

Report



셀프/수퍼 리더십과 실천에 대하여

과 목	리더십개발론
담당교수	조정철 교수님
조	6조
학과/학번/이름	경영 20111100 김태경
	경영 20121141 우민우
	경영 20131136 김형준
	경영 20143123 홍지성
	글로벌통상 20152929 정재희

목차

1. 셀프 리더십

1.1 셀프 리더십의 정의	1
1.2 셀프 리더십의 역사	2
1.3 셀프 리더십의 등장배경	2
1.4 셀프 리더십의 원리	3
1.5 셀프 리더십의 특징	4
1.6 셀프 리더십 행동 모델의 일곱 가지 단계	4
1.7 셀프 리더십의 장점과 단점	5
1.8 셀프 리더십의 사례	6

2. 수퍼 리더십

2.1 수퍼 리더십의 정의	6
2.2 수퍼 리더십의 특징	7
2.3 임파워먼트(Empowerment)	7
2.4 수퍼 리더십 행동 모델의 일곱 가지 단계	8
2.5 수퍼 리더십의 장점과 단점	9
2.6 수퍼 리더십의 사례	9

3. 실천 방안 및 결론

3.1 좋은 리더가 되기 위한 실천방안	10
3.2 결론	11

<참고자료>	11
--------------	----

● 셀프 리더십의 정의

셀프 리더십(Self Leadership)은 조직 내에서 리더만이 조직원들을 관리하고 통제하는 것이 아니라 구성원들 모두가 스스로 자율적으로 관리하고 조직을 이끌어나가는 리더십이다. 리더는 조직원들이 스스로 리더가 되어 각자 맡은 바 직무에 책임성을 갖게 하고 자신을 통제해 가면서 스스로 이끌 수 있도록 상황을 마련해주며 적극적으로 지지해준다.

학자	정의
Manz[1986]	자아발견과 자기만족을 향한 여행이고, 스스로에게 영향력을 행사하는 방법이며, 자기효능감을 위한 기술이고, 행동 통제의 기초이며, 자아완성의 학습과정
Latham[1989]	학습으로 습득할 수 있는 일련의 행동
Neck, Stewart & Manz[1995]	과업수행에 필요한 자기지시와 자기 동기 부여를 고양시키기 위하여 스스로에게 영향력을 행사하는 과정
Manz & Sims[1989]	스스로 자기 자신에게 영향을 미치기 위해, 즉 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 행위 전략 및 인지 전략의 총체
Blanchard[1995]	일터에 적용하면 조직 구성원들이 주도적으로 일하여 목표를 달성할 수 있도록 임파워먼트하는 것과 동일
Shelton[1997]	개인이 주도적으로 동기부여를 할 수 있도록 계획된 일련의 행동 및 인지적 전략
정태희[2005]	스스로 자신을 이끌기 위해 취하는 주도적이고 적극적인 행동으로서 자기를 돌아보고 관리하는 능력, 자기 영향력을 행사하기 위해 사용되는 사고 및 행동 전략
이기호[2007]	개인의 잠재능력을 충분히 발휘할 수 있도록, 자율과 책임을 가지고 자신을 리드하고 취하는 책임 있는 행동
박용진[2009]	개인이 스스로 목표한 바를 이루기 위하여, 주도적이고 적극적으로 자신의 행동과 생각을 통제 관리하는 능력

● 셀프 리더십의 역사

셀프 리더십은 1980년대에 Charles C. Manz 와 Henry P. Sims, Jr.에 의해 리더십 대체이론의 관점에서 출발하였다. 먼저 그들은 전통적인 리더십과 셀프 리더십을 구분하여 인적자원관리 방법을 나누었다. 전통적인 리더십은 주로 외부관찰, 직무할당, 문제해결 등 외부로부터의 명령과 지시, 비판, 통제, 보상에 의해 많은 영향을 받으며 셀프 리더십은 스스로 성취 목표를 설정하여 성취함에 따라 보상과 비판 등에 자율성 가지며 자기관찰, 자기설정 목표를 통해 스스로 문제해결이 가능하고 구성원 내에 자율적으로 뚜렷한 목표, 보상, 강화 등이 발생한다. 또한 그들은 리더의 구성원 통제 행동은 구성원들 스스로의 자율 통제가 가능하기 때문에 그들의 셀프 매니지먼트는 리더의 근접 감독의 필요성을 감소시킨다는 것을 제시하였다. 이 후 Manz와 Sims는 셀프매니지먼트의 개념을 확장시켜 구성원들의 자기 통제 시스템을 더욱 강조하는 셀프 리더십으로 발전시켰다.

● 셀프 리더십의 등장배경

현대의 조직은 산업사회에서 지식정보화 사회로, 집중화에서 탈 집중화 사회로 그 어느 때보다 경쟁이 치열해지고 있으며, 또한 그 어느 때보다 조직을 실제적으로 이끌어 나가는 조직구성원들에 대한 관심이 고조되고 있다. 이러한 조직 구성원들을 이끌어 나가면서 조직의 유효성을 창출해야 하는 리더가 어느 때보다도 중요해지고 있지만, 실제적 역할과 권한은 과거에 비해 축소되고 있는 추세이다.

이러한 흐름은 단순히 '타인에게 영향력을 행사하는 것'에서 '타인으로 하여금 스스로 그들 자신들에게 영향력을 행사하도록 이끄는 것'이라는 패러다임의 전환을 요구하여 왔다. 이러한 전환은 변혁의 주체를 앞에 선 리더로 보는 것이 아니라 조직을 이루는 조직구성원 각자로 보는 셀프 리더십을 출현시켰는데, 이는 리더십의 관점이 리더에서 조직구성원으로 옮겨지는 것을 뜻한다.

셀프 리더십 이론은 지시, 명령, 통제 등에 의해 발휘되는 전통적인 리더십보다는 자기 스스로 목표설정, 자기통제 등과 같은 자율성을 중심으로 하는 리더십으로, 조직구성원들의 직무만족과 업무성과를 증대하는데 효과적이라는 주안점을 두고 있다. 전통적 리더십의 경우는 조직구성원들이 위로부터의 지시와

통제에 의해 움직이게 될 경우 리더가 원하는 대로만 행동하려고 하기 때문에 자신의 잠재능력과 창의력을 충분히 발휘하기 힘들어진다. 그러나 셀프 리더십은 조직구성원의 자아관리 역량과 내적인 동기부여에 초점을 맞춤으로써 개인의 창의성과 자발적인 능력발휘를 통해 조직의 성과를 높일 수 있다는 연구결과들이 나와 있다.

따라서 현대사회에서 조직은 강한 자율성을 갖춘 새로운 형태의 조직구성원을 요구하고 있고, 이에 따라 리더십을 바라보는 관점도 시대에 맞는 새로운 패러다임을 필요로 하게 되었으며, 그 결과 자기 자신으로부터 리더십을 발휘하도록 하는 새로운 관점의 셀프 리더십이 등장하게 된 것이다.

● 셀프 리더십의 원리

박진숙 교수는 셀프 리더십의 원리에 대하여 네 가지로 정의 내렸다.¹⁾

1. 자기이해

자기이해의 핵심은 자기의 능력을 파악하는 것이다. 자신의 장점과 단점, 성격적 특성, 가치관 그리고 행동 특성을 파악하고 이해하는 것이다.

2. 자기통제능력

자기통제의 핵심은 생각, 정서, 행동의 통제이다. 사람들은 반드시 자기가 원하는 생각, 감정, 행동 등을 하거나 표출하는 것은 아니다. 원치 않는 부정적 생각이나 부정적 정서, 그리고 잘못되거나 비생산적인 행동으로 인해서 스스로 뿐만 아니라 주변에 문제를 일으키거나 생산적인 삶을 살지 못하는 경우가 많다. 따라서 이러한 요소를 중심으로 하여 스스로 원하는 방향으로 자기를 통제하거나 조절하는 것은 아주 중요한 일이다.

3. 자기주도능력

자기주도란 스스로 주인의식과 책임능력을 가지고 행동하는 것을 말한다. ‘~에도 불구하고’ 하고자 하는 일을 할 수 있다는 마음과 태도를 갖는다면 스스로 주인이 될 수 있을 것이다.

1) 박진숙, 전통적 리더십과 최근 리더십에 대한 탐색적 고찰 -윤리적 리더십을 중심으로, 한국행정학회 추계학술발표논문집, 2011, P5

4. 자신감

자신감은 과거의 성취경험에서 나온다. 작아도 성취경험이 있는 사람은 그 경험으로 인해서 ‘할 수 있다’는 태도를 형성하게 된다. 중요한 것은 작은 성취경험에 대해서도 스스로 축하할 수 있으며 유능감을 일깨울 수 있어야 한다. 이러한 자신감은 결국 힘들고 어려운 여건 속에서도 당당하게 대처할 수 있게 하는 힘을 가지게 한다.

● 셀프 리더십의 특징

셀프 리더십은 구성원들에게 초점이 맞춰진 리더십이다. 따라서 구성원들의 능력이 발휘될 수 있는 여건 제공과 지원을 통해 구성원 개개인이 리더가 될 수 있도록 한다.

셀프 리더십의 핵심은 셀프리더가 된 구성원이다. 따라서 진정한 리더의 역할은 구성원들에게 필요한 능력 개발과 교육 훈련을 통하여 구성원 모두를 셀프 리더로 만드는 것이다. 이를 통해 셀프 리더가 된 구성원들은 리더와 함께 리더십의 원천이 된다.

셀프 리더로서의 구성원들은 각자의 역할 수행을 통해 직무 몰입과 주인의식을 경험하게 된다.

전통적 리더는 영향력의 원천이자 비전의 출발점으로서 스스로가 조직의 중심인물이었다. 오늘날에는 리더십 확보를 위한 대안으로서 조직구성원들이 함께 리더십의 원천이 되는 셀프 리더십 개념이 필요한 실정이다.

● 셀프 리더십 행동 모델의 일곱 가지 단계

1. 셀프 리더십 모델링 실행

리더는 조직 구성원들로 하여금 셀프 리더십을 발휘하도록 동기부여를 해야 하는데, 그 첫 번째 단계가 스스로 셀프 리더십을 보이는 것이다. 리더는 개인적 목표 설정, 자아관찰 등의 행동을 스스로 보여줌으로써 구성원들이 따라할 수 있게 해야 한다.

2. 자기목표 설정

리더는 조직 구성원들에게 가시적이고, 도전적이며, 구체적인 목표를 설정하도록 유도해야 한다. 이러한 목표 설정은 성과에 긍정적 영향을 준다.

3. 긍정적 사고방식

리더는 조직 구성원들이 스스로 자신감과 기대감을 가질 수 있도록 일상적 소통에서 그들의 역량에 대한 신뢰와 확신을 보여주어야 한다. 이는 구성원들로 하여금 긍정적인 사고를 가능하게 한다.

4. 내재적 보상과 강화 행동

조직 구성원들은 물질적인 보상보다는 직무를 통한 보상기회를 학습할 수 있어야 한다. 이를 위해 리더는 구성원들의 욕구와 직무내용 간 조화를 위해 노력해야 하고, 처벌은 학습이 될 수 있는 수준과 정도에서 이루어져야 한다.

5. 건설적인 자기비판을 위한 분위기

조직 구성원들은 자신 스스로, 혹은 자신이 성취한 성과에 대해서 비판적인 태도를 가지려는 자세가 필요하다. 구성원들은 이러한 비판적 시각을 통해서 자아성찰의 기회를 가지게 되고, 진정한 리더로 거듭날 수 있게 된다.

6. 자율작업팀 직무재설계

자율작업팀은 구성원 각자가 셀프 리더로 활동할 수 있는 과업수행 구조이다. 따라서 기업은 구성원 스스로가 판단하고 결정할 수 있도록 해 주는 조직 구조의 도입을 추진해야 한다.

7. 셀프 리더십 문화의 확산과 조직문화 정착

조직 내부적으로 셀프 리더십의 가치가 정착되고 실천되기 위해서는 최고경영자의 의지와 역할이 중요하다. 셀프 리더십을 실천하기 위한 필요 요소들인 조직설계, 보상, 처벌 등은 최고경영자의 지원 없이는 불가능하기 때문이다. 경영자의 의지와 지원을 통해 셀프 리더십이 조직에 정착되고, 효과를 경험하게 된 조직은 선순환 과정을 통해 셀프 리더십을 조직문화의 일부로써 정착하게 된다.

● 셀프 리더십의 장점과 단점

셀프 리더십의 장점 첫 번째는 조직구성원들에게 주인의식과 책임의식을 만들어낸다. 이로 인해 구성원의 능력뿐만 아니라 성과향상을 도모할 수 있다. 두 번째로는 구성원들의 독립성의 함양이다. 셀프리더십을 발휘하는 구성원은 더 높은 자율성을 경험하게 됨으로써 독립성 또한 더 높은 수준이 된다. 세 번째는 빠른 의사결정이 가능해진다. 불필요한 의사결정과정의 생략됨으로써 시간을 절약하고 상황에 민첩하고 유연하게 대처할 수 있다. 네 번째로 구성원 개개인에게 권한부여가 됨으로써 최고경영자의 업무 부담을 감소시킨다. 다섯 번째는 조직구성원들이 변화와 혁신을 두려워하지 않게 된다. 여섯 번째로는 지시, 점검, 감독, 감시, 연락, 조정 등에 필요한 노력과 비용이 줄어들기 때문에 조직의 원가경쟁력이 향상된다.

셀프 리더십의 단점으로는 첫째, 구성원 개인의 역량이 확대됨으로써 팀이나 전체적인 운영의 조화에 악영향을 미칠 수 있다는 점. 둘째, 개인이 목표설정과 실행, 의사결정을 하게 되면서 예상했던 결과가 도출되지 않을 경우 큰 좌절을 경험할 수 있다는 것. 셋째, 최고경영자의 의도와 목표와는 다른 결과가 나올 수 있다는 점. 그리고 넷째, 셀프리더십이 조직 내에서 자리 잡는 데에는 시간이 오래 걸린다는 점이 있다.

● 셀프 리더십의 사례

셀프 리더십의 사례로는 반기문 전 UN 사무총장을 예로 들 수 있다. 어릴 때부터 영어에 큰 흥미를 느끼고 존 F. 케네디 대통령을 잠시 만나는 경험을 계기로 외교관이 되기로 결심하고 자기 목표를 설정했다. 이를 위해 철저한 시간 관리와 남들과는 다른 노력을 기울였다. 공부에 관해서는 승부욕이 매우 강했다고 한다. “1등을 하라. 2등은 패배다”, “나라를 위해 일하는 사람이 되자”라는 목적의식을 갖고 공직자로서 윤리를 철저히 지켰다. 또한 그는 완벽한 연설을 하기 위해 수많은 예행연습을 거쳤다고 한다.

● 수퍼 리더십의 정의

조직 구성원 스스로가 리드하고 구성원 각자가 셀프 리더가 되도록 교육시키고 조직 구성원의 셀프 리더화를 지원할 수 있는 시스템을 구축하는 역할을 하는 리더십. 즉, 셀프 리더를 육성하는 것이 바로 수퍼 리더십이다. 그룹이나

조직을 이끌어갈 리더들에게 주로 적용되는 것이 수퍼 리더십이다.

한비자 - “삼류의 리더란 자기능력만으로 리드하고자 하고, 이류의 리더는 구성원들의 힘을 이용하여 리드하고자 하며, 일류의 리더는 구성원들의 스스로의 힘을 이용하여 리드하는 리더”

● 수퍼 리더십의 특징

수퍼 리더십의 주된 목적은 셀프 리더십의 역량이나 잠재력을 자극하고 촉진하는 것이다. 수퍼 리더십은 높은 성과를 달성하기 위한 효과적인 노력으로, 리더가 조직구성원들을 높은 성과를 내는 사람으로 개발하고 싶다면 조직구성원들을 임파워먼트(Empowerment)시켜 자신과 자신의 일에 자발적인 몰입과 책임감을 갖도록 하는 것이 가장 중요하다.

수퍼 리더십의 시각은 영웅적 리더십을 초월한다. 전통적인 리더십 과정에서는 리더가 각광을 받지만 수퍼 리더십의 경우에는 부하가 각광을 받는다. 그래서 조직구성원들은 주인의식에 입각한 몰입을 하게 된다. 따라서 수퍼 리더십은 영웅적이라기보다는 영웅을 만드는 리더라고 볼 수 있다.

수퍼 리더십은 승인(Permission)이 아니다. 슈퍼리더십은 조직구성원에게 셀프 리더십을 승인하거나 허락하는 것이 아니며 특권을 부여하는 것도 아니다. 수퍼 리더십은 임파워먼트에 중점을 두어 조직구성원의 기술, 자신감, 특히 지식과 정보를 갖도록 한다.

수퍼 리더십은 자유방임이 아니다. 수퍼 리더십은 다른 사람들이 스스로 자신들의 행동이나 업적에 영향을 미치도록 리드하는 것이다.

수퍼 리더십의 기본적 목적은 부하들의 역량을 개발하고 멘토링 하며 이끌어 내는 것이다. 따라서 수퍼 리더십은 조직구성원들을 자극하고 촉진하는 적극적인 리더십이다.

● 임파워먼트(Empowerment)

우리가 일반적으로 인식하고 있는 의미는 파워가 없던 사람에게 파워를 부여해주는 것으로 알고 있고, 흔히들 알고 있는 권한위임과 유사하다고 생각하고 있다. 하지만 조직에서 임파워먼트의 정의는 조직 구성원이 조직을 위해 공

현할 수 있는 능력이 있음을 확신시켜 주고, 능력을 키워주는 것이라고 할 수 있다. 제로섬(Zero-Sum)의 개념이 아닌 포지티브섬(Positive Sum)의 개념으로 파워의 분배가 아닌 파워의 창조와 증대에 초점을 맞춘 개념이다.

임파워먼트를 통한 부하개발은 먼저 자신과 부하를 보는 패러다임의 전환이 선행되어야 한다. 이를 바탕으로 자긍심과 부하에 대한 신뢰를 형성하고 칭찬, 문책, 코칭, 멘토링, 권한위임, 참여적 의사결정 등을 통해 잠재능력을 개발하여 개인과 조직의 성과를 높이는 것이다.

리더가 부하를 신뢰하기 위해 계속해서 노력한다면 부하는 책임을 지고 과제 해결을 위해 자신의 잠재력을 최대한 활용하게 된다. 또한 리더는 이러한 부하의 행동결과를 통해 다시 신뢰하게 되고 부하 역시 자신을 믿어주는 리더에 대한 믿음을 가지고 그를 실망시키지 않기 위해, 자신의 성과실현을 위해 계속해서 노력하게 되는 선순환의 구조를 갖게 된다.

● 수퍼 리더십 행동 모델의 일곱 가지 단계

1. 스스로 효과적인 셀프 리더십 실행

리더가 자신의 문제를 스스로 해결해가는 모습을 보여주지 않으면 구성원들의 신뢰를 얻을 수 없다.

2. 역할 모델과 학습조직 구성

부하들에게 자율 리더십을 행동으로 보여주면서 역할모델이 되어 구성원의 학습을 유도, 장애요인 제거, 학습자세, 창조적 환경 등을 조성해야 한다.

3. 구성원 스스로 자율목표 설정 장려

조직과 리더의 비전에 기초하여 구성원 개인들이 자신들의 성과 및 성장목표를 설정하도록 장려하고 코칭을 수행한다.

4. 적극적인 사고방식 창출 격려

구성원들이 현재 이상의 능력을 향상하도록 능력에 대해 자신감을 주고 적극적인 격려로서 지원한다.

5. 보상과 건설적인 제재를 통해 자율 리더십 촉진

구성원들이 직무에서 내재적 보상을 받을 수 있도록 과업을 설계한다. 제재가 필요한 경우 문제점 수정에 국한하고 실수 교정에 초점을 두어 스스로 자기통제를 할 수 있도록 유도한다.

6. 팀워크를 통하여 자율 리더십 증진

자율관리팀을 육성하도록 하여 팀 활동을 통해 책임감과 만족감을 느끼고 그러한 감정을 증진한다.

7. 자율 리더십 문화의 조성

조직 전반에 자율적 분위기를 촉진하고 자율 업무 시스템을 구축하여 새로운 구성원들도 동화될 수 있는 교육 및 운영체계를 발전시킨다.

● 수퍼 리더십의 장점과 단점

수퍼 리더십의 장점은 부하의 측면에서 보자면 동기부여 및 개인 역량이 향상되어 바람직한 조직구성원으로서 자리매김할 수 있다는 점이 있다. 조직 측면에서는 성과향상, 혁신이 가능하며 셀프 리더의 선순환을 불러올 수 있다.

수퍼 리더십의 단점은 조직에서 리더의 권력과 통제력이 약화될 수 있다는 점과 기대에 대한 미충족이나 업무 실패시 그 피해와 책임이 모호해질 수 있다는 점이다.

● 수퍼 리더십의 사례

1. 삼국지 유비

삼국지에서 조조는 유비의 인덕을 믿고 따르는 그의 의형제와 참모들에 대해 "그의 어진 인덕이 만들어진 것이라면 그는 무서운 사람이다. 하지만, 그의 어진 인성이 진정 마음에서 우러나온 것이라면 그는 정말로 무서운 사람에 틀림없다"라고 언급했다. 그렇다면 조조는 한 시대를 풍류 했던 영웅임에 틀림없고, 그 세력 또한 천하를 호령하기 그지없는데 왜 하필 유비의 인덕을 부러워했을까? 삼국지의 유비는 개인이 가진 환경이나 능력이 뛰어나진 않았지만 촉나라의 황제가 되었다. 그는 임파워먼트형 리더로서 관우, 장비, 제갈공명과 같은 뛰어난 장수와 참모들로 하여금 스스로 셀프 리더십을 갖도록 하였기 때

문이다.

2. 힐러리 클린턴

힐러리 다이앤 로덤 클린턴은 미국의 정치인이자 제 42대 미국 대통령 빌 클린턴의 배우자이다. 2012년 미국 타임지에서 '세계에서 가장 영향력 있는 100인'으로 선정 되었을 정도로 영향력 있는 여성 리더십의 대표인물이다. 그는 어렸을 때부터 목표 의식이 뚜렷했고 불필요한 것의 기준이 명확하였으며 자신의 의견을 분명히 표현하였다. 남의 흉내를 내지 않고 “자신의 인생은 주체적으로 건설해야 한다.”고 생각하여 자기 통제와 관리를 통해서 굳건한 정체성과 이미지를 유지하기 위해 노력하였다. "스타일의 중요성은 가족들이 가르쳐주지 않았고, 웨슬리 대학과 예일 대학도 내게 주입시키지 못했다. 당신의 스타일은 주변 사람들에게 매우 중요한 메시지, 바로 당신이 누구이며 어떤 사람인지, 더불어 당신이 세계에 대해 가지고 있는 희망과 꿈도 말해준다."며 개인의 가치와 특성을 중시하기도 하였다. 화합과 상생의 리더십을 발휘하며 부드럽고 강인한 여성만의 리더십을 보여주고 있다.

● 좋은 리더가 되기 위한 실천방안

1. 인생 최고의 멋진 모습을 머릿속에 그린다.

위대한 성공은 언제나 아주 작은 걸음에서 시작하며 성공한 사람들을 보면 성공하고 싶은 모습을 상상하는 것으로 앞으로 나아갈 수 있는 힘이 생기고, 인생을 새로운 눈으로 볼 수 있게 한다.

2. 비생산적인 과거를 청산한다.

건강, 가족관계, 학업(일), 자기성장, 사회적 활동들을 중심으로 부정적인 요소들이 발견되면 제거하여 과거를 되풀이 하지 않게 한다.

3. 변명하는 나쁜 습관을 버린다.

변명, 부정적인 생각, 남 탓하기, 편견 등을 버리고 모든 것은 나의 부족함 때문이라는 마음을 가진다.

4. 자신감을 가진다.

'자신이 최고', '나는 능력 있는 사람이다.' 보단 '이 정도면 참 잘 해내고 있다.'라는 스스로 격려를 자주하는 마음가짐을 가져야한다.

5. 자기관찰 및 평가

현재 나는 누구이며, 앞으로 무엇이 될 것인지 끊임없이 물음표를 던져 목표에 대한 답을 찾는데 도움이 되어야 한다.

6. 긍정적 사고와 셀프 토크(Self Talk) 갖기

긍정적 사고는 삶을 좋은 방향으로 개선할 수 있도록 도와준다. 셀프 토크는 자기 충만적 예언이다. 왜냐하면 매일매일 자신에게 말하는 것이 현실로 나타날 가능성이 높아지기 때문이다.

7. 셀프 브랜딩

자신만의 장점과 개성을 살려 자신을 스스로 브랜드화 한다.

● 결론

오늘날에 있어 형태가 수직적이면서 관료적 성격을 띠는 구조보다 수평적 구조를 가지는 조직들이 늘어나는 것처럼 리더십도 과거처럼 일을 감시하고 명령하여 조직을 이끄는 것보다 구성원 스스로가 리더, 즉 주체가 되어 이끌어 나가는 것으로 변화가 필요하다.

구성원들은 자신에게 영향을 주는 ‘셀프 리더십’을, 최고경영자나 고위직 사람들의 경우에는 부하들이 책임의식을 갖고 스스로 노력하도록 하게 변화를 주는 ‘수퍼 리더십’을 갖추는 것이 기업과 개인의 성장에 도움을 줄 것이다.

■ 참고자료

1. https://ko.wikipedia.org/wiki/%EC%85%80%ED%94%84_%EB%A6%AC%EB%8D%94%EC%8B%AD
2. <http://blog.naver.com/kne6712/220471522341>
3. <https://blog.naver.com/onsae5001/220470520007>
4. <http://elearning.kocw.net/KOCW/document/2014/BUFS/HanChangsu/09.pdf>