Riproduzione vietata - Aggiornato al 17.01.2017

Stili di leadership ed effetti sulla produttività

Emanuela Barreri

Lavoro

A seconda dello stile di leadership adottato la produttività del lavoro cambia.

Che cosa si intende per leadership? Esistono moltissime definizioni di leadership, diverse a seconda della teoria di riferimento e del periodo storico in cui le diverse teorie sono nate e si sono evolute.
Le prime scuole di pensiero ritenevano che la leadership fosse "innata", cioè che leader si nasceva o non si nasceva e che le caratteristiche di personalità del leader fossero preponderanti e non modificabili. Col tempo si è dato **importanza all'ambiente e al contesto**, nonchè alla **relazione tra il leader e chi lo segue**, cioè i *follower*, per cui attualmente si ritiene che sia possibile "imparare" ad essere leader e a **modificare i propri comportamenti in modo da condurre un gruppo**, un'azienda o uno studio professionale in modo efficace. Tenendo presenti tutti questi elementi una possibile definizione di leader è "**colui che sa cogliere le situazioni e sa adattare il proprio comportamento**, **guidando il gruppo verso un obiettivo e facendo sì che ognuno dia il meglio di sè"**
Ma come condurre un gruppo in modo efficace? Con quale stile di leadership? Trasformativa, emozionale, carismatica, riflessiva, creativa. Al di là di tutte le terminologie ci viene in soccorso un esperimento di psicologia sociale, condotto nel 1939 *(Lewin, Lippit e While*), che prende in considerazione **3 stili di leadership** – **autocratico, democratico e lassista** - e studia gli effetti sulla produttività del gruppo e sul clima.
Come si comportano i 3 tipi di leader? **Il leader autocratico decide ed impone il proprio metodo di lavoro**, accentra le decisioni, fa commenti, non partecipa all'attività del gruppo, impedisce il cambiamento; **il leader democratico si consulta con i collaboratori**, invita tutti alla partecipazione, partecipa ai lavori del gruppo, lascia che ognuno lavori con chi vuole, cerca di essere «uno del gruppo».
Il leader lassista, invece, lascia che tutti facciano quello che vogliono fare, risponde alle domande ma non partecipa ai lavori, nè interviene spontaneamente.
E quali i risultati sulla produttività del gruppo? In base all'esperimento una **leadership autocratica**, se il leader riesce a mantenere sempre il controllo porta ad una **buona produttività e ad un clima aggressivo**, una **leadership democratica** porta ad una **buona produttività e ad un clima sereno,** mentre una **leadership lassista** porta ad una **bassa produttività ed ad un clima caotico.**
Quale insegnamento trarre da questo esperimento, seppur datato? Sicuramente che è importante focalizzarci sulla produttività, ma che è altrettanto importante far attenzione al clima, che **una buona produttività spesso richiede sforzi enormi** - il leader autocratico non può mai "mollare il timone" - ma anche che se molliamo il timone e diventiamo un leader lassista rischiamo di far andare a fondo la nave, che tutti vorremmo essere un leader democratico ma che non è facile esserlo.
Insomma, che non esiste in assoluto uno stile giusto o uno stile sbagliato di leadership ma che **è necessario adattarsi alla singola situazione adottando di volta in volta lo stile richiesto dal contesto**, cercando di prevenire i conflitti nella continua ricerca di soluzioni ai cambiamenti e favorendo la libera espressione nostra e di tutti i nostri collaboratori.