

Utadvendte ledere er ikke nødvendigvis de beste

PUBLISERT 3. april 2017

Ny studie stiller spørsmålstegn ved om noen lederegenskaper alltid er å foretrekke. Man må se mer på kontekstuelle faktorer for å finne ut hva slags ledelse som fungerer best, ifølge Jasmine Hu, som står bak forskningen.



ILLUSTRASJONSFOTO: Shutterstock

I en artikkel i *Journal of Applied Psychology* skriver Jasmine Hu, assisterende professor ved University of Notre Dame, at dominerende og utadvendte ledere ikke alltid er de som fungerer best i en organisasjon.

– Jeg tror de fleste organisasjoner har en tendens til å vektlegge enkelte lederegenskaper for tungt og i stor grad ignorerer kontekstuelle faktorer, sier Hu og fortsetter:

– Når svært ekstroverte ledere arbeider med team der medlemmene forventer dominerende ledere, blir gruppen effektiv. Men når ekstroverte ledere arbeider i grupper der medlemmene krever at makt fordeles og forventer involvering i beslutningsprosesser, vil resultatet bli langt mindre effektivt, ifølge Hu.

Prestasjonsorienterte ledere vil heller ikke fungere godt i team som ønsker stor grad av autonomi og selvledelse.

– Pliktoppfyllende eller prestasjonsorienterte ledere har en tendens til å ha strengt organiserte planer og være tilbakeholdne med å dele informasjon og inkludere medarbeidere i beslutninger. Denne typen ledelse vil være uforenlig med team som ønsker sterkt eierskap til eget arbeid, sier Hu på nettsidene til Notre Dame-universitetet.

Hu mener organisasjoner må ta høyde for disse funnene når de skal ansette nye ledere.

– I stedet for å lete etter de klassiske ledertypene som man tenker vil fungere i enhver organisasjon, må man begynne med å undersøke hvem de ansatte som skal ledes er, og hvilken type team de jobber i, sier Hu.

Kilde: <http://news.nd.edu/news/when-hiring-a-manager-look-to-the-team-new-study...>

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 55, nummer 4, 2017, side