

인사·조직론

문 1. 공무원 인사제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리나라의 경우 기본적으로 계급제를 채택하고 있으며, 채용 및 승진, 전직에서 직위분류제의 요소를 부분적으로 활용하고 있다.
- ② 직업공무원제도의 전통과 일반능력자주의적 임용관행은 개방형 임용제도의 도입과 정착에 긍정적 요인으로 작용한다.
- ③ 우리나라는 공직사회의 효율성을 높이기 위해 개방형 직위 제도와 고위공무원단 제도를 도입하였다.
- ④ 교류형 인사제도는 비교류형 인사제도에 비해 기관 간 이해 증진, 업무협조 및 개별공무원의 경력개발 측면에서 유리하다.

문 2. Off JT(Off-the-Job Training) 프로그램에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 프로그램화 학습이란 일련의 질의와 응답을 통해 학습이 가능하도록 진도별 학습지침을 제공하는 책자나 컴퓨터프로그램을 이용하는 것이다.
- ② 감수성훈련(sensitivity training)은 태도와 가치관의 변화를 통해 대인관계기술을 향상시키는 것이 아니라 지식기술의 변화를 도모하는 것이 주된 목적이다.
- ③ 사례연구는 실제 조직생활에서 경험한 사례 또는 가상의 시나리오를 가지고 문제해결방식을 찾는다.
- ④ 역할연기(role playing)에서는 보통 자신과 반대되는 입장의 역할을 부여한다.

문 3. 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」상 공무원 노동조합에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 인사 및 보수에 관한 업무를 수행하는 6급 일반직공무원은 노동조합에 가입할 수 있다.
- ② 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급해야 한다.
- ③ 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 할 수 있다.
- ④ 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니 된다.

문 4. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 허즈버그(Herzberg)는 동기요인에 승진, 성장 등의 요소를 포함하고, 위생요인으로 보수, 인간관계 등을 포함한다.
- ② 엘더퍼(Alderfer)는 상위욕구에 대한 좌절이 일어날 경우 하위 욕구로 회귀하는 좌절-퇴행 과정이 나타난다고 주장한다.
- ③ 해크만(Hackman)과 올드햄(Oldham)은 직무특성이론을 통해 개인의 동기를 직무 자체의 특성과 연관 지어 설명한다.
- ④ 포터(Porter)와 롤러(Lawler)는 직무만족이 성과의 직접 원인이며, 노력은 간접 요인이라고 주장한다.

문 5. 근무성적평가의 오류에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 선입견은 평가자가 중요하게 생각하는 하나의 평가요소에 대한 결과가 성격이 다른 나머지 평가요소에 연쇄적으로 영향을 미쳐 유사하게 평가되는 것을 의미하며, 도표식 평정척도법에서 자주 발생한다.
- ② 집중화 경향은 평정척도상의 중간등급을 중심으로 평가하는 경향을 의미하며, 평가요소를 정확하게 이해하지 못한 상태에서 발생할 수 있다.
- ③ 관대화 경향은 평가결과가 공개되는 경우 평가대상자와 불편한 인간관계에 놓이는 것을 피하려는 상황에서 흔히 발견된다.
- ④ 근접효과는 평가시점으로부터 가까운 실적이나 사건 등을 평가에 크게 반영하는 오류를 의미하며, 중요사건기록법을 통해 해당 오류를 감소시킬 수 있다.

문 6. 역량평가(Competency Evaluation)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 단순한 근무실적을 넘어 해당 업무수행을 위한 충분한 역량이 있는지에 대해 평가한다.
- ② 역량평가센터를 활용한 역량평가는 도입되지 않았다.
- ③ 성과에 대한 외부 변수를 통제함으로써 개인 역량에 대한 객관적인 평가를 시도한다.
- ④ 역량은 조직의 목표달성을 위해 뛰어난 성과를 나타내는 고성과자의 차별화된 행동특성과 태도를 의미한다.

문 7. 「지방자치법」상 지방자치단체의 인사 관련 규정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 자치구가 아닌 구의 구청장은 일반직 지방공무원으로 보하되, 시장이 임명한다.
- ② 지방의회 의원은 「지방공기업법」에 규정된 지방공사와 지방 공단의 임직원을 겸할 수 없다.
- ③ 인구 500만 이상의 광역시나 도는 3명을 초과하지 아니하는 범위에서 부시장 및 부지사를 둘 수 있다.
- ④ 자치구의 부구청장은 일반직 지방공무원으로 보하되, 그 직급은 대통령령으로 정하며 구청장이 임명한다.

문 8. 「개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정」상 개방형 직위의 운영에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 소속 장관은 개방형 직위 중 특히 공직 외부의 경험과 전문성을 적극 활용할 필요가 있는 직위를 공직 외부에서만 적격자를 선발하는 개방형 직위로 지정할 수 있다.
- ② 개방형임용 당시 경력직공무원이었던 사람은 휴직의 경우에도 개방형 직위의 임용기간에 다른 직위에 임용될 수 없다.
- ③ 소속 장관은 개방형임용을 하기 위하여 해당 직위에 임용되어 있는 경력직공무원을 소속 기관으로 전보하거나 다른 기관으로 파견하여야 하는 경우 그 임용시기를 조정할 수 있다.
- ④ 개방형 직위 선발시험 사무를 수행하기 위하여 인사혁신처장 소속으로 개방형 직위 중앙선발시험위원회를 둔다.

문 9. 국가공무원 징계에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 징계의결 등을 요구한 기관의 장은 징계위원회의 의결이 가법다고 인정하면 그 처분을 하기 전에 직근 상급기관에 설치된 징계위원회에 심사나 재심사를 청구할 수 있다.
- ② 징계의결 요구는 일반적으로 5급 이상 공무원 및 고위공무원단에 속하는 일반직공무원은 소속 장관이, 6급 이하의 공무원은 소속 기관의 장 또는 소속 상급기관의 장이 한다.
- ③ 보통징계위원회는 징계 등 대상자보다 상위계급의 공무원이 징계위원회의 위원이 될 수 있도록 관할권을 조정할 수 있다.
- ④ 중앙징계위원회의 회의는 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 8명의 위원으로 구성하며, 이 경우 공무원이 4명 이상 포함되어야 한다.

문 10. 직무성과계약제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 각 부처 전반의 정책에 대하여 성과를 평가한다는 점에서 정채평가와 유사하다.
- ② 성과계약에 바탕을 둔 관리는 투입이 아니라 산출, 성과를 중점적인 대상으로 하고 있으므로 투입에 대한 통제는 완화되고 성과의 측정이 강조된다.
- ③ 상·하급자 간에 합의를 통해 목표를 설정한다는 점에서 목표관리제(MBO)와 유사하다.
- ④ 종래의 성과평가시스템이 산출물(output)에 대한 평가에 치중하는 측면을 보완하기 위해 고객에게 미치는 최종결과(outcome)를 제대로 평가하고자 도입되었다.

문 11. 베버(Weber)의 관료제론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 봉급은 서열과 근무기간이 아닌 업적에 의해서만 결정되며, 이는 현재 시행중인 성과급제도와 유사성이 있다.
- ② 순수한 형태의 관료제에서는 관료가 선거에 의해 임명되며, 이를 통해 상관에 대한 계층제적 복종을 쉽게 확보할 수 있다.
- ③ 목표와 수단이 대치하는 현상은 조직의 지속적인 안정을 가능하게 하며, 관료제의 대표적인 순기능에 해당한다.
- ④ 관료는 법규가 정한 직위의 담당자로서 직위의 목표와 법규에 충성을 바친다.

문 12. 변혁적 리더십에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 부하에게 지적 자극을 주어 창의와 혁신적 태도를 고취한다.
- ② 일상적이며 표준화된 과업을 수행하는 데 장점이 있고, 단순 구조나 임시체제보다 전문적 관료제에 더 적합하다.
- ③ 리더는 성과와 보상을 연계하며, 부하가 목표 기준에 미달하는 경우에만 사후적으로 개입한다.
- ④ 부하의 성숙도를 넷으로 분류하고, 각 성숙도에 상응하는 네 가지 리더 유형을 제시한다.

문 13. 전략적 인적자원관리(Strategic Human Resource Management)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 장기적 관점에서 현재 및 미래의 환경변화와 이를 기반으로 하는 역량분석에 집중한다.
- ② 직무만족 및 조직시민행동에 중점을 두고 개인의 심리적 측면에 분석의 초점을 둔다.
- ③ 조직의 목표달성을 보조하기 위한 통제 메커니즘 구축에 초점을 둔다.
- ④ 개별 인적자원관리 기능의 부분 최적화를 추구한다.

문 14. 조직발전(Organization Development)의 기법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 실험실훈련(laboratory training)은 비정형적 상황에서 실시한다.
- ② 팀빌딩(team building)에서는 외부전문가가 주도적으로 문제를 확인하고 조직 변화를 추진한다.
- ③ 조사환류(survey feedback)에서는 조직의 풍토, 직무 만족 등에 대한 조직 구성원들의 생각과 태도를 조사해 자료를 수집한다.
- ④ 과정상담(process consultation)은 조직 내부의 개인 간 혹은 집단 간 업무 과정에서 발생하는 일을 진단·개선하는 데 적용된다.

문 15. 직업공무원제와 실적제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직업공무원제의 신분보장은 젊은 사람이 공직을 본업으로 삼아 일생 동안 열심히 일하게 하려는 적극적인 의미를 지닌다.
- ② 실적제에서의 신분보장은 공무원의 신분이 정치적 압력이나 정실에 의해 부당하게 영향 받지 않고 실적원리에 의해서 결정되게 한다는 소극적 의미를 지닌다.
- ③ 직업공무원제는 대체로 실적제에 입각해 운영되며, 실적제는 폐쇄형 충원을 전제로 한다.
- ④ 실적제는 공무원의 정치적 중립을 기본원칙으로 하지만, 직업공무원제는 반드시 정치적 중립을 요구하지는 않는다.

문 16. 거시조직이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 자원의존이론은 조직의 대외적 전략으로 합병, 적응적 흡수 등을 제시한다.
- ② 구조적 상황이론에서는 조직 설계의 최선의 방법은 조직이 관계해야 하는 환경의 특성에 달려 있다고 주장한다.
- ③ 조직군 생태학 이론은 환경에 능동적으로 대처하는 조직들의 공동적인 노력을 강조한다.
- ④ 전략적 선택이론은 조직의 구조를 설계하는 데 의사결정자의 역할을 강조한다.

문 17. 페리(Perry)의 공공봉사동기(Public Service Motivation) 이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공공봉사동기는 합리적 차원, 규범적 차원, 감성적 차원으로 구성되어 있다.
- ② 공공 부문의 종사자들은 민간 부문의 종사자들과 다른 직업 동기를 가진다고 가정한다.
- ③ 감성적 차원의 동기는 공직자들이 공공정책에 대해 어느 정도 호감도와 매력을 지니고 있는가에 관한 것이다.
- ④ 규범적 차원의 동기는 공익에 대한 몰입이며, 공익에 대한 봉사 욕구, 사회적 형평 추구 등을 포함한다.

문 18. 퀸(Quinn)과 카메론(Cameron)의 조직수명주기 모형에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 조직은 진화와 변혁이 반복되는 5단계를 거치며, 각 단계별로 관리중점, 조직구조가 차별화된다.
- ② 조직은 소규모에서 출발하여 통합의 형태를 지나다가 분화의 단계로 발전해 가며, 조직의 전략이 구조를 형성한다.
- ③ 조직은 탄생기, 청년기, 성숙기로 성장하며, 각 단계에서 주요 문제를 해결 못하는 경우 위기가 발생한다.
- ④ 조직은 창업·집단공동체·공식화·정교화 단계로 성장하며, 각 단계별로 조직설계 방향이 차별화된다.

문 19. 학습조직(Learning Organization)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 관계 지향성과 집합적 행동을 장려하며, 학습은 공동참여와 공동생산에 기반을 둔다.
- ② 조직의 자기 정체성 및 안정적 상태를 가정하며, 개인적 권력보다 조직적 권력을 증진시킨다.
- ③ 외부의 특정 전문가를 중시하며, 비공식적 학습활동보다 공식적인 교육·훈련활동에 초점을 둔다.
- ④ 단일 분야에 대한 전문성을 강조하며, 지식창출의 담당 주체는 중간 관리자이다.

문 20. 톰슨(Thompson)과 투든(Tuden)은 결정주체의 대안선택 전략을 네 가지 유형으로 구분하고, 각 유형에 적합한 조직구조를 제시하였다. ㉠에 해당하는 전략과 그에 적합한 조직구조는?

결과에 대한 선호 인과관계에 대한 신념	합의 있음	합의 없음
합의 있음	(㉠)	(㉡)
합의 없음	(㉢)	(㉣)

- ① 영감적 전략(inspiration) - 아노미 구조(anomic structure)
- ② 판단전략(judgment) - 합의제적 구조(collegial structure)
- ③ 타협전략(compromise) - 대표구조(representative structure)
- ④ 계산전략(computation) - 관료제적 구조(bureaucratic structure)