

인사 · 조직론

1. 「국가공무원법」상 징계 중 가장 가벼운 것은?

- ① 감봉
- ② 강등
- ③ 견책
- ④ 불문경고

2. 특정직공무원과 별정직공무원을 바르게 연결한 것은?

특정직

별정직

- | | |
|-----------|-----------|
| ① 경찰청 차장 | 대통령경호처장 |
| ② 검사 | 국가정보원 직원 |
| ③ 국립대 조교수 | 국회 수석전문위원 |
| ④ 헌법연구관 | 감사원 감사위원 |

3. 집단의사결정에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 집단의사결정은 상호자극을 통해 새로운 아이디어를 개발할 수 있다는 장점이 있다.
- ② 집단사고 현상은 응집력이 강한 집단에서 발생하기 쉽다.
- ③ 브레인스토밍 기법은 상대방의 의견을 개선하기 위해 비판 및 평가를 지속적으로 제시하는 것이다.
- ④ 델파이 기법은 전문가 집단의 의견을 반복하여 수렴하는 방식을 사용한다.

4. 목표관리제(MBO)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 목표관리제는 총체적 관리도구라고도 불린다.
- ② 조직 구성원의 참여를 통한 직무목표 설정이 강조된다.
- ③ 부하가 자기통제를 통해 목표를 달성하고자 하므로 업무에 대한 적극적 태도가 조성된다.
- ④ 불확실성이 높거나 유동적인 조직에 효과적이다.

5. 공무원노동조합에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 별정직공무원도 가입할 수 있다.
- ② 5급 이상 공무원은 가입할 수 없다.
- ③ 행정안전부장관은 정부교섭대표로서 단체협약을 체결한다.
- ④ 「공무원직장협회의 설립 · 운영에 관한 법률」에 따라 단체교섭권이 인정된다.

6. 직위분류제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 개방형 직위제도는 직위분류제적 요소를 담고 있다.
- ② 「국가공무원법」은 직위분류제의 원칙을 규정하고 있다.
- ③ 과학적 관리론은 미국의 직위분류제 발달에 영향을 미쳤다.
- ④ 직군, 직렬과 등급이 결정되면 직무기술서를 작성하는 단계로 넘어간다.

7. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 브룸(Vroom)의 기대이론에서 기대치란 자신이 수행한 직무성공에 대해 적정수준의 보상이 이루어질 것이라는 주관적 믿음을 의미한다.
- ② 스키너(Skinner)의 강화이론은 행동을 결정하는 강화를 긍정적 강화, 부정적 강화, 조작소멸, 보상으로 구별하고 있다.
- ③ 앨더퍼(Alderfer)의 ERG이론은 상위 욕구가 충족되지 못할 경우 하위 단계의 욕구를 더욱 중요시한다는 점에서 매슬로우(Maslow)의 욕구단계이론과 유사하다.
- ④ 애덤스(Adams)의 공정성이론에 따르면 개인은 과다보상의 경우에도 불공정성을 느끼며 이를 시정하려고 한다.

8. 근무성적평정의 오류에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 피평가자의 업무량이 많으면 업무숙련도가 높을 것으로 평가하는 경향을 후광효과(halo effect)라고 한다.
- ② 집중화 경향(central tendency)의 오류를 피하기 위한 방법으로 강제배분법이 활용된다.
- ③ 실적이 낮은 사람 다음에 평가받는 평균 수준의 사람이 실제보다 고평가되는 경향을 대비오류(contrast error)라고 한다.
- ④ 고정관념에 의한 오류도 일종의 선입견(personal bias)에 의한 오류로 볼 수 있다.

9. 공통적인 평가요소 및 요소별 배점과 등급을 정한 기준표를 만들어 직무의 가치를 평가하는 계량적 직무평가 방법은?

- ① 점수법
- ② 분류법
- ③ 서열법
- ④ 요소비교법

10. 조직구조의 상황변수 중 조직기술에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직기술이란 조직 내 직무가 표준화되어 있는 정도를 의미한다.
- ② 조직기술은 분석 수준에 따라서 달라지며, 개인수준, 부서수준, 조직수준 등으로 분류할 수 있다.
- ③ 우드워드(Woodward)에 따르면 연속공정생산기술에 의존하는 조직은 유기적 구조가 효과적이다.
- ④ 톰슨(Thompson)에 따르면 중개형 기술을 가진 조직에서 부서 간 상호의존성이 가장 낮다.

11. 관료제 병리현상에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 파킨슨 법칙은 번문옥레(red tape) 현상을 설명하는 것이다.
- ② 형식주의는 훈련된 무능(trained incapacity)을 발생시킨다.
- ③ 권력구조의 이원화는 관리자의 전문성과 부하의 계서적 권한에 기인한다.
- ④ 목표대치는 목표가 아닌 수단으로서의 규칙과 절차에 지나치게 집착하는 것이다.

12. 조직시민행동에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공식적으로 요구되지 않아도 자발적으로 하는 업무 관련 행동이다.
- ② 조직이나 동료에게 도움이 되는 친사회적 행동이다.
- ③ 양심성(conscientiousness)은 타인과의 관계에서 문제나 갈등을 사전에 예방하는 행동이다.
- ④ 스포츠맨십(sportsmanship)은 조직에 불평불만을 하거나 타인에 대해 험담하지 않는 행동이다.

13. 대표관료제에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기회균등의 원칙을 보장하므로 실적주의 이념에 부합한다.
- ② 관료의 주관적 책임을 통해 관료제를 통제하려고 한다.
- ③ 업관주의가 초래한 사회적 불평등을 해소하기 위한 방안으로 등장하였다.
- ④ 공직 임용 후 사회화는 소극적 대표가 적극적 대표를 보장한다는 주장의 근거가 된다.

14. 해크만과 올드햄(Hackman & Oldham)이 제안한 직무특성모형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 직무특성은 직무 수행자의 심리상태에 영향을 미친다.
- ② 직무자율성은 직무에 대한 책임감에 영향을 미친다.
- ③ 직무 수행자의 성장욕구는 직무특성과 결과변수 간 관계를 조절하는 요인이다.
- ④ 잠재적 동기지수(motivating potential score)는 핵심직무특성의 평균값과 자율성 및 피드백 점수의 합으로 계산된다.

15. 변혁적 리더십과 거래적 리더십에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 변혁적 리더십은 부하의 도덕성과 동기수준을 높이는 것을 강조한다.
- ② 변혁적 리더십의 구성요소에는 영감적 동기부여, 지적 자극, 개인적 배려가 포함된다.
- ③ 거래적 리더십은 부하의 성과와 보상 간 교환에 중점을 둔다.
- ④ 거래적 리더십은 부하들에게 강력한 역할모델(idealized influence)이 되는 리더십을 강조한다.

16. 고위공무원단 역량평가 시 포함되지 않는 역량은?

- ① 성과지향
- ② 동기부여
- ③ 고객만족
- ④ 문제인식

17. 조직의 효과성에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 체제자원 접근법에 따르면 외부환경과의 상호작용이 아니라 내부 체제의 효율성이 중요하다.
- ② 목표 달성 접근법에 따르면 효과성은 조직목표 달성 정도로 평가한다.
- ③ 경쟁가치 접근법에 따르면 조직 내에는 경쟁적인 여러 목표와 가치가 있기 때문에 단일가치에 한정하여 평가해야 한다.
- ④ 이해관계자 접근법에 따르면 이해관계자는 조직 내부집단이 아니라 상품과 서비스를 제공받는 조직 외부집단을 말한다.

18. 「국가공무원법」상 직권 면직 사유가 아닌 것은?

- ① 병역판정검사·입영 또는 소집의 명령을 받고 정당한 사유 없이 이를 기피한 때
- ② 예산의 감소 등에 따라 폐직(廢職) 또는 과원(過員)이 되었을 때
- ③ 전직시험에서 세 번 이상 불합격한 자로서 직무수행 능력이 부족하다고 인정된 때
- ④ 과장급 공무원이 적격심사 결과 부적격 결정을 받은 때

19. 페리와 와이즈(Perry & Wise)가 제안한 공공봉사동기의 개념적 구분에서 규범적 차원에 속하지 않는 것은?

- ① 사회적 형평성 추구
- ② 정부 전체에 대한 충성
- ③ 정책 과정에 참여
- ④ 공익에 봉사

20. 조직문화에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 샤인(Schein)에 따르면 기본가정(basic assumptions)은 구성원이 당연히 받아들이는 믿음과 전제로서 조직문화의 근원적 요소이다.
- ㄴ. 샤인(Schein)에 따르면 인공물 및 창작물(artifacts & creations)을 통해서만 조직문화 특성이 나타나지 않는다.
- ㄷ. 호프스테드(Hofstede)에 따르면 권력거리는 구성원들이 제도나 조직에서 권력의 차이를 받아들이는 정도를 말한다.
- ㄹ. 호프스테드(Hofstede)에 따르면 불확실성 회피 성향이 높은 문화에서는 새로운 변화를 시도하는 경향이 강하다.

- ① ㄱ, ㄷ
② ㄱ, ㄹ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄴ, ㄹ

21. 집단과 조직에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 애드호크라시(adhocracy)는 표준화된 절차에 의해 공식화 및 집권화 정도가 매우 높으므로 복잡한 외부환경 적응에 유리하다.
- ② 터크만(Tuckman)은 집단 발달 단계를 형성기(forming), 규범기(norming), 격동기(storming), 성과달성기(performing), 해산기(adjourning) 순으로 제시한다.
- ③ 그레이너(Greiner)의 조직성장모형에 따르면 지시를 통한 성장 단계에서는 자율성의 위기가 발생할 수 있다.
- ④ 링겔먼(Ringelmann)이 제시한 사회적 태만(social loafing)은 개인으로 일할 때는 업무에 소홀하지만 집단으로 일할 때는 집단압력에 의해 업무에 충실한 현상을 말한다.

22. 환경과 조직에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 전략적 선택이론에 따르면 환경에 의해 선택되지 못한 조직은 자연도태된다.
- ㄴ. 전략적 선택이론에 따르면 환경 자체보다 환경에 대한 조직관리자의 지각이 중요하다.
- ㄷ. 자원의존이론에 따르면 조직 생존의 기초 조건으로 조직의 효율성보다 정당성이 중요하다.
- ㄹ. 자원의존이론에 따르면 조직 핵심자원의 외부 의존도를 최소화하기 위한 능동적인 관리가 강조된다.

- ① ㄱ, ㄷ
② ㄱ, ㄹ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄴ, ㄹ

23. 균형인사정책에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 공개경쟁채용시험에 저소득층과 이공계 출신 구분모집제도를 도입하였다.
- ② 최근 5년간 남성도 양성평등채용목표제를 적용받아 매년 추가 합격하고 있다.
- ③ 지역인재 추천채용제는 9급의 경우 1년의 수습근무 후 공무원으로 임용하는 제도이다.
- ④ 최근 5년간 중앙부처에서 남성공무원 대비 여성공무원의 비율이 과장급에서는 증가하고 있으나 고위공무원에서는 감소하고 있다.

24. 고위공무원단제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 고위공무원단은 일반직, 별정직, 특정직 공무원으로 구성되어 있다.
- ② 직무성과급적 연봉제를 적용받으므로 연봉 외 수당은 지급되지 않는다.
- ③ 기본연봉은 기준급과 직무급으로 구성되며, 기준급은 개인의 경력 및 누적성과를 반영하여 책정된다.
- ④ 미국의 고위공무원단제도 도입 배경에는 직위분류제가 초래한 문제를 시정하려는 의도가 담겨 있다.

25. 시보 임용 제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 연구사는 1년의 시보 임용 기간을 갖는다.
- ② 임기제공무원으로 임용된 경우에는 시보 임용이 면제된다.
- ③ 시보 임용 기간에 정직 처분을 받은 기간은 제외되나 휴직한 기간은 포함된다.
- ④ 고위공무원단으로 신규 채용된 공무원은 임용권자와의 협의를 통해 시보 기간을 단축할 수 있다.