Q1. 다음 중 인적자원관리의 기능과 활동에 포함되지 않는 것은?

인적자원 개발

인적자원 소모

인적자원 유지

인적자원 동기부여(보상)

인적자원 조달(확보)

해설 - 인적자원관리의 기능과 활동에 포함되는 것은 ①, ③, ④, ⑤이다.

Q2. 자원을 효과적이고 능률적으로 활용하는 인적자원이 어느 자원보다도 중요하다고 강조하는 인적자원의 특성은?

개발 가능성

능동성

존엄성

전략성

소진성

해설 - 인적자원의 특성 중 자원을 효과적이고 능률적으로 활용하는 인적자원이 어느 자원보다도 중요하다고 강조하는 인적자원의 특성은 전략성이다.

Q3. 인사, 처우에는 각각의 노력과 성과에 따라야 한다는 인적자원관리 원칙은?

정보공개 원칙

참가주의 원칙

성과주의 원칙

전인주의 원칙

공정성의 원칙

해설 - 인적자원의 관리원칙 중 인사, 처우에는 각각의 노력과 성과에 따라야 한다는 인적자원관리 원칙은 성과주의 원칙이다.

Q1. 다음 중 과학적 관리 시대와 관계가 먼 것은?

경제적 인간관

기계적 인간관

합리적 인간관

공식조직 선호

사회적 인간관

해설 - 사회적 인간관은 행동과학 시대의 접근 방법이다.

Q2. 다음 중에서 행동과학 시대와 관계가 먼 것은?

시간, 동작연구

사회적 관계 중심

인간의 욕구 중심

맥그리거의 X,Y이론

허츠버그의 2요인 이론

해설 - 시간, 동작연구는 과학적 관리 시대의 접근 방법이다.

Q3. 다음 중 인적자원관리 환경에서 외부환경과 관계가 먼 것은?

조직문화

경제환경

사회문화적 환경

법규, 정부규제

노동환경

해설 - 조직문화는 내부환경이다.

Q1. 기업이 기본적으로 장기목표를 달성하기 위하여 자원을 배분하는 활동은?

1. [미션](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [전략](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [비전](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [환경분석](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [실천과제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

비전을 달성하기 위해 장기적인 목표달성을 위해서 자원들을 배분하는 활동은 전략이다. 비전 : 조직의 장기적 미래상(조직의 목표), 미션 : 조직의 존재 목적(기본철학, 조직의 목적)

Q2. 기업전략과 인적자원전략과의 연계가 잘못된 것은?

1. [비용절감 - 정리해고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [성장전략 - 임금인상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [틈새전략 - 특수교육](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [합병전략 - 선발해고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [구조조정 - 채용증가](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

채용증가는 성장전략에 해당한다.

Q3. BCG전략 중 성장률이 낮고 점유율은 높으며 현금유입이 현금유출보다 많은 유형은?

1. [개](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
2. [별](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
3. [현금젖소](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
4. [물음표](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)
5. [개와 별](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=01?isEnd=1)

개 : 시장점유율과 성장률 모두 낮음,   
별 : 시장점유율과 성장률 모두 높음,   
물음표 : 낮은 시장점유율과 높은 성장률

Q1. 인적자원관리 기능의 발전단계를 순서대로 나열한 것은?

### 보기

* 1인사관리
* 2인사관리 태동기
* 3전략적 인적자원관리
* 4인적자원관리

1. [③ - ① - ④ - ②](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [④ - ③ - ① - ②](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [② - ① - ④ - ③](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [① - ② - ④ - ③](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [② - ① - ③ - ④](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

인사관리 태동기 – 인사관리 – 인적자원관리 – 전략적 인적자원관리의 순서가 맞다.

Q2. 전통적 인사관리와 전략적 인사관리에 대한 설명 중 틀린 것은?

1. [인적자원관리 책임 : 전통적 인사관리 - 인사전문가](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [초점 : 전통적 인사관리 – 종업원 관리](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [인사부서 역할 : 전략적 인적자원관리 – 거래적, 변화 추종자](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [통제 : 전략적 인적자원관리 – 유기적](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [투자 : 전략적 인적자원관리 – 사람, 지식](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

전략적 인적자원관리의 인사부서 역할은 변혁적, 변화리더와 주도자이다.

Q3. 전략적 인적자원관리의 특성을 설명한 것 중 틀린 것은?

1. [인적자원의 핵심역량 보유](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
2. [무ㆍ유형자산의 핵심은 인적자원으로부터 나옴](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
3. [인재육성에 대한 미래비전 추구](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
4. [핵심역량은 항상 대체 가능해야 함](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)
5. [인적자원을 기업 경쟁력의 원천으로 봄](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=02&th=02?isEnd=1)

전략적 인적자원관리의 특징은 인적자원이 핵심역량을 갖고 있어야 하며 핵심역량은 희소성, 비모방성, 이동하는 데 큰 장애가 존재하여야 한다

Q1. 직무평가를 설명한 것 중 틀린 것은?

1. [직무 간에 비교가 가능하다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [직무 내에 상대적 가치를 알 수 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [인적자원관리의 기초정보가 된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [직무평가의 주된 기능은 부서배치에 활용하기 위함이다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [직무평가의 중요한 직무요소는 숙련도, 노력, 책임, 작업조건이다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

직무평가의 주된 기능은 직무간의 상대적 가치를 평가하여 그것을 임금에 반영하기 위함이다.

Q2. 다음 중 직무분석의 절차가 옳은 것은?

### 보기

* 1배경정보 수집
* 2직무기술서 작성
* 3직무정보의 수집
* 4직무정보의 분석
* 5분석대상 직위의 결정
* 6직무명세서 작성

1. [① - ⑤ - ③ - ④ - ② - ⑥](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [① - ③ - ⑤ - ② - ⑥ - ④](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [⑤ - ① - ③ - ④ - ② - ⑥](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [③ - ④ - ② - ⑥ - ⑤ - ①](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [⑥ - ⑤ - ① - ③ - ④ - ②](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

배경정보의 수집 → 분석대상 직위의 결정 → 직무정보의 수집 → 직무정보의 분석 → 직무기술서의 작성 → 직무명세서의 작성

Q3. 직무분석기법과 관련된 설명 중 옳지 않은 것은?

1. [기능적 직무분석은 직무에 존재하는 3가지 일반적 기능으로 분류되어 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
2. [기능적 직위분석은 직무배치와 상담에 사용하기 위한 것이다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
3. [직위분석 설문지법은 작업자활동과 관련된 항목과 임금관련 항목을 포함한 총 194개 항목으로 구성되어 있다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
4. [직위분석 설문지법은 선발과 직무분류용으로 널리 활용된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)
5. [과업목록법은 보상을 위해 처음으로 개발되어 새로운 관리직무를 분리, 평가하는 수단으로 사용된다.](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=01?isEnd=1)

보상을 위해 처음으로 개발되어 새로운 관리직무를 분리, 평가하는 수단으로 사용되는 것은 관리직위기술 질문지법이다.

Q1. 직무특성이론에서 핵심직무차원에 해당되지 않는 것은?

1. [타율성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [기능다양성(과업다양성)](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [과업정체성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [과업중요성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [피드백](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

핵심직무차원은 기능다양성, 과업정체성, 과업중요성, 과업자율성, 피드백 등 5가지이다.

Q2. 다음 중 전통적이고 합리적인 직무설계 방법에 해당하는 것은?

1. [직무확대](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [과학적 관리법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [직무특성이론](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

직무확대, 직무순환은 과도기적 접근방법이고 직무충실화, 직무특성이론은 현대적 접근방법이다.

Q3. 다음 중 집단수준의 직무설계방법에 속하는 것은?

1. [직무확대](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
2. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
3. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
4. [품질분임조](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)
5. [직무특성이론](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=03&th=02?isEnd=1)

직무확대, 직무순환, 직무충실화, 직무특성이론은 개인을 대상으로 한 직무설계방법이다.

Q1. 다음 중 인력부족 시 대응방안으로 틀린 것은?

1. [구조조정](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [초과근무](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [임시고용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [아웃소싱](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [기술혁신](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

구조조정은 인력과잉 시 대응하는 방법이다.

Q2. 다음 중 인적자원계획의 목적에 해당되지 않는 것은?

1. [인력의 과잉과 부족방지](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [적정기술을 가진 종업원의 적기공급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [조직의 환경변화에 대응](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [HR활동과 HR시스템의 불일치 조장](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [라인과 스태프관리자의 관점 결합](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

인적자원계획의 목적은 HR활동과 HR시스템의 일관성을 제공하기 위함이다.

Q3. 인적자원 수요예측방법 중에서 정성적 방법으로 특정문제에 대해 집단토론을 거치지 않고 다수전문가들의 의견을 개별적으로 종합하여 미래의 상황을 예측하는 집단의 의사결정방법은?

1. [명목집단](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
2. [델파이 기법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
3. [대체도](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
4. [마아코브 모형](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)
5. [기능목록](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=01?isEnd=1)

대체도, 마아코브모형, 기능목록은 통계적 방법이며 명목집단은 의사결정에 참여한 각각의 구성원들이 타인의 영향을 받지 않고 자신의 의견을 개진함으로써 미래를 예측하는 방법이다.

Q1. 구조화된 설문지에 따라 면접자가 차례로 질문해 나가는 면접유형은?

1. [비정형적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [계획적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [패널 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [정형적 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [집단 면접](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

계획적 면접은 심층면접, 행동면접이라고도 하며 정형적 면접은 구조화된 면접, 지시적 면접이라고도 한다.

Q2. 다음 중 외부모집의 장점에 해당되는 것은?

1. [내부종업원의 승진에 동기부여](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [모집기간 단축 및 비용 절감](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [새로운 아이디어와 관점 도입](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [종업원의 성과자료 활용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [훈련의 필요성 강조](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

①, ②, ④, ⑤번은 내부모집의 장점이다.

Q3. 다음 중 선발절차가 옳은 것은?

1. [서류전형 → 선발시험 → 면접 → 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
2. [선발시험 → 면접 → 신체검사 → 채용 → 서류전형](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
3. [면접 → 서류전형 → 선발시험 → 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
4. [신체검사 → 서류전형 → 선발시험 → 면접 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)
5. [선발시험 → 면접 → 서류전형 一 신체검사 → 채용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=04&th=02?isEnd=1)

선발절차 : 서류전형 → 선발시험 → 면접 → (경력 및 신원조회) → 신체검사 → 채용

Q1. 교육훈련의 중요성과 관련이 먼 것은?

1. [급속한 기술변화로 기술진부화 가속화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [직무의 재설계는 종업원에게 추가적인 대인관계기술 개발요구](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [인수합병의 증가에 따른 교육훈련 필요성 증가](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [기업 간 종업원 이동 증가로 회사규정 이해, 종업원 네트워크화의 필요](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [글로벌화로 다른 조직문화의 유입방지를 위한 조치 강화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

글로벌화 추세는 오히려 문화적 차이의 이해와 인식에 대한 적극적인 교육이 필요하다.

Q2. 특정기업에서 종업원의 특정직무수행에 도움을 주기 위하여 직무중심의 단기적인 기능습득이 목적인 교육훈련방식은?

1. [교육](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [개발](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [학습](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [연습](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

교육은 기술, 장ㆍ단기적이며 훈련은 기능적, 단기적이고 학습은 일반적 지식, 장기적이다.

Q3. 교육훈련의 목적 중 기업 측면의 목적이 아닌 것은?

1. [성장욕구 충족](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
2. [생산성 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
3. [미래필요능력 육성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
4. [조직성과 재고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)
5. [필요인력 사내확보](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=01?isEnd=1)

성장욕구 충족은 종업원 측면의 목적이다.

Q1. 다음 중 경영자개발훈련 방법이 아닌 것은?

1. [직능별 교육훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [최고경영자 프로그램](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [비즈니스 게임](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [인 바스켓 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [감수성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

직능별 교육훈련은 종업원 교육방법이다.

Q2. 다음 중 OJT실시 프로그램이 아닌 것은?

1. [직무훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [직무순환](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [코칭](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [도제훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [사례연구](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

사례연구는 OFF-JT교육방법이다.

Q3. 다음 중 전통적 교육방법이 아닌 것은?

1. [산업 내 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
2. [역할 연기법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
3. [감수성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
4. [다양성 훈련](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)
5. [OJT](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=05&th=02?isEnd=1)

다양성 훈련은 최근의 능력개발 교육의 방법이다.

Q1. 다음 중 이동관리의 원칙이 아닌 것은?

1. [인재육성의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [균형주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [능력주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [적정인원주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [연공주의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

연공주의는 전통적 인사관리형태로 환경변화의 대응에 문제가 되는 인적자원관리 방법이다.

Q2. 다음 중 능력주의와 관계가 먼 것은?

1. [사람중심](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [직무중심](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [연봉제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [직무수행능력](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [상위층에 보편화됨](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

②, ③, ④, ⑤는 능력주의, ①은 연공주의의 특징이다.

Q3. 다음 중 인사체증과 사기저하를 방지하기 위해서 실시하는 승진의 유형은?

1. [자격승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
2. [대용승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
3. [직위승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
4. [임시승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)
5. [조직변화승진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=01?isEnd=1)

인사체증과 사기저하를 방지하기 위해서 실시하는 승진의 유형은 대용승진이다.

Q1. 다음 징계종류 중 직급을 상위에서 하향시켜 불이익을 주는 것은?

1. [해고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [강등](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [경고](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [감봉](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [정직](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

징계종류 중 직급을 상위에서 하향시켜 불이익을 주는 것은 강등이다.

Q2. 다음 중 징계사유와 관계가 먼 것은?

1. [직무태만](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [회사시설의 사용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [겸직금지](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [명예훼손](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [업무방해](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

회사시설은 허가 시에는 사용할 수 있고 무단으로 이용했을 경우에만 징계사유가 된다.

Q3. 회사는 근로자를 예고 없이 해고하려면 몇 일분의 임금을 지급해야 하는가?

1. [40일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
2. [50일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
3. [60일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
4. [30일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)
5. [20일](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=06&th=02?isEnd=1)

회사는 근로자를 예고 없이 해고하려면 30일 분의 통상임금을 지급해야하고 임금을 지급하지 않으려면 30일 전에 해고를 예고해야 한다.

Q1. 다음 중 사용자(회사)에서의 임금관리의 중요성과 관계가 먼 것은?

1. [효율적인 비용관리](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [기업이윤의 영향](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [근로자의 경력개발 증진](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [핵심인재 유인](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [생산성의 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

근로자의 경력개발 증진은 근로자 측의 임금관리의 중요성이다.

Q2. 다음 중 조직구성원에게 그의 노력과 능력, 기능 등의 기준에 의하여 공정하게 취급해야 한다는 임금관리 목표는?

1. [안정성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [타당성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [경제성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [균형성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [공정성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

임금의 전반적인 수준뿐 아니라, 조직구성원에게 그의 노력과 능력, 기능 등의 기준에 의하여 공정하게 취급해야 한다는 것은 임금의 공정성이다.

Q3. 고전학파들에 의해서 주장되었으며 임금은 근로자와 그 부양가족의 생계비의 크기에 따라 결정된다는 학설은?

1. [임금기금설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
2. [임금생존비설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
3. [한계생산력설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
4. [임금세력설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)
5. [임금계약설](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=01?isEnd=1)

아담스미스, 맬서스로부터 연구되어 온 임금생존비설은 고전학파들에 의해서 주장되었으며 임금은 근로자와 그 부양가족의 생계비의 크기에 따라 결정된다는 학설이다.

Q1. 직무의 지식, 숙련도, 노력도 등으로 해서 직무의 상대적 가치를 평가하는 데에 활용되는 임금체계 유형은?

1. [연공급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [직능급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [직무급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [성과급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [자격급](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

직무급은 직무중심으로 임금을 결정하는 제도로 직무의 지식, 숙련도, 노력도 등으로 해서 직무의 상대적 가치를 평가하는 데에 활용되는 임금체계 유형이다.

Q2. 연봉제의 도입배경이 아닌 것은?

1. [고급인력 확보](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [연공 중시](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [인건비 절감](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [사기 진작](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [능력을 구분하여 정리 가능](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

연공 중시는 근무연수를 중시하는 것으로 능력중시 인적자원관리와 관계가 멀다.

Q3. 다음 중 정액임금제와 관계가 먼 것은?

1. [주급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
2. [시간급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
3. [일급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
4. [월급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)
5. [성과급제](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=07&th=02?isEnd=1)

성과급제는 정액제가 아니라 근로자의 작업량에 따라 임금을 지급하는 능률급제로서 변동제 급여에 해당된다.

Q1. 다음 중 법정 복지후생이 아닌 것은?

1. [건강보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
2. [경조금](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
3. [국민연금](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
4. [고용보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
5. [산재보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)

경조금은 법정 외 복지후생에 속한다.

Q2. 4대 사회보험 중 사업주만 부담하는 보험은?

1. [국민연금](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
2. [건강보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
3. [산재보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
4. [고용보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
5. [국민연금, 건강보험, 산재보험, 고용보험](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)

산재보험은 사업주(사용자)만 부담하는 보험이다. 그 외 나머지는 사업주와 근로자가 분담하여 부담하는 보험이다.

Q3. 복지후생제도의 효과 중 종업원에 대한 효과가 아닌 것은?

1. [불만원인 감소](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
2. [고용안정](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
3. [건설적 참여기회](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
4. [생산성 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)
5. [생활수준의 향상](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=01?isEnd=1)

생산성 향상은 사용자에 대한 이익이다.

Q1. 인사고과의 실천원칙이 아닌 것은?

1. [이론성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
2. [신뢰성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
3. [타당성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
4. [수용성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
5. [실용성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)

이론성은 인사고과의 실천원칙이 아니다.

Q2. 다음 중 절대적 인사고과의 기법이 아닌 것은?

1. [평정척도법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
2. [짝비교법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
3. [체크리스트법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
4. [자유기술법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
5. [중요사건평가법](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)

짝비교법은 상대적 인사고과 기법이다.

Q3. 다음에서 평가자가 실제보다 좋게 평가하는 인사고과의 한계는?

1. [중심화 경향](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
2. [현혹효과](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
3. [관대화 경향](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
4. [논리적 오차](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)
5. [대비오류](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=09&th=02?isEnd=1)

관대화 경향은 평가자가 실제보다 관대하게 평가하는 것을 말한다.

Q1. 다음 중 경력개발관리의 원칙과 거리가 먼 것은?

1. [적재적소 배치](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
2. [승진경로의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
3. [신상필벌의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
4. [인재육성의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
5. [경력기회 개발의 원칙](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)

경력개발의 원칙은 ①, ②, ④, ⑤번이며 신상필벌은 청결한 조직관리에 필요한 요소이다.

Q2. 다음에서 그린하우스 등이 주장한 5단계 경력모델에 적합하지 않은 것은?

1. [직업준비기](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
2. [조직진입기](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
3. [중간 경력기](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
4. [쇠퇴기](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
5. [정착과 성취의 초기 경력기](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)

그린하우스의 5단계 경력모델 : 1단계 - 직업준비, 2단계 - 조기진입기, 3단계 - 정착과 성취의 초기 경력기, 4단계 - 중간 경력기, 5단계 - 후기 경력기

Q3. 경력개발의 의미로 강조되지 않는 것은?

1. [구성원과 조직의 성장 발전](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
2. [조직의 목표 우선](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
3. [구성원의 전문성 내지 직업성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
4. [구성원의 직무 및 생애관련 학습](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)
5. [조직과 구성원의 상호작용](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=01?isEnd=1)

경력개발은 개인목표와 조직의 목표가 합치되고 조화가 이루어져야 한다.

Q1. 다음 중 개인차원의 경력개발에 해당되는 것은?

1. [직무게시](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
2. [이중경력진로](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
3. [평가센터](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
4. [직무충실화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
5. [퇴직 전 상담](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)

퇴직자 상담은 퇴직 1년 전에 종업원들의 퇴직준비, 세미나에 참석토록 하는 활동이다.

Q2. 다음에서 경력개발의 문제점으로 적절하지 않은 것은?

1. [현실적 경력목표](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
2. [경력 모티베이션](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
3. [빠른 승진경로](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
4. [경력정체](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
5. [블루컬러의 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)

경력경로의 문제점으로는 경력 모티베이션, 빠른 승진경로, 경력정체, 비현실적인 경력목표 설정, 블루컬러의 경력개발을 문제점으로 들 수 있다.

Q3. 다음에서 경력개발의 절차를 바르게 설명한 것은?

1. [경력경로 → 경력상담 → 경력목표 → 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
2. [경력목표 → 경력개발 → 경력상담 → 경력경로](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
3. [경력상담 → 경력목표 → 경력경로 → 경력개발](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
4. [경력개발 → 경력경로 → 경력목표 → 경력상담](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)
5. [경력목표 → 경력상담 → 경력개발 → 경력경로](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=10&th=02?isEnd=1)

경력개발의 절차 : 경력상담 → 경력목표 → 경력경로 → 경력개발 → 결과평가

Q1. 인간관계론의 발전사유가 아닌 것은?

1. [태도, 감정무시 등 인간성 경시 시정](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
2. [기업의 사회적 책임 인식](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
3. [종업원의 정신적, 경제적 안정 도모](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
4. [노사화합이 정착되었기 때문](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
5. [경영참가제도 같은 근대적 기업문제 대두](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)

인간관계론의 발전사유는 노사문제가 야기되었기 때문에 문제를 해결하기 위해서였다.

Q2. 인간관계의 주요 기법이 아닌 것은?

1. [고충처리제도](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
2. [제안제도](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
3. [노사관계](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
4. [인사상담](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
5. [멘토링제도](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)

노사관계는 인간관계의 주요 기법이 아니라 인사관리의 유지관리 방법이다.

Q3. 인사상담 시 고려사항이 아닌 것은?

1. [상대를 보면서 할 것](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
2. [충분히 말하게 할 것](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
3. [강제성을 띠고 깊은 질문을 할 것](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
4. [성급한 해답을 주려고 하지 말 것](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)
5. [비밀을 항상 유지할 것](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=01?isEnd=1)

강제성을 띠고 깊은 질문을 하지 말아야 한다.

Q1. 자신의 이익과 상대방의 이익을 공평하게 나누는 갈등관리 유형은?

1. [회피](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
2. [타협](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
3. [협력](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
4. [양보](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
5. [경쟁](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)

자신의 이익과 상대방의 이익을 공평하게 나누는 갈등관리 유형은 타협(절충)이다.

Q2. 집단 간 갈등 시 집단 내 변화가 아닌 것은?

1. [리더십의 전제화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
2. [집단 간의 과업지향성 강화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
3. [응집력의 약화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
4. [조직의 엄격화](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
5. [통일성 강조](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)

집단 간 갈등 시 응집력은 약화되는 것이 아니라 집단 내 응집은 강화된다.

Q3. 개인이 목표를 달성하는 과정에서 목표 지향적 행위가 장애물로 인하여 좌절되어 발생하는 갈등은?

1. [역할 갈등](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
2. [좌절 갈등](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
3. [역할 모호성](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
4. [목표 활동](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)
5. [개인 간 갈등](http://lms.studywill.net/Contents/2018/000367/index.html?wk=11&th=02?isEnd=1)

개인이 목표를 달성하는 과정에서 목표 지향적 행위가 장애물로 인하여 좌절되어 발생하는 갈등은 좌절갈등이다.