

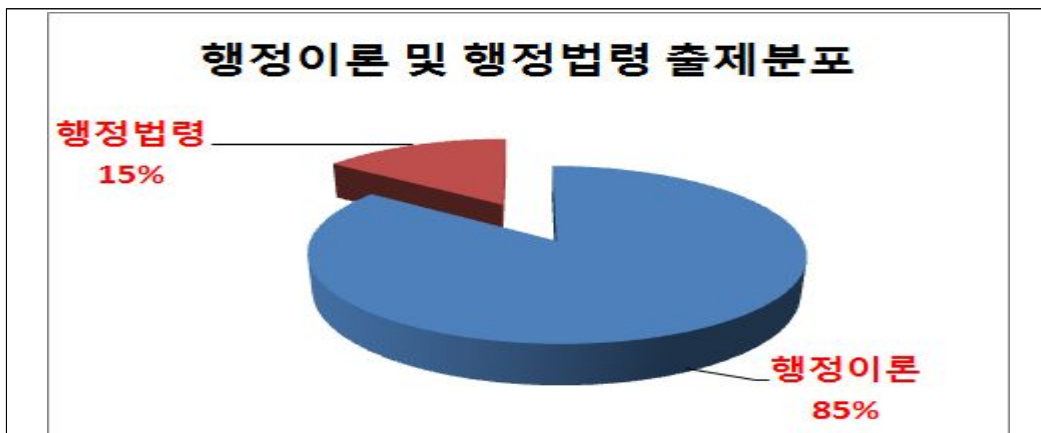
2017년 6월 24일 시행 7급 서울시 지방직 행정학(A책형)

KG Passone / 7급, 9급 행정학 전임 / 행정학 박사 김만식 교수
해설강의 : 2017. 6. 30(금). 해설특강

1. 이론과 행정법령(한국의 행정) 출제분포

- (1) 행정학 이론(17문항 85점)
(2) 한국의 행정법령(3문항 15점 - 10번, 12번, 13번)

10번-공직자윤리법, 부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률, 12번-지방공기업법, 13번-국가재정법, 조세특례제한법, 지방재정법

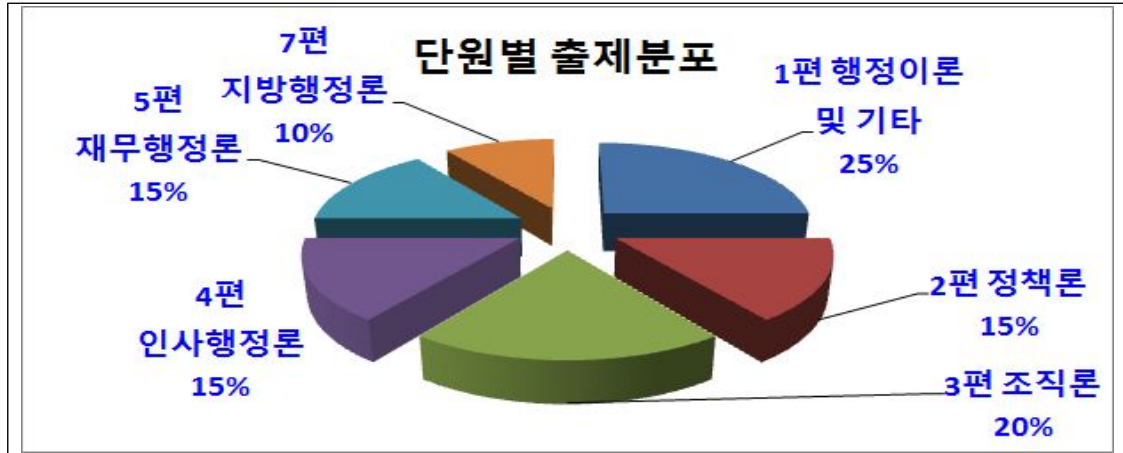


2. 분야별 출제 분포

- (1) 행정이론 및 전자정부, 행정개혁 (5문항 25점): 미국 행정이론의 발달과정(2번), 행태론적 접근방법(6번), Savas의 공공서비스 제공방식(7번), 사회적 자본(11번), J. Rawls가 제시한 정의론(18번)
(2) 정책론(3문항 15점): 정책문제의 특성(3번), 정책분석의 기법(16번), 정책평가의 타당성(17번)
(3) 조직론(4문항 20점): 커뮤니티 비즈니스(4번), 동기부여 이론(5번), 주인-대리인이론(8번), 조직발전(19번)
(4) 인사행정론(3문항 15점): 직무성과계약제(1번), 공직윤리 확보방안(10번), 직무평가 방법(20번)

(5) 재무행정론(3문항 15점): 국가예산제도 개혁방안(13번), 우리나라 예산심의의 특징(14번), 정부의 예산 분석에 활용되는 비용편익분석(15번)

(6) 지방행정론(2문항 10점): 지방자치발전 종합계획(9번), 지방직영기업(12번)



1. 다음 중 직무성과계약제에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 직무성과계약제는 상·하급자 간의 합의를 통해 목표를 설정하고 성과계약의 내용이 구체적이며 상향식으로 체결된다는 점에서 목표관리제(MBO)와 유사하다.
- ② 직무성과계약제는 실·국장 등과 5급 이하 공무원 간에 공식적 성과계약을 체결한다.
- ③ 직무성과계약제는 주로 개인의 성과평가제도로 조직 전반의 성과관리를 중심으로 하는 균형성과지표(BSC)와 구분된다.
- ④ 직무성과계약제는 산출이나 성과보다는 투입부문의 통제에 초점을 두고 있다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 881, 889-890, 908-910, 1175.

정답 ▶ ③

[해설] ①번 해설, ②번 해설 :

★ 직무성과계약제(Management by Result)는 하향식(Top-Down) 접근

- ㉠ 구체적인 성과(결과; result, outcome)에 초점을 맞춘 결과(result, outcome) 중심의 인사관리(Management by Result)이다.
- ㉡ 1990년대 이후 신공공관리론에 기초를 두고 OECD가입 국가를 중심으로 이뤄진 행정개혁의 흐름으로서 성과 중심의 행정개혁방안이다.
- ㉢ MBO에서는 '목표(Objectives)'라는 추상적인 지침을 통해 조직의 목표 달성 활동을 관리한다. 그러나 직무성과관리(Management by Result)는 '성과(Result, Outcome)'라는 구체적인 지침을 통해 조직의 목표 달성 활동을 관리해 조직의 체질을 변화시키고자 하는 변화 관리이다.
- ㉣ 우리나라 고위공무원에 대한 공정하고 합리적인 성과관리를 위해 장·차관 등 기

관의 책임자와 실·국장 간에 기관의 임무(mission)·전략적 방향·전략목표 등 기관목표를 고려하여 당해 연도에 중점적으로 추진할 개인의 성과목표를 설정하고, 평가 기준 등에 대해 합의하여 계약을 체결하는 직무성과계약제를 시행한다.

㉔ 고위공무원단 직위에 근무 중인 고위공무원에 대한 근무성적평정은 「공무원 성과평가 등에 관한 규정」에 따른 '성과계약 등 평가'에 따른다.

공무원 성과평가 등에 관한 규정

[시행 2017.2.11.] [대통령령, 2017.1.10., 타법개정]

제3조(정의) 이 영에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "성과목표"란 근무성적평정 대상 기간의 종료시점을 기준으로 공무원 개개인의 업무가 도달되어야 하는 바람직한 상태를 말한다.
2. "평가지표"란 성과목표의 달성 여부를 측정하기 위한 기준을 말한다.
3. "성과면담"이란 평가 대상자와 평가자 간에 성과목표의 설정, 성과목표의 수행 과정 및 결과의 평가와 평가 결과의 환류 등에 관하여 서로 의견을 나누는 행위를 말한다.
4. "성과계약"이란 평가 대상자와 평가자 간에 이루어지는 성과목표·평가지표 및 평가 결과의 활용 등에 대한 합의를 말한다.

제4조(근무성적평정의 종류) 「국가공무원법」에 따른 근무성적평정은 "성과계약 등 평가"와 근무실적 및 능력에 대한 평가("근무성적평가")로 구분한다.

제2장 근무성적평정

제1절 성과계약 등 평가

제7조(평가 대상) 4급 이상 공무원(고위공무원단에 속하는 공무원을 포함)과 연구관·지도관 및 전문직공무원에 대한 근무성적평정은 성과계약 등 평가에 의한다. 다만, 소속 장관은 5급 이하 공무원 및 우정직공무원 중 성과계약 등 평가가 적합하다고 인정하는 공무원에 대해서도 성과계약 등 평가를 실시할 수 있다.

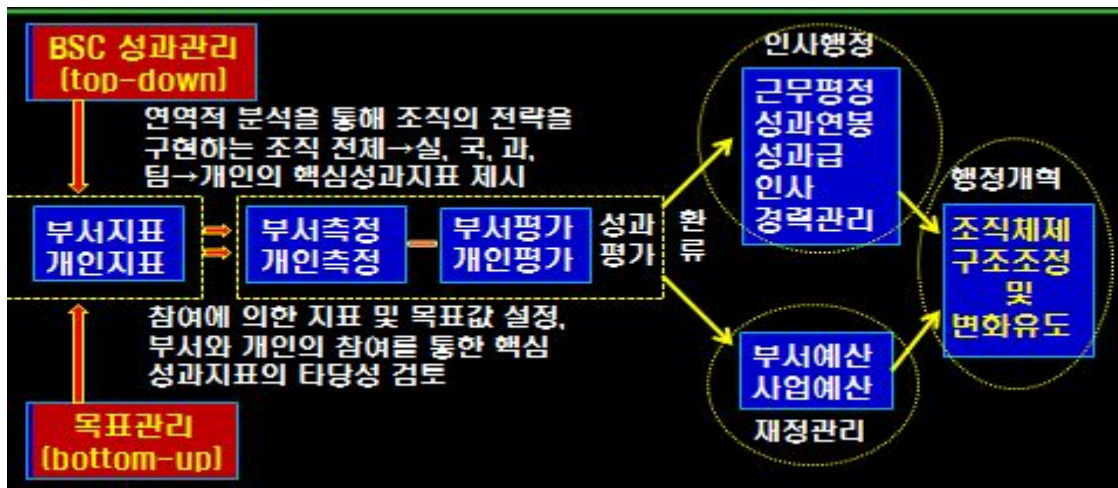
제9조(성과계약의 체결) ① 소속 장관은 평가 대상 기간의 해당 기관의 임무 등을 기초로 평가 대상 공무원(성과계약 등 평가 대상 공무원)과 평가자가 성과계약을 체결하도록 하여야 한다.

★ **목표관리제**(Management by Objectives: MBO)는 **상향식(Bottom-Up) 접근**

㉑ 1950년대 드러커(P. Druker), 맥그리거(D. McGregor) 등에 의해 창시 → 미국 행정부에는 1970년대에 도입

㉒ 우리나라 정부에는 1990년대 후반에 도입 → 우리나라에서는 신공공관리주의 행정개혁을 위해 성과급제와 함께 도입

㉓ 목표관리제는 (개인이나 부서의 목표를 조직의 관리자가 일방적으로 제시하는 것이 아니라) 하급자나 하위부서가 상급자나 상급기관과 협의해 목표를 설정하고, 협의 기간 경과 후 목표달성도를 평가해 평가 결과를 예산, 연봉, 인사 등에 반영하도록 하는 제도 → 하급자의 참여를 통한 협력적 목표 설정 → 조직목표 달성을 위한 상향식(Bottom-Up) 접근



③번 해설 : 직무성과계약제는 주로 개인의 성과평가제도로 조직 전반의 성과관리를 중심으로 하는 균형성과지표(BSC)와 구분된다.

④번 해설 : 직무성과계약제는 구체적인 성과(결과; result, outcome)에 초점을 맞춘 결과(result, outcome) 중심의 인사관리(Management by Result)이다.

2. 미국 행정이론의 발달과정에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

① 19세기 이후 엽관제의 비효율 극복을 위해 제퍼슨-잭슨 철학에 입각한 진보주의 운동과 행정의 탈정치화를 강조한 정치-행정이원론이 전개되었다.

② 1930년대 경제대공황 이후 행정권의 우월화 현상을 인정한 정치-행정일원론이

등장하였다.

- ③ 비교행정론의 대표적 학자 리그스(F. W. Riggs)의 프리즘적 모형은 농경국가도 산업국가도 아닌 제3의 국가형태인 개발도상국을 연구하는 데 적합하다.
- ④ 1968년 미노부르크 회의(Minnowbrook Conference)는 행정의 적실성, 사회적 형평성 등을 강조한 신행정학의 탄생에 영향을 주었다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 35-37, 97, 106.

정답 ▶ ①

[해설] 앤드류 잭슨은 엽관제를 도입하였고, 윌슨(1887, 행정의 연구)은 정치로부터 행정의 독립(정치·행정2원론)을 주장하였다.

3. 정책문제의 특성에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 정책문제는 당위론적 가치관의 입장에서 정의하는 것이 중요하다.
- ② 정책주체와 객체의 행태는 주관적이지만 정책문제는 객관적이다.
- ③ 특정 문제의 발생 원인이나 해결 방안 등은 다른 문제들과 상호 연관성을 갖는다.
- ④ 정책수혜집단과 정책비용집단이 있다는 것을 의미하는 차별적 이해성을 갖는다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 327.

정답 ▶ ②

[해설] 정책문제는 ‘인지된 사회문제들 가운데 정부가 정책적인 개입을 통하여 해결을 의도한 문제’를 의미한다. 정책문제는 사회문제에 대한 주관적 판단에 의하여 구성된다. 사회의 모든 문제가 정책문제로 전환되지는 않는다. 정책문제는 문제상황을 변화시키려는 정책주체의 욕구에서 인위적으로 구조화된 것이다. 따라서 정책문제는 정책주체의 주관적 판단의 산물이다.

4. 다음 중 커뮤니티 비즈니스(Community Business)에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 혁신적인 중소기업의 창업 촉진과 육성 그리고 도시의 발전이라는 두 가지 과제를 동시에 해결하기 위해 시도되었다.
- ② 일본에서 커뮤니티 비즈니스란 마을 만들기 경험의 축적이 비즈니스 차원으로 전개된 것이다.
- ③ 커뮤니티 비즈니스는 지역공동체 단위의 사회적 기업을 함께 공유한다는 점에서 사회적 기업과 유사점이 강하다.
- ④ 일본에서는 버블경제 붕괴 후, 구도심 쇠퇴현상이 발생하자, 지역 재활성화를 위한 방안으로 1990년대 중반부터 이 용어를 사용하기 시작했다.

정답▶①

[해설] 커뮤니티 비즈니스(communitv business)는 ‘지역문제의 해결’, ‘주민의 자발적인 참여’, ‘지역자원 활용’, ‘비즈니스 활동’이라는 특징을 가지고 있으며, 이러한 특징들로 인해 지역경제 활성화, 내생적 지역발전 전략, 지역공동체 활성화, 일자리 창출 등 지역개발의 유용한 전략으로 활용되고 있다.

5. 주요 동기부여 이론과 그로부터 도출할 수 있는 올바른 동기부여 방안이 가장 바르게 연결된 것은? **(문제 난이도: 상·중·하)**

- ① 브룸(Vroom)의 기대이론 - 개인의 선호에 부합하는 결과물을 유인으로 제시한다.
- ② 로크(Locke)의 목표설정이론 - 평이하고 구체적인 목표를 제시한다.
- ③ 허즈버그(Herzberg)의 2요인이론 - 낮은 보수를 인상한다.
- ④ 아담스(Adams)의 형평성이론 - 프로젝트에 참여한 모든 사람에게 동일한 보상을 한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 593-603.

정답▶①

[해설] ①번 해설 : 브룸(Vroom)의 기대이론 - 인간이 행동하는 방향의 강도는 그 행동이 일정한 결과로 이어진다는 기대의 강도와 결과에 대한 매력에 달려 있다고 주장한다.

②번 해설 : 로크(Locke)의 목표설정이론 - 목표의 ‘난이도와 구체성’에 의해 개인의 성과가 결정된다고 주장한다.

목표의 특성	난이도	성취 가능한 범위 내에 있는 어렵고 도전적인 목표일수록 성과가 높다.
	구체성	“최선을 다하라.”라는 식의 애매한 목표보다는 목표량과 기간을 제시하는 구체적인 목표일 때 성과가 높다.

③ 번 해설 : 허즈버그(Herzberg)의 2요인이론 - 조직에서 만족을 주는 요인과 불만을 끼치는 요인은 서로 다르다고 주장한다.

· 직무 만족(job satisfaction)의 반대 : 직무 불만족(job dissatisfaction)이 아니고, 비(非)직무 만족(no job satisfaction) → 만족요인을 크게 하는 것 : 적극적이며 장기적인 효과를 가짐
· 직무 불만족(job dissatisfaction)의 반대 : 직무 만족(job satisfaction)이 아니고, 비직무 불만족(no job dissatisfaction) → 불만요인의 제거 : 소극적이며 단기적인 효과를 가짐

④번 해설 : 아담스(Adams)의 형평성이론 - 아담스(J. Adams)는 자기의 노력과 그 결과로 얻어지는 보상을 준거인물과 비교하여 불공정하다고 인식할 때 (형평성 추

구의 행동을 작동시키는) 동기가 유발된다(예: 투입 감소 발생, 노력 감소 발생)고 주장하였다. 자기의 노력과 그 결과로 얻어지는 보상을 준거인물과 비교하여 긍정하다고 인식할 때에는 (형평성 추구의 행동을 작동시키는) 동기가 유발되지 않는다(예: 투입 감소 발생하지 않음, 노력 감소 발생하지 않음)고 주장하였다.

6. 행태론적 접근방법에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 행태주의는 사회과학이 행태에 공통된 관심을 갖고 있기 때문에 통합된다고 보고 있다.
- ② 행정의 실체는 제도나 법률이 아니라고 주장하며 행정인의 행태에 초점을 맞춘다.
- ③ 논리실증주의를 강조한 사이먼(Simon) 이후 행정학 분야에서 크게 발전하였다.
- ④ 사회적 문제의 개선에 기여할 수 있는 연구와 가치평가적 정책연구를 지향한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 91, 101.

정답 ▶ ④

[해설] 사회적 문제의 개선에 기여할 수 있는 연구와 가치평가적 정책연구를 지향하는 연구는 후기행태론, 신행태론이다.

7. 다음 중 Savas의 공공서비스 제공방식에 대한 유형별 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 공공부문이 생산자(producer)인 동시에 배열자(arranger)인 경우의 예로 정부 간 협약을 통해 한 정부가 또 다른 정부의 공공서비스를 구매하는 방식이 있다.
- ② 공공부문이 생산자이고 민간부문이 배열자인 경우의 예로 정부응찰방식을 통해 민간부문이 정부가 생산한 공공서비스를 선별, 구매하고 대가를 지불하는 방식이 있다.
- ③ 민간부문이 생산자이고 정부가 배열자인 경우의 예로 민간위탁, 바우처(voucher)를 통한 서비스 제공 등이 있다.
- ④ 민간부문이 생산자인 동시에 배열자인 경우의 예로 임대형 민자사업(BTL), 보조금에 의한 서비스 제공 등을 들 수 있다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 83.

정답 ▶ ④

[해설] Savas(1982)의 공공서비스 제공방식은 Savas가 ‘공급(배열)과 생산’을 기준으로 4가지 공공서비스의 공급유형을 제시한 틀이다. 여기서 ‘공급(배열)’은 정책결정, 서비스에 대한 감독 등을 의미하고, ‘생산’은 서비스의 구체적인 전달이나 집행 등을 의미한다.

‘보조금에 의한 서비스 제공’은 민간이 생산하고 정부가 공급(배열)하는 형태이다.

구 분		공급	
		정부부문	민간부문
생산	정부부문	I형 (정부서비스, 정부 간 협약)	III형 (정부판매)
	민간부문	II형 (민간계약, 독점허가, 보조금)	IV형 (구매권, 시장, 자기생산, 자원봉사)

8. 주인-대리인이론(principal-agent theory)에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?
[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 주인(principal)과 대리인(agent) 모두를 자신의 효용을 극대화시키는 합리적인 인간으로 가정하며 주인이 대리인보다 전문적인 지식이 부족하다고 간주한다.
- ② 주인이 대리인을 통제하고 감시하는 데 발생하는 비용을 거래비용(transaction cost)이라고 한다.
- ③ 대리인에 의한 도덕적 해이(moral hazard)는 대리인에게 지급한 성과급이 거래 비용보다 클 때 나타난다.
- ④ 주인과 대리인 간의 정보의 비대칭(information asymmetry)으로 인하여 역선택(adverse selection)이 발생한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 561-562.

정답 ▶ ③

[해설] 도덕적 해이(Moral Hazard)는 정보보유의 비대칭성(주인<대리인)으로 인하여 주인이 대리인의 업무수행과정을 감시하고 통제하기가 곤란하게 되어 대리인이 무성의하거나 자기 능력수준 이하의 노력만 하게 되는 것을 의미한다. 이러한 도덕적 해이를 방지할 수 있는 유인책이 “성과급(인센티브) 제도”이다.

9. 다음 중 지방자치발전위원회에서 발표한 '지방자치발전 종합계획(2014)'의 내용으로 가장 옳지 않은 것은?
[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 8개 핵심과제와 10개 일반과제, 2개 미래발전과제로 구성
- ② 지방재정의 자율성 제고를 위해 지방세 비과세·감면 비율을 확대하는 한편 재정 위기관리제도를 현행 4단계에서 3단계로 간편화
- ③ 그동안 이양확정 후 법률개정이 되지 않은 미이양 사무(기관위임사무 중심)를 대상으로 일괄 법제화 추진
- ④ 기초자치단체에 자치경찰제를 시범 실시 후, 지방자치단체가 자율적으로 도입 여부 결정

정답▶②

[해설] **[자주재원 확충 방안]**

- 국가·지방 기능 조정에 따른 지방소비세 등 국세·지방세간 합리적 조정
- 국세수준의 지방세 비과세·감면 **축소**(2013년 23% → 2017년 15% 이하)
- 새로운 세원 발굴, 정액세율의 현실화, 지자체의 기업·투자유치 활동과 세수증대의 연계 강화 등 지방세제 개편

[재정위기관리제도 개선방안]

‘정상, 주의, 심각’ 3단계에서 ‘정상, 주의, 심각, 긴급(국가개입 단계)’ 4단계로 변경. ★ ‘긴급’ 단계 시 재정관리관 파견 및 자치단체장 권한 일부 제한(예산편성권 제한 등)

10. 다음 중 공직윤리 확보를 위해 우리나라에서 시행하고 있는 제도에 관한 설명으로 가장 옳지 않은 것은? **(문제 난이도: 상·중·하)**

- ① 공직자 재산등록 및 공개 제도는 공직자, 공직후보자의 재산정보를 등록 및 공개하는 제도로 우리나라 「공직자윤리법」에 시행근거를 두고 있다.
- ② 고위공직자의 직무 관련 주식 보유에 따른 공·사적 이해충돌 방지를 위해 주식 백지신탁제도를 도입, 운용하고 있다.
- ③ 현행 「부정청탁 및 금품 등 수수의 금지에 관한 법률」에 의하면 공직자는 직무 관련 여부와 관계없이 동일인으로부터 1회에 100만원 또는 매 회계연도에 300만원을 초과하는 금품 등을 받을 수 없다.
- ④ 퇴직공직자 취업제한제도는 적용대상 공직자의 퇴직 후 5년 간 그가 퇴직이전에 3년 간 속해있던 소속 부서나 기관과 밀접한 업무관련성이 있는 기관으로의 취업을 제한한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 965-969, 973-981.

정답▶④

[해설] 공직자윤리법[시행 2017.6.22.] [2017.3.21., 타법개정]

제17조(퇴직공직자의 취업제한) ① 등록의무자(이하 이 장에서 "취업심사대상자"라 한다)는 **퇴직일부터 3년간** 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 부서 또는 기관의 업무와 밀접한 관련성이 있는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관("취업제한기관")에 취업할 수 없다. 다만, 관할 공직자윤리위원회의 승인을 받은 때에는 그러하지 아니하다.

11. 사회적 자본에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 신뢰를 통해 거래비용을 감소시키는 기능이 있다.

- ② 단기간에 정부 주도하의 국민운동에 의해 형성될 수 있다.
- ③ 개념적으로 추상적이기에 객관적으로 계량화하기 쉽지 않다.
- ④ 개인, 집단, 지역공동체, 국가 등 상이한 수준에서 정의될 수 있다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 61, 527.

정답 ▶ ②

[해설] 사회자본은 장기간 시민의 자발적 참여에 의해 생산되는 무형의 자본을 의미한다. 사회자본을 구성하는 요소는 다양하다. 대표적으로 언급되는 것은 신뢰, 성과참여, 네트워크, 결사체를 들 수 있으며, 안전성, 협력, 박애정신, 봉사, 사회적 규범, 사회적 후원구조, 정치적 효능감, 상호성, 이타성 등이 있다.

12. 지방공기업의 유형 중 지방직영기업에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 지방자치단체가 일반회계와 구분되는 공기업특별회계를 설치해 독립적으로 회계를 운영하는 형태의 기업이다.
- ② 지방직영기업의 직원은 대부분 민간인 신분이다.
- ③ 지방자치단체가 직접 사업 수행을 위해 소속 행정기관의 형태로 설립하여 경영한다.
- ④ 일반적으로 상수도사업, 하수도사업, 공영개발, 지역개발기금 등이 지방직영기업에 속한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 1265.

정답 ▶ ②

[해설] 지방공기업법[시행 2016.6.16.] [2015.12.15., 일부개정]

제7조(관리자) ① 지방자치단체는 지방직영기업의 업무를 관리·집행하게 하기 위하여 사업마다 관리자를 둔다. 다만, 조례로 정하는 바에 따라 성질이 같거나 유사한 둘 이상의 사업에 대하여는 관리자를 1명만 둘 수 있다.

② 관리자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 지방자치단체의 공무원으로서 지방직영기업의 경영에 관하여 지식과 경험이 풍부한 사람 중에서 지방자치단체의 장이 임명하며, 임기제로 할 수 있다.

제10조의2(기업 직원) 지방직영기업 운영을 전문화하기 위하여 필요한 경우에는 「지방공무원법」에서 정하는 바에 따라 지방직영기업 소속 공무원에 대한 전문직렬을 둘 수 있다.

13. 다음 중 국가예산제도 개혁에 관한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 디지털예산회계시스템(BAR) : 성과중심형 예산시스템으로 발생주의 · 복식부기

회계제도를 기반으로 한 과학적 예산관리 제도

② 조세지출예산제도 : 예산지출을 절약하거나 조세를 통해 국고수입을 증대시킨 경우 그 성과의 일부를 기여자에게 인센티브로 지급하는 제도

③ 총액배분·자율편성(top-down) 예산제도 : 각 부처가 국가재정운용계획에 의해 설정된 1년 예산상한선 내에서 자율적으로 예산을 편성하는 제도

④ 주민참여예산제도 : 예산편성권을 지역사회와 지역주민에게 분권화함으로써 예산편성과정에 해당 지역주민들이 직접 참여하는 제도

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 1084, 1104.

정답 ▶ ②

[해설] 조세지출예산제도는 불공정한 조세지출(조세감면)의 폐지, 재정 부담의 형평성 제고, 세수 인상을 위한 정책 자료로 사용하는 제도이다. 조세지출 제도는 조세감면 자료를 공개하여 국회와 시민의 관심을 촉진시킴으로써 조세 감면의 통제가능하여 국고 수입을 증대시킨다.

예산지출을 절약하거나 조세를 통해 국고수입을 증대시킨 경우 그 성과의 일부를 기여자에게 인센티브로 지급하는 제도는 예산성과금 제도이다.

14. 우리나라 예산심의의 특징으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

① 정치 체계의 성격상 예산심의 과정이 의원내각제에 비해 상대적으로 엄격하지 않다.

② 일반적으로 예산의 심의에서 본회의는 형식적인 경우가 많다.

③ 국회는 정부의 동의 없이 금액 증가나 새로운 비목을 설치하지 못한다.

④ 예산심의 과정에서 국회 상임위원회가 소관 부처의 이해관계를 대변하기 쉽다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 1140-1145.

정답 ▶ ①

[해설] 우리나라는 대통령제 국가이므로 의원내각제 국가에 비해 국회가 행정부를 엄격하게 견제한다. 따라서 국회의 예산안 심의는 의원내각제에 비해 상대적으로 엄격하다.

15. 정부의 예산 분석에 활용되는 비용편익분석에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

① 예산 편성 과정에서 사업의 타당성과 우선순위를 식별하는 분석도구로 사용된다.

② 완전경쟁적인 가격으로 조정된 시장가격을 잠재가격(shadow price)이라 한다.

③ 전체 이자를 계산하는 데 사용되는 일반적인 방법은 복리접근 방법이다.

④ 높은 할인율을 적용하면 장기간에 걸쳐 편익이 발생하는 장기 투자에 유리하다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 367, 1118-1119.

정답 ▶ ④

[해설] 비용편익분석은 미래의 비용과 편익을 현재가치로 환산하여 분석하기 때문에 한다. 장기간에 걸쳐 편익이 발생하는 장기 투자사업에 높은 할인율을 적용하면 미래에 발생하는 편익의 현재가치가 작아져서 그 사업이 채택될 가능성이 낮아진다. 따라서 높은 할인율을 적용하면 장기간에 걸쳐 편익이 발생하는 장기 투자에 불리하다.

16. 정책분석의 기법과 그 내용의 연결로 가장 옳은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① DEA 분석 - 정책의 우선순위 선정을 위한 기법
- ② AHP 분석 - 생산성/효율성 분석을 위한 기법
- ③ Q -방법론 - 주관적 요인을 측정하기 위한 기법
- ④ 시나리오 기법 - 전문가들의 주관적 의견을 수렴하기 위한 기법

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 362-363.

정답 ▶ ③

[해설] ① DEA 분석 - 생산성/효율성 분석을 위한 기법

② AHP 분석 - 정책의 우선순위 선정을 위한 기법

④ 델파이 기법 - 전문가들의 주관적 의견을 수렴하기 위한 기법

★ 시나리오 기법 : 시나리오란 미래에 일어날 수 있는 여러 가지 상황을 연극의 대본처럼 ‘스토리(story)’ 형식으로 전달하여 미래의 다양한 모습을 쉽게 이해할 수 있도록 도와주는 예측기법

17. 다음 중 정책평가의 타당성 검토에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

- ① 청렴이라는 이론적 구성요소에 대한 측정지표가 성공적으로 조작화되어 있는가를 살펴본다.
- ② 까마귀 날자 배 떨어진다는 속담에서처럼 정책의 효과가 우연히 나타난 것은 아닌지, 다시 말해서 오직 정책에 기인한 것인지를 살펴본다.
- ③ 서울특별시를 대상으로 시범실시하여 효과적으로 나타난 A사업을 전국 광역시를 대상으로 확대 실시한 경우에도 효과적인지를 검토한다.
- ④ 정책의 대상집단과 내용 등이 동질적이나 정책평가시기를 달리하는 경우 각 시기별 정책결과 측정값의 상관관계를 분석한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 441.

정답▶ ④

[해설] ④번은 '정책평가의 타당성' 검토가 아니라 '정책평가의 신뢰성' 검토이다.

- ①번 : 구성적 타당성, ②번 : 내적 타당성,
③번 : 외적 타당성, ④번 : 정책평가의 신뢰성

18. 롤스(J. Rawls)가 제시한 정의론(Justice theory)의 내용으로 가장 옳지 않은 것은? **[문제 난이도: 상·중·하]**

- ① 롤스는 사회계약론의 입장에서 정의의 원리를 도출한다.
② 전제조건으로 원초상태란 무지의 베일에 가리어져 있는 상태를 말한다.
③ 제1의 원리는 사회적 약자의 편익을 최대화하는 것이다.
④ 롤스의 정의관은 자유와 평등의 조화를 추구하고 있다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 176-178.

정답▶ ③

[해설] '사회정의의 기본원리'로서 2가지 원리

- ㉠ 정의의 제1원리(기본적 자유의 평등 원리) : 다른 사람의 유사한 자유와 상충되지 않는 한도 내에서 최대한의 기본적 자유에의 평등한 권리 보장
㉡ 정의의 제2원리(차등조정 원리) : 사회적·경제적 불평등은 다음의 두 가지 원리에 의해서만 분배 및 재분배

- ㉠ 차등의 원리 : '저축의 원리'란 사회협동의 산물 내에서 장래 세대의 복지를 위해 유보 내지 저축하는 비율(생산요소에 대한 투자비율, 교육에 대한 투자비율)을 의미 → 정의에 맞는 '저축의 원리'와 양립하는 범위 내에서 **가장 불우한 사람들의 편익을 최대화**
㉡ 공정한 기회균등의 원리 : 사회·경제적 불평등은 그 모체가 되는 모든 직무와 지위에 대한 기회균등이 공정하게 이루어진 조건하에서 직무나 지위에 부수하여 존재해야 한다.

19. 조직발전(OD)에 대한 설명으로 가장 옳은 것은?

[문제 난이도: 상·중·하]

- ① 조직 전체의 변화를 추구하는 계획적 · 의도적인 개입방법이다.
② 감수성훈련은 동료 간 · 동료와 상사 간의 상호작용을 진작시키기 위한 실제 근무상황에서 실시하는 기법이다.
③ 블레이크와 머튼(Blake & Mouton)은 과업형리더를 가장 효과적인 관리유형으로 꼽았다.

④ 변화관리자의 도움으로 단기간에 급진적 조직변화를 추구한다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 470, 670-672, 695.

정답 ▶ ①

[해설] ②번 해설 : 감수성훈련(Sensitivity Training), 실험실훈련(laboratory training), T-훈련집단(T-groups)은 조직 내 각 계층에서 모인 피훈련자들을 10~16명 단위(1~2명은 훈련자임)로 하여 하나의 훈련집단(T-group)을 만든 다음, 그들을 외부와 격리된 실험실(실제 근무상황을 벗어난 인위적으로 계획된 장소)에 수용하여 훈련하는 방법이다.

③번 해설 : 블레이크와 머튼(Blake & Mouton)은 관리망훈련 (Managerial Grid Training) 모형에서 ‘생산에 대한 관심’과 ‘인간에 대한 관심’ 두 요소에서 높은 점수를 받은 관리자(통합관리, 단합형)가 가장 효과적인 관리유형이라고 보았다. 즉, Blake와 Mouton은 단합형이 가장 이상적인 리더십유형(관리유형)임을 시사하였다.

④번 해설 : 조직발전(OD)는 장기적 시각에서 조직구성원의 비합리적인 행태와 조직문화를 점진적으로 혁신하려는 계획적이고 의도적인 전략이다.

구 분	MBO	OD
목 적	단기적 목표 성취와 조직관리의 개선	장기적 시각에서 인간행태의 발전을 통한 조직 개선
성 향	단순성	다각적 성향 (조직의 효율성·실적·건강도 증진 등)
관리의 주요 내용	일반적 관리기법	인간의 행태 변화
추진층	구심점이 없음 (구성원 전체, 수평적·분권적)	구심점이 존재 (고위층의 의지·지휘본부 존재)
담당자	계산·실무자	외부전문가의 유입

20. 직무평가 방법에 대한 설명으로 가장 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상·중·하)

① 계량적 방법과 비계량적 방법이 있으며, 서열법과 분류법이 전자에 해당되고 요소비교법이 후자에 해당된다.

② 단순서열법은 직위의 수가 많을수록 평가가 어렵다.

③ 분류법은 직위의 등급 수를 정하고, 분류기준에 의거한 등급기준표의 작성이 필요하다.

④ 요소비교법은 대표직위를 선정하고 대표직위의 평가 요소별 서열을 정하는 과정이 필요하다.

★ 2017년 시험대비 7급 Point 행정학 교재 p. 853.

정답▶①

[해설] 직무평가(Job Evaluation) : 직무수행의 곤란성·책임성에 따라 직위들의 상대적인 수준(직무등급)을 결정하는 작업 ⇨ ‘수평적(horizontal)’ 분류구조를 형성하는 절차 ⇨ ‘직무급’의 실현과 긴밀한 관계

구 분	직무평가 방법	
	등급기준표를 사용하여 비교·평가 (절대평가)	직무와 직무를 비교·평가 (상대평가)
비계량적 방법 (직무총체 비교)	분류법	서열법
계량적 방법 (직무요소 비교)	점수법	요소비교법

**수험생 여러분의
최종 합격을 기원합니다 !**