리더십

허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 특성을 예를 들어 설명하시오.

허영주(리더십)

목차

**Ⅰ 서론**

**Ⅱ 본론**

 1. 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 특성

  1) 지시형

  2) 지도형

  3) 지원형

  4) 위임형

 2. 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 예

  1) 지시형

  2) 지도형

  3) 지원형

  4) 위임형

**Ⅲ 결론**

**Ⅳ 참고문헌**

Ⅰ 서론

리더십은 비전과 목표를 제시하고 구성원들을 이끌어 가는 힘이다. 유능한 리더는 자신의 영향력을 활용하여 구성원에게 비전을 제시하고 좋은 성과를 만들어낸다. 리더의 행동은 수많은 구성원들에게 직⋅간접적으로 영향을 미친다. 그렇기 때문에 휼륭한 리더는 가치관과 행동 등 업무 외족인 부분에서도 모범적인 모습을 보인다. 리더십은 유전적인 요인 또는 보편적 행동특성에 의한 리더십이 결정된다는 환경적 요인에만 의한 것은 아니다. 상황에 적합한 특성 또는 행동에 따라 리더십 유형이 달라진다는 것이 상황이론이다. 리더의 권위와 재량, 능력과 동기, 환경의 요구와 같은 상황적 요구의 중요성을 강조한다. 다음은 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 예를 들어 특성을 살펴보려 한다.

Ⅱ 본론

 1. 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 특성

허쉬와 브란챠드는 리더의 행동을 과제행동과 관계행동에 따라 4차원으로 분류하여 두 사람이 적절한 관계를 맺을 때 조직의 효과가 높아진다는 리더십 라이프 사이클 이론을 주장하였다. 이 둘은 여러 상황이론을 확장하였고 상황적 지도성 모형을 개발하였다.

그는 구성원의 성숙도를 없어서는 안될 중요한 상황요인으로 보고 이에 맞는 지도성 모형을 나누어 적합한 지도성 행위를 제안하고자 하였다. 지도성 행위는 과업 행위와 관계성 행위 두 가지로 나뉜다. 과업 행위는 지도자가 부하 직원에게 과업을 어떤식으로 수행할 것인지를 일방적으로 설명하는 것이며, 관계성 행위는 지도자가 심리적으로 위로를 통해 일을 보다 수월하게 가능하도록 도와주는 것을 의미한다.

허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 특성은 다음과 같다.

  1) 지시형

탁월한 능력을 소유한 리더의 노하우를 활용하여 조직으 위기 극복이 필요한 경우 적합하다. 빠른 시간 내에 사람과 조직의 성과를 낼 수 있으며, 직장경험이 없는 신입사원에게 업무를 숙달시키고자 명령과 통제로 움직여야 할 경우에 효과적이다.

  2) 지도형

구성원들의 동기는 높으나 능력이 낮은 경우 요구된다. 지도형은 팀원의 역량을 파악하고 의견을 들으며 의사결정을 한다. 문제해결에 대한 방식을 제시하며, 칭찬과 격려를 통한 피드백으로 역량을 충분히 발휘시킨다.

3) 지원형

지원형은 팀원들을 직접 의사결정에 참여시킨다. 계획은 함께 세우지만 실시는 팀원에게 위임함으로서 스스로 책임과 임무의 한계를 정하도록 동기를 부여함으로서 변화를 간접적으로 촉진시킨다.

  4) 위임형

구성원들의 능력과 동기가 모두 높은 경우로 구성원 각자가 목표를 세우고 결정하여 스스로 실행하도록 한다. 구성원이 스스로 일에 도전하고 결과에 대해 책임지도록 하며 변화의 필요성을 각자 알도록 한다.

 2. 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 예

  1) 지시형

지소장은 10년 이상의 경력을 가지고 있고 지소 본부에서 다향한 계획을 집행하고 지시와 감독을 통하여 직원들을 관리하는 위치에 있다.

이들은 업무에 대한 최종 책임을 져야 하기 때문에 각종 실적에 많은 관심을 갖고 매진한다. 따라서 이들은 대체로 과업행동형의 리더십 유형을 갖고 있다. 한편, 지소 직원들은 지시되는 단순 계획을 이행하며, 흔히 구조조정에 의한 정원 삭감으로 인해 업무량을 감당하는데 부담을 갖고 있다. 따라서 이들에게는 철저한 관리감독이 필요하다. 이 경우 지시형 리더십이 적합하다.

  2) 지도형

지도형 리더가 필요한 상황으로는 행정실 직원들을 예로 들 수 있다. 이들은 보통 직원들의 후생복지를 위해 근무한다. 별다른 전보가 없기 때문에 한 업무만 몇십년 이상을 쭉 하게 된다. 따라서 담당 업무만을 수행할 수 있어 능력적인 부분에 있어서는 낮다고 볼 수 있다. 하지만 인사에 관한 업무를 하는만큼 업무동기가 높은편에 속하므로 이들에게는 지도형 리더십이 적합하다.

  3) 지원형

지원형 리더가 필요한 상황으로는 어느 본부의 부장과 직원을 예를 들 수 있다. 부장급은 한 회사에서 10년 이상 근무한 사람으로서 각종 계획 수립 및 방향지시를 하며 여러가지 문제에 관해 관리, 감독하는 위치에 있다. 그리고 본부의 부하직원들은 일정 부분 우수한 자질을 갖고 있는 직원으로 평가되는 직원으로 젊고 능력있는 직원이라고 할 수 있다. 이들은 업무량의 부담 등으로 자신감이 부족할 수 있기 때문에 지원형 리더십이 적합하다.

  4) 위임형

자신감이 있는 사람으로 선발된 직원들을 예로 들 수 있다. 이들은 높은 능력을 가지고 지원한 사람들 중에 선발된 사람들이므로 간섭이 있는 것을 극도로 꺼려한다. 따라서 이들은 위임형 리더십이 적합하다.

Ⅲ 결론

 이와 같이 허쉬와 브란챠드의 상황적 리더십의 4가지 종류의 특성을 예를 들어 살펴보았다.

효과적인 리더십을 발휘하기 위해서는 구성원의 성숙도에 맞는 유형으로 결정해야 할 것이다. 집단이 미성숙할 경우에는 지시형이 효과적이고 집단이 성숙할 경우는 지도형이 효과적이다. 이보다 더욱 성숙할 경우 리더의 유형으로는 지원형, 위임형 등이 적합할 수 있다.

**III. 참고문헌**

 - 신복기외, “사회복지행정론”, 공동체, 2008

 - 김영종, “사회복지행정론”, 학지사, 2011

 - 김영기, “상황적 리더십 유형에 따른 배구선수의 만족도에 관한 연구”, 경기대, 2010

- 네이버 블로그 https://blog.naver.com/pd100083/222360276197