

LE MANUEL DES DIFFÉRENTS STYLES DE LEADERSHIP

Trouvez le style qui vous convient le mieux, à vous et à votre équipe



INTRODUCTION

Tout le monde veut savoir quel style est considéré comme le meilleur et le pire en matière de leadership. C'est une question que des milliers de personnes recherchent sur Google chaque année, et à laquelle des pages et des pages de résultats tentent de répondre. Malheureusement, si vous faites cela, vous risquez de vous retrouver encore plus confus qu'au départ, car, comme vous le découvrirez rapidement, il n'y a pas de réponse unique à cette question.

C'est parce que le leadership est quelque chose d'incroyablement nuancé. Par exemple, ce qui fonctionne pour un superviseur dirigeant une équipe sur la ligne de front d'une usine de fabrication peut être totalement différent pour son homologue du service à la clientèle ou du service commercial. En fait, ces deux dirigeants pourraient se disputer longtemps pour savoir lequel de leurs styles de leadership est le meilleur et ne jamais parvenir à un accord.

Alors, qu'est-ce que cela signifie pour vous? Tout d'abord, cela signifie que vous pouvez être rassuré en sachant qu'il n'y a pas de mauvaise réponse lorsqu'il s'agit d'adopter un style (ou des styles!) de leadership, car cela dépendra entièrement de la nature de votre travail, de la culture de votre entreprise et des personnes dont vous avez la charge. Deuxièmement, cela signifie que trouver son style de leadership n'est pas quelque chose qui se fait du jour au lendemain. Il s'agit plutôt d'un processus qui évoluera au cours de votre carrière de dirigeant.

À la lumière de ce constat, le guide suivant présente 6 styles de leadership parmi les plus courants. En les lisant, pensez à un moment où vous avez adopté un style donné - Comment vous êtes-vous senti? Était-ce efficace? Quelles étaient les circonstances? Pensez à vos anciens dirigeants ou mentors que vous admirez ou que vous voulez imiter - Quels étaient leurs styles? Réfléchissez également au type de dirigeant que vous aimeriez être dans 6 mois ou dans 6 ans. En faisant cela, vous serez plus à même de savoir quel style de leadership est le mieux adapté pour vous.

LE LEADERSHIP
CHARISMATIQUE

LEADERSHIP
DÉMOCRATIQUE/
PARTICIPATIF

LE LEADERSHIP DU
LAISSER-FAIRE

LEADERSHIP
AUTOCRATIQUE/
AUTORITAIRE

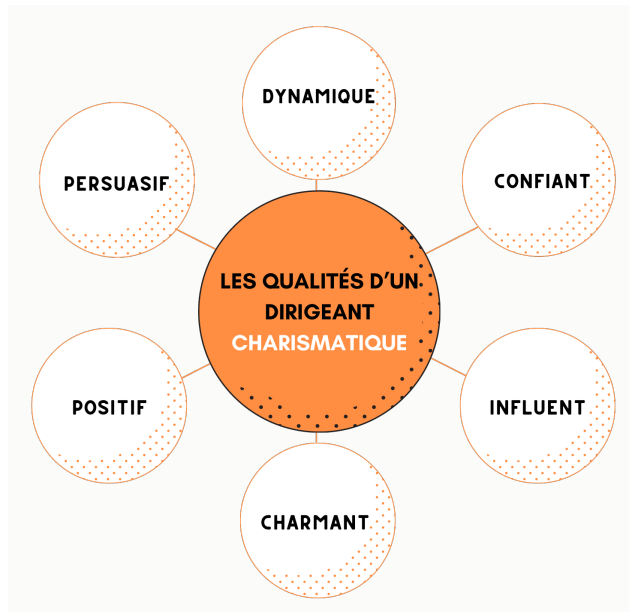
LEADERSHIP
CHEF DE FILE

LEADERSHIP
COLLABORATIF

LE LEADERSHIP CHARISMATIQUE

Les dirigeants charismatiques utilisent diverses techniques de communication pour établir des connexions émotionnelles et des relations interpersonnelles fortes, pour diriger et influencer les autres et pour remplir leur mandat. Ce sont les dirigeants qui donnent aux employés le sentiment qu'ils peuvent atteindre un objectif ou une étape importante, même dans l'adversité, et qui gardent une attitude positive et encouragent les autres à continuer lorsque les choses se compliquent. Selon une étude publiée dans le [Journal of Behavioral Studies in Business](#), ils y parviennent en utilisant les quatre techniques suivantes:

1. *L'humour*: L'autodérision est couramment utilisée comme un outil pour montrer les vulnérabilités, augmenter la sympathie, « mettre tout le monde sur un pied d'égalité » et faire baisser la garde des gens, ce qui contribue à établir un lien émotionnel.
2. *Raconter des histoires*: L'utilisation d'histoires qui incluent des membres du groupe ou qui sont humoristiques ou autodérisoires est souvent employée pour illustrer un message, afin que le groupe puisse mieux retenir l'information ou l'instruction.
3. *Lire l'auditoire*: Un dirigeant charismatique observe ou « lit » les expressions faciales, le langage corporel et le ton de la voix de son auditoire pour déterminer si une histoire humoristique, une pause dramatique ou un changement de cadence ou de ton est plus approprié.
4. *Conquérir l'espace*: En serrant des mains, en apprenant les noms, en posant des questions personnelles, en écoutant activement et en établissant généralement un lien avec le groupe sur une base individuelle, les dirigeants charismatiques obtiennent un « aperçu » de la salle, qu'ils peuvent ensuite utiliser pour modifier leur style et leurs techniques pour assurer un impact optimal.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP CHARISMATIQUE

- ✓ Sentiment d'appartenance accru en raison du lien émotionnel de l'employé avec son dirigeant. ([Cambridge University Press](#))
- ✓ Le leadership charismatique est positivement lié à l'identification d'un individu à son groupe de travail ou à son équipe, ce qui contribue positivement à l'implication dans le travail, à la satisfaction au travail, à la performance et à l'intention de renouvellement. ([International Journal of Psychology](#))
- ✓ Les liens émotionnels forts et les relations que les dirigeants charismatiques établissent avec leurs employés peuvent créer un sentiment de confiance et de loyauté.
- ✓ L'amélioration du travail d'équipe découle de la vision stratégique des dirigeants charismatiques, de leur communication claire et articulée, de leur sensibilité à l'environnement et aux besoins des employés. ([Leadership and Organization Development Journal](#))
- ✓ Les employés sous la direction de dirigeants charismatiques montrent des signes de réduction du stress et de l'épuisement professionnel. ([Université de Londres et Université de Hertfordshire](#))

LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU LEADERSHIP CHARISMATIQUE

- ✗ Les employés peuvent devenir trop dépendants de leur dirigeant charismatique pour déterminer une ligne de conduite, leur dire ce qu'ils doivent faire ou ressentir, et même les motiver.
- ✗ Lorsque des dirigeants charismatiques exercent une pression sur les employés pour qu'ils atteignent des performances exceptionnellement élevées, ces derniers peuvent être amenés à se comporter de manière contraire à l'éthique afin de répondre aux attentes fixées. ([International Journal of Environmental Research and Public Health](#))
- ✗ Le leadership charismatique peut être utilisé à mauvais escient, manipulé ou abusé pour obtenir ce que l'on veut ou pour faire avancer un programme personnel. ([The Business and Management Review](#))

LEADERSHIP DÉMOCRATIQUE/PARTICIPATIF

Contrairement aux styles de leadership qui fonctionnent selon une approche descendante, le leadership démocratique, également appelé leadership participatif, renonce à la structure hiérarchique formelle en faveur de la collaboration, du travail d'équipe, du consensus et de la participation de tous. Si les dirigeants démocratiques préfèrent travailler avec leurs équipes sur un pied d'égalité et écouter toutes les opinions, ils conservent l'autorité et la responsabilité formelles de prendre les décisions qui leur semblent les plus conformes aux intérêts de l'équipe, du client ou de l'entreprise. Il est intéressant de noter que, [selon une étude](#), 70 % des personnes interrogées ne sont pas d'accord avec le fait que ce style de leadership entraîne de nombreux problèmes sur le lieu de travail; au contraire, environ le même pourcentage affirme que le leadership démocratique/participatif est plus efficace que les styles de leadership autocratique et libre.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP DÉMOCRATIQUE

- ✓ Le leadership démocratique instaure un niveau élevé de confiance, ce qui amène les employés à rendre la pareille en affichant des niveaux plus élevés de performance organisationnelle. ([International Journal of Development Strategies](#))

- ✓ Étant donné la nature du leadership démocratique, il peut favoriser la création d'une culture d'équipe inclusive et collaborative, car l'accent est mis sur le fait que tout le monde est entendu.
- ✓ Le leadership démocratique augmente la satisfaction des employés et l'efficacité organisationnelle, influençant ainsi positivement le succès de l'entreprise. ([Canadian Journal of Business and Information Studies](#))
- ✓ Le leadership démocratique/participatif est associé à une créativité accrue et à la résolution de problèmes. ([Journal of Developmental Entrepreneurship](#))
- ✓ Le leadership démocratique est susceptible d'engager et de responsabiliser les individus, car ils se sentent valorisés par leur dirigeant.

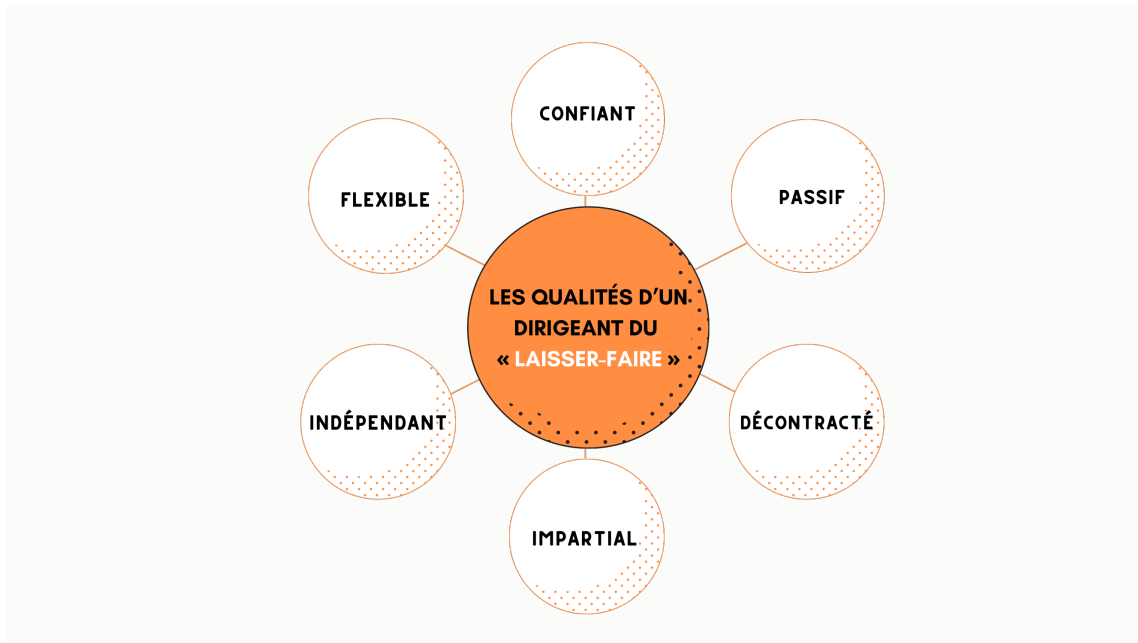
LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU LEADERSHIP DÉMOCRATIQUE

- ✗ Le processus décisionnel est inévitablement ralenti ou excessivement compliqué, car les dirigeants démocratiques recherchent et examinent de nombreuses perspectives, ce qui peut être particulièrement problématique en cas de crise où les décisions doivent être prises rapidement.
- ✗ Les employés peuvent, consciemment ou inconsciemment, s'opposer à la décision d'un dirigeant s'ils ont le sentiment que leur point de vue n'est pas suffisamment pris en compte. C'est pourquoi les dirigeants démocratiques doivent être prêts à expliquer les raisons d'une décision, dans une certaine mesure.
- ✗ Si les dirigeants démocratiques semblent prendre trop souvent le « parti » ou le point de vue d'un individu, cela peut être interprété comme du favoritisme, ce qui peut à son tour provoquer des tensions.

LE LEADERSHIP DU LAISSER-FAIRE

Les dirigeants du « laisser-faire » adoptent généralement une approche non interventionniste pour diriger et cherchent à limiter leur intervention dans le déroulement des activités quotidiennes de ceux qui les entourent. Toutefois, cette absence ne les dispense pas de porter la responsabilité des comportements, des actions et des résultats de leur employé. Les dirigeants les plus efficaces dans le « laisser-faire » en sont conscients et sont prêts à intervenir lorsque leur équipe en a besoin.

Comme vous pouvez l’imaginer, ce style de leadership est risqué lorsque les circonstances sont mauvaises, par exemple lorsque les employés sont nouveaux ou non formés. D’un autre côté, le leadership du laisser-faire peut être très efficace pour ceux qui gèrent des équipes d’experts hautement qualifiés, des départements ou des projets créatifs, ou des employés ayant fait leurs preuves en matière de réussite, de responsabilité et de motivation.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP DU « LAISSER-FAIRE »

- ✓ Réduit la dépendance d'un employé à l'égard du dirigeant, car l'absence de ce dernier le pousse à trouver des réponses, à résoudre les problèmes de manière proactive et à prendre des décisions de manière indépendante.

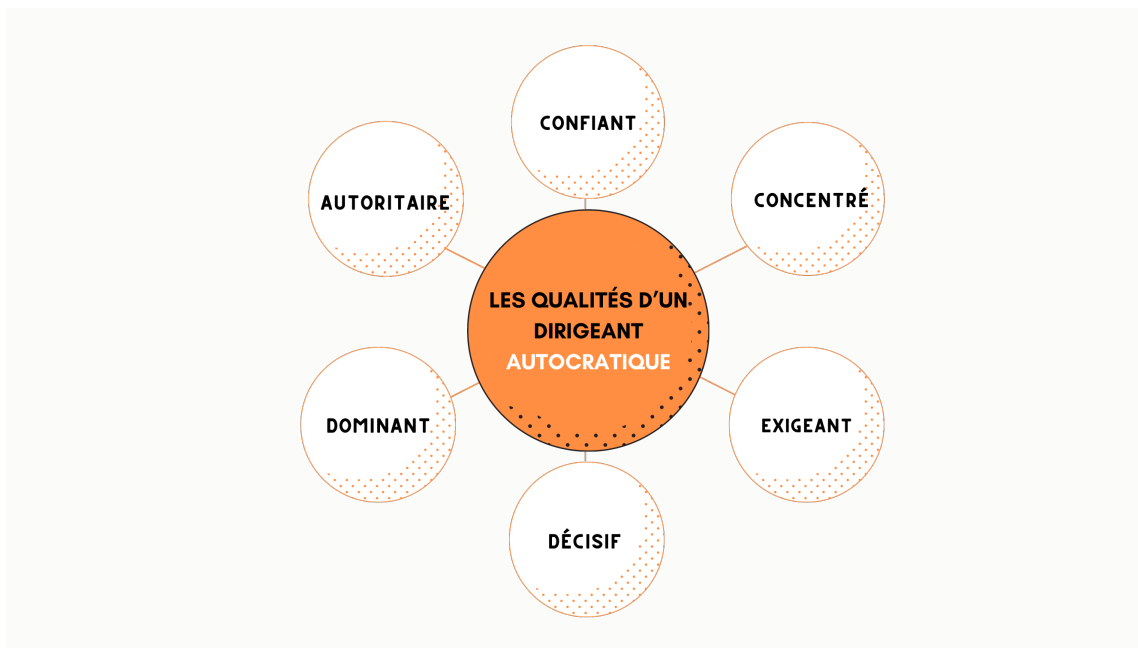
- ✓ Pour pouvoir accomplir leur tâche, les employés acquièrent de nouvelles compétences et établissent des relations interpersonnelles qu'ils n'auraient peut-être pas obtenues autrement.
- ✓ Réduit potentiellement le temps qu'un dirigeant passe à gérer directement les employés, ce qui pourrait diminuer la microgestion.
- ✓ Certains employés seront stimulés, motivés et responsabilisés par la liberté et la maîtrise qu'ils ont de leur travail et de leur vie professionnelle sous la direction d'un dirigeant du « Laisser-faire ».
- ✓ Peut conduire à un nombre accru d'opportunités uniques d'apprentissage et de développement qui impliquent les employés.

LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU DIRIGEANT DU « LAISSER-FAIRE »

- ✗ Les dirigeants du « laisser-faire » qui ne donnent pas de conseils, de commentaires constructifs ou d'éloges, que ce soit intentionnellement ou non, ont un impact négatif sur les performances de leurs employés de deux façons : ils diminuent les chances de voir apparaître le comportement souhaité ou favorisent l'augmentation des performances non souhaitées. ([European Journal of Management](#))
- ✗ Les personnes dont l'estime de soi est fortement liée à leurs relations interpersonnelles peuvent trouver le leadership du « laisser-faire » décevant, ce qui se traduit par des attitudes négatives envers leurs superviseurs et l'entreprise. ([Journal of Business and Psychology](#))
- ✗ On a constaté que le leadership du « laisser-faire » a une relation négative avec l'innovation et l'engagement au travail. ([Heliyon](#))

LEADERSHIP AUTOCRATIQUE/AUTORITAIRE

Le leadership autocratique, également connu sous le nom de leadership autoritaire, se caractérise par un contrôle de la part du dirigeant et par l'obéissance des employés. Un dirigeant qui adopte ce style utilise son autorité formelle pour que les choses soient faites d'une manière spécifique ou pour prendre des décisions de manière indépendante. Si le leadership autocratique est moins répandu aujourd'hui et moins apprécié des employés, il n'est pas nécessairement un style de leadership intrinsèquement mauvais. Lorsqu'un dirigeant encadre des employés inexpérimentés, non formés ou non motivés, le leadership autocratique peut être le style de leadership adéquat pour que le travail soit fait à temps et comme convenu. En outre, certains services, comme le service à la clientèle ou la fabrication, ou certaines industries, comme les industries alimentaires et de la construction, peuvent trouver le style autocratique plus efficace étant donné la nature du travail.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP AUTOCRATIQUE

- ✓ Le leadership autoritaire/autocratique réduit les comportements interpersonnels déviants. ([University of Sheffield](#))
- ✓ Le processus de prise de décision est ainsi plus rapide et plus pratique, car une seule opinion est prise en compte, celle des dirigeants.

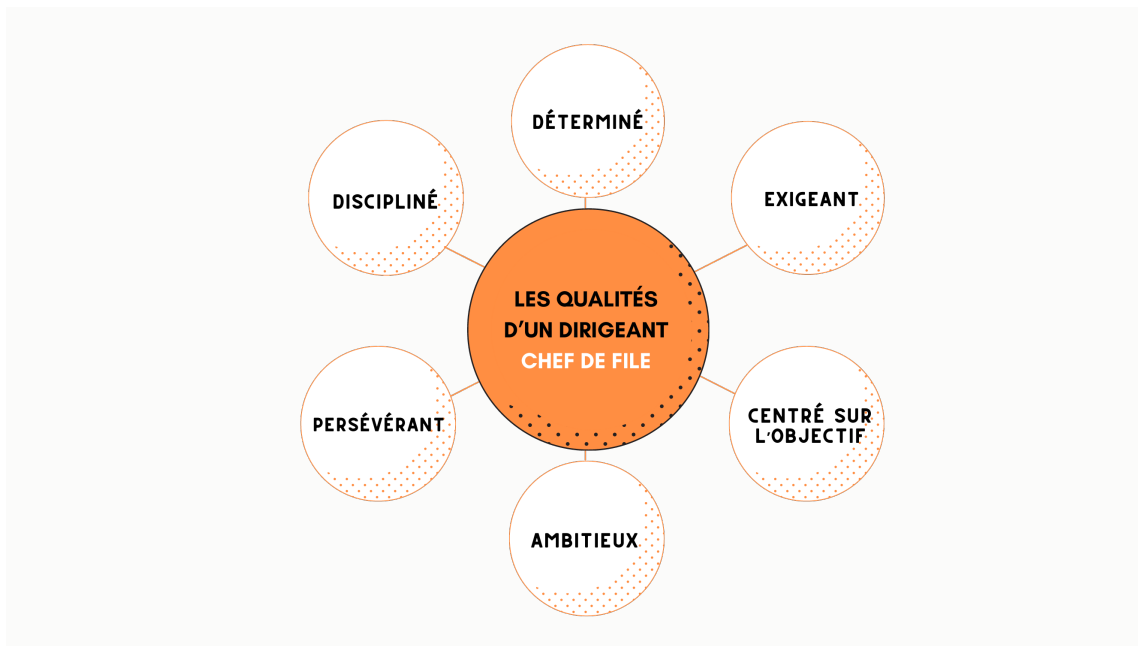
- ✓ Cela crée un sentiment de sécurité et de rassurance, car les employés savent exactement ce que l'on attend d'eux et comment le faire.
- ✓ Réduit la confusion au sein de l'équipe et de l'entreprise dans son ensemble, car la prise de décision est centralisée.
- ✓ Lorsqu'il dirige une équipe inexpérimentée ou peu motivée, le leadership autocratique garantit un niveau de qualité et de productivité.

LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU LEADERSHIP AUTOCRATIQUE

- ✗ Lorsque les chefs d'équipe adoptent des comportements de leadership autoritaire/autocratique, cela peut nuire à la sécurité psychologique des employés et des collègues. ([McKinsey](#))
- ✗ Les dirigeants autocratiques qui ne délèguent pas de tâches ou essaient de garder le contrôle sur tout peuvent se retrouver stressés, travailler trop ou s'épuiser, ce qui a un impact négatif sur leur capacité à être des dirigeants efficaces.
- ✗ On a constaté que les dirigeants autoritaires/autocratiques empêchent les employés de faire preuve de créativité en augmentant leur peur et le silence défensif. ([Journal of Business Research](#))

LEADERSHIP CHEF DE FILE

Comme son nom l'indique, ce style de leadership consiste à donner le rythme à suivre aux employés et à leur demander de respecter ce rythme. Les dirigeants chef de file sont désireux de trouver des moyens d'effectuer leur travail mieux et plus vite ; ainsi, le niveau de performance attendu est perpétuellement relevé. Malheureusement, les recherches sur les styles de leadership montrent souvent que ce style ne peut être maintenu à long terme sans avoir un impact négatif sur le moral des employés et la culture d'équipe.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP CHEF DE FILE

- ✓ Le leadership chef de file peut être utile pour atteindre des objectifs à court terme, car il permet d'augmenter la productivité nécessaire afin d'accomplir le travail.
- ✓ Les employés peuvent être motivés ou encouragés par les exigences et les attentes fixées par les dirigeants qui donnent l'exemple.
- ✓ Le leadership chef de file incite les employés à améliorer continuellement leurs savoir-faire et leurs méthodes pour atteindre les performances attendues.

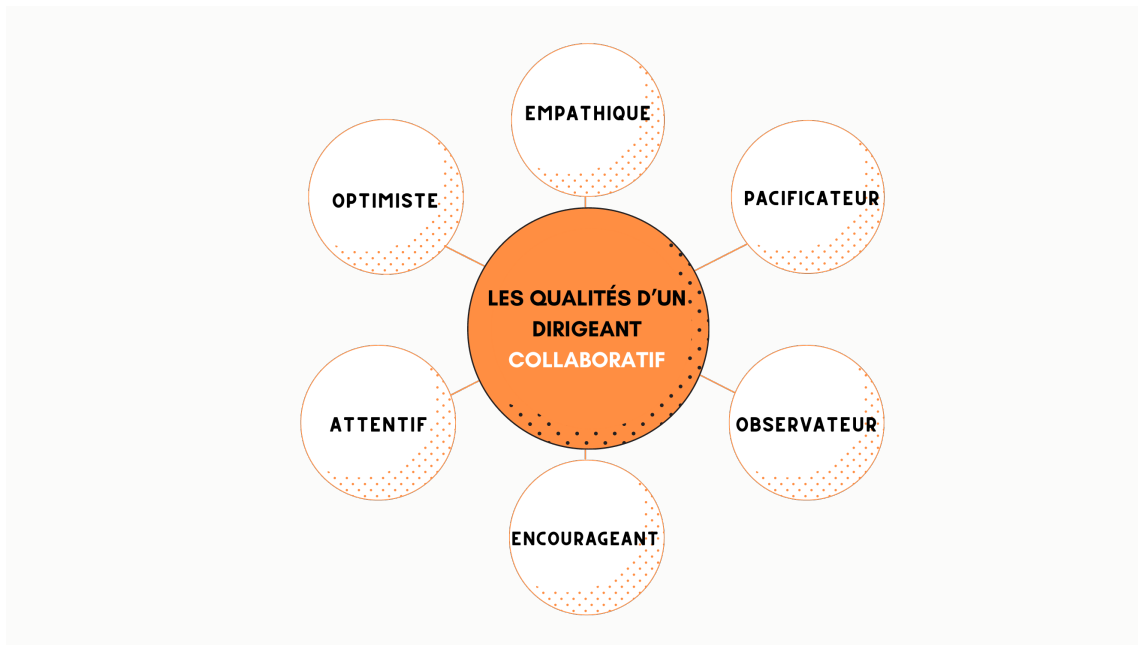
- ✓ Soucieux de produire des résultats et de satisfaire les attentes, un dirigeant chef de file ne veut pas que des conflits entravent les progrès de son équipe. Ils sont donc prompts à résoudre les conflits.
- ✓ Les employés qui sont des experts hautement qualifiés, motivés, responsables et désireux de donner le meilleur d'eux-mêmes s'épanouissent généralement sous la direction d'un dirigeant chef de file.

LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU LEADERSHIP CHEF DE FILE

- ✗ Le leadership de style chef de file est difficile à maintenir à long terme. Les exigences imposées aux employés peuvent finir par les accabler ou les épuiser, entraînant ainsi une baisse de leur moral. ([American Express](#))
- ✗ En raison des attentes des dirigeants chef de file, les employés peuvent craindre l'échec ou les risques, ce qui peut avoir un impact sur la créativité et l'innovation.
- ✗ Les dirigeants chef de file n'ont pas toujours la patience ou le temps de fournir un encadrement et un retour constructif aux employés peu performants. Cela peut conduire les employés à éprouver des difficultés inutilement.

LEADERSHIP COLLABORATIF

Le leadership de type collaboratif se caractérise par une mentalité axée sur les personnes. Les dirigeants collaboratifs cherchent à rendre leurs employés heureux, à tisser des liens affectifs, à créer (et à maintenir!) l'harmonie, ce qui crée un fort sentiment d'appartenance et de sécurité psychologique pour leurs employés. Compte tenu de cela, le leadership de style collaboratif est optimal dans les situations où la confiance ou les relations sont brisées et doivent être réparées. Il est vrai que les dirigeants qui adoptent cette attitude risquent de trop se concentrer sur le « maintien de la paix » pour apaiser les personnes impliquées dans le conflit plutôt que de favoriser un conflit sain.



LES AVANTAGES DU LEADERSHIP COLLABORATIF

- ✓ Le leadership de style collaboratif peut aider à réparer une relation et à reconstruire une confiance brisée.
- ✓ La collaboration entre les employés s'améliore généralement sous un leadership collaboratif.

- ✓ peuvent se sentir suffisamment en confiance pour résoudre des problèmes, innover et prendre des risques calculés.
- ✓ Le leadership collaboratif contribue positivement à la culture, au moral et à la dynamique d'une équipe.
- ✓ La relation qu'un employé entretient avec un dirigeant collaboratif et son sentiment d'appartenance peuvent améliorer le niveau d'implication de l'employé et la probabilité qu'il reste dans l'entreprise.

LES INCONVÉNIENTS POSSIBLES DU LEADERSHIP COLLABORATIF

- ✗ Étant donné que les dirigeants collaboratifs se concentrent sur l'harmonie, tout conflit peut être perçu comme une menace, même si le conflit est sain et nécessaire pour faire avancer l'équipe. Ainsi, les dirigeants peuvent se concentrer sur l'élimination du conflit plutôt que sur sa résolution.
- ✗ Le leadership collaboratif n'est pas propice aux urgences ou aux travaux urgents, car il peut ralentir considérablement le processus et compromettre l'objectif.
- ✗ Les employés peuvent ne pas recevoir de retour constructif ou ne pas avoir de discussions sur les performances dont ils auraient besoin de la part de leur chef, ce qui entraîne une baisse de leurs performances.

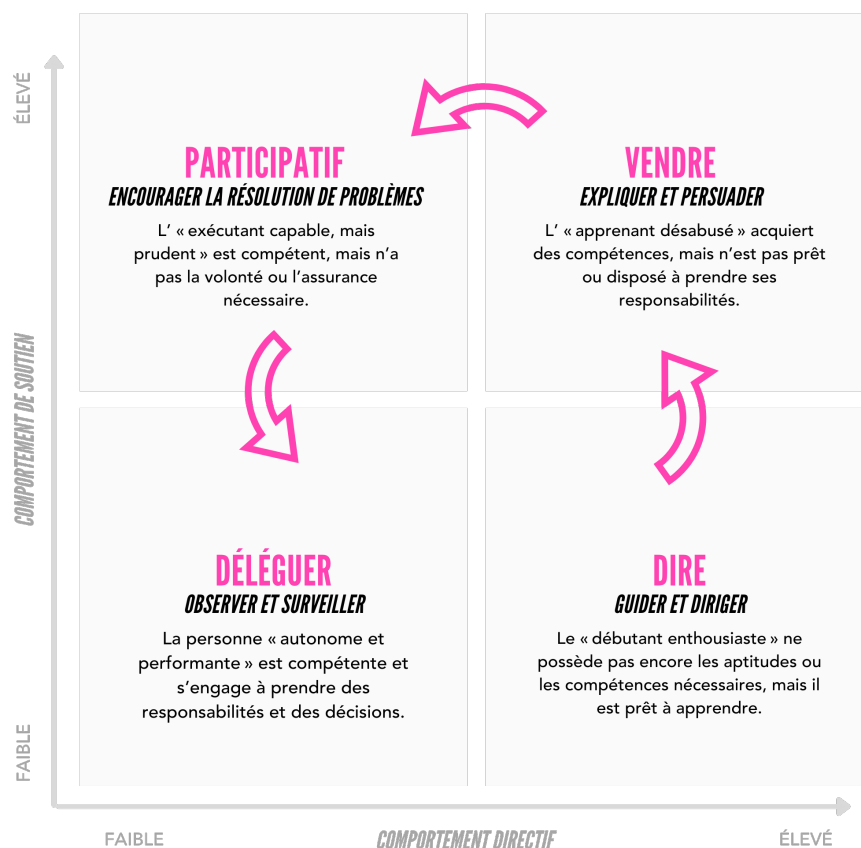
LE LEADERSHIP SITUATIONNEL EST-IL LA SOLUTION ?

Après avoir découvert plus en détail chacun des six principaux styles de leadership, vous constaterez qu'ils présentent tous des avantages et des inconvénients. En tant que tel, aucun style n'est meilleur que l'autre. Au contraire, les personnes qui occupent des postes de gestion du personnel doivent adopter un style de leadership flexible.

Cette approche est connue sous le nom de leadership situationnel, initialement proposé par l'auteur Paul Hersey et l'expert en leadership Ken Blanchard. Le leadership situationnel consiste pour un dirigeant à modifier son style de leadership en fonction de l'employé et de la tâche à accomplir. Par exemple, [le modèle suivant](#) indique qu'un nouvel employé ayant peu ou pas de formation, mais désireux d'apprendre pourrait bénéficier d'un leadership autocratique. Au fur et à mesure que ses compétences augmentent et que la situation évolue, le style de leadership doit changer et s'adapter à son tour.

MODÈLE DE LEADERSHIP SITUATIONNEL

La Source: The Center for Leadership Studies





CONCLUSION

Pour y parvenir efficacement, vous devrez devenir un dirigeant équilibré, doté des connaissances et de la perspicacité nécessaires pour comprendre quel style de leadership il convient de déployer, ainsi que d'une variété de compétences en matière de leadership et d'outils vous permettant de modifier votre style en fonction de la situation dans laquelle vous vous trouvez. Heureusement, le Niagara Institute est là pour vous aider. Avec des programmes de développement du leadership et de formation à la communication, et une liste complète de coachs professionnels, vous êtes sûr de trouver toutes les ressources dont vous avez besoin, au moment où vous en avez besoin, pour devenir le dirigeant que vous souhaitez vraiment être.

THE LEADERSHIP STYLES HANDBOOK:

Finding the Style That Works Best for You and Your Team



INTRODUCTION

Everyone wants to know which style is considered the best and the worst when it comes to leadership styles. It's a question thousands of people type into Google every year, and pages upon pages of search results seek to answer. Unfortunately, if you do this, you're likely to end up more confused than when you started because, as you'll quickly find out, there is no one answer to the question.

That's because leadership is so incredibly nuanced. For example, what works for a supervisor leading a team on the frontline of a manufacturing plant may be entirely different from their counterpart in the customer service or marketing department. In fact, these two leaders could argue until they're blue in the face over which of their leadership styles is better and never come to an agreement.

So, what does this mean for you? First, it means that you can relax knowing there is no wrong answer when it comes to adopting a leadership style (or styles!), as it will entirely depend on the nature of your work, your company's culture, and those in your charge. Second, it means that finding your leadership style is not something that will happen overnight. Rather, it's a process that will evolve over the course of your leadership career.

In light of that, the following guide 6 of the most common leadership styles. As you read through each, think about a time when you adopted a given style - How did you feel? Was it effective? What were the circumstances? Think about your past leaders or mentors you look up to or want to emulate - Which style did they embody? Even consider the type of leader you want to be in 6 months or 6 years. In doing this, you will find yourself one step closer to knowing which leadership style is best for you.

CHARISMATIC
LEADERSHIP

DEMOCRATIC/
PARTICIPATIVE
LEADERSHIP

LAISSEZ-FAIRE
LEADERSHIP

AUTOCRATIC/
AUTHORITARIAN
LEADERSHIP

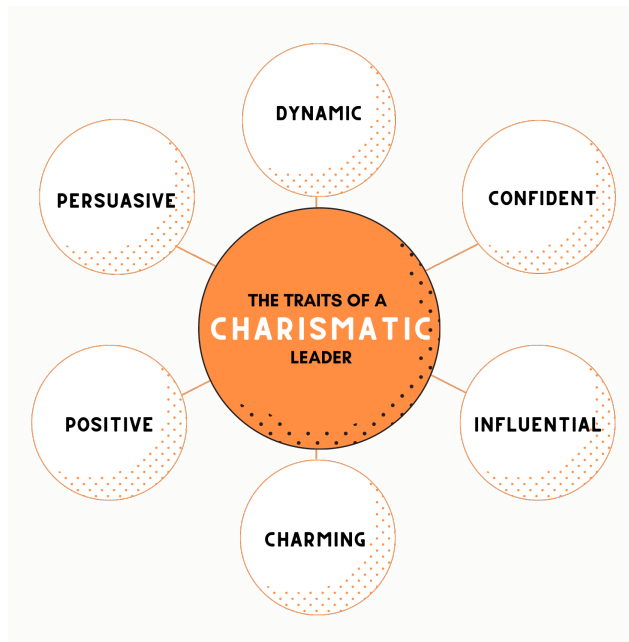
PACESETTING
LEADERSHIP

AFFILIATIVE
LEADERSHIP

CHARISMATIC LEADERSHIP

Charismatic leaders use various communication techniques to build strong emotional connections and interpersonal relationships, leading and influencing others and fulfilling their mandate. They are the leaders who make employees feel that they can achieve a goal or milestone even in the face of adversity and who keep a positive attitude and encourage others to keep going when things get tough. According to a study in the [Journal of Behavioral Studies in Business](#), they do this by using the following four techniques:

1. *Humor*: Self-deprecating humor is commonly used as a tool to show vulnerabilities, increase likability, “level the playing field,” and lower people’s guard, which contributes to the creation of an emotional bond.
2. *Storytelling*: The use of stories that include audience members or are humorous or self-deprecating is often used to illustrate a message, so the audience can better retain the information or instruction.
3. *Reading the Audience*: A charismatic leader observes or “reads” their audience’s facial expressions, body language, and tone of voice to determine if a humorous story, dramatic pause, or change in cadence or tone is most appropriate.
4. *Working the Room* - By shaking hands, learning names, asking personal questions, actively listening, and generally connecting with the audience on a one-to-one basis, charismatic leaders get a “feel” of the room, which they can then use to alter their styles and techniques for optimal impact.



THE ADVANTAGES

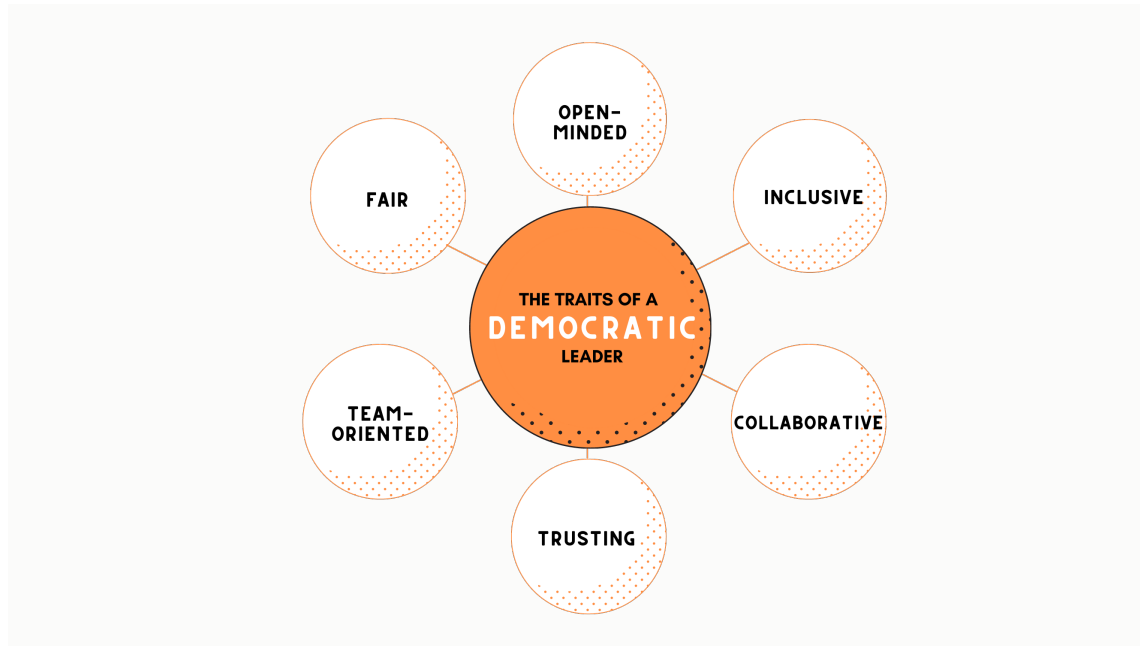
- ✓ Increased sense of belonging as a result of the employee's emotional connection with their leader. ([Cambridge University Press](#))
- ✓ Charismatic leadership is positively related to an individual's identification with their workgroup or team, positively contributing to job involvement, job satisfaction, performance, and turnover intention. ([International Journal of Psychology](#))
- ✓ The strong emotional connections and relationships charismatic leaders build with their employees can create a sense of trust and loyalty.
- ✓ Improved teamwork results from charismatic leaders' strategic vision, clear and articulate communication, sensitivity to the environment, and sensitivity to employee needs. ([Leadership and Organization Development Journal](#))
- ✓ Employees led by charismatic leaders show signs of reduced stress and burnout. ([University of London and University of Hertfordshire](#))

THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ Employees may become too reliant on their charismatic leader to set the vision, tell them what to do or feel, and even motivate them.
- ✗ When charismatic leaders put exceptionally high-performance pressure on employees, employees may behave unethically to meet the set expectations. ([International Journal of Environmental Research and Public Health](#))
- ✗ Charismatic leadership can be misused, manipulated, or abused to get what an individual wants or to further a personal agenda. ([The Business and Management Review](#))

DEMOCRATIC/PARTICIPATIVE LEADERSHIP

Unlike the leadership styles that operate using a top-down approach, the democratic leadership style, also referred to as participative leadership, forgoes the formal, hierarchical structure in favor of collaboration, teamwork, consensus, and participation from all. While democratic leaders prefer to work with their teams as equals and hear out all voices, they retain the [formal authority](#) and responsibility to make decisions they feel best to align with the interests of the team, client, or organization. Interestingly, in [one study](#), 70% of respondents disagreed that this leadership style results in many problems in the workplace; rather, about the same percentage affirmed that democratic/participative leadership is more effective than autocratic and free rein leadership styles.



THE ADVANTAGES

- ✓ Democratic leadership builds high levels of trust, which leads employees to reciprocate through exhibiting higher levels of organizational performance. ([International Journal of Development Strategies](#))
- ✓ Given the nature of democratic leadership, it can support creating an inclusive and collaborative team culture as an emphasis is put on everyone being heard.

- ✓ Democratic leadership increases employee satisfaction and organizational efficiency, thus positively influencing the success of the organization. ([Canadian Journal of Business and Information Studies](#))
- ✓ Democratic/participative leadership is associated with increased creativity and problem-solving. ([Journal of Developmental Entrepreneurship](#))
- ✓ The democratic leadership style is likely to engage and empower individuals due to feeling valued by their leader.

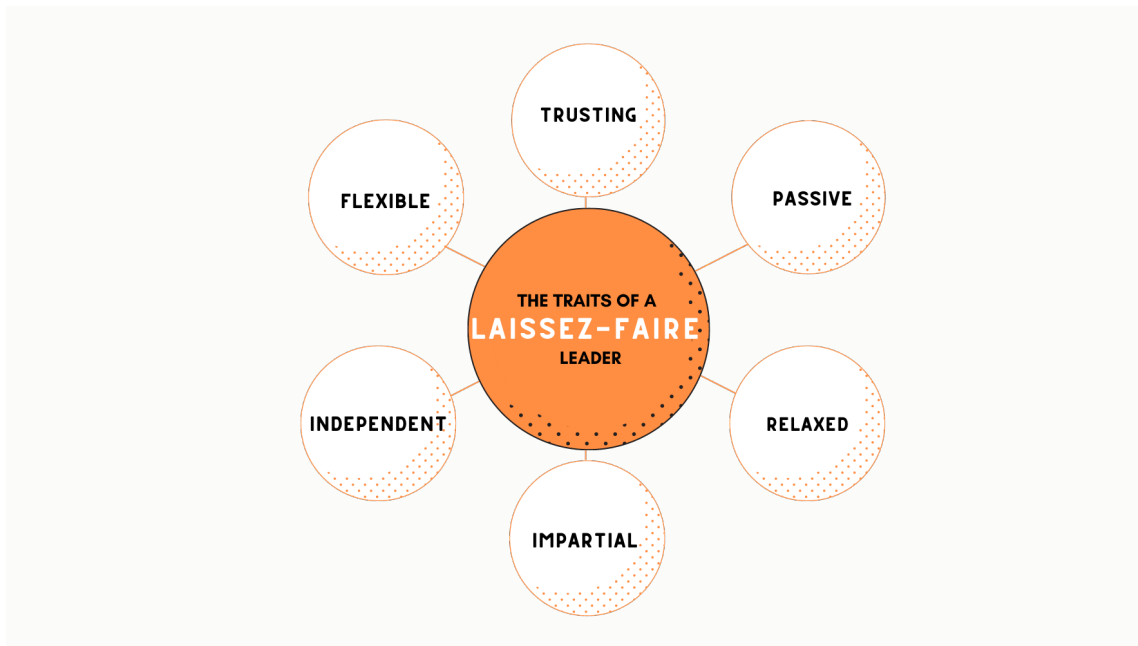
THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ The decision-making process is inevitably slowed down or overly complicated as democratic leaders seek out and contemplate many perspectives, which can be particularly problematic in crises where decisions need to be made quickly.
- ✗ Employees may consciously or unconsciously resent a leader's decision if they feel their perspective is not adequately considered. For that reason, democratic leaders should be prepared to explain the rationale for a decision to an appropriate extent.
- ✗ If democratic leaders appear to take one individual's "side" or perspective too often, it can be interpreted as [favoritism](#) which can, in turn, cause tension.

LAISSEZ-FAIRE LEADERSHIP

Laissez-faire leaders typically take a hands-off approach to manage others and seek to limit their interference with the day-to-day activities of those around them. However, this absence does not absolve them of responsibility for their employee's behaviors, actions, and outcomes. The most effective laissez-faire leaders realize this and are prepared to step up when their team needs it.

As you can imagine, this leadership style is risky in the wrong circumstances, such as when employees are new or untrained. On the other hand, laissez-faire leadership can be highly effective for those managing highly trained teams of experts, creative departments or projects, or employees with a track record of success, [accountability](#), and motivation.



THE ADVANTAGES

- ✓ Reduces an employee's dependence on the leader as the absence of a leader challenges them to find answers, proactively problem-solve, and make decisions independently.
- ✓ Employees learn new skills and establish interpersonal relationships they may not otherwise have in order to fulfill the mandate.

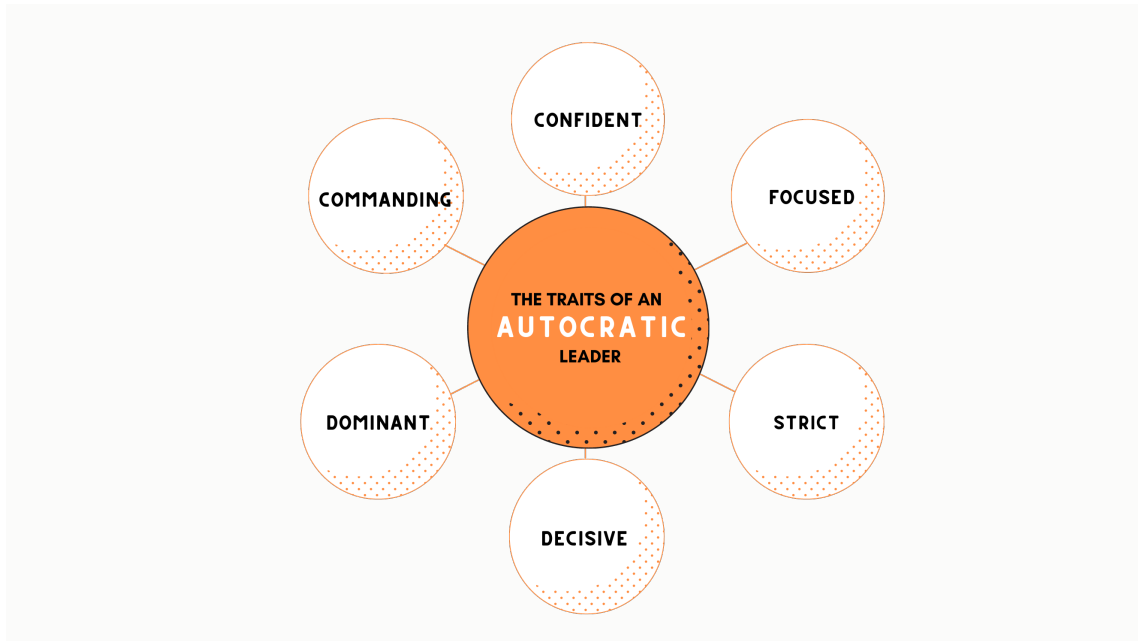
- ✓ Potentially reduces the amount of time a leader spends directly managing people, which could mitigate [micromanagement](#).
- ✓ Certain employees will be challenged, motivated, and empowered by the freedom and control they have over their work and life on the job under a laissez-faire leader.
- ✓ Can lead to an increased number of unique learning and development opportunities that engage employees.

THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ Laissez-faire leaders who withhold reinforcement, constructive feedback, or praise, either intentionally or unintentionally, either decrease the probability of future desired behavior or open the door for increased levels of undesired performance. ([European Journal of Management](#))
- ✗ Individuals whose sense of self is strongly tied to their interpersonal relationships may find laissez-faire leadership disappointing, resulting in a negative attitude. ([Journal of Business and Psychology](#))
- ✗ Laissez-faire leadership has been found to have a negative relationship with innovation and engagement at work. ([Heliyon](#))

AUTOCRATIC/AUTHORITARIAN LEADERSHIP

Autocratic leadership, also known as authoritarian leadership, is characterized by a leader's control and an employee's obedience. A leader who adopts this style wields their [formal authority](#) to get things done a specific way or make decisions independently. While autocratic leadership may be less prevalent today and [less preferred by employees](#), it is not necessarily an inherently bad leadership style. When a leader manages inexperienced, untrained, or unengaged employees, autocratic leadership may be the leadership style needed to get the work done on time and as promised. Furthermore, certain departments, such as customer service or manufacturing, or industries, such as food services and construction, may find the autocratic style more effective given the nature of the work.



THE ADVANTAGES

- ✓ Authoritarian/autocratic leadership curbs deviant interpersonal behaviors. ([University of Sheffield](#))
- ✓ It makes the decision-making process arguably more timely and convenient as only one perspective is considered - the leaders.

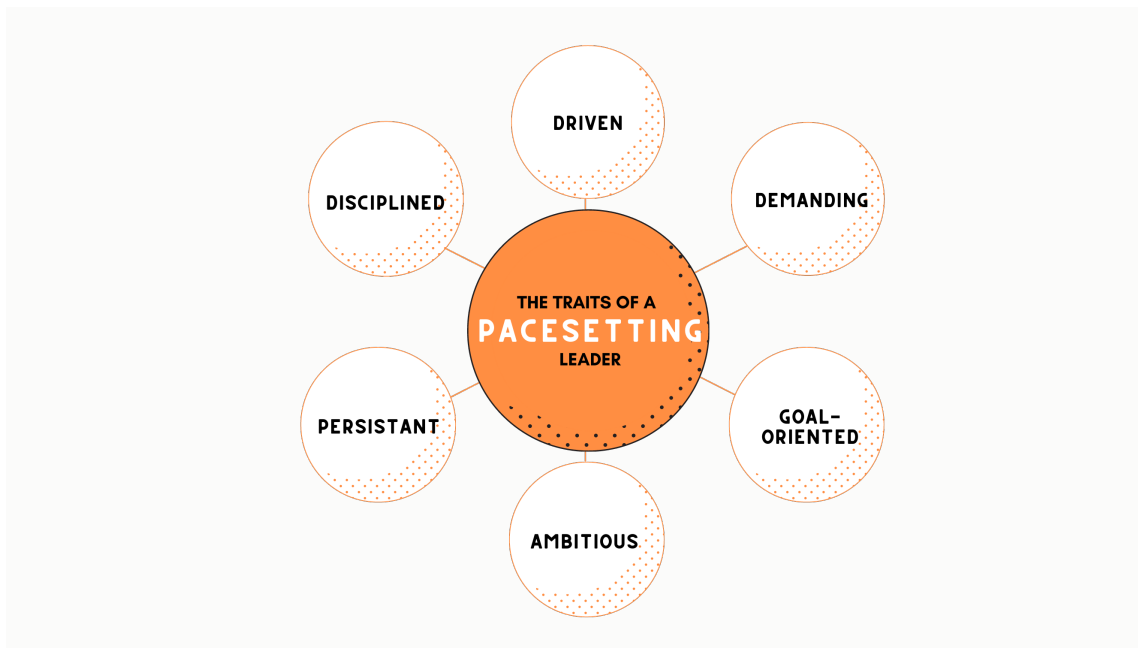
- ✓ It creates a sense of certainty and reassurance as employees know exactly what is expected of them and how to do it.
- ✓ Reduces confusion within the team and larger organization as decision-making is centralized.
- ✓ When leading an inexperienced or unengaged team, autocratic leadership ensures a level of quality and productivity

THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ When team leaders exhibit authoritarian/autocratic leadership behaviors, it can be detrimental to the psychological safety of employees and colleagues. ([McKinsey](#))
- ✗ Autocratic leaders who do not delegate tasks or try to maintain control over everything may find themselves stressed, [working too much](#), or burnt out, which negatively impacts their ability to be effective leaders.
- ✗ Authoritarian/autocratic leaders have been found to inhibit employee creativity by increasing employee fear and defensive silence. ([Journal of Business Research](#))

PACSETTING LEADERSHIP

As the name of this leadership style implies, pacesetting leadership is when a leader sets the pace for the team and expects their employees to meet their benchmark. Pacesetting leaders are keen to find ways to do their work better and faster; thus, the expected level of performance is perpetually being raised. Unfortunately, research regarding leadership styles often shows that this style cannot be maintained long-term without negatively impacting employee morale and [team culture](#).



THE ADVANTAGES

- ✓ Pacesetting leadership can be helpful when trying to achieve short-term goals as it can lead to a boost in productivity that is needed to get the work done.
- ✓ Employees may be motivated or engaged by the demands and expectations set by pacesetter leaders.
- ✓ Pacesetter leadership challenges employees to continuously improve their skills and processes to meet performance expectations.

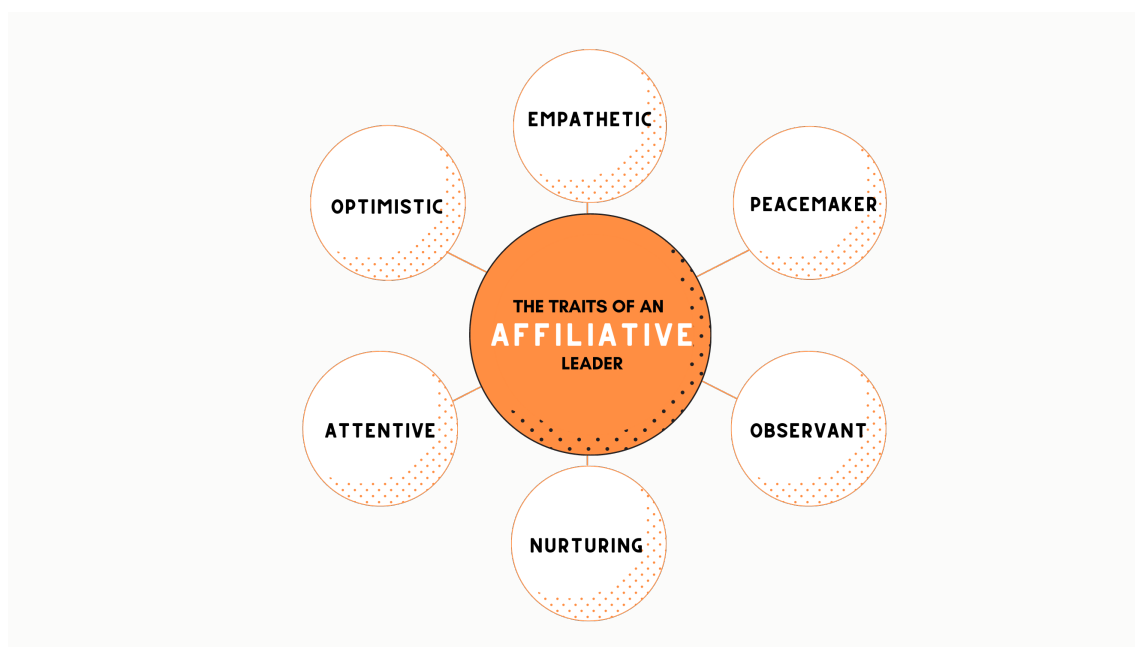
- ✓ Focusing on delivering results and meeting expectations, a pacesetter leader does not want conflict to impede their team's progress. Therefore, they are quick to resolve conflicts.
- ✓ Employees who are highly-trained experts, motivated, accountable, and hungry to perform at their best typically thrive under a pacesetter leader.

THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ The pacesetter leadership style is difficult to maintain long-term. The demands it places on employees can eventually make them feel overwhelmed or burnt out, thus leading to a drop in their morale. ([American Express](#))
- ✗ The expectations of pacesetter leaders may make employees fear failure or risks, which can ultimately impact creativity and innovation.
- ✗ Pacesetter leaders may not have the patience or time to provide coaching and constructive feedback to underperforming employees. This can lead to employees struggling unnecessarily.

AFFILIATIVE LEADERSHIP

A people-first mentality defines the affiliative leadership style. Affiliative leaders focus on keeping their employees happy, forging emotional bonds, creating (and maintaining!) harmony, which creates a strong sense of belonging and psychological safety for their employees. Given this, the affiliative leadership style is optimal for situations where [trust or relationships are broken](#) and need to be mended. Granted, leaders who adopt this still may become too focused on “keeping the peace” to pacify those involved in conflict rather than nurture healthy conflict.



THE ADVANTAGES

- ✓ The affiliative leadership style can help repair a relationship and rebuild broken trust.
- ✓ [Collaboration among employees](#) typically improves under affiliative leadership.
- ✓ As a result of the strong relationships affiliative leaders build with others, employees may feel confident enough to problem-solve, innovate, and take calculated risks.

- ✓ Affiliative leadership contributes positively to the culture, morale, and [dynamics of a team](#).
- ✓ The relationship an employee has with an affiliative leader and its sense of belonging may improve an employee's level of engagement and likelihood of staying at the company.

THE POSSIBLE DISADVANTAGES

- ✗ Given that affiliative leaders focus on harmony, any conflict may be seen as a threat, even if the conflict is healthy and necessary to move the team forward. As such, leaders may become too focused on eliminating the conflict rather than resolving it.
- ✗ Affiliative leadership is not conducive to emergencies or urgent work, as it may significantly slow down the process and jeopardize the goal.
- ✗ Employees may not receive the [constructive feedback](#) or correct performance discussions they need from their leader, leading to a decline in their performance.

IS SITUATIONAL LEADERSHIP THE ANSWER?

After diving into more detail about each of the six major leadership styles, you will see there are pros and cons to each. As such, no one style is better than the other. Instead, those in [people management](#) positions need to take an agile approach to their leadership style.

This approach is known as situational leadership, originally put forth by author Paul Hersey and leadership expert Ken Blanchard. Situational leadership is when a leader changes their leadership style based on the employee's and the task to be completed. For example, [the following model](#) indicates that a new employee with little to no training yet is eager to learn might benefit from autocratic leadership. As their competence grows and the situation changes, the leadership style must change and adapt in turn.

SITUATIONAL LEADERSHIP MODEL

Source: The Center for Leadership Studies





CONCLUSION

To do this effectively, you will need to become a well-rounded leader with the knowledge and insight to understand which leadership style is appropriate to deploy, a variety of leadership skills, and tools that allow you to shift your style as the situation you find yourself in demands. Fortunately, Niagara Institute is here to help you do exactly that. With [leadership development](#) and [communication](#) training programs, and a full roster of [professional coaches](#), you will be sure to find all the resources you need, when you need them, to become the leader you truly want to be.



Founded in 1971, The Niagara Institute is dedicated to providing relevant and available learning experience to the everyday leader through a network of leading content partners and topics spanning from leadership, communication, diversity and inclusion, and business acumen. In addition to training programs, the Niagara Institute offers one to one coaching, assessments, advisory services, and custom training programs.

VISIT [NIAGARAINSTITUTE.COM](https://www.niagarainstitute.com) FOR MORE