

2017.8.26 국가직 7급 인사조직론 해설

책형 : 가형

작성자 : 문제정답해설수집가
강사가 만든것 아닙니다.

1-② 직위공무원 제도의 전통과 일반능력자주의적 임용관행은 폐쇄형 임용제도의 도입과 정착에 긍정적 요인으로 작용

2-② 감수성 훈련은 태도와 가치관의 변화를 통해 대인관계 기술을 향상시키는 것

3-① 인사 및 보수에 관한 업무를 수행하는 6급 일반직 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다. 6급 이하의 일반직 공무원 및 이에 상당하는 일반직 공무원은 노동조합에 가입 할 수 있다. (공무원 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제 6조 1항)

공무원 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제 6조 1항에도 불구하고 다음 각 호의 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입 할 수 없다.

인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원은 노동조합에 가입 할 수 없다.

② 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니된다.

③ 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

4-④ 포터와 툴러는 업적(성과)과 거기에 결부된 보상, 그리고 어떤 노력이 공평한 보상을 가져다 줄 것이라는 기대가 직무수행능력과 생산성을 좌우한다고 주장

5-① 연쇄효과란 평정자가 가장 중요시하는 하나의 평정요소에 대한 평가 결과가 성격이 다른 평정요소에도 영향을 미치는 것을 말한다. 도표식평정척도법에서 자주 발생한다.

6-② 도입됨

7-③ 광역시와 특별자치시의 부시장 및 도와 특별자치도의 부지사의 정수 : 2명(인구 800만 이상의 광역시나 도는 3명)을 초과하지 아니하는 범위에서 대통령령으로 정한다.

8-② 개방형임용 당시 경력직공무원이었던 사람은 개방형 직위의 임용기간에 다른 직위에 임용될 수 없다. 휴직의 경우는 예외이다.

9-④ 중앙징계위원회의 회의는 위원장과 위원장이 회의마다 지정하는 8명의 위원으로 구성한다. 이 경우 공무원 징계령 제 4조 3항에 따른 민간위원이 5명 이상 포함되어야 한다.

10-① 직무성과계약제도와 정책평가는 유사하지 않다

11-① 봉급은 서열과 근무기간으로 결정되며, 업적에 의해서만 결정되는 현재 시행중인 성과급제도와 다르다

② 순수한 형태의 관료제는 조직의 관리자는 의사결정, 명령 지침, 자원 배분에 관해 직위가 부여한 공식적이고 정당한 권력인 권한을 행사하므로 이를 통해 상관은 조직의 계층을 따라 위에서 아래로 권한을 행사하고, 부하는 이에 복종한다

③ 목표와 수단이 대치되는 현상은 조직의 지속적인 안정을 가능하게 하며, 관료제의 대표적인 역기능에 해당한다.

12-② 부하들의 일상적 과업수행에 연연하지 않고 보다 장기적인 철학을 가지고 부하 개개

인을 격려·발전시키고 단순구조나 임시체제, 탈관료제 조직에 적합한 것은 변혁적 리더십의 특징이다.

표준화된 과업을 수행을 하는데 장점이 있는 것은 관료제이다.

③ 리더는 성과와 보상을 연계하며, 리더는 조직의 목표를 달성하기 위해 부하들로부터 노력을 얻어내는 대가로 그들에게 보상이나 지식·아이디어 등을 제공하여 부하들의 욕구를 충족시켜 주는 거래관계로 파악하는 리더십 이론은 거래적 리더십 이론이다.

④ 허쉬와 블랜차드의 3차원 리더십이론

13-② 개인의 심리적 측면 대신 조직의 전략과, 인적자원, 관리 활동의 연계가 조직성공에 미치는 영향을 분석 초점으로 한다.

③ 조직이 그 목적을 달성 할 수 있도록 하기 위한 계획된 인적자원 전개 및 활동들의 유형 (McMahan(1992))

④ 부분보다는 전체 최적화를 그 범위로 함

14-② 팀 빌딩 : 수직적 계층제는 상하간의 수직성이 강해 자율적 집단형성을 어렵게 하므로 응집적인 팀을 형성시켜 자율적·협동적·수평적 인간관계 도모

15-③ 직원공무원제는 대체로 실적제에 입각해 운영되며, 폐쇄형 충원을 전제로 한다.

16-③ 조직군생태론 : 극단적인 결정론으로서 조직의 생멸이 환경적소에 의하여 결정된다는 피동적 이론

17-③ 감정적 차원의 동기 : 사회적으로 중요한 정책에 대한 몰입이며, 이성에 의한 계산이나 의무감보다는 감정적으로 생기는 봉사를 해야겠다는 느낌이 동인이 되는 동기이다.

18-① 퀸과 카메론의 이론의 조직수명주기모형이란 조직이 성장하고 발전해 나감에 따라 경험하게 되는 성장과정을 단계별로 조직의 구조적 특성에 따라 구분하여 정리한 모형을 말한다. 조직은 5가지 단계를 거치게 된다.

② sco it의 조직수명주기모형

③ lipp itt와 schmidt의 조직수명주기모형은 조직은 탄생기, 유년기, 성숙기로 성장하며 소규모 조직은 성숙기 추구, 대규모 조직은 유년기를 유지하며 조직문제를 해결하는 경향이 있다.

19-② 조직의 자기 정체성 및 안정적 상태는 관료제 조직의 변화 발생 상황이다. 조직의 권력보다 개인적 권력을 증진시키는 것은 학습조직이다.

③ 학습조직은 외부 특정 전문가를 중시하기보다는 조직구성원 모두가 맡은 분야의 전문가가 될 수 있도록 제도적 도움을 제공해 준다는 특징을 가지고 있다. 공식적인 교육·훈련 활동보다 비공식적 학습 활동에 초점을 둔다.

④ 학습조직의 단일 모형은 없으며, 학습 조직의 개념은 다양한 조직 유형으로 실현 될 수 있다. 전문적 권력을 강조한다. 학습조직에서는 모든 구성원이 지식창출의 주체가 된다.

20-ㄱ 계산전략 - 관료제적 구조 ㄴ 타협 전략 - 대표 구조

 ㄷ 판단전략 - 합의제 구조 ㄹ 영감적 전략 - 아노미 구조