

■ 경영조직 전략노트 (김유미 노무사) 정오표

* 정리를 해보니 생각보다 많네요. 미안한 마음이 듭니다(제가 많이 힘들었나봅니다).

* 좀 더 매끄러운 문구를 위한 수정도 있으니, 중요 사항이 아니라고 판단되면 넘겨도 무방합니다.

페이지	수 정 전	수 정 후
제1편 조직행동 개관		
26	그림 14. 1910년 전후라고 적힌 첫 번째 박스. 음영 상황이론	과학적 관리론
제2편 개인 수준(individual level)		
38	그림 19에서 가운데 충분한 지원 도덕적 의무	충분한 자원 도덕적 직무
61	3) 맨 마지막 줄 해동을	행동을
67	맨 위에서 세 번째 문단 첫 번째 줄 한 특성만 보고 그 개인을 모든 변 에서 바로 밑 줄 horn effect	모든 면 에서 뿔 효과(horn effect)
93	맨 위에서 세 번째 줄 자신의 행동을 외부 상황적 인 에	상황적 요 인에
101	설명 위에서 4번째 줄 다양함	다양한
115	맨 밑에서 두 번째 음영 박스 개인의 태도 를 결정하는 데	개인의 행동 을 결정하는 데
142	위에서 세 번째 문단. 설명 두 번째 마지막 줄 성실성에 문제가 있는 경우 그의 사 는	성실성에 문제가 있는 경우 그의 상사 는
144	맨 마지막 줄 좋은 가능성이 상당히 높다.	좋은 가능성이 상당히 높다.
145	표 17. 2번째 행 × 4번째 열 19980~1990년대	9 삭제 19980~1990년대
148	그림 66. 밑에 두 박스 감정(emotion) - 짧은 지속기간 기분(mood) - 보다 오랜 지속기간	감정(emotion) - 보다 오랜 지속기간 기분(mood) - 짧은 지속기간
153	4 (1) 설명 첫 번째 줄 강하게 요구되는 직원 등 (3) 설명 첫 번째 줄 동기부 에	강하게 요구되는 직원 등 동기부 여 에
167	VIII 1 설명 마지막 줄에서 두 번째 줄 다르며, 같은 수준의	다르며 둘째 , 같은 수준의
188	3) 두 번째 문단 또한 [원리 4]로 관계요구가~~ 나타나게 된다	2) 설명 밑으로 위치 이동
192	(3) 2) 설명 두 번째 줄 만족감을 주 수 있는	만족감을 줄 수 있는
197	그림 85	U자형(Low N-Ach) 그래프 삭제
198	표 24. 1째 행 × 5번째 열 Maslow 욕구단계설	McClelland 성취동기이론
217	5. (2) ③ 집단이나 개인의 업적을 평가하는 기준이 돈 다.	된다
230	(6) 2) ① 설명 두 번째 줄 예르 들면,	예를 들면,
234	맨 마지막 문단 위	실제로 좋은 성과를 거두지 못하는 경우가 많다. (한 줄 공란) 최근 학자들의 연구 결과에 의하면~~
240	맨 첫 번째 줄 조작적(=작동적) 조건화(operant conditioning))) 삭제 조작적(=작동적) 조건화(operant conditioning))
241	맨 첫 번째 줄 '강화의 법칙(f _r inforcement ~	f 삭제, e 추가 '강화의 법칙(f _r einforcement ~
241	3) 내용 설명 3번째 줄 주었던 어떤 자극에 대하	주었던 어떤 자극에 대한
244	박스 제목 참고 : 스키너는 쥐·비둘기 맨 윗줄	참고 : 스키너 의 쥐·비둘기
244	무슨 행동을 하면 어떤 결과가 일어날 것이 란	무슨 행동을 하면 어떤 결과가 일어날 것이 라는
249	그림 108. 지표 결과의 제거(withdrawal)	결과의 제거(withdrawal)

제3편 집단 수준(group level)

274	② 소시오메트릭스(sociometrix)	② 소시오메트릭스(sociomatrix)								
278	ii) 설명 두 번째 줄 공공영역의 확장을 통한	공개영역의 확장을 통한								
280	(2) 상호작용(interdependence)	(2) 상호작용(interaction)								
291	그림 119 맨 오른쪽 Adjourning	r 사제 Adjourning								
311	8) 설명 첫 번째 줄 마지막 부분 이는 집단에서	어느 집단에서								
319	8) ① 설명 두 번째 줄 (deviant workplace behavior)행동이라고도	(deviant workplace behavior)행동이라고도								
325	6) 설명 두 번째 줄 부정적 피드백	부정적 피드백								
338	1) <단점>에서 설명 2번째 줄 함께 일하는 사람들이 위촉될 수 있으며,	함께 일하는 사람들이 위촉될 수 있으며,								
339	첫 번째 음영 박스, 맨 마지막 줄 관계가 훼손되었다는 느낌을 가지고	관계가 훼손되었다는 느낌을 정리하고								
342	표 48번, 집단 내 변화. 설명 첫 번째 줄 <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>집단 내 변화</td> <td>집단 간 변화</td> </tr> <tr> <td>- 응집력 증가</td> <td></td> </tr> </table>	집단 내 변화	집단 간 변화	- 응집력 증가		<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>집단 내 변화</td> <td>집단 간 변화</td> </tr> <tr> <td>- 응집력 저하</td> <td></td> </tr> </table>	집단 내 변화	집단 간 변화	- 응집력 저하	
집단 내 변화	집단 간 변화									
- 응집력 증가										
집단 내 변화	집단 간 변화									
- 응집력 저하										
343	① i) 설명 첫 번째 줄 마지막 부분 인정하거나 계급을 구분하기보다는 집단에 대한 충성심을 자극하여 응집력 증가를 낳는다.	인정하지 않고 계급을 구분하여 집단에 대한 충성심을 떨어뜨려 응집력 저하를 낳는다.								
344	맨 밑에서 3번째 줄 마지막 부분 해결하기 위한 활동이	해결하기 위한 활동이								
348	3 (1) 2) 설명 두 번째 마지막 부분 한 집단에 대해 4) 설명 첫 번째 줄 차이점은 못하고	한 집단에 대한 차이점은 무시하고								
359	ii) 설명 다섯 번째 줄 BARNA	BATNA								
364	2 설명 두 번째 줄 구성원들이 자신이 (2) 설명 마지막 줄 정적인 속성을	구성원들이 자신의 가변적 속성을								
366	1. 설명 두 번째 줄 Faven	Raven								
369	(2) 기능의 비대칭성 설명 첫 번째 줄 : 기능의 비대칭성은	(2) 기능의 비대칭성 기능의 비대칭성은								
373	그림 145									
380	두 번째 박스, 맨 마지막에서 세 번째 줄 일종의 대리인	일종의 대리인								
384	3) 설명 위에서 다섯 번째 줄 self-engage~~	self-enhance~~								
387	맨 윗줄 <정당화하기(justifying)>	<정당화하기(justifying)>								
399	2) ① 설명 위에서 세 번째 줄 제안제도나 상황 보고가 예가 될 수 있다.	제안제도나 상황 보고가 예가 될 수 있다.								
405	2 (1) 설명 첫 번째 줄 마지막 부분 과업에 대해 정보	과업에 대한 정보								
406	(3) 1) 설명 세 번째 줄 자연적,	자연적,								
413	(2) 1) ② 설명 첫 번째 줄 하급자에게 상급자에게로	하급자에게서 상급자에게로								
417	목차 2. (nurture)	(nurture)								
423	맨 마지막 문단 첫 번째 줄 LBDG	LBDQ								

425	6) ② 설명 첫 번째 줄 마지막 부분 행위중심 이론에서,	없었던데 반해 행위중심 이론에서
430	맨 밑에서 6번째 줄 첫 번째 부분 고 설문점수를 사용했다.	는 설문점수를 사용했다.
433	박스 바로 밑 첫 번째, 세 번째 줄 상호호의성 상호의존성	상황적 호의성 상황적 호의성
437	② ii) 설명 첫 번째 줄 마지막 부분 성숙도 개념이 이때	성숙도 개념이 애매
438	목차 ④ 성취지향적 리더십(achievement leadership)	④ 성취지향적 리더십(achievement oriented leadership)
439	4) ① ii) 설명 세 번째 줄 통제성향	통제성향
440	ii) 설명 다섯 번째 줄 참여적	지시적
444	표 58. 세 번째 행 * 두 번째 칸 쓰로	스스로
445	② iv) 설명에서 “하급자들 간’ ~~~ 맨 위에서 세 번째 줄	’ 삭제
446	처방 내면서 8) ① ii) 설명 두 번째 줄 vroom	처방을 내리면서 대문자로 Vroom
448	2) 설명 네 번째 줄 마지막 부분 리더와 구성원 간	리더와 구성원 간
450	(3) 설명 세 번째 줄 (out-group)dp	(out-group) 에
451	그림 175. 맨 오른쪽 박스 안 조작 시민행동	조직 시민행동
465	그림 178. 가운데 화살표	화살표 왼쪽에서 오른쪽으로 하나로 (→) 
468	3) 설명 다섯 번째 줄 자원과 권한을 자제 할	자원과 권한을 자제 하는
471	맨 밑에서 여섯 번째 줄 행동으로 모범 을 보임	행동으로 모범 을 보임
473	(8) 설명 두 번째 이리나	이러한
475	맨 밑에서 다섯 번째 줄 ① 부하가	① 부하가 리더가
481	맨 마지막 줄 너무 복잡하다 것	너무 복잡하다 는 것
490	5) 설명 두 번째 줄 정부조직이나 공조조직이	정부조직이나 공공 조직이
498	맨 밑에서 4번째 줄 목차 (4) 집단 극화의 극복방법	(4) 집단 양 극화의 극복방법
503	(5) 설명 두 번째 줄 사전 지식 지식과	사전 지식 지식과
507	(2) 합리적 의사결정 모형(rational decision making mode) : 규범적 모델 음영 박스. (1) 설명 세 번째 줄	(2) 합리적 의사결정 모형(rational decision making model) : 규범적 모델
513	그에 대한 심도 이 는 맨 밑에서 세 번째 줄 상황에서는 날날 의	그에 대한 심도 있 는 상황에서는 날날 이
515	4) 설명 마지막 줄 관리자의 이 사결정에	관리자의 의 사결정에
517	맨 마지막 줄 다섯 번째 줄 작은 선택의 연속 을	작은 선택의 연속 으로

4편 조직 수준(organizational level)		
550	8) 설명 첫 번째 줄 이해하는 부족해져	이해하는 능력이 부족해져
568	(5) 설명 첫 번째 줄 ii) 조직의 환경적응행동	② 조직의 환경적응행동
569	(2) 1) 설명 세 번째 줄 실성에 대응하느	실성에 대응하는
570	② 설명 두 번째 줄 감지한 관경 들의	감지한 환경 들의
571	4) ① 설명 두 번째, 세 번째 줄 또한 필요한 자원을 ~~~ 상황일 때에도 자원의 집중도는 낮아진다.	그리고 필요한 자원을 ~~~ 상황일 때에는 자원의 집중도는 낮아지며, 의존성은 줄어든다.
573	1. 설명 첫 번째 줄 인간본성 에 대한	환경 인식 에 대한
576	3) ② 설명 두 번째 줄 생물의 변이(vatiation)	생물의 변이(variation)
579	음영 박스 설명 첫 번째 줄 대규모 기조 조직들이	대규모 기존 조직들이
582	7) 설명 세 번째 줄 마지막 부분 수평적 관계를 개발하는 능력 을 개발하여 맨 마지막에서 일곱 번째 줄 조직사회학의 개념을 조직사회학자들로 하여금	수평적 관계를 개발하는 능력 을 개발하여 조직사회학의 개념을, 조직사회학자들로 하여금
588	맨 위에서 다섯 번째 줄 iii) 구조적 상황이론 개방시스템 관점과	iii) 구조적 상황이론은 개방시스템 관점과
589	③ 설명 두 번째 줄 경영자에 의한 상화 요인의 맨 밑에서 두 번째 줄 감지한 관경 들의 중요도가	경영자에 의한 상황 요인의 감지한 환경 들의 중요도가
597	(2) 1) 설명 첫 번째 줄 조직과 환경 이	조직과 환경 의
597	3) 설명 두 번째 줄 제도적 환경은 조직구조나 해 위를	제도적 환경은 조직구조나 행 위를
599	7) ① 설명 여섯 번째 줄 조 제하는 조직들 간에 맨 위에서 여섯 번째 줄	존 재하는 조직들 간에
600	모 방적 동형화현상	강 압적 동형화현상
603	그림 217 좌측 상단 박스 세 번째 줄 Wever	Weber
607	4) 설명 세 번째 줄 보이는 경우가 대부분이다.	보이는 경우가 대부분이다.
610	위 (2) 설명 세 번째 줄 마지막 부분 위 찬 가치를	위 한 가치를
617	3) 설명 세 번째 줄 인 변화를 시 도한다는 점	인 변화를 거 부한다는 점
619	2) 설명 첫 번째 줄 기술시스템이 사업 부 의	기술시스템이 사업 부 의
621	4) 설명 맨 마지막 줄 조직 내 부의 비효율성	조직 내 부의 비효율성
623	(2) 설명 첫 번째 줄 기능적 특성 상하나 이상의 힘	(한 칸 공란) 기능적 특성 상V하나 이상의 힘
625	2) ④ 설명 세 번째 줄 조정이 느리 고 때문에	조정이 느리 기 때문에
626	음영 박스 설명 여섯 번째 줄 (mur se	(nur se
627	맨 마지막에서 두 번째 줄 사업별 구조는 때로 제품구조	사업별 구조는 때로 는 제품구조
632	그림 231. 제목 화장품 회사의 지 역 별 구조	화장품 회사의 지 역 별 구조
642	(3) 1) 역할모호성(Roll ambiguity)	1) 역할모호성(Role ambiguity)
646	3) 설명 두 번째 줄 계층적 구조라는 성 적 보다는	계층적 구조라는 성 격 보다는
649	3) 설명 첫 번째 줄 기업이 세계 화 가	기업이 세계 화 의
653	(7) 1) ③ 설명 첫 번째 줄 연계관계 구축에 역점을 기능 간의	연계관계 구축에 역점을 두 고 기능 간의
656	맨 위에서 첫 번째 줄 5. 프로세스 조직	4. 프로세스 조직

657	맨 위에서 두 번째 문단 3) 프로세스 결과에 대하여 총체적인 책임	3) 프로세스 결과에 대하여 총체적인 책임												
658	표 90. 표 제목 네트워크 조직의	프로세스 조직의												
666	맨 밑에서 두 번째 줄, 맨 밑 줄 부분화	분화												
672	음영 박스. 맨 밑에서 네 번째 줄 명령적 리더십 아니	명령적 리더십 아닌												
676	맨 위에서 세 번째 줄 과업이 내용, 수행절차	과업의 내용, 수행절차												
677	2) ① 설명 네 번째 줄 마지막 부분 훈련을	훈련을												
680	음영. 2. (2) 설명 위에서 세 번째 줄 대규모 조직을 통제할 수 있는 권위를	대규모 조직을 통제할 수 있는 권위를												
682	(4) 설명 마지막 줄 효과가 있는데,	효과가 있는데,												
687	마지막에서 두 번째 줄 환경은 객관적 환경이다.	환경은 객관적 환경이다.												
688	2) 설명 두 번째 줄 틀리는	다른												
	(3) 국제환경(international environment))	(3) 국제환경(international environment))												
690	(2) 설명 다섯 번째 줄 제품이 자주	제품이 자주												
691	맨 밑에서 두 번째 줄 스카트는 조직과	스카트는 조직과												
701	표 95. 네 번째 칸 왼쪽 정렬	가운데 정렬												
702	맨 밑에서 일곱 번째 줄 문제를 같은 시간으로 보는 것이	문제를 같은 시각으로 보는 것이												
707	6) ① 설명 두 번째 줄 전략적 목표를	전략적 목표를												
	그림 261. 마지막 행	위치 바꿈												
710	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>대량생산</th> <th>유연생산(FMS)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>조직 간 고객 수요 공급자</td> <td>변화하는 적응, 밀접한 관계</td> <td>안정적 많음, 거리가 멀다</td> </tr> </tbody> </table>		대량생산	유연생산(FMS)	조직 간 고객 수요 공급자	변화하는 적응, 밀접한 관계	안정적 많음, 거리가 멀다	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>대량생산</th> <th>유연생산(FMS)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>조직 간 고객 수요 공급자</td> <td>안정적 많음, 거리가 멀다</td> <td>변화하는 적응, 밀접한 관계</td> </tr> </tbody> </table>		대량생산	유연생산(FMS)	조직 간 고객 수요 공급자	안정적 많음, 거리가 멀다	변화하는 적응, 밀접한 관계
	대량생산	유연생산(FMS)												
조직 간 고객 수요 공급자	변화하는 적응, 밀접한 관계	안정적 많음, 거리가 멀다												
	대량생산	유연생산(FMS)												
조직 간 고객 수요 공급자	안정적 많음, 거리가 멀다	변화하는 적응, 밀접한 관계												
710	표 99 감독자의 통제범위	최고경영자의 통제범위												
711	3. (1) 설명 두 번째 줄 서비스이	서비스의												
715	4. (1) 1) 설명 네 번째 줄 <문제의 분석가능성 차원> 2) ② <분석가능성(analyzability)>	<문제의 분석가능성 차원> <분석가능성(analyzability)>												
	맨 밑에서 두 번째 줄 많은 시행착오를	많은 시행착오를												
717	표 101. 맨 오른쪽 줄 두 번째 행 다소 유기적	다소 기계적												
718	④ 설명 맨 마지막에서 두 번째 줄 사용하는	사용하는												
720	1) ① 설명 두 번째 줄 여러 단위 부서나	여러 단위 부서나												
725	그림 269. 그림 제목 system model)>	> 삭제 system model)>												
730	(6) 설명 네 번째 줄 때문에	때문에												
	맨 첫 번째 줄 목차 5. 조직규모와 관료주의(bureaucracy)	5. 조직규모와 관료주의(bureaucracy)												
731	(1) 설명 세 번째 줄 마지막 부분 베서	베버												
	(2) 관료주의(bureaucracy)	(2) 관료주의(bureaucracy)												
738	넘퍼링 변경 (1) (2) (3) (4) (5)	1) 2) 3) 4) 5)												
742	2. 설명 두 번째 줄 비합리적인 측면이	비합리적인 측면인												
743	4 (1) 설명 두 번째 줄 Faven	Raven												
	4 (2) 2) 기능의 비대칭성	기능의 비대칭성												
746	(2) 높아진 통합의 필요성	(2) 높아진 통합의 필요성												

749	(5) 1) 설명 첫 번째 줄 조직설계요들을	조직설계요인들을
751	7. 초국적 조직(transnational mode) : ~	7. 초국적 조직(transnational model) : ~
757	표 105 밑 자료 Eveolution Harbard	Eveolution Harvard
770	표 107. 맨 마지막 행 × 세 번째 칸 다 열심히 일할 것으로 기대되는 경우	다 더 열심히 일할 것으로 기대되는 경우
790	4) 설명 두 번째 줄 예를 들면, 시장점유율, ~~~~ 핵심가치가 된다.	문장 중복으로 삭제 예를 들면, 시장점유율, ~~~~ 핵심가치가 된다.
792	(2) 설명 일곱 번째 줄 충성심이 영향을을	충성심에 영향을을(삭제)
793	그림 290. 마지막 행 × 네 번째 칸. 맨 마지막줄 목표, 신념, 가치관	목표, 신념, 가치관
794	(2) 세 번째 줄 서로 간의 신뢰이 징표	서로 간의 신뢰의
797	VI. 1. (1) 설명 두 번째 줄 직접적인 영향을 주는 것을	직접적인 영향을 주는 것으로
	맨 마지막 문단 첫 번째 줄 종업원의 행동	종업원의 행동
799	맨 마지막에서 두 번째 줄 마지막 부분 격려해주는 직을	격려해주는 조직을
	맨 위에서 두 번째 줄 경쟁에 의해 효과가	경쟁에 의해 효과가
801	(4) 설명 두 번째 줄 조직몰입과	조직몰입과
	(2) 2) 설명 다섯 번째 줄 마지막 부분 고착하고되	고착화되는
811	I. 1. 설명 첫 번째 줄 적응적(unplanned)	적응적(unplanned)
814	1) 점진적 변화(incremental ~)	1) 점진적 변화(incremental ~)
815	1) 설명 일곱 번째 줄 과업이나 역관계를 맨 위에서 두 번째 줄 변화를 촉진하는	과업이나 역할관계를 변화를 촉진하는 힘
816	그림 296. 좌측 하단 영향력과 조상	영향력과 보상
823	(2) 집단수준이 저항이유	(2) 집단수준의 저항이유
	(2) 2) 설명 세 번째 줄 꿈적 하지	꿈적 하지
825	위쪽 2) 설명 세 번째 줄 leaer	leader
	(2) 1) 설명 마지막 줄 독립사업부를	독립사업부를
826	(3) 1) 설명 마지막에서 두 번째 줄 조직변화에 여린 태도로	조직변화에 열린 태도로
828	(2) 설명 두 번째 줄 새로운 제품이란	새로운 제품이나 서비스를
829	맨 밑에서 다섯 번째 줄 연구결과를 마지막 문단	연구결과는
832	2) ~~~~ 크라우드소싱 마지막 줄 개방적 혁신은	2) ~~~~ 크라우드소싱 개방적 혁신을
	(5) 3) 설명 마지막에서 네 번째 줄 Lockeed	Lockheed
839	맨 첫 번째 줄 contract	r 삭제 contact
845	7. 목차 7. 조직개발에 대한	7. 조직개발에 대한 비판
	7 (1) 설명 마지막 줄 요함으로써	융함으로써
848	맨 마지막 줄 자체만으로 직이 확장된다면	자체만으로 조직이 확장된다면
849	맨 윗 문단 마지막 줄 일으킬 것이다.	일으킬 것이라고 했다.
	(2) 설명 두 번째 줄 을 계소하여	을 계속하여
856	3) ① 설명 첫 번째 줄 Takeuchi는	Takeuchi는