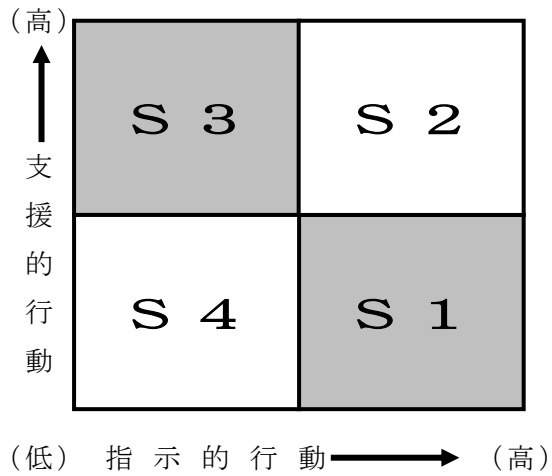


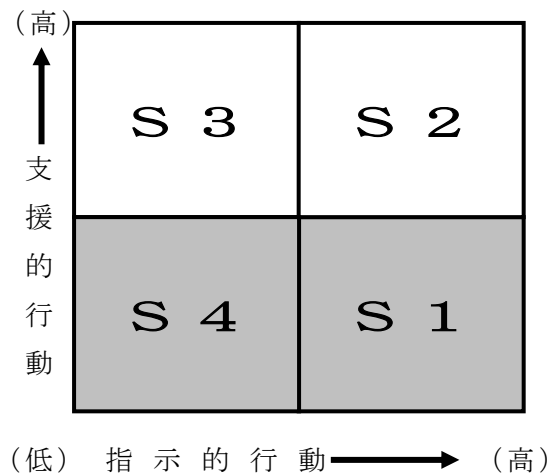
リーダーシップスタイル別特徴

<スタイルⅠ>



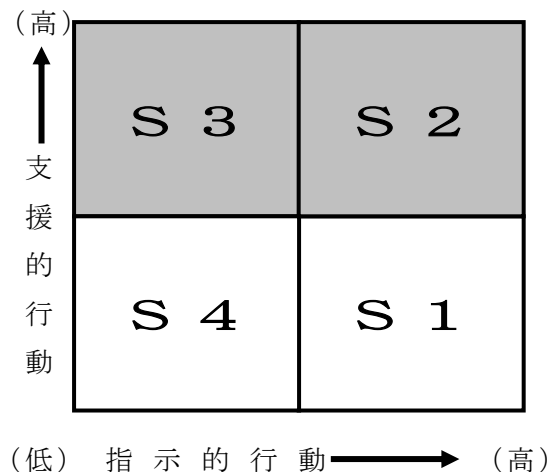
- 人間は「怠け者」か「働き者」かのどちらかという目で部下を見る傾向がある。
- 味方と思われる部下には極めて支持的(S3)であり、敵対していると思う部下には、細かく監督し、統制的(S1)である。
- 自分の嫌いな部下のポテンシャルを伸ばす為には、殆ど何もしない。また、意欲・能力の高い人に対しても、委任を完全に行って部下の成長を図ることができない。

<スタイルⅡ>



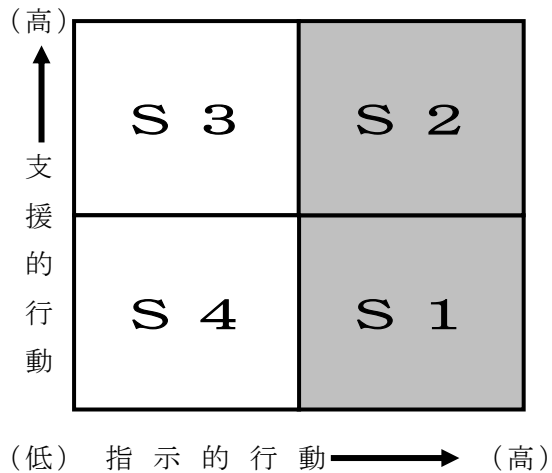
- このタイプは、部下が有能なら放っておく(S4)が、無能なら、つきまとして細かく監督(S1)する傾向がある。
- このスタイルのリーダーは危機状況における働きかけにすぐれている。
- 意欲・能力が、中程度の部下に対しても両極端なリーダーシップスタイルを取りがちである。

<スタイルⅢ>



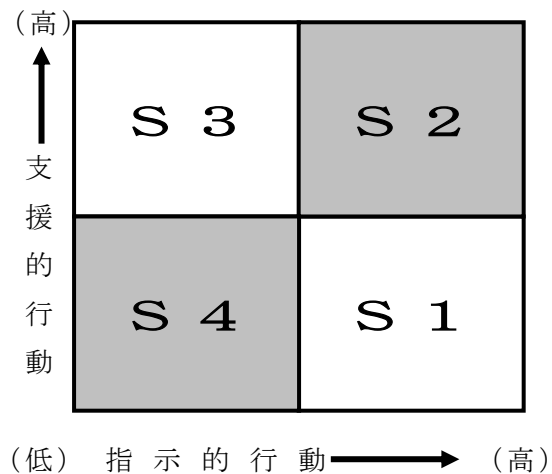
- 安全スタイルであり、適切なスタイルからはあまりかけ離れない。
- 意欲・能力が中程度の部下に対しては問題ないが、厳格な規律を必要とする場合や、意欲・能力の極めて低い部下の場合、又、極めて高い部下に対しては問題がある。
- 必要に応じてスタイルS1、スタイルS4を使えるように励むべきである。

<スタイルⅣ>



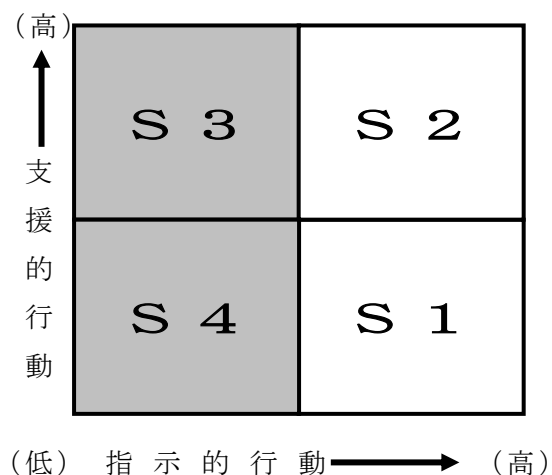
- 指示したり命令したりしていないと気がすまないタイプ。
- 自分自身が業務をこなし、部下を指導、育成することが苦手なリーダーが多い。
- 能力が極めて低いか、相対的に低い相手に対して有効である。
- 危機的状況においては有効である。
- スタイルS3、スタイルS4のリーダーシップを習得する必要がある。

<スタイルⅤ>



- 一般的に基本スタイルがS2で、副次スタイルがS4という形をとりやすい。
- 対話的で指示的に振る舞うとともに、支援的でもありたいと願うリーダーに特徴的である。
- 部下に対して、スタイルS2からスタイルS4へ、いきなり移行することがあり、部下が混乱したり、負担をかけられたりしたと感じやすい。

<スタイルⅥ>



- 支援的行動を高めたり低めたりする能力はあるが、部下への教示や躾は苦手な人が多い。
- 能力の高い人に接する時は適当であるが、再指導の必要な相手や、学習過程の初期段階にあって、もっと指示の必要な部下に接する時は問題が起こりやすい。
- ときに組織の目標に貢献的であるか否かよりも、人々がどう感じるか、すなわち対人間関係上のプロセスに、より深い興味関心を示す傾向がある。