

※ 아래 제시문을 읽고 문제에 답하십시오. (총 100점)

제시문 (가)

우리는 쾌락을 행복한 삶의 시작이자 끝이라고 말한다. 우리는 쾌락을 가장 으뜸가는 선이자 선천적으로 주어진 선으로 인식하고, 모든 선택과 회피의 출발점으로 삼는다. 모든 선을 판단하는 기준으로 느낌을 사용할 때는 결국 쾌락을 기준으로 하기 때문이다.

쾌락은 가장 으뜸가는 선이자 선천적으로 주어진 선이다. 그런 이유로, 우리는 쾌락이라고 해서 다 선택하지는 않고 더 큰 괴로움을 가져다주는 많은 쾌락은 자주 건너뛰기도 한다. 그리고 오랜 시간 고통을 참은 다음 더 큰 쾌락이 주어지는 경우, 우리는 많은 고통이 쾌락보다 더 낫다고 생각한다. 따라서 모든 쾌락은 본성적으로 우리와 잘 맞기 때문에 좋은 것이지만 모든 쾌락이 선택할 만한 것은 아니고, 모든 고통은 나쁘지만 모든 고통이 항상 회피를 낳는 것은 아니다. 따라서 우리는 이해득실을 비교하고 저울질하고 나서 이 모든 것을 판단해야 한다. 어떤 경우에는 좋은 것을 나쁘다고 해야 할 때가 있고, 반대로 어떤 경우에는 나쁜 것을 좋다고 해야 할 때도 있기 때문이다.

또한 우리는 자족을 큰 선이라고 생각한다. 이것은 언제나 적은 것만 누리려는 게 아니라, 많은 것을 가지지 못했더라도 적은 것으로 만족을 얻기 위함이다. 사치를 가장 적게 필요로 하는 사람이 사치에서 가장 큰 쾌락을 누릴 수 있고, 본성적인 욕망들에서 오는 쾌락은 얻기 쉬운 반면, 공허한 욕망들에서 오는 쾌락은 얻기 어렵기 때문이다.

일단 결핍으로 인한 고통이 제거된 상태에서는, 소박한 음식은 사치스러운 음식과 동일한 쾌락을 가져다준다. 그래서 빵과 물은 가장 필요로 하는 사람에게 주어졌을 때 가장 큰 쾌락을 준다. 따라서 사치스럽지 않고 소박한 음식에 길들여져 있을 때가 건강하고, 사람이 자기 삶에 필수적인 것을 사용할 때 싫증나지 않으며, 상당한 시간 간격을 두고 사치스러운 것을 마주했을 때 우리는 더 나은 조건에 있고, 무슨 일이 일어나도 두려워하지 않게 된다.

따라서 쾌락이 우리의 목표이자 목적이라고 말할 때, 우리는 제대로 알지 못하거나 우리 생각에 동의하지 않거나 악의적으로 해석하는 자들이 떠올리는 것과는 달리 방탕한 자들이 추구하는 쾌락이나 어떤 것을 즐길 때 생기는 쾌락을 의미하지 않고, 몸 에 고통이 없고 마음에 괴로움이 없는 것을 의미한다. 쾌락의 삶을 만드는 것은 끊임없이 술 마시고 흥청거리는 것도 아니고, 동성애나 이성애를 통해 애욕을 즐기는 것도 아니며, 사치스러운 진수성찬을 차려놓고 생선 요리 같은 것을 즐기는 것도 아니고, 오직 맑은 정신으로 이성적으로 추론하여 모든 선택과 회피를 위한 근거들을 찾아내고, 마음에 가장 큰 소동과 혼란을 불러 일으키는 잘못된 생각들을 몰아내는 것이기 때문이다.

제시문 (나)

How do you motivate employees? Factors involved in producing job satisfaction are separate and distinct from the factors that lead to job dissatisfaction. The opposite of job satisfaction is not job dissatisfaction but, rather, no job satisfaction. Similarly, the opposite of job dissatisfaction is not job satisfaction, but no job dissatisfaction. Normally satisfaction and dissatisfaction are thought of as opposites, which means what is not satisfying must be dissatisfying, and vice versa. But when it comes to understanding the behaviour of people in their jobs, this relationship does not hold good because two different needs of human beings are involved here.

One set of needs stems from humankind's animal nature—the built-in drive to avoid pain from the environment, and all the learned drives that become conditioned to the basic biological needs. For example, hunger, a basic biological drive, makes it necessary to earn money, and then money becomes a specific drive. The other set of needs is related to the unique human characteristics—the ability to achieve and to experience psychological growth through achievement. The stimuli for growth needs are tasks that induce growth. In an industrial setting, these tasks are the job content. Therefore, the stimuli for growth are job content. In contrast, stimuli inducing pain-avoidance behaviour are found in the job environment.

Growth or motivator factors\* that are intrinsic to the job are—achievement, recognition for achievement, the work itself, responsibility, and growth or advancement. Dissatisfaction-avoidance or hygiene factors\*\* that are extrinsic to the job are—company policy and administration, supervision, interpersonal relationships, working conditions, salary, status, and security. Motivators are the primary cause of satisfaction on the job, and hygiene factors are the primary cause of unhappiness on the job. Improvement in an extrinsic factor such as pay might reduce dissatisfaction but will not produce satisfaction. The only things that would satisfy employees are factors intrinsic to the job itself. To motivate employees, managers have to enrich the jobs that employees do by adding intrinsic factors.

\* motivator factor: 동기요인, \*\* hygiene factor: 위생요인

제시문 (다)

나에게는 '존재의 테이블' 이라고 남몰래 부름직한 앓은뱅이 탁자가 하나 있다. 노트 한권을 올려 놓으면 딱차버리는 아주 작고 둥근 탁자인데, 나는 그걸 마루 한구석에 놓아두고 그 앞에 가 앉고는 한다.

모처럼 혼자 오롯하게 있는 날, 나는 무슨 의식이라도 준비하는 사람처럼 실내의 전등을 다 끄고 별이 가장 잘 들어오는 창문 쪽을 향해 그 테이블을 가져다 놓는다. 그러고는 두 손을 깨끗이 씻고 차 한잔을 그 옆에 내려놓고 앉는다. 그렇게 테이블 위에서 책도 읽고 글도 쓰고 아니면 그저 멍하게 앉아 있노라면 마음의 사나운 기운도 어느정도 수그러드는 것이다. 어쩌면 아주 드물게 찾아오는 그 순간을 위해 나머지 시간들을 소란스러움 속에서도 살아내고 있는 것 같기도 하다.

나는 그 테이블을 인도 여행 중 어느 토산품점에서 샀다. 직접 손으로 깎아서 만든 공예품들을 파는 집이었는데, 그 테이블을 보는 순간 나는 비술라르의 존재의 테이블을 떠올렸다. 그는 추운 겨울날 불기 없는 방에서 겨울 코트를 포개입고 책을 읽곤 했는데, 그 즐거운 독서와 몽상이 이루어지던 테이블을 '작업용 테이블' 이라고 하지 않고 '존재의 테이블' 이라고 불렀다. 그 테이블에 앉는 순간만큼은 자기 존재와 세계에 대해 충만한 행복을 느낄 수 있었기 때문에 붙여진 이름일 것이다.

사실 그의 생애 자체는 객관적인 기준에서는 그리 풍요롭거나 행복하지 못했다고 할 수 있다. 시골 우체국 임시직원에서 출발하여 결혼한 지 6년 만에 아내를 잃고 혼자서 어린 딸을 키우면서 살림을 꾸려나가야 하는 입장이었다. 그러면서도 그는 꾸준히 독학을 해나가서 마침내 교수자격 시험에 합격하고 세계적인 철학자가 되었다. 세상이 그를 받아주거나 기억해주지 않던 시절에 가난과 외로움을 견디게 해준 것은 다름아닌 그 '존재의 테이블' 이었다.

대학자가 된 이후에도 그가 끊임없이 꿈꿀 수 있었던 것 역시 그 테이블 위에서였다. 그는 책에서 얼마나 행복감을 느꼈는지, 매일 아침 책상 위에 쌓인 책 앞에서 일용할 배고픔을 달라고 기도를 올릴 정도였다고 한다. 또, 빠리의 아파트에서 밤늦게 책을 읽는데 옆 집에서 못 박는 소리가 들려온다든가 할 때, 그는 자신을 귀찮게 하는 모든 것, 모든 소리에 관해 평정을 유지하는 방법을 잘 알고 있었다. 시끄러운 망치소리를 들으면서도 "저건 아카시아나무를 쪼고 있는 내 딱따구리란 말야" 하고 중얼거릴 만큼 그는 그 소리들을 '자연화' 시키는 비범한 재주를 가지고 있었던 것이다.

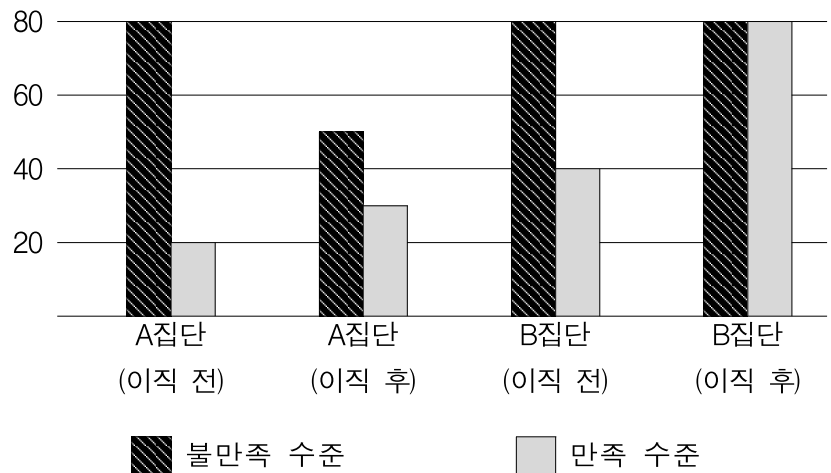
**제시문 (라)**

아래 <표>는 이직에 영향을 미친 요인 대해 조사하고자 이직자들을 A집단과 B집단을 분류 후, 직장 환경 및 직무적합도에 대한 개인의 경험수준을 조사한 결과이다. 평가대상은 위생요인과 동기요인으로 분류되며, 위생요인의 경우 인권침해 경험, 낮은 보상이고, 동기요인의 경우 직무적합도이다. 인권침해 경험 점수가 높을수록 인권침해 경험이 많은 것을 의미하며, 낮은 보상 점수가 클수록 현재 급여수준에 대해 개인이 적다고 생각하는 것이다. 직무만족도 점수가 높은 경우 직무로부터 얻는 성취감이 높음을 의미한다. 그 이외의 요인은 만족·불만족도에 영향을 미치지 않는다고 가정하자. 아래 <그림>은 이직 전·후 직장인 집단의 만족 및 불만족의 변화를 나타낸 것이다.

<표> 직장 환경 및 직무적합도 수준 (단위: 점)

구분	A집단		B집단	
	이직 전	이직 후	이직 전	이직 후
인권침해 경험	80	0	20	20
낮은 보상	10	70	70	70
직무적합도	50	30	50	70

<그림> 이직 전·후에 따른 만족·불만족의 변화



[문제 1-1] 제시문 (다)의 관점에서 제시문 (가)와 제시문 (나)의 논지를 평가하시오. (600자 안팎, 25점)

[문제 1-2] 아래 [지문 A]를 읽고 제시문 (나)의 관점과 비교·설명하시오. (600자 안팎, 25점)

[지문 A]

관절염의 고통이나 포도주의 즐거움은 자신이 일으킨 것이 아니며 외부에서 주어진 것이다. 이러한 것들은 언제든지 외부 요인에 의해 빼앗길 수 있다. 반면, 자신의 생각, 믿음, 욕구, 선택, 정서적 느낌 등은 자신의 고유한 행위 영역에 속해 있으며, 이는 자유와 도덕적 책임의 영역을 형성한다. 이러한 내적인 요소들은 오로지 자신에게 속하는 '나의 것'으로, 개인의 자유를 구성한다. 또한 행복과 불행 역시 외부에서 주어지는 것이 아니라 자신의 행위의 결과로 나타나며, 따라서 이러한 영역 내에서 한 사람의 행과 불행을 검증할 수 있다.

[문제 2-1] 제시문 (가)와 제시문 (나)의 관점에서 제시문 (라)를 해석하시오. (600자 안팎, 25점)

[문제 2-2]  $n$ 명의 설문참여자들은 각각 1이상  $n$ 이하의 서로 다른 수를 번호로 부여받은 후, 자신의 현재 직장에 대해 위생요인의 정도와 동기요인의 정도를 동시에 판단한다.(단,  $n$ 은 자연수)  $n$ 번 참여자는 직장의 위생요인을 평가하는 경우 직장 내 환경 수준에 따라  $(-\infty, 0)$  범위 내에서 점수  $x_n$ 값을 부여하며, 직장의 동기요인을 평가하는 경우 직무 성취도 수준에 따라  $(0, \infty)$  범위 내에서 점수  $x_n$ 값을 부여한다. 위생요인과 동기요인이 모두 없을 경우 0점을 부여한다.  $|x_n|$ 값이 클수록 해당 요인의 강도가 크다는 것을 의미한다. 현재 본인의 직무만족도가  $a$ 인 경우 어떤 자연수  $k$ 에 대하여 요인점수  $x_n$ 과 직무만족도  $a$ 는  $x_n^{2k} = a$ 의 관계가 성립한다.(단,  $a$ 는 상수)  $a$ 값의 범위에 따라 요인점수  $x_n$ 와  $x_n$ 의 실근의 개수를 구하고 그 결과가 의미하는 바를 제시문 (나)와 (다)의 관점에서 설명하시오. (글자 수 제한 없음, 25점)

[출처]

제시문 (가) 에피로쿠스, <쾌락>

제시문 (나) Kumar Arun & Meenakshi N, Organizational Behaviour: A Modern Approach p.149 (일부 변형)

제시문 (다) 나희덕, <존재의 테이블>

[지문 A] 김재홍, 「철학사상」 별책 제7권 제10호 에픽테토스 『담화록』 (일부 변형)

[교과서 자료 출처]

교과서 내						
도서명	저자	발행처	발행년도	쪽수	관련 자료	재구성 여부
윤리와 사상	변순용 외	천재교육	2019	113	제시문 (가)	여
문학	김창원 외	동아출판	2019	80-81	제시문 (다)	부

위 문항의 저작권은 꿀탐 카페 문제야(booklet\_@naver.com)에 있습니다.