

단행모 12회

1. ③ 【해설】 조직론 ♣난이도 하
- ※ 틀린 선지
- ㉠ 조직군생태론은 조직을 외부환경의 선택에 따라 좌우되는 피동적 존재로 보고, 조직의 번성과 쇠퇴는 환경에 대한 조직의 적합도에 따라 결정된다고 보는 극단적인 환경결정론임
- ㉡ 거래비용이론에 따르면 거래비용이 클수록 내부화 현상이 발생(조직 내 위계조직 설치)함
- ㉢ 자원의존모형은 임의론이며, 개별조직을 연구대상으로 함
- ※ 올바른 선지
- ㉣ 구조적 상하론과 제도화이론은 결정론이라는 점에서 유사점을 지님
- ㉤ 공동체생태론은 조직 간 협력을 통해 환경을 극복하는 현상을 설명하고 있음
2. ③ 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
- 아래의 조항 참고
- 지방공무원법 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
4. “강임(降任)”이란 같은 직렬 내에서 하위 직급에 임명하거나 하위 직급이 없어 다른 직렬의 하위 직급에 임명하는 것을 말한다.
5. “전직(轉職)”이란 직렬을 달리하여 임명하는 것을 말한다.
6. “전보(轉補)”란 같은 직급 내에서의 보직변경을 말한다.
- ④
- 동법 제29조의3(전입) 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장은 공무원을 전입시키려고 할 때에는 해당 공무원이 소속된 지방자치단체의 장 또는 지방의회의 의장의 동의를 받아야 한다.
3. ② 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
- 재시험법은 동일대상자에게 같은 시험을 일정 시간 후에 치르도록 하는 방법으로 시험의 종적(시간) 일관성을 검증하기 위한 방법임
- ① 신뢰도는 측정의 일관성을 뜻하며, 측정방법으로는 재시험법, 동질이행법, 이분법, 내적일관성 분석이 있음
- ③ 동질이행법은 동일대상자에게 같은 시험을 형식을 달리하여 두 번 치러보도록 하는 방법으로 두 개의 시험을 시간 간격을 두고 측정하면 종적 일관성을, 동시에 치르면 횡적 일관성을 검증할 수 있음
- ④ 신뢰도는 타당도의 필요조건임
4. ④ 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
- 겸임은 한 사람에게 둘 이상의 직위를 부여하는 것으로 그 대상은 일반적으로 일반직 공무원이며, 겸임기간은 2년 이내로 하고 필요한 경우 2년의 범위에서 연장할 수 있음
- ① 전직은 일의 종류를 바꾸는 수평이동으로 원칙적으로 시험을 거쳐야 함
- ② 전보는 보직이동으로 전보의 오남용을 방지하기 위해 필수보직 기간제도를 두고 있음 → 일반적으로 3년
- ③
- 국가공무원법 제73조의4【강임】 ① 임용권자는 직제 또는 정원의 변경이나 예산의 감소 등으로 직위가 폐지되거나 하위의 직위로 변경되어 과원이 된 경우 또는 본인이 동의한 경우에는 소속 공무원을 강임할 수 있다.
- 공무원 보수규정 제6조【강임 시 등의 봉급 보전】 ① 강임된 사람에게는 강임된 봉급이 강임되기 전보다 많아지게 될 때까지는 강임되기 전의 봉급에 해당하는 금액을 지급한다.

5. ① 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
- 역할연기는 현장훈련이 아니라 교육원 훈련에 포함됨
- ②③④

워크아웃 프로그램	① 미국 GE사의 전략적 인적자원 개발프로그램으로서 비효율적인 업무를 제거하고 업무 속에 배어 있는 그릇된 습관을 퇴치하도록 하는 훈련기법 ② 워크숍을 운영하는 과정에서 전 구성원의 자발적 참여 및 관리자의 신속한 의사결정을 통해 행정혁신을 이루려는 교육훈련 방법
감수성 훈련 (T집단 훈련)	① 10명 내외로 소집단을 만들어 서로 진솔하게 자신의 느낌을 말하고 다른 사람이 자신을 어떻게 생각하는지를 귀담아 듣는 것 → 비정형적인 체험 ② 태도와 행동의 변화(지식의 변화 ×)를 통해 대인 관계기술을 향상시키고 인간 관계를 개선하려는 훈련
액션러닝	교육참가자들이 소규모의 팀을 구성하여 실제 현안문제를 해결하면서 동시에 문제 해결과정에 대한 성찰을 통해 학습하도록 지원하는 행동학습으로서, 주로 관리자 훈련에 사용되는 교육방식

6. ③ 【해설】 인사행정 ♣난이도 중
- ※ 틀린 선지

- ㉠ 행태관찰적도법은 평정자의 주관을 줄일 수 있으나 등급간의 비교기준이 모호하며, 연쇄효과를 야기할 수 있음
- ㉢ 중요사건기록법은 피평정자의 근무실적에 큰 영향을 주는 중요사건들을 평정자가 기술하는 방법으로 평정과정에서 상담을 촉진하여 피평정자의 행태개선에 기여함

※ 올바른 선지

- ㉠ 도표식 평정척도법은 직무분석을 하지 않고, 평정요소에 행태를 명시하지 않는바 평정표 작성이 간단하고 평정이 용이하나, 평정요소의 모호함으로 인해 연쇄 효과가 발생할 수 있음
- ㉡ 서열법은 주로 동일한 집단 내의 피평정자를 비교하는 까닭에 다른 집단과 비교하기 어려움
- ㉣ 강제배분법은 분포상 오류를 방지할 수 있으나 평정자가 미리 정해진 비율에 따라 평정대상자를 각 등급에 분포시키고, 그 다음에 등급에 해당하는 점수를 역으로 부여하는 역산식 평정의 가능성이 있음

7. ② 【해설】 인사행정 ♣ 난이도 하
- 내용타당성은 직무내용과 시험내용이 일치하는 정도를 의미함(전문가 검증 ○)

- ① 구성타당성을 검증하는 방법임 → 구성타당도는 측정 대상의 추상성이 매우 강한 경우, 측정도구의 타당성을 객관적이고 과학적인 행태과학 방법을 이용해 검증하는 특성을 가지고 있음
- ③ 기준타당성을 검증하는 방법으로, 동시적 타당도 검증과 예측적 타당도 검증방법이 있음
- ④ 신뢰성을 검증하는 방법임

8. ④ 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
 시간적 근접오류(막바지효과)란 최근의 실적이나 능력을 중심으로 평가함으로써 발생하는 오류임 → 시간적 근접오류를 방지하기 위해 독립된 평가센터, 목표관리제 평정, 중요사건 기록 법 등이 활용됨
 ① 분포상 오류를 방지하기 위한 방법으로 고른 성적의 분포를 강제하는 강제배분법을 들 수 있음
 ②③
 규칙적 오류는 평가자가 다른 평정자보다 언제나 후한 점수 또는 나쁜 점수를 주는 것이며, 총계적 오류는 이러한 현상이 불규칙하게 발생하는 현상임
9. ② 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
 ②는 국가공무원법 제46조에서 직접적으로 제시하고 있는 내용은 아님 → 아래의 조항 참고
 국가공무원법 제46조(보수 결정의 원칙) ① 공무원의 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다. ② 공무원의 보수는 일반의 표준생계비, 물가 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간부분의 임금수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.
10. ① 【해설】 인사행정 ♣난이도 하
 다면평가는 상사·동료·부하·민원인 등 다수의 평가자가 평가하는 입체적 평가제도임 → 다만, 다수의 평가자들이 합의의 통해 평가결과를 도출하는 것이 아니라 개별적으로 평가함
 ② 평가결과를 피평정자에게 환류될 경우 피평정자는 역량강화를 위한 정보를 얻을 수 있음
 ③ 계층제적 문화가 강한 사회나 조직에서는 다수의 평가참여를 저해할 수 있음
 ④ 다면평정의 결과는 인사고과에 활용가능함 → 의무×