

Migliorare la leadership

Author : Massimo Dagnino

Date : 20 Marzo 2020



Per aumentare le performance della leadership, il Management ha bisogno di un metodo di valutazione semplice e affidabile tramite il quale si possano capire le differenze individuali, in modo da stabilire un **modello valutativo**. Questo approccio ha le sue basi nella psicologia della personalità: infatti pone la propria attenzione alle differenze tra individui, intrinseche alla persona. Il metodo di cui parliamo è il *Big Five Questionary*, sviluppato dai ricercatori Costa e McCrae a metà degli anni Ottanta, modello di maggior riferimento nello studio della personalità. Il modello dei cinque fattori è uno strumento che ci permette di individuare i tratti degli individui, mettendo in luce quali possono essere le loro inclinazioni. Questo sistema, solitamente, ci permette di capire le caratteristiche comportamentali delle persone.

I **cinque fattori** in questione sono:

- a) estroversione;
- b) amicalità;
- c) coscienziosità;
- d) stabilità emotiva;
- e) apertura mentale.

Utilizzando questi cinque tratti della personalità, potremmo capire come valorizzare la leadership all' interno di un'azienda, tramite il contributo della psicologia del lavoro, determinando le caratteristiche peculiari necessarie per svolgere al meglio un determinato incarico o ruolo.

Per esempio per decidere un incarico delicato, dove sono richieste costanza e attenzione, saranno necessarie stabilità emotiva e coscienziosità; mentre, per motivare il personale, serve un leader che sia estroverso e dotato di apertura mentale.

Una caratteristica tipica del leader è l'**agentività**, ossia la capacità di far accadere determinati eventi in seguito alle proprie azioni, per cercare di esercitare un controllo sulle situazioni concrete. Appare evidente perché le persone con un ruolo di leadership nel marketing aziendale debbano avere questa caratteristica. L'agentività rappresenta anche la capacità di

essere all'altezza di certe sfide e di raggiungere determinati obiettivi; fondamentali sono gli sforzi fatti durante il proprio lavoro e la perseveranza di fronte alle difficoltà.

Da tenere in considerazione è anche la capacità di reagire positivamente a trattative non andate a buon fine. Da qui distinguiamo **due tipi di persone**: quelle con «alta auto-efficacia», che scelgono attività impegnative come occasioni di crescita personale ed hanno livelli di ambizione alti e realistici, impegnandosi a fondo in ciò che fanno; e quelle con «bassa auto-efficacia», cioè le persone che tendono a fuggire da compiti impegnativi, hanno bassi livelli di aspirazione e, solitamente, tendono ad essere bravi esecutori ma privi di iniziative personali. Albert Bandura, psicologo canadese, ha sviluppato questa teoria e considera l'agentività come la capacità di controllo sulle situazioni e anche sulla qualità della nostra vita. Le proprietà dell'agentività sono la coscienza, l'auto-riflessività e l'intenzionalità intesa a creare delle strategie per realizzare gli obiettivi che ci siamo preposti. Nell'esercizio della leadership è necessario osare, anche in situazioni che sembrano difficili: in questo caso, dopo aver raggiunto il successo, ci sentiremo appagati in modo straordinario e saremo in grado di motivare ulteriormente i nostri collaboratori.

La leadership è un aspetto fondamentale del funzionamento del team in ambito aziendale: una leadership di alta qualità risulta utile per la crescita e le prestazioni dei gruppi di lavoro.

Altrettanto importante è il concetto di leadership condivisa all'interno del gruppo di lavoro, specificamente definita "**leadership tra pari**". I leader all'interno delle organizzazioni dovrebbero utilizzare una serie di fattori correlati al team, come ad esempio la soddisfazione, la coesione, le varie dinamiche di gruppo, le prestazioni e il benessere. Per quanto riguarda i metodi attraverso i quali poter sviluppare la capacità di leadership e conseguentemente aumentare il potenziale all'interno di una squadra, bisogna considerare i seguenti aspetti:

- interventi efficaci per il potenziamento della capacità di leadership;
- chiarire i ruoli dei diversi leader all'interno del gruppo di lavoro;
- implementare il legame tra leadership e il gruppo di lavoro;
- ricercare i comportamenti caratteristici dei leader all'interno del team;
- condividere e responsabilizzare i membri del gruppo di lavoro.

La leadership è considerata indispensabile nelle organizzazioni lavorative moderne. Corsi di formazione specifici e costanti permettono al leader di migliorarsi e, conseguentemente, migliorare le performance aziendali.

Sitografia e bibliografia

Gian Vittorio Caprara, Daniel Cervone, *Determinati, dinamiche e potenzialità*, Raffaello Cortina, Milano 2003

Bandura, A. (1997). [*Self-efficacy: the exercise of control*](#). New York: W.H. Freeman

www.uninettouniversity.it

www.frontiersin.org

Articolo a cura di **Massimo Dagnino**