**Vezetési stílus és vezetői szerepek**

Kik a jó vezetők? Azok, akik megértőek és engedékenyek a dolgozóikkal, vagy azok, akik a szervezeti érdekeket szem előtt tartva a feladatok mindenkori legmagasabb színvonalú, maradéktalan elvégzésének elvében hisznek, és ennek megvalósítása érdekében minden tőlük telhetőt el is követnek? Esetleg mindkét szempont teljesüljön egyszerre? Jól hangzik, de a vezetéselmélet szerint ez a kérdés ilyen könnyen nem válaszolható meg.

Egyáltalán, bárkiből lehet jó vezető, ha eleget tanul, fejleszti önmagát, empatikusabbá és érzékenyebbé válik, vagy a vezetői karizma olyan nélkülözhetetlen tényező, ami a személyiség szerves része, így valaki vagy képes rá (ha ez vele született jellemzőként megvan), vagy nem? Szerencsére erre sincs fekete vagy fehér válasz. A legkorábbi tulajdonságelméletek is elfogadták azt, hogy vannak olyan jellemzők, amik nem tanulhatók vagy változtathatók meg, viszont a „jó vezetés” fogalmához ezeket asszociatívan társítjuk, de ezek önmagukban kevesek a vezetői sikerességhez.

Végül adódik a kérdés, egyáltalán min mérhetjük a vezetői sikerességet és teljesítményt? Az alkalmazottak fokozódó teljesítményén? Az alacsony szervezeti fluktuáción? Az informális vezetők alacsony számán? A belső érintettek elégedettségén?

Ezeket az izgalmas kérdéseket elemezzük a vezetési stíluselméletek tárgyalásával ebben a fejezetben. Mint látni fogjuk, nem az univerzális választ találjuk meg a kérdéseinkre, hanem megismerkedünk a szituációs tényezők befolyásoló hatásaival.