

## 인사조직론

문 1. 직업공무원제와 실적주의제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 계급정년형 직업공무원제는 각 계급에서 승진하지 못하면 정년퇴직을 해야 하는 연령을 달리함으로써 능력 있는 사람이 승진하여 공직에 오래 머물게 하는 제도를 뜻한다.
- ② 직업공무원제는 정치적 중립을 필수 요소로 포함하고 있으나, 실적주의제는 정치적 중립을 반드시 요구하지는 않는다.
- ③ 직업공무원제는 계급제에 입각하고 있으나 실적주의제는 직위분류제에 입각하고 있다.
- ④ 직업공무원제는 폐쇄형 임용 체계 및 일반행정가주의에 바탕을 두고 있다.

문 2. 우리나라의 공무원 교육훈련에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리나라의 공무원교육훈련 기관으로는 국가공무원인재개발원과 각 중앙행정기관(또는 지방자치단체) 소속 공무원교육원이 있다.
- ② 직장 내 교육훈련(OJT, on-the-job-training)은 직장 내에서 직무를 수행하면서 실무지식과 기술을 직접 지도하고 습득시키기 위해 실시하는 교육훈련의 한 형태이다.
- ③ 교육훈련방법 중 액션러닝(action learning)은 실제 교육생들이 직면할 어떤 가상적인 모형을 꾸며 놓고 역할 실습과 같은 행동연습을 통해서 상황을 익히게 하는 것이다.
- ④ 공무원 교육훈련은 그 내용에 따라 기본교육훈련, 전문교육훈련 및 기타 교육훈련으로 구분한다.

문 3. 주요 조직이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 테일러(Taylor)의 과학적 관리론은 차별적 성과급과 같은 경제적 동기 및 근로자 복지를 통한 사회심리적 동기부여의 조화를 강조한다.
- ② 굴릭(Gulick)과 같은 행정관리론자는 능률적 조직관리를 위해 최고관리자의 기능으로 POSDCoRB 원리를 규정한다.
- ③ 메이요(Mayo)의 인간관계론은 조직 구성원이 심리적 존재임을 인정하지만 여전히 경제적, 합리적 인간관에 근거한다.
- ④ 맥그리거(McGregor)의 Y이론에 의하면 조직목표 달성을 위해 인간에 대한 엄격한 감독과 통제가 필요하다고 본다.

문 4. 다음은 직무평가 방법에 대한 장단점을 설명한 것이다. (가) ~ (다)에 해당하는 직무평가 방법을 바르게 연결한 것은?

(가) 절차가 비교적 간단하여 시간과 비용이 적게 들지만, 직무에 따라서는 등급기준표상 두 개의 등급에 중복될 가능성이 있다.

(나) 분류 대상 직무를 대표적인 직무와 비교하는 것이므로 평가결과의 정확성을 높일 수 있지만, 기준 직무가 잘못 선정되면 전체 분류 대상 직무의 평가가 잘못된다.

(다) 체계적인 방법에 의해 작성된 직무평가기준표를 사용하기 때문에 평가결과의 타당성이 인정되지만, 이 방법을 활용하고 유지하는 데 상당한 전문지식과 기술이 필요하다.

(가)

(나)

(다)

- |         |       |       |
|---------|-------|-------|
| ① 분류법   | 요소비교법 | 점수법   |
| ② 분류법   | 점수법   | 요소비교법 |
| ③ 점수법   | 요소비교법 | 분류법   |
| ④ 요소비교법 | 점수법   | 분류법   |

문 5. 대표관료제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 우리나라에서 양성평등 채용목표제에 따라 남성이 추가 합격한 사례가 있다.
- ② 미국의 고용기회 균등정책(Equal Employment Opportunity Act)과 소수집단 우대정책(Affirmative Action)은 대표관료제의 이념에 기반한다.
- ③ 적극적 대표성이란 사회의 인구구성 비율에 따라 정부 관료구성 비율에 비례적 형평성을 두는 것이다.
- ④ 우리나라 정부는 여성, 장애인, 이공계전공자, 지역인재 등을 대상으로 공직임용을 확대하기 위한 균형인사 정책을 운영한다.

문 6. 근무성적평정방법을 개인들 간의 상대적 비교를 중심으로 하는 상대적 평정방법과 개인별 절대적 수준을 판단하는 절대적 평정 방법으로 구분할 때, 절대적 평정방법에 속하는 것은?

- ① 가감법(가감점수법, merit and demerit method)
- ② 서열법(ranking method)
- ③ 쌍대비교법(쌍쌍비교법, paired comparison method)
- ④ 강제배분법(forced distribution method)

문 7. 조직구조에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 기능구조(functional structure)는 유사 기능을 수행하는 조직 구성원 간 분업을 통해 중복과 낭비를 예방하고, 전문성 제고가 가능하다.
- ② 네트워크구조(network structure)는 외부 환경의 불확실성 대처에 효과적이고 조직의 결속력을 확보하기 용이하다.
- ③ 사업구조(divisional structure)는 특정 산출물별로 운영되므로 고객만족도 제고가 용이하고, 성과책임의 소재가 분명해 성과관리 체제에 유리하다.
- ④ 팀제조직(team structure)은 신속한 의사결정과 정보교류에 유리하다.

문 8. 다음 사례에 해당하는 조직구조의 특성으로 옳은 것은?

조직이 전문적 기술을 필요로 하고 제품라인의 혁신이 필요한 불확실성이 높은 환경에 처해 있는 경우, 각 기능활동과 제품라인을 동일한 비중을 두고 관리해야 할 필요가 있다. 이때에는 조직 내에서 종적관리와 횡적관리가 효율적으로 이루어지도록 조직을 설계해야 한다. 이 유형의 조직은 기능조직과 제품조직이 동시에 한 부서에 속하도록 설계하여 이러한 요구를 효과적으로 충족시켜 준다.

- ① 합의형 조직의 형태로 특정한 주제를 심의하고 결정한다.
- ② 조직의 상위계층에서 하위계층까지 공통 기능을 중심으로 집권적이고 좁게 부서화된다.
- ③ 이중구조로 기능부문 관리자와 사업부문 관리자 간 갈등이 발생할 수 있다.
- ④ 외부에서 독립적으로 수행하는 조직들을 네트워크를 통해 중앙사무소에 연결한다.

- ① 무관심형(무기력형, impoverished management) 리더는 직원에 대한 관심이 적으며 업무성과에 대한 관심도 낮다.
- ② 친목형(컨트리클럽형, country club management) 리더는 직원을 많이 배려하는 반면 조직성과의 제고를 위한 관심은 낮다.
- ③ 과업형(권한-순응형, authority-obedience management) 리더는 생산에 대한 관심이 많은 반면 직원에 대한 관심은 낮다.
- ④ 타협형(중도형, middle-of-the-road)을 가장 효과적인 리더십이라고 가정하고 있다.

문 16. 관료제의 부정적 행태에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 과잉동조(over-conformity)는 주권자인 국민의 의사를 지나치게 과대해석하여 절대화하는 행태이다.
- ② 목표의 전도(goal displacement) 현상은 조직의 실질적인 목표 달성보다도 수단적 가치인 규정준수를 더 중시하는 행태이다.
- ③ 형식주의(red tape)는 번거롭고 까다로운 규칙, 규제, 절차를 지나치게 강조하여 국민의 불편을 가중시킨다.
- ④ 할거주의(sectionalism)는 전문성에 따른 분업구조로 인해 다른 기관과의 횡적인 업무 협조나 조정을 어렵게 한다.

문 17. <보기 1>의 조직이론과 그에 대한 <보기 2>의 설명을 바르게 연결한 것은?

—————<보기 1>—————

- A. 조직군생태론(population ecology)  
B. 조직경제학이론(organizational economics)  
C. 역사적 신제도주의이론(historical institutionalism)

—————<보기 2>—————

- ㄱ. 조직의 생성 또는 사멸의 원인을 주로 환경에 대한 조직 적합도에서 찾는다.  
ㄴ. 개인의 행위를 제약하는 규칙, 신념, 가치체계 등의 경로의존성과 변동을 분석의 대상으로 포함시켰다.  
ㄷ. 주인과 대리인 간 정보비대칭과 기회주의를 완화하기 위한 제도적 유인과 통제방안을 연구한다.

A            B            C

- |   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| ① | ㄱ | ㄴ | ㄷ |
| ② | ㄱ | ㄷ | ㄴ |
| ③ | ㄴ | ㄷ | ㄱ |
| ④ | ㄷ | ㄱ | ㄴ |

문 18. 우리나라 중앙인사기관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 인사혁신처는 세월호 침몰사고를 계기로 공직사회의 개방성과 전문성을 강화하고 공직개혁을 추구하기 위한 목적으로 설립되었다.
- ② 소청심사위원회는 공무원의 징계, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사 결정하기 위한 합의제기관으로 재결기능을 갖는다.
- ③ 인사혁신처는 독립합의형의 형태를 취한다.
- ④ 인사혁신처장은 차관급 정무직 공무원으로 대통령이 임명한다.

문 19. 조직효과성 관련 이론 중 퀴나와 로보(Quinn & Rohrbaugh)의 경쟁가치모형(Competing Values Model, CVM)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직효과성 측정기준에는 ‘유연성-통제’, ‘조직-구성원’, ‘목표-수단’의 세 가지 차원이 있다.
- ② 개방체계모형(open system model)은 조직의 자원획득과 성장을 목적으로 한다.
- ③ 합리적목표모형(rational goal model)은 조직의 능률성과 생산성 증대를 목적으로 한다.
- ④ 내부과정모형(internal process model)은 인적자원개발 및 내부구성원의 가치인정을 목적으로 한다.

문 20. 고위공무원단제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 미국이 고위공무원단(Senior Executive Service, SES)제도를 도입한 배경에는 직위분류제가 지니는 폐쇄성을 극복하고, 고위관리자들의 시각을 넓히려는 의도가 있었다.
- ② 우리나라의 고위공무원단제도 도입 배경에는 계급제 틀과 연공서열의 관행을 벗어나 개방과 경쟁을 통해 임용하고 성과관리를 강화하려는 의도가 있었다.
- ③ 「국가공무원법」상 고위공무원단은 감사원 공무원과 지방공무원을 포함한다.
- ④ 고위공무원의 근무성적평정은 4급 이상 공무원에게 적용되는 성과계약등 평가에 의한다.