



Психологический климат представляет собой состояние членов организации, обусловленное особенностями ее жизнедеятельности. Характер руководства, проявляющийся в том или ином стиле взаимоотношений между непосредственным руководителем первичного трудового коллектива и остальными его членами, воздействует на психологический климат в организации.

Авторитарному стилю присущи единоличное принятие руководителем всех решений, а также слабый интерес к работнику как личности. Он ожидает от подчиненных соответствующего повиновения. Руководитель сам определяет цели, распределяет задания и строго контролирует их выполнение. Он убежден в том, что лучше понимает цели организации и пути их достижения, более компетентен по сравнению с подчиненными, хотя на деле это часто бывает совсем не так. Решения начальника имеют характер приказов, которые должны беспрекословно выполняться подчиненными, в противном случае им следует ожидать санкций. Он вознаграждает и наказывает сотрудников по собственному усмотрению, без каких-либо твердо установленных и известных всем критериев оценки.

Все эти факторы в совокупности приводят к созданию отрицательного психологического климата внутри рабочих групп. Авторитаризм отрицательно сказывается на групповых отношениях. Некоторые из исполнителей стараются перенять стиль своего руководителя в отношениях с коллегами, заискивают перед начальством. Другие стараются изолировать себя от контактов внутри группы, третьи впадают в депрессию. Сотрудники относятся к такому руководителю негативно. В результате в коллективе формируется неблагоприятный социально-психологический климат, люди находятся в постоянном напряжении, становятся нервными и вспыльчивыми, т.е. создается почва для конфликтов. Изменение дисциплинарных мер вызывает в человеке страх и злость, формируется отрицательная мотивация к труду. Исполнители боятся задавать вопросы руководителю, так как боятся услышать в свой адрес нелестные замечания и нарекания. При данном стиле руководства у сотрудников снижается мотивация к труду и появляется желание избежать его при первой же возможности.

Демократический стиль характеризуется стремлением руководителя к выработке коллективных решений, интересом к неформальным, человеческим отношениям. Руководитель совместно с сотрудниками согласовывает цели организации и

индивидуальные пожелания членов группы, распределяет работу. При оценке работников он руководствуется объективными, известными всем критериями, оказывает подчиненным необходимую помощь, стремясь повысить их возможности самостоятельно решать производственные задачи. Такого руководителя отличают самокритичность, общительность, самоконтроль и ровные отношения с подчиненными.

Среди стимулирующих мер преобладает поощрение, а наказание используется лишь в исключительных случаях. Сотрудники в целом удовлетворены такой системой руководства и обычно оказывают своему начальнику помощь. Все это сплочает коллектив. Руководитель старается создать внутри рабочих групп нормальный психологический климат, основанный на доверии, доброжелательности и взаимопомощи. Такой стиль руководства способствует повышению производительности, дает простор творчеству людей, повышает их удовлетворенность трудом и своим положением.

Демократический стиль имеет превосходство в трудовой мотивации, удовлетворенности трудом, качестве работы. Сотрудники испытывают чувство гордости за свой труд, дорожат пребыванием в группе, проявляют изобретательность, находчивость и инициативу. В коллективе царит доверительная дружеская атмосфера. Трудовой процесс обладает свойством саморегуляции и не нарушается при отсутствии руководителя.

Можно сделать вывод, что стили руководства непосредственно влияют на формирование психологического климата в организации. В рамках поведенческого подхода, рассматривающего проблему с позиции поведения руководителя, демократический стиль руководства в большей степени способствует формированию благоприятного психологического климата, чем авторитарный и либеральный. Однако, стоит отметить, что ситуационный подход, исследующий стиль руководства в контексте ряда ситуационных факторов, является наиболее эффективным для формирования позитивного психологического климата.