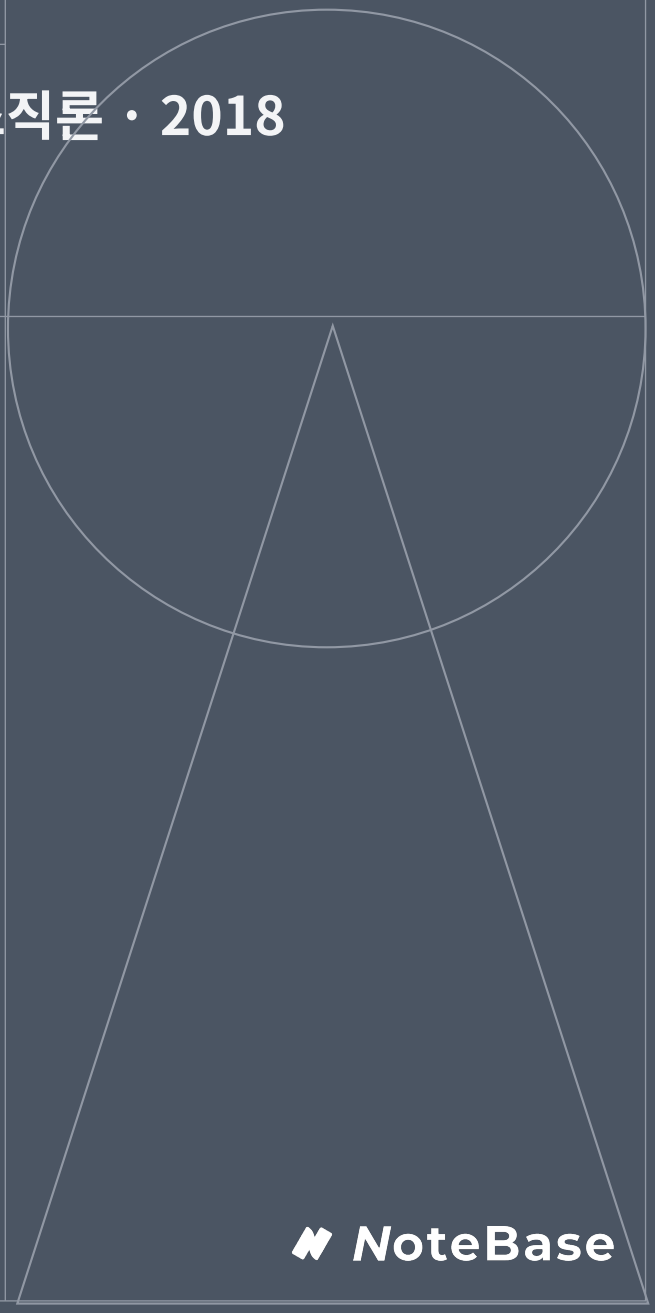
기출OX 해설집

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2018



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2018

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2018

문 1. 엽관주의에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 우리나라에서는 엽관주의적 공직 임용이 공식적으로 허용되고 있다.

② 정권 교체 시 대규모 인력이 교체되므로 행정의 효율성 제고에 유리하다.

③ 선거를 통해 집권한 정당에 정부관료제를 예속시킴으로써 정당정치의 발전을 저해한다.

④ 가필드(Garfield) 대통령 암살 사건은 미국에서 엽관주의가 확대되는 결정적 계기로 작용하였다.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 엽관주의와 실적주의의 특징, 그리고 엽관주의의 정치적 기능과 역사적 귀결을 구분하는 문제이다.

핵심 개념

엽관주의는 선거에서 승리한 정당이 공직을 전리품처럼 배분하는 인사 방식으로, 정당성·정치적 대응성을 중시하는 제도이다.
실적주의는 능력과 성적에 따라 공직을 임용하는 방식으로, 전문성·계속성·행정의 안정성을 중시하는 제도이다.
엽관주의는 정치적 충성, 실적주의는 능력과 경쟁시험이 핵심 기준이라는 점이 구별 축이다.

선지별 해설

① O: 우리나라에서도 일부 정무직·별정직 등에서는 정치적 고려가 작용하는 엽관주의적 임용이 제도적으로 허용된다. 전면적 엽관제는 아니지만, 제한된 범위의 정치적 임용은 공식적으로 인정된다.
② X: 틀린 부분은 "행정의 효율성 제고에 유리하다"이다. 정권 교체 때 대규모 인력 교체가 일어나면 행정의 계속성과 전문성이 약화되어 오히려 비능률과 혼란이 커지기 쉽다. 올바르게는 "행정의 안정성과 효율성을 해칠 수 있다"이다.
③ X: 틀린 부분은 "정당정치의 발전을 저해한다"이다. 엽관주의는 선거를 통해 집권한 정당이 관직을 배분함으로써 정당조직을 결속시키고 정당정치의 발전에 기여하는 측면이 있다. 올바르게는 "정당정치의 발전에 기여할 수 있다"이다.
④ X: 틀린 부분은 "엽관주의가 확대되는 결정적 계기"이다. 가필드 대통령 암살 사건은 미국에서 엽관주의의 폐해를 드러내어 실적주의 확대와 공무원제도 개혁을 촉진한 계기였다. 올바르게는 "실적주의 확대의 결정적 계기"이다.

NoteBase

오답 포인트

③과 ④가 대표 함정이다. ③은 엽관주의의 민주적 측면과 행정적 폐해를 뒤섞어 "정당정치 저해"로 바꿔 놓았고, ④는 가필드 사건 이후의 개혁 방향을 반대로 뒤집어 놓았다.

다시 나오면 이렇게 판단

엽관주의 문제는 먼저 기준축을 잡으면 된다. 정치적 충성·정당성·정권교체와 연결되면 엽관주의이고, 전문성·계속성·경쟁임용과 연결되면 실적주의이다. 역사 사건이 나오면 그 사건이 엽관 확대를 불렀는지, 아니면 폐해 시정과 실적주의 강화를 불렀는지를 구분하면 된다.

암기 포인트

엽관주의는 정당성, 실적주의는 전문성, 가필드 사건은 실적주의 강화이다.

NoteBase

문 2. 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.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 공무원의 정치적 중립에 관한 기본 관점, 우리 법제의 제한 방식, 국가별 허용 범위를 비교하는 문제이다.

핵심 개념

정치행정이원론은 정치를 행정으로부터 분리하여 공무원의 전문성·계속성·정치적 중립을 강조하는 관점이다.
우리나라의 공무원 정치적 중립 제도는 정당 가입과 선거 관여를 폭넓게 제한하는 편이다.
국가별 비교에서는 미국보다 독일이 일반 공무원의 정치활동을 상대적으로 넓게 허용하는 것으로 정리된다.

선지별 해설

① X. 정치행정이원론은 공무원의 정치적 중립에 비판적인 이론이 아니라 오히려 이를 뒷받침하는 입장이다. 틀린 표현은 "비판적인"이고, 올바르게는 "정치행정이원론은 공무원의 정치적 중립을 강조한다"이다.
② X. 이 선지는 "정부직 공무원"이라는 표현이 잘못되었다. 장관은 일반적으로 정무직 공무원으로 분류되므로, 올바르게는 "장관은 정부직이 아니라 정무직 공무원이다"이다.
③ X. 국가공무원법은 공무원의 정당이나 그 밖의 정치단체 가입을 허용하는 방향이 아니라 금지하는 방향으로 규정한다. 틀린 표현은 "6급 이하 공무원의 정당 또는 그 밖의 정치단체 가입을 허용하고 있다"이고, 올바르게는 "6급 이하라고 해서 정당 또는 정치단체 가입이 허용되는 것은 아니다"이다.
④ O. 독일은 미국보다 공무원의 정치활동을 더 자유롭게 허용하는 편으로 본다. 미국은 해치법 계열의 강한 제한이 작동하는 반면, 독일은 정당 가입과 정치활동의 허용 폭이 상대적으로 넓다.

오답 포인트

①은 정치행정이원론의 방향을 거꾸로 바꾸는 함정이다. ②는 "정무직"을 "정부직"처럼 비슷한 말로 바꾸어 개념을 흔드는 함정이다. ③은 "6급 이하"라는 예외가 있는 것처럼 보이게 만들어 수험생이 법 규정을 잘못 떠올리게 하는 함정이다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

공무원의 정치적 중립 문제는 먼저 이론상 중립을 강조하는지, 다음으로 법제가 정당 가입과 선거 관여를 허용하는지 금지하는지, 마지막으로 국가별 허용 범위가 미국형보다 넓은지 좁은지의 순서로 판단하면 정답을 고를 수 있다.

암기 포인트

이원론은 중립 강조, 한국 법제는 엄격 제한, 독일은 미국보다 완화라는 대비로 정리된다.

NoteBase

문 3. 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

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 위원회 조직의 기본 개념과 장단점, 그리고 자문위원회와 행정위원회의 구분을 묻는 문제이다.

핵심 개념

위원회 조직은 복수의 구성원이 합의로 의사를 결정하는 합의제 조직이다.
자문위원회는 의견 제시가 중심이고, 행정위원회는 일정한 행정권한을 직접 행사하는 기관이다.
위원회 조직은 이해관계 조정과 결정의 공정성 확보에는 유리하지만, 책임 소재가 분산되고 시간과 비용이 많이 드는 한계가 있다.

NoteBase

선지별 해설

① X
- ①은 ㄱ, ㄴ은 맞지만 ㄷ이 틀려서 오답이다.
- 위원회 조직은 책임이 분산되기 쉬워 의사결정에 대한 책임성 확보가 쉽지 않다.
- 틀린 표현은 '책임성 확보가 용이하다'이다. 올바르게는 '책임 소재가 분산되어 책임성 확보가 곤란하다'이다.

② O
- ②는 ㄱ, ㄴ, ㅁ만을 묶은 것으로 모두 옳다.
- ㄱ은 위원회 조직의 정의이고, ㄴ은 이해관계가 다른 사람들의 참여를 통해 결정에 대한 폭넓은 지지를 확보할 수 있다는 장점이다.
- ㅁ도 옳다. 국민권익위원회는 단순 자문기구가 아니라 일정한 행정기능을 수행하는 행정위원회에 해당한다.

③ X
- ③은 ㄹ이 틀려서 오답이다.
- 위원회 조직은 신중하고 공정한 판단에는 도움이 될 수 있지만, 여러 사람의 협의와 조정이 필요하므로 결정비용을 절약하기보다 증가시키는 경향이 있다.
- 틀린 표현은 '결정비용을 절약한다'이다. 올바르게는 '결정비용과 시간이 더 든다'이다.

④ X
- ④는 ㄷ과 ㄹ이 모두 틀려서 오답이다.
- ㄷ은 위원회 조직의 책임성 한계를 거꾸로 서술했고, ㄹ은 위원회 조직의 비용 측면을 반대로 서술했다.
- 올바르게는 '책임성 확보가 곤란하다', '결정비용과 시간이 더 든다'이다.

오답 포인트

위원회 조직은 신중성과 공정성이라는 장점 때문에 책임성과 비용 측면까지 좋다고 연쇄적으로 판단하기 쉽다. 그러나 위원회는 합의 구조이므로 대표적 단점이 책임 분산과 의사결정 지연, 비용 증가이다.

다시 나오면 이렇게 판단

위원회 조직 문제가 나오면 먼저 합의제 조직인지 확인하고, 장점은 대표성, 공정성, 수용성으로, 단점은 책임 분산, 지연, 비용 증가로 대조하면 정답을 빠르게 가를 수 있다. 또한 자문위원회는 조언 중심이고 행정위원회는 권한 행사 기관이라는 축으로 구분한다.

암기 포인트

위원회는 합의제 조직이고, 장점은 대표성과 공정성, 단점은 책임 분산과 비용 증가이며, 국민권익위원회는 행정위원회이다.

NoteBase

문 4. 애드호크라시(adhocracy)에 대한 민츠버그(Mintzberg)의 설명으로 옳은 것은?

① 관리애드호크라시의 예로 창의적인 광고회사를 들고 있다.

② 다섯 가지의 구성부분 중 지원참모(support staff)가 가장 중요하다.

③ 일반적으로 혁신이 필요한 오래된 조직에서 발견된다.

④ 수평적 · 수직적 업무분화 수준이 매우 높다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 민츠버그의 애드호크라시 구조를 유형과 핵심 구성부분, 분업 특성까지 연결해서 판단할 수 있는지를 묻는다.

핵심 정리

민츠버그의 애드호크라시는 변화가 빠르고 복잡한 환경에 맞는 유기적 조직구조이다. 조정기제는 상호조정이며, 핵심 구성부분은 지원참모이다. 수평적 전문화는 높지만 수직적 전문화와 공식화는 낮고, 관리애드호크라시와 운영애드호크라시로 나뉜다.

선지별 해설

1번: X. 창의적인 광고회사는 대표적인 운영애드호크라시의 예이다. 운영애드호크라시는 프로젝트팀이 고객 문제를 직접 해결하는 형태이고, 관리애드호크라시는 행정관리 부문이 혁신을 수행하는 형태이므로 선지의 "관리애드호크라시"가 틀렸다. 올바르게는 "운영애드호크라시의 예로 창의적인 광고회사를 들 수 있다"이다.
2번: O. 애드호크라시는 다섯 가지 구성부분 중 지원참모가 핵심 구성부분이다. 다양한 전문가를 묶어 프로젝트를 운영하고 상호조정을 뒷받침하는 역할이 중요하므로 이 설명이 맞다.
3번: X. 애드호크라시는 일반적으로 역동적이고 복잡한 환경에서 혁신이 필요한 조직에서 발달한다. 선지의 "오래된 조직에서 발견된다"는 일반화가 틀렸다. 올바르게는 "주로 젊거나 혁신지향적이며 환경변화가 큰 조직에서 발견된다"이다.
4번: X. 애드호크라시는 전문가 중심이어서 수평적 업무분화는 높지만, 권한이 현장과 프로젝트팀에 분산되어 수직적 업무분화는 낮다. 선지의 "수평적·수직적 업무분화 수준이 매우 높다"가 틀렸고, 올바르게는 "수평적 업무분화는 높고 수직적 업무분화는 낮다"이다.

오답 포인트

운영애드호크라시와 관리애드호크라시를 뒤바꾸거나, 전문가 조직이라는 이유만으로 수직적 분업까지 높다고 연결하면 틀리기 쉽다. 특히 1번의 광고회사와 4번의 수직적 분업 표현이 대표적인 함정이다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

애드호크라시가 보이면 먼저 상호조정, 지원참모, 낮은 공식화, 높은 수평분업·낮은 수직분업을 떠올리면 된다.
그다음 사례가 고객 프로젝트 수행 조직이면 운영애드호크라시, 행정관리 부문 혁신 중심이면
관리애드호크라시로 구분하면 된다.

암기 포인트

애드호크라시 = 상호조정 + 지원참모 + 낮은 공식화 + 높은 수평분업·낮은 수직분업이다.

NoteBase

문 5. 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.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 개인-직무 적합성, 직무스트레스와 직무소진, 인지부조화, 조직몰입의 정의와 관계를 정확히 구분하는지를 묻는다.

핵심 개념

개인-직무 적합성은 개인의 능력과 직무요구, 또는 개인의 욕구와 직무보상이 얼마나 잘 맞는지를 뜻한다.
개인-조직 적합성은 개인과 조직의 가치, 목표, 성향이 얼마나 조화를 이루는지를 뜻한다.
직무소진은 장기적 직무스트레스가 누적되어 나타나는 정서적 고갈 상태로, 일반적으로 직무스트레스의 결과로 본다.
인지부조화는 태도·신념·행동 사이의 불일치에서 생기는 심리적 긴장으로, 그 불일치가 중요하고 스스로 줄일 수 있다고 볼수록 감소 동기가 커진다.
조직몰입은 조직의 목표와 가치를 수용하고 동일시하며 조직에 남고자 하는 심리적 애착과 의지를 뜻한다.

NoteBase

선지별 해설

① X
- 틀린 부분은 "개인과 조직의 특성"이다.
- 개인-직무 적합성은 개인과 직무의 적합성이다. 개인과 조직이 서로 원하는 것을 제공하거나 가치가 일치하는지는 개인-조직 적합성의 설명에 가깝다.
- 올바르게는 "개인-직무 적합성은 개인과 직무의 요구와 능력, 욕구와 보상이 맞는 정도를 의미한다"가 된다.

② X
- 직무스트레스가 누적되어 직무소진으로 이어질 수 있다는 앞부분은 타당하다.
- 틀린 부분은 "역으로 직무소진이 직무스트레스의 원인이 된다"이다.
- 직무소진은 일반적으로 지속적 스트레스의 결과 개념이므로, 올바르게는 "직무소진은 직무스트레스가 누적된 결과로 나타난다"가 된다.

③ O
- 인지부조화는 중요하지 않은 불일치보다 중요한 불일치에서 더 크게 느껴진다.
- 또한 부조화를 스스로 줄일 수 있다고 인식할수록 태도 변경, 행동 수정, 합리화 등을 통해 부조화를 감소시키려는 동기가 커진다.

④ X
- 틀린 부분은 "낮은 개인적 이익의 상황에서"이다.
- 조직몰입은 낮은 개인적 이익을 전제로 정의되는 개념이 아니다. 핵심은 조직의 목표와 가치에 대한 동일시와 잔류 의사이다.
- 올바르게는 "조직몰입은 구성원이 조직의 목표와 가치를 수용·동일시하고 조직에 계속 남고자 하는 의지의 정도를 의미한다"가 된다.

오답 포인트

이 문항은 서로 가까운 조직행태 개념의 적용 대상을 바꾸거나 원인과 결과를 뒤집어 놓는 방식으로 함정을 만든다. ①은 개인-직무 적합성과 개인-조직 적합성을 바꾸었고, ②는 스트레스와 소진의 방향을 뒤집었으며, ④는 조직몰입 정의에 불필요한 조건을 끼워 넣었다.

다시 나오면 이렇게 판단

개념 문제는 먼저 적용 대상을 확인한다. 적합성은 개인-직무인지 개인-조직인지, 소진은 원인인지 결과인지, 몰입은 조직과의 동일시인지 개인적 이익 조건인지 순서대로 대조하면 정답을 빠르게 가를 수 있다.

암기 포인트

직무 적합성은 사람-직무의 맞음, 조직 적합성은 사람-조직의 맞음, 소진은 스트레스의 결과, 인지부조화는 중요하고 통제 가능할수록 감소 동기가 커진다.

NoteBase

문 6. 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.

정답 2번

쟁점

이 문제는 균형인사제도의 대표 유형과 법상 우대대상을 구별할 수 있는지를 묻는 문제이다.

용어 풀이

균형인사제도는 특정 집단의 공직 진출과 대표성을 높이기 위해 채용과 인사관리에서 적극적 조치를 두는 제도이다.
지방인재채용목표제는 공채시험에서 지방소재 학교 출신 합격자가 목표비율에 미달하면 선발예정인원 외로 추가합격시키는 제도이다.
지역인재 추천채용제는 학교 추천을 거쳐 수습근무 후 임용하는 별도의 추천채용 제도이다.

핵심 구분

국가공무원법은 장애인과 이공계전공자 등을 우대대상으로 둘 수 있게 규정한다.
지방인재채용목표제는 공채 추가합격 방식이고, 지역인재 추천채용제는 학교추천 방식이다.
개방형 임용제도는 외부 전문인력 유치를 위한 인사운영 제도로서 균형인사의 대표 사례와는 구별된다.

NoteBase

기출OX 해설집 · 공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2018

선지별 해설

① X
- 양성평등채용목표제는 여성채용목표제를 성중립적으로 전환한 제도이지만, 적용대상이 5명 이상 시험에서 10명 이상 시험으로 축소되었다고 보는 것은 틀리다.
- 틀린 표현: "모집단위 5명 이상의 시험에서 10명 이상의 시험으로 축소되었다"
- 올바른 표현: "양성평등채용목표제는 선발예정인원 5명 이상 시험단위에 적용되는 제도이다."

② O
- 국가공무원법은 장애인과 이공계전공자 등에 대해 채용·승진·전보 등 인사관리상의 우대와 적극적 정책을 실시할 수 있도록 규정한다.
- 따라서 장애인과 함께 이공계 전공자도 우대대상으로 본다는 설명은 옳다.

③ X
- 각 대학이 추천한 후보자 중에서 선발하여 7급으로 임용하는 제도는 지방인재채용목표제가 아니라 지역인재 7급 추천채용제이다.
- 틀린 표현: "지방인재채용목표제는 각 대학이 추천한 후보자 중에서 인사혁신처가 7급으로 채용하는 제도이다"
- 올바른 표현: "지방인재채용목표제는 5·7급 공채 등에서 지방소재 학교 출신 합격자가 목표비율에 미달하면 추가합격시키는 제도이다."

④ X
- 개방형 임용제도는 전문성이 필요한 직위에 공직 내외부 인재를 폭넓게 선발하는 제도이므로 균형인사의 대표적 예로 보기는 어렵다.
- 틀린 표현: "대표적인 예로 개방형 임용제도를 들 수 있다"
- 올바른 표현: "대표적인 균형인사제도로는 양성평등채용목표제, 장애인 구분모집, 지방인재채용목표제, 지역인재 추천채용제 등이 있다."

오답 포인트

이 문제의 함정은 지방인재채용목표제와 지역인재 추천채용제를 이름만 비슷하다고 같은 제도로 오인하는 데 있다. 또 양성평등채용목표제의 적용기준과 개방형 임용제도의 성격을 함께 섞어 기억하면 오답으로 연결된다.

다시 나오면 이렇게 판단

균형인사 문제는 먼저 법에 우대대상으로 적시된 집단이 누구인지 본다. 다음으로 목표제는 공채 추가합격 방식인지, 추천채용제는 학교추천과 수습임용 방식인지 구분하면 선지를 빠르게 정리할 수 있다.

암기 포인트

목표제는 공채 추가합격, 추천제는 학교추천 후 수습임용, 개방형은 전문직위 개방이라는 구분으로 정리된다.

NoteBase

문 7. 갈등의 긍정적 기능에 주목하는 갈등관리의 사례로 옳지 않은 것은?

① 행정서비스 헌장 운영이 우수한 지방자치단체들에게 기관표창을 실시한다.

② 민간경력자 공개채용 확대 및 경력개방형 직위 지정·운영으로 민간인 임용비율을 높인다.

③ 구매부서에 대한 의존성을 낮추기 위해 소규모 물품구입 예산에 대한 각 부서의 집행 자율성을 높인다.

④ 혁신담당관제를 도입하여 각종 회의에서 새로운 시각으로 역동적 정책토론이 되도록 유도한다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 갈등의 긍정적 기능에 주목하는 갈등관리와 갈등을 줄이거나 회피하는 관리방식을 사례에 적용할 수 있는지를 묻는 문제이다.

사례 정리

핵심 사실 1: 문제는 갈등 자체를 없애는지가 아니라 갈등의 순기능을 활용하는 사례인지를 묻는다.
핵심 사실 2: 순기능형 갈등관리는 경쟁, 이견 제시, 다양한 시각 유입을 통해 혁신과 성과 향상을 도모한다.
판단에 중요한 조건: 상호작용 속에서 건설적 긴장과 대안 경쟁을 살리는지, 아니면 상호의존성을 낮춰 갈등 가능성 자체를 줄이는지로 구별한다.

핵심 개념

갈등의 긍정적 기능에 주목하는 갈등관리는 갈등을 무조건 제거하지 않고 적절한 경쟁과 이견 표출을 통해 창의성, 혁신, 문제해결력을 높이는 관리방식이다.
적용 요건: 다양한 관점의 유입, 성과 경쟁의 촉진, 토론과 대안 비교의 활성화처럼 갈등이 조직 성과에 생산적으로 작용해야 한다.

적용 기준

이 사례에서는 해당 조치가 갈등을 생산적으로 활용하는지, 아니면 갈등의 원인을 차단하여 마찰을 줄이는지를 구분해야 한다. 핵심은 경쟁과 토론, 이질성의 도입처럼 순기능을 살리는 장치인지 여부이다.

NoteBase

선지별 해설

① O
행정서비스가 우수한 지방자치단체를 표창하면 기관 간 성과 경쟁이 촉진된다. 이는 경쟁을 통해 서비스 개선을 유도하는 방식이므로 갈등의 순기능 활용 사례이다.

② O
민간경력자 공개채용 확대와 경력개방형 직위 운영은 외부 인력을 유입해 조직 내 관점의 이질성과 긴장을 높인다. 이는 기존 관행을 흔들고 새로운 아이디어를 들여오는 장치이므로 갈등의 순기능에 주목한 사례이다.

③ X
구매부서 의존성을 낮추기 위해 각 부서의 소규모 물품구입 자율성을 높이는 것은 상호의존성을 줄여 부서 간 마찰 가능성을 낮추는 조치이다. 이는 갈등의 순기능을 활용하는 관리가 아니라 갈등 발생 요인을 완화하거나 회피하는 관리에 가깝다. 틀린 표현은 '의존성을 낮추기 위해 … 자율성을 높인다'는 부분이다. 올바르게는 구매부서와 각 부서가 대안을 비교·협의하도록 하여 더 나은 구매방식을 찾게 하는 경우가 갈등의 순기능 활용 사례이다.

④ O
혁신담당관제를 도입해 회의에서 새로운 시각이 제시되고 역동적 정책토론이 이루어지게 하는 것은 이견과 대안 경쟁을 활성화하는 것이다. 이는 집단사고를 줄이고 혁신을 촉진하므로 갈등의 순기능 활용 사례이다.

오답 포인트

③은 '자율성 확대'라는 표현 때문에 분권화나 혁신처럼 보이지만, 핵심은 구매부서와의 상호의존성을 낮춰 갈등 여지를 줄인다는 점이다. 갈등의 순기능 활용은 갈등을 생산적으로 쓰는 것이고, ③은 갈등 가능성 자체를 줄이는 방향이라는 점에서 결이 다르다.

다시 나오면 이렇게 판단

갈등관리 사례형 문제는 먼저 그 조치가 경쟁·이견·다양성 유입을 통해 성과를 높이는지 확인한다. 반대로 의사소통 축소, 상호의존성 완화, 접촉 감소처럼 갈등을 예방하거나 회피하는 장치이면 순기능형 갈등관리 사례가 아니다.

암기 포인트

갈등의 순기능은 경쟁·토론·이질성의 확대이고, 갈등 회피는 의존성·접촉의 축소이다.

NoteBase

문 8. 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.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 경로-목표 모형의 핵심인 기대이론 적용 방식과 상황적 리더행동의 성격을 정확히 구별할 수 있는지를 묻는다.

핵심 개념

경로-목표 모형은 리더가 부하가 목표에 이르는 경로를 분명히 하고 보상을 연결해 동기를 높인다고 보는 이론이다.
리더행동은 지시적·지원적·참여적·성취지향적 행동으로 나뉘며, 부하 특성과 과업환경에 따라 달라질 수 있다.
기대이론과의 연결점은 리더가 경로와 보상을 분명히 해 기대, 수단성, 유인가를 높인다는 데 있다.

선지별 해설

1번: X. 경로-목표 모형의 상황요인은 주로 부하의 특성과 과업환경이다. 틀린 표현은 "리더의 특성"이다.
올바르게는 리더의 행동이 부하 특성과 환경에 맞게 조정되어 직무만족, 수용성, 성과에 영향을 준다고 본다.
2번: X. 지시적·지원적·참여적·성취지향적은 리더의 고정된 특성이 아니라 리더가 선택하는 행동유형이다.
틀린 표현은 "리더의 특성"과 "상호배타적"이다. 올바르게는 상황에 따라 여러 행동을 조합하거나 달리 사용할 수 있다.
3번: X. 경로-목표 모형은 기대이론을 적용하지만, 기대와 유인가만을 조절변수로 둔다고 보지 않는다. 틀린 표현은 "기대와 유인가를 조절변수로 설정"이다. 올바르게는 리더가 경로를 명확히 하고 보상을 연결하여 기대, 수단성, 유인가를 높인다고 본다.
4번: O. 경로는 부하가 원하는 보상을 얻도록 목표 달성 과정과 방법을 분명히 해 주는 길을 뜻한다. 따라서 리더의 효과성은 상황에 맞는 행동으로 그 경로를 제시하고 장애를 줄여 주는 데 달려 있다.

NoteBase

오답 포인트

지시적·지원적·참여적·성취지향적을 리더의 타고난 특성으로 외우거나, 기대이론 요소를 기대와 유인가 두 개만으로 축소하면 틀리기 쉽다. 이 문항은 "특성"과 "행동", 그리고 "상황적 적용"과 "고정적 분류"를 뒤바꾸는 표현을 함정으로 둔다.

다시 나오면 이렇게 판단

경로-목표 모형 문제는 먼저 리더가 무엇을 하는지 본다. 리더의 행동유형을 부하 특성과 환경에 맞게 조정하는지, 그리고 경로를 분명히 해 보상 기대를 높이는지 확인하면 정답을 가를 수 있다.

암기 포인트

경로-목표 모형은 상황에 맞는 리더행동으로 경로를 열고 보상을 연결하는 이론이다.

NoteBase

문 9. 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.

정답 1번

쟁점

이 문제는 공무원 교육훈련의 실시 형태와 국가공무원인재개발원의 소속을 정확히 구분할 수 있는지를 묻는다.

용어 풀이

위탁교육훈련은 행정기관이 외부 교육기관에 교육을 맡겨 공무원이 그 기관에서 훈련을 받게 하는 방식이다.
전문교육훈련은 직무분야에 필요한 전문지식과 기술을 익히는 교육훈련이다.

핵심 구분

공무원 교육훈련은 한 기관에서만 일률적으로 실시되는 구조가 아니라 직장교육, 공무원 교육훈련기관 교육, 위탁교육으로 나뉘어 운영된다.
또한 국가공무원인재개발원은 행정안전부가 아니라 인사혁신처 소속기관이다.

선지별 해설

1번: O. 공무원 교육훈련 체계에는 국외교육훈련이 포함되며, 국외단기·장기훈련은 외국정부기관, 국제기구, 대학, 연구소 등 해외 기관에서 이루어질 수 있다. 따라서 위탁교육훈련 기관을 국내 기관으로만 한정할 수 없으므로 옳다.
2번: X. 전문교육훈련은 교육훈련기관에서만 실시하는 것이 아니라 직장교육, 공무원 교육훈련기관 교육, 위탁교육 형태로 실시된다. 틀린 표현은 "교육훈련기관에서 실시하는 것을 원칙으로 한다"이다. 올바르게는 "전문교육훈련은 직장교육, 공무원 교육훈련기관 교육 및 위탁교육 형태로 실시된다"이다.
3번: X. 강의는 가장 일반적으로 쓰이는 교육훈련 방법이지만 보통 비교적 적은 비용으로 많은 인원을 대상으로 실시할 수 있다는 점이 장점이다. 대표적 단점은 일방향 전달로 끝나기 쉬워 참여와 피드백이 약하다는 점이다. 틀린 표현은 "비용이 많이 든다"이다. 올바르게는 "강의는 비교적 저비용으로 다수 인원에게 내용을 전달할 수 있으나 학습자 참여가 낮기 쉽다"이다.
4번: X. 국가공무원인재개발원은 국가공무원 교육훈련을 담당하는 기관이지만 행정안전부장관 소속이 아니다. 틀린 표현은 "행정안전부장관 소속"이다. 올바르게는 "국가공무원인재개발원은 인사혁신처장 소속기관이다"이다.

NoteBase

오답 포인트

2번은 기본교육의 운영 원칙을 전문교육에 잘못 덧씌우면 틀리기 쉽고, 4번은 국가공무원인재개발원과 지방자치인재개발원을 혼동하면 오답으로 이어진다. 3번은 강의법의 단점을 비용 문제로 착각하는 전형적 함정이다.

다시 나오면 이렇게 판단

공무원 교육훈련 문제는 먼저 교육 유형별 실시 형태를 구분하고, 기관 관련 선지는 어느 부처 소속인지부터 확인하면 된다. 교육방법론 선지는 장점과 단점을 한 쌍으로 떠올리면 판단이 빨라진다.

암기 포인트

전문교육은 직장교육·기관교육·위탁교육으로 나뉘고, 국가공무원인재개발원은 인사혁신처 소속이며, 강의법은 저비용·저참여형이다.

NoteBase

문 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.

정답 1번

쟁점

이 문제는 공무원 징계의 종류, 파면에 따른 퇴직급여 감액, 소청 대상, 국가공무원과 지방공무원의 소청 절차를 구별하는 문제이다.
핵심은 징계와 직위해제를 구분하고, 소청 대상에 부작위가 포함되며, 지방공무원의 소청 불복이 인사혁신처 재심 구조가 아니라는 점을 구별하는 것이다.

용어 풀이

소청은 공무원이 징계처분이나 그 밖의 의사에 반하는 불리한 처분 또는 부작위에 대해 다투는 특별한 행정심판 절차이다.
직위해제는 공무원 신분을 유지한 채 직무수행만 일시 배제하는 인사조치로서 징계 자체와는 다르다.

핵심 구분

원칙적으로 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책의 여섯 종류이다. 다만 직위해제는 징계가 아니라 별도의 인사조치이다.
소청 대상은 징계처분만이 아니라 의사에 반하는 불리한 처분과 부작위까지 포함된다.
지방공무원은 지방소청심사위원회가 소청을 심사·결정하며, 그 결정에 불복한다고 해서 인사혁신처 소청심사위원회에 재심사청구를 하는 구조는 아니다.

NoteBase

선지별 해설

① O
파면은 퇴직급여 감액사유에 해당하고, 재직기간이 5년 미만이면 퇴직급여액의 4분의 1이 감액된다. 문장 전체가 법 규정의 내용과 부합한다.

② X
소청 대상은 징계처분에 한정되지 않고, 의사에 반하는 불리한 처분과 부작위도 포함된다.
틀린 표현: 부작위는 포함되지 않는다.
올바른 표현: 부작위도 소청 대상에 포함된다.

③ X
국가공무원법상 징계는 파면·해임·강등·정직·감봉·견책의 여섯 종류이다. 직위해제는 징계가 아니라 직무수행을 일시 배제하는 별도 인사조치이다.
틀린 표현: 직위해제부터 견책까지 여섯 종류의 징계
올바른 표현: 파면부터 견책까지 여섯 종류의 징계이며, 직위해제는 징계가 아니다.

④ X
지방자치단체 소속 공무원은 관할 지방소청심사위원회에 소청을 제기한다. 그 결정에 불복한다고 해서 인사혁신처 소청심사위원회에 다시 재심사청구를 하는 제도는 아니다.
틀린 표현: 인사혁신처 소청심사위원회에 재심사청구를 할 수 있다.
올바른 표현: 지방공무원은 지방소청심사위원회의 결정을 거친 뒤 행정소송 등 법이 정한 절차로 다툰다.

오답 포인트

②는 소청 대상을 징계처분으로만 좁혀서 부작위를 빼는 함정이고, ③은 직위해제를 징계 종류에 끼워 넣는 함정이다. ④는 국가공무원 소청기구인 인사혁신처 소청심사위원회와 지방공무원의 지방소청심사위원회를 뒤섞으면 틀리기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

공무원 징계·소청 문제는 먼저 징계 종류인지 별도 인사조치인지 구분하고, 다음으로 소청 대상에 부작위가 포함되는지 확인한다. 마지막으로 국가공무원 제도와 지방공무원 제도를 분리해서 주체와 불복 경로를 판단하면 된다.

암기 포인트

징계는 파해강정감견 6종이고, 직위해제는 징계가 아니며, 소청에는 부작위도 들어간다.

NoteBase

문 11. 정부조직의 개인 성과급제에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 정량적 성과를 중시함으로써 조직 전체의 거시적 목표 달성에 효과적이다.

② 개인 간 경쟁을 유발함으로써 공공봉사동기(public service motivation)를 높일 수 있다.

③ 계서적 지위를 강조하는 조직과는 정합성이 낮다.

④ 자기결정이론(self-determination theory)에 이론적 근거를 두고 있다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 정부조직의 개인 성과급제가 계층제 문화, 공공봉사동기, 내재적 동기와 어떤 관계를 가지는지를 구별하는 문제이다.

핵심 개념

개인 성과급제는 개인별 성과 차이에 따라 보수를 차등 지급하는 제도이다. 측정 가능한 개인 성과와 경쟁 유인이 핵심이다.
공공봉사동기는 금전적 보상보다 공익 기여와 봉사 가치에서 동기가 형성되는 경향이다.
자기결정이론은 자율성, 유능감, 관계성이 충족될 때 내재적 동기가 강화된다고 본다. 과도한 외재적 통제와 보상은 내재적 동기를 약화시킬 수 있다.

선지별 해설

1번: X. 틀린 부분은 "조직 전체의 거시적 목표 달성에 효과적이다"이다. 개인 성과급제는 개인 단위의 측정 가능한 성과를 자극하는 데는 유리하지만, 정부조직의 공동성과나 장기적 목표를 충분히 반영하지 못할 수 있다. 올바르게는 개인 성과급제는 조직 전체의 거시적 목표보다 개인별 단기·정량 성과를 강조하기 쉽다.
2번: X. 틀린 부분은 "개인 간 경쟁을 유발함으로써 공공봉사동기를 높일 수 있다"이다. 공공봉사동기는 공익 추구와 봉사 가치에 가까운 내재적 동기인데, 과도한 경쟁과 금전적 보상은 이를 약화시키거나 구축효과를 낳을 수 있다. 올바르게는 개인 간 경쟁 유발은 공공봉사동기를 높인다기보다 오히려 약화시킬 위험이 있다.
3번: O. 개인 성과급제는 성과에 따른 차등 보상을 전제로 하므로 연공성이나 계서적 지위를 중시하는 조직문화와는 정합성이 낮다. 계층적 질서와 직급 중심 보수체계가 강할수록 개인 성과급제의 수용성이 떨어질 수 있다.
4번: X. 틀린 부분은 "자기결정이론에 이론적 근거를 두고 있다"이다. 자기결정이론은 외재적 보상이 내재적 동기를 약화시킬 수 있음을 설명하는 이론으로, 개인 성과급제의 정당화 논리라기보다 그 한계를 비판하는 데 더 가깝다. 올바르게는 개인 성과급제는 기대이론이나 대리인이론 같은 성과유인 논리와 더 가깝다.

NoteBase

오답 포인트

개인 성과급제를 막연히 "성과를 높이는 제도"로만 외우면 1번과 2번에 끌리기 쉽다. 이 문항은 성과급이 무엇을 높이는지보다 정부조직의 공동목표, 공공봉사동기, 내재적 동기와 충돌할 수 있다는 점을 묻는다.

다시 나오면 이렇게 판단

개인 성과급제가 나오면 먼저 개인별 측정 가능한 성과를 자극하는 제도인지 확인하고, 그다음 공동성과·계층제 문화·공공봉사동기·내재적 동기와의 긴장 관계를 순서대로 대입하면 된다.

암기 포인트

개인 성과급제는 개인성과와 경쟁에는 가깝고, 계층제 문화와 공공봉사동기에는 거리가 있다.

NoteBase

문 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

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 미국 공무원제 개혁사에서 펜들턴법의 내용과 1978년 공무원개혁법의 내용을 구별하는 문제이다.

핵심 개념

펜들턴법은 1883년에 엽관주의를 줄이고 실적주의를 도입하기 위해 공개경쟁시험과 공무원위원회(CSC)를 도입한 연방 공무원제 개혁법이다.
1978년 공무원개혁법은 현대적 인사개혁을 위해 고위공무원단(SES)과 실적제보호위원회(MSPB)를 둔 법이다.
따라서 펜들턴법의 핵심 키워드는 공개경쟁채용시험, CSC이고, SES와 MSPB는 그보다 훨씬 뒤의 제도이다.

NoteBase

선지별 해설

① X
ㄱ의 '고위공무원단(SES) 신설'이 틀렸으므로 ㄱ, ㄴ 조합은 성립하지 않는다.
SES는 펜들턴법이 아니라 1978년 공무원개혁법의 내용이다.
올바르게는 ㄴ만 펜들턴법 내용이고, 함께 묶일 다른 옳은 진술은 ㄹ이다.

② X
ㄱ과 ㄷ이 모두 펜들턴법 내용이 아니므로 ㄱ, ㄷ 조합은 틀리다.
틀린 부분은 'SES 신설'과 'MSPB 설치'를 펜들턴법의 내용으로 본 점이다.
올바르게는 SES와 MSPB는 모두 1978년 공무원개혁법의 내용이다.

③ O
ㄴ의 '공개경쟁채용시험 실시'는 펜들턴법의 핵심 내용이다.
ㄹ의 '독립적인 인사위원회(CSC) 설치'도 펜들턴법의 핵심 내용이다.
따라서 ㄴ, ㄹ 조합이 맞다.

④ X
ㄹ은 맞지만 ㄷ의 '실적제보호위원회(MSPB) 설치'가 틀렸으므로 ㄷ, ㄹ 조합은 성립하지 않는다.
틀린 부분은 'MSPB 설치'를 펜들턴법의 내용으로 넣은 점이다.
올바르게는 ㄷ 대신 ㄴ이 들어가야 하므로 정답 조합은 ㄴ, ㄹ이다.

오답 포인트

펜들턴법, 1978년 공무원개혁법, 그리고 그 산하기구 이름을 한꺼번에 섞어 놓으면 시대 구분이 흐려지기 쉽다. 특히 SES와 MSPB를 실적주의 일반 개념만 보고 펜들턴법으로 오인하기 쉽지만, 펜들턴법은 공개경쟁시험과 CSC가 핵심이고 SES와 MSPB는 1978년 개혁의 산물이다.

다시 나오면 이렇게 판단

미국 인사행정사 문제에서 제도명이 나오면 먼저 1883년 펜들턴법인지, 1978년 공무원개혁법인지 연도를 기준으로 분리하면 된다. 공개경쟁시험과 CSC는 펜들턴법, SES와 MSPB는 1978년 개혁으로 판단하면 대부분 정리된다.

암기 포인트

펜들턴법은 시험과 CSC, 1978년 개혁은 SES와 MSPB이다.

NoteBase

문 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.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 내부고발의 순기능, 한계, 그리고 정당한 내부고발의 성립 조건을 구분할 수 있는지를 묻는 문제이다.

핵심 개념

내부고발은 조직 내부자가 조직의 위법·부당행위를 드러내 공익을 보호하려는 행위이다.
정당한 내부고발은 공익 보호와 부정 시정이라는 성격을 가지며, 단순한 보복이나 악의적 폭로와는 구별된다.
내부고발자 보호는 전혀 없는 상태가 아니라 신분보장, 비밀보장, 불이익조치 금지 같은 법적 장치가 마련되어 있는 영역이다.

선지별 해설

① X: 틀린 부분은 "법적으로 아직 구비되어 있지 않다"이다. 내부고발자에 대한 보호장치가 전혀 없는 것은 아니며, 공익신고자 보호 제도 등으로 신분보장과 불이익조치 금지 장치가 이미 마련되어 있다. 올바르게는 "내부고발자 보호 장치가 존재하지만, 여전히 실효성 논란이 있을 수 있다"이다.
② O: 내부고발은 상명하복과 폐쇄적 조직문화를 흔들 수 있어 계서적 질서의 붕괴를 초래할 수 있다는 비판을 받는다. 이는 내부고발의 대표적 역기능으로 자주 지적된다.
③ O: 외부 감사나 감독만으로는 조직 내부의 은폐된 비위를 모두 적발하기 어렵다. 내부고발은 내부자가 가진 정보로 부패를 드러내므로 외부 통제의 한계를 보완하는 기능을 할 수 있다.
④ O: 내부고발은 공익 보호라는 정당성이 핵심이다. 악의적 동기에서 비롯된 폭로는 결과적으로 공익에 도움이 되더라도 정당한 내부고발로 보기 어렵다는 입장도 성립한다.

오답 포인트

①은 내부고발자 보호의 현실적 한계를 "법적 장치가 없다"로 과장한 선지이다. 보호가 충분한가와 보호제도가 아예 없는가는 다른 문제인데, 이 둘을 섞으면 오답이 된다. ④도 공익에 도움이 되면 모두 정당하다고 단순화하면 틀리기 쉽다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

내부고발 문제는 먼저 공익 실현이라는 본질적 기능을 잡고, 다음으로 보호제도의 존재 여부와 실효성 문제를 구분해 판단한다. 선지가 "전혀 없다", "항상 정당하다"처럼 극단적으로 단정하면 오답 가능성이 크다.

암기 포인트

내부고발은 부패통제의 내부 경로이고, 법적 보호는 존재하지만 정당성 판단에서는 공익성과 동기가 함께 문제된다.

NoteBase

문 14. 조직환경에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 카츠와 칸(Katz & Kahn)은 환경의 요구에 대한 조직의 반응은 영역(domain), 기술, 구조 등과 관련한 의사결정점에서 발생한다고 본다.

② 에머리와 트리스트(Emery & Trist)는 조직과 환경의 상호작용을 조직구조의 분화(differentiation)와 통합(integration)의 측면에서 이해한다.

③ 톰슨(Thompson)은 환경의 안정성과 동질성의 정도에 따라 조직의 환경에 대한 의존도 및 환경으로부터의 제약이 달라진다고 본다.

④ 봄가르트너와 존스(Baumgartner & Jones)는 환경정보의 비비례적 처리(disproportional processing)가 조직의 해결책을 단절적으로 변화하게 한다고 본다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 조직환경 이론에서 학자별 대표 개념을 정확히 연결하는지를 묻는 문제이다.

핵심 정리

카츠와 칸: 조직을 개방체계로 보고 환경과의 교환 속에서 영역, 기술, 구조 같은 핵심 선택이 이루어진다고 본다.
에머리와 트리스트: 조직과 환경의 관계를 환경의 인과적 구조(causal texture)로 설명하며 환경유형의 차이에 주목한다.
톰슨: 과업환경의 안정성·동질성에 따라 조직이 받는 불확실성과 제약의 정도가 달라진다고 본다.
봄가르트너와 존스: 정보의 비비례적 처리로 점증적 안정과 단절적 변화가 교차한다고 설명한다.

NoteBase

선지별 해설

① O
카츠와 칸은 개방체계론의 관점에서 조직이 환경 요구에 대응한다고 본다. 그 대응은 조직이 어떤 영역을 택하고 어떤 기술과 구조를 채택할 것인지와 같은 핵심 의사결정에 반영된다고 볼 수 있으므로 옳다.

② X
틀린 부분은 "에머리와 트리스트는 조직과 환경의 상호작용을 조직구조의 분화와 통합의 측면에서 이해한다"는 연결이다. 분화와 통합은 로렌스와 로쉬(Lawrence & Lorsch)의 대표 개념이다. 에머리와 트리스트는 실제로 환경의 인과적 구조와 환경유형을 중심으로 조직과 환경의 상호작용을 설명한다.

③ O
톰슨은 조직이 과업환경으로부터 받는 제약과 의존 정도가 환경의 안정성 및 동질성에 따라 달라진다고 본다. 환경이 불안정하고 이질적일수록 불확실성과 제약이 커진다는 점을 전제한 설명이므로 옳다.

④ O
봄가르트너와 존스는 단절균형 관점에서 정보가 비비례적으로 처리되면 변화가 누적적으로만 일어나지 않고 어느 시점에는 단절적으로 나타날 수 있다고 본다. 따라서 환경정보의 비비례적 처리가 해결책의 단절적 변화를 낳는다는 설명은 옳다.

오답 포인트

②는 "조직과 환경의 상호작용"이라는 넓은 표현 때문에 그럴듯해 보이지만, 결정적 단어는 "분화와 통합"이다. 이 키워드는 에머리와 트리스트가 아니라 로렌스와 로쉬를 가리키므로 학자와 개념의 짝을 바꿔 넣은 선지이다.

다시 나오면 이렇게 판단

조직환경 이론 문제는 문장 전체를 읽기보다 학자명과 대표 키워드를 먼저 연결하면 판단이 빨라진다. 카츠와 칸은 개방체계, 에머리와 트리스트는 환경유형, 로렌스와 로쉬는 분화·통합, 톰슨은 과업환경과 불확실성, 봄가르트너와 존스는 단절균형과 비비례적 정보처리로 연결하면 된다.

암기 포인트

에머리·트리스트=환경유형, 로렌스·로쉬=분화·통합, 봄가르트너·존스=단절균형이다.

NoteBase

문 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.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 켈리의 귀인이론에서 합의성·일관성·특이성을 조합해 내적 귀인과 외적 귀인을 구분하는지, 그리고 근본적 귀인오류와 자기본위적 귀인편향의 정의를 정확히 구별하는지를 묻는 문제이다.

핵심 개념

합의성은 다른 사람들도 같은 상황에서 같은 행동을 하는 정도이고, 일관성은 같은 사람이 같은 상황에서 반복해서 같은 행동을 하는 정도이며, 특이성은 특정 대상·상황에서만 그 행동이 나타나고 다른 대상·상황에서는 다르게 나타나는 정도이다. 근본적 귀인오류는 타인의 행동을 볼 때 내적 요인을 과대평가하고 외적 요인을 과소평가하는 경향이며, 자기본위적 귀인편향은 자신의 성공은 내적 원인으로, 실패는 외적 원인으로 돌리는 경향이다.

NoteBase

선지별 해설

1번: X. 특이성은 단순히 일상적으로 '다른 상황에서 다르게 행동한다'는 말이 아니라, 특정 대상·상황에서만 그 행동이 나타나는지 여부로 판단하는 기준이다. 이 문항에서는 그 기준을 엄밀하게 제시하지 못해 정답 처리에서 제외된다. 틀린 표현은 '다른 상황에서 다르게 행동하는 것을 의미한다'를 그대로 정의로 단정한 부분이다. 올바르게는 '특정 대상·상황에만 나타나는 행동인지, 다른 대상·상황에서도 같은 행동이 나타나는지로 특이성을 본다'이다.
2번: X. 근본적 귀인오류는 타인의 행동을 평가할 때 외재적 요인은 과소평가하고 내재적 요인은 과대평가하는 경향이다. 틀린 표현은 '외재적 요인의 영향을 과대평가하고 내재적 요인의 영향을 과소평가'한 부분이다. 올바르게는 '외재적 요인의 영향을 과소평가하고 내재적 요인의 영향을 과대평가'이다.
3번: O. '특정 직원만'은 합의성이 낮고, '매주 여러 번'은 일관성이 높고, '다른 곳에서도 그렇게 한다'는 특이성이 낮다는 뜻이다. 합의성이 낮고 특이성이 낮은데 일관성까지 높으면 그 행동 원인을 그 사람의 성향·기질 같은 내재적 요인에서 찾는다.
4번: X. 자신의 성공은 내적 요인에, 실패는 외적 요인에 돌리는 것은 자기실현적 귀인편향이 아니라 자기본위적 귀인편향이다. 틀린 표현은 '자기실현적 귀인편향(self-fulfilling bias)'이다. 올바르게는 '자기본위적 귀인편향(self-serving bias)'이다.

오답 포인트

2번은 근본적 귀인오류의 방향을 정반대로 바꿔 놓은 선지이고, 4번은 편향의 내용은 맞지만 명칭을 바꿔 놓은 선지이다. 1번은 특이성 번역이 교재마다 다르게 소개되어 헷갈리기 쉬우므로, 특이성을 특정 대상·상황에 한정된 행동 여부를 보는 기준으로 정리해 두는 것이 안전하다.

다시 나오면 이렇게 판단

귀인이론 문제는 먼저 합의성·일관성·특이성의 의미를 나눠 본 뒤, 합의성과 특이성이 낮고 일관성이 높으면 내적 귀인, 합의성과 특이성이 높고 일관성이 높으면 외적 귀인으로 판단한다. 편향 문제는 '타인 평가인가, 자기 성과 평가인가'를 먼저 가르면 근본적 귀인오류와 자기본위적 귀인편향을 빠르게 구별할 수 있다.

암기 포인트

근본적 귀인오류는 타인에게 성격 탓을 많이 하는 편향이고, 자기본위적 귀인편향은 잘되면 내 탓, 안 되면 남 탓으로 돌리는 편향이다.

NoteBase

문 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.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 제도적 동형화의 의미와 강압적·모방적·규범적 동형화의 발생 원인을 구분하는 문제이다.

핵심 개념

제도적 동형화는 같은 조직장 안에 있는 조직들이 제도적 압력 때문에 점점 비슷한 구조와 운영방식을 갖게 되는 현상이다.
강압적 동형화는 법, 정책, 상위기관 요구처럼 외부의 강한 압력 때문에 닮아가는 것이다.
모방적 동형화는 불확실성이 클 때 다른 조직을 따라 하면서 닮아가는 것이다.
규범적 동형화는 전문가 집단, 전문교육, 직업 규범, 표준을 수용하면서 닮아가는 것이다.

NoteBase

선지별 해설

① X
틀린 부분은 "서로 상이한 환경이나 장"이라는 표현이다.
제도적 동형화는 서로 다른 장에 있는 조직이 아니라 같은 조직장 또는 유사한 제도환경에 있는 조직들이 비슷해지는 현상이다.
올바르게는 "같은 조직장이나 유사한 제도환경에 있는 조직들의 구조가 서로 닮는 것"이라고 이해해야 한다.

② O
신공공관리론에 따른 정부개혁은 여러 정부가 효율성, 경쟁, 성과 중심 원리를 공통적으로 받아들이는 과정이므로 제도적 동형화로 볼 수 있다.
특히 국제적 개혁 담론이나 상위 규범이 확산되면서 정부조직이 비슷한 방향으로 개편되는 점이 핵심이다.

③ O
조직이 불확실한 상황에서 자체 해법이 없으면 성공한 것으로 보이는 다른 조직을 모방하게 된다.
이는 불확실성에 대한 대응으로 나타나는 모방적 동형화의 전형적인 설명이다.

④ O
전문가 집단의 기준, 전문교육, 표준, 직업 규범을 받아들이면서 조직이 비슷해지는 현상은 규범적 동형화에 해당한다.
선지의 "기준(standards)을 수용"한다는 표현이 규범적 동형화의 핵심을 정확히 짚고 있다.

오답 포인트

제도적 동형화의 핵심은 "닮아간다"는 결과만이 아니라 "어떤 압력 때문에, 어떤 범위의 조직이 닮아가느냐"이다. ①은 닮아간다는 말만 맞고 범위를 "서로 상이한 환경이나 장"으로 바꿔 놓았기 때문에 틀린 선지이다. 학생들이 동형화의 세부 유형은 기억하면서도 "같은 조직장"이라는 전제를 놓치면 ①을 맞는 말처럼 보기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

먼저 제도적 동형화가 같은 조직장 안의 유사화 현상인지 확인한다. 그다음 원인을 외부 강제이면 강압적, 불확실성 때문에 따라 하면 모방적, 전문가 규범과 표준 수용이면 규범적으로 분류하면 된다. 선지에 조직장의 범위를 뒤틀거나 유형의 원인을 바꿔 넣은 표현이 있으면 오답 가능성이 높다.

암기 포인트

제도적 동형화는 같은 장에서 닮아가는 현상이고, 강압적은 압력, 모방적은 불확실성, 규범적은 전문가 기준이다.

NoteBase

문 17. 공무원 시보임용 제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 시보 기간에도 공무원으로서의 신분은 보장된다.

② 우리나라 시보제도는 선발도구로서의 효용성이 낮은 편이다.

③ 5급 이하 공무원 신규 채용 시 예외 없이 적용된다.

④ 기본적인 목적은 교육훈련을 통해 공직에 적응시키려는 것이다.

정답 2번

쟁점

이 문제는 시보임용 제도의 성격, 적용 범위, 그리고 시보공무원의 법적 지위를 구별하는 문제이다.
핵심은 시보임용이 신규채용 공무원의 적격성을 최종 확인하는 제도라는 점과, 법령상 예외적으로 면제 또는 기간 단축이 가능하다는 점을 구별하는 것이다.

용어 풀이

시보임용은 신규채용 공무원을 일정 기간 정규임용 전 단계에 두고 근무성적, 교육훈련성적, 공무원으로서의 자질을 종합하여 적격성을 최종 판단하는 제도이다.

핵심 구분

원칙적으로 5급은 1년, 6급 이하는 6개월간 시보로 임용한 뒤 적격성을 심사하여 정규 공무원으로 임용한다.
다만 대통령령으로 정하는 경우에는 시보임용을 면제하거나 기간을 단축할 수 있다.
시보임용의 본질은 교육 자체보다 신규채용자의 적격성 심사에 있고, 우리나라에서는 실제 운용상 부적격자를 걸러내는 선발도구로서의 효용성이 높지 않은 편이다.

NoteBase

선지별 해설

① X
- 시보공무원은 이미 임용되어 근무하지만 정규공무원과 같은 정도의 신분보장이 전면적으로 인정되는 것은 아니다. 시보 기간 중에는 근무성적이나 교육훈련성적이 나쁘거나 공무원으로서의 자질이 부족하면 면직될 수 있다.
- 틀린 표현: "공무원으로서의 신분은 보장된다"
- 올바른 표현: "시보공무원은 일정한 법적 지위를 가지지만, 시보 기간에는 적격성 심사에 따라 면직될 수 있어 정규공무원과 같은 신분보장이 전면적으로 인정되는 것은 아니다."

② O
- 우리나라의 시보제도는 제도 취지상 신규채용자의 적격성을 다시 확인하는 장치이지만, 실제 운용에서는 시보 단계에서 부적격자를 적극적으로 선별하는 기능이 강하지 않다. 그래서 선발도구로서의 효용성이 낮은 편이라는 설명이 타당하다.

③ X
- 시보임용은 신규채용 공무원에게 원칙적으로 적용되지만 예외가 있다. 법령상 일정한 경우에는 시보임용을 면제하거나 기간을 단축할 수 있으므로 "예외 없이"라는 표현이 틀리다.
- 틀린 표현: "예외 없이 적용된다"
- 올바른 표현: "원칙적으로 적용되지만, 법령이 정한 경우에는 시보임용을 면제하거나 기간을 단축할 수 있다."

④ X
- 시보임용에서 교육훈련성적이 고려되기는 하지만, 제도의 기본 목적 자체는 교육훈련을 통한 적응 지원이 아니라 신규채용자의 근무성적과 자질을 관찰하여 정규임용 적격성을 판단하는 데 있다.
- 틀린 표현: "기본적인 목적은 교육훈련을 통해 공직에 적응시키려는 것이다"
- 올바른 표현: "기본적인 목적은 일정 기간 근무와 평가를 통해 신규채용자의 정규임용 적격성을 확인하는 것이다."

오답 포인트

③의 "예외 없이"와 ④의 "기본적인 목적"이 함정이다. 시보임용에는 교육훈련 요소가 포함되지만 그것이 제도의 본질은 아니며, 법령상 면제나 기간 단축 예외도 존재한다. ①도 "임용되었으니 곧바로 완전한 신분보장"이라고 연결하면 틀리기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

시보임용 문제는 먼저 원칙과 예외를 나눈다. 그다음 제도의 핵심 기능이 교육 그 자체인지, 아니면 정규임용 전 적격성 심사인지 구별하면 정답을 빠르게 가를 수 있다.

암기 포인트

시보임용은 적응훈련보다 적격성 확인이 본질이고, 적용은 원칙이지만 면제·단축 예외가 있다.

NoteBase

문 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 '진빼기(by flight)' 결정은 관련된 문제들이 다른 의사결정 기회를 찾아 스스로 떠날 때까지 기다리는 의사결정 방식이다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 쓰레기통 의사결정모형의 적용 대상, 네 가지 흐름의 관계, 진빼기(by flight)의 의미를 정확히 구별할 수 있는지를 묻는다.

핵심 개념

쓰레기통 의사결정모형은 조직화된 무정부 상태에서 문제, 해결책, 참여자, 의사결정 기회가 우연히 결합하며 결정이 이루어진다고 보는 모형이다. 키워드는 문제성 있는 선호, 불명확한 기술, 유동적 참여이다.
합리모형은 명확한 목표와 인과관계 분석을 전제로 최적 대안을 찾는 모형이다. 키워드는 수단-목적 분석과 최적해이다.
진빼기(by flight)는 현재 의사결정 기회에 붙어 있던 문제가 다른 의사결정 기회로 이동하면서 남은 선택기회가 처리되는 방식이다.

NoteBase

선지별 해설

1번: X. 쓰레기통 모형은 높은 불확실성에 놓인 개인의 심리적 결정행태를 분석하는 모형이 아니라 조직화된 무정부 상태의 조직 의사결정을 설명하는 모형이다. 틀린 표현은 "개인"이다. 올바르게는 조직 내 의사결정 상황을 분석한다.
2번: X. 합리적 해결책의 고안과 채택, 인과관계 분석의 중요성은 합리모형의 설명에 가깝다. 쓰레기통 모형은 이러한 합리적 수단-목적 분석이 약한 상황을 전제한다. 틀린 표현은 "합리적 해결책"과 "인과관계 분석의 중요성"이다. 올바르게는 문제와 해결책이 우연히 결합한다고 본다.
3번: X. 문제, 해결책, 참여자, 의사결정 기회가 각각 흐름으로 존재한다는 점은 맞지만, 이들을 서로 의존적이라고 본다는 부분이 틀리다. 쓰레기통 모형은 이 흐름들이 비교적 독립적으로 흘러다니다가 특정 시점에 결합한다고 본다. 틀린 표현은 "서로 의존적"이다. 올바르게는 서로 비교적 독립적인 흐름이다.
4번: O. 진빼기(by flight) 결정은 현재 선택기회에 붙어 있던 문제가 다른 선택기회로 이동해 버리면서 남은 선택기회가 처리되는 방식이다. 문제를 직접 해결해서가 아니라 문제가 떠나면서 결정이 가능해진다는 점이 핵심이다.

오답 포인트

"문제, 해결책, 참여자, 의사결정 기회가 흐름으로 존재한다"는 문장만 기억하면 3번을 고르기 쉽다. 그러나 쓰레기통 모형의 핵심은 네 흐름의 존재 자체보다 이들이 서로 느슨하고 비교적 독립적으로 움직인다는 점이다. 2번처럼 합리모형의 언어를 섞어 놓는 함정도 자주 출제된다.

다시 나오면 이렇게 판단

"합리적 분석", "최적해", "인과관계"가 나오면 합리모형의 표현인지 먼저 본다. 반대로 "문제성 있는 선호", "불명확한 기술", "유동적 참여", "우연한 결합"이 나오면 쓰레기통 모형으로 판단할 수 있다. by flight는 문제가 떠나서 결정된다는 뜻으로 정리된다.

암기 포인트

쓰레기통 모형은 네 흐름의 우연한 결합이고, by flight는 문제가 떠나면서 이루어지는 결정이다.

NoteBase

문 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.

정답 2번

출제 포인트

이 문항은 조직이론별로 조직효과성을 높이는 방식이 무엇인지 구분하는 문제이며, 특히 전략적 선택이론과 상황적합론의 차이를 묻는다.

핵심 정리

제도화이론: 조직은 사회적으로 정당화된 제도와 규범을 수용하여 정당성과 생존 가능성을 높인다.
전략적 선택이론: 조직구조는 환경에 의해 자동으로 결정되는 것이 아니라 최고관리자의 재량과 선택에 의해 능동적으로 형성된다.
조직경제학: 정보비대칭과 대리인 문제를 줄이기 위해 감시와 인센티브를 설계한다.
조직군생태학: 환경에 적합한 조직형태가 선택되어 살아남으므로 환경과의 적합성이 중요하다.

선지별 해설

① O: 제도화이론은 사회적으로 정당화되고 합리화된 제도적 요소를 조직구조에 반영함으로써 정당성과 안정성을 높인다고 본다. 따라서 제도화된 요소를 구조에 통합해야 한다는 진술은 맞다.
② X: '조직환경의 특성에 따른 조직 내부의 구조를 정립'한다는 발상은 상황적합론의 설명이다. 전략적 선택이론은 환경결정론이 아니라 최고관리자의 재량, 권력, 선택을 강조한다. 틀린 표현은 '조직환경의 특성에 따른'이며, 올바르게는 '경영자의 전략적 선택에 따라 조직구조를 능동적으로 설계한다'이다.
③ O: 조직경제학은 정보비대칭, 대리인 문제, 성과통제, 인센티브 설계 같은 개념으로 조직효율성을 설명한다. 적절한 인센티브와 통제장치를 통해 대리손실을 줄인다는 진술은 맞다.
④ O: 조직군생태학은 환경에 더 적합한 조직형태가 선택되고 부적합한 형태는 도태된다고 본다. 하난과 프리먼의 관점에서 조직의 형태나 구조가 환경과 적합성을 가질수록 생존 가능성이 높아진다는 취지이므로 해당 진술은 맞다.

NoteBase

오답 포인트

2번은 조직구조와 환경의 관계를 말하고 있어 그럴듯해 보이지만, 그 내용은 전략적 선택이론이 아니라 상황적합론의 전형적 문장이다. 전략적 선택이론은 환경의 압력보다 경영자의 선택과 재량을 앞세운다는 점에서 구별된다.

다시 나오면 이렇게 판단

선지에 '환경 특성에 맞게 구조를 정한다'는 문장이 나오면 먼저 상황적합론을 떠올리면 된다. 반대로 '경영자 재량, 권력, 능동적 설계'가 나오면 전략적 선택이론으로 판단하면 된다.

암기 포인트

환경이 구조를 정하면 상황적합론이고, 경영자가 구조를 고르면 전략적 선택이론이다.

NoteBase

문 20. '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.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 일과 삶의 균형 정책 가운데 유연근무제, 가족친화적 프로그램, 선택적 복지제도의 개념과 분류를 구별하는 문제이다.

핵심 개념

유연근무제는 근무시간·근무장소·근무방식을 탄력적으로 운영하여 일과 삶의 균형을 지원하는 제도이다.
가족친화적 프로그램은 출산·양육·돌봄·휴가 지원 등을 통해 일과 가정의 양립을 돕는 제도이다.
선택적 복지제도는 공통적으로 보장할 기본항목과 개인 선호에 따라 고를 자율항목을 구분해 설계하는 복지제도이다.

선지별 해설

① X: 틀린 부분은 '볼 수 없다'이다. 유연복장제는 조직의 경직된 근무환경을 완화하는 유연성 정책의 하나로 이해할 수 있으므로, 일과 삶의 균형을 위한 유연한 근무환경 조성 범주에서 배제한다고 보기 어렵다.
② X: 틀린 부분은 '시간제근무제, 집약근무제, 재량근무제'를 한꺼번에 근무시간 관련 유연근무제로 묶은 표현이다. 근무시간 관련 유연근무제는 보통 시차출퇴근형·근무시간선택형·집약근무형처럼 근무시간 배치를 조정하는 형태를 말하며, 재량근무제는 별도의 유형으로 본다.
③ X: 틀린 부분은 '주로 직장 내 양성평등 문화의 제고'이다. 가족친화적 프로그램의 주된 초점은 양성평등 문화 자체보다 출산·육아·가족돌봄 지원을 통해 일과 가정의 양립을 돕는 데 있다.
④ O: 선택적 복지제도는 복지혜택을 공통적으로 제공할 기본항목과 개인이 선택할 자율항목으로 나누어 운영하는 제도라는 점에서 옳다.

오답 포인트

②는 유연근무제의 세부 유형을 비슷한 말로 섞어 놓아 그럴듯하게 보이게 만든 선지이다. ③도 가족친화와 양성평등을 같은 말처럼 엮어 놓았지만, 가족친화 정책의 직접 목표는 일·가정 양립 지원이라는 점이 다르다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

일과 삶의 균형 정책 문제는 먼저 제도가 무엇을 조정하는지부터 본다. 근무시간·장소를 조정하면 유연근무제, 출산·양육·돌봄을 지원하면 가족친화 프로그램, 복지항목을 공통과 선택으로 나누면 선택적 복지제도로 판단할 수 있다.

암기 포인트

워라밸 정책은 근무 유연화, 가족지원, 복지선택의 세 축으로 구분된다.

NoteBase