

문제1

제시문 (가)와 (나)는 '낭비의 발현을 줄일 수 있는가'라는 관점에서 볼 때 두드러지는 차이를 보인다. (가)의 경우 이는 불가능하다고 보지만 (나)는 가능하다고 본다.

먼저 (가)에 따르면 낭비는 도락심에 입각한 자연스러운 현상이므로 낭비의 발생을 줄일 수 없다. 낭비의 발생은 과학적으로 설명하기 어려운 인간의 자아본위에 따라 이루어지는 본능적 현상이기 때문이다. 따라서 낭비는 어쩔 수 없는 현상이다.

이와 달리 (나)는 벽돌공 사례의 제시를 통해 낭비현상을 과학적 원리에 입각하여 인위적으로 줄일 수 있다는 관점을 이끌어 낼 수 있다. (나)에 따르면 길브레스는 벽돌공의 작업 능력에 방해되는 낭비적 요소를 제거함으로써 효율적 일처리 환경을 조성했다. 이를 통해 낭비를 줄이는 모습은 (가)의 관점과 상반된다.

제시문 (다)에는 인간의 기억이 망각에 의한 선택작용을 통해 이루어 짐이 제시되며 이에 부합하지 않는 변칙적 사례도 제시된다. 이를 (가)와 (나)의 관점에서 분석해보면 먼저 (다)의 정신 활동은 (가)의 관점에서 두 가지 입장에서 바라 볼 수 있다. (다)는 원근 단축이라는 축약 과정을 기억 활동의 전제로 제시한다. 이는 일종의 낭비를 줄이는 과정이라 할 수 있다. 하지만 (가)는 인간의 정신활동에서 낭비의 발현은 어쩔 수 없는 자연스러운 현상임을 주장했다. 따라서 (다)의 정신활동은 이에 부합하지 않는 것이다. 한편 (다)에 따르면 인간은 기억을 하기 위해 망각이라는 낭비발현의 감소요인을 사용한다고 했다. 그럼에도 불구하고 변칙적 사례가 발생한 것은 무의식적 자아본위에 입각한 낭비의 본성이 남아 있음을 알 수 있다. 무의식적 자아본위가 낭비의 과정을 발현시킴으로써 기억을 막았던 것이다. 이는 (가)가 주장한 낭비의 본능적 발생이라는 관점에서 이해될 수 있다.

다음으로 (나)의 관점에서도 두 가지 입장에서 바라볼 수 있다. (다)의 정신 작용은 낭비를 줄였다는 점에서 (나)의 관점에 부합한다. 하지만 (다)는 낭비를 줄이는 현상을 인간의 기억을 위해 스스로 발생시킨 본능적 현상이라는 관점이지만 (나)는 외부의 인위적 작용을 통해 이루어 진다는 관점에서 차이를 보인다.

문제2

제시문 (라)에 나타난 실험의 결과는 두 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 평균적으로 공개 시간보다 사진의 희미한 정도가 실험자의 시각적 인지에 더 영향을 미친다. 실험의 결과에 따르면 공개 시간이 35초와 122초로 무려 3배의 차이가 있었음에도 같은 희미한 정도의 사진이 제공되었을 경우 큰 차이가 나지 않는 모습이다. 하지만 같은 공개 시간에 노출되었을 때 사진의 최초 공개의 희미함 정도의 차이는 '상'과 '하'에서 3배 가까이 나는 모습이다. 이를 통해 정보의 제공량이 문제 해결의 시간보다 큰 영향을 미침을 알 수 있다. 둘째, 사진의 최초 희미함 정도가 '상'인 경우는 다른 희미함 정도와 비교했을 때 공개 시간의 영향을 많이 받음이 나타난다. 이는 일정량 이상의 정보가 주어졌을 때 문제해결을 위한 시간이 더 큰 영향을 미침을 알 수 있다.

이를 바탕으로 채용과정을 설계해보면 (나)의 길브레스는 업무의 효율성 증대를 위해 이에 방해되는 낭비적 요소를 줄이는 방법을 택했다. 직원의 채용은 업무 수행 능력이 높은 지원자를 선발해야 하므로 길브레스의 방법을 역으로 적용하면 된다. 즉 업무를 효율적으로 수행하기 어려운 상황에서도 얼마나 일을 잘 수행 해내는지 평가하면 된다. 일단, 지원자의 실제 수행 능력을 평가하기 위해서는 서류심사 보다는 면접시험에서 변별력을 두어야한다. 왜냐하면 서류심사는 지원자와 대면하는 것이 아니므로 능력을 평가하는 것이 서류에 한정되어 실제능력을 평가하기 어렵기 때문이다. 이를 위해 (라)의 실험 결과를 참조하면 두 가지 조건으로 면접을 구성할 수 있다. 첫째는 상당히 제한적인 정보를 제공하여 문제해결을 요구하여 평가하는 것이다. 이는 (라)에 나타난 정보량이 시간 보다 더 큰 영향을 미친다는 결과를 참조한 것이다. 두번째는 충분한 정보를 제공하고 시간을 제한하는 것이다. 이 역시 (라)에 나타난 일정량의 충분한 정보가 주어졌을 때 문제해결을 위한 시간이 큰 영향을 미친다는 결과를 적용한 것이다. 이를 통해 면접에서 변별력을 두어 직원을 채용하면 된다.