

Stili di Leadership - Chiavi di lettura

Sito: [Moodle Uffici Servizi e Applicazioni](#)
Bacheca: Laboratorio di Comunicazione e Soft Skills A.A. 2024/2025
Libro: Stili di Leadership - Chiavi di lettura

Stampato da: MICHAEL AMISTA'
Data: sabato, 5 ottobre 2024, 11:09

Sommario

Il modello di Kurt Lewin

Stile di leadership autoritario

Stile di leadership democratico e partecipativo

Stile di leadership permissivo e delegante, "Laissez-Faire"

Conclusioni

Il modello di Kurt Lewin

Questo quiz si basa sul modello teorico di Kurt Lewin, che individua tre fondamentali stili di Leadership:

- **Leadership autoritaria**
- **Leadership democratica e partecipativa**
- **Leadership "laissez-faire": delegante e permissiva**

Questo modello, elaborato nel 1939, risulta ancora oggi molto attuale: è particolarmente semplice e ci aiuta ad individuare lo stile che ciascuno di noi preferibilmente adotta nel guidare il proprio gruppo di lavoro, e che dipende da molti fattori come le caratteristiche personali, le nostre abilità più sviluppate, oltre che i modelli a cui ci ispiriamo e ci siamo ispirati in passato.



Vai a [Stile di leadership autoritario](#)

Vai a [Stile di leadership democratico e partecipativo](#)

Vai a [Stile di leadership permissivo e delegante, "Laissez-Faire"](#)

Stile di leadership autoritario

Questo stile risulta **appropriato quando il gruppo di lavoro deve eseguire procedure ben definite e legate al rispetto di scadenze ravvicinate**. Essere molto presenti e intervenire tempestivamente è quindi utile quando i collaboratori non si stanno adoperando per rispettare scadenze importanti, e nelle situazioni, pur conflittuali, in cui le decisioni devono essere prese rapidamente.

È però importante considerare che un controllo costante e uno stile prevalentemente punitivo rischia di risultare 'soffocante' e di indurre le persone ad alienarsi dal lavoro, e a perdere il senso dell'importanza del raggiungimento degli obiettivi. Allo stesso modo, richiedere ai propri collaboratori di lavorare costantemente a ritmi serrati e incalzanti, li porterà all'esaurimento di ogni energia.



Quando invece **condividiamo con i collaboratori anche le motivazioni che sottendono alle decisioni**, e **dedichiamo il tempo necessario a ricordare perché le regole esistono**, si sentiranno più coinvolti e propensi ad adoperarsi con energia per soddisfare le aspettative, che saranno portati a condividere.

È importante anche considerare che uno stile di leadership autoritario può avere un impatto negativo sulla creatività, sulla condivisione e sulla stessa generazione di nuove idee, sulla motivazione e sulla fiducia all'interno del gruppo di lavoro. Il leader eccessivamente autoritario corre anche il rischio di soffermarsi eccessivamente sui dettagli, precludendo a se stesso una visione ampia e strategica.

Stile di leadership democratico e partecipativo

I manager con stile di leadership democratico e partecipativo definiscono gli obiettivi, guidano le discussioni di gruppo e prendono le decisioni, assumendosene la responsabilità, nel riconoscere però che anche i **collaboratori spesso hanno intuizioni preziose** per risolvere i problemi e gestire i processi di lavoro. Li consultano quindi attivamente e ottengono contributi e idee creative che non verrebbero loro in mente lavorando da soli.

Per gestire efficacemente e per mettere a frutto la presenza di opinioni differenti all'interno del gruppo, i manager con stile di leadership democratico invitano quindi tutti alla partecipazione attiva.

Per costruire una cultura in cui le persone possano scambiarsi proficuamente idee e punti di vista, le persone con questo stile di leadership **fungono innanzitutto da esempio per i colleghi** nel dimostrarsi aperti, interessati e flessibili, e rappresentano con il proprio comportamento quotidiano un esempio **di disponibilità all'ascolto, di accoglimento delle buone idee, di apprezzamento e di gratitudine per il contributo di tutti**.



Questi atteggiamenti stimolano lo sviluppo dei colleghi perché ne favoriscono l'autonomia, la proattività nell'elaborare nuove soluzioni e nel gestire in modo sempre più efficace il proprio lavoro, alimentandone la motivazione in un'ottica di sviluppo personale oltre che professionale.

Questi manager normalmente hanno elevate abilità nella **gestione dei conflitti** (v.oltre).

È del resto molto importante considerare che in particolari situazioni questo stile di leadership potrebbe risultare poco funzionale alla soluzione dei problemi; in circostanze di particolare urgenza, **i processi potrebbero rallentare pericolosamente se si coinvolgessero i collaboratori in qualsiasi decisione**. È fondamentale quindi valutare attentamente quando sia invece il caso di ricorrere ad un approccio più autoritario.

Stile di leadership permissivo e delegante, "Laissez-Faire"

"Laissez-faire" è un'espressione che descrive l'atteggiamento di chi lascia andare le cose per il proprio corso, senza interferire.

Le persone con questo stile di leadership autorizzano la propria squadra a prendere decisioni e ad organizzare i processi in autonomia, fornendo poca o nessuna guida. Il pericolo di questo approccio è che **le situazioni possono precipitare nel caos se le persone hanno scarsa motivazione o scarse capacità.**



Questo stile può invece risultare molto appropriato e utile se il gruppo di lavoro è formato da persone molto esperte, qualificate, fiduciose, creative e motivate, e quando le scadenze sono flessibili.

Ovviamente, il capo è comunque sempre responsabile dei risultati: può essere rischioso mantenere un atteggiamento troppo permissivo e delegante anche con una squadra altamente performante e autonoma. Imprevisti e cambiamenti inattesi possono verificarsi in qualsiasi momento, e gli obiettivi definiti dall'organizzazione per i gruppi di lavoro potrebbero cambiare, con la conseguente necessità di introdurre prontamente nuove procedure. È quindi fondamentale monitorare costantemente quanto avviene nel proprio gruppo e nell'organizzazione.

Conclusioni

L'intento di questo quiz era quindi di evidenziare lo stile che, nella nostra percezione, ciascuno di noi preferibilmente adotta nel guidare il proprio gruppo di lavoro.

Un unico stile non risulta funzionale in qualsiasi scenario indistintamente: alcune situazioni e persone richiedono un approccio rapido, fermo, di tipo "autoritario", mentre in altre il gruppo di lavoro prospera quando le responsabilità sono condivise e vige ampia libertà di pianificare, decidere e agire.

Per il successo del proprio team, è importante quindi saper declinare la propria azione adottando di volta in volta lo stile che meglio si adatta alla specifica situazione e alle persone coinvolte.

Nelle prossime attività esploreremo la **leadership trasformativa**: ispiratrice di cambiamento, e capace di incoraggiare, supportare e motivare gli altri a dare il meglio di sé e raggiungere traguardi inaspettati.

