

2016년 8월 27일 시행 7급 국가직 인사조직 직류 인사·조직론(② 책형)

인사 분야 전문가 양성을 위한 행정직렬 내 ‘인사조직 직류’ 신설

- **7급 공채** 시험과목 : 국어(한문 포함), 영어, 한국사, 헌법, 행정법, **행정학, 인사·조직론**
- **9급 공채** 시험과목 : 국어, 영어, 한국사, [행정법총론, **행정학개론**, 사회, 과학, 수학, **인사·조직론 중**] 2과목 선택

국가공무원법

[시행 2016.6.25.] [법률 제13618호, 2015.12.24., 일부개정]

제19조의4(인사업무의 전문성 확보) ① **소속 장관**은 각 기관의 직무 및 인력 특성을 반영한 전략적 인사운영을 위하여 **인사업무 담당 조직의 전문성**이 확보될 수 있는 방안을 마련하여야 한다.

② **소속 장관**은 인사혁신처장이 정하는 바에 따라 인사 담당 공무원의 보직기준 등 필요한 인사관리기준을 정하여 **인사업무에 대한 전문성 및 자격을 갖춘 사람**을 인사 담당 공무원으로 임용하여야 한다. [본조신설 2015.12.24.]

KG Passone

7급 행정학, 9급 행정학개론 전임
행정학 박사 김만식 교수

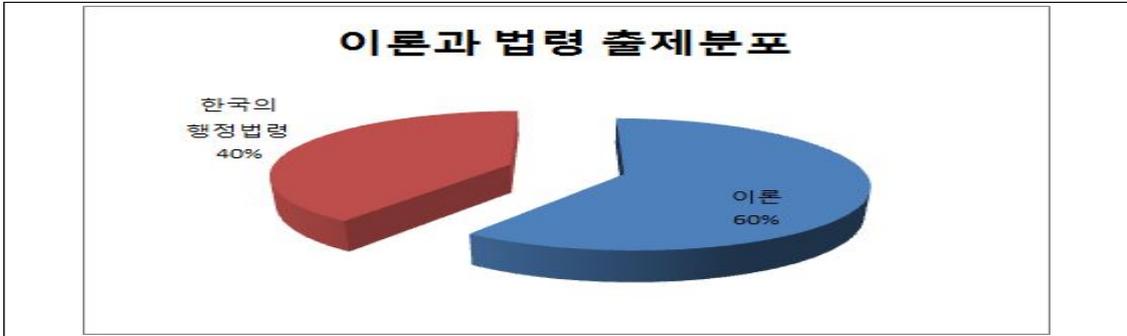
< 기출문제 분석 >

1. 이론과 행정법령(한국의 행정) 출제분포

(1) 인사*조직 이론 [12문항 60점]

(2) 우리나라 인사*조직 행정법령 [8문항 40점-5번, 6번, 11번, 12번, 13번, 16번, 18번, 19번]

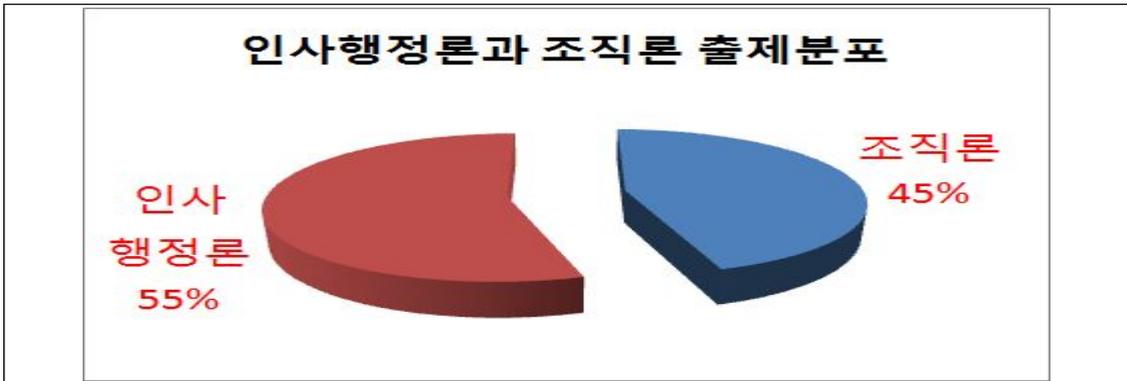
5번 국가공무원법, 6번 국가공무원법, 11번 국가공무원법,
12번 개방형 직위 및 공모 직위의 운영 등에 관한 규정,
13번 국가공무원법/공무원보수규정,
16번 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률,
18번 공직자윤리법, 19번 공무원헌장



2. 분야별 출제 분포

(1) 조직론 [9문항 45점]: 조직발전(1번), 의사결정모형(2번), 동기부여이론(3번), 기능구조와 사업구조(8번), 경쟁가치모형(9번), 거시조직이론(10번), 네트워크조직 구조(15번), 갈등관리(17번), 균형성과표(20번)

(2) 인사행정론 [11문항 55점]: 중앙인사기관의 조직형태(4번), 국가공무원법에 명시된 공무원의 의무(5번), 소청심사제도(6번), 근무성적평정방법(7번), 내부임용 (11번), 고위공무원단(12번), 공무원보수(13번), 계급제와 직위분류제(14번), 공무원노동조합(16번), 공직윤리(18번), 공무원헌장(19번)



< 기출문제 해설 >

문 1. 조직발전(Organization Development)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 행태과학의 지식과 기술을 응용한다.
- ② 문제해결역량을 개선하려는 지속적이고 장기적인 노력이다.
- ③ 과정지향적이며 아래로부터의 자율적이고 자발적인 접근방법이다.
- ④ 조직 내·외부의 컨설턴트를 참여시켜 개혁추진자의 역할을 맡게 한다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 640.

정답▶ ③

[해설] 조직발전은 최고관리자와 외부전문가가 주도하여 계획하고 실시하는 집권적·하향적인 교육전략이다.

문 2. 의사결정모형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 합리모형에서는 목표와 수단이 명확히 구분된다.
- ② 점증모형은 다원성을 가진 정치구조에 적합한 의사결정모형이다.
- ③ 만족모형에서는 객관적 합리성이 의사결정의 준거기준이 된다.
- ④ 쓰레기통 모형은 조직화된 무정부상태에서 조직이 어떠한 의사결정 행태를 나타내는가를 설명하는 모형이다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 373, 694.

정답▶ ③

[해설] 객관적 합리성이 의사결정의 준거기준이 되는 모형은 합리모형이다. 만족모형에서는 의사결정자 개인의 주관적인 만족기준이 의사결정의 기준이 된다.

문 3. 동기부여이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 허즈버그(Herzberg)의 욕구충족요인 이론은 만족과 불만을 상호연계 차원으로 인식한다.
- ② 브룸(Vroom)의 기대이론은 인간은 기대되는 결과에 대해 어떤 선호를 가지고 있다고 가정한다.
- ③ 매슬로우(Maslow)의 욕구계층이론은 하위욕구가 충족되었을 때 상위욕구가 발생하게 된다고 설명한다.
- ④ 애덤스(Adams)의 공정성 이론은 자신의 노력과 보상과의 관계를 다른 사람과의

무자)는 이 법에서 정하는 바에 따라 **재산을 등록하여야 한다.**

문 6. 소청심사제도에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

[문제 난이도: 상*중*하]

- ① 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 중앙선거관리위원회 소속 공무원의 소청을 심사 결정한다.
- ② 소청심사위원회 결정에 불복하는 소청인은 소청결정서를 받은 날부터 90일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.
- ③ 소청심사위원회는 임시결정의 경우를 제외하고는 심사청구를 받은 날부터 60일 이내에 결정을 해야 하며, 불가피한 경우 위원회의 의결로 30일을 연장할 수 있다.
- ④ 소청 사건의 결정은 재적 위원 3분의 2 이상의 출석과 출석 위원 과반수의 합의에 따르되, 의견이 나뉠 경우에는 출석 위원 과반수에 이를 때까지 소청인에게 가장 불리한 의견에 차례로 유리한 의견을 더하여 그 중 가장 유리한 의견을 합의된 의견으로 본다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 892.

정답 ▶ ①

[해설] 국가공무원법[시행 2016.6.25.] [법률 제13618호, 2015.12.24., 일부개정] 제9조(소청심사위원회의 설치) ① 행정기관 소속 공무원의 징계처분, 그 밖에 그의 사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하게 하기 위하여 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다.

② 국회, 법원, 헌법재판소 및 선거관리위원회 소속 공무원의 소청에 관한 사항을 심사·결정하게 하기 위하여 국회사무처, 법원행정처, 헌법재판소사무처 및 중앙선거관리위원회사무처에 각각 해당 소청심사위원회를 둔다.

문 7. 근무성적평정의 방법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

[문제 난이도: 상*중*하]

- ① 도표식 평정척도법은 평가자의 직관과 선형을 바탕으로 하여 평가요소가 결정되기 때문에 작성이 빠르고 쉬우며, 경제적이라는 강점이 있다.
- ② 다면평정법은 여러 사람을 평정자로 활용하여 평가에 참여하는 소수인의 주관과 편견, 그리고 이들 간의 개인편차를 줄임으로써 객관성과 공정성을 높일 수 있는 제도이다.
- ③ 목표관리제 평정법은 평정에 대한 개인 간 비교를 가능하게 하는 강점을 가지나, 평정자와 피평정자의 참여를 바탕으로 평정하기에 제도의 개발과 운영에 비용과 시간이 많이 들 수 있다.
- ④ 서술법은 평정대상자 간 상대적 비교가 곤란하고 서술자의 주관적 의견 제시로 인해 평정의 신뢰성 확보가 어려울 수 있다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 848, 859.

정답▶③

[해설] 목표관리제 평정법(MBO ; Management By Objectives)은 조직 계층의 상·하급자 간에 협의를 통하여 부서 및 개인의 목표를 명확히 설정하고 평가자와 수행자가 목표달성에 관하여 의견교환을 통해서 평가하여 다음목표 설정에 환류하고, 그 결과를 보상체제에 반영하는 관리제도이다.

여기에서 ‘목표관리’란 개인의 욕구를 이용하거나 명령 및 지시에 의존하여 ‘목표를 관리’하는 것이 아니다. ‘목표에 의한 조직관리’를 의미하는 것으로 ‘목표’가 ‘관리의 대상’이 아니라 ‘조직관리의 수단’으로 이용된다.

따라서 목표가 뚜렷하기 때문에 평정이 용이하고 신뢰성이 높으며, 참여를 이용하여 평정자와 평정대상자 간의 긴장을 완화시킬 수 있고 신뢰성이 높으며, 피드백을 통한 개인의 능력발전에 공헌할 수 있다는 장점이 있다.

그러나 유용한 목표관리가 되기 위해서는 측정가능한 목표를 설정해야 하는데 민간 기업과는 달리 행정의 경우는 목표설정이 곤란하며, 설정된 목표가 조직구성원 개 개인의 특수성을 고려한 것이기 때문에 개인 간의 비교를 위한 평정으로서 사용할 수 없고, 참여를 바탕으로 하기 때문에 제도의 개발과 운영에 많은 시간과 비용이 따른다는 단점이 있다.

상급자와와 부하직원이 함께 참여하는 것으로서 객관적인 평가가 가능하여 미국의 여러 주정부에서 고위관리직의 평정수단으로 목표관리제를 활용하고 있다. 우리나라에서도 4급 이상 공무원과 연구관, 지도관에게 적용하여 승진, 보직, 교육훈련, 성과연봉, 성과상여금 등 인사관리에 반영하고 있다.

문 8. 조직구조의 유형 중 기능구조(functional structure)와 사업구조(divisional structure)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? (문제 난이도: 상*중*하)

- ① 사업구조는 사업부서 내의 조정은 용이하지만 사업부서 간 조정이 곤란할 수 있다.
- ② 기능구조는 의사결정의 상위 집중화로 최고관리층의 업무 부담이 증가될 수 있다.
- ③ 사업구조는 유사 업무를 수행하는 조직 구성원 간에 분업을 통해 전문기술을 발전시킬 수 있다.
- ④ 사업구조는 성과책임의 소재가 분명해 성과관리 체제에 유리하다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 607.

정답▶③

[해설] 기능구조(functional structure)와 사업구조(divisional structure)의 비교

구분	장점	단점
기능구조	① 중복과 낭비를 예방하고 기능 내에서 규모의 경제 구현 ② 유사기능을 수행하는 조직구성원 간에 분업을 통해 전문기술을 발전시킴	① 각 기능 부서들 간의 조정과 협력이 요구되는 환경에 적응하기 곤란 ② 의사결정의 상위 집중화로 최고관리층의 업무 부담 증가 ③ 기능전문화에 따른 비효율
사업구조	① 사업부서 내의 기능 간 조정이 용이하고 신속한 환경 변화에 적합 ② 특정 산출물별로 운영되기 때문에 고객만족도 제고 ③ 성과책임의 소재가 분명해 성과관리 체제에 유리 ④ 조직구성원들의 목표가 기능구조보다 포괄적으로 형성 ⑤ 의사결정의 분권화	① 산출물별 기능의 중복에 따른 규모의 불경제와 비효율 ② 사업부서 내의 조정은 용이하지만, 사업부서 간 조정 곤란 ③ 사업부서 간 경쟁이 심화될 경우 조직 전반적인 목표 달성 애로 ④ 각 기능에 맞는 기술 개발 곤란

문 9. 경쟁가치모형(Competing Values Approach)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?
 [문제 난이도: 상*중*하]

- ① 조직에서 종합적인 효과성 평가모형으로 사용된다.
- ② 조직이 내부와 외부 중 어디에 초점을 두는가, 조직구조가 통제(안정)와 유연(융통성) 중 무엇을 강조하는가에 따라 조직문화 유형을 구분한다.
- ③ 경쟁가치모형 중에서 합리목표모형은 혁신지향 문화와 관계가 있다.
- ④ 경쟁가치모형에 따르면 경합적 가치는 조직의 성장주기에 따라 중요도가 변한다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 539-541.

정답 ▶ ③

[해설] 혁신지향 문화와 관계가 있는 모형은 '구조정교화 단계'에 있는 조직의 효과성을 평가하는데 적합한 '개방체제 모형'이다.

○ Quinn과 Cameron의 조직의 성장과정 모형

창업단계 ↳ 개방체제 모형	조직이 창업되어 창의력을 바탕으로 성장하는 단계 ⇨ 조직의 설립자가 경영주이고, 경영주 1인을 중심으로 매우 비공식적, 비관료적으로 조직 운영
집단공동체 단계 ↳ 인간관계 모형	창업주 혹은 외부에서 영입한 지도자가 조직의 목표 및 관리방향을 적극적으로 제시 ⇨ 강력한 리더십을 발휘하면서 조직이 성장하는 준관료적 단계
공식화 단계 ↳ 합리적 목표 모형 ↳ 내부과정 모형	조직이 성장하게 됨으로써 최고경영자는 직접 통제의 한계를 느끼고 의사결정권을 하부로 위임 ⇨ 동시에 조직의 안정과 내부 효율성을 추구하기 위하여 공식적 규칙과 절차와 같은 내부 통제시스템을 도입(관료적 단계)
구조정교화 단계 ↳ 개방체제 모형	지나친 내부통제로 인하여 위기를 맞은 조직은 팀제, 모험사업부(new venture division), 전략적 사업단위(strategic business unit), 매트릭스조직과 같은 소규모 혹은 정교한 구조로 조직을 재설계

문 10. 거시조직이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 거래비용이론은 거래비용이 높아지면 기업 내 위계조직 설립이 줄어들었다고 설명한다.
- ② 조직군 생태학 이론은 사회생태학에 근거하여 유리한 환경을 형성하려는 조직의 적극적 노력에 초점을 둔다.
- ③ 구조적 상황이론은 자원을 획득하고 유지할 수 있는 능력을 조직 생존의 핵심요인으로 파악한다.
- ④ 전략적 선택이론, 자원의존이론, 공동체 생태학 이론은 임의론적 관점을 채택하고 있다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 527-530.

정답 ▶ ④

[해설] ① 거래비용이론은 거래비용이 높아지면 기업 내 위계조직 설립이 증가한다고 설명한다.

② 사회생태학에 근거하여 유리한 환경을 형성하려는 조직의 적극적 노력에 초점을 두는 이론은 공동체 생태학이론이다.

조직군 생태학이론	조직의 존재를 설명하는 데 있어서 환경의 영향에 초점
공동체 생태학이론	공동의 노력에 의해 자연적인 환경을 극복하고 자신에게 유리하도록 사회환경을 형성하고 통제하려는 조직들의 적극적인 노력에 초점

③ 자원을 획득하고 유지할 수 있는 능력을 조직 생존의 핵심요인으로 파악하는 이론은 '자원의존이론'이다.

문 11. 내부임용에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 승진은 일반적으로 직무의 곤란도와 책임의 증대를 의미하며 보수의 증액을 수반한다.
- ② 전직은 동일한 직렬·직급 내에서 직위를 바꾸는 것을 의미한다.
- ③ 승급은 계급이나 직책의 변동을 수반하지 않기에 승진과 구분된다.
- ④ 겸임은 필요한 인력을 확보할 준비가 안된 경우나 교육훈련기관의 교관 요원을 임용하는 경우 등에 이용되는 방법이다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 808.

정답 ▶ ②

[해설] 국가공무원법[시행 2016.6.25.] [법률 제13618호, 2015.12.24., 일부개정] 제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. "전직(轉職)"이란 직렬을 달리하는 임명을 말한다.

6. "전보(轉補)"란 같은 직급 내에서의 보직 변경 또는 고위공무원단 직위 간의 보직 변경을 말한다.

문 12. 고위공무원단에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 고위공무원단 소속 고위공무원은 하나의 풀(pool)로 관리된다.
- ② 고위공무원단 소속 고위공무원의 근무성적평정은 '성과계약 등 평가'에 의한다.
- ③ 고위공무원단 소속 고위공무원의 보수는 직무성과급적 연봉제의 적용을 받는다.
- ④ 고위공무원단 직위 총수의 30%인 공모직위는 민간과 경쟁하는 직위이다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 832.

정답▶④

[해설] ○ 개방형 직위(국가공무원법 제28조의4)

임용권자나 임용제청권자는 해당 기관의 직위 중 전문성이 특히 요구되거나 효율적인 정책 수립을 위하여 필요하다고 판단되어 공직 내부(★공무원)나 외부(★민간인)에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 개방형 직위로 지정하여 운영할 수 있다.

○ 공모 직위(국가공무원법 제28조의5)

임용권자 또는 임용제청권자는 당해 기관의 직위 중 효율적인 정책수립 또는 관리를 위하여 당해 기관 내부 또는 외부의 공무원 중에서 적격자를 임용할 필요가 있는 직위에 대하여는 이를 공모 직위로 지정하여 운영할 수 있다.



문 13. 공무원 보수에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별

로 정한다.

② 공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정해야 하며 민간의 임금수준은 고려사항이 아니다.

③ 경력직공무원 간의 보수 및 경력직공무원과 특수경력직공무원 간의 보수는 균형을 도모하여야 한다.

④ 연봉제 적용대상 공무원의 보수는 연봉과 그 밖의 각종 수당을 합산한 금액을 말한다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 880.

정답▶②

[해설] 국가공무원법[시행 2016.6.25.] [법률 제13618호, 2015.12.24., 일부개정] 제46조(보수 결정의 원칙) ① 공무원의 보수는 직무의 곤란성과 책임의 정도에 맞도록 계급별·직위별 또는 직무등급별로 정한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원의 보수는 따로 정할 수 있다.

1. 직무의 곤란성과 책임도가 매우 특수하거나 결원을 보충하는 것이 곤란한 직무에 종사하는 공무원
2. 제4조제2항에 따라 같은 조 제1항의 계급 구분이나 직군 및 직렬의 분류를 적용하지 아니하는 공무원
3. 임기제공무원

② 공무원의 보수는 일반의 표준 생계비, 물가 수준, 그 밖의 사정을 고려하여 정하되, 민간 부문의 임금 수준과 적절한 균형을 유지하도록 노력하여야 한다.

문 14. 계급제와 직위분류제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

① 계급제는 계급군 간의 수직적 폐쇄성이 강하나 직위분류제에서는 수평적 폐쇄성이 강하다.

② 계급제는 폐쇄형 충원을 원칙으로 하며 일반행정가 양성에 유리하나 직위분류제는 개방형 충원을 원칙으로 하며 전문가 양성에 유리하다.

③ 계급제는 교육훈련의 수요나 내용을 정확히 파악하기 어려우나 직위분류제는 교육훈련 수요를 파악하기 용이하다.

④ 계급제는 조직 간의 일반적 의사소통이 잘 이루어지지 않으나 직위분류제는 다른 집단이나 조직들과의 일반적 의사소통이 원활하다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 812-813.

정답▶④

[해설] 직위분류제는 고도 전문가주의를 채택하기 때문에 조직 간의 일반적 의사소통이 잘 이루어지지 않으나, 계급제는 일반행정가주의를 채택하여 여러 조직 간 순환보직이 이루어지기 때문에 다른 집단이나 조직들과의 일반적 의사소통이 원활하

다.

문 15. 네트워크 조직구조에 적합한 인적자원관리전략은?

[문제 난이도: 상*중*하]

- ① 인간을 사회적 관계 속에서 협동을 추구하는 존재로 인식하여 구성원 간 협력관계를 중시한다.
- ② 인간을 자신의 이익을 극대화하기 위해 행동하는 합리적 존재로 파악하여 경제적 보상을 제공한다.
- ③ 인간을 자아실현을 추구하는 존재로 파악하여 성취감을 느낄 수 있게 도와준다.
- ④ 인간을 수동적이고 변화에 저항하는 존재로 파악하여 지시와 통제를 강화한다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 611-612.

정답▶①

[해설] 네트워크조직은 “각기 높은 독자성을 지닌 조직 단위나 조직들 간에 협력적 연계장치로 구성된 조직”을 말한다. 네트워크조직은 상호 독립적인 조직들이 상대방의 자원을 활용하기 위해 수직적·수평적 신뢰 관계로 연결되며, 업무 처리의 신속성과 유연성을 확보할 수 있다. 네트워크조직은 조직 간에서도 형성될 수 있고, 조직 내의 집단 간에도 형성될 수 있으며 조직행위자 간의 '상호의존성'과 '관계성'이 중시된다.

문 16. 공무원노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

[문제 난이도: 상*중*하]

- ① 공무원노동조합에 가입한 9급 일반직공무원은 공무원직장협의회에 동시에 가입할 수 있다.
- ② 부당한 정치적 정실인사를 배제하는 데 기여할 수 있다.
- ③ 단체교섭 대상에는 노동조합에 관한 사항 또는 복지 및 그 밖의 근무조건에 관한 사항 외에 보수도 포함된다.
- ④ 공립초등학교 교사는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에서 규정하고 있는 공무원에 해당한다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 898-899.

정답▶④

[해설] 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 [시행 2016.8.4.] [법률 제13936호, 2016.2.3., 타법개정]
제1조(목적) 이 법은 「국가공무원법」 및 「사립학교법」에도 불구하고 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 교원의 노동조합 설립에 관한 사항을 정하고 교원에 적용할 「노동조합 및 노동관계조정법」에 대한 특례를 규정함을 목적으로 한다.
제2조(정의) 이 법에서 "교원"이란 「초·중등교육법」에서 규정하고 있는 교원을 말

한다.

「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 [시행 2014.11.19.] [법률 제 12844호, 2014.11.19., 타법개정]

제2조(정의) 이 법에서 "공무원"이란 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에서 규정하고 있는 공무원을 말한다. 다만, 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」에 따른 사실상 노무에 종사하는 공무원과 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」의 적용을 받는 교원인 공무원은 제외한다.

문 17. 갈등관리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 갈등관은 갈등역기능론의 전통적인 견해에서 갈등수용론의 행태론적 관점, 갈등조장론의 순으로 변해왔다.
- ② 순응은 한 당사자가 자신의 관심사나 목표들을 포기함으로써 다른 당사자의 관심을 만족시키려는 비단정적이고 협력적인 방안이다.
- ③ 갈등해결법으로는 상위목표자원의 증대, 회피, 완화, 타협, 권위적 명령, 조직의 구조적 변수의 변화가 있다.
- ④ 상호작용적 관점에서는 조직에 갈등이 거의 없을 경우 환경 변화에 대한 적응력이 높아지므로 조직성과가 향상된다고 본다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 648.

정답▶ ④

[해설] 상호작용적 관점에서는 조직에 적절한 정도의 갈등이 있을 경우 환경 변화에 대한 적응력이 높아지므로 조직성과가 향상된다고 본다.

- 갈등의 순기능
- ㉠ 선의의 경쟁을 유발·촉진
- ㉡ 창의적·쇄신적 행정의 원동력
- ㉢ 개인·집단의 동태적인 성장과 발전의 계기
- ㉣ 행정의 획일성을 배제하고 다양성·민주성 확보
- ㉤ 조직의 새로운 조화와 통합을 가져오는 계기

문 18. 공직윤리에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」에서 내부고발자 보호제도를 도입하여 운영하고 있다.
- ② 「공직자윤리법」에 의하면 취업심사대상자 중 퇴직공직자는 퇴직일로부터 2년간 퇴직 전 5년 동안 소속하였던 부서의 업무와 밀접한 관련이 있는 기관에 취업할 수 없다.

- ③ 공직윤리의 가치 기준으로서 공익의 과정설은 어떤 과정이나 절차를 통해 공익을 달성할 수 있는가에 주목한다.
- ④ 공직에서 이해 충돌의 회피가 중요시되는 이유는 공직자가 국민의 대리인이기 때문이다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 914.

정답▶②

[해설] 공직자윤리법[시행 2016.9.1.] [법률 제13796호, 2016.1.19., 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 호(...생략...)의 어느 하나에 해당하는 기관(취업제한 기관)에 취업할 수 없다. 다만, 관할 공직자윤리위원회의 승인을 받은 때에는 그러하지 아니하다.

문 19. 「공무원 헌장」 에 직접적으로 언급되지 않은 가치는?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 전문성
- ② 효율성
- ③ 다양성
- ④ 투명성

★ 2016년 7급 국가직 대비 Point 행정학 실전문의고사반 제 12 회 문제 13번(2016년 7월 26일, 화요일, 09:00~12:50 강의)

문 13. 아래 <보기>의 내용이 명시되어 있는 규정으로 옳은 것은?

< 보 기 >

우리는 자랑스러운 대한민국의 공무원이다.
 우리는 헌법이 지향하는 가치를 실현하며 국가에 헌신하고 국민에게 봉사한다.
 우리는 국민의 안녕과 행복을 추구하고 조국의 평화 통일과 지속 가능한 발전에 기여한다.
 이에 굳은 각오와 다짐으로 다음을 실천한다.
 하나. 공익을 우선시하며 투명하고 공정하게 맡은 바 책임을 다한다.
 하나. 창의성과 전문성을 바탕으로 업무를 적극적으로 수행한다.
 하나. 우리 사회의 다양성을 존중하고 국민과 함께 하는 민주 행정을 구현한다.
 하나. 청렴을 생활화하고 규범과 건전한 상식에 따라 행동한다.

- ① 국가공무원법
- ② 공무원복무규정
- ③ 공무원 헌장
- ④ 공무원 헌장 실천강령

정답▶②

[해설] ○ 공무원 헌장※ 35년만에 전부 개정

[시행 2016.1.1.] [대통령훈령 제352호, 2015.12.31., 전부개정]

우리는 자랑스러운 대한민국의 공무원이다.

우리는 헌법이 지향하는 가치를 실현하며 국가에 헌신하고 국민에게 봉사한다.
우리는 국민의 안녕과 행복을 추구하고 조국의 평화 통일과 지속 가능한 발전에 기여한다.

이에 굳은 각오와 다짐으로 다음을 실천한다.

하나. 공익을 우선시하며 투명하고 공정하게 맡은 바 책임을 다한다.

하나. 창의성과 전문성을 바탕으로 업무를 적극적으로 수행한다.

하나. 우리 사회의 다양성을 존중하고 국민과 함께 하는 민주 행정을 구현한다.

하나. 청렴을 생활화하고 규범과 건전한 상식에 따라 행동한다.

문 20. 균형성과표(Balanced Scorecard)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

(문제 난이도: 상*중*하)

- ① 의사소통의 도구로 조직구성원들에게 조직의 전략 목표를 달성하기 위해 필요한 성과가 무엇인지 알려준다.
- ② 성과측정시스템으로 균형 있는 핵심성과지표를 설정하고 여러 관점들의 연계를 추구한다.
- ③ 내부프로세스 관점의 대표적 성과지표에는 정책순응도, 고객만족도 등이 있다.
- ④ 정부조직의 경우 고객을 정의하기가 쉽지 않다는 한계가 있으나 지방자치단체와 공공기관 등에서 활용하고 있다.

★ 2016년 시험대비 7급*9급 통합 Point 행정학 교재 p. 1106.

정답▶ ③

[해설]BSC는 다음과 같은 네 가지의 기본적인 질문에 답을 제공해 줌으로써 경영자는 이 BSC를 이용해서 사업을 네 가지 관점에서 평가

- (1) 기업은 주주들에게 어떻게 보이는가? (재무 관점) : 전통적인 후행 지표 ⇨ 매출, 자본수익률, 예산 대비 차이 등
- (2) 고객들은 우리 기업을 어떻게 보는가? (고객 관점) : 고객 관점에서의 성과지표는 고객만족도, 정책순응도, 민원인의 불만율, 신규 고객의 증감 등
- (3) 우리 기업은 어떤 점에서 탁월해야 하는가? (내부 프로세스 관점) : 의사결정 과정에 시민 참여, 적법절차, 조직 내 커뮤니케이션 구조, 공개 등
- (4) 우리 기업은 지속적으로 가치를 개선하고 창출할 수 있는가? (혁신 및 학습 관점) : 학습과 성장 관점의 성과지표는 학습동아리 수, 내부 제안 건수, 직무만족도 등

국가직 ‘**인사조직 직류**’ 최종합격을
진심으로 기원합니다 !!!

