

인사 · 조직론

1. 인사행정제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 직업공무원제는 개방적 임용으로 인해 공무원집단이 보수화되거나 관료주의화되는 경향이 강하다.
- ② 잭슨(Jackson) 대통령의 업관제는 특권적인 정부 관료제를 일반 대중에 공개함으로써 정당정치의 발달에 공헌하였다.
- ③ 실적제는 국민에 의해 선출된 정치지도자의 국정 지도력을 강화해 줌으로써 국민의 지지를 받는 선거 공약이나 공공정책의 실현을 용이하게 해 준다.
- ④ 정실제는 인사권자와의 개인적 신임이나 친분 관계를 중요한 임용 기준으로 활용함으로써 공직의 전문성 제고에 기여하였다.

2. 유연근무제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 탄력근무는 근무시간이나 장소에 구애받지 않고 구체적인 업무 성과를 토대로 근무한 것으로 간주하는 근무형태를 의미한다.
- ② 원격근무는 특정한 근무장소를 정하지 않고 정보통신망을 이용하여 근무하는 형태를 의미한다.
- ③ 스마트워크근무는 자택 인근 스마트워크센터 등 별도 사무실에서 근무하는 형태를 의미한다.
- ④ 시차출퇴근은 1일 8시간 근무체제를 유지하면서 출퇴근 시간을 자율 조정해 근무하는 형태를 의미한다.

3. 현대적 조직이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 신제도론은 조직과 환경의 관계를 교호작용적인 것으로 보는 개방체제적 접근방법이다.
- ② 조직군생태론은 환경적 요인들이 환경에 가장 적합한 조직특성들을 선택한다고 보는 접근방법이다.
- ③ 자원의존이론은 조직과 환경의 관계에서 조직의 주도적 · 능동적 행동을 중요시하지 않는다.
- ④ 체제론은 조직이라는 하나의 전체 또는 총체는 환경과 상호의존 관계에 있다고 본다.

4. 동기부여의 내용이론으로만 묶은 것은?

- ① 스키너(Skinner)의 강화이론, 애덤스(Adams)의 공정성이론
- ② 브룸(Vroom)의 기대이론, 허츠버그(Herzberg)의 동기위생이론
- ③ 로크(Locke)의 목표설정이론, 포터와 롤러(Porter & Lawler)의 업적 · 만족이론
- ④ 앨더퍼(Alderfer)의 ERG이론, 맥클랜드(McCelland)의 성취동기이론

5. 조직발전에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 행태과학 지식을 활용한다.
- ② 구성원의 자발적인 참여가 중요하다.
- ③ 조직 전체의 단기적 · 계획적 · 부분적 · 의도적 변동을 지향한다.
- ④ 구성원 간 상호연결성과 대인관계 능력을 강조한다.

6. 조직목표의 주요 기능에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직에 지침과 방향을 제시한다.
- ② 조직활동의 정당성을 부여한다.
- ③ 조직의 구조와 과정을 설계하는 데 준거를 제공한다.
- ④ 구성원의 조직 일체감 형성에 방해요인으로 작용한다.

7. 균형성과표(BSC)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 캐스케이딩(cascading) 과정은 조직 전체를 응집하고 효율적으로 운영될 수 있는 토대를 마련한다.
- ② 4대 관점 간의 균형에는 결과를 예측해 주는 선행지표와 결과인 후행지표의 균형도 포함된다.
- ③ 의사결정 과정에 시민 참여, 적법절차, 조직 내 커뮤니케이션 구조 등은 4대 관점 중에서 고객 관점의 대표적 지표들이다.
- ④ 비전, 전략, 성과지표로 이어지는 논리구조를 유지함으로써 비전과 전략이 모든 성과평가의 지침이 되도록 한다.

8. 조직구조 유형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 네트워크 조직은 각기 높은 독자성을 지닌 조직 사이의 협력적 연계장치로 구성된다.
- ② 프로젝트 조직은 강한 계선 기능을 가지며, 구성원 간의 관계는 계층적 요소에 따라 수직적 관계를 형성한다.
- ③ 태스크포스는 특정 과업을 수행하기 위해 구성된 임시조직이며 목적을 달성하면 해산한다.
- ④ 매트릭스 조직에서는 책임소재 문제, 조직 간 갈등문제가 발생할 수 있다.

9. 비공식조직에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 상호 간에 갈등과 대립이 격화돼 조직의 분위기가 손상될 수 있다.
- ② 능률의 논리에 따라 구성되어 계층제적 조직체계를 확인할 수 있다.
- ③ 유연비어 등 헛소문을 퍼뜨려 조직 전체의 질서를 해칠 수 있다.
- ④ 부분적 이익을 강조해 정실행위가 만연해질 수 있다.

10. 애드호크라시(Adhocracy)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 구성원에게 스트레스와 심리적 갈등을 유발할 수 있다는 점에서 짧은 시간에 조직의 안정적 운영과 구성원 간 인간관계를 새롭게 개발하는 것이 중요한 과제일 수 있다.
- ② 조직구조상 횡적인 분화 · 공식화 · 분권화의 정도가 낮으며, 업무 수행방식을 법규나 지침으로 경직화하지 않는다.
- ③ 업무가 정형적이고, 기술이 비밀상적이며, 환경은 역동적인 상황에서 유효하기에 관료제의 전통적 모형을 대체할 수 있는 대안 조직이다.
- ④ 유기적 조직을 대표하는 추상적 형태의 조직으로 상황적응성이 높지만, 구성원의 권한은 계층구조의 각 직위를 기반으로 한다.

11. 시간선택제 채용공무원에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 공무원연금 적용 대상이다.
- ② 승진소요최저연수는 근무시간에 비례하여 산정한다.
- ③ 정년은 전일제공무원과 동일하게 60세이다.
- ④ 근무시간 외에는 영리업무 금지 및 겸직허가 규정이 적용되지 않는다.

12. 역량기반 인적자원관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 역량기반 인적자원관리의 핵심은 조직구성원의 평균적인 역량을 찾아내고 그것을 인적자원관리의 측면에서 활용하는 데 있다.
- ② 스펜서와 스펜서(Spencer & Spencer)는 역량의 특성으로 지식, 실무기술, 자아인식, 특질, 동기를 제시하였다.
- ③ 역량 모델링은 조직에서 필요로 하는 역량이 무엇인지를 규명하여 핵심적인 역량요소를 설정하는 것이다.
- ④ 역량 모델은 조직구성원의 교육훈련과 평가를 성공적으로 수행하기 위해 활용된다.

13. 퀸과 로보그(Quinn & Rohrbaugh)가 제시한 경쟁가치모형 중 내부과정모형에 대응하는 조직문화는?

- ① 혁신지향문화(발전문화)
- ② 위계지향문화(위계문화)
- ③ 과업지향문화(합리문화)
- ④ 관계지향문화(집단문화)

14. 참여형 갈등관리기법 중 공론조사(Deliberative Poll)에 대한 설명에 해당하는 것은?

- ① 통계적 확률 표집을 통해 다양한 계층의 국민을 대표할 수 있는 시민을 선발해, 선정된 이슈에 대한 정보를 충분히 제공함으로써 심사숙고하게 한 후 이들의 의견을 조사하는 방법이다.
- ② 일반시민들로 패널을 구성해, 해당 주제에 대해 전문가들과의 질의응답을 거친 후 권고안을 발표하는 방법이다.
- ③ 무작위로 선발된 시민들로 배심원단을 구성하고, 전문가 및 증인들의 증언을 듣고 해결책을 토론한 후 최종결과를 정책권고안 또는 합의안 형태로 공개하는 방법이다.
- ④ 특정주제에 대해 일련의 시나리오를 작성해, 각각의 시나리오에 따라 미래 발생할 문제나 파급효과 등을 숙의 과정으로 풀어 나가는 방법이다.

15. 적극행정에서 징계가 면제되기 위한 요소에 해당하지 않는 것은?

- ① 고의 또는 중과실이 없을 것
- ② 공공의 이익 증진을 위한 행위
- ③ 업무의 적극적 처리
- ④ 성과의 창출

16. 리더십 이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 리더십 행동이론은 해당 리더십에 적절한 사람을 선택하고 교육할 수 있다는 점을 전제한다.
- ② 오하이오주립대학교의 연구에서 구조주도(initiating structure) 행동은 구성원 간의 상호신뢰 확립, 감정 존중, 정서적 유대감 형성을 지향하는 리더십 양식이다.
- ③ 블레이크와 머튼(Blake & Mouton)의 관리격자모형에서 컨트리 클럽형(country club) 리더십은 과업 완수보다는 인간관계와 온정적 조직 분위기 조성에 치중하는 특징을 보인다.
- ④ 피들러(Fiedler)의 상황적합 모형은 리더의 지향성과 상황의 호의도(favorableness) 간의 적합 관계에 따라 리더십 효과성이 결정된다고 설명한다.

17. 「공직자윤리법」에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 등록재산의 공개대상자에는 지방자치단체의 장, 지방의회의원 등 지방자치단체의 정무직공무원이 포함된다.
- ② 재산 공개대상자등이 주식백지신탁계약의 체결을 신고한 경우에는 그 신탁계약을 해지할 때까지 그 신탁재산은 재산변동 사항의 신고 대상에서 제외한다.
- ③ 재산등록의무자가 된 날부터 3개월이 되는 날이 속하는 달의 말일까지 현재의 재산을 등록하여야 한다.
- ④ 퇴직공직자 취업제한제도에 의해 취업심사대상자가 취업심사 대상기관에 취업하려는 경우 관할 공직자윤리위원회에 취업심사를 받아야 한다.

18. 대표관료제(Representative Bureaucracy)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 모셔(Mosher)는 1944년에 대표관료제라는 용어를 처음으로 사용하였다.
- ② 크랜츠(Kranz)는 대표관료제를 소극적 측면과 적극적 측면으로 구분하였다.
- ③ 킹슬리(Kingsley)는 대표관료제의 개념을 비례대표로까지 확대하고 있다.
- ④ 반 라이퍼(Van Riper)는 대표관료제의 개념을 확대해 사회적 특성 외에 사회적 가치까지도 대표관료제의 요소에 포함하고 있다.

19. 경력경쟁채용제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 경력이 있는 우수인력을 채용하기 위한 제도로 채용분야 관련 경력이 없는 자는 지원할 수 없다.
- ② 1급 공무원 또는 이에 상당하는 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원은 채용 대상자에 포함되지 않는다.
- ③ 경력경쟁채용 과정에서 정치적 압력이나 정실 개입이 만연해지는 경우 실적제를 침해할 수 있다.
- ④ 소속장관은 시험실시기관이 될 수 없다.

20. 조직의 상황변수가 조직구조에 미치는 영향에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 조직규모와 전문화의 정도는 정(+)의 선형관계이다.
- ② 찬들러(Chandler)에 의하면 조직구조는 전략을 따른다.
- ③ 대체로 일상적인 기술일수록 공식성은 높고, 비일상적인 기술일수록 공식성은 낮을 것이다.
- ④ 불확실성이 높을수록 복잡성은 커지고, 분권화는 높아질 것이다.

21. 공무원 임용제도에 대한 사례로 옳지 않은 것은?

- ① 서울 소재 대학을 졸업한 甲은 지역인재 추천채용제를 통해 국가직 7급 공무원이 되었다.
- ② 민간기업에 근무하던 乙은 공모직위를 통해 고위공무원단에 진입하였다.
- ③ 9급 국가공무원 공개경쟁채용시험에 응시한 남성 丙은 양성평등채용목표제 적용으로 추가합격하였다.
- ④ 전문 자격증을 소지한 丁은 경력경쟁채용을 통해 별도의 필기시험 없이 국가공무원이 되었다.

22. 의사결정모형 중에서 앨리슨(Allison) 모형에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 합리모형은 의사결정 참여자 개인의 이익과 목표는 국가와 집단의 이익과 목표보다 중요하다고 가정한다.
- ② 조직모형은 의사결정의 주체를 조정과 통제가 잘된 하나의 유기체로 가정한다.
- ③ 정치모형의 의사결정 주체는 독립적인 개인적 행위자이며, 정치적 게임규칙에 따라 목표달성을 위해 노력한다고 가정한다.
- ④ 앨리슨 모형의 하위모형들은 목표의 공유 정도와 집단의 응집성은 차이가 없지만, 권력의 소재에서 차이가 발생한다고 가정한다.

23. 공무원의 징계처분에 대한 사례로 옳은 것은?

- ① 연구관인 甲은 강등처분을 받고 연구사로 직급이 내려가면서 3개월간 직무에 종사하지 못하고 그 기간 중 보수의 전액이 삭감되었다.
- ② 주무관인 乙은 감봉처분을 받아 승진은 제한되지 않았으나 3개월 동안 보수의 3분의 1이 삭감되었다.
- ③ 사무관인 丙은 해임처분을 받아 공무원 신분을 박탈당하고 향후 5년 동안 공무원으로 근무가 불가능하게 되었으나 연금액은 그대로 지급받게 되었다.
- ④ 부이사관인 丁은 정직처분을 받아 1개월 동안 직무에 종사하지 못하고 공무원 신분은 유지하나 보수의 3분의 1을 삭감당하고 1년간 승진이 제한되었다.

24. 에머리와 트리스트(Emerly & Trist)가 제시한 조직환경 유형론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 교란 · 반응적 환경에서는 서로 다른 체제와 협력하게 됨에 따라 집권화된 조직구조를 갖는 경향이 있다.
- ② 소용돌이의 장에서는 환경의 변화가 역동적이고 불확실성이 높아 계획을 통해 환경변화를 예측하거나 통제하기가 어렵다.
- ③ 평온 · 무작위적 환경에서는 환경의 변화가 느리고 무작위적으로 일어난다.
- ④ 평온 · 집약적 환경에서 조직의 대응은 환경 정보를 파악하기 위해 공식적인 관리 계획을 세운다.

25. 조직혁신과 조직변화에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 그레이너(Greiner)는 5단계의 조직 생명주기 모형에서 모든 조직은 새로운 위기에 봉착할 때 혁신을 성공적으로 이끌고 지속적으로 발전하게 된다고 설명하였다.
- ② 레빈(Lewin)은 조직혁신과 조직변화 모형에서 동결 - 해빙 - 변화 - 동결의 순서로 설명하고, 동결된 상태가 해빙되고 변화하더라도 다시 동결되어 조직혁신과 조직변화의 노력이 무의미하다고 주장하였다.
- ③ 대프트(Daft)는 조직쇠퇴의 원인이 조직의 비효율성과 과도한 관료화에 따른 긴장감 상실로 환경적응능력이 감소하는 데 있다고 주장하였다.
- ④ 코터(Kotter)는 조직혁신과 조직변화 모형에서 위기감 조성 - 비전 개발 - 단기성과 달성 - 변화의 제도화 순서로 4단계의 추진 단계를 제시하였다.