

Struktura stylów przywództwa Lewina

W 1939 roku psycholog Kurt Lewin przeprowadził badanie, w którym zidentyfikował trzy podstawowe style przywództwa i nakreślił wpływ każdego stylu na członków zespołu. Jego badania wykazały również, że liderzy osiągają różne wyniki, kiedy kierują swoimi zespołami na różne sposoby. Trzy podstawowe style przywództwa, które zidentyfikował, to:

- Przywództwo autorytarne (autokratyczne)
- Przywództwo partycypacyjne (demokratyczne)
- Przywództwo delegacyjne (leseferyzm)

Ważne jest, aby zrozumieć zalety i wady każdego stylu, abyśmy mogli rozpoznać nasz naturalny styl przywództwa i dostosować nasze podejście do danej sytuacji. Zrozumienie każdego z trzech stylów jest pomocne, aby wiedzieć, kiedy i jak ich używać oraz jakich zachowań należy unikać, jeśli chcesz wyciągnąć z zespołu to, co najlepsze.

Przywództwo autorytarne (autokratyczne)

Gdy używasz sposobu autorytarnego, podejmujesz decyzje bez konsultacji z członkami zespołu. Mówisz ludziom, co i jak mają zrobić. Zaletą autorytarnego przywództwa jest to, że jest bardzo wydajne: możesz podejmować szybkie decyzje, a ludzie nie mają wyboru w kwestii tego, co robią.

Wadą jest to, że autorytarne środowisko pracy jest często demoralizujące i demotywujące dla ludzi. Jeśli zastosujesz takie podejście, możesz również przegapić informacje od wykwalifikowanych, posiadających wiedzę członków zespołu, co może poważnie ograniczyć jego innowacyjność i wydajność. Co więcej, ludzie wielu kultur czują niechęć i opierają się autorytarnemu przywództwu.

Może ono powodować brak zaangażowania i niezadowolenie w Twoim zespole, a nawet to, że ludzie będą agresywni lub wrogo nastawieni. Może to prowadzić do wysokiej absencji i zwiększonej rotacji pracowników. Autorytarne przywództwo często się sprawdza, gdy trzeba podjąć szybkie decyzje w czasie kryzysów, ale przynosi szkodę w wielu nowoczesnych środowiskach pracy.

Przywództwo partycypacyjne (demokratyczne)

Dzięki przywództwu partycypacyjnemu to Ty masz ostatnie słowo w podejmowaniu decyzji, ale angażujesz członków zespołu w proces jej podejmowania. To buduje zaufanie i dobre relacje zawodowe, a członkowie zespołu czują się wzmocnieni i zaangażowani w swoją pracę.

Wadą przywództwa partycypacyjnego jest to, że może ono spowolnić proces podejmowania decyzji, przez co prowadzić do utraconych szans. Może to być szczególnie szkodliwe w nagłych przypadkach lub kryzysach.

Przywództwo delegacyjne (leseferystyczne)

Przywództwo delegacyjne lub leseferystyczne jest bardzo automatyczne. Gdy korzystasz z tego stylu, pozwalasz członkom zespołu nie tylko ustalać własne cele i terminy, ale także decydować o tym, jak mają wykonywać swoją pracę. Przywództwo delegacyjne jest najskuteczniejsze, gdy członkowie zespołu są wysoce zmotywowani i wykwalifikowani oraz gdy możesz często przekazywać informacje zwrotne na temat wyników i postępów. Ten styl sprawdza się również gdy współpracujesz z freelancerami lub konsultantami.

Wadą przywództwa delegacyjnego jest to, że może prowadzić do słabych wyników w zespołach, w których ludzie mają niski poziom umiejętności, słabą motywację lub niedostateczną wiedzę.

PODSUMOWUJĄC:

Głównym wnioskiem jest to, że ludzie czują niechęć wobec autorytarnego przywództwa i mogą stać się agresywni, zdemoralizowani lub zdemotywowani, gdy są jemu poddawani. W przywództwie należy stosować podejście partycypacyjne lub delegacyjne, aby wyciągać z ludzi to, co najlepsze.