

Volontà e nuova leadership nelle organizzazioni Will and new leadership in organisations

Francesco Viglienghi (*)

Sappiamo che la Volontà si esprime soprattutto nel progettare, nel creare, nell'agire: il lavoro è pertanto il campo delle attività umane dove è più facile riscontrare l'opera della Volontà. Spinta dal suo impulso propulsivo, l'umanità si è dedicata a promuovere gli scambi economici, fino a far loro assumere l'importanza che hanno al giorno d'oggi. Purtroppo però la Volontà che opera nell'economia non è ancora la Volontà individuata e presentata da R. Assagioli in psicosintesi: è piuttosto un atteggiamento volontaristico, caratterizzato in gran parte dall'aspetto dinamismo, con una relativa presenza dell'aspetto sapienza (usato soprattutto per la suggestione pubblicitaria e per perpetrare efficienti manipolazioni) e con scarsissima rilevanza di quello definito bontà. È una Volontà dunque zoppa, a sua volta condizionata dal fatto che l'*ego oeconomicus* planetario è ancora troppo annebbiato da una concezione ristretta, personalistica, non sistematica del proprio interesse: il modello, che l'educazione si trova a dover innovare, è quello che l'interesse del singolo si contrappone a quello collettivo. Manca cioè una concezione sistemica del mondo ed è carente, benché si incominci a parlarne la ricerca di sinergie che rendano minimo l'investimento del singolo per rendere massimo il vantaggio comune. Assagioli ci ricorda che ciò che non può essere superato di slancio va "liquidato" a poco a poco: occorre dunque uno sforzo comune per liquidare questo modello e diffondere una visione più olistica, più ecologica, planetaria; questo è senz'altro un compito formativo di cui la psicosintesi sociale può farsi carico in questa fine millennio fervida di spunti innovativi.

Che il momento sia propizio lo si può percepire ascoltando le voci più progressive nell'ambito della formazione aziendale e organizzativa: si incomincia a leggere sulla stampa specializzata di richieste che le necessità stesse del mondo economico moderno pongono alla nuova leadership:

- perfetta conoscenza di sé
- comprensione dell'impatto dei propri comportamenti sugli altri
- gestione del gruppo
- comunicazione e collaborazione
- ascoltare con il cuore e aprirsi alla fantasia
- capacità di pensare globalmente.

Sono richieste che lasciano intravedere interessanti opportunità per la psicosintesi, dato che individuano nuovi

We know that the Will is expressed above all in projecting, creating, acting: work is thus the field of human activity where it is easier to find the work of the will. Driven by their will, humankind have been dedicated towards promoting economic exchanges so as to make them take on the importance that they have today. Unfortunately, though, the Will that operates in the socio-economical field is not yet the Will identified and presented by Roberto Assagioli in psychosynthesis: it is rather a "willing attitude", characterised, on the whole, by the "dynamism-strength" aspect, with a relative presence of the wise aspect (used, above all, for advertising and to effecting efficient manipulations) and with a very poor part of that one which is defined as "goodness". It is thus a Will that limps, conditioned by the restricted concept of interests, above all in the economical field, of the individual and of the single organisation: the motivating model, in fact, is that in which the single interest is contrasted with the collective one. Thus a systemic conception of the world is missing, and the search for synergy, which minimises the individual investment to maximise the collective one, is insufficient although people are now speaking about this. Assagioli reminds us that what cannot be overcome with a "dash" must be slowly "eliminated": therefore a collective effort is needed to eliminate this model and to diffuse a more holistic vision, more ecological, planetary; this is without a doubt a formative task which social psychosynthesis can take on as we go towards the next millennium rich in innovations.

That the moment is favourable can be perceived listening to the more progressive voices in the field of company and organisational training: we can read in the specialised press requests that the necessity of the modern economical world asks of the new leaders:

- perfect knowledge of oneself
- understanding of the impact of one's own behaviour on others
- group management
- communication and collaboration
- listening with the heart and openness towards imagination
- capacity for global thinking

These are requests that allow us to see interesting opportunities for psychosynthesis, given that these identify new training needs. And it is a rule of psycholo-

bisogni formativi. Ed è buona regola di psicologia fornire risposte evolute ai bisogni, soprattutto se dichiarati.

La psicosintesi ha ottime *chances* in iniziative di formazione aziendale e organizzativa in quanto quelle sopra elencate sono tutte caratteristiche che il processo di autorealizzazione promosso dall'itinerario psicosintetico sviluppa nell'individuo. Anzi, la psicosintesi è il sistema formativo che, per sua completezza, meglio consente di avviarsi e procedere verso l'autorealizzazione.

Molti sono gli aspetti dell'ambito lavorativo nei quali una più precisa concezione e applicazione della Volontà psicosintetica può arrecare benefici, dallo sviluppo delle funzioni ipotrofiche (per completare lo strapotere della funzione pensiero) alla gestione delle subpersonalità, al coltivare l'emergere di nuovi valori. Tutto questo come premessa per quello che mi sembra il più interessante ambito applicativo della Volontà alla nuova leadership, soprattutto ai fini specifici del Progetto Volontà, cioè il miglioramento delle capacità di gestione di un gruppo di lavoro.

Assagioli ci ricorda che il beneficio principale d'una Volontà ben allenata è quello dell'autorevolezza e sembra essere questo il requisito principale della leadership: essere capaci di impartire disposizioni dall'alto, così da creare consenso e motivare tenacemente al perseguimento dell'obiettivo.

Allo stesso tempo, avvalersi della conoscenza della psicologia differenziale - in particolare della tipologia, un prezioso strumento sinora ben poco utilizzato in modo concreto - per essere leader nel dovuto rispetto delle differenze individuali, minimizzando la conflittualità per valorizzare la diversità.

Non certo ultima, infine, la capacità di visione, cioè di formulare per la propria organizzazione obiettivi in un certo qual modo ispirati: obiettivi che siano allineati con l'evoluzione del pianeta, affinché l'economia torni a fornire al mondo un contributo sintropico, anziché entropico. □

(*) Socio del Centro di Psicosintesi di Bologna.

gy to give evolved answers to needs, especially if they are declared.

Psychosynthesis has good possibilities for initiatives in company and organisational training in as much as those listed above are all characteristics that the process of self-realisation promoted by the psychosynthetic way develops in individuals. In fact, psychosynthesis is the training system that, due to its completeness, best allows one to start and to proceed towards self-realisation.

There are many aspects in the work field in which a more precise conception and application of psychosynthetic Will can have benefits: from the development of the less considered functions - such as intuition or emotions or creative imagination, to compensate for the overwhelming function of thought - to the management of subpersonalities, to the cultivation of the emergence of new values. All this is the introduction for that which I believe is the more interesting field for the application of the Will in new leadership, that is the improvement of the capacity for management of a work group.

Assagioli reminds us that the principle benefit of a well trained Will is that of authoritativeness and it seems that this is the principle requisite of the new leaders: the capacity to impart dispositions from above, so as to create consent and tenaciously motivate the pursuit of the objective.

At the same time, the knowledge of differential psychology - in particular of typologies, a precious instrument that has been little used in a concrete way - permits one to be a leader with respect for individual differences, minimising conflict in order to use to advantage diversity.

Not least, finally, the capacity of vision, that is of formulating organisation, in a certain way inspired: for one's own objectives that are aligned with the evolution of the planet, so that the economy returns to give the world a syntrophic, instead of entropic, contribution. □

Sul numero di Aprile '99
**La psicosintesi nel Mondo:
problemi e prospettive di rete**

I contributi dovranno pervenire entro il 28 Febbraio 1999

Sul numero di Ottobre '99
Giovani e realtà transculturale

I contributi dovranno pervenire entro il 31 Agosto 1999

In the April '99 issue
**Psychosynthesis in the World:
network problems and prospectives**

Send your contribution by 28th February 1999

In the October '99 issue
Youth and transcultural reality

Send your contribution by 31st August 1999