

# 인간의 행동 과학

---

2018. 03. 00

# CONTENTS

- I 조직과 인간행동
- II 재해빈발성 및 행동과학
- III 집단관리와 리더십
- IV 생체리듬과 피로
- V 예상문제

# 조직과 인간행동

- 인간관계 및 인간의 행동성향

- 인간의 행동성향 (\*)

- ❖ 투사

- 자기 속의 억압된 것을 다른 사람의 것으로 생각하는 것
      - 자신의 잘못을 남의 탓으로 돌리는 행동

- ❖ 모방

- 남의 행동이나 판단을 표본으로 하여 그것과 같거나 또는 그것에 가까운 행동 또는 판단을 취하려는 행동

- ❖ 암시

- 다른 사람으로부터의 판단이나 행동을 무비판적으로 논리적·사실적 근거 없이 받아들이는 행동

- ❖ 승화

- 사회적으로 승인되지 않은 욕구가 사회적, 문화적으로 가치있는 것으로 나타남
      - 자신의 동기에 대해 불안을 느끼는 사람은 무의식적으로 내면의 동기를 사회가 용납하는 다른 동기로 변형시킴

- ❖ 합리화

- 자기행위는 합리적이고 정당하며 실제보다 훌륭하게 평가함
      - 원하는 목표 행동을 하지 못하였을 경우 그에 대하여 그럴듯한 이유나 변명을 들어 자신의 실패를 정당화하는 방어기제이다.

# 조직과 인간행동

- 인간관계 및 인간의 행동성향

- 인간의 행동성향 (\*)

- ❖ 억압

- 의식에서 용납하기 힘든 생각, 욕망, 충동, 공격성 등을 무의식적으로 눌러 버리는 것이다.

- ❖ 동일화(Identification)

- 다른 사람의 행동 양식이나 태도를 투입시키거나 다른 사람 가운데서 자기와 비슷한 점을 발견하는 것
      - 부모, 형, 주위의 중요한 인물들의 태도나 행동을 따라하는 것

- ❖ 억측판단 : 작업과정 중에 규정대로 수행하지 않고 '괜찮다'고 생각하여 자기주관대로 행하는 행동(객관적인 위험을 행동에 옮김)

- ❖ 퇴행 : 좌절을 심하게 당했을 때 현재보다 유치한 과거 수준으로 후퇴하는 것

# 조직과 인간행동

- 인간관계 및 인간의 행동성향

- 적응기제

- ❖ 도피기제(Escape Mechanism) 갈등을 해결하지 않고 도망감

억압	무의식으로 쫓겨 넣기
퇴행	유아 시절로 돌아가 유치해짐
백일몽	공상의 나래를 펼침
고립(거부)	외부와의 접촉을 끊음

- ❖ 방어기제(Defence Mechanism) 갈등을 이겨내려는 능동성과 적극성

보상	열등감을 다른 곳에서 강점으로 발휘함
합리화	자기변명, 자기실패의 합리화, 자기미화
승화	열등감과 욕구불만을 사회적으로 바람직한 가치로 나타내는 것
동일시	힘 있고 능력 있는 사람을 통해 자기만족을 얻으려 함
투사	자신의 열등감을 다른 것에 던져 그것들도 결점이 있음을 발견해서 열등감에서 벗어나려함

# 조직과 인간행동

- 인간관계 관리방법

- 호손(Hawthorne)실험 (\*)

- ❖ 작업능률을 좌우하는 것은 단지 임금 노동시간등의 노동조건과 조명, 환기, 기타 작업환경으로서의 물적 조건보다 종업원의 태도 즉 심리적, 내적 양심과 감정이 중요하다.
    - ❖ 물적 조건도 그 개선에 의하여 효과를 가져올 수 있으나 종업원의 심리적 요소가 더 중요하다.

- 카운슬링

- ❖ 카운슬링 방법

- 직접충고
      - 설득적 방법
      - 설명적 방법

- ❖ 카운슬링의 순서

- 장면구성 - 대담자대화 - 의견 재분석 - 감정표출 - 감정의 명확화

- ❖ 카운슬링의 효과

- 정신적 스트레스 해소
      - 동기부여
      - 안전태도형성

# 조직과 인간행동

- 인간관계 관리방법

- 모랄서베이 (morale survey)의 주요 방법

- ❖ 통계에 의한 방법

- 사고 상해율, 생산성, 지각, 조퇴 등을 분석하여 통계내는 방법
      - 다른 조사법의 보조자료로 많이 사용된다.

- ❖ 사례연구법

- 제안제도, 고충처리제도, 카운슬링 등의 사례를 통하여 불만 등을 파악하는 방법

- ❖ 관찰법

- 종업원의 근무 실태를 계속 관찰하여 문제점을 찾아내는 방법

- ❖ 실험연구법

- 실험 그룹과 통제 그룹으로 나누고 자극을 주어 태도 변화의 여부를 조사하는 방법

- ❖ 태도조사법(의견조사)

- 모랄서베이에서 가장 많이 사용되는 방법
      - 질문지법, 면접법, 집단토의법, 투사법에 의해 의견을 조사하는 방법

# 조직과 인간행동

- 인간관계 관리방법

- 양립성 (\*)

- ❖ 자극과 반응의 관계가 인간의 기대와 모순되지 않는 성질
    - ❖ 개념적 양립성
      - 외부자극에 대해 인간의 개념적 현상의 양립성
      - 예) 빨간 버튼은 온수, 파란버튼은 냉수
    - ❖ 공간적 양립성
      - 표시장치, 조종장치의 형태 및 공간적배치의 양립성
      - 예) 오른쪽 조리대는 오른쪽 조절장치로, 왼쪽 조리대는 왼쪽 조절장치로 조정한다.
    - ❖ 운동의 양립성
      - 표시장치, 조종장치 등의 운동 방향의 양립성
      - 예) 조종장치를 오른쪽으로 돌리면 표시장치 지침이 오른쪽으로 이동한다.
    - ❖ 양식 양립성
      - 직무에 알맞은 자극과 응답 양식의 존재에 대한 양립성
      - 예) 음성 과업에 대해서는 청각적 자극제시와 이에 대한 음성응답 과업에 갖는 양립성이다.



# 조직과 인간행동

- 사회행동 기본형태
  - 협력 : 조력, 분업
  - 대립 : 공격, 경쟁
  - 도피 : 고립, 정신병, 자살
  - 융합 : 강제타협

# 재해빈발성 및 행동과학

- 사고경향

- 안전사고 요인

- ❖ 개인차 : 개인마다의 신체적 조건, 지능, 감각적 기능, 성격 및 태도 등의 개인차이
    - ❖ 지능 : 인간이 어떠한 상황에 처해 있을 때 그것을 효과적으로 해결할 수 있는 종합적인 능력
    - ❖ 성격과 태도
      - 책임감
      - 자제력
      - 안정성
      - 불평, 불만적 태도
      - 자기중심적 사고방식
    - ❖ 특수 지능 : 각 직무의 특성에 따라 필요로 하는 기능

# 재해빈발성 및 행동과학

- 재해 빈발성

- 재해설

- ❖ 기회설(상황설)

- 재해가 일어날 수 있는 상황만 주어지면 재해가 유발된다는 설
      - 작업이 어려워 재해를 일으켰다.

- ❖ 암시설(습관설)

- 한번 재해를 당한 사람은 겁쟁이가 되어 신경과민으로 또 재해를 유발한다는 설

- ❖ 경향설(성향설)

- 근로자 중 재해가 빈발하는 소질적 결함자가 있다는 설

# 재해빈발성 및 행동과학

- 재해 빈발성

- 재해 누발자의 유형 (\*)

- ❖ 미숙성 누발자

- 기능미숙자
      - 환경에 익숙하지 못한 자

- ❖ 상황성 누발자

- 작업에 어려움이 많은 자
      - 기계 설비의 결합이 있을 때
      - 심신에 근심이 있는 자
      - 환경상 주의력 집중이 혼란되기 쉬울 때

- ❖ 소질성 누발자

- 개인 소질 가운데 재해 원인 요소를 가지고 있는 자
      - 개인의 특수 성격 소유자

- ❖ 습관성 누발자

- 재해 경험에 의해 겁쟁이가 되거나 신경과민이 된 자
      - 슬럼프에 빠져있는 자

# 재해빈발성 및 행동과학

- 동기부여 이론
  - 데이비스(K. Davis)의 동기부여 이론

## 데이비스의 동기부여 이론 ☆

인간의 성과  $\times$  물질의 성과 = 경영의 성과

지식(knowledge)  $\times$  기능(skill) = 능력(ability)

상황(situation)  $\times$  태도(attitude) = 동기유발(motivation)

능력  $\times$  동기유발 = 인간의 성과(human performance)

# 재해빈발성 및 행동과학

- 동기부여 이론

- 매슬로(Maslow A. H.)의 욕구단계 이론(인간의 욕구 5 단계 \*\*)

제1단계(생리적 욕구)	기아, 갈증, 호흡, 배설, 성욕 등 인간의 가장 기본적인 욕구
제2단계(안전 욕구)	자기 보존 욕구
제3단계(사회적 욕구)	소속감과 애정 욕구
제4단계(존경 욕구)	인정받으려는 욕구
제5단계(자아실현의 욕구)	잠재적인 능력을 실현하고자 하는 욕구 (성취 욕구)

# 재해빈발성 및 행동과학

## • 동기부여 이론

### ■ 헤르츠버그(Herzberg) 의 동기 · 위생 이론 (\*\*)

위생 요인	유지 욕구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인간의 동물적 욕구를 반영하는 것으로 Maslow의 욕구 단계에서 생리적, 안전, 사회적 욕구와 비슷하다.</li> <li>• 저차원의 욕구</li> </ul>
	직무 환경 ★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 회사정책과 관리</li> <li>• 감독</li> <li>• 작업조건</li> <li>• 개인 상호간의 관계</li> <li>• 임금</li> <li>• 지위</li> <li>• 보수</li> <li>• 안전</li> </ul>
동기 요인	만족 욕구	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자아 실현을 하려는 인간의 독특한 경향을 반영한 것으로, Maslow의 자아 실현 욕구와 비슷하다.</li> <li>• 고차원의 욕구</li> </ul>
	직무 내용 ★	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 성취감</li> <li>• 책임감</li> <li>• 안정감</li> <li>• 성장과 발전</li> <li>• 도전감</li> <li>• 일 그 자체</li> </ul>

### ■ 알더퍼의 E.R.G(Existence Relatedness Growth needs theory) 이론(\*\*)

- ❖ 생존(Existence)욕구(존재욕구) : 의식주, 봉급, 직무안전
- ❖ 관계 (Relatedness)욕구 : 대인관계
- ❖ 성장(Growth)욕구 : 개인적 발전

# 재해빈발성 및 행동과학

- 동기부여 이론
  - 맥그리거 (McGregor)의 X, Y 이론 (\*\*)

X이론의 특징	Y이론의 특징
인간 불신감	상호 신뢰감
성악설	성선설
인간은 원래 게으르고 태만하여 남의 지배를 받기를 즐긴다.	인간은 부지런하고 적극적이며 자주적이다.
물질욕구(저차원 욕구)에 만족	정신욕구(고차원 욕구)에 만족
명령, 통제에 의한 관리	목표 통합과 자기통제에 의한 자율관리
저개발국형	선진국형



# 재해빈발성 및 행동과학

- 동기부여 이론
  - 맥그리거 (McGregor)의 X, Y 이론 (\*\*)

[맥그리거의 X, Y이론의 관리처방] ✨

X이론(저차원)	Y이론(고차원)
<ul style="list-style-type: none"><li>• 경제적 보상체제의 강화</li><li>• 권위주의적 리더십의 확립</li><li>• 면밀한 감독과 엄격한 통제</li><li>• 상부 책임제도의 강화</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 분권화와 권한의 위임</li><li>• 직무확장 및 목표에 의한 관리</li><li>• 민주적 리더십의 확립</li><li>• 비공식적 조직의 활용</li><li>• 상호 신뢰감</li><li>• 책임과 창조력</li><li>• 인간관계 관리방식</li></ul>

# 재해빈발성 및 행동과학

- 주의와 부주의
  - 인간 의식레벨의 분류 (\*)

단계	의식의 모드	생리적 상태	의식의 상태
Phase 0	무의식, 실신	수면, 뇌발작	주의작용 0
Phase I	의식흐림	피로, 단조로운 일	부주의
Phase II	이완	안정기거, 휴식	안정기거, 휴식
Phase III	상쾌	적극적	적극활동
Phase IV	과긴장	일점집중현상, 긴급방위	감정흥분

# 재해빈발성 및 행동과학

- 주의와 부주의

- 인간 주의특성의 종류 (\*)

- ❖ 선택성 : 사람은 한번에 여러 종류의 자극을 지각하거나 수용하지 못하며 소수의 특정한 것으로 한정해서 선택하는 기능을 말한다.
    - ❖ 방향성 : 시선에서 벗어난 부분은 무시되기 쉽다. (주시점만 응시한다)
    - ❖ 변동성 : 주의를 리듬이 있어 일정한 수순을 지키지 못한다.
    - ❖ 단속성 : 고도의 주의를 장시간 집중이 곤란하다.
    - ❖ 주의력의 중복집중 곤란 : 동시에 두 개 이상의 방향을 잡지 못한다.

- 부주의 원인 (\*)

- ❖ 의식 단절 : 의식 흐름의 단절(특수한 질병 등에 의한 경우로 의식수준은 Phase 0 인 상태)
    - ❖ 의식 우회 : 걱정, 고뇌 등으로 의식이 빗나감
    - ❖ 의식 수준 저하 : 피로 단조로운 작업의 연속으로 의식수준이 저하됨
    - ❖ 의식 혼란 : 외부자극의 강·약에 의해 위험요인에 대응할 수 없을 때 발생
    - ❖ 의식 과잉 : 긴급 상황 시 일점 집중 현상을 일으킨다.

# 재해빈발성 및 행동과학

- 주의와 부주의
  - 부주의의 원인과 대책
    - ❖ 소질적 문제 : 적성 배치
    - ❖ 의식의 우회 : 카운슬링
    - ❖ 경험, 미경험자 : 안전교육, 훈련
    - ❖ 작업환경 조건 불량 : 환경 정비
    - ❖ 작업순서의 부적당 : 작업순서 정비

# 집단관리와 리더십

- 리더십(Leadership)의 유형

- 리더십의 정의 : 일정한 상황에서 목표달성을 위해 개인 및 집단의 행위에 영향력을 행사하는 능력

리더십(leadership)

$$L = f(l, f_1, s)$$

여기서,  $L$  : 리더십(leadership)

$f$  : 함수(function)

$l$  : 리더(leader)

$f_1$  : 멤버, 추종자(follower)

$s$  : 상황요인(situational variables)

- 업무 추진의 방식에 따른 분류 (\*)

- ❖ 권위주의적 리더 : 리더가 독단적으로 의사를 결정하는 형태
- ❖ 민주주의적 리더 : 집단토의에 의해 의사를 결정하는 형태
- ❖ 자유방임적 리더 : 리더 역할은 하지 않고 명목상 자리만 유지하는 형태 (집단에게 완전한 자유를 주고 사실상 리더십의 행사가 없는 형태)

# 집단관리와 리더십

- 리더십(Leadership)의 유형

- 행동유형 방식에 따른 분류

- ❖ 참여적 리더십 : 부하들과 상담하여 부하의견을 고려하는 형태
    - ❖ 지시적 리더십 : 지도자는 독선적이며 조직 구성원들을 보상-체벌의 연속선상에서 명령하고 통제한다.
    - ❖ 지원적 리더십 : 우호적이며 친밀감이 강하고 부하의 의사 표현을 존중하는 형태
    - ❖ 성취지향적 리더십 : 도전적 목표설정을 강조하고 부하능력을 신뢰하는 형태
    - ❖ 셀프 리더십 : 부하들의 역량을 개발하여 부하들로 하여금 자율적으로 업무를 추진하게 하고, 스스로 자기 조절능력을 갖게 하는 형태

# 집단관리와 리더십

- 리더십(Leadership)의 유형
  - 리더의 행동유형 중 관리그리드 이론 (\*)

(1.1)형	무관심형
(1.9)형	인기형
(9.1)형	과업형
(5.5)형	타협형
(9.9)형	이상형

\* (x,y)형에서 x는 과업의 관심도를 y는 인간관계의 관심도를 나타낸다.

# 집단관리와 리더십

## • 리더십의 권한의 역할 (\*)

- 보상적 권한 : 지도자가 부하에게 보상할 수 있는 능력
- 강압적 권한 : 지도자가 부하들을 처벌할 수 있는 권한
- 합법적 권한 : 조직의 규정에 의해 공식화된 권한
- 위임된 권한 : 부하직원들이 지도자를 따르고 지도자와 함께 일하는 것
- 전문성의권한 : 지도자가 집단목표 수행에 전문적인 지식을 갖고 있는가와 관련한 권한



# 집단관리와 리더십

- 헤드십
  - 헤드십의 특성
    - ❖ 권한 근거는 공식적이다.
    - ❖ 상사와 부하와의 관계는 종속적이다.
    - ❖ 상사와 부하와의 사회적 간격은 넓다.
    - ❖ 지휘 형태는 권위주의적이다.

# 집단관리와 리더십

- 헤드십

- 리더십과 헤드십의 특성 (\*)

구 분	리더십	헤드십
권한 행사	선출된 리더	임명적 헤드
권한 부여	밑으로 부터의 동의	위에서 위임
권한 귀속	집단 목표에 기여한 공로인정	공식화된 규정에 의함
상하, 부하 관계	개인적인 영향	지배적임
부하와의 관계	좁음	넓음
지휘형태	민주주의적	권위주의적
책임귀속	상사와 부하	상사
권한근거	개인적	법적, 공식적

# 집단관리와 리더십

- 사기와 집단역학

- 집단의 기능

- ❖ 응집력 : 집단내부로부터 생기는 힘
    - ❖ 행동의 규범 : 그 집단을 유지하며, 집단의 목표를 달성하는 데 필수적인 것으로서 자연 발생적으로 성립되는 것이다.
    - ❖ 집단의 목표 : 집단을 형성하기 위한 기본 조건으로 가장 중요한 요소는 특정 목표를 지녀야 한다.

- 비통제적 집단행동 (\*)

- ❖ 군중(Crowd) : 공통된 규범이나 조직성 없이 우연히 조직된 인간의 일시적 집합
    - ❖ 모브(Mob) : 비통제의 집단 행동 중 폭동과 같은 것을 의미하며 군중보다 합의성이 없고 감정에 의해서만 행동하는 특성을 가진다.
    - ❖ 패닉 ( P a n i c ) : 위험을 회피하기 위해서 일어나는 집합적인 도주 현상
    - ❖ 심리적 전염

# 생체리듬과 피로

## • 피로의 증상 및 대책

### ■ 피로의 종류

원인에 따른 분류	정신적 피로	두뇌를 사용하는 작업을 오랫동안 계속하거나, 정신적 긴장이 지속되는 경우에 피로감을 느끼게 되고 일의 능률이 점차적으로 떨어지는 현상
	신체적 피로	스포츠 활동이나 노동 등의 신체 활동을 오래 계속했을 때 생기는 피로
회복형태에 따른 분류	정상피로	일상생활 중 생기는 피로로 하루정도 휴식하면 회복된다.
	축적피로	피로가 반복적으로 누적된 상태로 피로가 다음날 까지 회복되지 않는다.
발생부위에 따른 분류	국소피로	신체 한 부위에 생겨난 피로
	전신피로	전신운동을 한 후 온몸이 나른해 지는 것과 같은 피로
증상에 따른 분류	주관적 피로	본인만이 느끼는 자각증상으로 「몸이 무겁다」, 「쉬고 싶다」 등의 독특한 징후가 나타난다.
	타각적 (객관적) 피로	작업량 또는 그 질의 저하로 나타나며 운동하기 전과 운동 후의 근력측정에 의해 객관적으로 평가할 수 있다.
	생리적 피로	근의 피로, 신경전달의 피로, 기타 신체 여러 기능의 질적 저하를 뜻하는 것으로, 여러 가지 측정기구에 의해 가장 정확하게 평가할 수 있다.

# 생체리듬과 피로

- 피로의 증상 및 대책

- 피로의 요인

- ❖ 신체적 요인

- 약한 체력, 수면부족, 영양상태 악화, 신체적 결함, 생리현상 등에 의한 체력 손실등

- ❖ 심리적 요인

- 과중한 책임감, 흥미상실, 작업에 대 한 불안감과 구속감 등

- ❖ 외부적 요인

- 작업조건, 환경조건, 생활조건 등

# 생체리듬과 피로

- 피로의 증상 및 대책

- 피로의 증상

- ❖ 신체적 증상(생리적 현상)

- 작업에 대한 몸자세가 흐트러지고 지치게 된다.
      - 작업에 대한 무감각, 무표정, 경련 등이 일어난다.
      - 작업 효과나 작업량이 감퇴 및 저하된다.

- ❖ 정신적 증상(심리적 현상)

- 주의력이 감소 또는 경감된다.
      - 불쾌감이 증가된다.
      - 긴장감이 해지 또는 해소된다.
      - 권태, 태만해지고 관심 및 흥미감이 상실된다.
      - 졸음, 두통, 식증, 짜증이 일어난다.

# 생체리듬과 피로

- 피로의 증상 및 대책

- 피로의 대책

- ❖ 젖산의 제거
    - ❖ 영양보급
    - ❖ 휴식과 수면
    - ❖ 목욕

- 산소부채(oxygen debt)현상 (\*)

- ❖ 격렬한 작업이나 운동을 할 때에는 산소 섭취량이 산소 소모량보다 부족하게 되어 산소량이 산소부채(산소 빚)를 일으킨다.
    - ❖ 작업이나 운동 시 빚진 산소 부족분을 작업이나 운동이 끝난 후에 갚기 위해 작업이나 운동 후 호흡이 즉시 정상으로 회복되지 않고 서서히 회복되는 산소부채의 보상현상이 발생한다.

# 생체리듬과 피로

- 피로의 측정법

- 생리학적 측정방법 : 감각기능, 반사기능, 대사기능 등을 이용한 측정법 (\*)
  - ❖ EMG(electromyogram; 근전도) : 근육활동 전위차의 기록
  - ❖ ECG(electrocardiogram; 심전도) : 심장근 활동 전위차의 기록
  - ❖ ENG 또는 EEG(electroneurogram; 뇌전도) : 신경활동 전위차의 기록
  - ❖ EOG(electrooculogram; 안전도) : 안구(眼球)운동 전위차의 기록
  - ❖ 산소소비량
  - ❖ 에너지 소비량(RMR)
  - ❖ 피부전기반사(GSR)
  - ❖ 점멸융합주파수(플리커법, 어름거림 검사)
- 심리학적 측정방법 : 동작분석, 연속반응시간, 자세변화, 주의력, 집중력 등을 이용한 측정법
- 생화학적 측정방법 : 혈액, 뇨 중의 스테로이드량, 아드레날린 배설량 등 측정



# 생체리듬과 피로

- 작업강도와 피로

- 에너지 대사율(RMR) (\*\*)

- ❖ 작업강도는 에너지 대사율로 나타낸다.
    - ❖ 작업시의 소비에너지는 작업 중에 소비한 산소의 소모량으로 측정한다.
    - ❖ 안정시의 소비에너지는 의자에 앉아서 호흡하는 동안에 소비한 산소의 소모량으로 측정한다.

RMR의 계산
$\text{RMR} = \frac{\text{노동대사량}}{\text{기초대사량}} = \frac{\text{작업시의 소비 energy} - \text{안정시 소비 energy}}{\text{기초대사량}}$

- 작업강도 구분에 따른 RMR

RMR의 구분
경작업(輕작업, 가벼운 작업) : 1~2
중작업(中작업, 보통 작업) : 2~4
중작업(重작업, 힘든 작업) : 4~7
초중작업(超重작업, 굉장히 힘든 작업) : 7 이상

# 생체리듬과 피로

- 작업강도와 피로
  - 휴식시간 (\*\*)

## 휴식시간의 계산

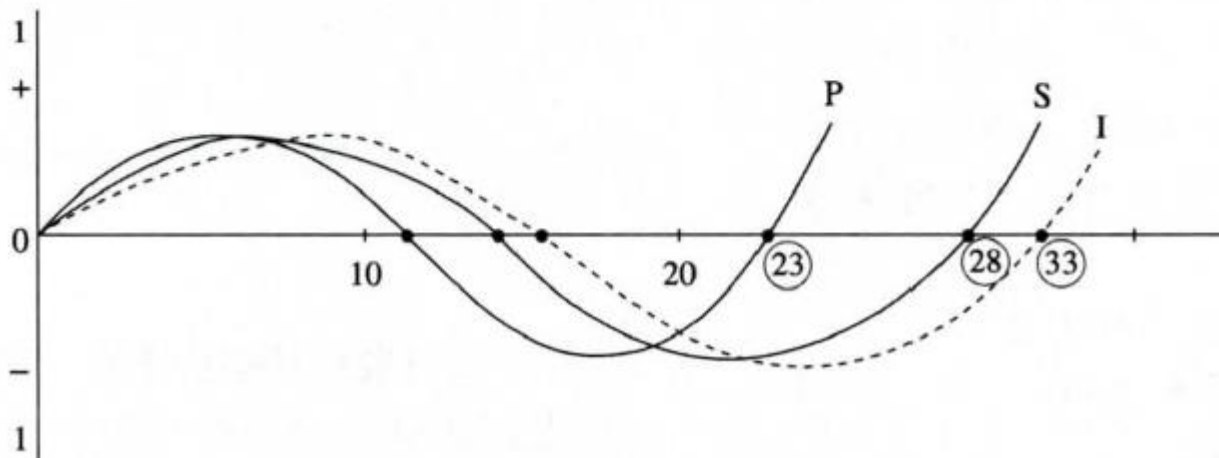
$$\text{휴식시간 (R)} = \frac{60 \times (E - 5)}{E - 1.5} \text{ [분]}$$

- 1.5 : 휴식 중의 에너지 소비량
- 5(kcal/분) : 기초대사량을 포함한 보통작업에 대한 평균 에너지  
(기초대사량을 포함하지 않을 경우 : 4kcal/분)
- 60(분) : 작업시간
- E(kcal/분) : 주어진 작업 시 필요한 에너지

# 생체리듬과 피로

- 생체리듬
  - 바이オリ듬의 종류

육체적 리듬(P)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 23일 주기</li> <li>• 청색의 실선으로 표시</li> <li>• 식욕, 소화력, 활동력, 지구력 등을 나타냄</li> </ul>
감성적 리듬(S)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 28일 주기</li> <li>• 적색의 점선으로 표시</li> <li>• 감정, 주의심, 창조력, 희노애락 등을 나타냄</li> </ul>
지성적 리듬(I)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 33일 주기</li> <li>• 녹색의 일점쇄선으로 표시</li> <li>• 상상력, 사고력, 기억력, 인지력, 판단력 등을 나타냄</li> </ul>



# 생체리듬과 피로

- 생체리듬

- 생체리듬의 변화

- ❖ 야간에는 체중이 감소한다.
    - ❖ 야간에는 말초운동 기능이 저하된다.
    - ❖ 체온, 혈압, 맥박수는 주간에 상승하고 야간에 감소한다.
    - ❖ 혈액의 수분과 염분량은 주간에 감소하고 야간에 증가한다.

# 기출 문제

1. 인간 의식의 공통적인 경향이 아닌 것은? (05.03.20)

- ① 의식은 연속되는 경향이 있다.
- ② 의식에는 현상 대응력에 한계가 있다.
- ③ 의식은 그 초점에서 멀어질수록 희미해진다.
- ④ 당면한 사태에 의식의 초점이 합치되지 않고 있을 때는 대응력이 떨어진다.

# 기출 문제

2. 다음 중 리더십(Leader Ship)의 특성이 아닌 것은?  
(05.08.07)

- ① 밑으로부터의 동의에 의한 권한 부여
- ② 개인적 영향에 의한 부하와의 관계 유지
- ③ 넓은 부하와의 사회적 간격
- ④ 민주주의적 지휘 형태

# 기출 문제

3. 다음은 부주의에 대한 설명이다. 틀린 것은? (05.08.07)

- ① 부주의는 거의 모든 사고의 직접원인이 된다.
- ② 부주의라는 말은 불안정한 행위 뿐만 아니라 불안정한 상태에도 통용된다.
- ③ 부주의라는 말은 결과를 표현한다.
- ④ 부주의라는 말은 무의식적 행위나 의식의 주변에서 행해지는 행위에 나타난다.

# 기출 문제

4. 인간성에 대한 "사람은 남에게 지휘받는 것을 좋아하고, 스스로 책임지는 것을 싫어하며 무엇보다도 안전을 추구한다."라는 가설과 관계가 깊은 이론은? (05.08.07)

- ① ERG 이론
- ② X 이론
- ③ Y 이론
- ④ 성취동기이론



## 기출 문제

5. 어떤 작업에 대한 평균에너지 값이  $4.7\text{kcal/분}$  일 경우 1시간의 총 작업시간 내에 포함시켜야만 하는 휴식 시간은 약 얼마인가? (단, 작업에 대한 평균 에너지가의 상한은  $4\text{kcal/분}$  이다) (06.03.05)
- ① 3.86분
  - ② 7.23분
  - ③ 10.11분
  - ④ 13.13분

# 기출 문제

6. 피로의 측정방법 3가지가 아닌 것은? (06.05.14)

- ① 생리학적 측정
- ② 물리학적 측정
- ③ 생화학적 측정
- ④ 심리학적 측정

# 기출 문제

7. 조건반사설에 의거한 학습이론의 원리가 아닌 것은?  
(06.08.06)

- ① 강도의 원리
- ② 일관성의 원리
- ③ 계속성의 원리
- ④ 시행착오의 원리

# 기출 문제

8. 부주의 발생현상 중 질병의 경우에 주로 나타나는 것은?  
(07.03.04)

- ① 의식의 단절
- ② 의식의 우회
- ③ 의식 수준의 저하
- ④ 의식의 과잉

# 기출 문제

9. 의식이 명확하고 사물을 적극적으로 받아들이려고 하는 상태의 의식단계(Phase)는? (07.03.04)

- ① Phase I
- ② Phase II
- ③ Phase III
- ④ Phase IV

# 기출 문제

10. 리더십의 권한 중 목표 달성을 위하여 부하 직원들이 상사를 존경하여 상사와 함께 일하고자 할 때 상사에게 부여되는 권한을 무엇이라 하는가? (07.03.04)

- ① 보상적 권한
- ② 강압적 권한
- ③ 합법적 권한
- ④ 위임된 권한

# 기출 문제

11. 다음의 의식레벨 단계 중 신뢰도가 가장 높은 단계는?  
(07.05.13)

- ① Phase IV
- ② Phase III
- ③ Phase II
- ④ Phase I

# 기출 문제

12. 비통제의 집단행동 중 폭동과 같은 것을 말하며, 군중 (Crowd)보다 합의성이 없고, 감정에 의해서만 행동하는 특성을 무엇이라 하는가? (07.05.13)

- ① 모브(Mob)
- ② 패닉(Panic)
- ③ 모방(Imitation)
- ④ 심리적 전염 (Mental Epidemic)



# 기출 문제

13. 다음의 내용은 주의의 특징 중 어느 것을 의미하는가?  
(07.08.05)

“주의에는 리듬이 있으며, 언제나 일정 수준을 유지할 수는 없다”

- ① 선택성
- ② 방향성
- ③ 변동성
- ④ 일점 집중형

# 기출 문제

14. 피로를 측정하는 방법은 크게 3가지로 구분할 수 있는데 동작분석, 연속반응시간 등을 통하여 피로를 측정하는 방법은 다음 중 어느 것에 해당되는가? (07.08.05)

- ① 생리학적 측정
- ② 생화학적 측정
- ③ 심리학적 측정
- ④ 생체역학적 측정

# 기출 문제

15. 다음의 피로의 요인 중 외부 인자에 속하지 않는 것은?  
(08.03.02)

- ① 작업조건
- ② 환경조건
- ③ 생활조건
- ④ 경험조건

# 기출 문제

16. 다음의 적응기제 중 자기의 난처한 입장이나 실패의 결점을 이유나 변명으로 일관하는 것, 또는 실제의 행위나 상태보다 훌륭하게 평가되기 위하여 구실을 내세우는 행위를 무엇이라 하는가? (08.03.02)

- ① 투사
- ② 도피
- ③ 합리화
- ④ 동일화

# 기출 문제

17. 다음 중 피로측정에 관한 감각기능검사의 측정 대상항목과 가장 거리가 먼 것은? (08.05.11)

- ① 뇌파
- ② 플리커
- ③ 안구운동
- ④ 체온·피부온도

# 기출 문제

18. 다음 중 허츠버그(Herzberg)의 2요인 이론에 대한 설명으로 옳은 것은? (08.05.11)

- ① 위생요인은 직무내용에 관련된 요인이다.
- ② 동기요인은 직무에 만족을 느끼는 주 요인이다.
- ③ 위생요인은 매슬로 욕구단계 중 존경, 자아실현의 욕구와 유사하다.
- ④ 동기요인은 매슬로 욕구단계 중 생리적 욕구와 유사하다.

# 기출 문제

19. 다음 중 주의의 특징으로 볼 수 없는 것은? (08.05.11)

- ① 변동성
- ② 선택성
- ③ 방향성
- ④ 통합성

# 기출 문제

20. 다음 중 맥그리거(McGregor)의 X이론에 따른 관리처방으로 볼 수 없는 것은? (08.05.11)

- ① 목표에 의한 관리
- ② 권위주의적 리더십 확립
- ③ 경제적 보상체제의 강화
- ④ 면밀한 감독과 엄격한 통제



# 기출 문제

21. 다음 중 리더십에 대한 설명으로 틀린 것은? (08.07.27)

- ① 조직원에 의하여 선출된다.
- ② 지휘의 형태는 민주주의적 이다.
- ③ 조직원과의 사회적 간격이 넓다.
- ④ 권한의 근거는 개인의 능력에 의한다.

# 기출 문제

22. 다음 중 리더의 행동유형 측면에서 부하들과 상담하여 부하의 의견을 고려하는 형태의 리더십은? (09.03.01)

- ① 참여적 리더십
- ② 지원적 리더십
- ③ 지시적 리더십
- ④ 성취 지향적 리더십

# 기출 문제

23. 다음 중 적응기제(Adjustment Mechanism)의 유형에서 "동일화(identification)"의 사례에 해당하는 것은? (09.05.10)

- ① 운동시합에 진 선수가 컨디션이 좋지 않았다고 한다.
- ② 결혼에 실패한 사람이 고아들에게 정열을 쏟고 있다.
- ③ 아버지의 성공을 자랑하며 자신의 목에 힘이 들어가 있다
- ④ 동생이 태어난 후 초등학교에 입학한 큰 아이가 손가락을 빨기 시작한다.

## 기출 문제

24. 다음과 같은 [조건]의 작업에 있어 1 시간의 총 작업시간 내에 포함시켜야 하는 휴식시간은 약 얼마인가? (09.05.10)

- ① 7.23분
- ② 10.11분
- ③ 13.13분
- ④ 15.56분

### [조건]

- 작업할 때의 평균에너지소비량 :  
4.7kcal/min
- 작업에 대한 평균에너지소비량 :  
4kcal/min
- 1시간 휴식시간 중 에너지 소비량 :  
2cal/min

# 기출 문제

25. 의사결정 과정에 따른 리더십의 유형 중에서 민주형에 속하는 것은? (10.03.07)

- ① 집단 구성원에게 자유를 준다.
- ② 지도자가 모든 정책을 결정한다
- ③ 집단토론이나 집단결정을 통해서 정책을 결정한다.
- ④ 명목적인 리더의 자리를 지키고 부하 직원들에게 의견에 따른다.

# 기출 문제

26. 한 지점에 주의를 집중하면 다른 곳의 주의가 약해지는 것은 주의의 특징 중 무엇에 해당하는가? (10.05.09)

- ① 선택성
- ② 방향성
- ③ 단속성
- ④ 변동성

# 기출 문제

27. 집단에 있어서의 인간관계를 하나의 단면에서 포착하였을 때 이러한 단면적인 인간관계가 생기는 기제와 가장 거리가 먼 것은? (10.05.09)

- ① 모방
- ② 습성
- ③ 동일화
- ④ 커뮤니케이션

# 기출 문제

28. 다음 중 리더십의 특성이 아닌 것은? (10.05.09)

- ① 밑으로부터의 동의에 의한 권한 부여
- ② 개인적 영향에 의한 부하와의 관계 유지
- ③ 부하와의 넓은 사회적 간격
- ④ 민주주의적 지휘 형태



# 기출 문제

29. 인간관계 메커니즘 중에서 다른 사람으로부터의 판단이나 행동을 무비판적으로 논리적, 사실적 근거 없이 받아들이는 것을 무엇이라 하는가? (10.07.25)

- ① 모방(imitation)
- ② 암시(suggestion)
- ③ 투사(projection)
- ④ 동일화(identification)

# 기출 문제

30. 적응기제(Adjustment Mechanism) 중 방어적 기제(Defence Mechanism)에 해당하는 것은? (10.07.25)

- ① 고립
- ② 퇴행
- ③ 억압
- ④ 보상

**Thank you**