

2020년 국회직 9급 행정학 (2020.9.26.)

• 해설 : 이승철

01 행태론적 접근방법에 대한 설명으로 옳은 것은?

2020 국회9급

- ① 인간행태의 복잡성을 강조하며 규칙성을 전제하지 않는다.
- ② 행정과 경영을 분리하는 경향이 강하다.
- ③ 가치와 사실을 일치시킨다.
- ④ 개인이 아닌 집단의 사회적·심리적 측면을 연구 대상으로 삼는다.
- ⑤ 인간이 환경의 변화를 유도하는 상황을 설명하기에는 적합하지 않다.

해설

- ① (×) 행태주의는 인간 행태의 규칙성·상관성·인과성을 경험적으로 입증·설명할 수 있다고 보았다.
- ② (×) 공사행정 새1원론, 정치행정 새1원론 입장이다. 정책결정기능을 가치판단기능으로 보아 과학적 연구대상에서 제외하고 집행기능과 관련된 연구에 초점을 두게 되어 행정과 경영과의 유사성이 부각되고 행정의 정치적·공공성 등 경영과 구별되는 특수성이 제대로 고려되지 못했다.
- ③ (×) 논리실증주의에 따른 과학적 방법과 경험주의적 방법에 입각하여 행정현상을 사실명제와 가치명제로 구분하고, 행정학은 경험적으로 관찰 및 검증가능한 객관적 사실문제만을 연구대상으로 해야 한다고 보았으며 가치문제는 연구대상에서 제외하였다(가치중립·물가치성·가치지양·가치절연).
- ④ (○) 행태주의는 인간의 능동적·주체적 측면을 간과하고 인간 행태가 외적 요인에 의해 결정된다는 결정론적 관점에서 인간을 수동적 존재로 본다.

답 ⑤

02 리더십이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

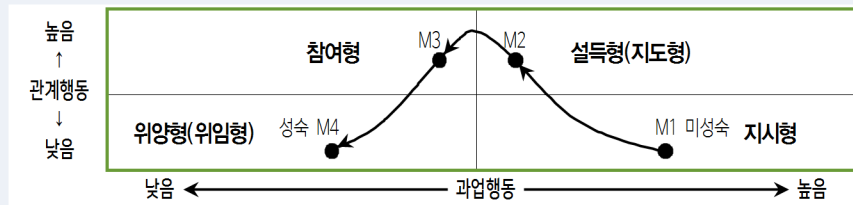
2020 국회9급

- ① 피들러(Fiedler)의 상황론이 제시하는 상황변수에는 리더와 부하와의 관계, 리더가 지닌 공식적 권한의 정도, 부하의 성숙도가 있다.
- ② 리더십이론은 자질론(특성론)에서 출발하였다.
- ③ 허쉬와 블렌차드(Hersey & Blanchard)의 리더십 상황이론에 따르면 지시형, 설득형, 참여형, 위임형이 있다.
- ④ 레딘(Reddin)의 3차원 모형에서 현신형은 과업을 중시한다.
- ⑤ 미시간대학교의 리더십 연구에서는 직원중심적(employee centered) 리더가 효과적인 것으로 나타났다.

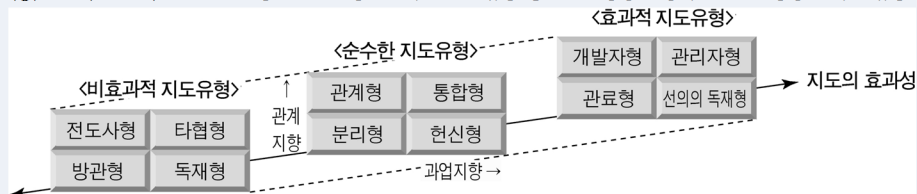
해설

- ① (×) Fiedler는 리더십 상황모델(contingency model)에서 리더십의 효율성에 영향을 미치는 상황변수로 ㉠ 지도자와 부하의 관계(leader-member relations), ㉡ 과업구조(task structure), ㉢ 지위권력(position power)을 제시했다.  
• 부하의 성숙도는 허쉬·블렌차드(P. Hersey & K. Blanchard)의 3차원 리더십 효과성 모형(Tri-dimension Leader Effectiveness Model, 또는 성장순기론)에서 제시된 리더십 효과성을 좌우하는 상황변수이다.
- ② (○) 리더십이론의 전개 : 자질론(특성론) → 행동유형론(행태론) → 상황론
- ③ (○) 허쉬·블렌차드(P. Hersey & K. Blanchard)의 3차원 리더십 효과성 모형

부하의 성숙도	M1	M2	M3	M4
직무상 성숙도(능력)	낮음	낮음	높음	높음
심리적 성숙도(의욕·동기)	낮음	높음	낮음	높음
적합한 리더십 유형	지시형(telling) (9, 1)	설득형(selling ; 지도형) (9, 9)	참여형(participating) (1, 9)	위임형(delegating ; 위양형) (1, 1)
*괄호 안의 수는 관리망이론의 경우				



- ④ (○) 레딘(Reddin)의 3차원 모형에서 현신형은 순수한 지도유형 중 과업지향성이 강하고 관계지향성이 약한 유형이다.



- ⑤ (○) 미시간 대학 팀과 리커트는 리더의 행동유형을 직무중심형과 직원중심형으로 구분하고 직원중심형이 효과적이라고 봄  
㉠ 직무[생산] 중심적(job-centered or production-centered) 행동 → 철저한 업무감독, 공식적 권한에 의존.  
㉡ 직원[부하] 중심적(employee-centered) 행동 → 생산성과 직원의 만족감을 높이는 데 효과적임.

답 ①

**[관련기출]** 리더십에 대한 설명으로 옳은 것은? 2017 지방7급

① 피들러(Fiedler)는 리더십 유형을 결정하는 조건으로 부하의 성숙도를 중요시한다.  
 ② 번스(Burns)의 거래적 리더십은 영감, 개인적 배려에 치중하고 조직에서 변화를 주도하는 리더십이다.  
 ③ 하우스(House)의 참여적 리더는 부하들과 상담하고 의사결정 전에 부하들의 의견을 반영하려고 한다.  
 ④ 블레이크와 머튼(Blake & Mouton)은 직원지향적 리더십이 가장 이상적인 리더십 유형이라고 규정한다.

답 ③

**[관련기출]** 피들러의 리더십 상황모델(contingency model)에서 강조하는 중요 상황요인을 모두 고른 것은? 2010 지방7급 보건행정학

㉠ 리더와 구성원의 관계    ㉡ 과업구조    ㉢ 리더의 지위권력    ㉣ 리더의 성격

① ㉠, ㉡                      ② ㉠, ㉢, ㉣                      ③ ㉠, ㉡, ㉣                      ④ ㉠, ㉢, ㉣, ㉣

답 ②

**[관련기출]** 리더십이론에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고른 것은? 2017 국가7급(하)

㉠ 피들러(Fiedler)의 상황적합이론(contingency theory of leadership)에서는 상황변수로 '리더와 부하의 관계', '직위 권력', '과업구조' 세 가지를 들고 있다.  
 ㉡ 허시와 블랜차드(Hersey & Blanchard)의 경로-목표이론(path-goal theory of leadership)에서는 상황변수로 부하의 능력과 의욕으로 구성되는 성숙도를 채택하였다.  
 ㉢ 하우스(House)는 리더십을 거래적 리더십(transactional leadership)과 변혁적 리더십(transformational leadership)으로 구분하였다.  
 ㉣ 블레이크와 머튼(Blake & Mouton)의 관리격자(managerial grid) 모형에 따르면 무기력형, 킨트리클럽형, 과업형, 중도형, 팀형이라는 기본적인 리더십 유형이 도출된다.

① ㉠, ㉡                      ② ㉠, ㉢                      ③ ㉢, ㉣                      ④ ㉢, ㉣

답 ②

**03 정무직 공무원에 해당하지 않는 것은?**

2020 국회9급

- ① 감사원장                      ② 헌법재판소 재판관                      ③ 중앙선거관리위원회 상임위원  
 ④ 대통령비서실 보좌관                      ⑤ 국회 수석전문위원

**해설**

⑤ (○) 국회수석전문위원은 별정직, 국회전문위원은 일반직이다.

답 ⑤

**[관련기출]** 다음 중 특수경력직 공무원에 대한 설명으로 옳지 않은 것은? 2018 국회8급

① 특수경력직 공무원은 경력직 공무원과는 달리 실적주의와 직업공무원제의 확립적 적용을 받지 않는다.  
 ② 특수경력직 공무원도 경력직 공무원과 마찬가지로 「국가공무원법」에 규정된 보수와 복무규율을 적용받는다.  
 ③ 교육·소방·경찰 공무원 및 법관, 검사, 군인 등 특수 분야의 업무를 담당하는 공무원은 특수경력직 중 특정직 공무원에 해당한다.  
 ④ 국회 수석전문위원은 특수경력직 중 별정직 공무원에 해당한다.  
 ⑤ 선거에 의해 취임하는 공무원은 특수경력직 중 정무직 공무원에 해당한다.

답 ③

**☞ 우리나라 공직분류 관련 주의사항**

- ① 국회수석전문위원은 별정직, 국회전문위원은 일반직  
 헌법재판관은 정무직, 헌법연구관은 특정직  
 대법원장·대법관은 임명시 국회의 동의를 요하지만 법관으로서 특정직  
 ② 중앙선거위 선거관리위원 및 상임위원은 정무직, 시·도 선관위 상임위원은 일반직  
 ③ 국회·헌법재판소·중앙선거위의 사무차장은 정무직, 감사원 사무차장은 일반직. 법원행정처의 처장(대법관)·차장(판사)은 특정직  
 ④ 부·처·청의 장·차관·차장·차관보 비교

부	국가보훈처	처(국가보훈처 제외)	청	국가정보원	공직 분류
장관	장관			원장	장관급 - 정무직
차관	차관	차장	청장	차장	차관급 - 정무직
차관보		차장	차장		고위공무원단인 일반직(단, 대통령경호처 차장은 1급 경호공무원 또는 고위공무원단인 별정직)

• 단, 검찰총장·차장검사, 경찰청·해양경찰청·소방청 청장·차장은 특정직

- ⑤ 광역지방자치단체의 부단체장 비교

구분	특별시	광역시·도·특별자치시·특별자치도
정무부단체장(지방공무원)	• 정무부시장 : 정무직 지방공무원	• 정무부지사·부시장 : 별정직 1급 상당 지방공무원 또는 지방관리관(일반직)
행정부단체장(국가공무원)	• 행정부시장 : 정무직 국가공무원	• 행정부지사·부시장 : 고위공무원단에 속하는 일반직 국가공무원

04 예산집행의 신축성에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 예산의 이용은 입법과목에 대한 변경이므로 국회의 의결을 얻고 기획재정부장관의 승인을 받아야 한다.
- ② 계속비의 지출은 당해 회계연도로부터 3년 이내에 한정하는 것이 원칙이지만 국회의 의결을 받으면 5년까지 연장할 수 있다.
- ③ 예산의 이월에는 명시이월과 사고이월이 있다.
- ④ 일반회계 예산총액의 100분의 1 이내 금액을 예비비로 세입세출예산에 계상할 수 있다.
- ⑤ 수입대체정비는 지출이 직접 수입을 수반하는 경비이다.

해설

- ① (○) 예산의 이용 : 입법과목(장·관·항) 간 상호 융통.
  - 원칙 : 불가
  - 예외 : 국회 의결을 얻은 때에는 ㄱ 기획재정부장관의 승인을 얻어 이용 가능  
 ㄴ 기획재정부장관이 위임한 범위에서 자체적으로 이용 가능
- ② (×) 계속비 지출 연한 : ㉠ 5년 이내, 단, 사업규모 및 국가재원 여건을 고려하여 필요시 10년 이내로 가능  
 ㉡ 기획재정부 장관은 필요시 국회의 의결을 거쳐 ㉠의 기간보다 연장 가능

제23조(계속비) ① 완성에 수년이 필요한 공사나 제조 및 연구개발사업은 그 경비의 총액과 연부액(年賦額)을 정하여 미리 국회의 의결을 얻은 범위 안에서 수년도에 걸쳐서 지출할 수 있다.  
 ② 제1항의 규정에 따라 국가가 지출할 수 있는 연한은 그 회계연도부터 5년 이내로 한다. 다만, 사업규모 및 국가재원 여건을 고려하여 필요한 경우에는 예외적으로 10년 이내로 할 수 있다.  
 ③ 기획재정부 장관은 필요하다고 인정하는 때에는 국회의 의결을 거쳐 제2항의 지출연한을 연장할 수 있다.

답 ②

[관련기출] 계속비에 대한 설명이다. 괄호 안에 들어갈 말은?

2015 한국보훈복지의료공단

국가재정법규정에 따라 국가가 지출할 수 있는 계속비의 연한은 그 회계연도부터 ( ) 이내로 한다. 다만, 사업규모 및 국가재원 여건상 필요한 경우에는 예외적으로 ( ) 이내로 할 수 있다.

- ① ㉠ 3년, ㉡ 5년      ② ㉠ 5년, ㉡ 10년      ③ ㉠ 5년, ㉡ 8년      ④ ㉠ 3년, ㉡ 10년      ⑤ ㉠ 5년, ㉡ 7년

답 ②

05 합리적 선택이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 사회현상을 개개인의 합리적인 선택이 합쳐진 결과라고 해석한다.
- ② 사익 극대화의 동기에 따라 행동하는 경제인을 가정한다.
- ③ 행위자의 선호가 개인들 간 상호작용을 통해 형성된다고 가정한다.
- ④ 공공선택론은 정부실패의 가능성을 제기한다.
- ⑤ 오스트롬(Ostrom)은 전통적인 정부관료제의 대안으로 관할권의 중첩 등을 주장하였다.

해설

- ① (○) 방법론적 개체주의
- ② (○) 인간을 합리적 경제인으로 보아 본성적으로 자신의 이익을 추구하지만, 내부적 행동규범을 습득하는 능력과 정당하다고 인정되는 규칙을 준수하는 능력도 지닌다고 본다.
- ③ (×) 개인의 선호는 안정적·일관적이며 선형적으로 주어진 것으로 본다(선호의 외생성). 제도가 변하면 행위자의 전략도 변하지만 제도는 '선호의 형성'에 아무런 역할을 하지 못한다고 보았다.
- ④ (○) 공공선택론의 기본전제는 합리적 선택 신제도론과 관련되며 인간의 이기적 행태에 따른 정부실패 현상을 설명하고 공공재의 생산자와 소비자간 합리적 경제인으로 행동하므로 이들의 행동을 유인하기 위해 이들의 이익을 반영한 다양한 제도를 마련해야 한다고 주장했다.
- ⑤ (○) 오스트롬은 전통적 행정학의 패러다임인 Wilsonian-Weberian Paradigm을 비판하면서 민주행정 패러다임을 제시하고 다중공공관료제(multiple public bureaucracy)를 주장하였다. 관할의 중첩(overlapping jurisdiction)이란 복합적 명령체계와 다기능을 내용으로 하는 중첩적 구조를 형성하는 것이다. 공공재 공급조직의 관할중첩은 시민의 편익을 도모하는 데 유용하다. 대등한 수준의 관할중첩에 의하여 공공재 공급의 경쟁성을 높일 수도 있고, 대·소(광·협)의 관할을 겹치게 하여 행정봉사의 질을 향상시킬 수 있다. 공공재의 종류와 수준이 다르다면 그에 적합한 조직의 규모나 관할의 폭도 달라질 수 있으므로 광·협 관할의 중첩이 바람직한 경우가 많다. 중첩된 관할권의 기관 간에는 영역 분쟁을 하지 않으므로 지역이기주의 같은 갈등구조를 완화시키며, 문제해결을 위한 비용을 공동 부담하므로 비용과 편익이 일치하지 않는 외부효과를 극복할 수 있게 한다.

답 ③

[관련기출] 신제도주의 이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2016 해경간부 / 2013 지방7급

- ① 신제도주의는 원자화된 개인이 아니라 제도라는 맥락 속에서 전개되는 개인 행위에 초점을 맞춘다.
- ② 제도는 독립변수일 수도 있고 종속변수일 수도 있다고 본다.
- ③ 합리적 선택 신제도주의에 의하면 행위자의 선호는 개인들 간 상호작용을 통해 형성된다.
- ④ 역사적 신제도주의는 전체주의(holism) 입장을 취하며 주로 중범위 수준에서 분석을 수행한다.

답 ③



<i>E</i>	기대감 (Expectancy)	어떤 행위(effort)시 어떤 결과를 초래한다는 주관적 확률·믿음 $0 \leq E \leq 1$ 0: 기대감 전혀 없음, 1: 완벽한 확신	일 $\rightarrow$ 생산성 증대
<i>I</i>	수단성 (Instrumentality)	1단계 결과(성과)가 2단계 결과(보상)를 가져올 것이라는 주관적 확률치 $-1 \leq I \leq 1$ $I = -1$ : 낮은 보상, $I = 1$ : 높은 보상, $I = 0$ : 보상과 무관	생산성 증대 $\rightarrow$ 승진, 보수인상
<i>V</i>	유인가(誘因價) (유의성: Valence)	개인이 특정 결과(보상)에 대해 갖는 선호의 강도 ( $-n \leq V \leq +n$ ) $V > 0$ : 보상·승진·인정, $V < 0$ : 과업과정상 압력과 벌, $V = 0$ : 결과에 무관심	보수 인상, 승진에 대한 선호
결과	1단계 결과	직접적으로 어떤 행위를 한 결과 = 성과(outcome)	생산성 증대
	2단계 결과	1단계 결과로 초래되는 결과 = 보상(reward)	승진, 보수인상
<i>A</i>	능력(ability)	어떤 과업을 성취할 수 있는 잠재력	행동의 잠재력

③ 동기부여의 강도:  $M = \Sigma(V \cdot I \cdot E)$

<i>E</i> 기대	개인의 능력(A)으로 일정한 행동(노력)을 할 경우 실제 성과(1단계 결과)를 거두리라 기대(E)할수록 * 노력을 하면 좋은 결과가 나오기는 할까? (Effort-Performance Relationship)	동기 부여 강도 (M) 강화
<i>I</i> 수단성	실제성과(1단계 결과)가 승진이나 보상 등 개인이 원하는 결과(2단계 결과)를 가져오리라고 기대(I)할수록 * 좋은 성과에 맞는 보상을 받을 수 있을까? (Performance-Reward Relationship)	
<i>V</i> 유인가	또한 그 결과(2단계 결과)에 대한 개인의 선호(V)가 강할수록 * 받게 될 보상이 내게 얼마나 매력적이고 나의 목표에 맞는 것일까? (Reward-Personal goal Relationship)	

④ 성과·직무수행수준(Performance)  $P = f(M \cdot A)$ : 동기를 뒷받침할 능력 필요. 동기만이 어떤 행동의 완성을 보장하는 유일한 요인이 아님.

08 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 규정된 공무원노동조합에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 해서는 아니 된다.
- ② 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급해서는 아니 된다.
- ④ 노동조합을 설립하려는 사람은 행정안전부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.
- ⑤ 6급 이하의 일반직 공무원에 상당하는 별정직 공무원은 노동조합에 가입할 수 있다.

해설

④ (x) 제5조(노동조합의 설립) ② 노동조합을 설립하려는 사람은 고용노동부장관에게 설립신고서를 제출하여야 한다.

■ 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 관련 규정

- 제4조(정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니 된다.
- 제6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.
  1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 일반직공무원
  2. 특정직공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원
  3. 삭제
  4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원
- 제7조(노동조합 전임자의 지위)
  - ① 공무원은 임용권자의 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
  - ② 제1항에 따른 동의를 받아 노동조합의 업무에만 종사하는 사람[이하 "전임자"(專任者)라 한다]에 대하여는 그 기간 중 「국가공무원법」 제71조 또는 「지방공무원법」 제63조에 따라 휴직명령을 하여야 한다.
  - ③ 국가와 지방자치단체는 전임자에게 그 전임기간 중 보수를 지급하여서는 아니 된다.
  - ④ 국가와 지방자치단체는 공무원이 전임자임을 이유로 승급이나 그 밖에 신분과 관련하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

답 ④

[관련기출] 공무원의 노동조합 설립 및 운영에 관한 설명으로 가장 옳은 것은?

2012 경찰간부

- ① 공무원노동조합을 설립하고자 하는 경우에는 행정안전부장관에게 노조설립 허가서를 제출하여야 한다.
- ② 임용권자의 동의를 얻어 노조전임자를 둘 수 있으며, 그 전임기간 중이라도 법령에서 정한 보수는 지급되어야 한다.
- ③ 단체교섭이 결렬된 경우에는 당사자 일방 또는 쌍방은 중앙노동위원회에 조정을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회는 조정신청을 받은 날부터 20일 이내에 조정을 마쳐야 한다.
- ④ 단체협약의 내용 중 법령, 조례, 예산에 의하여 규정되는 내용은 단체협약으로서의 효력을 인정하지 아니한다.

해설

① (x) 고용노동부장관에게 설립신고서. ② (x) 무급 휴직. ③ (x) 30일 이내

답 ④

09 예산제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

2020 국회9급

- ① 품목별 예산제도(LIBS)는 공무원의 회계책임을 명확히 할 수 있다.
- ② 계획 예산제도(PPBS)는 활동별 예산제도라고도 부른다.
- ③ 성과주의 예산제도(PBS)는 의회의 심의기능을 약화시킨다.
- ④ 영기준 예산제도(ZBB)는 과거의 예산결정을 반성 없이 수용한다.
- ⑤ 목표관리 예산제도(MBO)에서 참여과정을 통한 예산관리는 시간과 노력을 단축시킨다.

해설

- ② (x) 성과주의 예산제도(PBS)는 활동별 예산제도라고도 부른다.
- ③ (x) 계획 예산제도(PPBS)는 의회의 심의기능을 약화시킨다.
- ④ (x) 점증주의예산제도나 품목별 예산제도(LIBS)는 과거의 예산결정을 반성 없이 수용한다(전년도담습주의).
- ⑤ (x) 목표관리 예산제도(MBO)에서 참여과정을 통한 예산관리는 많은 시간과 노력이 소요된다.

답 ①

10 페리(Perry)의 공공서비스동기(public service motivation)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 공공서비스동기는 공공기관이나 공공조직에서 특별히 나타나는 특성을 지닌다.
- ② 합리적(rational) 동기는 공공부문 종사자가 정책과정에 참여하기를 원하는 것과 관련 있다.
- ③ 규범적(normative) 동기의 예로 공익에 대한 봉사 및 사회적 형평의 추구가 있다.
- ④ 정서적(affective) 동기의 예로 특정 집단의 이익을 옹호하는 정책에 대한 헌신이 있다.
- ⑤ 공공서비스동기는 금전적 보상보다 지역 공동체나 국가에 대한 봉사에 무게를 둔다.

해설

- ① (○) 페리와 와이즈(J. Perry & L. Wise)는 합리적 인간으로 가정하는 동기이론들이 공공영역에서 중시하는 사회에 헌신하고, 공익에 봉사하고자 하는 동기를 반영하고 있지 못하다는 점을 지적하면서, 공공부문에 종사하는 사람들은 민간부문 종사자와 달리 '공공 기관이나 공공조직에서 유일하게 혹은 우선적으로 비롯되어 나타나는 개인적인 성향'인 **공직동기(공공봉사동기 ; Public Service Motivation)**가 존재한다고 봄.
- ④ (x) **특정 집단의 이익을 옹호하는 정책에 대한 헌신은 합리적(rational) 동기와 관련된다.**  
정서적 동기는 다양한 사회적 맥락에 감정적 반응을 바탕으로 한 행태이다(합리적 차원과 달리 효용이 존재하지 않고 희생에 의한 피해만 따름)

공직동기(공공서비스동기, Public Service Motivation)의 차별적 요소

합리적 차원	개인의 효용극대화를 바탕으로 한 행동	공공정책호감도(공무원의 효용함수는 정책형성 과정에의 참여, 중요한 사회적 책에 대한 동일시, <b>특정의 이해관계에 대한 옹호[지지]</b> 등으로 구성)
규범적 차원	규범을 준수하려는 노력에 따른 행동, 공익을 수행하려는 욕구	공익 몰입 <b>예</b> 공익봉사의 욕구, 정부 전체에 대한 충성심, 의무에 대한 충성심, 사회적 형평성, 약자와 소수에 대한 복지
정서적 차원 (감성적 차원)	다양한 사회적 맥락에 감정적 반응을 바탕으로 한 행태(합리적 차원과 달리 효용이 존재하지 않고 희생에 의한 피해만 따름)	동정과 자기희생 <b>예</b> 애국심과 같은 정의감이나 공공으로서의 의무감, 또는 희생을 감수할 만큼의 애정이나 동정, 정책의 사회적 중요성에 기인한 정책몰입.

- ⑤ (○) **공직동기(공공서비스 동기)의 의미** : 공공의 이익에 봉사하고자 하는 개인의 이타적 의도 혹은 공직 윤리(service ethic), 금전적·물질적 보상 등 재정적·외재적 요인보다 지역공동체나 국가, 인류를 위해 봉사하려는 이타심 등 내재적 요인에 주목하여 공직종사자들이 개인이나 조직의 이익을 넘어서 공익을 위해 일하고 조직과 사회의 안녕을 위해 일하도록 만들어 주는 동기.

답 ④

공공서비스동기(출처 : 행정학용어사전, www.kapa21.or.kr/epadic)

- 공공서비스 동기란 민간부문과 공공부문 직원들의 차이를 설명하는 개념으로, 공무원들은 공익을 위해 봉사하려는 열망에 의해 동기 부여되면 내적보상(intrinsic rewards)을 보다 우선시하는 직업윤리를 가진 것으로 간주된다. Perry&Wise(1990)에 따르면 공공서비스 동기는 공공기관이나 조직에서 우선적이거나 고유하게 나타나는 동기에 부응하려는 개인의 성향이다.
- 이러한 동기는 3가지 분석적 차원인 합리적(rational), 규범기반적(norm-based), 정서적(affective) 동기로 구분된다.
  - ① **합리적 동기는** 공공서비스 동기가 때때로 개인적인 효용 극대화에 근거를 둔다고 주장한다. 정책형성과정의 참여는 자아 존중에 대한 개인의 이미지를 강화한다. 또한 정책 형성에 참여하기 위해 공공부문에 몸담는 것은 사회적 이익을 제공하는 동안 개인의 욕구를 만족 시킬 수도 있다고 주장하기도 한다. 공무원의 개인적인 선호도나 **특정 이익을 옹호하기 위한 정책에 대한 헌신 등도 합리적 동기에 포함된다.**
  - ② **규범기반적 동기는** 공공부문 종사자들의 공익 추구 열망에 기초한다. 공익추구에 대한 열망은 본질적으로 이타적이다. 또한 공익추구에 대한 의무와 정부 및 사회적 형평성에 대한 충성심 등도 규범기반적 동기에 포함된다.
  - ③ **정서적 동기** 중 공무원들의 주요 동기는 자비에 대한 애국심(patriotism of benevolence)이다. 이 말의 의미는 보호 받아야할 기본적 권리를 가지고 있는, 정치적 범위 안의 모든 사람들에 대한 광범위한 애정을 뜻한다.

11 국가재정법에 규정된 예산에 대한 설명으로 옳은 것은?

2020 국회9급

- ① 예비비는 천재지변에 의한 피해복구경비 등 예측할 수 없는 예산초과 지출에 충당하기 위한 경우에 사용하며, 목적예비비는 공무원의 보수인상을 위한 인건비 충당에 사용할 수 있다.
- ② 각 중앙관서의 장은 예산의 집행방법 또는 제도의 개선 등으로 인하여 수입이 증대되거나 지출이 절약된 때에는 이에 기여한 자에게 예산성과금심사위원회의 심사를 거쳐 성과금을 지급할 수 있다.
- ③ 각 중앙관서의 장은 예산의 목적범위 안에서 재원의 효율적 활용을 위하여 행정안전부장관의 승인을 얻어 각 항 또는 목의 금액을 전용할 수 있다.
- ④ 정부조직 등에 관한 법령의 제정, 개정 또는 폐지로 인하여 중앙관서의 직무와 권한에 변동이 있는 때에는 그 중앙관서의 장은 그 예산을 이체할 수 있다.
- ⑤ 각 중앙관서의 장은 지방자치단체 및 민간에 지원한 국고보조금의 교부실적과 해당 보조사업자의 보조금 집행실적을 국회 소관상임위원회와 예산결산특별위원회에만 제출한다.

해설

- ① (×) 목적예비비는 공무원의 보수인상을 위한 인건비 충당에 사용 불가

• 제22조(예비비)

- ① 정부는 예측할 수 없는 예산 외의 지출 또는 예산초과지출에 충당하기 위하여 일반회계 예산총액의 100분의 1 이내의 금액을 예비비로 세입세출예산에 계상할 수 있다. 다만, 예산총칙 등에 따라 미리 사용목적(을)을 지정해 놓은 예비비는 본문에도 불구하고 별도로 세입세출예산에 계상할 수 있다.
- ② 제1항 단서에도 불구하고 공무원의 보수 인상을 위한 인건비 충당을 위하여는 예비비의 사용목적(을)을 지정할 수 없다.

- ② (○) 제49조(예산성과금의 지급 등) ① 각 중앙관서의 장은 예산의 집행방법 또는 제도의 개선 등으로 인하여 수입이 증대되거나 지출이 절약된 때에는 이에 기여한 자에게 성과금을 지급할 수 있으며, 절약된 예산을 다른 사업에 사용할 수 있다.

- 주의 : 수입 증대, 지출 절약 ⇨ 기여자에게 성과금 지급  
절약된 예산 ⇨ 다른 사업에 사용 가능(증대된 수입은 다른 사업에 사용 불가)

cf. 지방정부의 경우 지방재정법에 따르면 증대된 수입도 다른 사업에 사용 가능

- 지방재정법 제48조(예산 절약에 따른 성과금의 지급 등) ① 지방자치단체의 장은 예산의 집행 방법이나 제도의 개선 등으로 예산이 절약되거나 수입이 늘어난 경우에는 절약한 예산 또는 늘어난 수입의 일부를 이에 기여한 자에게 성과금으로 지급하거나 다른 사업에 사용할 수 있다.

- ③ (×) 제46조(예산의 전용) ① 각 중앙관서의 장은 예산의 목적범위 안에서 재원의 효율적 활용을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 기획재정부장관의 승인을 얻어 각 세항 또는 목의 금액을 전용할 수 있다.
- ④ (×) 중앙관서의 장의 요구에 따라 기획재정부장관이 이용 또는 이체 가능  
제47조(예산의 이용·이체) ② 기획재정부장관은 정부조직 등에 관한 법령의 제정·개정 또는 폐지로 인하여 중앙관서의 직무와 권한에 변동이 있는 때에는 그 중앙관서의 장의 요구에 따라 그 예산을 상호 이용하거나 이체(移替)할 수 있다.
- ⑤ (×) 제54조(보조금의 관리) 각 중앙관서의 장은 지방자치단체 및 민간에 지원한 국고보조금의 교부실적과 해당 보조사업자의 보조금 집행실적을 기획재정부장관, 국회 소관 상임위원회 및 예산결산특별위원회에 각각 제출하여야 한다.

답 ②

12 제도적 책임성(accountability)과 자율적 책임성(responsibility)에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 제도적 책임성은 타율적이고 수동적인 행정책임(을)을 의미한다.
- ② 자율적 책임성은 직업윤리와 책임감에 기반한 능동적인 책임성(을)을 의미한다.
- ③ 자율적 책임성은 국민들의 요구와 의견을 반영하는 노력과 관련 되어 있다.
- ④ 제도적 책임성은 법규와 규정에 따른 적절한 절차를 강조한다.
- ⑤ 제도적 책임성은 자율적 책임성보다 상대적으로 광범위한 행정책임(을)을 의미한다.

해설

- ⑤ (×) 자율적 책임성(responsibility)은 제도적 책임성(accountability)보다 상대적으로 광범위한 행정책임(을)을 의미한다.

■ 다양한 행정책임 개념

responsibility	수임자(受任者) 및 공복(公僕)으로서의 광범위한 도의적·자율적 책임
accountability	변명적(설명적)·법률적·제도적 책임. 상대적으로 가장 좁은 의미의 행정책임
responsiveness	국민의 의사에 대한 응답으로서의 책임(대응적 책임, 반응성·부응성). 가장 넓은 의미.

답 ⑤

☞ 제도적 책임(accountability)과 자율적 책임(responsibility)	
제도적 책임성(accountability) = 객관적 책임	자율적 책임성(responsibility) = 주관적 책임
공식적인 각종 제도적 통제를 통해 국민에 의해 표출된 국민의 요구를 충족시켜 주기 위해 정부와 공무원들이 임무를 수행하게 하는 타율적 수동적인 행정책임. 전통적으로 의원내각제인 영국의 경우는 정치적 책임을, 대통령제인 미국은 법적 책임을 강조	공무원이 전문가로서의 직업윤리와 책임감에 기초하여 적극적·자발적인 재량을 발휘하여 확보되는 행정책임. 공무원이 내면의 가치와 기준에 따라 자발적으로 적극적인 재량을 발휘하여 합리적인 대안을 선택하고, 국민의 요구와 기대를 정확하게 인식하여 능동적으로 대응하는 것(대응성에 기초)
외부로부터 부과되는 기준에 따라 행동해야 할 의무 타율적·수동적·객관적 책임	인간내부의 도덕적 기준에 따라 행동해야 할 의무 자율적·능동적·주관적 책임
문책자의 외재성, 제재의 존재	문책자의 내재성 또는 부재, 제재의 부재(양심의 가책만 느낌)
절차의 중시	절차의 준수와 책임완수는 별개의 것
공식적·제도적 통제, 판단기준과 절차의 객관화	공식적 제도로 달성 못함. 객관적으로 확정할 수 있는 기준 없음.
파이너(Finer)의 행정책임론과 관련	프리드리히(Friedrich)의 기능적(functional) 책임성과 연계

### 13 집단적 문제해결기법에 대한 설명으로 옳은 것은?

2020 국회9급

- ① 명목집단기법에서는 전통적인 회의방법과는 달리 의견교환을 하는 것이 항상 허용된다.
- ② 델파이기법을 쓰면 지배적 성향을 가진 사람의 독주와 다수의견의 횡포 등을 피할 수 있다.
- ③ 브레인스토밍에서는 다른 사람의 아이디어에 자기 의견을 첨가해 새로운 아이디어로 꾸미는 것이 제한된다.
- ④ 집단적 문제해결은 개인적 문제해결보다 시간과 비용이 더 적게 든다.
- ⑤ 변증법적 토론기법은 토론집단을 의견이 유사한 두 개의 팀으로 나누어 토론을 진행하여 합의를 도출해내는 기법이다.

#### 해설

- ① (×) 명목집단기법은 제한된 토의만 허용.
  - **명목집단기법(nominal group method)** : 관련자들이 의사결정에 참여하지 않은 채 서면으로 대안에 대한 아이디어를 제출(각 개인들이 개별적으로 해결방안 구상)하도록 하고 모든 아이디어가 제시된 이후 **제한된 토론(충분한 토론×)**을 거친 후 **투표로 의사결정(표결)**을 하는 방법(델파이 기법과 달리 토론자들이 한자리에 모여 의사결정을 함). 집단구성원 간 의사소통이 이뤄지지 않으므로 이들은 명목적으로만 집단이 됨.
- ② (○) 델파이 기법은 전형적인 대면토론 방식의 집단적 문제해결방법이 아니며, 익명성을 강조한다. 따라서 대면토론과정에서 발생하는 구성원 간의 성격마찰, 감정대립, 지배적 성향을 가진 사람의 독주, 다수의견의 횡포 등을 피할 수 있다.
- ③ (×) 브레인스토밍은 아이디어 제안 단계에서 제시된 아이디어에 대한 평가나 비판을 금지(non-evaluation)함으로써 자유로운 상상을 허용하지만 다른 사람의 아이디어에 편승(수정·추가·모방·결합)하여 새로운 아이디어를 만들 수는 있다(편승기법[Piggy-Backing; 결합·개선]).

#### ■ 브레인스토밍의 단계

##### ① 아이디어의 제안

비판 엄금	제시된 아이디어에 대한 평가나 비판을 금지(non-evaluation)함으로써 자유로운 상상을 허용
자유분방	심리적 제약이 없는 자유분방한 상태에서 아이디어 제시. 문제와 무관하거나 급진적 아이디어도 허용.
결합·개선 편승기법	편승기법(Piggy-Backing) : 다른 사람의 아이디어에 편승(수정·추가·모방·결합)하여 새로운 아이디어를 만들 수 있음(일종의 무임승차)
질(質)보다 양(量)	"양이 질을 낳는다(quantity breeds quality)." 좋은 아이디어보다 많은 아이디어를 내놓게 함. 질 좋은 아이디어만 내도록 하면 심리적으로 위축되어 창의적인 아이디어가 도출되기 힘들기 때문임. 양이 많을수록 더 좋은 질의 결과를 산출할 수 있음.
참여자	집단은 조사되고 있는 문제상황의 본질에 따라 구성되어야 하며 전문가뿐 아니라 독창성이나 상상력이 풍부한 사람, 문제와 관계된 사람들도 참여.

- ④ (×) idea의 평가와 종합 : 유사한 아이디어 취합, 실현 불가능한 대안 제거를 통해 몇 가지 대안을 선정
- ④ (×) 집단적 결정방식은 다수의 참여와 협의 과정을 거치므로 개인적 결정방식보다 시간과 비용이 더 소요된다.

#### ■ 집단의사결정의 장단점

장점(개인적 결정과의 차이)	단점
① 다양한 지식·정보·아이디어의 동원·활용	① 많은 시간·비용 소모, 신속하고 결단력 있는 행동 방해(결정 지연)
② 토론과 상호비판 과정에서 자기반성의 촉진	② 사회적 압력의 부정적 영향
③ 집단의 위험부담 능력은 개인보다 더 큼	③ 타협·협상을 통해 차선택 선택의 오류 가능
④ 결정에 대한 이해와 수용 촉진, 응집력 제고	④ 의견 불일치시 갈등 발생 우려
⑤ 창의적인 대안 탐색·창출	⑤ 집단사고(group think), 집단동조(Conformity)의 가능성
⑥ 모호한 상황의 타개	⑥ 집단 극화(Group Polarization, Group Extremity Shift, 집단변환) : 집단의 의사 결정이 개인의 의사 결정보다 더 극단적인 방향으로 이행하는 현상
⑦ 의사결정장치의 경직성 완화(개인의 판단에만 의존하지 않음)	⑦ 책임분산으로 인한 무책임한 행태(애매모호한 책임성)

- ⑤ (×) **변증법적 토론(dialectical inquiry)** : 토론집단을 대립적인 두 팀으로 나눠, 토론 진행과정에서 합의를 형성해 내도록 하는 기법. 한 팀은 특정 대안에 찬성 역할을, 다른 팀은 반대 역할을 맡음. 두 팀이 자기 역할에 충실한 토론을 하는 과정에서 특정 대안의 장점과 단점을 최대한 노출시키고, 의견수렴 과정을 거치면 더 완전한 대안을 선택할 수 있다고 봄.

답 ②



**〔관련기출〕 델파이기법에 대한 설명으로 옳은 것을 모두 고르면?** 2009 국가7급

㉠ 문제해결의 아이디어를 제공하는 사람들 간에 서로 대면접촉을 하지 않는다.  
 ㉡ 익명성이 유지되는 사람들이 각각 독자적으로 형성한 판단을 조합, 정리한다.  
 ㉢ 다른 사람의 아이디어에 자기 의견을 첨가해 새로운 아이디어를 도출한다.  
 ㉣ 익명성이 보장되도록 개인의 의견을 컴퓨터를 통하여 입력하고 각 개별 의견에 대하여 컴퓨터를 통하여 표결한다.  
 ㉤ 구성원 간의 성격마찰, 감정대립, 지배적 성향을 가진 사람의 독주, 다수의견의 횡포 등을 피할 수 있다.

① ㉠, ㉡, ㉢                      ② ㉠, ㉢, ㉣                      ③ ㉡, ㉣, ㉤                      ④ ㉡, ㉣, ㉤

**해설**

㉣ (×) 브레인스토밍의 편승기법(Piggy - Backing)임,  
 ㉤ (×) 델파이는 표결 없음, 설명된 내용은 전자적 회의 방법으로서 명목집단기법에 컴퓨터 기술을 접목시킨 집단적 의사결정방법이며 익명성 보장을 위해 개인의 의견을 컴퓨터를 통해 입력하고 컴퓨터를 통해 표결하는 방식을 활용.

답 ①

**〔관련기출〕 집단적 문제해결의 전통적 방법을 수정한 대안과 그 특징을 바르게 연결하지 않은 것은?** 2013 국가7급

① 델파이기법(delphi - method) - 문제해결의 아이디어를 제공하는 사람들이 서로 대면적인 접촉을 하지 않고 각각 독자적으로 형성한 판단들을 종합·정리하는 방법이다.  
 ② 브레인스토밍(brain - storming) - 참가자들이 될 수 있는 대로 많은 독창적 의견을 내도록 노력해야 하므로, 이미 제안된 여러 아이디어들을 종합하여 새로운 아이디어를 만들어내는 편승기법(piggy backing)의 사용을 지양한다.  
 ③ 변증법적 토론(dialectical inquiry) - 두 집단으로 나누어 토론을 하기 때문에 특정 대안의 장점과 단점이 최대한 노출될 수 있다.  
 ④ 명목집단기법(nominal group method) - 개인들이 개별적인 해결방안을 구상하고 그에 대해 제한된 집단적 토론만 한 다음, 표결로 의사를 결정하는 방법이다.

답 ②

**〔관련기출〕 집단적 의사결정 기법에 대한 설명으로 옳은 것은?** 2016 서울7급

① 델파이(Delphi) 기법은 미래 예측을 위해 전문가가 아닌 일반인 다수를 활용하는 의사결정 기법이다.  
 ② 브레인스토밍(brainstorming)은 아이디어가 많은 소수에게 여러 개 주제에 대해 아이디어를 제시하도록 해 좋은 아이디어를 발굴하는 기법이다.  
 ③ 지명반론자 기법(devil's advocate method)은 작위적으로 특정 조직원들 또는 집단을 반론을 제기하는 집단으로 지정해 반론자 역할을 부여하고 이들이 제기하는 반론과 이에 대한 제안자의 옹호 과정을 통해 의사결정을 유도하는 기법이다.  
 ④ 명목집단기법(nominal group technique)은 관련자들이 의사결정에 직접 참여하여 대안에 대한 아이디어를 제출하도록 하고 충분한 토의를 거쳐 투표로 의사결정을 하는 기법이다.

**해설**

① (×) 일반델파이(전통적 델파이)는 전문가의 직관적 판단에 의존, ② (×) 하나의 주제, ④ (×) 제한된 토의

답 ③

**14** 다음은 공직선거법 제150조(투표용지의 정당·후보자의 게재순위 등) 제1항의 규정을 발췌한 것이다. 다음 중 현재 이 규정이 적용되지 않는 공직선거는?

투표용지에는 후보자의 기호, 정당추천후보자의 소속정당명 및 성명을 표시하여야 한다. 다만, 무소속후보자는 후보자의 정당추천후보자의 소속정당명의 란에 "무소속"으로 표시...한다.

- ① 대통령선거                      ② 국회의원선거                      ③ 특별시장·광역시장·도지사선거  
 ④ 특별시·광역시·도 교육감선거                      ⑤ 특별시·광역시·도 의회의원선거

**해설**

- 정당추천이 허용되지 않는 선거를 찾는 문제이다. 대통령·국회의원·지방자치단체장·지방의회의원 선거는 정당추천이 허용된다(1991년 지방선거 부활 때부터 2002년 지방선거까지는 기초의회 의원 선거에서 정당추천제를 금지했으나 2006년 지방선거 부터 지방자치단체장과 지방의회의원 선거 모두 정당추천제를 허용하고 있다.)
- 교육감 선거에는 정당추천 및 정당표방 모두 허용되지 않는다(정당의 당원은 출마할 수 없고, 후보자는 당원경력을 표시할 수도 없다.)

**· 지방교육자치에 관한 법률**  
 제46조(정당의 선거관여행위 금지 등)  
 ① 정당은 교육감선거에 후보자를 추천할 수 없다.  
 ② 정당의 대표자·간부("정당법, 제12조부터 제14조까지의 규정에 따라 등록된 대표자·간부를 말한다) 및 유급사무직원은 특정 후보자(후보자가 되려는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)를 지지·반대하는 등 선거에 영향을 미치게 하기 위하여 선거에 관여하는 행위(이하 이 항에서 "선거관여행위"라 한다)를 할 수 없으며, 그 밖의 당원은 소속 정당의 명칭을 밝히거나 추정할 수 있는 방법으로 선거관여행위를 할 수 없다.  
 ③ 후보자는 특정 정당을 지지·반대하거나 특정 정당으로부터 지지·추천받고 있음을 표방(당원경력의 표시를 포함한다)하여서는 아니 된다.  
 제24조(교육감후보자의 자격) ① 교육감후보자가 되려는 사람은 당해 시·도시사의 피선거권이 있는 사람으로서 후보자등록신청개시일부터 **과거 1년 동안 정당의 당원이 아닌 사람**이어야 한다.

답 ④

15 지방자치단체의 소방 인력 운용, 소방 및 안전시설 확충, 안전관리 강화 등을 위해 현재 지방자치단체에 교부되고 있는 소방안전 교부세의 재원은?

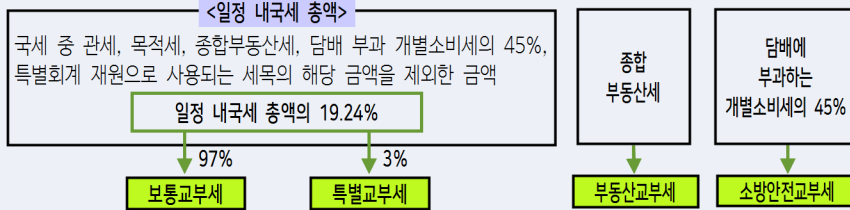
2020 국회9급

- ① 유통세법에 따라 담배에 부과하는 유통세 총액의 일부 금액
- ② 부가가치세법에 따라 담배에 부과하는 부가가치세 총액의 일부 금액
- ③ 개별소비세법에 따라 담배에 부과하는 개별소비세 총액의 일부 금액
- ④ 지방세법에 따라 담배에 부과하는 담배소비세 총액의 일부 금액
- ⑤ 지방세법에 따라 담배에 부과하는 지방소비세 총액의 일부 금액

해설

③ 소방안전교부세는 담배에 부과하는 개별소비세 총액의 100분의 45를 재원으로 한다. 이 재원 중 담배에 부과하는 개별소비세 총액의 100분의 20을 초과하는 부분(100분의 25의 금액)은 소방 인력의 인건비로 우선 충당하여야 한다.

■ 지방교부세의 재원



답 ③

16 로위(Lowi)의 정책유형에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 분배정책의 예로 선거구 조정, 정부기관 신설 등이 있다.
- ② 재분배정책의 예로 누진세, 사회보장책 등이 있다.
- ③ 분배정책에서는 로그롤링(log rolling)이나 포크배럴(pork barrel)과 같은 정치현상이 나타날 수 있다.
- ④ 기업에게 대기오염 방지시설 설치를 의무화하는 것은 규제정책에 해당한다.
- ⑤ 정책의 유형에 따라 정책결정과정의 달라질 수 있다.

해설

① (×) 선거구 조정, 정부기관 신설은 구성정책에 해당

답 ①

17 민츠버그(Mintzberg)가 제시한 조직(구조)을 구성하는 기본 부문 들에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

2020 국회9급

- ① 전략부문(strategic apex)은 최고관리층이 있는 곳이다.
- ② 핵심운영부문(operating core)은 조직의 제품이나 서비스를 생산해 내는 기본적인 일들이 발생하는 곳이다.
- ③ 중간부문(middle line)은 핵심운영부문과 전략부문을 연결하는 기능을 한다.
- ④ 핵심운영부문(operating core)은 조직을 가장 포괄적인 관점에서 관리한다.
- ⑤ 기술구조부문(technostructure)은 업무의 표준화를 추구한다.

해설

④ (×) 핵심운영부문은 재화·용역 생산의 기본작업에 직접 종사하는 부문으로 전문화 경향이 강하여 포괄적 관점을 갖기 곤란하다. 조직을 가장 포괄적 관점에서 관리하는 최고관리층이 있는 부문은 전략부문(strategic apex)이다.

■ 민츠버그의 조직형태 결정요인 중 조직의 구성부분

조직의 구성부분(Components)		조정기제	강하게 작용하는 조직유형
전략적점(strategic apex)	조직에 관한 전반적 책임을 지는 자(최고관리층) → 집권화 경향	직접적 감독(직접 통제)	단순구조
기술구조(technostructure)	조직 내 작업설계의 변경, 과정계획, 직원훈련담당전문가 → 표준화 경향	과업[작업]과정의 표준화	기계적 관료제
핵심운영(operation core)	재화·용역 생산의 기본작업에 직접 종사 → 전문화 경향	기술의 표준화	전문적 관료제
중간계선(middle line)	작업중추와 최고관리층을 연결 → 자기부서의 할거적 지배 강화(분권화, 사업단 위 분립)	산출의 표준화	사업부제
지원스태프(support staff)	위 네 부문에 대한 지원업무. 기본적인 과업 흐름 이외의 조직 문제에 대한 지원을 제공(공보실, 법률고문, 조사연구실) → 협동성·혁신	상호조정	임시체제

답 ④