

인사·조직론

문 1. 조직발전(Organization Development)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 행태과학의 지식과 기술을 응용한다.
- ② 문제해결역량을 개선하려는 지속적이고 장기적인 노력이다.
- ③ 과정지향적이며 아래로부터의 자율적이고 자발적인 접근방법이다.
- ④ 조직 내·외부의 컨설턴트를 참여시켜 개혁추진자의 역할을 맡게 한다.

문 2. 의사결정모형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 합리모형에서는 목표와 수단이 명확히 구분된다.
- ② 점증모형은 다원성을 가진 정치구조에 적합한 의사결정모형이다.
- ③ 만족모형에서는 객관적 합리성이 의사결정의 준거기준이 된다.
- ④ 쓰레기통 모형은 조직화된 무정부상태에서 조직이 어떠한 의사결정 행태를 나타내는가를 설명하는 모형이다.

문 3. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 허즈버그(Herzberg)의 욕구충족요인 이론론은 만족과 불만을 상호연계 차원으로 인식한다.
- ② 브룸(Vroom)의 기대이론은 인간은 기대되는 결과에 대해 어떤 선호를 가지고 있다고 가정한다.
- ③ 매슬로우(Maslow)의 욕구계층이론은 하위욕구가 충족되었을 때 상위욕구가 발생하게 된다고 설명한다.
- ④ 애덤스(Adams)의 공정성 이론은 자신의 노력과 보상과의 관계를 다른 사람과의 비교를 통해 상대적으로 느끼는 공정성의 정도가 동기부여에 영향을 미친다고 설명한다.

문 4. 중앙인사기관의 조직형태에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 독립합의형의 대표적 예는 1978년 공무원인사개혁법이 통과될 때까지 존속한 미국의 연방인사위원회이다.
- ② 비독립단독형은 행정수반이 중앙인사기관을 자신의 국정관리 수단으로 삼아 주요 인사정책을 강력하게 추진할 수 있다.
- ③ 독립합의형은 일상적 행정의 필요성과 변화에 신속적으로 대응할 수 있다.
- ④ 비독립단독형은 양당적이거나 초당적인 문제를 적절히 반영·해결하는 데 어려움이 있다.

문 5. 「국가공무원법」상 명시된 공무원의 의무에 해당하지 않는 것은?

- ① 재산 등록 및 공개의 의무
- ② 종교중립의 의무
- ③ 품위 유지의 의무
- ④ 청렴의 의무

문 6. 소청심사제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 중앙선거관리위원회 소속 공무원의 소청을 심사 결정한다.
- ② 소청심사위원회 결정에 불복하는 소청인은 소청결정서를 받은 날부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ③ 소청심사위원회는 임시결정의 경우를 제외하고는 심사청구를 받은 날부터 60일 이내에 결정을 해야 하며, 불가피한 경우 위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.
- ④ 소청 사건의 결정은 재적 위원 3분의 2 이상의 출석과 출석 위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉠 경우에는 출석 위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

문 7. 근무성적평정의 방법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 도표식 평정척도법은 평가자의 직관과 선형을 바탕으로 하여 평가요소가 결정되기 때문에 작성이 빠르고 쉬우며, 경제적이라는 강점이 있다.
- ② 다면평정법은 여러 사람을 평정자로 활용하여 평가에 참여하는 소수인의 주관과 편견, 그리고 이들 간의 개인편차를 줄임으로써 객관성과 공정성을 높일 수 있는 제도이다.
- ③ 목표관리제 평정법은 평정에 대한 개인 간 비교를 가능하게 하는 강점을 가지나, 평정자와 피평정자의 참여를 바탕으로 평정하기에 제도의 개발과 운영에 비용과 시간이 많이 들 수 있다.
- ④ 서술법은 평정대상자 간 상대적 비교가 곤란하고 서술자의 주관적 의견제시로 인해 평정의 신뢰성 확보가 어려울 수 있다.

문 8. 조직구조의 유형 중 기능구조(functional structure)와 사업구조(divisional structure)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 사업구조는 사업부서 내의 조정은 용이하지만 사업부서 간 조정이 곤란할 수 있다.
- ② 기능구조는 의사결정의 상위 집중화로 최고관리층의 업무 부담이 증가될 수 있다.
- ③ 사업구조는 유사 업무를 수행하는 조직 구성원 간에 분업을 통해 전문기술을 발전시킬 수 있다.
- ④ 사업구조는 성과책임의 소재가 분명해 성과관리 체제에 유리하다.

문 9. 경쟁가치모형(Competing Values Approach)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직에서 종합적인 효과성 평가모형으로 사용된다.
- ② 조직이 내부와 외부 중 어디에 초점을 두는가, 조직구조가 통제(안정)와 유연(융통성) 중 무엇을 강조하는가에 따라 조직문화 유형을 구분한다.
- ③ 경쟁가치모형 중에서 합리목표모형은 혁신지향 문화와 관계가 있다.
- ④ 경쟁가치모형에 따르면 경합적 가치는 조직의 성장주기에 따라 중요도가 변한다.

문 10. 거시조직이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 거래비용이론은 거래비용이 높아지면 기업 내 위계조직 설립이 줄어든다고 설명한다.
- ② 조직군 생태학 이론은 사회생태학에 근거하여 유리한 환경을 형성하려는 조직의 적극적 노력에 초점을 둔다.
- ③ 구조적 상황이론은 자원을 획득하고 유지할 수 있는 능력을 조직 생존의 핵심요인으로 파악한다.
- ④ 전략적 선택이론, 자원의존이론, 공동체 생태학 이론은 임의론적 관점을 채택하고 있다.

문 11. 내부임용에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 승진은 일반적으로 직무의 곤란도와 책임의 증대를 의미하며 보수의 증액을 수반한다.
- ② 전직은 동일한 직렬·직급 내에서 직위를 바꾸는 것을 의미한다.
- ③ 승급은 계급이나 직책의 변동을 수반하지 않기에 승진과 구분된다.
- ④ 점임은 필요한 인력을 확보할 준비가 안된 경우나 교육훈련 기관의 교관 요원을 임용하는 경우 등에 이용되는 방법이다.

문 12. 고위공무원단에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고위공무원단 소속 고위공무원은 하나의 풀(pool)로 관리된다.
- ② 고위공무원단 소속 고위공무원의 근무성적평정은 '성과계약 등 평가'에 의한다.
- ③ 고위공무원단 소속 고위공무원의 보수는 직무성과급적 연봉제의 적용을 받는다.
- ④ 고위공무원단 직위 총수의 30%인 공모직위는 민간과 경쟁하는 직위이다.

문 13. 공무원 보수에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다.
- ② 공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정해야 하며 민간의 임금수준은 고려사항이 아니다.
- ③ 경력직공무원 간의 보수 및 경력직공무원과 특수경력직공무원 간의 보수는 균형을 도모하여야 한다.
- ④ 연봉제 적용대상 공무원의 보수는 연봉과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.

문 14. 계급제와 직위분류제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 계급제는 계급간 간의 수직적 폐쇄성이 강하나 직위분류제에서는 수평적 폐쇄성이 강하다.
- ② 계급제는 폐쇄형 충원을 원칙으로 하며 일반행정이 양성에 유리하나 직위분류제는 개방형 충원을 원칙으로 하며 전문가 양성에 유리하다.
- ③ 계급제는 교육훈련의 수요나 내용을 정확히 파악하기 어려우나 직위분류제는 교육훈련 수요를 파악하기 용이하다.
- ④ 계급제는 조직 간의 일반적 의사소통이 잘 이루어지지 않으나 직위분류제는 다른 집단이나 조직들과의 일반적 의사소통이 원활하다.

문 15. 네트워크 조직구조에 적합한 인적자원관리전략은?

- ① 인간을 사회적 관계 속에서 협동을 추구하는 존재로 인식하여 구성원 간 협력관계를 중시한다.
- ② 인간을 자신의 이익을 극대화하기 위해 행동하는 합리적 존재로 파악하여 경제적 보상을 제공한다.
- ③ 인간을 자아실현을 추구하는 존재로 파악하여 성취감을 느낄 수 있게 도와준다.
- ④ 인간을 수동적이고 변화에 저항하는 존재로 파악하여 지시와 통제를 강화한다.

문 16. 공무원노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원노동조합에 가입한 9급 일반직공무원은 공무원직장협의회에 동시에 가입할 수 있다.
- ② 부당한 정치적 정실인사를 배제하는 데 기여할 수 있다.
- ③ 단체교섭 대상에는 노동조합에 관한 사항 또는 복지 및 그 밖의 근무조건에 관한 사항 외에 보수도 포함된다.
- ④ 공립초등학교 교사는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서 규정하고 있는 공무원에 해당한다.

문 17. 갈등관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 갈등관은 갈등역기능론의 전통적인 견해에서 갈등수용론의 행태론적 관점, 갈등조정론의 순으로 변해왔다.
- ② 순응은 한 당사자가 자신의 관심사나 목표들을 포기함으로써 다른 당사자의 관심사를 만족시키려는 비단정적이고 협력적인 방안이다.
- ③ 갈등해결법으로는 상위목표자원의 증대, 회피, 완화, 타협, 권위적 명령, 조직의 구조적 변수의 변화가 있다.
- ④ 상호작용적 관점에서는 조직에 갈등이 거의 없을 경우 환경 변화에 대한 적응력이 높아지므로 조직성고가 향상된다고 본다.

문 18. 공직윤리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」에서 내부고발자 보호제도를 도입하여 운영하고 있다.
- ② 「공직자윤리법」에 의하면 취업심사대상자 중 퇴직공직자는 퇴직일로부터 2년간 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 기관에 취업할 수 없다.
- ③ 공직윤리의 가치 기준으로서 공익의 과정설은 어떤 과정이나 절차를 통해 공익을 달성할 수 있는가에 주목한다.
- ④ 공직에서 이해 충돌의 회피가 중요시되는 이유는 공직자가 국민의 대리인이기 때문이다.

문 19. 「공무원 헌장」에 직접적으로 언급되지 않은 가치는?

- ① 전문성
- ② 효율성
- ③ 다양성
- ④ 투명성

문 20. 균형성과표(Balanced Scorecard)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 의사소통의 도구로 조직구성원들에게 조직의 전략 목표를 달성하기 위해 필요한 성과가 무엇인지 알려준다.
- ② 성과측정시스템으로 균형 있는 핵심성과지표를 설정하고 여러 관점들의 연계를 추구한다.
- ③ 내부프로세스 관점의 대표적 성과지표에는 정책순응도, 고객 만족도 등이 있다.
- ④ 정부조직의 경우 고객을 정의하기가 쉽지 않다는 한계가 있으나 지방자치단체와 공공기관 등에서 활용하고 있다.