

인사·조직론

문 1. 공직구조에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 폐쇄형은 계급제를 토대로 하는 일반행정가 중심의 인사체계이다.
- ② 폐쇄형은 개방형에 비해 내부승진의 기회가 많아 공무원의 경력개발을 위한 교육훈련을 경시한다.
- ③ 개방형은 공직의 계급이나 직위와 상관없이 신규채용이 허용된다.
- ④ 우리나라에서는 임용권자나 임용제청권자가 공직 내부나 외부에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다.

문 2. 직무급(Job-based Pay)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 수행업무의 중요성과 난이도에 따라 보수를 결정한다.
- ② 개인별 직무실적이나 성과가 보수에 반영되는 변동급의 성격을 갖는다.
- ③ 직무의 상대적 가치를 결정하기 위한 직무평가가 선행되어야 한다.
- ④ 동일직무 동일보수의 원칙이 적용되어 보수의 공정성이 높다.

문 3. 부서 간 조정에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 권한과 책임의 명확화는 조정의 수단이다.
- ㄴ. 규칙 확립은 조정의 수단이 아니다.
- ㄷ. 회의 및 위원회 활용은 조정의 수단이다.
- ㄹ. 계층제 활용은 조정의 수단이 아니다.

- ① ㄱ, ㄷ ② ㄱ, ㄹ
- ③ ㄴ, ㄷ ④ ㄴ, ㄹ

문 4. 책임운영기관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직 일원화 전략의 산물이다.
- ② 신공공관리론 조직원리에 따라 등장한 정부조직 형태이다.
- ③ 「책임운영기관의 설치·운영에 관한 법률」상 기관장은 임기제 공무원이다.
- ④ 기관장에게 행정 및 재정상의 자율성을 부여하고, 그 운영 성과에 대해 책임을 지도록 한다.

문 5. 다음 설명에 해당하는 시험의 효용성 판단기준은?

시험을 통해 측정하는 행동이나 질문의 내용이 직무수행의 중요한 국면을 대표하는 정도를 말한다.

- ① 구성타당성 ② 기준타당성
- ③ 내용타당성 ④ 신뢰성

문 6. 공무원연금의 재원형성 방식 중 적립방식의 특징으로 옳지 않은 것은?

- ① 전반적으로 관리운영이 복잡하고 비용이 많이 든다.
- ② 기금을 조성하여 운영하므로 기금식이라고도 한다.
- ③ 경제사정이나 정부의 재정상황에 따른 연금지급의 불안정을 줄일 수 있다.
- ④ 일반적으로 제도를 시작하는 데 소요되는 개시비용(start-up cost)이 적게 든다.

문 7. 다음과 같은 문제를 가진 조직에서 브룸(Vroom)의 기대이론(Expectancy Theory)에 따라 구성원을 동기부여한다면 개선이 필요한 항목은?

A 부 조직진단 결과, 조직구성원의 사기가 매우 낮은 것으로 나타났으며, 그 원인은 주로 불공정한 인사 관행에 있는 것으로 밝혀졌다. 많은 구성원이 업무수행을 통해 좋은 성과를 거둘 수 있다는 자신감을 가지고 있고, 승진을 매우 중요시하고 있다. 그렇지만 성과를 내더라도 승진에 반영되지 않고, 주로 정실주의에 의해 승진이 좌우되는 경향에 대해서 구성원이 강한 불만을 가지고 있다.

- ① 역할 인지(Role Recognition)
- ② 수단성(Instrumentality)
- ③ 기대치(Expectancy)
- ④ 유인성(Valence)

문 8. 애드호크라시에 속하는 조직유형에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 매트릭스 조직은 명령통일의 원칙을 준수한다.
- ② 네트워크 조직은 핵심기능을 외부기관에 위임한다.
- ③ 태스크포스는 부서들을 횡적으로 연결하여 현안 문제를 해결하기 때문에 목적을 달성한 후에도 유지된다.
- ④ 프로젝트팀은 원래 소속된 부서와의 보고라인을 유지하지만, 팀을 하나의 독립된 조직으로 인식하는 경향이 강하다.

문 9. 조직발전(Organizational Development) 기법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 팀발전은 팀 구성원 간 협조적 관계를 형성하는 것을 목적으로 한다.
- ② 태도조사환류는 구성원의 태도를 체계적으로 조사하고, 그 결과를 구성원에게 환류시켜 개선방안을 찾는다.
- ③ 감수성 훈련은 참여자들 스스로 태도와 행동을 반성하도록 유도하며, 소수 인원만으로 구성된 집단을 대상으로 한다.
- ④ 과정상담은 개인 또는 집단의 업무처리 과정을 개선하는 것을 목적으로 하며, 내부 변화담당자가 자문을 해준다.

문 10. 조직의 목표 모호성에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 지시적 모호성은 사명을 구체적 행동지침으로 전환할 때 발생하는 경쟁적 해석을 말한다.
- ② 우선순위 모호성은 다수의 목표 중 우선순위를 정하는 과정에서 발생하는 경쟁적 해석을 말한다.
- ③ 사명이해 모호성은 조직의 사명을 설명·이해하는 과정에서 발생하는 경쟁적 해석을 말한다.
- ④ 위임적 모호성은 조직이 사명을 얼마나 달성했는지 그 진전을 평가할 때 발생하는 경쟁적 해석을 말한다.

문 11. 성과평가 시 발생하는 오류와 이를 극복하기 위한 기법의 연결이 옳지 않은 것은?

- ① 관대화 경향(leniency tendency) - 강제배분법
- ② 연쇄효과(halo effect) - 도표식평정척도법
- ③ 근접효과(recency effect) - 중요사건기록법
- ④ 집중화 경향(central tendency) - 강제배분법

문 12. 우리나라 소청심사제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 소청심사는 특별행정심판제도의 일종이다.
- ② 소청심사위원회의 결정은 처분 행정청을 기속한다.
- ③ 인사혁신처 소청심사위원회의 위원장은 정무직으로 임명한다.
- ④ 공무원의 근무조건, 인사관리, 기타 신상 관련 불만사항도 소청심사의 대상이다.

문 13. 계선기관과 참모기관의 비교에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 계선기관은 의사결정 및 집행 권한이 있지만, 참모기관은 집행 권한이 없다.
- ② 계선기관은 권한과 책임이 명백하나, 참모기관은 최종적인 책임을 지지 않는다.
- ③ 계선기관은 조직의 목표달성에 간접적으로 기여하는 반면, 참모기관은 직접적으로 기여한다.
- ④ 계선기관은 조직의 안정성을 확보해 주지만, 참모기관은 조직의 신축성과 동태성을 확보해 준다.

문 14. 역량평가에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 다수의 평가자가 참여하며 합의에 의하여 평가결과를 도출한다.
- ② 구조화된 모의 상황을 설정하고 피평가자의 행동을 직접 관찰하여 평가하는 방식이다.
- ③ 피평가자의 과거 성과를 기반으로 평가하기 때문에 개인의 역량에 대한 객관적 평가가 가능하다.
- ④ 역할수행, 서류합기법 등과 같은 다양한 실행과제를 활용하여 평가한다.

문 15. 액션러닝(Action Learning)을 효과적으로 수행하기 위해 필요한 요소가 아닌 것은?

- ① 적절한 역량모델 수립
- ② 적합한 질문과 성찰
- ③ 적절한 과제의 선정
- ④ 숙련된 퍼실리테이터(facilitator)

문 16. 거래비용 이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 내부조직은 정보의 편재성으로 인한 문제를 줄이는 데 기여한다.
- ② 내부조직은 시장보다 기회주의적 행동을 적발할 수 있는 가능성이 더 높다.
- ③ 자산전속성(asset specificity)은 특정한 거래에 사용되는 자산의 이전가능성을 의미한다.
- ④ 다수자 교환 관계가 지배적인 상황에서는 기회주의적 행동에 의해 시장이 제 기능을 할 수 없을 가능성이 높다.

문 17. 의사전달 장애의 극복 방법에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 정보에 우선순위를 설정하여 처리하면 수신자의 수용거부로 인한 장애가 극복된다.
- ② 계층제에서 계급성과 이에 부수된 상징을 강조하면 정보의 왜곡과 단절이 감소된다.
- ③ 정기적 회의 등 시기적 조절을 통해 정보량을 표준화하면 과부하로 인한 장애가 극복된다.
- ④ 왜곡과 누락을 극복하기 위한 가외성 방법은 메시지 내에 편파가 게재됐다고 보일 때 그에 맞서는 편파를 모색하도록 해서 차이 있는 해석을 뽑아내는 것이다.

문 18. 리더십 이론에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 블레이크(Blake)와 모우튼(Mouton)의 관리망 이론에서 팀관리형(team management)은 업무와 인간에 대한 관심이 모두 높은 리더십이다.
- ㄴ. 셀프리더십은 조직구성원이 스스로 자신들을 리드하는 셀프리더가 되도록 도움을 주는 리더십이다.
- ㄷ. 피들러(Fiedler)의 상황적 리더십 이론에서 상황변수 3가지는 리더-구성원 관계, 리더의 직위권력, 업무 구조이다.
- ㄹ. 에반스(Evans)와 하우스(House)의 경로-목표 리더십 이론은 LPC(the least preferred coworker) 점수를 이용하여 리더십을 분류한다.

- ① ㄱ, ㄷ
- ② ㄱ, ㄹ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄱ, ㄴ, ㄷ

문 19. 중앙인사기관에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 우리나라에서 위원회형 중앙인사기관은 운영된 적이 없다.
- ② 현재 미국의 중앙인사기관은 위원회형의 연방인사위원회이다.
- ③ 현재 우리나라의 중앙인사기관은 대통령 직속의 집행부형 기관이다.
- ④ 우리나라 중앙인사기관은 공무원 교육훈련, 연구·개발 및 평가, 교류·협력 등을 관장하는 국가공무원인재개발원을 소속기관으로 두고 있다.

문 20. 경력직 공무원에 해당하지 않는 것은?

- ① 국세청장
- ② 경찰청장
- ③ 검찰총장
- ④ 전문경력관

문 21. 「국가공무원법」이 명문으로 규정하고 있는 공무원의 의무가 아닌 것은?

- ① 공무원은 직무의 내외를 불문하고 그 품위가 손상되는 행위를 하여서는 아니된다.
- ② 공무원은 직무를 수행할 때 소속 상관의 직무상 명령에 복종하여야 한다.
- ③ 공무원은 직무와 관련하여 직접적이든 간접적이든 사례·증여 또는 향응을 주거나 받을 수 없다.
- ④ 공직자는 사적 이해관계에 영향을 받지 아니하고 직무를 공정하고 청렴하게 수행하여야 한다.

문 22. 다양성 관리(Diversity Management)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 다양성의 유형 중 직업, 직급, 교육수준은 변화가능성(variability)이 높다.
- ② 다양성의 유형 중 출신 지역, 학교, 성적(性的) 지향, 종교는 가시성(visibility)이 높다.
- ③ 협의로는 균형인사정책에 한정되지만, 광의로는 일-삶의 균형정책까지 확대된다.
- ④ 이질적인 조직구성원 간의 소통과 교류를 통해 조직의 효과성과 만족도를 높이려고 노력한다.

문 23. 주인-대리인 이론(Principal-agent Theory)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 역선택과 도덕적 해이 모두 정보비대칭성으로 인해 생기는 문제이다.
- ② 주인이 학력 등 자신에 관한 정보를 대리인에게 드러내면 대리손실을 줄일 수 있다.
- ③ 주인이 차별화된 복수의 계약을 제공하여 대리인으로 하여금 선택하게 하면 대리손실을 줄일 수 있다.
- ④ 주인이 다수의 대리인을 고용하여 대리인들 간 경쟁과 상호 통제를 유도하면 대리손실을 줄일 수 있다.

문 24. 토마스(Thomas)의 갈등관리 방식에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 수용(accommodating)은 자신의 이익을 양보하고 상대방의 관심사를 만족시키는 방식이다.
- ② 회피(avoiding)는 갈등 쟁점으로부터 비켜서거나 해결을 연기하는 방식이다.
- ③ 협력(collaborating)은 상호 희생과 양보를 통해 당사자 간의 이익을 부분적으로 만족시키는 방식이다.
- ④ 경쟁(competing)은 권력, 위협 등을 통하여 상대방을 희생시키고 자신의 이익을 취하는 방식이다.

문 25. 쓰레기통 의사결정 모형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 결정에 참여하는 사람들의 선호는 불확정적이다.
- ② 점화계기(triggering event)는 의사결정의 네 가지 요소를 우연히 결합시키는 충격이나 중대한 사건이다.
- ③ 진빠기 작전은 조직화된 무정부 상태에서 인적·물적 자원의 여유가 있을 때 막후 실력자에게 의존하는 방식이다.
- ④ 날치기 작전은 조직화된 무정부 상태에서 인적·물적 자원의 여유가 없을 때 중심적 문제의 해결을 재빨리 결정하는 방식이다.