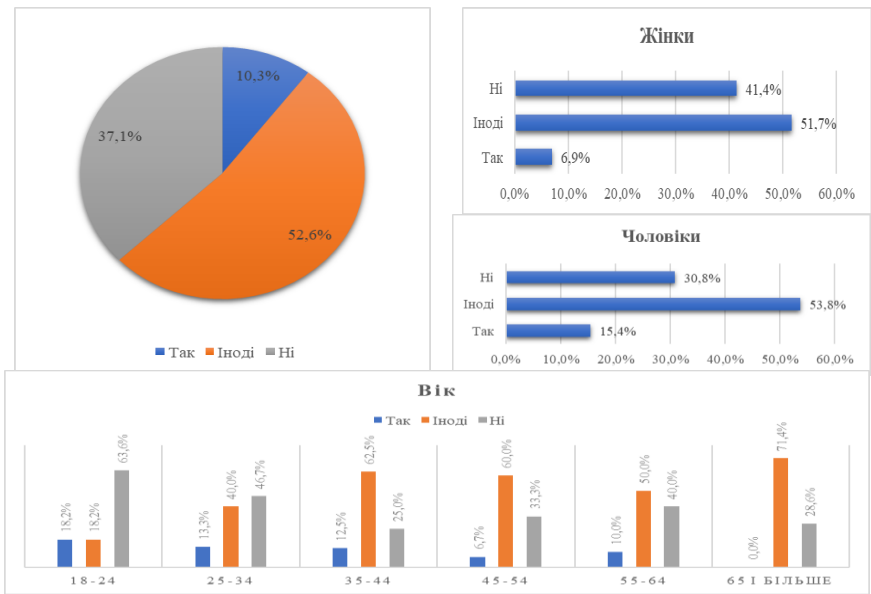


Рис. 5. Схильність опитуваних управлінців приймати рішення на основі інтуїції за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

За результатами, 62,9 % використовують інтуїцію як основу для прийняття рішень або роблять це іноді. Найбільшу схильність використовувати інтуїцію у собі відмічають опитувані віком 35–44 та 65 і більше років, а найменшу — віком 18–24 роки. Також до застосування інтуїції більш схильні чоловіки (69,2 % з опитуваних), аніж жінки (58,6 %). Варто зазначити, що інтуїцію також вважають феноменом, без якого неможлива творча діяль-

ність [6]. Проте оскільки під час прийняття рішень її використовують у ситуаціях невизначеності, коли немає достатньої кількості необхідної інформації, вона може викликати відповідні когнітивні викривлення, які пов'язані з евристикою — евристика доступності, евристика репрезентативності та евристика афекту, що досліджували Д. Канеман та А. Тверські [2].

Приклад когнітивного викривлення, причиною якого є емоції, — це ефект Даннінга-Крюгера, який полягає у тому, що люди не можуть об'єктивно оцінити свої здібності. Тобто недостатньо кваліфіковані люди можуть переоцінювати свої навички та знання та мати надмірну впевненість у собі, а люди які дійсно знаються на своїй справі та приклали багато часу для того, щоб отримати ці знання — навпаки, вважають що вони недостатньо досвідчені [7]. Ця помилка сприйняття тісно пов'язана з самооцінкою людини та її емоційністю. Респондентам було задано два запитання, щоб вони могли оцінити своє відношення до оцінки власних здібностей (рис. 6, 7).

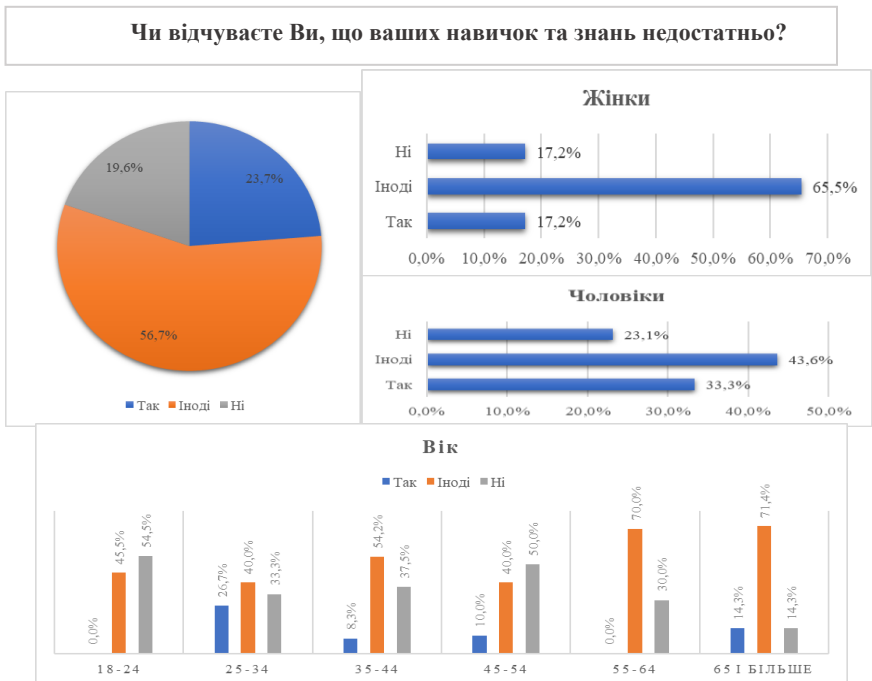


Рис. 6. Схильність опитуваних управлінців до ефекту Даннінга-Крюгера за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Чи відчуваєте Ви, що занадто упевнені в своїх навичках та знаннях?

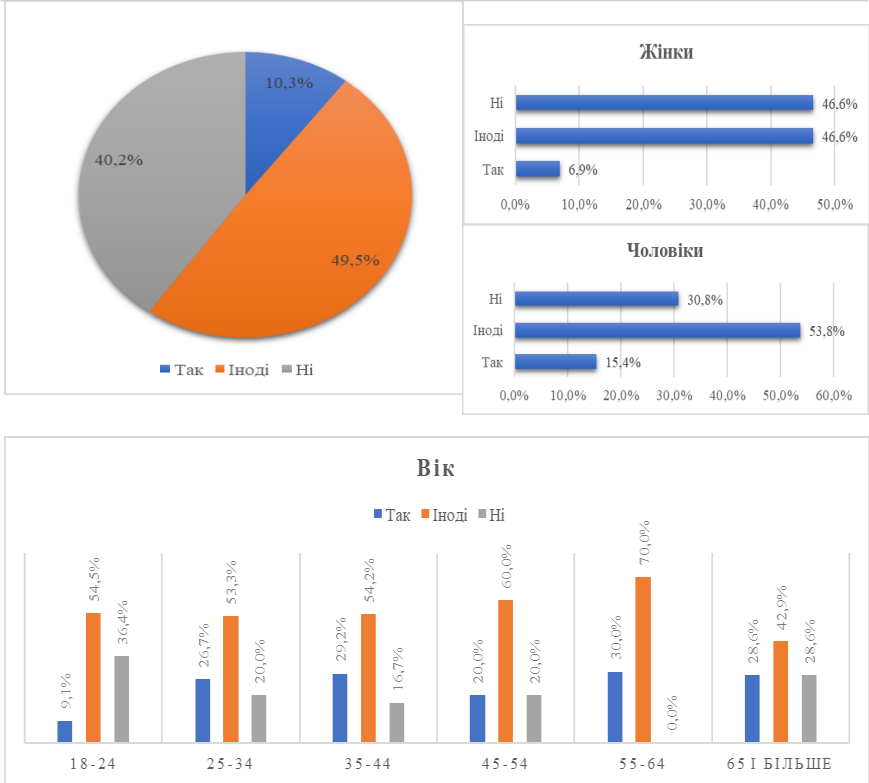


Рис. 7. Схильність опитуваних управлінців до ефекту Даннінга-Крюгера за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Загалом більшість з опитуваних управлінців відчувають, що оцінюють свої здібності необ’єктивно. Жінки більш схильні до того, щоб недооцінювати свої навички та знання, а чоловіки навпаки — переоцінювати. Також усі управлінці віком 55–64 роки зазначають, що відчувають, що їх навчок недостатньо, хоча при цьому 70 % з них вказують, що іноді відчувають себе занадто впевненими. Також до надмірної самовпевненості схильні опитувані віком 65 років і більше, а до недооцінки своїх

навичок і знань — віком 35–44 роки. Загрозою від цього когнітивного викривлення для якості прийнятого рішення є те, що управлінець не може правильно оцінити свою спроможність виконати поставлене завдання, або ж не бачить усі можливості розвитку та зростання для організації, адже невпевнений у своїх знаннях і вміннях.

Наступний блок запитань було присвячено досвіду як інструменту, який використовують під час прийняття управлінських рішень і який може бути причиною певних когнітивним викривлень. Для того щоб виявити схильність управлінців до використання власного досвіду як основи для прийняття рішень, було задано таке запитання: «Чи маєте Ви схильність оцінювати певні ситуації та приймати управлінські рішення на підставі свого попереднього досвіду?» (рис. 8).

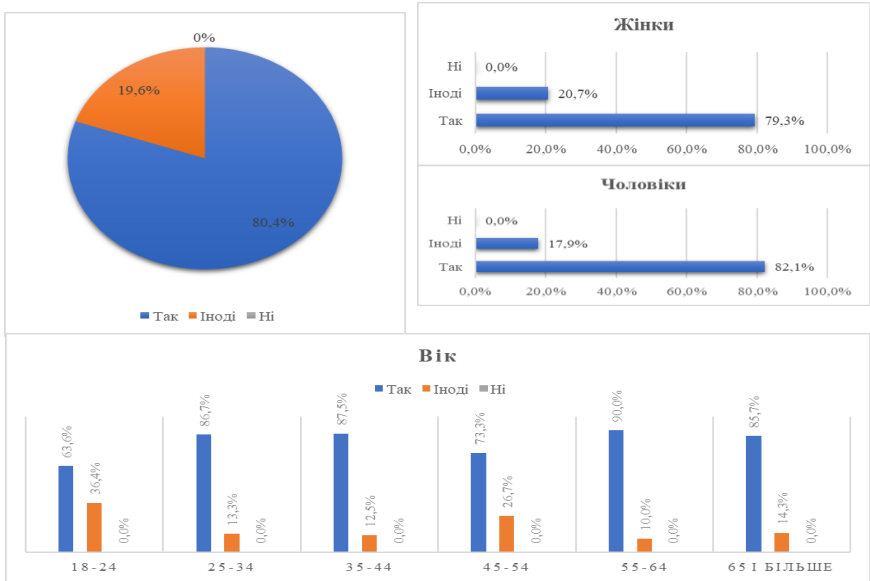


Рис. 8. Схильність опитуваних управлінців приймати рішення та оцінювати певні ситуації на основі власного досвіду за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Як показують результати, 100 % опитуваних управлінців схильні до того, щоб приймати рішення на підставі свого попереднього досвіду. Різниця залежно від гендеру та віку відсутня.

Механізм впливу можна описати у такий спосіб.

1. Людина має доволі обмежені ресурси щодо пам'яті, а отже, може неправильно трактувати наявну проблему, яку необхідно вирішити, через спотворення інформації про минулий досвід. Це може призвести до того, що рішення, яке спрацювало в минулому, не спрацює наразі та поставлене питання не буде вирішено.

2. Також це може бути причиною відсутності новаторських ідей та рішень, адже якщо завжди використовувати для вирішення подібних проблем одні й ті самі методи, результати, відповідно, будуть схожими, а отже, організація може стояти на місці та не розвиватися.

3. Організація може не відповідати сучасним трендам. Хоча досвід і є цінним інструментом та ресурсом для досвідченого управлінця, він також може бути застарілим та не підходити під сучасні вимоги.

Під час прийняття управлінських рішення можливе використання досвіду інших організацій. Респондентам було поставлено таке запитання: «Чи маєте Ви схильність приймати управлінські рішення, засновуючись на досвіді інших компаній?» (рис. 9).

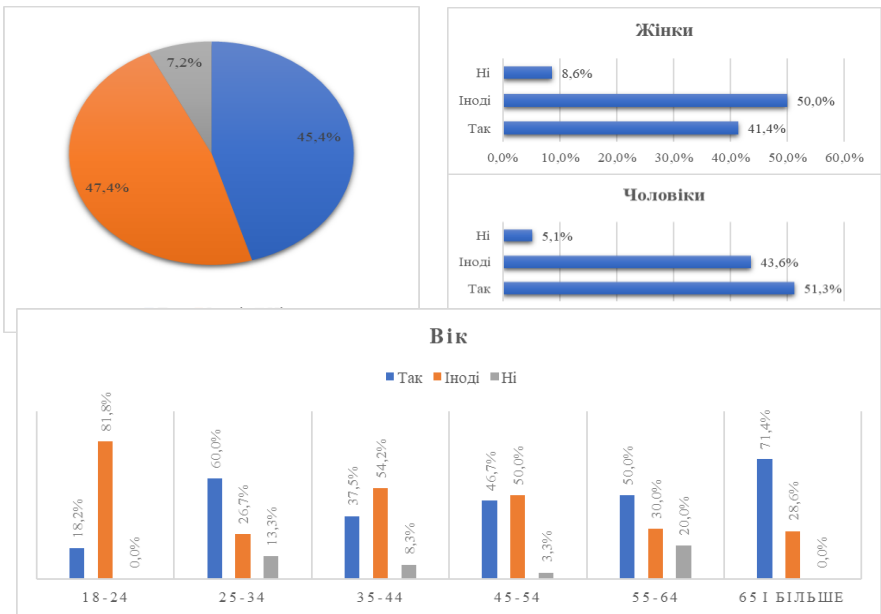


Рис. 9. Схильність опитуваних управлінців приймати рішення, засновуючись на досвіді інших організацій за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Досвід власний і запозичений може бути причиною когнітивних викривлень, до прикладу — упереджене виживання або систематична помилка вцілілого. За результатами, понад 90 % респондентів мають схильність приймати управлінські рішення, засновуючись на досвіді інших компаній, суттєвої різниці між чоловіками та жінками немає. Більшу схильність відмічають респонденти віком 18–24 та 65 років і більше. У першому випадку причиною може бути відсутність достатньої кількості власного досвіду, а в другому — необхідність у наслідуванні досвіду пов'язаному з розвитком інформаційних технологій, що може бути складнішим для людей більш похилого віку. Найменше беруть до уваги досвід інших організацій управлінці віком 55–64 роки. Загалом, до уваги береться саме успішний досвід і на основі нього приймаються певні рішення. Це доволі поширено в бізнес-історії та аналітиці того, яким чином одні організації досягають успіху, а інші ні.

Таке когнітивне викривлення, як упереджене виживання полягає як раз у схильності людей робити певні висновки про явище, засновуючись лише на успішних випадках, ігноруючи при цьому неуспішні. Це може призвести до надмірної самовпевненості організації через її попередній успіх і також це є причиною поширення неактуальної інформації про те, як діяти, щоб досягти ринкового успіху [8].

Ще одною причиною когнітивних викривлень є вплив соціуму. Поширеним є вивчення шляху успішних управлінців або взяття до уваги думки таких людей. Для того щоб оцінити схильність управлінців до цього під час прийняття рішень, респондентам було задано таке запитання: «Чи маєте Ви схильність примати управлінські рішення, засновуючись на думці авторитетних для Вас людей?» (рис. 10).

За результатами, понад 88 % управлінців схильні до того, щоб приймати управлінські рішення, засновуючись на думці авторитетних людей, більша схильність до цього спостерігається у чоловіків (94,9 % з опитуваних), аніж у жінок (84,5 %). Також до цього схильні усі респонденти віком 55–64 та 65 років і більше, а найменш схильні — віком 25–34 роки. Проведені дослідження показують, що це також може бути причиною упередженого виживання, особливо, якщо авторитетні люди — це відомі управлінці [9].

Вплив соціуму може проявлятися також у тому, щоб перейматися думкою оточуючих, і тому респондентам було поставлене відповідне запитання: «Чи відчуваєте Ви, що слідкуєте за тим, що інші люди думають про Вас, під час прийняття управлінських рішень?» (рис. 11).

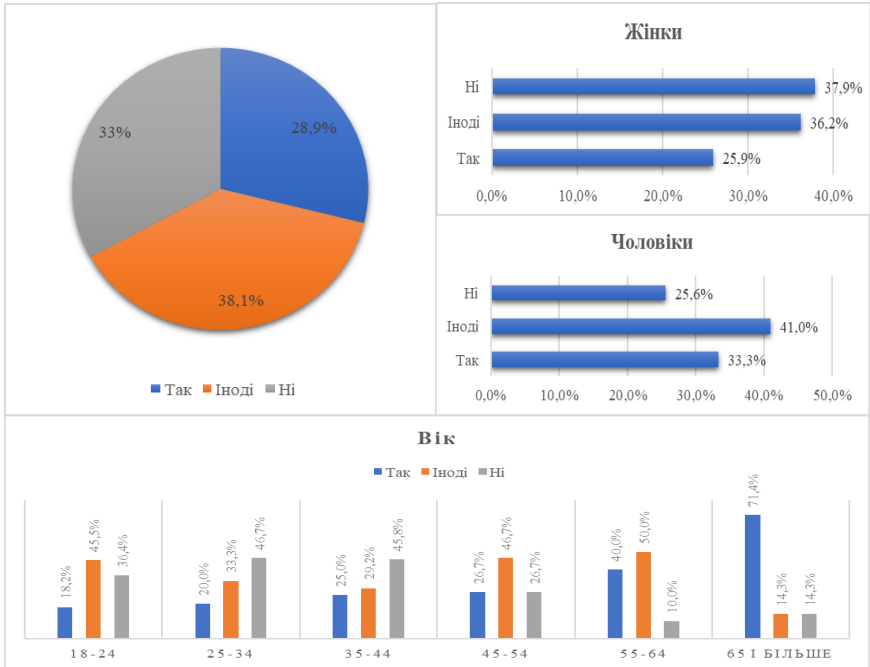


Рис. 10. Схильність опитуваних управлінців приймати рішення, засновуючись на думці авторитетних людей за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

За результатами, 67 % управлінці схильні до того, щоб перейматися, що про них подумують інші під час прийняття рішень. Частіше цю схильність у собі відмічають чоловіки (74,6 %) та управлінці віком 55–64 та 65 років і більше, ніж жінки (62,1 %) та управлінці віком 25–34 та 35–44 роки. Це може призвести до такого когнітивного викривлення, як ефект наслідування, який полягає у тому, що люди мають схильність робити речі, які роблять інші [10]. У контексті якості управлінських

рішень це може вплинути на розробку нових ідей, шляхів розвитку для організації та вирішення проблем нестандартними методами, лише через те, що управлінець буде зосереджений на тому, що про нього думають

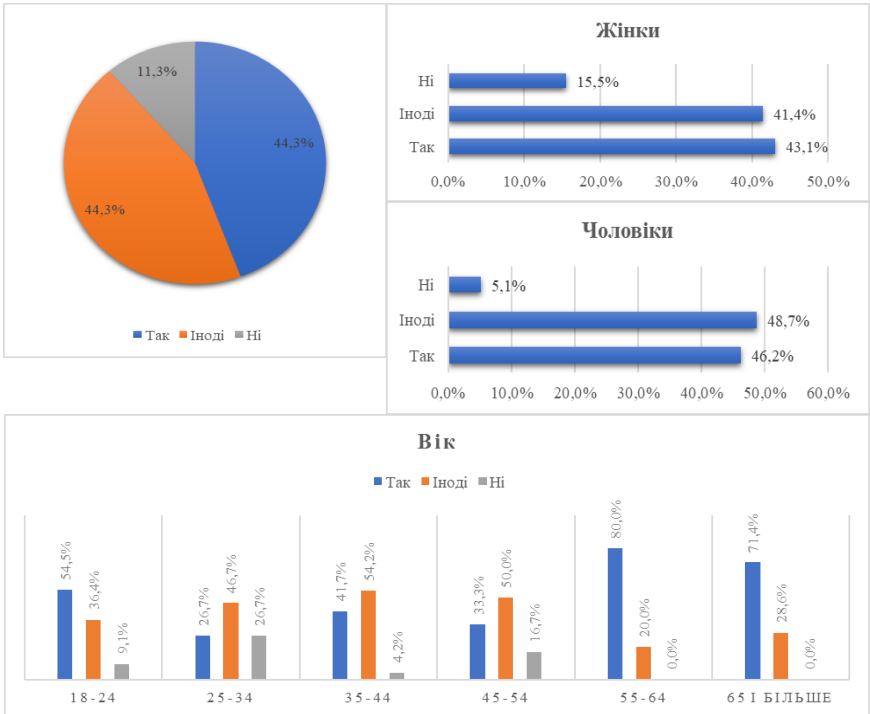


Рис. 11. Схильність опитуваних управлінців слідкувати за тим, що про них подумують інші під час прийняття рішень за гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Існують когнітивні викривлення, які полягають у не-об'єктивному трактуванні інформації, наприклад, підтверджувальне упередження. Респондентам було задане запитання: «Чи відчуваєте Ви, що занадто скептичні щодо інформації, яка не підтверджує Ваші переконання?» (рис. 12).

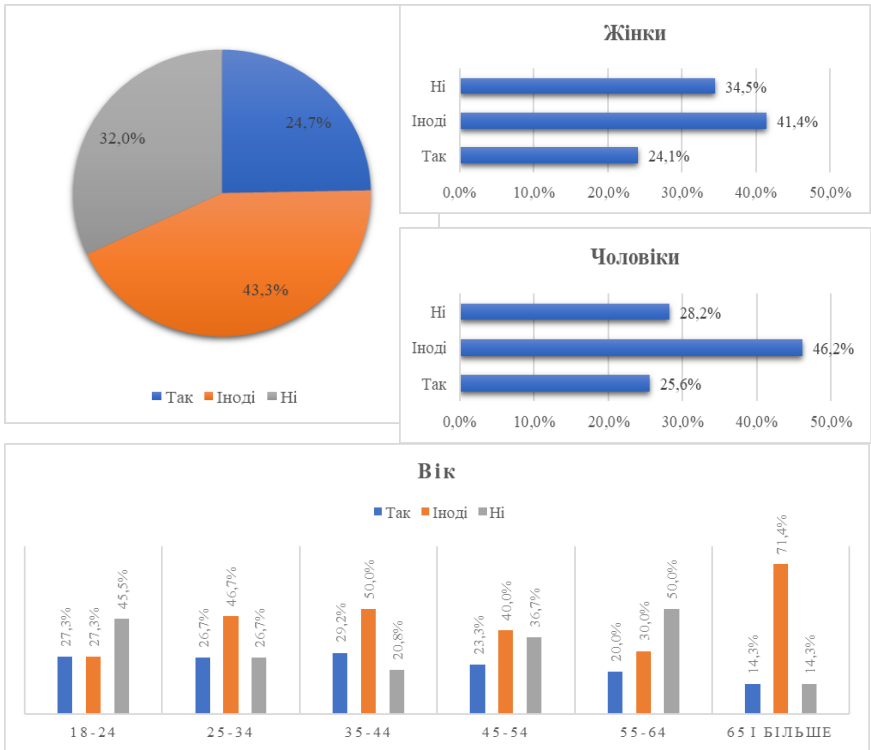


Рис. 12. Схильність опитуваних управлінців до підтверджувального упередження гендерною та віковою ознаками

Джерело: складено авторами на основі проведеного опитування.

Підтверджувальне упередження полягає у тому, щоб інтерпретувати інформацію так, щоб вона підтверджувала власні переконання або, навпаки, бути занадто скептичними до інформації, що не підтверджує власні переконання [7]. Таку схильність у собі відмічають 68 % респондентів, суттєвих розбіжностей за гендером немає, проте є за віком — до цього більш схильні управлінці віком 65 років і більше, а менш схильні — віком 18–24 та 55–64 роки. Отже, під час прийняття рішення може бути зібрана не вся інформація, вона може бути обмеженою сприйняттям навколишнього середовища управління, його власними думками. Це може привести до того, що органі-

зачія буде розвиватися не у межах своїх реальних можливостей, а у межах світогляду управлінця.

Висновки. За результатами проведеного дослідження можемо зробити висновок, що управлінці освітньої сфери в більшості схильні до когнітивних викривлень під час прийняття управлінських рішень. Це впливає на їх якість та, відповідно, несе певні негативні наслідки для організації в цілому.

Ураховуючи, що найнижчим показником відсотка схильності респондентів є 50,5 % — більша половина опитуваних управлінців, а найвищим — 100 %, можемо визначити менш впливовими такі показники, що варіюються від 50,5 до 67 %, середніми — 67–83,5 %, найбільш — 83,5–100 %.

Отже:

- управлінці в меншій мірі схильні до того, щоб діяти на основі емоцій (50,5 %) та інтуїції (62,9 %) і пов'язаними з ними когнітивними викривленнями під час прийняття рішень, і до ефекту Даннінга-Крюгера у значенні надмірної самовпевненості (59,8 %);

- у середній мірі управлінці схильні до того, щоб перейматися думкою оточуючих (67 %) та можливого ефекту наслідування, до підтверджувального упередження (68 %), до ефекту Даннінга-Крюгера в значенні недооцінки власних навичок (80,4 %);

- у найбільшій мірі управлінці схильні до того, щоб приймати рішення, засновуючись на думці авторитетних людей (88,7 %), та досвіді інших організацій (92,8 %), що є причиною упередженого виживання, до того щоб приймати управлінські рішення, спираючись на власні переконання (93,8 %) та попередній досвід (100 %).

Чоловіки порівняно з жінками більш схильні до емоційних дій, переоцінки власних навичок, використання інтуїції, прислухатися до думки авторитетних людей та перейматися думкою оточуючих під час прийняття рішень, а жінки більш схильні до недооцінки власних навичок та знань. Загалом, респонденти віком 65+ років і більше частіше схильні до когнітивних викривлень — вони завжди спираються на власні переконання під час прийняття рішень та схильні до того, щоб використовувати інтуїцію, переоцінювати власні навички, спиратися на думку авторитетних людей, слідувати за думкою оточуючих і не довіряти інформації, яка не підтверджує їх переконання. Респонденти віком 18–24 роки більш схильні до емоційних дій і використання досві-

ду інших організації, а менш схильні до підтверджувального упередження та використання інтуїції.

Отже, оскільки така схильність існує та людський фактор має вплив на якість управлінських рішень, для ефективної взаємодії з людьми необхідно впроваджувати освітні ініціативи, наприклад, тренінги, і вивчати можливі когнітивні викривлення, адже обізнаність — це єдиний спосіб зменшити їх кількість, тому що позбутися когнітивних викривлень неможливо, про це пише Д. Канеман [3]. Адже це потребує ретельного аналізування та, відповідно, багато часу, особливо в управлінській діяльності. Проте, розуміючи, до яких саме когнітивних викривлень може бути схильною людська свідомість, певну інформацію можна піддавати ретельнішому аналізу, і це допоможе уникати таких помилок. Загалом проблемою є саме необізнаність у цій сфері та недостатня кількість відповідних досліджень, які б могли підтвердити чи спростувати наявність когнітивних викривлень у контексті прийняття управлінських рішень і залучити спільноту до освоєння нових знань.

Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вияв та особливості впливу когнітивних викривлень на формування управлінських рішень в інших сферах діяльності та на розробку підходів щодо зменшення їх негативного впливу на якість управління організаціями.

Література

1. Яковенко О. В. Когнітивні викривлення в структурі інтелектуальної діяльності особистості. Науково-практична конференція "Особистість у просторі проблем XXI століття". Київ, 2019. С. 80–83.
2. Tversky A., Kahneman D. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. Science, New Series. 1974. № 4157, vol. 185. P. 1124–1131.
3. Kahneman D. Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux. New York. 2011. 533 p.
4. Blanco F. Cognitive bias. Encyclopedia of Animal Cognition and Behavior. 2017. P. 1–7.
5. 24 cognitive biases that are warping your perception of reality. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/humans-cognitive-bias-mistake/>
6. Тіторенко А. В. Інтуїція як психологічний феномен. 1 с.
7. Rahmani K., Lee-McFadden B. Cognitive bias on Performance: Dunning-Kruger Effect in collectivism culture. Conference paper. 2017. P. 85–81.

8. Sijin Li, Chenyu Song, Yuchen Zhu. The Influence of Confirmation Bias and Survivorship Bias on Electronic Industry. ISEMSS, 2022. P. 2245–2253.
9. How the survivor bias distorts reality by Michael Shermer. URL: <https://www.scientificamerican.com/article/how-the-survivor-bias-distorts-reality/>.
10. Małgorzata Niesiołędzka. An experimental study of the bandwagon effect in conspicuous consumption. Current Issues in Personality Psychology. Vol.6(1), 2018. P. 26–33.

References

1. Iakovenko O. V. (2019). Kohnityvni vykryvlennia v strukturii intelektualnoi diialnosti osobystosti. Naukovo-praktychna konferentsiia "Osobystist u prostori problem XXI stolittia". 80-83. [in Ukrainian].
2. Tversky A., Kahneman D. Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. Science, New Series. 1974. № 4157, vol. 185. P. 1124–1131.
3. Kahneman D. Thinking, fast and slow. Farrar, Straus and Giroux. New York. 2011. 533 p.
4. Blanco F. Cognitive bias. Encyclopedia of Animal Cognition and Behavior. 2017. P. 1–7.
5. 24 cognitive biases that are warping your perception of reality. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2021/11/humans-cognitive-bias-mistake/>
6. Titorenko A. V. Intuitsiia yak psykhologichnyi fenomen. 1. [in Ukrainian].
7. Rahmani K., Lee-McFadden B. Cognitive bias on Performance: Dunning-Kruger Effect in collectivism culture. Conference paper. 2017. P. 85–81.
8. Sijin Li, Chenyu Song, Yuchen Zhu. The Influence of Confirmation Bias and Survivorship Bias on Electronic Industry. ISEMSS, 2022. P. 2245–2253.
9. How the survivor bias distorts reality by Michael Shermer. URL: <https://www.scientificamerican.com/article/how-the-survivor-bias-distorts-reality/>.
10. Małgorzata Niesiołędzka. An experimental study of the bandwagon effect in conspicuous consumption. Current Issues in Personality Psychology. Vol.6(1), 2018. P. 26–33.

Стаття надійшла до редакції 25.03.2023