**경영을 계획, 조직, 지휘, 조정, 통제하는 과정으로 설명한 최초의 학자는?**

1. ①Steven Robbins
2. ②Henry Ford
3. ③Henry Fayol
4. ④Henry Minzberg

경영을 관리과정으로서 처음 주장한 학자는 Henry Fayol이다.

**체스터 바나드는 조직의 성립요건으로서 조직의 목적, 공헌의욕, 의사소통 등 3가지를 들었다.**



체스터 바나드는 조직의 성립요건으로서 조직의 목적, 공헌의욕, 의사소통 등 3가지를 중요하게 생각했다.

**다음 중 카츠가 주장하는 리더가 갖추어야 할 기술이 아닌 것은?**

1. ①개념적 기술
2. ②인간관계 기술
3. ③전문기능 기술
4. ④의사소통 기술

의사소통 기술이 중요하나, 카츠가 주장하는 기술에는 속하지 않는다.

**추상적이고 복잡한 상황에서 이를 개념화하고 전략을 수립할 줄 아는 능력을 전문기능적 기술이라고 한다.**



해당 설명은 개념적 기술에 대한 것이다.

**현대 리더의 중요한 업무와 거리가 먼 것은?**

1. ①장기적 비전수립
2. ②장기적 계획수립
3. ③중요한 의사결정
4. ④위험 회피

위험회피가 아니라 적절한 위험부담을 해야 한다.

**리더십 역할론을 10가지로 처음 주장한 학자는 헨리 민츠버그이다.**



리더십 역할론을 처음 주장한 학자는 캐나다 맥길대학교 교수인 민츠버그이다.

**리더는 선천적으로 태어난다고 보는 것과 일치하는 이론은?**

1. ①리더십 특성이론
2. ②리더십 참여이론
3. ③리더십 행동이론
4. ④리더십 상황이론

리더십 특성이론은 선천적 자질을 찾으려고 노력한다.

**리더십 특성이론은 1930년대 유행한 이론으로서, 더 이상 유효하지 않다.**



리더십 특성이론은 1940-50년대에 완성되었고, 여전히 중요한 이론이다.

**K. Davis의 리더의 특성과 거리가 먼 것은?**

1. ①지성 / 지능
2. ②사회적 성숙성
3. ③높은 성취욕구
4. ④과업지향성

과업지향성이 아니라 인간관계적 태도이다.

**리더십 특성이론은 관리자 채용 및 승진 등 인력계획수립에 유용하다.**



AT&T에서 가장 먼저 사용하여 효과를 보았다.

**공감, 자기조절, 감정적 자기인식, 의사소통기술 등과 관련이 깊은 것은?**

1. ①감성지능
2. ②사회지능
3. ③예술지능
4. ④학습능력

감성지능은 공감, 자기조절, 감정적 자기인식, 의사소통기술 등과 관련이 깊다.

**혁신의 중요성을 가장 먼저 주창한 사람은 하버드대의 Joseph Nye교수이다.**



조지프 나이가 아니라 Joseph Schumpeter이다.

**리더십 행동연구에서 매개변수를 가장 처음 도입한 학자는?**

1. ①Bouers
2. ②Likert
3. ③Schumpeter
4. ④Blanchard

R. Likert가 가장 처음으로 리더에 대한 호의적태도 등 4가지를 매개변수로 도입하였다.

**Likert의 시스템4이론에서 가장 이상적인 리더십 유형은 시스템1이다.**



가장 이상적인 유형은 시스템4이다.

**X-Y이론을 처음 주장한 학자는?**

1. ①McGregor
2. ②Schumpeter
3. ③Covey
4. ④Clinton

D.맥그리거가 가장 처음 주창하였다.

**리더십 그리드 모델을 가장 먼저 주창한 학자는 Blake와 Blanchard이다.**



블레이크와 모우튼이다. 블랜차드는 상황이론을 주창하였다.

의사결정이론에서 경영인 모델을 주창한 학자는?

①H.A. Simon

②Paul Hersey

③Ken Blanchard

④Stephen Covey

사이먼이 처음 경영인 모델과 함께 제한된 합리성을 주창하였다.

탄넨바움과 슈미트는 의사결정 유형을 크게 독재형, 협의형, 공동의사결정 등 3가지로 구분하였다. O

더 세분하면 7가지로 구분하지만 크게 3가지이다.

효과적인 권한위임의 방법이 아닌 것은?

①권한위임의 양을 사전에 결정한다.

②부하에게 완전히 이해시킨다.

③부하의 동의를 얻지 않아도 된다.

④정신적, 물질적 지원을 아끼지 않는다.

부하의 동의가 반드시 필요하다.

집단의사결정의 가장 큰 폐혜는 위험부담이 높은 쪽으로 의사결정이 이루어지는 것이다. 이것을 Risky Shift 현상이라고 한다. O

피들러는 LPC점수가 낮은 유형을 무엇이라고 하였나?

①관계지향형 리더

②과업지향형 리더

③지원형 리더

④독재지향형 리더

피들러는 LPC점수가 낮으면 과업지향형 리더, 점수가 높으면 관계지향형 리더로 판정하였다.

목표-경로이론을 처음 주장한 학자는 R. J. House이다. O

목표-경로이론을 처음 주장한 학자는 House가 맞다.

허시와 블랜차드의 리더십 상황모델에서 부하의 성숙도가 가장 높은 상황에 적합한 리더십 유형은?

①지시적 리더십

②지원적 리더십

③참여적 리더십

④위양적 리더십

과업 저, 관계 저 상황에 적합한 유형을 위양적 리더십이라고 정의한다.

리더십 상황이론으로 리더행동, 매개변수, 상황변수 그리고 리더십 효과성을 모두 다룬 가장 종합적인 모델을 제시한 학자는 Gary Yukl이다. O

뉴욕주림대(올바니) 게리 유클 교수의 리더십 다차원연계모델이다.

지위권력(Position Power)과 가장 가까운 것은?

①합법적 권력

②보상적 권력

③개인적 권력

④강압적 권력

합법적 권력을 지위권력이라고 말한다.

영향력의 결과로 몰입, 복종, 반항이 생길 수 있다. O

영향력의 결과로 몰입, 복종, 반항이 생길 수 있다.

하부단위조직들이 조직의 경쟁전략의 결정, 하부단위조직들 간의 자원할당 등 중요한 의사결정에 영향을 미치는 권력의 획득 혹은 상실과정을 설명하는 이론은?

①사회적 교환이론

②자원의존이론

③전략적 상황이론

④다차원연계모형

전략적 상황이론은 하부단위조직들이 조직의 경쟁전략의 결정, 하부단위조직들간의 자원할당 등 중요한 의사결정에 영향을 미치는 권력의 획득 혹은 상실과정을 설명하는 이론이다.

리더가 영향력을 확대하기 위해 정치적 활용, 불확실성의 확보, 대체불가능성 확보, 핵심적 위치 확보 등의 노력을 한다. ㅇ

이것은 임창희 교수가 주장하는 이론으로 4가지의 노력이 제시되었다.

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.

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.

부하로 하여금 자발적인 헌신을 요구하는 리더십으로서, 자기확신, 이미지관리, 이데올로기, 솔선수범, 감정적 호소가 중요한 리더십은 무엇인가?

1. 혁신적 리더십  
2. 카리스마 리더십  
3. 변혁적 리더십  
4. 관계적 리더십

카리스마 리더십에 대한 설명으로 리더가 가진 특성으로 인해 부하가 자발적으로 따르게 되는 것을 말한다.

기업가의 본질을 혁신에 두고 기업가를 혁신가라고 말한 학자는 슘페터이다. O

슘페터는 오스트리아의 경제학자로서 혁신을 주장한 학자이다.

리더에게 전략적 통찰력과 감성지능을 중요한 자질로 보는 이론은?

1. 코칭 리더십  
2. 섬김의 리더십  
3. 감성 리더십  
4. 비전 리더십

감성 리더십은 정서 내지는 감성지능을 중요하게 생각한다.

자신이 담당할 분야에 대한 전문적 기술과 함께 인간으로서 느낄 수 있는 감정을 이해해야만 하는 것이 중요하다고 보는 이론이 서번트 리더십이다. X  
감성 리더십에 대한 설명이다. 서번트 리더십이란 종의 신분으로 추종자를 섬긴다는 섬김의 리더십이다.

조직성과에 직접적 영향력을 행사하는 리더 행동이 아닌 것은?  
1. 과업지향 행동  
2. 변화지향 행동  
3. 관계지향 행동  
4. 결과지향 행동  
결과지향행동이라는 말은 없다.

프로세스의 신뢰성이란 노력과 자원의 낭비를 피하고 비용을 최소화하는 방식으로 조직을 운영하여 목표를 완수하는 것을 말한다. X  
효율에 대한 설명이다. 프로세스의 신뢰성이란 품질결함, 사고, 착오, 불필요한 지연 등을 피하는 것을 의미한다.

조직을 움직이는 실제의 원리는 합리적이거나 규칙인 것이 아니라 개인의 전략적 행동에 좌우된다고 보는데, 이것을 무엇이라고 하나?  
1. 조직정치  
2. 조직전략  
3. 조직행동  
4. 조직구조  
1960년대 이후 프랑스의 크로지에라는 학자를 중심으로 제기된 조직정치에 대한 내용이다.

전략적 리더의 핵심 업무는 환경을 감시하는 역할, 경쟁전략을 개발하는 역할 두 가지이다. O  
CEO가 해야 할 가장 중요한 활동 중 하나는 조직 외부의 위협과 기회를 규명하고 외부환경을 모니터링, 즉 감시하는 것이다. 또한 시장에서 효과적으로 경쟁하기 위한 전략을 세우는 일도 핵심업무라고 할 수 있다.

관리자가 3-6개월 단위로 조직의 상이한 기능부서를 다양하게 경험하게 하는 것은?  
1 액션러닝  
2 멘토링  
3 특수업무  
4 직무순환

부서를 이동하며 경험해보는 직무순환(Job Rotation)에 대한 설명이다.

리더십 교육훈련 방법과 거리가 먼 것은?  
1 역할모형  
2 사례연구  
3 비즈니스 게임  
4 OJT

OJT는 On-The-Training의 약자로서, 실제 업무를 수행하는 과정에서 교육훈련하는 방법으로 낮은 직급에서 주로 사용한다.

비즈니스 게임은 대개 정량적인 재무정보를 포함하는 프로그램으로, 의사결정기술과 분석적인 실습을 주로 한다. O  
비즈니스 게임에 대한 옳은 설명이다. 시뮬레이션 기법도 비슷한 유형이라고 할 수 있다.

팀장의 리더십 행동으로 보기 어려운 것은?  
1 팀원관리행동  
2 업무관리행동  
3 자기관리행동  
4 타인관리행동

팀장의 리더십행동은 팀원관리행동, 업무관리행동, 자기관리행동 등 3가지이다.

부하에게 주의를 주는 일, 꾸짖는 일, 할말은 분명히 하는 것은 동기부여가 안되기 때문에 삼가는 것이 좋다. X  
부하에게 지나치게 야단을 치거나 책망하는 것은 삼가야 하지만, 주의를 주는 일, 꾸짖는 일, 할말은 분명히 하는 것은 필요하다.

지속적으로 공부하여 성장하는 팀을 만들려고 할 때, 이러한 팀은 무엇인지 고르시오.  
1 학습팀  
2 효율적팀  
3 기능적팀  
4 교육훈련팀

리더는 지속적으로 학습함으로써 성장하는 팀을 꾸려야 하는데 이러한 팀을 학습팀이라고 한다.

구성원의 능력신장, 활력향상, 동기부여를 위해 권한을 위양하는 것을 권력분배라고 한다. X  
권력분배가 아니라 임파워먼트(Empowerment)라는 용어를 사용한다.

리더가 지나치게 남을 의심하고 정보사찰, 감시감독, 눈치보기가 횡행하는 조직을 무엇이라고 하나?  
1. 마비조직  
2. 강박조직  
3. 극장조직  
4. 열등조직  
리더가 지나치게 남을 의심하고 정보사찰, 감시감독, 눈치보기가 횡행하는 조직을 마비조직이라고 한다.

여성리더가 남성리더보다 더 민주적이고 참여적인 것을 원하고, 남성리더는 관료적이고 독재적인 성향을 보인다. O  
대체로 여성리더는 더 민주적이고 참여적인 것을 원하는 성향을 보인다고 할 수 있다.

조직개발의 효과를 높이기 위해 사용되는 방법과 거리가 먼 것은?  
1. MBO  
2. 감수성훈련  
3. 팀빌딩  
4. 극기훈련  
극기훈련은 조직보다는 개인에 초점을 맞추며, 조직개발기법에 속하지 않는다.

리더십에서 궁극적으로 지향하는 연구방향은 효과적인 리더십을 어떻게 확보하는가 하는 것이다. O

성공하는 리더의 긍극적인 지향적인 효과적인 리더십 혹은 리더십의 효과성을 확보하는 것이라고 할 수 있다.