

Аксенченко Кристина Борисівна – здобувач кафедри практичної психології та соціальної роботи Східноукраїнського національного університету ім. В. Даля;

Журба Анатолій Миколайович - кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціально-гуманітарних дисциплін Донбаського державного технічного університету;

Бочелюк Віталій Йосипович - доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри психології Запорізького національного технічного університету.

УДК 159.934.243

Андрушко Я.С.

ЕМПІРИЧНЕ ВИВЧЕННЯ ХАРИЗМАТИЧНОСТІ КЕРІВНИКА ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

У статті аналізується поняття «харизматичність» у контексті управлінської діяльності керівника. Харизма вимагає використання символів, наявність сили, витривалості, здатності планувати, віддавати накази, розпорядження, а також добиватися їхнього виконання, здатність непомітно приходити і йти геть, бути завжди і всюди, здатність спілкуватися, досягати розуміння з людьми, викликати їхню любов, вибудовувати взаєморозуміння. Емпіричне дослідження ґрунтувалось на твердженні, що харизматичність є рисою, в основі якої лежить суб'єктивне сприйняття оточуючих, і було побудоване з двох частин – дослідження безпосередньо керівників та їхнього впливу на ефективність діяльності працівників підприємств і сприйняття керівників безпосередньо підлеглими працівниками як харизматичних чи не харизматичних осіб. Встановлено, що більша частина підлеглих вважає своїх керівників харизматичними або такими, які зазвичай володіють харизмою. Решта – охарактеризувала своїх керівників як таких, які інколи володіють харизматичними рисами, хоча жодного керівника не охарактеризували, як людину повністю позбавлену харизматичності.

Ключові слова: харизматичність, керівник, персонал, лідерство, ефективно управління.

Постановка проблеми. В сучасному світі питання ефективності управління все частіше постає в новому ключі і потребує інноваційних стратегій розвитку. Успіх став тим найвищим п'єдесталом, якого не можливо досягти, просто володіючи певним набором якостей чи очолюючи компанію з талановитими працівниками. На даний момент важко добитися успіху, не володіючи харизматичними здібностями.

Потреба в успіху породжує попит на технології розвитку дещо завуальованого явища харизматичності. Зрозуміло, що для розуміння розвитку харизматичних особливостей важливо зрозуміти спершу, що ми вкладаємо в дане поняття і звідки воно взялося. А вже наступним нашим кроком буде виокремлення рис харизматичного керівника і впливу його харизматичності на ефективність діяльності персоналу. В зв'язку з цим, ми вважали за необхідне дослідити вплив харизматичності на ефективність управління колективом, так як дане дослідження може стати чи не основоположним у розвитку наступного витка досліджень стратегій ефективного керівництва.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічним підґрунтям нашого дослідження є зарубіжні та вітчизняні праці, вчення та підходи, в яких аналізуються поняття «ефективність» та «харизматичність». Поняття «харизма» веде свій початок ще з давньогрецької міфології, де воно позначало здатність притягувати до себе увагу або буквально «подарунок». Перші християни використовували його в більш розширеному значенні, як ось «Дар Божий». А ось класичне визначення харизми, яким найчастіше користуються по сьогодні, дав німецький соціолог М. Вебер, називавши харизму якістю особи, яка визнається надзвичайною, завдяки чому вона оцінюється, як обдарована надприродними, надлюдськими або, щонайменше, специфічно особливими силами і властивостями, не доступними іншим людям, хоча в соціологію цей термін ввів Є. Трельч. Поняття харизматичного авторитету займало важливе значення в рамках аналізу німецьким соціологом М. Вебером ідеальних типів держав. Про харизматичність згадували в описах відомих політичних лідерів, як Г. Лебон в описі харизми Наполеона чи радянські та пострадянські вчені в описах портретів Сталіна, Леніна тощо Американський філософ Ерік Хоффер досліджував природу масових рухів, ілюструючи способи впливу харизматичного лідера на маси. Над створенням моделей харизматичного лідера працюють такі дослідники як Дж. Конджер та Р. Канунго, а також Б. Шармір, Р. Пауз та М. Артур, хоча моделі не здатні передати дійсно складний та багатий образ харизматичного лідера. Й. Штайпер наголошує у своїх дослідженнях на особистості харизматичного керівника, його позитивний і деструктивний вплив на підлеглих, а також про управлінські архетипи. У наукових розвідках Й.С. Завадського висвітлено теорію лідерства, де описано три основні підходи до лідерства: харизматичний, ситуаційний та синтетичний.

Мета статті полягає у емпіричному виявленні впливу харизматичності керівника на ефективність управління колективом.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Харизма – (грец. *χάρισμα*, «милість, божественний дар, благодать») – в сучасному широкому використанні якісь невизначені виняткові властивості, якими наділений лідер в групі своїх прихильників, шанувальників. Властива пророкам, царям, політикам, полководцям, керівникам тощо. Зазвичай під харизмою розуміють емоційно-психічні здібності особистості, завдяки яким її оцінюють як обдаровану

особливими якостями, такою, що здатна робити ефективний вплив на інших; особливий позитивний вплив, який пояснюється властивостями особистості керівника, сугестора, його здатністю знаходити однодумців.

Харизматичний лідер розуміється як суб'єкт влади, як політичний діяч, який володіє «харизмою» і використовує її з кар'єрною метою, тобто йдеться про відносини панування-підкорення.

На початку дослідження ми висували гіпотезу: ефективність роботи працівників підприємств є вищою, якщо в керівника спостерігаються харизматичні риси особистості. Крім того більш ефективною є робота під керівництвом осіб з яскраво вираженими лідерськими задатками. Найчастіше харизматичні якості особистості виявляються в керівників, які обирають авторитарний стиль керівництва і найрідше – в керівників з ліберальним стилем керівництва.

У дослідженні взяли участь 20 керівників середньої і вищої ланки, з них 11 чоловіків та 10 жінок віком від 28 до 57 років. Всі керівники задіяні в підприємницькій роботі. В зв'язку з тим, що група досліджуваних складається з осіб, яких дуже важко задіяти в дослідженні, кількість учасників була обмежена. Проте, за для досягнення максимальної об'єктивності результатів в дослідженні були задіяні безпосередні підлеглі керівників, які відповідали на питання анкети. Крім того, задіяність підлеглих в дослідженні ґрунтувалася на твердженні, що харизматичність є рисою, в основі якої лежить суб'єктивне сприйняття оточуючих (в даному випадку підлеглих). Підлеглі вибиралися випадковим чином, по 4 особи на кожного керівника (дві жінки і два чоловіки), всього 80 осіб. Відповідно за таким принципом досліджуваних керівників було поділено на дві підгрупи – експериментальну та контрольну, в яку відповідно попадали харизматичні керівники та керівники, в яких немає чітких ознак харизматичності.

Для збору емпіричного матеріалу використовувались наступні методики:

1. Діагностика лідерських здібностей (Є. Жариков, Є. Крушельницький);
2. Самооцінка біполярної ефективності керівника, яка складалася з двох взаємодоповнюючих методик: методики на визначення ефективності керівника та методики на самооцінку неефективності;
3. Методика на визначення стилю управління керівника за допомогою самооцінки;
4. Анкета для керівників;
5. Анкета для підлеглих.

Аналізуючи результати описової статистики можна констатувати, що:

- 1) середній вік досліджуваних 39 років, найстаршому досліджуваному 57 роки, наймолодшому 28 років;
- 2) у вибірці переважають, хоча й незначно, чоловіки, що свідчить про більшу схильність чоловіків до керівних посад;

3) в середньому в досліджуваних спостерігаються середньо виражені лідерські якості (31,2), мінімальна виражені лідерські якості, що зустрічаються серед досліджуваних 23, максимальна 39 при статистичному відхиленні 5,2;

4) згідно суб'єктивного сприйняття підлеглими, лідерські якості зустрічаються серед керівників в середньому при 84 %; мінімально оцінюють свого керівника як лідера 25 % підлеглих, а максимально – 100%, при статистичному відхиленні 0,2;

5) згідно суб'єктивного сприйняття підлеглими, харизматичні якості зустрічаються серед керівників в середньому при 84 %; мінімально оцінюють свого керівника як харизматичну особистість 25 % підлеглих, а максимально – 100%, при статистичному відхиленні 0,2;

6) в середньому ефективність досліджуваних має середні показники (29,5); мінімально показники ефективності не виходять за межі середніх (16), а максимально досягають високих показників (35), при статистичному відхиленні 4,5;

7) в середньому рівень неефективності досліджуваних має низькі показники (5,3); мінімально показники рівня неефективності є низькими (4), а максимально досягають середніх показників (8), при статистичному відхиленні 0,9;

8) в середньому в ступені вираженості авторитарного стилю керівництва в досліджуваних спостерігаються середні показники (9,5), мінімально – мінімальні показники (1), максимально – високі показники (17) при статистичному відхиленні 5,7;

9) в середньому в ступені вираженості ліберального стилю керівництва в досліджуваних спостерігаються низькі показники (4,8), мінімально – мінімальні показники (1), максимально – високі показники (14) при статистичному відхиленні 3,5;

10) в середньому в ступені вираженості демократичного стилю керівництва в досліджуваних спостерігаються середні показники (11,3), мінімально – мінімальні показники (5), максимально – високі показники (18) при статистичному відхиленні 4,1.

Для зручності користування, результати опитування працівників підприємств ми оформили у вигляді процентних співвідношень. На рисунку 1 зображено кількісно інформацію про те, що підлеглі вважають харизматичними 55 % своїх керівників, які приймали участь в дослідженні; 30 % керівників охарактеризували як таких, які зазвичай володіють харизмою; 10 % керівників охарактеризували як таких, які інколи володіють харизматичними якостями; 5% – фактично без харизми і жодного керівника не охарактеризували, як людину повністю позбавлену харизматичності.

Також у вигляді процентних співвідношень було оформлено результати опитування працівників підприємств, які стосувалися сприйняття керівника як лідера.



Рис. 1. Розподіл показників харизматичності серед досліджуваних керівників на думку підлеглих (%)

Рис. 2 засвідчує, що підлегли вважають лідерами 55 % з керівників, які приймали участь в дослідженні; 30 % керівників охарактеризували як таких, які зазвичай володіють лідерськими якостями; 10 % керівників охарактеризували як таких, які інколи володіють лідерськими якостями; 5% – фактично не лідери і жодного керівника не охарактеризували, як людину повністю позбавлену лідерства.

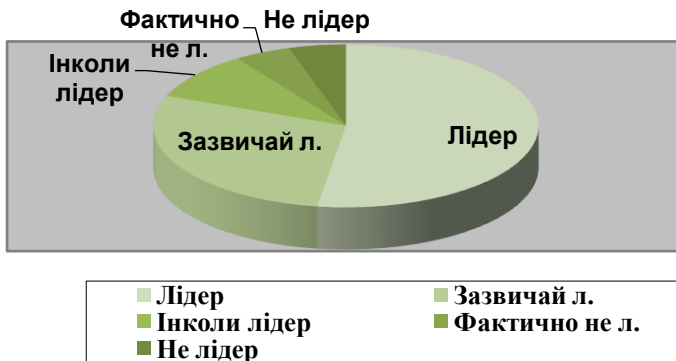


Рис. 2. Розподіл показника лідерства серед досліджуваних керівників з позиції суб'єктивного сприйняття підлеглими свого керівника (%)

Звісно, цікаво було б дослідити значно більше зв'язків, як і з боку керівника, так і з боку підлеглих. Зокрема, цілком ймовірно, що і інші особистісні характеристики можуть мати вплив на ефективність роботи

працівників підприємства, так як людський фактор у виробничих стосунках відіграє не останню роль. Окрім того, слід пам'ятати й про те, що керівник керує живими людьми, а відповідно ефективність праці також може суттєво залежати і від особистісних характеристик підлеглих.

За результатами аналізу кореляційної матриці були отримані наступні дані. При ймовірності 0,01 було виявлено, що харизматичність керівника в жодній мірі не впливає на ефективні чи неефективні патерни керівництва; харизматичні керівники не використовуються такий стиль керівництва як ліберальний; керівники, яких їхні підлеглі вважають лідерами в колективі, також не використовуються ліберальний стиль керівництва; згідно тверджень підлеглих, якщо їхній керівник володіє такою складовою особистості як харизма, то він обов'язково є лідером; керівники, які використовують демократичний стиль правління, схильні також використовувати і ліберальний стиль; керівники, які використовують авторитарний стиль правління, не люблять поєднувати його ні з демократичним, ні з ліберальним стилями; ефективні патерни керівництва залежать від стилю керівництва, зокрема, при авторитарному стилі правління спостерігається прямий зв'язок, а при ліберальному – опосередкований зв'язок з ефективними патернами; неефективні патерни керівництва також залежать від стилю керівництва, зокрема, при ліберальному спостерігається прямий зв'язок з неефективними патернами; ефективні патерни та неефективні обернено корелюють між собою, що свідчить про те, що чим більше ефективних патернів використовує керівник при керівництві колективом, тим менш неефективною буде діяльність підлеглих; лідерські якості керівника безпосередньо впливають на ефективність роботи підлеглих; при добре розвинених лідерських якостях керівники менше здійснюють неефективних патернів при керівництві; спостерігається зв'язок стилю керівництва і лідерськими якостями, зокрема лідерські якості проявляються при авторитарному стилі керівництва, і не виявляються при демократичному та ліберальному стилях керівництва.

На основі дискрептивної статистики проведено кореляційний аналіз, який вказує на взаємозв'язок лідерських рис з ефективністю діяльності та особистісними властивостями людини. Проаналізуємо виявлені кореляційні зв'язки при ймовірності 0,05, а саме було виявлено, що:

- харизматичні особистості схильні використовувати такий стиль керівництва як демократизм ($r=0,80$, $p<0,05$);
- згідно тверджень опитантів, якщо керівник володіє такою складовою особистості як харизма, то він обов'язково є лідером ($r=0,72$, $p<0,05$);
- неефективні патерни керівництва також залежать від стилю керівництва, зокрема, при ліберальному спостерігається прямий зв'язок з неефективними патернами ($r=0,59$, $p<0,05$);
- ефективні патерни та неефективні обернено корелюють між собою, що свідчить про те, що чим більше ефективних патернів використовує керівник при керівництві колективом, тим менш неефективною буде діяльність підлеглих ($r=-0,70$, $p<0,05$);

- спостерігається зв'язок стилю керівництва і лідерськими якостями, зокрема лідерські якості проявляються при демократичному стилі керівництва ($r=0,71$, $p<0,05$);
- ліберальних керівників опанати не вважають лідерами ($r=-0,70$, $p<0,05$);
- наявність у лідера сформованої ціннісної сфери є обов'язковою ($r=0,77$, $p<0,05$);
- лідери не повинні володіти моральними установками ($r=-0,67$, $p<0,05$);
- наявність моральних настанов не є гарантією використання людиною демократичного стилю ($r=-0,69$, $p<0,05$);
- наявність в особистості такої властивості як креативність дозволяє, стверджувати, що вона лідер ($r=0,76$, $p<0,05$), схильна до використання ліберального ($r=0,62$, $p<0,05$) та демократичного стилів ($r=0,83$, $p<0,05$), є харизматичною ($r=0,97$, $p<0,05$), а також володіє чіткими ціннісними орієнтаціями ($r=0,72$, $p<0,05$).

Отже, лідер обов'язково має бути харизматичним та володіти власними ціннісними переконаннями, що дозволить йому використовувати демократичний стиль управління та підвищить його рівень ефективності у професійній діяльності.

За результатами аналізу кореляційної матриці були отримані наступні дані. Отже, ми встановили, що при ймовірності 0,01:

- харизматичність керівника в жодній мірі не впливає на ефективні чи неефективні патерни керівництва;
- харизматичні особистості не використовують такий стиль керівництва як ліберальний;
- якщо людина володіє такою складовою особистості як харизма, то вона обов'язково є лідером;
- неефективні патерни керівництва також залежать від стилю керівництва, зокрема, при ліберальному спостерігається прямий зв'язок з неефективними патернами;
- ефективні патерни та неефективні обернено корелюють між собою, що свідчить про те, що чим більше ефективних патернів використовує керівник при керівництві колективом, тим менш неефективною буде діяльність підлеглих;
- при добре розвинених лідерських якостях керівники менше здійснюють неефективних патернів при керівництві;
- спостерігається зв'язок стилю керівництва і лідерськими якостями, зокрема лідерські якості проявляються при демократичному стилі керівництва, і не виявляються при авторитарному та ліберальному стилях керівництва.

Проаналізуємо детальніше виявлені зв'язки. Зокрема харизматичний керівник не схильний використовувати такий стиль керівництва як ліберальний ($r=-0,84$, $p<0,01$) і він обов'язково сприймається як лідер в колективі працівників підприємства ($r=0,72$, $p<0,01$).

Ще однією важливою складовою особистості є показник ефективності та неефективності діяльності. Встановлено, що високий показник ефективності

діяльності сприяє вияву лідерських здібностей ($r=0,59$, $p<0,01$). Разом з тим, неефективність діяльності призводить до не використання власних лідерських здібностей ($r=-0,64$, $p<0,01$). Якщо проаналізувати ефективність роботи працівників, то вона залежна від стилю керівництва, зокрема при демократичному ефективність роботи є високою ($r=0,71$, $p<0,01$), а при ліберальному низькою ($r=-0,62$, $p<0,01$). Також ефективність роботи працівників підприємства збільшується при наявності в керівника лідерських якостей, ймовірно через прагнення наслідувати такого керівника і визнання його керівних команд як логічних і актуальних.

Оскільки, провідною властивістю харизматичної особистості є лідерські якості у нашому дослідженні є поняття «лідерства», тому важливо охарактеризувати взаємозв'язки між цією особистісною рисою та іншими властивостями особистості. Зокрема, лідерство прямо корелює з шкалами «підтримка» ($r=0,64$, $p<0,01$), «гнучкість поведінки» ($r=0,77$, $p<0,01$), «нервово-психічна стійкість» ($r=0,82$, $p<0,01$) та «харизматичність» ($r=0,72$, $p<0,01$). Таким чином, лідер у сучасному світі повинен бути харизматичним, швидко адаптуватись до нестабільних навколишніх умов. Водночас, лідер прагне підтримки соціально значущих людей, що дозволить йому ефективніше виконувати діяльність відповідно це сприятиме високій стресостійкості, а також дозволить виявляти індивідуальний керівний стиль.

Важливим є наявність у лідера такої властивості як адаптивність, яка у свою чергу позитивно взаємодіє з показником ефективності діяльності ($r=0,79$, $p<0,01$). Це закономірно, оскільки особистість, яка швидко пристосовується здатна показувати кращі результати у професійній діяльності. Разом з тим, показник адаптивності обернено корелює з шкалою авторитарний стиль управління ($r=-0,69$, $p<0,01$), що свідчить про ригідність та не ефективність авторитарного стилю у сучасних реаліях суспільства, незалежно від форми власності.

Водночас особистості з високим показником гнучкості поведінки, апріорі, не можуть не ефективно виконувати діяльність ($r=-0,72$, $p<0,01$). Показник «нервово-психічної стійкості» прямо корелює з шкалою «гнучкість поведінки» ($r=0,69$, $p<0,01$). Цей результат засвідчує, що індивіди з стабільною та стійкою нервовою системою здатні проявляти лабільність та пристосовуваність у справах.

Зважаючи на виявлені результати ми можемо стверджувати, що лідерські якості керівника та його харизматичність впливають один на одного, а разом з тим і на ефективність роботи колективу.

Висновки. Підсумовуючи результати дослідження виявлено особливості харизматичного керівника і як це впливає на ефективність роботи персоналу на підприємствах. Такими особливостями є наявність в керівника лідерських здібностей (згідно суб'єктивного сприйняття підлеглих), а також рівень розвитку його харизматичних якостей. Не останню роль при цьому відіграють

також стилі керівництва, які вибирає керівник. Зокрема найефективнішим в нашій групі досліджуваних виявився авторитарний стиль керівництва.

Харизматичний керівник не схильний використовувати такий стиль керівництва як ліберальний, проте часто використовує авторитарний стиль керівництва. Харизматичний керівник сприймається як лідер в колективі працівників підприємства. Окрім того, ефективність роботи працівників підприємства збільшується, якщо в їхнього керівника спостерігаються риси харизматичної особистості. І хоча ймовірність такого зв'язку є меншою, проте харизматичний керівник повинен володіти лідерськими якостями.

Виявлено, що ефективність роботи працівників залежить від стилю керівництва, зокрема при авторитарному ефективність роботи є високою, а при ліберальному чи демократичному низькою. Також ефективність роботи працівників підприємства збільшується при наявності в керівника лідерських якостей, ймовірно через прагнення наслідувати такого керівника і визнання його керівних команд як логічних та актуальних.

Література

1. Кричевский Р. Л. Если Вы – руководитель (Элементы психологии менеджмента в повседневной работе). / Р. Л. Кричевский. – М.: «Дело», 1993. – 352 с.
2. Штайрер Й. Харизма руководителя и управленческие ахетипы / Й. Штайрер // Проблемы теории и практики управления. – 2001. – № 4. – С. 102-106.
3. Conger J. A. Charismatic leadership. The elusive factor in organizational effectiveness. / J. A. Conger, R. N. Kanungo. – San Francisco/London. – 1988. – P. 232.
4. Kotter J. A. force for change: how leadership differs from management / J. A. Kotter. – New York, The Free Press. – 2005. – P. 243.
5. Shamir B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. / B. Shamir, R. J. House, M. B. Arthur // Organization Science. – 1993. – Vol. 4. – N 4. – P. 577-594.

Транслітерація

1. Krichevskiy R. L. Esli Vy – rukovoditel (Elementy psikhologii menedzhmenta v povesdnevnoy rabote). / R. L. Krichevskiy. – М.: «Дело». 1993. – 352 s.
2. Shtayrer Y. Kharizma rukovoditelya i upravlenchiskiye akhetipy / Y. Shtayrer // Problemy teorii i praktiki upravleniya. – 2001. – № 4. – S. 102-106.
3. Conger J. A. Charismatic leadership. The elusive factor in organizational effectiveness. / J. A. Conger, R. N. Kanungo. – San Francisco/London. – 1988. – P. 232.
4. Kotter J. A. force for change: how leadership differs from management / J. A. Kotter. – New York, The Free Press. – 2005. – P. 243.

5. Shamir B. The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. / B. Shamir, R. J. House, M. B. Arthur // Organization Science. – 1993. – Vol. 4. – N 4. – P. 577-594.

Андрушко Я.С.

Эмпирическое изучение харизматичности руководителя и его влияния на эффективность управления персоналом

В статье анализируется понятие «харизматичность» в контексте управленческой деятельности руководителя. Харизма требует использования символов, наличие силы, выносливости, способности планировать, отдавать приказы, распоряжения, а также добиваться их выполнения, способность незаметно приходить и уходить, быть всегда и везде, способность общаться, достигать понимания с людьми, вызвать их любовь, выстраивать взаимопонимание. Эмпирическое исследование основывалось на утверждении, что харизматичность является чертой, в основе которой лежит субъективное восприятие окружающих, и было построено из двух частей - исследование непосредственно руководителей и их влияния на эффективность деятельности работников предприятий и восприятия руководителей непосредственно подчиненными работниками как харизматических или не харизматических личностей. Установлено, что большая часть подчиненных считает своих руководителей харизматическими или такими, которые обычно обладают харизмой. Остальные охарактеризовала своих руководителей как таковых, которые иногда обладают харизматическими качествами или фактически без харизмы, хотя ни одного управляющего не охарактеризовали как человека, полностью лишённого харизматичности.

Ключевые слова: харизматичность, руководитель, персонал, лидерство, эффективное управление.

Andrushko Ya. S.

Empirical study of the leader's charisma and its impact on the effectiveness of personnel management

Understanding of the notion of "charisma" was formed over the centuries and it was first grounded on religious postulates. A charismatic leader has a set of certain qualities (presence of strength, endurance, ability to plan, give orders, as well as achieve their fulfillment, ability to communicate, reach understanding with people, cause their love, build a mutual understanding, etc.).

Through empirical research it is established that most of the subordinates consider their leaders to be charismatic or those who usually have charisma. The charismatic manager is perceived as a leader of the staff of the enterprise. Besides, the efficiency of employees' work at the enterprise increases, if in their leader the features of charismatic personality are observed. It is established that the efficiency of the employees' work depends on the style of management, in particular, when the

authoritarian one the efficiency of work is high, but it is low with a liberal or democratic.

Key words: *charisma, a leader, staff, leadership, effective management.*

Андрушко Я.С. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології факультету № 7 Львівського державного університету внутрішніх справ.

Басманова Н. И., Яцук А. О.

СКЛОННОСТЬ К ПАНИЧЕСКИМ АТАКАМ У РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ИСПОЛНИТЕЛЕЙ

В статье рассказывается актуальное и распространенное среди населения расстройство - паническая атака. По данным, представленным в мировой статистике, внезапным приступам паники подвержен практически каждый 3-й человек от всего населения. Исследование было проведено при помощи адаптированного варианта опросника Boris Birmaher, Sunneet Khetarpal, Marlane Cully, David Brent and Sandra McKenzie - Screen for Child Anxiety Related Disorders (SCARED) Youth Version для выявления склонности к паническим атакам, а также с использованием методики «Исследование тревожности» Спилбергера-Ханина для выявления уровня личностной тревожности. Представлены результаты исследования, проведенного на выборке людей, занимающих разные должностные ступени в различных сферах профессиональной деятельности. Получены данные, которые показывают люди какой должности в большем мере склонны к возникновению панических атак. Найдены значимые различия между склонностью к паническим атакам руководителями и исполнителями. Была выявлена взаимосвязь между склонностью к паническим атакам и уровнем тревожности у всей представленной выборки.

Ключевые слова: *паническая атака, уровень тревожности, руководители, исполнители, взаимосвязь.*

Постановка проблемы. В современном мире на первый план все чаще выходят вопросы, связанные с психологическим здоровьем человека. Поэтому обеспечение психологического благополучия сотрудника необходимо не только для его личного эффективного функционирования, но и для всей организации в целом. Внутри организации и за ее пределами существует большое количество стрессогенов, которые негативно влияют на деятельность руководителей и их подчиненных. Доминирующая часть стресс-факторов в последствии приводит к возникновению и развитию такого расстройства как паническая атака.

Паническая атака – это заболевание, которое проявляется периодическими приступами с вегетативными и психологическими