9주차 학습

1교시 학습 키워드 – ● 조직변화의 개념, 수용과 저항  
● 리더에 의한 조직변화의 유형  
● 리더에 의한 조직변화의 단계와 방식

● 조직변화의 개념과 수용과 저항 과정을 설명할 수 있다.  
● 조직변화의 유형을 분류할 수 있다.  
● 조직변화의 단계와 방식을 설명할 수 있다.

1. 조직변화의 개념, 수용과 저항  
● 조직변화의 수용 원인  
- 리더의 합법적 권한을 신뢰하거나 변화에 저항하려고 할 때 처벌을 받을지도 모른다는 두려움 때문임   
● 조직변화의 극복방안  
- 교육훈련  
- 커뮤니케이션  
- 참여  
- 상부의 지원  
- 협상과 타협  
- 의도적, 적극적 접근

2. 리더에 의한 조직변화의 유형  
● 점진적 변화와 급진적 변화  
● 반응적 변화와 예측적 변화  
● 참여적 변화와 강압적 변화

3. 리더에 의한 조직변화의 단계와 방식  
● 레윈은 변화과정을 해빙, 변화, 재동결의 3단계를 거치는 것이 일반적인 것이라 봄  
● 조직변화의 방식 :  태도 지향적 변화 접근방법, 역할 지향적 변화 접근방법

조직변화를 해빙, 변화, 재결빙의 3단계를 주장하는 학자는?   
H.A Simon  
Paul Hersey  
Kurt Lewin  
Stephen Covey

Kurt Lewin은 조직변화의 3단계를 주장하였다.

조직변화는 리더의 가장 중요한 책임이며, 동시에 가장 힘든 과업이다. O  
조직 변화는 리더십의 본질이다.

2교시 학습 키워드 - ● 리더십에서 조직문화의 개념  
● 조직의 성장단계에 따른 리더의 조직문화 변화 전략

● 조직문화의 개념을 기술할 수 있다.  
● 조직의 성장단계를 나열하고, 단계에 따른 조직문화의 변화 전략을 제시할 수 있다.

1. 조직문화의 개념과 정의  
● 조직문화 : 조직에서의 인간관계, 인간본질, 시간과 공간의 본질 등과 관련된 구성원들의 공통된 신념과 가치관을 말함

2. 조직의 성장단계에 따른 조직문화의 변화 전략  
● 초기성장단계

- 조직의 창설자 내지는 창업자의 생각, 가정이 매우 중요한 역할을 함  
- 일반적으로 초창기 단계에서 성공적으로 생존한 기업의 문화는 매우 강하게 남아 있음  
● 성장기

- 정착된 조직문화를 인식할 수 있도록 신조, 지배적인 가치, 회사 슬로건, 경영방침과 경영행동 등을 통하여 이를 강조하고 강화시키는 것이 중요함  
● 성숙기

- 조직이 시장에 제공하는 상품이 시장에서 포화상태가 되었거나 진부화되어 더 이상 성장할 수 없는 단계임  
- 조직문화의 변화관점에서 볼 때 가장 중요한 시기임

강압적인 설득이나 조직 개편 및 재창조 등의 조직문화 파괴가 필요한 시기는?

창업초기  
성장기  
성숙기  
쇠퇴기

이 시기에 강압적 설득, 전환팀 기용, 조직개편 등이 필요하다.

자연적인 진화방법이나 관리적인 진화방법이 이루어지는 시기는 조직의 중년기인 성장기이다. O

창업초기의 방법이다.