

인사·조직론

문 1. 근무성적평정 유형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 도표식 평정척도법의 단점은 평정요소 간 연쇄효과(halo effect)가 발생할 수 있다는 것이다.
- ② 체크리스트 평정법은 평정자에게 항목마다 구체적 점수를 부여하도록 함으로써 평정결과의 신뢰성이 높다.
- ③ 서열법은 대체로 피평정자 수가 제한되었을 때, 효율적으로 사용할 수 있는 방법이다.
- ④ 강제배분법은 관대화 경향에 따르는 평정오차를 방지할 수 있다.

문 2. 계급제와 비교하여 직위분류제의 장점으로 볼 수 없는 것은?

- ① 일반관리자 육성 및 업무협조의 원활화
- ② 객관적인 근무성적 평정 기준 확립
- ③ 보수와 직무수행 간의 형평성 확보
- ④ 전문가 양성 및 행정 전문화의 촉진

문 3. 의사결정모형 중 회사모형(firm model)의 특징으로 옳지 않은 것은?

- ① 갈등의 완전한 해결
- ② 문제중심적 탐색
- ③ 불확실성의 회피 경향
- ④ 표준운영절차 중시

문 4. 선발시험의 기준타당성(criterion validity)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 시험을 통한 측정값들이 얼마나 일정하게 산출되는가를 의미한다.
- ② 시험내용이 실제 직무에 관한 내용인가를 의미한다.
- ③ 시험 성적이 채용 후 근무 성적과 상관관계가 있는가를 의미한다.
- ④ 시험내용이 직무수행에 필요한 구성요소와 이론적으로 유의하게 연계되었는가를 의미한다.

문 5. 중앙인사기관의 조직형태 중 부처조직형과 비교하여 위원회형에서 나타나는 역기능은?

- ① 인사행정의 계속성 및 일관성 저하
- ② 행정수반에 대한 과도한 참모·막료기능
- ③ 불명확한 책임소재
- ④ 양당적이거나 초당적 문제를 다루는 데 한계

문 6. 공무원의 구분에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 경력직과 특수경력직으로의 유형화는 신분보장과 실적제의 적용 여부에 따른 구분이다.
- ② 특정직 공무원에는 헌법재판소 헌법연구관, 국가정보원 직원이 포함된다.
- ③ 고위공무원단의 대상 직위에는 국가공무원을 비롯하여 광역자치단체의 행정부시장 및 부지사, 지방교육행정기관의 부교육감 등 지방공무원이 포함된다.
- ④ 일반임기제공무원의 직위는 해당 기관의 직제 등 법령에 규정된 경력직 공무원의 정원에 포함된다.

문 7. 우리나라의 임용제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 공무원 임용은 임명장 혹은 임용장의 교부를 유효요건으로 한다.
- ② 소속장관은 대통령으로부터 위임받은 임용권의 일부를 그 보조기관 혹은 소속기관의 장에게 재위임할 수 없다.
- ③ 개방형 임용을 포함하여 모든 신규채용 공무원은 시보제도의 적용대상이 된다.
- ④ 개방형직위제는 특정 직위에 발생한 결원에 대해 공개모집을 통해 공직 내·외부로부터 적격자를 선발·임용하는 제도이다.

문 8. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」상 국민권익위원회에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 국민권익위원회는 공직자의 부패행위에 대해 접수된 신고사항에 대하여 직접적인 조사권을 가진다.
- ② 국민권익위원회는 고충민원의 조사와 처리 및 이와 관련된 시정권고나 의견표명이 가능하다.
- ③ 부패행위 신고와 관련하여 신고자의 범죄행위가 발견된 경우에는 신고자에 대하여 형을 감경하거나 면제할 수 없다.
- ④ 국민권익위원회를 통한 부패행위 신고는 익명신고를 원칙으로 한다.

문 9. 전직과 전보제도의 합리적 용도에 해당하지 않는 것은?

- ① 새로운 지식이나 기술습득과 같은 재직자 훈련 목적으로 전직 또는 전보시키는 사례
- ② 징계사유에 대해 공식적인 징계절차를 대신하여 지방이나 한직으로 전직 또는 전보시키는 사례
- ③ 적성에 맞지 않는 직무수행에 따른 부적응 해소를 위해 전직 또는 전보시키는 사례
- ④ 행정조직 개편으로 인력 재배치 수요에 따라 전직 또는 전보시키는 사례

문 10. 관료제 병리현상에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 톰슨(Thompson)은 불안정감(personal insecurity)이라는 개념으로 관료제의 병리에 대한 설명을 시도하였다.
- ② 머튼(Merton)은 동조과잉이나 의식주의 등의 병리는 조직 내 사회관계의 불안정성에서 유래한다고 보았다.
- ③ 블라우(Blau)는 관료제 병리현상이 발생하는 이유는 관료조직이 몰인격적 관계(impersonal relationship)에 바탕을 두고 있기 때문이라고 하였다.
- ④ 크로지어(Crozier)는 관료제 구조의 영향으로 인해 목표대치(goal displacement) 현상이 나타난다고 설명한다.

문 11. 전략적 인적자원관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직과 개인 간의 비전과 목표를 정합(alignment)시키는 과정이다.
- ② 개별 인적자원관리 기능 간의 연계 및 수직적·수평적 통합을 통한 전체 최적화를 추구한다.
- ③ 기존의 인사관리와의 공통점은 목표·성과 중심적 인적자원관리방식이라는 것이다.
- ④ 인력관리계획은 조직이 목표를 달성하는 데 필요한 인력을 확보하기 위해 수립하는 계획이며, 전략적 인적자원관리의 핵심적인 부분이라 할 수 있다.

문 12. 「공무원헌장」에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 창의성, 전문성 이외에 다양성도 공직가치에 포함하고 있다.
- ② 대통령령으로 제정되었으므로 위반한 공무원은 법적인 제재를 받는다.
- ③ 개정 이전과 달리 공무원의 윤리적 덕목과 공직 기강 확립을 강조하고 있다.
- ④ 현재 시행되고 있는 것은 1993년에 제정되었던 것을 2003년에 개정한 것이다.

문 13. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 허즈버그(Herzberg)의 2요인 이론에서 보수는 동기 요인에, 승진 기회는 위생 요인에 포함된다.
- ② 앨더퍼(Alderfer)의 ERG 이론은 각 욕구가 단계별로 하나씩 증진하며, 세 욕구를 동시에 충족할 수는 없다고 보았다.
- ③ 브룸(Vroom)은 어떤 보상이 주어지는가에 초점을 두었으며, 개인에게 주어지는 보상의 가치로서 도구성을 강조한다.
- ④ 애덤스(Adams)의 공정성이론에 따르면 불공정성의 지각은 과소보상뿐만 아니라 과대보상의 경우에도 발생한다.

문 14. 조직환경에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 과업(task)환경과 일반(general)환경으로 구분할 때 고객, 공급자, 경쟁자 등은 과업환경에 해당한다.
- ② 에머리(Emery)와 트리스트(Trist)는 시장을 준거로 삼아 조직환경의 특성을 일곱 가지 국면으로 구분하였다.
- ③ 스코트(Scott)는 조직의 환경에의 적응상황을 분화(differentiation)와 통합(integration)의 측면에서 분석한다.
- ④ 페퍼(Pfeffer)와 살란식(Salancik)은 조직을 진화하는 환경에 적응하는 피동적 존재로 보았다.

문 15. 공무원 보수에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 공무원의 보수체계는 기본적으로 성과급적 연봉제를 채택하며, 성과연봉이 보수총액의 주된 부분을 이룬다.
- ② 직무의 특성을 고려하여 현재 3개의 봉급표가 운용되고 있다.
- ③ 노무에 대한 반대급부 측면 이외에도 생활보장적 급부 성격을 지닌다.
- ④ 노사협상의 대상에 포함되며, 협상 결과는 법적 구속력을 가진다.

문 16. 리더십 이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 리더십 이론은 시기적으로 상황론, 행태론, 자질론 등의 순서로 전개되었다.
- ② 오하이오주립대의 리더십 연구는 ‘생산에 대한 관심’과 ‘인간에 대한 관심’이라는 두 가지 기준을 토대로 관리망(managerial grid)이론을 구성하였다.
- ③ 변혁적 리더십의 하위 구성요소는 조건적 보상과 예외관리로 요약할 수 있으며, 거래적 리더십에 비해 구성원의 단기적 성과에 관심을 가진다.
- ④ 리더십 효과가 리더와 구성원 관계, 과업구조, 그리고 리더의 직위에서 나오는 권력(position power)에 의존한다는 상황론은 피들러(Fiedler)가 개발한 모형이다.

문 17. 기술과 조직구조에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기술은 규모, 전략과 함께 조직구조의 특성을 의미하는 기본 변수에 해당한다.
- ② 기술적인 다양성이 크면 조직구조는 분화하는 경향이 있다.
- ③ 우드워드(Woodward)의 기술유형화에 따르면 집약적 기술을 이용하는 조직은 표준화가 중요하다.
- ④ 번스(Burns)와 스토키(Stalker)의 기술유형화에 따르면, 연속공정 생산기술에는 관료제와 같은 기계적 구조가 효과적이다.

문 18. 조직효과성의 접근법에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 경쟁가치 접근법은 조직효과성에 대한 세 개의 경쟁적 모델을 통합하며, 조직의 성과를 평가하고 관리하는 단일 척도를 강조한다.
- ② 이해관계자 접근법에서 조직의 효과성은 모든 이해관계자의 요구를 최대로 만족시키는 것을 의미하는데, 조직의 성과에 이해관계를 갖고 있는 내부 집단은 이해관계자에 해당하지 않는다.
- ③ 목표달성 접근법은 조직 과정과 성과의 관계가 분명할 때 유용하며, 조직 내부에 대한 효율적인 통제에 초점을 맞춘다.
- ④ 체제 접근법은 조직이 존속하는 데 필요한 수단에 초점을 맞추고, 조직의 효과성은 조직이 필요로 하는 자원의 획득을 의미한다.

문 19. 호프스테드(Hofstede)의 문화차원에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 권력거리, 불확실성 회피, 장기-단기 성향, 보편주의-특수주의, 남성성-여성성, 성취-귀속을 포함하고 있다.
- ② 장기성향이 강한 사회는 전통보다 현재 문제를 더 중요하게 생각하며, 현실적응적이며 변화지향적인 성격이 강하다.
- ③ 권력거리(power distance)란 조직이나 단체에서 권력이 작은 구성원이 권력의 불평등한 분배를 수용하는 정도를 의미한다.
- ④ 불확실성 회피정도가 큰 문화에서는 공식적인 규칙을 되도록 적게 만들려고 한다.

문 20. 조직갈등에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 폰디(Pondy)는 갈등을 진행과정에 따라 지각되는 갈등, 표면화된 갈등, 감정적으로 느끼는 갈등과 같이 3단계로 구분하였다.
- ② 수평 갈등과 수직 갈등으로 구분할 때, 수평 갈등의 원인은 조직 운영 목표의 불일치, 분화, 상호의존적 업무체계 등이다.
- ③ 갈등요인으로 지위부조화란 같은 사물을 서로 다르게 지각하는 것을 의미하며, 의사소통의 장애로 인한 갈등을 유발한다.
- ④ 완화(smoothing)는 희소자원을 위한 경쟁에서 초래되는 갈등을 해소하는 효과적인 방법으로, 갈등을 야기하는 차이를 제거하는 데 초점을 둔다.