

2018년 국가직 7급 인사조직론

2018년 8월 18일



| 말 바꾸기 |

01 엽관주의에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 가필드(Garfield) 대통령 암살 사건은 미국에서 엽관주의가 확대되는 결정적 계기로 작용하였다.
- ② 선거를 통해 집권한 정당에 정부관료제를 예측시킴으로써 정당정치의 발전을 저해한다.
- ③ 정권 교체 시 대규모 인력이 교체되므로 행정의 효율성 제고에 유리하다.
- ④ 우리나라에서는 엽관주의적 공직 임용이 공식적으로 허용되고 있다.

- 【해설】 ① [X] 엽관주의는 1881년 가필드 대통령이 엽관주의 추종자에 의해 암살당하면서 쇠퇴하였다.
 ② [X] 엽관주의는 선거를 통하여 집권한 정당에 정부관료제를 예측시킴으로써 국민의 요구에 대한 관료적 대응성을 제고시키고, 정당정치의 발전에 공헌하였다.
 ③ [X] 정권 교체 시 공직의 대량정리로 행정의 계속성, 일관성, 안정성, 효율성 등을 훼손할 수 있다.

▶ 올바른 지문

- ① 가필드 대통령 암살 사건은 미국에서 엽관주의가 쇠퇴하는 결정적 계기로 작용하였다.
- ② 선거를 통해 집권한 정당에 정부관료제를 예측시킴으로써 정당정치의 발전에 공헌하였다.
- ③ 정권 교체 시 대규모 인력이 교체되므로 행정의 효율성을 저해한다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.453

▶ ④

| 개념 + 말 바꾸기 |

02 공무원의 정치적 중립에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 정치행정이원론은 공무원의 정치적 중립에 대해 비판적인 입장을 취하고 있다.
- ② 장관은 정무직 공무원이므로 정치적 중립의 의무를 지는 공무원에 해당하지 않는다.
- ③ 「국가공무원법」은 6급 이하 공무원의 정당 또는 그 밖의 정치단체 가입을 허용하고 있다.
- ④ 미국보다 독일에서 공무원의 정치적 활동이 자유로운 편이다.

- 【해설】 ① [X] 정치적 중립은 정치행정이원론에 근거하여 공무원은 정책결정에 관여하지 않고 중립적인 업무 역량을 갖추어야 한다는 입장을 취한다.
 ② [X] 정무직 공무원은 경력직 공무원에 비해 정치적 행위에 대해 관대한 편이긴 하지만, 장관 역시 정치적 중립의 의무를 지는 공무원에 해당한다.
 ③ [X] 「국가공무원법」 제65조는 공무원의 정당 또는 그 밖의 정치단체 가입을 허용하지 않고 있다.

국가공무원법 제65조 【정치 운동의 금지】 ① 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.

▶ 올바른 지문

- ① 정치행정이원론은 공무원의 정치적 중립에 대해 공정적인 입장을 취하고 있다.
- ② 장관은 정무직 공무원으로 정치적 중립의 의무를 지는 공무원에 해당한다.
- ③ 「국가공무원법」은 공무원의 정당 또는 그 밖의 정치단체 가입을 허용하지 않고 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.578

▶ ④

| 내용분류 + 법령 문제 |

03 위원회 조직에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 복수인으로 구성되는 합의제 기관을 의미한다.
- ㄴ. 이해관계가 서로 다른 사람들의 참여는 결정에 대한 보다 폭넓은 지지를 가능하게 한다.
- ㄷ. 의사결정에 대한 책임성 확보가 용이하다.
- ㄹ. 신중하고 공정한 의사결정을 통해 결정비용을 절약한다.
- ㅁ. 국민권익위원회는 집행(행정)위원회이다.

① ㄱ, ㄴ, ㄷ

② ㄱ, ㄴ, ㅁ

③ ㄱ, ㄹ, ㅁ

④ ㄴ, ㄷ, ㄹ

【해설】 ㄷ [X] 위원회 조직은 구성원이 복수이므로 책임이 분산되어 책임전가 현상이 발생할 수 있다.

ㄹ [X] 위원회 조직은 의사결정에 많은 시간과 경비가 소요된다.

▶ 올바른 지문

- ㄷ. 의사결정에 대한 책임성 확보가 어렵다.
- ㄹ. 신중하고 공정한 의사결정을 제고할 수 있지만 의사결정에 많은 시간과 경비가 소요된다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.375

▶ ②

| 개념 |

04 애드호크라시(adhocracy)에 대한 민츠버그(Mintzberg)의 설명으로 옳은 것은?

- ① 수평적·수직적 업무분화 수준이 매우 높다.
- ② 일반적으로 혁신이 필요한 오래된 조직에서 발견된다.
- ③ 다섯 가지의 구성부분 중 지원참모(support staff)가 가장 중요하다.
- ④ 관리애드호크라시의 예로 창의적인 광고회사를 들고 있다.

【해설】 ① [X] 애드호크라시는 수직적 분화 수준이 낮고, 수평적 분화 수준이 매우 높다.

② [X] 일반적으로 애드호크라시는 신생조직에서 발견된다.

③ [O] 애드호크라시는 최고관리층, 기술구조, 핵심운영층, 중간관리층, 지원 참모 등의 다섯 가지의 구성부분 중 지원참모가 가장 중요하다.

④ [X] 애드호크라시를 세분화 시키면 관리애드호크라시와 작업애드호크라시로 구분할

수 있다. 작업애드호크라시는 고객을 위해 직접 창안을 하고 문제를 해결하는 것이 특징이며, 관리애드호크라시는 자체사업을 가지고 행정구조와 작업계층이 뚜렷이 구분되는 특징을 갖는다. 작업애드호크라시에는 창의적인 광고회사, 설계회사 등이 있으며, 관리애드호크라시에는 잡지출판(편집, 판매 수행)과 같은 회사를 예로 들 수 있다.

▶ 올바른 지문

- ① 애드호크라시는 수직적 업무분화 수준이 낮고, 수평적 업무분화 수준이 매우 높다.
- ② 일반적으로 애드호크라시는 신생조직에서 발견된다.
- ④ 작업애드호크라시의 예로 창의적인 광고회사를 들고 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.361

▶ ③

05

| 법령 문제 |

조직행태(organizational behavior)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 개인-직무 적합성(person-job fit)은 개인과 조직의 특성이 서로 원하는 것을 제공하는 정도를 의미하는 것으로, 개인과 조직이 각각 추구하는 가치의 상호 일치성과는 구분되는 개념이다.
- ② 직무스트레스(job stress)가 쌓여 직무소진(job burnout)으로 귀결될 수 있고, 역으로 직무소진이 직무스트레스의 원인이 된다.
- ③ 인지부조화(cognitive dissonance)를 야기하는 태도나 행동이 중요하거나 부조화를 스스로 통제할 수 있다고 믿을 때 인지부조화를 줄이려는 동기가 강해진다.
- ④ 조직몰입(organizational commitment)은 낮은 개인적 이익의 상황에서 구성원이 조직의 목표 및 가치와의 동일시 때문에 조직에 계속 머물고자 하는 의지의 정도를 의미한다.

- 【해설】 ① [X] 개인-직무 적합성(person-job fit)은 개인과 조직이 각각 추구하는 가치의 상호 일치성과는 유사한 개념이다
- ② [X] 직무소진은 스트레스에 대항할 힘을 잃은 상태를 말하므로 다시 직무스트레스의 원인이 될 수 없다.
- ④ [X] 조직몰입은 조직구성원이 소속조직 그리고 소속조직의 목표와 일체화하고 그 조직의 구성원으로 남기를 원하는 태도의 수준을 설명하는 개념이다. 낮은 개인적 이익의 상황에서 조직몰입이 생기는 것이 아니라 조직을 떠났을 때 입게 될 손실을 감당하기 어려워 조직에 남으려는 태도(연장적 몰입)가 적합한 설명이다.

▶ 올바른 지문

- ① 개인-직무 적합성(person-job fit)은 개인과 조직의 특성이 서로 원하는 것을 제공하는 정도를 의미하는 것으로, 개인과 조직이 각각 추구하는 가치의 상호 일치성과 유사한 개념이다.
- ② 직무스트레스가 쌓여 직무소진으로 귀결될 수 있고, 직무소진으로 직무스트레스에 대항할 힘이 사라진다.
- ④ 조직몰입(organizational commitment)은 구성원이 조직의 목표 및 가치와의 동일시 때문에 조직에 계속 머물고자 하는 의지의 정도를 의미한다(낮은 개인적 이익X).

【참고】

▶ ③

06 균형인사제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 여성채용목표제가 양성평등채용목표제로 변경되면서 적용대상이 모집단위 5명 이상의 시험에서 10명 이상의 시험으로 축소되었다.
- ② 「국가공무원법」은 장애인과 함께 이공계 전공자도 우대대상으로 규정하고 있다.
- ③ 지방인재채용목표제는 각 대학이 추천한 후보자 중에서 인사혁신처가 7급으로 채용하는 제도이다.
- ④ 대표적인 예로 개방형 임용제도를 들 수 있다.

【해설】 ① [X] 1996년 여성채용목표제는 2003년부터 양성평등채용목표제로 전환되었다. 양성평등채용목표제는 10명 이상 뽑는 직렬을 대상으로만 적용했던 것과는 달리 모집단위 5명 이상을 뽑는 시험단위에 모두 적용되었다.

② [O] 「국가공무원법」에는 장애인, 이공계전공자, 저소득층 등이 규정되어 있다.

국가공무원법 제26조 【임용의 원칙】 공무원의 임용은 시험성적·근무성적, 그 밖의 능력의 실증에 따라 행한다. 다만, 국가기관의 장은 대통령령등으로 정하는 바에 따라 장애인·이공계전공자·저소득층 등에 대한 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 실질적인 양성 평등을 구현하기 위한 적극적인 정책을 실시할 수 있다.

③ [X] 지역인재 추천채용제도에 대한 설명이다. 지방인재채용목표제는 5급과 7급에 도입한 제도로 지방인재가 선발예정인원의 일정 비율 이상이 될 수 있도록 하는 것이다.

④ [X] 대표적으로 지방인재채용목표제, 지역인재추천채용제, 양성평등채용목표제 등이 있다. 개방형 임용제도는 균형인사제도와 무관하다.

▶ 올바른 지문

- ① 2003년 여성채용목표제가 양성평등채용목표제로 변경되었으며, 적용대상이 모집단위 10명 이상의 시험에서 5명 이상의 시험으로 확대되었다.
- ③ 지역인재추천채용제도는 각 대학이 추천한 후보자 중에서 인사혁신처가 7급으로 채용하는 제도이다.
- ④ 대표적인 예로 지방인재채용목표제, 지역인재추천채용제, 양성평등채용목표제 등을 들 수 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.462

▶ ②

07 갈등의 긍정적 기능에 주목하는 갈등관리의 사례로 옳지 않은 것은?

- ① 혁신담당관제를 도입하여 각종 회의에서 새로운 시각으로 역동적 정책토론이 되도록 유도한다.
- ② 구매부서에 대한 의존성을 낮추기 위해 소규모 물품구입 예산에 대한 각 부서의 집행 자율성을 높인다.
- ③ 민간경력자 공개채용 확대 및 경력개방형 직위 지정운영으로 민간인 임용비율을 높인다.
- ④ 행정서비스 현장 운영이 우수한 지방자치단체들에게 기관표창을 실시한다.

【해설】 갈등의 긍정적 기능에 주목하는 갈등관리는 관리자들이 조직목표의 성취를 위해 필요한 갈등을 적절히 조성하는 '조성전략'을 채택하는 것을 말한다.

① [O] 조성전략 중 의사전달통로를 변경하는 전략이다.

② [X] 상호의존성이나 일방적 의존성을 낮추는 것은 갈등을 해결하는 방법 중 하나이다.

③ [O] 개방형 임용제 등 태도가 서로 다른 사람들을 교호작용하게 함으로써 갈등을 조성한다.

④ [O] 서로 경쟁상황을 조성함으로써 갈등을 촉진할 수 있다.

▶ 올바른 지문

- ② 구매부서에 대한 의존성을 낮추기 위해 소규모 물품구입 예산에 대한 각 부서의 집행 자율성을 높이는 것은 갈등해소 전략이다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.422

▶ ②

| 내용보류 + 개념 |

08

리더십 이론 중 경로-목표 모형(path-goal theory)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 구성원의 직무만족도, 리더에 대한 수용성, 동기적 행위 등을 리더의 특성, 부하의 특성, 외부환경적 요인을 통해 설명한다.
 ② 리더의 특성을 강조하여 지시적, 지지적, 참여적, 성취지향적 특성으로 구분하고 이들이 상호배타적이라고 본다.
 ③ 조직 구성원들의 기대(expectancy)와 유인가(valence)를 조절변수로 설정하는 등 기대이론을 적용한다.
 ④ 경로(path)란 부하가 바라는 보상을 받을 수 있게 하는 일련의 행동으로, 리더의 효과성은 이러한 경로를 상황에 맞게 제시하는 데 달려있다.

- 【해설】 ① [X] 부하의 특성(상황변수 1)과 작업환경의 특성(상황변수 2)을 통해 설명한다.
 ② [X] 리더의 특성을 강조하여 지시적, 지지적, 참여적, 성취지향적 특성으로 구분한다. 리더는 이러한 특성을 모두 가지고 있으며, 리더십 유형은 상호배타적이지 아니라 리더 행동에 복합적으로 나타날 수 있다.
 ③ [X] 경로-목표 이론의 중요한 특성은 매개변수에 해당하는 부분에 동기이론으로 널리 알려진 브룸의 기대이론을 접목시킨 점이다.

▶ 올바른 지문

- ① 구성원의 직무만족도, 리더에 대한 수용성, 동기적 행위 등을 부하의 특성(상황변수 1)과 작업환경의 특성(상황변수 2)을 통해 설명한다.
 ② 리더의 특성을 강조하여 지시적, 지지적, 참여적, 성취지향적 특성으로 구분하며, 이들 리더십유형은 상호배타적이지 아니라 리더행동에 복합적으로 나타날 수 있다.
 ③ 조직 구성원들의 기대(expectancy)와 유인가(valence)를 매개변수로 설정하는 등 기대이론을 적용한다(조절변수×).

【참고】 2019 compass 행정학 p.411

▶ ④

09 공무원 교육훈련에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 위탁교육훈련 기관에는 국내뿐만 아니라 국외의 교육 및 연수기관도 포함된다.
- ② 전문교육훈련은 교육훈련기관에서 실시하는 것을 원칙으로 한다.
- ③ 교육훈련 방법 중 강의는 가장 일반적으로 사용되나 비용이 많이 든다는 단점이 있다.
- ④ 국가공무원인재개발원은 차관급 기관으로 행정안전부장관 소속이다.

- 【해설】 ② [X] 전문교육은 공무원이 현재 담당하고 있거나 담당할 직무분야에 필요한 전문적인 지식과 기술을 배양하는 훈련이다. 「공무원인재개발법」상 전문교육훈련에는 교육훈련기관의 특별한 제한 규정은 없다.
- ③ [X] 강의는 한 사람의 강사가 여러 사람을 대상으로 정보를 전달하는 방법으로 가장 일반적이며, 비용이 적게 들어 경제적이라는 장점이 있다.
- ④ [X] 인사혁신처장 소속이다.

공무원인재개발법 제3조【국가공무원인재개발원】 ① 인사혁신처장 소속으로 국가공무원인재개발원을 두고, 원장은 정무직(政務職)으로 한다.

▶ 올바른 지문

- ② 전문교육훈련은 교육훈련기관의 특별한 제한은 없다.
- ③ 교육훈련 방법 중 강의는 가장 일반적으로 사용되며 비용이 적게 든다는 장점이 있다.
- ④ 국가공무원인재개발원은 차관급 기관으로 인사혁신처장 소속이다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.503



10 공무원 징계 및 소청제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 재직기간 5년 미만인 공무원이 파면된 경우 퇴직 급여액의 1/4이 감액된다.
- ② 소청대상에 징계처분은 포함되나 부작위는 포함되지 않는다.
- ③ 「국가공무원법」은 직위해제부터 견책까지 여섯 종류의 징계를 규정하고 있다.
- ④ 지방자치단체 소속 공무원이 지방소청심사위원회의 결정에 불복하는 경우 인사혁신처 소청심사위원회에 재심사청구를 할 수 있다.

- 【해설】 ① [O] 재직기간이 5년 미만인 공무원이 파면된 경우 퇴직 급여액의 1/4이 감액되며, 5년 이상인 경우 1/2이 감액된다.
- ② [X] 부작위도 포함된다.

국가공무원법 제9조【소청심사위원회의 설치】 ① 행정기관 소속 공무원의 징계처분, 그 밖에 그 의사에 반하는 불리한 처분이나 부작위에 대한 소청을 심사·결정하게 하기 위하여 인사혁신처에 소청심사위원회를 둔다.

- ③ [X] 「국가공무원법」상 징계에는 파면, 해임, 강등, 정직, 감봉, 견책 등 여섯가지이 나 직위해제는 징계에 포함되지 않는다.
- ④ [X] 지방소청심사위원회의 결정에 불복하는 경우 행정소송을 제기해야 한다.

▶ 올바른 지문

- ② 소청대상에 징계처분, 부작위까지 포함된다.
- ③ 「국가공무원법」은 파면부터 견책까지 여섯 종류의 징계를 규정하고 있다.
- ④ 지방자치단체 소속 공무원이 지방소청심사위원회의 결정에 불복하는 경우 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.581, 583



| 개념 |

11 정부조직의 개인 성과급제에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 자기결정이론(self-determination theory)에 이론적 근거를 두고 있다.
- ② 계서적 지위를 강조하는 조직과는 정합성이 낮다.
- ③ 개인 간 경쟁을 유발함으로써 공공봉사동기(public service motivation)를 높일 수 있다.
- ④ 정량적 성과를 중시함으로써 조직 전체의 거시적 목표 달성에 효과적이다.

【해설】 ① [×] 개인 성과급제는 강화 및 기대이론에 이론적 근거를 두고 있다.
③ [×] 공공봉사동기는 금전적 물리적 보상보다 국가에 봉사하려는 이타심에 주목한 이론으로 성과급제를 통해 동기유발되지 않는다.
④ [×] 개인 성과급제의 성과를 정량적으로 측정하기도 어려울 뿐만 아니라 단체정신을 파괴하고 공동목표달성을 위한 협동을 저해시킬 수 있다는 단점이 있다.

▶ 올바른 지문

- ① 강화 및 기대이론(reinforcement & expectancy theory)에 이론적 근거를 두고 있다.
- ③ 개인 간 경쟁을 유발함으로써 보수에 의한 동기를 높일 수 있다.
- ④ 정량적 성과를 측정하기 어려울 뿐만 아니라 조직 전체의 거시적 목표 달성을 저해시킬 수 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.533, 538

▶ ②

| 내용 분류 |

12 미국 「펜들턴법(Pendleton Act)」의 주요 내용에 해당하는 것만을 모두 고르면?

- ㄱ. 고위공무원단(SES) 신설
- ㄴ. 공개경쟁채용시험 실시
- ㄷ. 실적제보호위원회(MSPB) 설치
- ㄹ. 독립적인 인사위원회(CSC) 설치

- ① ㄱ, ㄴ
- ② ㄱ, ㄷ
- ③ ㄴ, ㄹ
- ④ ㄷ, ㄹ

【해설】 ㄱ [×] 고위공무원단은 카터 행정부의 「공무원제도개혁법」의 제정으로 설치되었다.
ㄴ [○] 공무원은 공개경쟁채용시험에 의하여 임용되었다.
ㄷ [×] 실적제보호위원회(MSPB)는 카터 행정부의 「공무원제도개혁법」의 제정으로 설치되었다.
ㄹ [○] 독립적이고 초당적인 연방중앙인사위원회(FCSC)를 설치하였다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.454, 471

▶ ③

13 내부고발에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 내부고발자에 대한 신분보장이 법적으로 아직 구비되어 있지 않다.
- ② 계서적 질서의 붕괴를 초래할 수 있다는 비판이 있다.
- ③ 부패 근절을 위한 외부 통제의 한계를 보완해 줄 수 있다.
- ④ 악의적 동기로 말미암은 경우 공익에 도움이 되더라도 정당한 내부고발로 볼 수 없다.

【해설】 ① [X] 내부고발자에 대한 신분보장 및 신변보호 등은 「부패방지 및 국민권익위원회 설치와 운영에 관한 법률」과 「공익신고자보호법」에 규정되어 있다.

▶ 올바른 지문

- ① 내부고발자에 대한 신분보장이 법적으로 구비되어 있다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.570

▶ ①

14 조직환경에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 봄가르트너와 존스(Baumgartner & Jones)는 환경정보의 비비례적 처리(disproportional processing)가 조직의 해결책을 단절적으로 변화하게 한다고 본다.
- ② 톰슨(Thompson)은 환경의 안정성과 동질성의 정도에 따라 조직의 환경에 대한 의존도 및 환경으로부터의 제약이 달라진다고 본다.
- ③ 에머리와 트리스트(Emery & Trist)는 조직과 환경의 상호작용을 조직구조의 분화(differentiation)와 통합(integration)의 측면에서 이해한다.
- ④ 카츠와 칸(Katz & Kahn)은 환경의 요구에 대한 조직의 반응은 영역(domain), 기술, 구조 등과 관련한 의사결정점에서 발생한다고 본다.

【해설】 ③ [X] 조직과 환경의 상호작용을 조직구조의 분화와 통합의 관계의 측면에서 이해한 것은 로렌스와 로쉬(Lawrence & Lorsch)의 조직의 환경적응에 관한 연구이다. 에머리와 트리스트는 복잡성과 불확실성을 기준으로 평온한 무작위적 환경에서부터 격동의 장에 이르기까지 네 가지 환경유형론을 제시하였다.

▶ 올바른 지문

- ③ 로렌스와 로쉬(Lawrence & Lorsch)의 조직의 환경적응 연구는 환경의 안정성과 동질성의 정도에 따라 조직의 환경에 대한 의존도 및 환경으로부터의 제약이 달라진다고 본다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.370

▶ ③

15 귀인이론(attribution theory)에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 행동의 원인이 외재적인지 내재적인지를 판단하는 기준으로서 특이성(distinctiveness)은 같은 사람이 다른 상황에서 다르게 행동하는 것을 의미한다.
- ② 사람들이 다른 사람의 행동에 대해 평가할 때 외재적 요인의 영향을 과대평가하고 내재적 요인의 영향을 과소평가하는 경향을 근본적인 귀인오류(fundamental attribution error)라고 한다.
- ③ 어떤 부서에서 특정 직원만이 일을 소란스럽게 하며, 매주 여러 번 그렇게 하며, 다른 곳에서도 그렇게 한다면 그 직원의 내재적 요인이 그러한 행동의 원인이라고 볼 수 있다.
- ④ 자신의 성공 원인은 주로 능력이나 노력과 같은 내재적인 요인에서 찾는 반면, 실패 원인은 지원 부족, 동료의 비협조 등 외재적인 요인에서 찾는 것을 자기실현적 귀인편향(self-fulfilling bias)이라고 한다.

- 【해설】
- ① [X] 귀인이론에서 말하는 특이성(distinctiveness)이란 같은 사람이 다른 상황에서도 동일한 방식으로 행동하는 정도를 말한다.
 - ② [X] 귀인오류는 사람들이 다른 사람의 행동에 대해 평가를 할 때, 외재적 요인의 영향을 과소평가하고, 내재적 요인의 영향을 과대평가하는 경향을 말한다.
 - ③ [O] 내재적 요인에 의한 행동이란 그 행동이 그 사람의 개인적 통제 아래 믿는 행동이며, 외재적 요인에 의한 행동은 어떤 상황이 그 사람을 그렇게 행동하도록 만든 경우를 말한다.
 - ④ [X] 자기고양적 편향에 대한 설명이다. 자기고양적 편향은 자신의 성공은 자신의 능력이나 노력과 같은 내재적 요인에서 찾으려고 하는 반면, 자신의 실패는 불행이나 동료의 비협조 등과 같은 외재적 요소에서 원인을 찾는 경향을 말한다. 자기실현적 귀인편향은 자기충족적 예언효과를 의미하는 것으로 예언대로 행동하고 판단하게 되는 현상이다.

▶ 올바른 지문

- ① 행동의 원인이 외재적인지 내재적인지를 판단하는 기준으로서 특이성(distinctiveness)은 같은 사람이 다른 상황에서 동일한 방식으로 행동하는 것을 의미한다.
- ② 사람들이 다른 사람의 행동에 대해 평가할 때 외재적 요인의 영향을 과소평가하고 내재적 요인의 영향을 과대평가하는 경향을 근본적인 귀인오류(fundamental attribution error)라고 한다.
- ④ 자신의 성공 원인은 주로 능력이나 노력과 같은 내재적인 요인에서 찾는 반면, 실패 원인은 지원 부족, 동료의 비협조 등 외재적인 요인에서 찾는 것을 자기고양적 편향(self-serving bias)이라고 한다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.515

▶ ③

16 제도적 동형화(institutional isomorphism)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

- ① 서로 상이한 환경이나 장(organizational field)에 존재하는 조직들의 구조가 서로 닮는 것을 의미한다.
- ② 작은정부의 추진 등 신공공관리론(NPM)에 따른 정부개혁 노력은 제도적 동형화의 일환으로 볼 수 있다.
- ③ 자체 대안을 갖지 못한 불확실한 상태에 처한 조직의 선택 결과로 동형화가 나타날 수 있다.
- ④ 조직이 특정 분야의 전문가나 전문가 집단의 기준(standards)을 수용하면서 제도적 동형화가 나타나기도 한다.

【해설】 사회학적 신제도주의의 제도적 동형화에 관한 문제이다.

- ① 【×】 동형화는 조직이 동질화되는 과정을 나타내는 개념이다. 즉, 조직의 장(organizational field) 안에 있는 한 조직단위가 동일한 환경조건에 직면한 다른 조직단위들을 닮도록 하는 과정이다. 여기서 '조직의 장'은 동질적인(상이한×) 환경과 제도가 인지될 수 있는 분석단위이다.
- ③ 【○】 제도적 동형화의 유형 중 모방적 동형화에 대한 설명이다.
- ④ 【○】 제도적 동형화의 유형 중 규범적 동형화에 대한 설명이다.

▶ 올바른 지문

- ① 서로 동일한 환경이나 장(organizational field)에 존재하는 조직들의 구조가 서로 닮는 것을 의미한다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.146

▶ ①

| 말 바꾸기 |

17 공무원 시보임용 제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 기본적인 목적은 교육훈련을 통해 공직에 적응시키려는 것이다.
- ② 5급 이하 공무원 신규 채용 시 예외 없이 적용된다.
- ③ 우리나라 시보제도는 선발도구로서의 효용성이 낮은 편이다.
- ④ 시보 기간에도 공무원으로서의 신분은 보장된다.

【해설】 ① 【×】 시보임용 제도는 임용 후보자의 적격성 여부를 판정하는 선발 과정 중 하나이다. 시보제도의 기본적인 목적은 선발 수단의 보완이며, 부수적인 목적으로 후보자에게 기초 적응 훈련을 시키는 것이다.

- ② 【×】 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

국가공무원법 제29조 【시보 임용】 ① 5급 공무원을 신규 채용하는 경우에는 1년, 6급 이하의 공무원을 신규 채용하는 경우에는 6개월간 각각 시보(試補)로 임용하고 그 기간의 근무성적·교육훈련성적과 공무원으로서의 자질을 고려하여 정규 공무원으로 임용한다. 다만, 대통령령등으로 정하는 경우에는 시보 임용을 면제하거나 그 기간을 단축할 수 있다.

- ③ 【○】 우리나라의 경우 시보 제도는 선발 과정으로서의 기능을 수행하지 못한채 형식적으로 운용됨으로써, 기초 적응 훈련의 실시라는 부수적 기능만 소극적으로 수행하고 있다.

- ④ 【×】 시보 공무원은 정규 공무원과 같은 신분 보장이 되지 않아 임명권자가 일방적으로 해임하더라도 소청 등의 구제 수단이 없다.

▶ 올바른 지문

- ① 부수적인 목적은 교육훈련을 통해 공직에 적응시키려는 것이다.
- ② 5급 이하 공무원 신규 채용 시에도 적용되지만, 예외적으로 면제하거나 그 기간을 단축시킬 수 있다.
- ④ 시보 기간에는 공무원으로서의 신분 보장이 제한된다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.501

▶ ③

18 쓰레기통 의사결정모형에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 불명확한 인과관계, 문제성 있는 선호 등으로 높은 불확실성에 직면한 개인이 어떤 결정행태를 보이는지 분석한다.
- ② 해결해야 할 문제에 대한 합리적 해결책의 고안 및 채택 과정에서 인과관계 분석의 중요성을 강조한다.
- ③ 해결이 필요한 문제, 해결책, 참여자, 의사결정의 기회 등이 흐름으로 존재하며 이들이 서로 의존적이라고 본다.
- ④ '진빠기(by flight)' 결정은 관련된 문제들이 다른 의사결정 기회를 찾아 스스로 떠날 때까지 기다리는 의사결정 방식이다.

- 【해설】 ① [X] 쓰레기통 모형은 집단적 의사결정모형이다.
 ② [X] 합리모형에 대한 설명이다. 쓰레기통 모형에서는 인과관계의 분석이 가능한 상황이 아닌 조직화된 혼란 상태에서의 불합리한 의사결정에 관한 모형이다.
 ③ [X] 문제, 해결책, 기회, 참여자는 서로 독자적으로 움직이는 흐름이다.

▶ 올바른 지문

- ① 불명확한 인과관계, 문제성 있는 선호 등으로 높은 불확실성에 직면한 조직(집단)이 어떤 결정행태를 보이는지 분석한다.
- ② 합리모형은 해결해야 할 문제에 대한 합리적 해결책의 고안 및 채택 과정에서 인과관계 분석의 중요성을 강조한다.
- ③ 해결이 필요한 문제, 해결책, 참여자, 의사결정의 기회 등이 흐름으로 존재하며 이들이 서로 독립적이라고 본다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.260

▶ ④

19 조직의 효과성을 높이기 위한 조직이론의 시사점으로 옳지 않은 것은?

- ① 제도화이론 - 사회적으로 정당화되고 합리화된 요소를 조직의 구조에 통합하여야 한다.
- ② 전략적 선택이론 - 조직환경의 특성에 따른 조직 내부의 구조를 정립해야 한다.
- ③ 조직경제학 - 정보비대칭성의 완화, 성과중심의 대리인 통제, 대리인에 대한 적절한 인센티브의 설계를 통해 대리손실을 줄여야 한다.
- ④ 조직군생태학 - 하난과 프리먼(Hannan & Freeman)에 따르면 조직의 형태 또는 구조와 환경과의 동질성을 높여야 한다.

- 【해설】 ② [X] 전략적 선택이론은 조직구조는 재량을 지닌 관리자들에 의해 결정된다는 관점으로 환경에 대한 임의론적 모형이다. 따라서 조직구조를 결정하는 것은 환경이 아닌 지배집단들의 이해관계와 권력이라고 본다.

▶ 올바른 지문

- ② 전략적 선택이론 - 지배집단들의 이해관계와 권력에 따른 조직 내부의 구조를 정립해야 한다.

【참고】 2019 compass 행정학 p.367, 368

▶ ②

‘일과 삶의 균형’을 위한 정책에 대한 설명으로 옳은 것은?

- ① 유연복장제는 유연근무제의 한 범주로 볼 수 없다.
- ② 근무시간 관련 유연근무제에는 ‘시간제근무제’, ‘집약근무제’, ‘재량근무제’ 등이 있다.
- ③ 가족친화적 프로그램은 주로 직장 내 양성평등 문화의 제고에 초점을 두고 있다.
- ④ 선택적 복지제도는 복지서비스 혜택의 제공에서 기본항목과 자율항목의 구분을 전제로 하고 있다.

- 【해설】 ① [X] 유연근무제는 공직 생산성을 향상시키고 삶의 질을 높이기 위해 개인·업무·기과 별 특성에 맞는 유연한 근무 형태를 공무원이 선택해 활용할 수 있는 제도이다. 근무 복장 관련 제도인 유연복장제 역시 유연근무제의 한 범주로 볼 수 있다.
- ② [X] 근무시간 관련 유연근무제에는 시차출퇴근제, 근무시간선택제, 집약근무제, 재량근무제 등이 있다. 시간제근무제는 유연근무제의 범위에 포함되지 않는다.
- ③ [X] 가족친화 인사정책은 임신, 출산, 육아, 교육, 재정, 노인부양 등 가족 체계의 유지 및 강화를 위한 가족지원제도이다.
- ④ [O] 선택적 복지제도(현, 맞춤형 복지제도)는 복지서비스 혜택의 제공에서 기본항목과 자율항목의 구분을 전제로 하고 있다.

공무원 후생복지에 관한 규정 6조【맞춤형 복지제도의 항목】 ① 맞춤형 복지제도에 의한 복지혜택은 다음 각 호의 항목으로 구성한다.

- 1. 기본항목: 공무원이 의무적으로 선택하도록 설계·운영되는 항목
- 2. 자율항목: 공무원이 자율적으로 선택할 수 있도록 운영기관별로 설계·운영되는 항목

▶ 올바른 지문

- ① 근무복장 관련 제도인 유연복장제 역시 유연근무제의 한 범주로 볼 수 있다.
- ② 근무시간 관련 유연근무제에는 시차출퇴근제, 근무시간선택제, 집약근무제, 재량근무제 등이 있다.
- ③ 가족친화적 프로그램은 가족 체계의 유지 및 강화에 초점을 두고 있다.