**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.