



.....

## 리더십 특성이론

.....

(pp.59~66)

---

# 본 교과목 개요



학기 초반

학기 중반

학기 후반

## 리더십 기초 개념

- ❖ 리더십의 정의
- ❖ 리더십의 중요성
- ❖ 리더의 역할과 직무
- ❖ 리더십 역량

## 리더십 이론 발전

- ❖ **리더십 특성이론**
- ❖ 리더십 행동이론
- ❖ 리더십 상황이론

## 현대 리더십 이론

- ❖ 변혁적 리더십
- ❖ 진정추구 리더십
- ❖ 윤리적 리더십
- ❖ 서번트 리더십
- ❖ 셀프리더십

리더십 진단 및 성찰 / 팀발표 / 심화토론

# 6주차 학습개요



## ❖ 학습목표

1. 특성이론에 대해 설명할 수 있다.
2. 성격모델 (Big Five)에 대해 이해하고, 진단을 통해 나의 리더십 스킬 강·약점을 찾을 수 있다.

# 1. 3대 리더십 기초이론



## ● 본격적인 리더십 연구는 1900년대부터 시작, 특성이론 → 행동이론 → 상황이론 순으로 발전

- 전통적 리더십 3대 기초이론의 비교

내용 접근법	연구모형	강조점
특성이론 (1930년대 ~1950년대)	<div> <div>개인적 특성</div> <div>→</div> <div>리더와 비리더의 구별</div> </div>	리더와 리더가 아닌 사람을 구별할 수 있는 특징이나 특성이 분명히 존재한다.
행동이론 (1950년대 ~1960년대)	<div> <div>리더 행위</div> <div>→</div> <div>조직성과, 종업원 만족 유지</div> </div>	리더십의 가장 중요한 측면은 리더의 특성이 아니라, 여러 상황에서 실제 행하는 행동이다. 성공적 리더와 비성공적 리더는 그들의 리더십 스타일에 의해 구별된다.
상황이론 (1970년대 이후)	<div> <div>리더 행위</div> <div>→</div> <div>조직성과, 종업원 만족 유지, 기타 이 기준에 관련된 변수</div> </div> <div> <div>상황요인 : 과업, 퍼스낼리티, 집단 성격 등</div> </div>	리더의 유효성은 그의 스타일뿐 아니라, 리더십 환경을 이루는 상황에 의해서도 결정된다. 상황에는 리더나 하급자들의 특성, 과업의 성격, 집단의 구조, 강화의 유형 등이 있다.

# <여는 이야기>



리더는 태어나는 것일까요?  
만들어지는 것일까요?



## 2. 특성이론의 개념



### ● 리더는 천부적으로 타고나는 것이라는 믿음

- 역사 속의 강력한 리더들, 즉 부처, 나폴레옹, 마오쩌둥, 처칠, 루스벨트, 레이건, 징기스칸 등은 매우 카리스마적이고, 열정적이며, 수많은 사람의 마음을 휘어잡는 뭔가가 있다. 그것이 리더가 추종자들과 구별되는 **특성 (traits)**이며
- 그런 특성들을 관찰하고 공통점을 추출함으로써 리더십을 체계화하는 방법을 특성이론이라고 부름

### ● 리더의 특성과 자질에 집중

- 자질론, 위인이론(Great man theory)'이라고도 함



# 대표적 특성이론 연구 사례

### 3. 스톡딜의 특성 연구



- 스톡딜은 특성이론 연구의 가장 대표적인 사례임
- 1940~1970년까지 연구를 바탕으로 163개의 리더 특성을 발표
  - 리더의 특성을 신체적 특성, 사회적 배경, 지능, 성격, 과업지향성, 사회적 특성의 여섯 가지로 크게 분류

\* R.M Stogdill

구분	리더의 특성
신체적 특성	리더의 활동성, 에너지, 연령, 신장, 체중, 외모 등
사회적 배경	교육수준, 사회적 신분, 가족배경 등
지능	판단력, 결단력, 표현능력, 설득력 등
성격	적응적, 독립적, 객관적, 공격적, 창조적인 특성과 강한 신념, 자신감, 조정력, 추진력, 열성 등
과업지향성	과업에 대한 성취욕구 및 책임감, 끈기 등
사회적 특성	인간관계



### 3. 스톡딜의 특성 연구

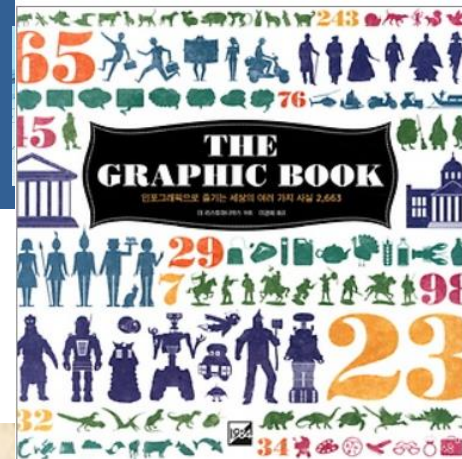


#### ● 신체적 특성

- 신체적 특성은 리더의 활동성, 에너지, 연령, 신장, 체중, 외모 등으로 이들은 리더십 기능을 발휘할 수 있는 능력과 밀접한 관계가 있다는 것
- 간디, 나폴레옹, 스탈린 등이 작고, 외소한 체구임에도 강력한 리더십을 발휘한 것처럼 **상황과 환경에 따라서 다르게 나타날 수 있으므로 일률적으로 결론을 내리기는 어려움**

# 리더들의 신체적 특징

THE GRAPHIC BOOK: 더 그래픽 북 : 인포그래픽으로  
즐기는 세상의 여러 가지 사실



### 3. 스톡딜의 특성 연구



#### ● 신체적 특성

- 신체적 특성은 리더의 활동성, 에너지, 연령, 신장, 체중, 외모 등으로 이들은 리더십 기능을 발휘할 수 있는 능력과 밀접한 관계가 있다는 것
- 간디, 나폴레옹, 스탈린 등이 작고, 외소한 체구임에도 강력한 리더십을 발휘한 것처럼 **상황과 환경에 따라서 다르게 나타날 수 있으므로 일률적으로 결론을 내리기는 어려움**

#### ● 사회적 배경

- 교육수준, 사회적 신분, 가족배경 등 높은 사회·경제적 신분을 타고나면 리더십 지위를 유지하는 데 유익

### 3. 스톡딜의 특성 연구(계속)



- **지능**

- 판단력, 결단력, 표현능력, 설득력 등의 종합적 지적능력

- **성격**

- 적응적, 독립적, 객관적, 공격적, 창조적인 특성과 강한 신념, 자신감, 조정력, 추진력, 열성 등

- **과업지향성**

- 과업에 대한 성취욕구 및 책임감, 끈기 등

- **사회적 특성**

- 다양한 내·외적 환경에 적응하고 참여하며, 다른 사람들로 부터 협력과 협동심을 불러 일으켜야 함



# 성격적 특성분류 모델

## 4. 빅 파이브(Big five) 모델



: 다섯 가지 성격차원을 활용하여 인간의 대부분 성격을 파악할 수 있다는 강점이 있음.

### ● 외향성(extroversion)

- 외향적 성격은 많은 사람들 관계 안에서 편안함을 느낌
- 친구가 많고 사회적 교류에 많은 비중을 둠.
- 내향적인 성향의 사람은 수줍어하고 소심하며 조용함

### ● 친절성(agreeableness)

- 다른 사람들에게 양보하고 순응하는 성향
- 구성원들로부터 신뢰를 얻어야 하는 리더에게는 필수적인 특성

### ● 성실성(conscientiousness)

- 책임감이 있고 규칙적이며 믿음직스럽고 우직스러움
- 낮은 사람은 쉽게 이성을 잃고, 산만, 믿음직스럽지 못함

## 4. 빅 파이브(Big five) 모델(계속)



### ● 감성 안정성(emotional stability) ⇔ 신경과민성(Neuroticism)

- 빅 파이브 특성 중 삶에 대한 만족도, 일에 대한 만족도 및 낮은 스트레스 수준과 가장 강하게 관련
- 감성이 안정된 사람은 온화하고 자신감이 있으며 사고가 적극적이고 긍정적
- 낮은 사람은 신경질적, 우울, 불안정, 경계심이 많으며, 스트레스 때문에 정신적 · 육체적으로 상처받기 쉬움

### ● 개방성(openness to experience)

- 새로운 것에 대한 관심과 흥미 정도, 창의성과 밀접한 관련
- 창의성은 리더십의 중요한 부분, 모호한 상황에 대해 불안해하지 않고 변화도 적극 수용
- 반대 성향의 사람들은 보수적, 익숙한 환경에서 편안함을 느낌

# \*성격과 리더십과의 관계 메타 연구



- **N=222**

(회사원, 공무원, 군인, 학생 등 다양한 대상자 포함)

- **성격과 리더십 출현(emergence) 및 리더십 효과성(effectiveness)은 관계가 있음 (.48)**

- 외향성 (extroversion): .31

: 다양한 연구대상자들에게서 공통적으로 관련성이 높게 나옴

- 성실성 (conscientiousness): .28

- 신경 과민성 (neuroticism): -.24

- 개방성 (openness to experience): .24

- 친절성 (agreeableness): .08

: 리더십과 가장 적은 연관성을 보임 . 학생 > 회사원





## [진단2. 빅 파이프 성격 진단]

# 리더십 진단 및 성찰활동



- 목적: 리더십 진단 실시 결과 기록 및 **성찰 활동**
- 방법: 진단하기(15분) > 성찰노트 작성(15분)  
> 파트너와 이야기(15분)
- 파트너와 이야기
  - 높게 나온 점수, 낮게 나온 점수
  - 진단결과에 대하여 동의하는 부분, 동의하지 않는 부분
  - 진단을 바탕으로 본 본인의 강점 및 보완점
  - 계획에 대한 조언(SMART로 계획 되었는지 조언)

# Step1. 진단하기



리더십 커뮤니케이션

성격유형 검사지(Big five personality)

성명:

## 5가지 성격유형 검사지(Big five personality)

각각의 문장을 읽고 아래의 점수를 기준으로 적절한 점수를 부여해보세요.

1	2	3	4	5
전혀 그렇지 않다	조금 그렇지 않다	보통이다	조금 그렇다	매우 그렇다

- \_\_\_\_\_ 1. 나는 수다스럽다.
- \_\_\_\_\_ 2. 나는 다른 사람들의 잘못된 점을 찾는 편이다.
- \_\_\_\_\_ 3. 나는 일을 끝까지 철저하게 한다
- \_\_\_\_\_ 4. 나는 우울하다.
- \_\_\_\_\_ 5. 나는 독창적이며, 새로운 아이디어가 잘 떠오른다.
- \_\_\_\_\_ 6. 나는 나서지 않는 성격이다.
- \_\_\_\_\_ 7. 나는 인정이 많고, 사람들에게 도움을 준다.
- \_\_\_\_\_ 8. 나는 다소 조심성이 없다.
- \_\_\_\_\_ 9. 나는 느긋하며, 스트레스를 잘 다스린다.

# Step2. 분석하기



성격 유형	해당 항목	문항별 점수	합계 점수	평균 (합계점수/문항수)
외향성 (extroversion)	1, 6 <u>R</u> , 11, 16, 21 <u>R</u> , 26, 31 <u>R</u> , 36 (8문항)			
친절성 (agreeableness)	2 <u>R</u> , 7, 12 <u>R</u> , 17, 22, 27 <u>R</u> , 32, 37 <u>R</u> , 42 (9문항)			
성실성 (conscientiousness)	3, 8 <u>R</u> , 13, 18 <u>R</u> , 23 <u>R</u> , 28, 33, 38, 43 <u>R</u> (9문항)			
신경 과민성 (Neuroticism)	4, 9 <u>R</u> , 14, 19, 24 <u>R</u> , 29, 34 <u>R</u> , 39 (8문항)			
개방성 (openness to experience)	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 <u>R</u> , 40, 41 <u>R</u> , 44 (10문항)			

\* R(Reverse item, 역문항) 계산법

: 5점→1점 / 4점→2점 / 3점=3점 / 2점→4점 / 1점→5점으로 변환하여 기입

# Step3. 성찰하기



## 성찰 노트

### 1. 진단 결과 요약

### 2. 진단 결과에 대해 동의하는 부분과 동의하지 않는 부분

### 3. 진단을 바탕으로 본 본인의 강점 및 보완점

### 4. 구체적인 개발 전략

**SMART** 목표란 무엇인가?  
Specific(구체적)  
Measurable(측정 가능한)  
Achievable(달성 가능한)  
Realistic(현실적)  
Time-bound(기한이 있는)

# 파트너와 이야기

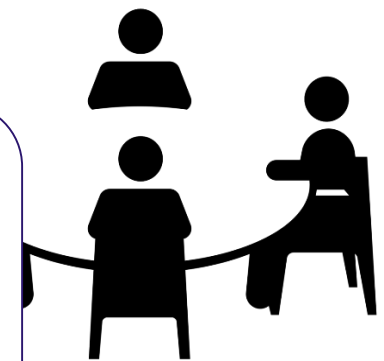


## 1. 진단결과에 대하여 파트너에게 설명

- 높게 나온 점수, 낮게 나온 점수
- 진단결과에 대하여 동의하는 부분, 동의하지 않는 부분
- 진단을 바탕으로 본 본인의 강점 및 보완점
- 구체적인 실천계획

## 2. 설명들은 내용에 대한 조언(특히, SMART로 계획 되었는지 조언)

**Specific(구체적)**  
**Measurable(측정 가능한)**  
**Achievable(달성 가능한)**  
**Realistic(현실적)**  
**Time-bound(기한이 있는)**





**질문 및 상담:**

**이메일([zkdkfh@koreatech.ac.kr](mailto:zkdkfh@koreatech.ac.kr)) 및 온라인 교육 > 질의응답 게시판 활용**