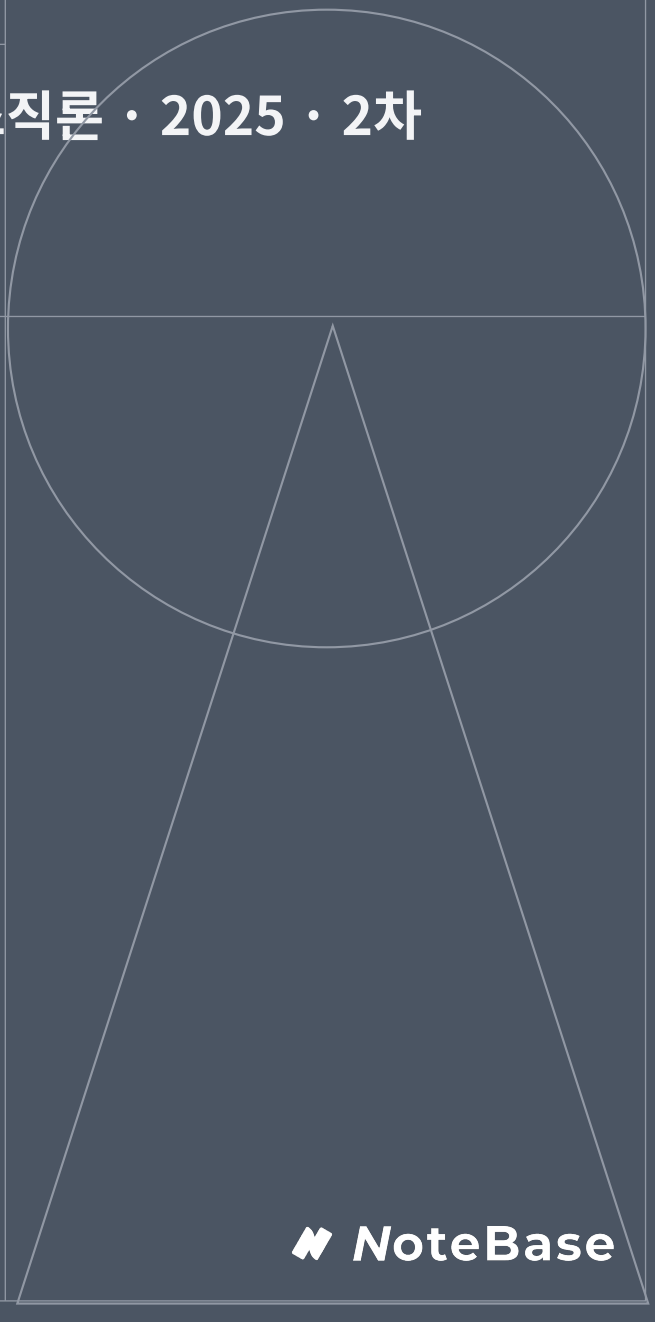
기출OX 해설집

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2025 · 2차



NoteBase

기출OX 해설집

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2025 · 2차

공무원/국가직/7급 · 인사조직론 · 2025 · 2차

문 1. 직위분류제와 계급제에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 직위분류제는 직무의 내용이나 수준이 명확하게 나타나 직위별 권한과 책임의 한계를 명확히 한다.

② 직위분류제는 직무내용의 구체적 제시로 객관적인 근무성적평정기준 확립과 교육훈련 수요 파악에 기여한다.

③ 계급제는 대체로 폐쇄형 충원방식을 채택하여 강한 신분보장을 통한 직업공무원제 확립에 유리하다.

④ 계급제는 동일 계급에 대해 동일한 보수가 지급되기 때문에 직무급 체계 확립에 유리하다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 직위분류제와 계급제의 분류 기준과 그에 따른 인사관리상 특징을 구별하는 문제이다.

핵심 개념

직위분류제는 사람보다 직무를 기준으로 직위를 분류하는 제도이며 직무의 내용, 책임, 곤란도에 따라 권한과 보수를 설계하는 방식이다. 계급제는 직무보다 사람의 자격과 신분을 기준으로 계급을 부여하는 제도이며 동일 계급 안에서 여러 직무를 수행하게 하는 방식이다. 직위분류제는 직무급, 전문화, 직무기술의 명확성과 연결되고, 계급제는 폐쇄형 충원, 신분보장, 직업공무원제와 연결된다.

선지별 해설

① O. 직위분류제는 각 직위의 직무내용과 수준을 분석해 구분하므로 직위별 권한과 책임의 한계를 비교적 명확하게 설정할 수 있다.

② O. 직위분류제는 직무내용을 구체적으로 제시하므로 어떤 성과를 평가해야 하는지 기준을 세우기 쉽고, 직무수행에 필요한 교육훈련 수요도 파악하기 쉽다.

③ O. 계급제는 보통 폐쇄형 충원과 내부승진 중심으로 운영되며 신분보장이 강해 장기근속형 직업공무원제 확립에 유리하다.

④ X. 틀린 부분은 '직무급 체계 확립에 유리하다'이다. 계급제의 동일 계급 동일 보수는 계급 자체를 기준으로 보수를 주는 성격이 강하며, 직무의 내용과 책임에 따라 보수를 정하는 직무급 체계 확립에는 직위분류제가 유리하다.

NoteBase

오답 포인트

④는 앞부분의 '동일 계급에 대해 동일한 보수'가 계급제의 특징이라는 점 때문에 끝까지 맞는 문장처럼 보이게 만든 선지이다. 그러나 보수 기준이 계급에 있다는 점과 직무급 체계에 유리하다는 점은 별개의 문제이며, 직무급은 직무 중심의 직위분류제와 연결된다.

다시 나오면 이렇게 판단

보수, 충원, 승진, 신분보장, 전문화가 나오면 먼저 기준이 사람인지 직무인지부터 본다. 사람 중심이면 계급제, 직무 중심이면 직위분류제로 연결하면 대부분의 선지를 빠르게 정리할 수 있다.

암기 포인트

직위분류제는 직무 중심, 직무급 중심이다. 계급제는 사람 중심, 신분보장 중심이다.

NoteBase

문 2. 조직구조 이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 공식성이 높을수록 관리의 예측가능성이 낮아진다.

② 집권성이 높을수록 하위관리자의 참여의식이 높아진다.

③ 일정 수의 정원을 조직화할 때 통솔범위가 커질수록 계층의 수는 작아진다.

④ 수직적 분화는 수평적 분화의 영향을 많이 받기 때문에 수평적 분화의 정도가 클수록 수직적 분화의 정도는 작아진다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 조직구조의 핵심 차원인 공식성, 집권성, 통솔범위, 수평적·수직적 분화의 관계를 정확히 구별할 수 있는지를 묻는다.

핵심 개념

공식성은 규칙과 절차를 문서화·표준화하여 구성원의 행동을 일정하게 만드는 정도이다. 키워드는 규칙, 표준화, 예측가능성이다.
집권성은 의사결정 권한이 상층부에 집중된 정도이다. 키워드는 권한 집중, 하위참여 축소이다.
통솔범위는 한 관리자가 직접 감독하는 부하의 수이다. 키워드는 통솔범위 확대, 계층 축소, 수평적 구조이다.
수평적 분화는 기능과 부서의 전문화 정도이고 수직적 분화는 계층 수의 증가 정도이다. 분업이 커지면 조정 필요도 커져 두 분화는 대체로 함께 증가한다.

선지별 해설

① X: 공식성이 높을수록 업무 처리 방식이 표준화되어 관리의 예측가능성은 높아진다. 틀린 부분은 '낮아진다'이다. 올바르게는 '높아진다'이다.
② X: 집권성이 높을수록 의사결정 권한이 상층에 집중되므로 하위관리자의 참여의식은 낮아진다. 틀린 부분은 '참여의식이 높아진다'이다. 올바르게는 '참여의식이 낮아진다'이다.
③ O: 일정 수의 정원을 조직화할 때 통솔범위가 커지면 한 관리자가 담당하는 부하 수가 많아지므로 필요한 관리계층 수는 줄어든다. 조직은 더 평평한 구조가 된다.
④ X: 수평적 분화가 커지면 전문화된 부서가 늘어나고 이를 조정할 상위 계층의 필요도 커져 수직적 분화도 커지는 경향이 있다. 틀린 부분은 '수평적 분화의 정도가 클수록 수직적 분화의 정도는 작아진다'이다. 올바르게는 '수평적 분화가 커지면 수직적 분화도 함께 커지는 경향이 있다'이다.

NoteBase

오답 포인트

이 문항은 각 구조변수의 방향을 반대로 뒤집어 놓는 방식으로 함정을 만든다. ①의 '예측가능성 낮아짐', ②의 '집권성 증가인데 참여 확대', ④의 '수평분화 증가인데 수직분화 감소'처럼 방향어를 바꿔 놓은 표현에 흔들리면 틀리기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

각 선지의 핵심 변수를 먼저 잡고 그 변수가 커질 때 함께 커지는 값인지, 줄어드는 값인지 방향부터 확인하면 된다. 공식성은 예측가능성 증가, 집권성은 참여 감소, 통솔범위 확대는 계층 축소로 연결하면 빠르게 판단할 수 있다.

암기 포인트

공식성↑ 예측가능성↑, 집권성↑ 참여↓, 통솔범위↑ 계층↓, 수평분화↑ 수직분화↑이다.

NoteBase

문 3. 동기부여에 대한 기대이론의 설명으로 옳지 않은 것은?

① 동기의 정도는 의도적인 행동이 가져올 결과나 산출물에 대한 기대에 달려 있다고 본다.

② 브룸(V. Vroom)이 제시한 동기의 크기를 결정하는 세 가지 요소는 유의성(valence), 수단성(instrumentality), 기대감(expectancy)이다.

③ 포터와 롤러(Porter & Lawler)는 직무성취가 만족을 가져오는 것이 아니라, 만족이 직무성취라는 성과를 가져온다고 제시했다.

④ 브룸은 보상의 내용이나 실체가 아니라, 조직구성원이 보상을 어떻게 지각하고 매력을 느끼는지가 중요하다고 본다.

정답 3번

출제 포인트

브룸의 기대이론의 구성요소와 포터·롤러 모형에서 성과와 만족의 선후관계를 구별하는 문제이다.

핵심 정리

브룸: 동기부여는 노력하면 성과가 날 것이라는 기대감, 성과가 보상으로 이어진다는 수단성, 그 보상이 매력적인지에 대한 유의성의 결합으로 설명된다.
포터와 롤러: 노력만으로 만족이 생기는 것이 아니라 성과가 보상으로 이어지고, 그 보상이 공정하고 가치 있게 지각될 때 만족이 형성된다고 본다.

선지별 해설

① O: 기대이론은 개인이 의도적 행동을 했을 때 어떤 결과나 산출물이 나올 것이라고 기대하는 정도가 동기 수준에 영향을 준다고 본다. 노력과 결과의 연결을 어떻게 예상하는지가 핵심이라는 점에서 옳다.
② O: 브룸은 동기의 크기를 유의성, 수단성, 기대감의 세 요소로 설명한다. 어떤 보상을 원하고, 성과가 그 보상으로 이어진다고 믿고, 노력하면 성과를 낼 수 있다고 믿을수록 동기가 커진다.
③ X: 틀린 부분은 "만족이 직무성취라는 성과를 가져온다"는 표현이다. 포터와 롤러는 성과가 보상과 그에 대한 공정한 지각을 거쳐 만족으로 이어진다고 보았으며, 이는 선지의 서술과 인과 방향이 정반대이다.
④ O: 브룸은 보상의 객관적 실체 자체보다 개인이 그 보상을 얼마나 가치 있고 매력적으로 지각하는지를 중시한다. 이는 기대이론의 유의성이 주관적 가치평가라는 점과 맞는다.

오답 포인트

③은 흔한 만족-성과 관계의 직관을 이용해 인과를 뒤집어 놓은 선지이다. 포터·롤러 모형은 "만족이 성과를 낳는다"가 아니라 "성과와 그에 따른 보상이 만족에 영향을 준다"는 흐름을 잡아야 한다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

기대이론 문항은 먼저 브룸의 세 요소인 기대감·수단성·유의성을 확인하고, 포터·롤러가 나오면 성과와 만족의 방향이 성과 → 보상 지각 → 만족인지부터 본다. 선지에서 이 방향을 뒤집으면 오답이다.

암기 포인트

브룸은 기대감·수단성·유의성, 포터·롤러는 성과 후 만족이다.

NoteBase

문 4. 전통적 계서제 조직과 팀제 조직의 비교에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 직무체계에서 계서제의 부서는 복수의 이질적 업무를 수행하고, 팀은 동질적 단일 업무를 수행한다.

② 업무통제에서 계서제의 부서는 전체 구성원들이 스스로 계획하고 통제하고, 팀은 팀장이 업무를 계획하고 통제한다.

③ 보상에서 계서제의 부서는 연공주의 위주로 개인 단위로 평가하고, 팀은 능력 위주의 팀 단위로 평가한다.

④ 리더십에서 계서제의 부서는 구성원 상호 간 리더십 공유가 바람직하고, 팀은 팀장이 강력하고 명백하게 지시를 내리는 것이 바람직하다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 전통적 계서제 조직과 팀제 조직을 직무구성, 통제주체, 보상방식, 리더십 방식의 차이로 구별할 수 있는지를 묻는 문제이다.

핵심 개념

계서제의 부서는 유사한 기능과 동질적 업무를 부서별로 나누고 관리자가 계획·통제하는 전통적 조직단위이다. 키워드는 분업, 상하위계, 관리자 통제, 개인평가이다.
팀은 과업 해결을 위해 서로 다른 기능을 묶어 자율적으로 운영하는 조직단위이다. 키워드는 이질적 기능 통합, 자율, 팀 단위 성과, 리더십 공유이다.

선지별 해설

① X: 틀린 부분은 "계서제의 부서는 복수의 이질적 업무"와 "팀은 동질적 단일 업무"이다. 계서제의 부서는 기능별 분업에 따라 동질적·유사한 업무를 묶는 것이 일반적이고, 팀은 과업 완수를 위해 복수의 이질적 기능과 업무를 통합한다.
② X: 틀린 부분은 "계서제의 부서는 전체 구성원들이 스스로 계획하고 통제"와 "팀은 팀장이 업무를 계획하고 통제"이다. 계서제는 상급자와 관리자가 계획·지휘·통제를 담당하는 구조이고, 팀은 구성원 참여와 자율적 조정이 상대적으로 강하다.
③ O: 계서제 조직은 연공주의와 개인별 평가가 결합되기 쉽고, 팀제 조직은 능력과 성과를 중시하면서 팀 단위 평가와 보상이 강화되기 쉽다. 전통적 부서와 팀의 보상 차이를 올바르게 짚은 선지이다.
④ X: 틀린 부분은 "계서제의 부서는 구성원 상호 간 리더십 공유가 바람직"과 "팀은 팀장이 강력하고 명백하게 지시"이다. 실제로는 계서제 조직에서 강한 공식적 리더십과 명확한 지시체계가 강조되고, 팀제 조직에서는 상황에 따른 리더십 공유와 수평적 협력이 더 바람직하다.

NoteBase

오답 포인트

이 문항의 함정은 계서제와 팀제의 속성을 서로 바꾸어 배치한 데 있다. 특히 ①의 직무구성과 ②·④의 통제 및 리더십 방식은 문장이 자연스러워 보여도, 전통 조직은 분업과 상명하복이고 팀제는 통합과 자율이라는 기본축을 놓치면 쉽게 뒤집힌다.

다시 나오면 이렇게 판단

조직 비교 문항은 직무구성, 통제주체, 보상단위, 리더십 방식의 네 축으로 나누어 본다. 분업·관리자 통제·개인 중심이면 계서제이고, 기능 통합·자율 운영·팀 중심이면 팀제로 판단할 수 있다.

암기 포인트

계서제는 분업·관리자·개인·지시이고, 팀제는 통합·자율·팀·공유이다.

NoteBase

문 5. 우리나라 공무원 보수에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 보수의 조정을 위한 방법으로 수당의 신설보다는 기본급 조정에 치중하였다.

② 근속급은 연공(seniority)과 같은 인적 요소 기준에 의한 임금형태로서 근속 연수에 따라 보수가 결정된다.

③ 직능급은 지식, 능력 등의 숙련도를 기준으로 한 것으로 직무수행능력을 평가하고 그 결과에 따라 보수가 결정된다.

④ 보수의 결정은 직무뿐만 아니라 표준 생계비, 물가수준 등 다양한 요소를 복합적으로 고려하도록 하고 있다.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 우리나라 공무원 보수의 조정 방식과 근속급·직능급의 개념, 보수 결정 요소를 구별하는 문제이다.

핵심 개념

기본급 조정은 봉급표 자체를 조정해 보수수준을 바꾸는 방식이다. 수당 조정은 각종 수당의 신설·확대로 실질 보수를 조정하는 방식이다. 근속급은 근속연수 같은 연공 요소에 따라 보수가 정해지는 방식이다. 직능급은 보유한 지식·능력·숙련도를 평가해 그 수준에 따라 보수가 정해지는 방식이다.

선지별 해설

① X: 틀린 부분은 "수당의 신설보다는 기본급 조정에 치중하였다"이다. 우리나라 공무원 보수는 역사적으로 기본급만 크게 조정하기보다 각종 수당을 신설·확대하는 방식으로 보수를 조정해 온 경향이 강했다. 올바르게는 "기본급 조정보다 수당의 신설·확대에 상대적으로 더 의존하였다"이다.
② O: 근속급은 연공을 기준으로 하는 임금 형태이므로 근속연수의 증가에 따라 보수가 올라간다. 선지의 핵심어인 "연공"과 "근속 연수"가 근속급의 정의와 일치한다.
③ O: 직능급은 직무 그 자체보다 구성원이 보유한 지식, 능력, 숙련도 같은 직무수행능력을 평가해 보수를 정하는 방식이다. 따라서 능력 평가 결과에 따라 보수가 결정된다는 설명은 타당하다.
④ O: 공무원 보수는 직무 가치만으로 정해지는 것이 아니라 표준 생계비, 물가수준, 민간 부문 임금 수준 등 여러 요소를 함께 고려하는 구조이다. 따라서 다양한 요소를 복합적으로 고려한다는 설명은 맞다.

오답 포인트

①은 "기본급 조정"과 "수당 신설"의 방향을 뒤집어 놓은 선지이다. 공무원 보수에서 무엇을 올려 왔는지를 묻는 문제인데, 수험생이 기본급 중심 구조라고 막연히 기억하면 반대로 고르기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

보수 관련 선지는 먼저 기준 축을 잡으면 된다. 연수 기준이면 근속급, 능력·숙련도 기준이면 직능급, 공무원 보수 조정의 역사적 경향을 묻는다면 기본급보다 수당 조정 비중이 컸는지를 확인하면 된다.

NoteBase

암기 포인트

근속급은 연공 기준, 직능급은 능력 기준, 우리나라 공무원 보수 조정은 기본급보다 수당 활용 경향이 강하다.

NoteBase

문 6. 채용시험이 가져야 할 효용성에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 신뢰도(reliability)는 시험이 측정 대상을 일관성 있게 측정하는 정도를 의미하며, 신뢰도가 높다고 해서 반드시 높은 타당도가 확보되는 것은 아니다.

② 타당도(validity)는 측정요소를 정확하게 측정하는 정도를 의미하며, 특히 구성타당도(construct validity)는 시험내용이 직무수행의 중요한 국면을 잘 반영하는지의 정도를 의미한다.

③ 객관성(objectivity)은 시험의 결과가 채점자에 따라 차이가 없는 정도를 의미하며, 객관성이 낮은 시험은 신뢰도가 높을 수 없다.

④ 실용성(practicability)은 시험이 실제로 사용하기 좋은 정도를 의미하며, 시험의 실시와 결과처리가 용이하고 관리비용이 적어야 한다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 채용시험의 효용성 판단 기준인 신뢰도, 타당도, 객관성, 실용성의 정의와 특히 구성타당도와 내용타당도의 구별을 묻는 문제이다.

핵심 개념

신뢰도는 같은 대상을 반복하거나 일관된 조건에서 측정할 때 점수가 안정적으로 나오는 정도이다.
타당도는 시험이 측정하려는 것을 정확하게 측정하는 정도이다.
구성타당도는 지능, 적성, 성격처럼 추상적 구성개념을 제대로 측정하는 정도이다.
내용타당도는 시험내용이 직무수행의 중요한 내용과 영역을 얼마나 잘 대표하는지를 보는 개념이다.
객관성은 채점자나 평가자에 따라 결과가 달라지지 않는 정도이다.
실용성은 시험의 실시, 채점, 결과처리, 비용 측면에서 실제 운영이 용이한 정도이다.

선지별 해설

① O: 신뢰도는 측정의 일관성을 뜻하므로 설명이 맞다. 신뢰도가 높아도 잘못된 대상을 일관되게 재면 타당도까지 자동으로 높아지는 것은 아니다.
② X: 틀린 부분은 \"구성타당도는 시험내용이 직무수행의 중요한 측면을 잘 반영하는지의 정도\"라는 표현이다. 시험내용이 직무수행의 중요한 측면을 잘 반영하는지는 내용타당도에 관한 설명이다. 구성타당도는 지능, 적성, 성격 같은 추상적 구성개념을 시험이 제대로 측정하는지를 본다.
③ O: 객관성은 채점자에 따라 결과 차이가 없는 정도를 뜻하므로 설명이 맞다. 채점자마다 점수가 달라지는 시험은 측정의 일관성이 깨지므로 높은 신뢰도를 갖기 어렵다.
④ O: 실용성은 실제 운영의 편의성과 경제성을 뜻하므로 설명이 맞다. 시험 실시와 결과처리가 쉽고 비용이 적게 드는지는 실용성의 핵심 요소이다.

NoteBase

오답 포인트

②는 타당도라는 큰 개념 설명 뒤에 구성타당도와 내용타당도를 바꿔 끼워 넣은 함정이다. 수험생이 \"타당도\"라는 큰 범주만 보고 넘어가면 세부 하위개념의 차이를 놓치기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

타당도 관련 선지를 보면 먼저 무엇을 묻는지 기준축을 잡으면 된다. 추상적 심리적 속성이나 잠재특성을 제대로 재는지 묻으면 구성타당도이고, 시험문항 내용이 직무 내용과 대표성을 갖는지 묻으면 내용타당도이다.

암기 포인트

구성타당도는 구성개념, 내용타당도는 직무내용 대표성이다.

NoteBase

문 7. 카리스마적 리더십에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 변혁적 리더십의 일부 요소이기도 하다.

② 리더는 자기희생, 위험감수 같은 행동 특성을 가진다.

③ 평상시보다 긴장이 많은 도전적 상황에서 효과가 더 크다.

④ 비범한 특성을 가진 사람들만 행사할 수 있고, 일반적인 사람들은 행사할 수 없다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 카리스마적 리더십의 핵심 특성, 변혁적 리더십과의 관계, 그리고 어떤 상황에서 효과가 커지는지를 구분하는 문제이다.

핵심 개념

카리스마적 리더십은 리더가 비전 제시, 자기희생, 위험감수, 비관습적 행동 등을 통해 추종자의 동일시와 헌신을 끌어내는 리더십이다. 변혁적 리더십은 구성원의 가치와 동기를 높여 변화를 이끄는 더 넓은 개념이며, 카리스마적 요소는 그 일부로 포함된다. 카리스마적 리더십은 타고난 신비성만으로 성립하는 것이 아니라 리더의 행동 특성과 추종자의 지각, 그리고 위기·도전 상황과 같은 맥락이 함께 작동할 때 강하게 나타난다.

선지별 해설

① O. 카리스마적 리더십은 변혁적 리더십의 일부 요소로 이해된다. 변혁적 리더십의 이상적 영향력과 영감적 동기부여에는 카리스마적 성격이 포함된다.
② O. 카리스마적 리더는 자기희생, 위험감수, 비관습적 행동 같은 특성을 보이는 경우가 많다. 이러한 행동이 추종자에게 강한 신뢰와 동일시를 불러일으킨다.
③ O. 카리스마적 리더십은 평상시보다 위기, 긴장, 도전이 큰 상황에서 더 효과적으로 발휘되는 경향이 있다. 불확실성이 큰 상황일수록 추종자는 강한 비전과 확신을 보여 주는 리더에게 더 끌린다.
④ X. 틀린 부분은 "비범한 특성을 가진 사람들만"과 "일반적인 사람들은 행사할 수 없다"이다. 올바르게는 카리스마적 리더십은 선천적 비범성만으로 설명되지 않으며, 비전 제시나 자기희생 같은 행동 특성과 상황적 조건을 통해서도 발휘될 수 있다.

오답 포인트

④는 카리스마를 선천적 천재성이나 신비한 개인 특질로만 이해하게 만드는 함정이다. 카리스마적 리더십 이론은 리더의 행동과 추종자의 지각, 상황 조건을 함께 보기 때문에 "오직 비범한 사람만 가능하다"처럼 배타적으로 단정하는 표현이 나오면 오답일 가능성이 크다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

카리스마적 리더십 문제에서는 첫째, 변혁적 리더십과의 포함 관계를 확인한다. 둘째, 비전 제시·자기희생·위험감수·비관습성 같은 행동 키워드가 맞는지 본다. 셋째, 선지에 "만", "오직", "할 수 없다"처럼 지나치게 단정적인 표현이 있으면 행동·상황 요인을 배제하는지 점검한다.

암기 포인트

카리스마는 비전·자기희생·위험감수이고, 위기 상황에서 강해지며, 변혁적 리더십의 일부이다.

NoteBase

문 8. 직무스트레스 및 관련 현상에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 직무스트레스 정도와 조직의 성과는 직선적 부(-)적 관계이다.

② 직무스트레스는 일시적 반응이고, 직무소진은 장기적 증상이다.

③ 서로 다른 상관으로부터 배치되는 업무 지시를 받는 역할 모호성 상황은 직무스트레스를 초래한다.

④ 자신의 역할과 관련된 지식과 정보가 부족할 때 경험하는 역할 갈등 상황은 직무스트레스를 초래한다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 직무스트레스와 직무소진의 시간적 성격, 그리고 역할 모호성과 역할 갈등의 구별을 묻는 문제이다.

핵심 개념

직무스트레스는 직무 요구와 개인의 대응 능력 사이의 불균형에서 나타나는 심리적·생리적 긴장 반응이다. 직무소진은 장기간 누적된 스트레스로 인해 정서적 고갈, 냉소, 성취감 저하가 지속되는 상태이다. 역할 모호성은 자신의 역할, 권한, 책임, 평가기준에 관한 정보가 불분명한 상태이다. 역할 갈등은 서로 양립하기 어려운 역할 요구를 동시에 받는 상태이다.

선지별 해설

① X. 직무스트레스와 성과의 관계를 직선적 부(-)적 관계로 단정한 점이 틀리다. 일반적으로는 스트레스가 전혀 없을 때보다 적정 수준일 때 성과가 높아지고, 과도해지면 성과가 떨어지는 역U자형 관계로 본다. 틀린 표현은 '직선적 부(-)적 관계'이며, 올바르게는 '적정 수준까지는 성과를 높일 수 있으나 과도하면 성과를 낮추는 관계'이다.
② O. 직무스트레스는 특정 직무 자극에 대한 비교적 단기적 반응으로 이해하고, 직무소진은 장기간 누적된 스트레스의 결과로 나타나는 만성적 증상으로 본다.
③ X. 서로 다른 상관에게서 상충되는 지시를 받는 상황은 역할 모호성이 아니라 역할 갈등이다. 틀린 표현은 '역할 모호성'이며, 올바르게는 '역할 갈등 상황은 직무스트레스를 초래한다'이다.
④ X. 자신의 역할에 필요한 지식과 정보가 부족해 무엇을 어떻게 해야 하는지가 불분명한 상태는 역할 갈등이 아니라 역할 모호성이다. 틀린 표현은 '역할 갈등 상황'이며, 올바르게는 '역할 모호성 상황은 직무스트레스를 초래한다'이다.

오답 포인트

③과 ④는 역할 모호성과 역할 갈등의 용어를 서로 바꿔 놓은 선지이다. 또한 ①은 스트레스가 많을수록 성과가 무조건 떨어진다고 단순화한 표현을 넣어 역U자형 관계를 떠올리지 못하면 틀리기 쉽다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

스트레스 관련 문항은 먼저 단기 반응인지 장기 누적인지 구분한다. 그다음 역할 정보가 불분명하면 역할 모호성, 서로 다른 요구가 충돌하면 역할 갈등으로 판단한다. 성과와의 관계를 묻는 선지는 직선형으로 단정하는 표현을 경계한다.

암기 포인트

스트레스는 반응, 소진은 누적 결과이다. 모호성은 정보 부족, 갈등은 요구 충돌이다.

NoteBase

문 9. 중앙인사기관에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 독립합의형은 정치적 중립성 보장을 통해 실적제를 발전시키고 인사행정의 계속성을 확보하는 데 유리하다.

② 미국은 중앙인사기관인 인사관리처(OPM)의 문제점을 해소하고자 현재는 독립합의형인 연방인사위원회(CSC)를 신설하여 운영하고 있다.

③ 비독립단독형은 행정수반이 인사행정을 국정관리의 중요한 수단으로 활용함으로써 주요 정책을 능률적으로 수행할 수 있다.

④ 우리나라의 중앙인사기관은 행정자치부와 중앙인사위원회로 이원화되기도 하였으나 현재는 비독립단독형인 인사혁신처로 운영되고 있다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 중앙인사기관의 조직 유형과 미국·한국 중앙인사기관의 변천을 정확히 구분하는지를 묻는 문제이다.

핵심 개념

독립합의형은 행정수반으로부터 비교적 독립된 합의제 위원회가 인사기능을 담당하는 형태로, 정치적 중립성과 인사행정의 계속성 확보에 유리하다.
비독립단독형은 행정수반의 지휘 아래 단독기관이 인사기능을 담당하는 형태로, 국정운영과 인사정책의 연계와 집행의 신속성에 강점이 있다.
미국은 과거에 CSC를 두었고 1978년 개혁 후에는 OPM을 중심으로 기능을 재편하였으며, 우리나라는 행정자치부와 중앙인사위원회의 이원화를 거쳐 현재 인사혁신처 체제로 운영된다.

NoteBase

선지별 해설

① O
독립합의형은 정권교체의 영향을 상대적으로 덜 받아 실적주의와 정치적 중립성을 지키는 데 유리하다.
따라서 인사행정의 계속성 확보에 유리하다는 설명은 맞다.

② X
틀린 부분은 "OPM의 문제점을 해소하고자 현재는 독립합의형인 연방인사위원회(CSC)를 신설하여 운영"이라는 표현이다.
미국은 반대로 과거의 CSC를 폐지하고 1978년 공무원제도개혁으로 OPM을 설치하였다.
올바르게는 "미국은 과거 CSC 체제에서 1978년 이후 OPM, MSPB 등으로 기능을 재편하여 운영하고 있다"이다.

③ O
비독립단독형은 행정수반이 인사행정을 직접 정책수단으로 활용하기 쉽다.
따라서 정부의 주요 정책을 인사와 연계하여 능률적으로 추진할 수 있다는 설명은 맞다.

④ O
우리나라는 1999년 중앙인사위원회 설치로 행정자치부와 중앙인사위원회가 이원화된 시기가 있었다.
이후 통합과 개편을 거쳐 현재는 총리 소속 독임제 기관인 인사혁신처가 중앙인사기능을 담당하므로 진술이 맞다.

오답 포인트

②는 미국 인사기관의 변천 순서를 거꾸로 뒤집어 놓은 선지이다. OPM과 CSC를 둘 다 아는 수험생도 "현재는"과 "신설"이라는 표현을 대충 읽으면 과거 조직인 CSC를 현행 조직처럼 착각하기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

중앙인사기관 문제는 먼저 조직 유형을 독립합의형과 비독립단독형으로 나눈 뒤, 각 나라의 현행 기관이 과거 조직인지 현재 조직인지를 시간순으로 확인하면 된다. 특히 "현재", "신설", "폐지", "통합" 같은 변천 키워드가 보이면 조직 연혁부터 점검하는 방식이 유효하다.

암기 포인트

독립합의형은 중립성과 계속성, 비독립단독형은 정책연계와 집행력이다. 미국은 CSC가 과거이고 OPM이 현재 체제의 중심이며, 한국은 이원화 이후 인사혁신처 체제이다.

NoteBase

문 10. 「공직자의 이해충돌 방지법」의 적용대상만을 모두 고르면?

ㄱ. A 시청 소속의 지방공무원 甲
ㄴ. B 사립대학 소속의 교수 乙
ㄷ. C 신문사 소속의 기자 丙

① ㄱ
② ㄱ, ㄴ
③ ㄴ, ㄷ
④ ㄱ, ㄴ, ㄷ

정답 1번

쟁점

이 문제는 「공직자의 이해충돌 방지법」의 적용대상인 공직자 범위와 제외대상을 구별할 수 있는지를 묻는다.

용어 풀이

적용대상 = 이 법의 신고의무와 제한·금지 규정을 직접 받는 공공기관과 공직자의 범위를 말한다.

핵심 구분

이 법은 공무원, 공공기관 임직원, 국공립학교장·교직원 등 공직자에게 적용된다. 반면 사립학교 교직원과 언론인은 이 법의 적용대상에서 제외된다. 따라서 지방공무원은 포함되고 사립대학 교수와 신문사 기자는 제외된다.

선지별 해설

1번: O. ㄱ만 고른 선택지이다. A 시청 소속 지방공무원 甲은 공무원이므로 「공직자의 이해충돌 방지법」 적용대상에 해당한다.
2번: X. ㄱ, ㄴ을 고른 선택지이다. ㄱ은 맞지만 ㄴ의 'B 사립대학 소속의 교수 乙'은 사립학교 교직원에 해당하므로 적용대상이 아니다. 틀린 표현은 'ㄴ도 적용대상'이라는 판단이다. 올바르게는 'ㄴ은 적용대상이 아니다'이다.
3번: X. ㄴ, ㄷ을 고른 선택지이다. ㄴ은 사립대학 교수라서 제외되고, ㄷ의 'C 신문사 소속의 기자 丙'도 언론인이므로 제외된다. 틀린 표현은 'ㄴ, ㄷ이 적용대상'이라는 판단이다. 올바르게는 'ㄴ과 ㄷ은 모두 적용대상이 아니다'이다.
4번: X. ㄱ, ㄴ, ㄷ을 모두 고른 선택지이다. ㄱ만 적용대상이고 ㄴ과 ㄷ은 제외대상이다. 틀린 표현은 'ㄴ, ㄷ까지 포함된다'는 부분이다. 올바르게는 'ㄱ만 포함된다'이다.

NoteBase

오답 포인트

청탁금지법의 적용범위와 혼동하면 사립학교 교직원이나 언론인까지 이해충돌방지법 적용대상이라고 착각하기 쉽다. 이 문제는 바로 그 혼동을 노린 문항이다.

다시 나오면 이렇게 판단

보기 인물이 공무원·공공기관 임직원·국공립학교 교직원인지 먼저 본다. 사립학교 교직원인지, 언론인인지가 보이면 이해충돌방지법 적용대상에서는 제외된다고 판단하면 된다.

암기 포인트

이해충돌방지법은 공공영역 공직자 중심이고 사립학교 교직원·언론인은 제외된다.

NoteBase

문 11. 교육훈련 방법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 사례연구(case study)는 작은 집단 내에서 가능하며 상당한 시간이 소요되고 적합한 사례를 구하기 어렵다는 한계가 있다.

② 액션러닝(action learning)은 실제 문제해결과 그 과정에 대한 성찰을 통해 학습하는 방식으로 소규모보다는 대규모 그룹으로 실시하는 것이 효과적이다.

③ 감수성훈련(sensitivity training)은 집단 내에서 자신과 타인의 성격과 행동을 이해하고 인간관계에 긴요한 태도와 행동의 변경에 도움을 준다.

④ 역할연기(role playing)는 특정한 사례 설정 후 다른 훈련자들 앞에서 실제의 행동으로 연기하고 타 훈련자들이 연기 내용을 비평, 토론하도록 한 후 결론을 내리는 방식이다.

정답 2번

출제 포인트

교육훈련 방법별 핵심 운영 방식과 적용 상황의 차이를 구별하는 문제이다.

핵심 개념

사례연구는 실제 사례를 분석하고 토론하면서 판단력을 기르는 방법이다. 액션러닝은 실제 과제를 소규모 팀이 해결하고 질문과 성찰을 통해 학습하는 방법이다. 감수성훈련은 집단 상호작용을 통해 자기이해와 타인이해를 높여 대인관계 행동을 개선하는 방법이다. 역할연기는 특정 상황을 실제처럼 연기하고 피드백을 받으면서 바람직한 행동을 익히는 방법이다.

NoteBase

선지별 해설

① O
사례연구는 실제 사례를 두고 소집단이 토의하는 방식이어서 적절한 사례 확보가 중요하고 토론 시간도 적지 않게 든다. 선지의 설명은 사례연구의 한계를 맞게 서술한 것이다.

② X
틀린 부분은 "소규모보다는 대규모 그룹으로 실시하는 것이 효과적이다"이다. 액션러닝은 실제 문제를 두고 참여자들이 질문, 피드백, 성찰을 주고받아야 하므로 대규모보다 소규모 팀 운영이 효과적이다. 올바르게는 "액션러닝은 실제 문제해결과 성찰을 통해 학습하며 소규모 집단으로 운영하는 것이 효과적이다"이다.

③ O
감수성훈련은 집단 내 상호작용을 통해 자신과 타인의 감정, 성격, 행동을 이해하게 하여 인간관계에 필요한 태도와 행동 변화를 돕는다. 선지의 설명은 감수성훈련의 취지와 부합한다.

④ O
역할연기는 일정한 상황을 설정한 뒤 참가자가 역할을 수행하고 다른 참가자들이 그 행동을 관찰, 비평, 토론하는 방식이다. 선지의 설명은 역할연기의 전형적인 진행 방식이다.

오답 포인트

액션러닝을 단순 집합교육처럼 대규모로 운영하는 방법으로 착각하면 틀리기 쉽다. 액션러닝의 핵심은 실제 과제, 질문, 피드백, 성찰의 밀도이므로 소규모 팀 운영이 전제된다.

다시 나오면 이렇게 판단

교육훈련 방법 문제는 먼저 사례분석형인지, 실제 문제해결형인지, 집단 상호작용형인지, 역할연기형인지 구분한 뒤 집단 규모와 학습 방식이 그 방법의 핵심 구조와 맞는지 판단한다.

암기 포인트

액션러닝은 실제 과제와 소규모 성찰, 감수성훈련은 대인관계 변화, 역할연기는 연기와 피드백이다.

NoteBase

문 12. 근무성적평정 방법에 대한 설명으로 옳은 것만을 모두 고르면?

ㄱ. 도표식평정척도법(graphic rating scale)은 평정요소별로 해당되는 평정척도나 등급에 표시한다.
ㄴ. 행태관찰척도법(behavioral observation scale)은 강제배분법과 도표식평정척도법을 혼합한 형태로 행태유형과 등급을 가장 잘 나타내는 것에 표시한다.
ㄷ. 서열법(ranking method)은 피평정자 간의 근무성적을 비교해 순위를 매기는 방법으로 쌍쌍(paired)비교법, 대인(man-to-man)비교법 등이 있다.
ㄹ. 다면평정법(multi-rater feedback)은 상급자 1인이 피평정자의 근무성적 한 요소만이 아닌 조직헌신, 업무태도 등 다양한 평가요소를 평정한다.

① ㄱ, ㄴ
② ㄱ, ㄷ
③ ㄴ, ㄹ
④ ㄷ, ㄹ

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 근무성적평정 방법별 정의와 적용방식을 구별할 수 있는지를 묻는 문제이다.

핵심 개념

도표식평정척도법은 평정요소별 척도에 따라 등급을 표시하는 전통적 평정법이다. 행태관찰척도법(BOS)은 구체적 행동이 얼마나 자주 나타났는지를 관찰빈도(예: 항상~전혀)로 평정하는 방식이다. 이와 구별해야 할 행동기준척도법(BARS)은 도표식평정척도법과 중요사건기록법을 결합해 등급마다 대표적 행동사례를 기준점으로 제시하고 피평정자의 실제 행동에 가장 잘 들어맞는 등급에 표시하는 방식이다. 즉 BOS는 빈도 측정, BARS는 행동유형·등급 매칭이라는 점에서 다르며, ㄴ 선지의 "행태유형과 등급을 가장 잘 나타내는 것에 표시"는 사실상 BARS의 설명이다. 서열법은 피평정자 상호 간 비교를 통해 순위를 정하는 비교평정법이다. 다면평정법은 상급자 1인이 아니라 상사·동료·부하·고객·본인 등 여러 평가자가 참여하는 방식이다.

NoteBase

선지별 해설

1번 X: ㄱ은 옳지만 ㄴ이 틀려서 오답이다. ㄱ은 도표식평정척도법의 설명으로 맞다. ㄴ의 틀린 부분은 "행태관찰척도법", "강제배분법과 도표식평정척도법을 혼합", "가장 잘 나타내는 것에 표시"라는 표현이다. 실제로는 행태관찰척도법은 행동이 얼마나 자주 나타났는지를 관찰빈도로 평정하는 방식이며, 행동유형과 등급을 연결해 가장 잘 맞는 수준에 표시하는 설명은 행동기준척도법(BARS)에 가깝다.
2번 O: ㄱ과 ㄷ만 옳으므로 정답이다. ㄱ은 평정요소별 척도에 체크하는 도표식평정척도법의 특징을 설명한다. ㄷ은 피평정자들 사이의 상대적 서열을 매기는 방식이라는 점에서 맞고, 쌍쌍비교법과 대인비교법도 비교평정의 하위기법으로 볼 수 있다.
3번 X: ㄴ과 ㄹ이 모두 틀려서 오답이다. ㄴ은 행태관찰척도법의 내용을 다른 기법과 혼동했다. ㄹ의 틀린 부분은 "상급자 1인"이라는 표현이다. 실제로는 다면평정법은 여러 평가주체가 다양한 측면을 평가하는 방식이다.
4번 X: ㄷ은 옳지만 ㄹ이 틀려서 오답이다. ㄷ은 서열법의 설명으로 맞다. 반면 ㄹ은 평가요소가 다양하다는 점만 보고 다면평정으로 오해하기 쉬우나, 다면평정의 핵심은 평가요소의 수가 아니라 평가자 집단의 다원성이다.

오답 포인트

ㄴ은 행태관찰척도법, 행동기준척도법(BARS), 강제배분법을 뒤섞어 놓은 선지이다. ㄹ은 조직헌신이나 업무태도 같은 평가항목이 보이므로 맞는 설명처럼 보이지만, 다면평정법의 본질은 평가항목이 아니라 평가자가 여러 사람이라는 점이다.

다시 나오면 이렇게 판단

근무성적평정 문제는 먼저 무엇을 기준으로 평가하는지부터 구분하면 된다. 척도에 표시하면 도표식평정척도법, 행동의 빈도를 보면 행태관찰척도법, 사람끼리 순위를 매기면 서열법, 평가자가 여러 집단이면 다면평정법으로 판단된다.

암기 포인트

척도에 표시하면 도표식, 행동빈도를 보면 행태관찰, 사람을 줄 세우면 서열, 여러 사람이 평가하면 다면평정이다.

NoteBase

문 13. 「국가공무원법」상 소청심사제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 인사혁신처 소청심사위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이하의 비상임위원으로 구성한다.

② 중앙선거관리위원회는 시 · 도별로 소청심사위원회를 설치한다.

③ 소청심사위원회는 소청인의 심사 청구가 「국가공무원법」이나 다른 법률에 적합하지 아니한 것이면 그 청구를 각하(却下)하는 결정을 한다.

④ 소청심사제도는 공무원이 징계처분에 관한 행정소송 제기 시 반드시 거쳐야 하는 전심절차는 아니다.

정답 3번

쟁점

이 문제는 「국가공무원법」상 소청심사위원회의 설치·구성, 심사결정의 종류, 행정소송과의 관계를 구별하는 문제이다. 핵심은 인사혁신처 소청심사위원회와 국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 소청심사위원회의 구성 차이, 각하와 기각의 구별, 소청심사의 전심절차 여부를 구별하는 데 있다.

용어 풀이

각하 = 청구가 법정 요건을 갖추지 못해 본안 판단 없이 배척하는 결정이다.
기각 = 청구 요건은 갖추었지만 내용상 이유가 없어 받아들이지 않는 결정이다.
전심절차 = 행정소송 전에 반드시 거쳐야 하는 행정적 불복절차이다.

핵심 구분

국회·법원·헌법재판소·선거관리위원회 소속 공무원 사건을 심사하는 위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이하의 비상임위원으로 구성된다. 반면 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이하의 상임위원과 상임위원 수의 2분의 1 이상인 비상임위원으로 구성된다. 또 심사 청구가 법에 맞지 않으면 각하하고, 이유가 없으면 기각한다. 그리고 국가공무원법상 불리한 처분이나 부작위에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사·결정을 거쳐야 한다.

NoteBase

선지별 해설

① X
- 인사혁신처 소청심사위원회를 국회·법원·헌법재판소·중앙선거관리위원회사무처 소속 소청심사위원회와 혼동한 선지이다. 인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 비상임위원만으로 구성되지 않는다.
- 틀린 표현: "5명 이상 7명 이하의 비상임위원으로 구성한다"
- 올바른 표현: "인사혁신처에 설치된 소청심사위원회는 위원장 1명을 포함한 5명 이상 7명 이하의 상임위원과 상임위원 수의 2분의 1 이상인 비상임위원으로 구성한다"

② X
- 중앙선거관리위원회 소속 공무원의 소청을 심사하기 위한 위원회는 중앙선거관리위원회사무처에 둔다. 시·도별로 설치하는 구조가 아니다.
- 틀린 표현: "시·도별로 소청심사위원회를 설치한다"
- 올바른 표현: "중앙선거관리위원회사무처에 해당 소청심사위원회를 둔다"

③ O
- 「국가공무원법」은 심사 청구가 이 법이나 다른 법률에 적합하지 아니하면 그 청구를 각하한다고 규정한다. 소청요건을 갖추지 못한 부적법한 청구에 대한 처리라는 점을 정확히 묻는 선지이다.

④ X
- 국가공무원법상 불리한 처분이나 부작위에 관한 행정소송은 소청심사위원회의 심사·결정을 거치지 않으면 제기할 수 없다. 따라서 소청심사는 임의절차가 아니라 필요적 전심절차이다.
- 틀린 표현: "반드시 거쳐야 하는 전심절차는 아니다"
- 올바른 표현: "반드시 거쳐야 하는 전심절차이다"

오답 포인트

①은 위원회 설치 주체별 구성 방식을 뒤바꾸는 함정이고, ②는 중앙선거관리위원회사무처 설치를 지방 단위 설치처럼 바꿔 놓은 함정이다. ④는 소청심사를 선택적 절차로 오인하면 틀리기 쉽다. 특히 각하와 기각의 차이를 모르면 ③의 정확성을 놓치기 쉽다.

다시 나오면 이렇게 판단

소청심사 문제는 먼저 어느 기관에 설치된 위원회인지 확인하고, 다음으로 청구가 부적법한지 본안상 이유 없는지 구별한다. 마지막으로 행정소송과의 관계에서 필요적 전심절차인지 여부를 확인하면 정답을 빠르게 가를 수 있다.

NoteBase

암기 포인트

인사혁신처 위원회는 상임+비상임, 국회·법원·헌재·선관위 위원회는 비상임, 부적법은 각하, 소청 뒤에 소송이다.

NoteBase

문 14. 공무원 연금에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 공로보상설은 일정 기간 보수의 일부가 지급되지 않고 적립되었다가 퇴직 이후에 지급되는 것이라는 해석이다.

② 우리나라는 재원조성을 위한 비용부담 방식으로 비기여제(non-contributory system)를 채택하고 있다.

③ 법령상 국가공무원이 공금의 횡령으로 징계에 의하여 해임된 경우에는 퇴직 급여액의 2분의 1이 삭감되는 불이익을 받는다.

④ 우리나라의 경우 영리행위 금지, 정치적 중립 의무 등 국민의 기본권 제한에 대한 보상의 성격도 있다.

정답 4번

쟁점

이 문제는 공무원연금의 법적 성격과 우리나라 공무원연금제도의 비용부담 방식, 급여 제한 규정을 구별할 수 있는지를 묻는다.

용어 풀이

후불임금설은 재직 중 보수의 일부가 유보되었다가 퇴직 후 지급된다는 견해이다.
공로보상설은 공무원의 장기근속, 공적, 신분상 제약과 특별한 희생에 대한 보상이라는 견해이다.
기여제는 공무원 본인의 기여금과 국가 또는 지방자치단체의 부담금으로 재원을 조성하는 방식이다.

핵심 구분

원칙적으로 우리나라 공무원연금은 기여제를 채택한다. 또한 연금의 성격은 후불임금적 성격, 사회보장적 성격, 공로보상적 성격이 함께 논의된다. 따라서 '보수의 일부를 적립했다가 퇴직 후 지급'은 후불임금설이고, '기본권 제한과 특별희생에 대한 보상'은 공로보상설에 가깝다.

NoteBase

선지별 해설

① X. '일정 기간 보수의 일부가 지급되지 않고 적립되었다가 퇴직 이후에 지급된다'는 설명은 공로보상설이 아니라 후불임금설의 내용이다.
틀린 표현: '공로보상설은 … 해석이다.'
올바른 표현: '그 설명은 후불임금설에 해당한다. 공로보상설은 공무원의 공적과 신분상 제약에 대한 보상이라는 해석이다.'

② X. 우리나라 공무원연금은 비기여제가 아니라 기여제이다. 공무원이 기여금을 내고 국가나 지방자치단체도 사용자 부담금을 낸다.
틀린 표현: '비기여제(non-contributory system)를 채택하고 있다.'
올바른 표현: '기여제(contributory system)를 채택하고 있다.'

③ X. 공금의 횡령·유용으로 징계해임된 경우의 퇴직급여 감액은 일률적으로 2분의 1이 아니다. 재직기간 등에 따라 퇴직급여는 8분의 1 또는 4분의 1이 감액되고, 퇴직수당은 4분의 1이 감액된다.
틀린 표현: '퇴직급여액의 2분의 1이 삭감된다.'
올바른 표현: '퇴직급여 감액률은 법령이 정한 기준에 따라 8분의 1 또는 4분의 1이며, 일률적 2분의 1 삭감이 아니다.'

④ O. 공무원연금은 단순한 노후소득보장만이 아니라 공무원의 영리행위 제한, 정치적 중립 의무 등 신분상 제약과 특별한 희생에 대한 보상 성격도 가진다. 따라서 ④의 설명이 옳다.

오답 포인트

①은 공로보상설과 후불임금설을 바꿔 놓은 선지이고, ②는 기여제와 비기여제를 뒤집은 선지이다. ③은 '2분의 1'이라는 강한 수치 표현으로 감액률을 과장한 점이 함정이다.

다시 나오면 이렇게 판단

연금 문제는 먼저 성격론을 구분하고, 다음으로 재원조달 방식이 기여제인지 비기여제인지 확인하며, 마지막으로 감액·제한 규정은 수치와 요건이 일률적인지 예외가 있는지를 따져 판단한다.

암기 포인트

보수 일부 유보는 후불임금설, 신분상 제약 보상은 공로보상설, 우리나라 공무원연금의 재원 방식은 기여제이다.

NoteBase

문 15. 의사전달의 정확성에 영향을 미치는 요인에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 계층의 수가 많아질수록 계층 상하 간 의사전달 정확성이 높아진다.

② 의사전달 참여자들의 이해관계가 대립적이면 의사전달 정확성이 높아진다.

③ 의사전달 참여자들이 상이한 경험을 가지고 있는 경우 의사전달 정확성이 높아진다.

④ 업무의 전문화와 조직의 수평적 분화 정도가 높고, 부서들이 상호 경쟁 관계에 있다면 부서 간 의사전달의 정확성이 낮아진다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 의사전달의 정확성을 높이거나 낮추는 조직구조 요인과 참여자 요인을 구분하는 문제이다.

핵심 개념

의사전달의 정확성은 메시지가 왜곡 없이 전달되는 정도를 뜻한다.
계층 수가 많을수록 전달 단계가 늘어나 왜곡 가능성이 커진다.
이해관계가 대립하거나 부서 간 경쟁이 강할수록 정보를 선택적으로 전달하기 쉬워 정확성이 낮아진다.
참여자들의 경험과 준거틀이 비슷할수록 같은 의미로 해석되어 정확성이 높아진다.

선지별 해설

① X. 계층의 수가 많아질수록 전달 단계가 늘어나 중간에서 누락과 왜곡이 생기기 쉬우므로 계층 상하 간 의사전달 정확성은 낮아진다. 틀린 표현은 '높아진다'이고, 올바르게는 '낮아진다'이다.
② X. 의사전달 참여자들의 이해관계가 대립적이면 정보 은폐, 과장, 방어적 전달이 나타나기 쉬워 의사전달 정확성은 낮아진다. 틀린 표현은 '높아진다'이고, 올바르게는 '낮아진다'이다.
③ X. 의사전달 참여자들이 상이한 경험을 가지고 있으면 같은 말도 다르게 해석할 가능성이 커져 정확성이 낮아진다. 틀린 표현은 '정확성이 높아진다'이고, 올바르게는 '공통 경험이 많을수록 정확성이 높아진다'이다.
④ O. 업무의 전문화와 조직의 수평적 분화 정도가 높고 부서들이 상호 경쟁 관계에 있으면 부서마다 목표와 용어가 달라지고 정보를 전략적으로 다루기 쉬워 부서 간 의사전달의 정확성이 낮아진다.

오답 포인트

①~③은 모두 의사전달 정확성을 떨어뜨리는 요인을 반대로 서술한 선지이다. 특히 ③은 '상이한 경험'이 다양한 아이디어를 낼 수 있다는 점과 '정확한 의사전달'을 혼동하면 틀리기 쉽다. ④는 전문화 자체만 보면 효율성을 떠올리기 쉬우나, 이 문항에서는 부서 간 경쟁과 수평적 분화가 결합될 때 정확성이 낮아진다는 점이 핵심이다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

의사전달 정확성 문제는 공통 경험과 이해 일치가 커지면 높아지고, 전달 단계 증가, 이해관계 대립, 부서 간 경쟁처럼 왜곡 유인이 커지면 낮아진다고 판단하면 된다.

암기 포인트

공통 경험은 정확성 증가 요인이고, 계층 증가·이해관계 대립·부서 경쟁은 정확성 저하 요인이다.

NoteBase

문 16. 조직구조 형성의 고전적 원리에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 참모조직의 원리는 조정에 관한 원리에 포함된다.

② 부성화의 원리는 동질적이거나 유사한 업무를 묶어 조직 단위를 형성해야 한다는 것으로 조정에 관한 원리에 포함된다.

③ 통솔범위의 원리는 한 사람의 상관이 감독하는 부하의 수는 통제 능력 범위 내로 한정되어야 한다는 것으로 조정에 관한 원리에 포함된다.

④ 계층제의 원리는 상하 간에 등급 및 계층을 설정하여 권한 체계를 확립하는 것으로 분업에 관한 원리에 포함된다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 고전적 조직원리를 분업에 관한 원리와 조정에 관한 원리로 구분할 수 있는지를 묻는다.

핵심 개념

참모조직의 원리는 계선조직에 전문적 보좌기능을 붙여 역할을 분화하는 원리이다. 부성화의 원리는 동질적이거나 유사한 업무를 묶어 부서 단위를 만드는 원리이다. 통솔범위의 원리는 한 상관이 효과적으로 지휘·감독할 수 있는 부하 수의 한계를 정하는 원리이다. 계층제의 원리는 상하 계층을 두어 권한과 책임의 전달체계를 세우는 원리이다.

선지별 해설

1번: X. 참모조직의 원리는 계선과 참모를 구분하여 전문적 보좌기능을 분화하는 원리이므로 분업에 관한 원리에 속한다. 틀린 표현은 "조정에 관한 원리"이다. 올바르게는 "참모조직의 원리는 분업에 관한 원리에 포함된다."이다.
2번: X. 동질적이거나 유사한 업무를 묶어 조직 단위를 형성한다는 설명은 부성화의 원리 내용에 해당한다. 그러나 틀린 표현은 "조정에 관한 원리"이다. 올바르게는 "부성화의 원리는 분업에 관한 원리에 포함된다."이다.
3번: O. 통솔범위의 원리는 한 사람의 상관이 효과적으로 감독할 수 있는 부하의 수를 통제능력 범위 안에서 정해야 한다는 뜻이다. 관리자 한 사람이 직접 감독하는 범위를 적정 수준으로 제한해야 명령과 지휘가 누락 없이 부하들에게 전달·연결되므로, 통솔범위는 분화된 활동을 하나의 지휘체계로 묶는 조정에 관한 원리에 포함된다는 설명이 맞다.
4번: X. 계층제의 원리는 상하 간의 등급과 계층을 설정하여 권한 체계를 세우는 원리라는 설명 자체는 타당하다. 그러나 이 문항의 고전적 분류에서는 계층제를 조정에 관한 원리로 본다. 틀린 표현은 "분업에 관한 원리"이다. 올바르게는 "계층제의 원리는 조정에 관한 원리에 포함된다."이다.

NoteBase

오답 포인트

이 문제는 각 원리의 정의만 아는지보다 그 원리가 분업과 조정 중 어디에 배치되는지를 묻는다. 선지의 앞부분 설명이 맞더라도 마지막 분류 문장이 틀리면 오답이 된다.

다시 나오면 이렇게 판단

원리가 업무와 역할을 어떻게 나눌 것인가를 다루면 분업에 관한 원리이고, 나뉜 조직을 어떻게 연결하고 지휘할 것인가를 다루면 조정에 관한 원리로 판단한다. 참모조직과 부성화는 분업, 통솔범위와 계층제는 조정으로 정리된다.

암기 포인트

업무를 나누면 분업이고, 나뉜 조직을 묶고 지휘하면 조정이다. 참모조직·부성화는 분업, 계층제·통솔범위는 조정이다.

NoteBase

문 17. 미국의 펜들턴법에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 공무원의 정치활동에 별도의 제한을 두는 내용이 포함되지 않았다는 점은 한계로 지적될 수 있다.

② 주요 내용으로 공무원은 공개경쟁채용시험으로 임용하고 합격자는 시보 기간(probation term)을 두도록 하였다.

③ 공무원 임용 등 인사관리를 담당할 독립적인 인사위원회를 설치하는 근거가 되었다.

④ 엽관주의를 극복하고 실적제가 확립되는 계기가 되었다.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 펜들턴법의 핵심 장치와 그 한계를 구분하여 엽관주의에서 실적주의로의 전환 내용을 정확히 아는지를 묻는다.

핵심 개념

펜들턴법: 1883년 미국에서 공개경쟁시험, 시보기간, 인사위원회 설치를 통해 연방 공무원 인사를 정당 후원 중심에서 실적 중심으로 전환한 법이다.
엽관주의: 선거 공헌이나 정당 연고를 기준으로 관직을 배분하는 인사 방식이다.
실적주의: 채용과 승진을 능력, 시험, 근무성과 중심으로 운영하는 인사 원리이다.

선지별 해설

① X. 틀린 부분은 '공무원의 정치활동에 별도의 제한을 두는 내용이 포함되지 않았다'는 취지이다. 펜들턴법은 공무원에게 정치적 봉사나 정치헌금을 강요하지 못하게 하고 정치적 이유에 따른 면직·강등을 금지하여 정치적 후원관행을 제한하였다. 올바르게는 '정치적 강요와 정치적 이유에 따른 인사상 불이익을 제한하는 내용이 포함되었다'이다.
② O. 공개경쟁채용시험으로 임용하고 합격자에게 시보기간을 두는 것은 펜들턴법의 핵심 내용이다. 시험과 시보를 통해 정당 공로가 아니라 직무 적격성으로 선발하려는 장치이다.
③ O. 공무원 임용 등 인사관리를 담당할 연방 인사위원회(Civil Service Commission)를 설치하는 근거가 되었다. 이는 정당 후원 인사를 통제하는 제도적 기반이었다.
④ O. 펜들턴법은 엽관주의를 약화시키고 실적제가 확립되는 계기가 되었다. 시행 초기 적용 범위는 제한적이었지만 미국 연방 인사행정이 능력주의로 전환되는 출발점이 되었다.

오답 포인트

①은 '공무원의 일반 정치활동을 폭넓게 제한한 법은 해치법'이라는 사실만 기억하면 맞는 말처럼 보인다. 그러나 펜들턴법도 정치적 봉사 강요, 정치헌금 강요, 정치적 이유에 따른 인사상 불이익을 막는 장치를 포함하므로 '아무 제한도 없었다'고 보면 틀린다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

미국 인사행정사 문항은 각 법의 대표 장치를 먼저 연결하면 된다. 펜들턴법은 공개경쟁시험, 시보기간, 인사위원회, 정치적 후원관행 억제이고, 해치법은 공무원의 정치활동 제한을 더 강하게 제도화한 법으로 구분한다.

암기 포인트

펜들턴법은 실적제의 출발점이고, 해치법은 정치활동 제한의 강화이다.

NoteBase

문 18. 우리나라 정무직 공무원에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 정무직 공무원은 실적제와 직업공무원제의 적용을 받지 않는다.

② 경찰청장은 정무직 공무원으로 국회의 인사청문 대상이나 그 임명에 국회의 동의를 필요로 하지 않는다.

③ 정무직 공무원인 감사원장은 국회의 인사청문 대상이며 헌법에 따라 그 임명에 국회의 동의를 필요로 한다.

④ 장관후보자에 대한 국회 소관상임위원회의 인사청문경과보고서가 미채택되어도 대통령은 그 후보자를 임명할 수 있다.

정답 2번

쟁점

이 문제는 정무직 공무원의 범위와 인사청문 대상, 국회 동의 필요 여부를 구별하는 문제이다.
핵심은 인사청문 대상인지와 임명에 국회의 동의가 필요한지는 별개의 문제라는 점을 구별하는 것이다.

용어 풀이

정무직 공무원 = 선거로 취임하거나 임명 시 국회의 동의가 필요하거나, 법률 또는 대통령령에서 정무직으로 지정한 공무원이다.
인사청문 = 후보자의 자질을 국회가 심사하는 절차이다.
임명동의 = 임명 자체에 국회의 동의가 법적으로 필요한 경우이다.

핵심 구분

원칙적으로 인사청문 대상이라고 해서 곧바로 국회 동의 대상이 되는 것은 아니다.
정무직은 국회의 동의가 필요한 공무원 또는 법률 등에서 정무직으로 지정한 공무원이고, 경찰청장은 현행 법제상 특정직 경찰공무원이다.
감사원장은 헌법에 따라 국회의 동의를 얻어 대통령이 임명한다.
국무위원 후보자와 경찰청장 후보자는 국회의 인사청문 대상이지만 임명에 국회의 동의까지 필요한 것은 아니다.

NoteBase

선지별 해설

① O
- 정무직 공무원은 특수경력직공무원으로서 경력직공무원처럼 실적과 자격에 따라 임용되고 신분이 보장되는 직업공무원제의 전형적 적용 대상이 아니다.
- 따라서 정무직은 실적주의와 직업공무원제의 틀 밖에 있는 공무원으로 본다.

② X
- 경찰청장은 국회의 인사청문 대상인 것은 맞지만, 정무직 공무원이라는 부분이 틀리다.
- 경찰청장은 특정직인 경찰공무원이고, 임명 시 국회의 동의는 필요하지 않다.
- 틀린 표현: "정무직 공무원으로"
- 올바른 표현: "경찰청장은 특정직 경찰공무원으로 국회의 인사청문 대상이나, 그 임명에 국회의 동의는 필요하지 않다."

③ O
- 감사원장은 정무직 공무원에 해당하고, 헌법상 대통령이 국회의 동의를 얻어 임명한다.
- 따라서 인사청문 대상이면서 동시에 임명동의 대상이라는 설명이 맞다.

④ O
- 장관후보자는 국무위원 후보자로서 국회의 인사청문 대상이지만 임명동의 대상은 아니다.
- 그래서 소관상임위원회의 인사청문경과보고서가 채택되지 않거나 송부되지 않더라도, 법정 절차를 거치면 대통령이 임명할 수 있다.

오답 포인트

이 문제를 틀렸다면 인사청문 대상과 임명동의 대상을 같은 범주로 묶었을 가능성이 높다. ②는 뒤의 "국회의 동의 불요" 부분이 맞아서 전체가 맞는 선지처럼 보이지만, 앞의 "정무직 공무원"이라는 직위 분류가 틀려 오답이 된다.

다시 나오면 이렇게 판단

직위가 나오면 먼저 정무직인지 특정직인지부터 구분하고, 다음으로 국회의 인사청문만 거치는지 아니면 임명 자체에 국회 동의가 필요한지 나누어 판단하면 된다. 선지 안에 직위 분류와 임명 절차가 함께 들어 있으면 둘 중 하나만 틀려도 전체 선지는 오답이 된다.

암기 포인트

인사청문과 임명동의는 다르다. 경찰청장은 청문 대상이지만 동의 대상이 아니고, 감사원장은 청문 대상이면서 동의 대상이다.

NoteBase

문 19. 조직과 환경에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 조직군 생태학 이론은 환경이 조직에 절대적인 영향을 미친다고 보는 극단적 환경결정론 시각이다.

② 전략적 선택 이론에 따르면 동일한 환경에 속해 있는 조직들은 유사한 조직을 설계할 가능성이 높다.

③ 자원의존 이론에 따르면 조직은 필요한 자원을 확보하기 위해 그 자원을 통제하고 있는 외부 조직에 종속될 수밖에 없다.

④ 전략적 선택 이론에 따르면 조직관리자는 조직의 수익성과 효과성 제고를 위해 자신의 권력 획득이나 유지 같은 사항은 고려하지 않는다.

정답 1번

출제 포인트

이 문제는 조직군 생태학, 전략적 선택 이론, 자원의존 이론이 환경과 조직의 관계를 각각 어떻게 보는지를 연결하는 문제이다.

핵심 정리

조직군 생태학: 환경선택을 중시하며 조직의 적응 여지는 제한적이라고 본다.
전략적 선택 이론: 동일한 환경에서도 관리자의 선택과 권력관계에 따라 서로 다른 조직구조가 가능하다고 본다.
자원의존 이론: 조직은 외부 자원에 의존하지만 연합, 협상, 합병, 공동화 등을 통해 그 의존을 관리하려고 본다.

선지별 해설

① O: 조직군 생태학 이론은 환경이 조직의 생존과 사멸을 강하게 결정한다고 보는 관점이므로 환경의 절대적 영향력을 강조하는 극단적 환경결정론이라는 설명이 맞다.
② X: 전략적 선택 이론은 동일한 환경이면 유사한 조직이 된다고 보기보다, 같은 환경에서도 최고관리자의 인식과 선택에 따라 다른 구조가 형성될 수 있다고 본다. 틀린 표현은 "유사한 조직을 설계할 가능성이 높다"이다. 올바르게는 "동일한 환경에서도 서로 다른 조직을 설계할 가능성이 높다"이다.
③ X: 자원의존 이론은 필요한 자원을 가진 외부조직에 무조건 종속된다고 보지 않는다. 조직은 상호의존 관계를 조정하고 권력 불균형을 완화하려고 행동한다. 틀린 표현은 "종속될 수밖에 없다"이다. 올바르게는 "자원 의존을 줄이기 위해 외부조직과 협상·연합·합병 등 다양한 전략을 사용한다"이다.
④ X: 전략적 선택 이론은 관리자가 순수한 효율성만 추구한다고 보지 않고, 자신의 권력 획득과 유지도 함께 고려한다고 본다. 틀린 표현은 "권력 획득이나 유지 같은 사항은 고려하지 않는다"이다. 올바르게는 "조직관리자는 효과성과 수익성뿐 아니라 자신의 권력 획득과 유지도 고려한다"이다.

오답 포인트

②는 상황적합론이나 제도적 동형화의 느낌을 전략적 선택 이론에 잘못 씌운 함정이고, ③과 ④는 자원의존 이론과 전략적 선택 이론의 핵심인 권력과 전략을 지워 버린 문장이라는 점이 함정이다.

NoteBase

다시 나오면 이렇게 판단

환경이 조직을 고른다고 서술하면 조직군 생태학, 관리자의 재량과 권력을 강조하면 전략적 선택 이론, 외부 자원 의존과 그것을 줄이려는 대응을 말하면 자원의존 이론으로 판단하면 된다.

암기 포인트

생태학은 환경선택, 전략적 선택은 관리자 재량과 권력, 자원의존은 외부자원 의존과 대응전략이다.

NoteBase

문 20. 애자일(agile) 조직에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 기존 부처들 간의 경계를 허문다.

② 소규모 팀에 업무전권을 부여하는 자기완결형 조직을 지향한다.

③ 사전에 완벽한 분석과 기획을 하기보다는 정책에 아이디어를 반영하는 실험적 기회를 제공한다.

④ 피드백을 꾸준히 반영하면서 성과주기를 길게 운영한다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 애자일 조직의 핵심 속성인 경계 완화, 자율적 소규모 팀, 실험과 학습, 짧은 반복주기를 구별하는 문제이다.

핵심 개념

애자일 조직은 변화에 빠르게 대응하기 위해 부서 간 경계를 낮추고, 소규모 자율팀이 짧은 주기로 실행과 피드백을 반복하는 조직이다. 전통적 관료조직은 기능별 분업과 상대적으로 긴 계획·집행 주기에 무게를 두고, 애자일 조직은 실험·학습·신속한 조정을 중시한다.

선지별 해설

① O. 애자일 조직은 기능별 사일로를 줄이고 협업을 높이기 위해 기존 부처나 부서 간 경계를 허무는 방향을 취한다.
② O. 애자일 조직은 소규모 팀에 권한을 부여하여 현장에서 빠르게 판단하고 실행하는 자기완결형 운영을 지향한다.
③ O. 애자일 조직은 사전에 완벽한 분석과 계획을 확정하기보다, 아이디어를 실제 정책에 시험 적용해 보고 피드백으로 보완하는 실험적 접근을 중시한다.
④ X. 틀린 부분은 "성과주기를 길게 운영한다"이다. 애자일 조직은 피드백을 자주 반영할 수 있도록 성과주기와 실행주기를 짧게 가져간다. 올바르게는 "피드백을 꾸준히 반영하면서 성과주기를 짧게 운영한다"이다.

오답 포인트

④는 "피드백을 꾸준히 반영한다"는 맞는 표현을 앞에 두고, 뒤에 "성과주기를 길게"라는 반대 개념을 붙여 혼동을 유도한다. 애자일의 핵심은 피드백 반영 자체뿐 아니라 그 피드백이 가능하도록 짧은 반복주기를 운영하는 데 있다.

다시 나오면 이렇게 판단

애자일 조직 선지는 자율성, 협업, 실험, 짧은 반복주기라는 네 축으로 판단한다. 선지에 긴 승인선, 강한 부서 경계, 완벽한 사전계획, 긴 주기가 나오면 애자일과 거리가 있는 표현으로 본다.

NoteBase

암기 포인트

애자일 조직은 경계는 낮추고, 권한은 팀에 주고, 실험은 자주 하고, 주기는 짧게 가져간다.

NoteBase

문 21. 윌리엄슨(O. Williamson)의 거래비용이론에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 시장(market)과 조직(hierarchies)은 일련의 거래행위를 완결하는 상호대체적 수단이다.

② 환경의 불확실성과 인간의 제한된 합리성이 결합하면 거래비용이 높아진다.

③ 다수의 거래상대방이 존재하는 상황에서 특정 거래 상대방이 기회주의적으로 행동하면 거래비용이 높아진다.

④ 당초 조직 외부와의 거래비용이 내부화로 인해 발생하는 조직의 조정비용보다 더 커야 해당 거래를 내부화하는 것이 정당화된다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 윌리엄슨의 거래비용이론에서 거래비용을 키우는 조건과 시장 대 위계의 선택 기준을 정확히 구분하는 문제이다.

핵심 정리

윌리엄슨의 거래비용이론은 거래를 시장에서 처리할지 조직 내부로 내부화할지를 거래비용 비교로 설명하는 이론이다.
거래비용을 키우는 대표 요인은 제한된 합리성, 기회주의, 환경의 불확실성, 자산특수성, 소수거래이다.
시장 거래비용이 내부 조직의 조정비용보다 크면 시장보다 위계, 즉 내부화가 유리해진다.

선지별 해설

① O. 윌리엄슨은 시장과 위계를 모두 거래를 조정하는 거버넌스 구조로 본다. 같은 거래를 외부시장으로 처리할지 조직 내부로 처리할지 선택하는 상호대체적 수단이라는 설명이 맞다.
② O. 인간은 제한된 합리성 때문에 모든 상황을 완전계약으로 미리 반영하기 어렵고, 여기에 환경의 불확실성이 결합하면 계약 공백과 사후 조정이 늘어나 거래비용이 높아진다.
③ X. 틀린 부분은 '다수의 거래상대방이 존재하는 상황'이다. 거래비용이 특히 커지는 것은 다수거래가 아니라 소수거래 또는 자산특수성 때문에 특정 상대방에 종속되는 상황이다. 올바르게는 '소수의 거래상대방만 존재하거나 특정 상대방으로 대체가 어려운 상황에서 그 상대방이 기회주의적으로 행동하면 거래비용이 높아진다'이다.
④ O. 내부화는 외부시장 거래에 드는 탐색, 협상, 감시, 집행 비용이 내부 조직의 관리·조정비용보다 클 때 정당화된다. 따라서 외부 거래비용이 내부 조정비용보다 더 커야 한다는 설명이 맞다.

NoteBase

오답 포인트

③은 '기회주의'라는 익숙한 키워드는 맞지만 그 앞의 조건이 틀렸다. 윌리엄슨은 거래상대방이 많을수록 대체 가능성이 커져 기회주의의 위험이 완화된다고 본다. 함정은 '기회주의가 있으면 언제나 거래비용 증가'로 단순화하는 데 있다.

다시 나오면 이렇게 판단

거래비용이론 문제는 먼저 시장과 위계의 선택 문제인지 본다. 다음으로 거래비용을 키우는 조건이 불확실성, 제한된 합리성, 기회주의, 자산특수성, 소수거래인지 확인한다. 선지에 '다수거래'가 나오면 대체 가능성이 큰 방향인지부터 의심하면 정답을 빠르게 가를 수 있다.

암기 포인트

윌리엄슨은 '불확실성 + 제한된 합리성 + 기회주의 + 소수거래 = 거래비용 증가, 외부 거래비용 > 내부 조정비용이면 내부화'로 정리된다.

NoteBase

문 22. 역대 정부의 정부조직 개편 내용으로 옳지 않은 것은?

① 김영삼 정부는 경제기획원과 재무부를 재정경제원으로 통합하고, 환경처를 환경부로 개편하였다.

② 김대중 정부는 국무총리 소속으로 중앙인사위원회를 신설하였고, 여성특별위원회를 폐지하고 여성부도 신설하였다.

③ 노무현 정부는 행정자치부장관 소속으로 소방방재청을 신설하였고, 국방부장관 소속으로 방위사업청도 신설하였다.

④ 이명박 정부는 해양수산부를 폐지한 후 국토해양부로 통합하였고, 박근혜 정부는 다시 해양수산부를 설치하였다.

정답 2번

출제 포인트

이 문제는 역대 정부별 정부조직 개편 내용을 정부명과 정확히 연결할 수 있는지를 묻는다.

핵심 정리

김영삼 정부는 재정경제원 통합과 환경처의 환경부 승격이 핵심이다.
김대중 정부는 단계적 개편을 통해 중앙인사위원회를 신설하고 이후 여성부를 설치하였다.
노무현 정부는 소방방재청과 방위사업청 신설이 대표적이다.
이명박 정부는 해양수산부를 국토해양부로 통합하였고, 박근혜 정부는 해양수산부를 다시 설치하였다.

선지별 해설

① O: 김영삼 정부 2차 개편에서 경제기획원과 재무부를 재정경제원으로 통합하였고, 환경처를 환경부로 승격하였다. 정부명과 개편 내용의 연결이 맞다.
② X: 두 가지 사실을 분리해서 보면 오류 지점이 명확하다. 우선 여성특별위원회를 폐지하고 여성부를 신설하였다는 부분은 실제로 맞는 내용이다. 김대중 정부는 1998년 대통령 소속으로 여성특별위원회를 두었다가 2001년 이를 폐지하고 여성부를 신설하였다. 따라서 선지의 오류는 오직 중앙인사위원회의 소속에 있다. 김대중 정부가 1999년에 신설한 중앙인사위원회는 국무총리 소속이 아니라 대통령 소속이었으므로, '국무총리 소속'이라고 적은 부분이 틀렸다. 올바르게는 '김대중 정부는 대통령 소속 중앙인사위원회를 신설하였고, 여성특별위원회를 폐지하고 여성부를 신설하였다'라고 정리된다.
③ O: 노무현 정부는 2004년에 행정자치부장관 소속 소방방재청을 신설하고, 2005년에 국방부장관 소속 방위사업청을 신설하였다. 대표적 기능조정 사례에 해당한다.
④ O: 이명박 정부는 해양수산부를 폐지하여 국토해양부로 통합하였고, 박근혜 정부는 해양수산부를 다시 설치하였다. 정부조직 변천 흐름이 정확하다.

NoteBase

오답 포인트

②는 여성부 신설이라는 익숙한 사실을 앞세워 중앙인사위원회의 소속을 흐리게 만든 선지이다. 김대중 정부 개편은 맞더라도 '대통령 소속'과 '국무총리 소속'을 바꿔 적으면 바로 오답이 된다.

다시 나오면 이렇게 판단

정부조직 개편 문제는 정부명만 보지 않고 부처 신설·통합 사실과 함께 소속까지 확인해야 한다. 특히 위원회·청은 대통령 소속인지, 국무총리 소속인지, 장관 소속 외청인지를 함께 묶어 판단하면 정답이 안정된다.

암기 포인트

김영삼=재정경제원·환경부, 김대중=대통령 소속 중앙인사위원회·여성부, 노무현=소방방재청·방위사업청, 이명박 폐지-박근혜 부활이다.

NoteBase

문 23. 성격(personality) 이론에 대한 설명으로 옳은 것은?

① Big-Five 이론은 칼 융(C. Jung)의 이론에 직접적 기반을 두고 있다.

② Big-Five 이론에서 협력성 정도를 나타낼 수 있는 특질은 개방성(openness)이다.

③ Big-Five 이론과 MBTI 이론은 외향성(extraversion)을 공통적으로 다룬다.

④ MBTI 이론에서 의사결정 방식을 구분하는 지표는 J/P이다.

정답 3번

출제 포인트

이 문제는 Big-Five와 MBTI의 핵심 차원과 각 지표의 의미를 정확히 구별하는 문제이다.

핵심 개념

Big-Five는 성격을 몇 가지 연속적 특질 차원으로 측정하는 특질모형이다. MBTI는 융의 심리유형론을 바탕으로 선호 경향을 유형화한 도구이다. Big-Five의 협력성과 대인관계 온화함은 우호성 또는 협조성(agreeableness)으로 본다. MBTI의 T/F는 의사결정 기준을, J/P는 외부 세계를 대하는 생활양식을 나타낸다.

선지별 해설

① X. 틀린 부분은 '칼 융(C. Jung)의 이론에 직접적 기반을 두고 있다'이다. Big-Five는 어휘연구와 요인분석을 통해 정리된 특질모형이며, 융의 심리유형론을 직접 토대로 한 쪽은 MBTI이다.
② X. 틀린 부분은 '협력성 정도를 나타낼 수 있는 특질은 개방성(openness)'이다. 협력성 정도를 나타내는 특질은 우호성 또는 협조성(agreeableness)이고, 개방성은 새로운 경험과 아이디어에 대한 개방 정도를 뜻한다.
③ O. Big-Five의 외향성(extraversion)과 MBTI의 E/I 지표는 모두 외향성과 관련된 차원을 다룬다. 이론의 구조와 측정방식은 다르지만 외향성이라는 공통 개념을 포함하므로 옳다.
④ X. 틀린 부분은 '의사결정 방식을 구분하는 지표는 J/P'이다. MBTI에서 의사결정 방식은 T/F가 구분하고, J/P는 외부 세계를 판단 중심으로 정리하는지 인식 중심으로 열어 두는지의 생활양식을 나타낸다.

오답 포인트

②는 Big-Five의 다섯 특질 이름을 정확히 외우지 않으면 개방성과 협조성을 바꿔 보기 쉽다. ④는 MBTI의 네 지표를 모두 알고 있어도 T/F와 J/P의 기능을 뒤섞으면 틀리기 쉬운 선지이다.

다시 나오면 이렇게 판단

성격이론 비교 문제는 먼저 이론의 기반을 구분하고, 다음으로 각 차원이 무엇을 측정하는지 대응시키면 된다. 융 기반은 MBTI, 협력성은 agreeableness, 의사결정은 T/F, 외향성은 Big-Five와 MBTI 모두에 존재한다고 판단하면 된다.

NoteBase

암기 포인트

융은 MBTI, 협력성은 agreeableness, 외향성은 두 이론 공통, 의사결정은 T/F이다.

NoteBase

문 24. 매트릭스 조직 구조에 대한 설명으로 옳지 않은 것은?

① 기능구조와 사업구조가 결합된 조직이다.

② 이 구조를 적용한 대표적 예는 미국 우주항공국(NASA)이다.

③ 부하는 두 사람의 상관을 갖게 되어 명령통일의 원칙이 적용되기 곤란하다.

④ 두 구조가 결합되어 있기 때문에 협의와 회의를 위한 시간이 절약된다.

정답 4번

출제 포인트

이 문제는 매트릭스 조직의 기본 구조와 대표적 장단점을 정확히 구별할 수 있는지를 묻는다.

핵심 개념

매트릭스 조직은 기능구조와 사업구조를 동시에 결합한 조직이다. 기능 전문성과 사업별 대응을 함께 노리지만, 이중적 지휘와 조정비용 증가가 대표적 부담이 된다.

선지별 해설

① O. 매트릭스 조직은 기능별 부문과 사업·프로젝트별 부문을 함께 두는 구조이므로 기능구조와 사업구조의 결합이라는 설명이 맞다.
② O. 매트릭스 조직의 대표적 사례로 미국 우주항공국(NASA)이 자주 제시된다. 기능 전문인력과 프로젝트 운영을 함께 관리하는 구조라는 점에서 전형적 예시이다.
③ O. 매트릭스 조직에서는 부하가 기능관리자와 사업·프로젝트관리자라는 두 상관을 가질 수 있다. 그래서 명령통일의 원칙을 일관되게 적용하기가 곤란하다.
④ X. 틀린 부분은 '협의와 회의를 위한 시간이 절약된다'는 표현이다. 매트릭스 조직은 두 구조를 함께 운영하므로 오히려 조정, 협의, 회의에 드는 시간이 늘어나기 쉽다. 올바르게는 '두 구조가 결합되어 있기 때문에 협의와 회의를 위한 시간이 많이 소요된다'이다.

오답 포인트

매트릭스 조직은 장점만 외우면 ④ 같은 선지에 흔들린다. 기능 전문성과 환경대응성은 장점이지만, 이중지휘와 조정비용 증가는 대표적 단점이라는 점을 함께 붙여서 봐야 한다.

다시 나오면 이렇게 판단

매트릭스 조직 선지는 먼저 '기능구조+사업구조의 결합'인지 확인하고, 다음으로 결과가 전문성·유연성 강화인지 아니면 명령혼선·회의증가 같은 조정비용 증가인지를 구분하면 된다.

NoteBase

암기 포인트

매트릭스 조직은 이중구조로 유연성은 높고 조정비용도 높다.

NoteBase

문 25. 공직윤리 관련 제도에 대한 설명으로 옳은 것은?

① 국가공무원은 그 직무를 하면서 공익침해행위를 알게 된 때에는 이를 수사기관 또는 국민권익위원회 등에 신고하여야 한다.

② 수사기관은 특별한 사정이 있는 경우라도 구술(口述)로는 공익신고를 받을 수 없으며, 문서와 함께 공익침해행위의 증거가 첨부되어야 한다.

③ 헌법재판소 헌법연구관이 퇴직 후 특정 조건의 기관에 취업을 하기 위해서는 인사혁신처로부터 취업승인을 받아야 한다.

④ 재산등록 대상이 되는 공직자의 배우자는 공직자윤리위원회의 허가를 받아 자신의 재산신고사항의 고지를 거부할 수 있다.

정답 1번

쟁점

이 문제는 공익신고의 신고의무와 신고방식, 퇴직공직자의 취업승인 주체, 재산등록 고지거부 대상의 범위를 구별하는 문제이다.

용어 풀이

공익신고는 공익침해행위를 조사기관, 수사기관, 국민권익위원회 등에 알리는 신고이다.
고지거부는 피부양자가 아닌 직계존속·직계비속이 자신의 재산등록사항 제공을 거부하도록 허가받는 제도이다.

핵심 구분

공직자는 직무 중 공익침해행위를 알게 되면 조사기관, 수사기관 또는 위원회에 신고하여야 한다.
공익신고는 원칙적으로 문서로 하지만, 신고서를 제출할 수 없는 특별한 사정이 있으면 구술로도 할 수 있다.
취업승인은 인사혁신처장이 아니라 퇴직 당시 소속 기관의 장을 거쳐 관할 공직자윤리위원회가 심사한다.
재산등록 고지거부는 배우자가 아니라 피부양자가 아닌 직계존속·직계비속에게만 인정된다.

NoteBase

선지별 해설

① O
- 공익신고자 보호법은 공직자가 직무 중 공익침해행위를 알게 된 때에는 조사기관, 수사기관 또는 위원회에 신고하여야 한다고 정한다. 법령상 신고기관은 조사기관, 수사기관, 위원회(국민권익위원회)의 세 가지로 열거된다.
- 선지는 "수사기관 또는 국민권익위원회 등에"라고 하여 조사기관을 직접 적시하지는 않았으나, "등"이라는 포괄 표현으로 조사기관을 포함한 법정 신고기관 범위를 모두 아우르므로 옳다.

② X
- 공익신고는 원칙적으로 신고서와 증거 등을 첨부한 문서 신고이지만, 신고서를 제출할 수 없는 특별한 사정이 있으면 구술신고도 가능하다.
- 틀린 표현: "구술(口述)로는 공익신고를 받을 수 없으며"
- 올바른 표현: "특별한 사정이 있으면 구술로도 공익신고를 받을 수 있고, 이 경우에도 증거 등을 제출하여야 한다."

③ X
- 퇴직공직자의 취업승인은 퇴직 당시 소속되었던 기관의 장을 거쳐 관할 공직자윤리위원회에 신청하고, 그 위원회가 심사한다.
- 공직자윤리법은 국회, 대법원, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회, 정부 등에 각각 공직자윤리위원회를 두며, 헌법재판소 헌법연구관은 헌법재판소 소속 특정직공무원이므로 그 관할 위원회는 헌법재판소 공직자윤리위원회이다.
- 헌법연구관도 관련 규정에 따라 취업심사대상자가 될 수 있으나 승인 주체가 인사혁신처로 바뀌지는 않는다.
- 틀린 표현: "인사혁신처로부터 취업승인을 받아야 한다"
- 올바른 표현: "퇴직 당시 소속 기관(헌법재판소)의 장을 거쳐 헌법재판소 공직자윤리위원회에 취업승인을 신청하고 그 승인을 받아야 한다."

④ X
- 공직자윤리법상 고지거부 허가 대상은 등록의무자의 배우자가 아니라 피부양자가 아닌 직계존속·직계비속이다.
- 배우자의 재산은 등록대상에는 포함되지만, 배우자에게는 이와 같은 고지거부 제도가 인정되지 않는다.
- 틀린 표현: "배우자는 공직자윤리위원회의 허가를 받아 자신의 재산신고사항의 고지를 거부할 수 있다"
- 올바른 표현: "피부양자가 아닌 직계존속·직계비속만 관할 공직자윤리위원회의 허가를 받아 자신의 재산등록사항의 고지를 거부할 수 있다."

NoteBase

오답 포인트

②는 문서신고 원칙을 곧바로 구술신고 금지로 바꾸는 함정이다. ③은 공직윤리 제도를 인사혁신처 일반 업무로 뭉뚱그리게 만드는 함정이고, ④는 고지거부 대상을 배우자까지 넓혀 외우게 만드는 함정이다.

다시 나오면 이렇게 판단

공직윤리 법령 선지는 먼저 주체, 제출방식, 승인권자, 예외 대상 범위를 나누어 본다. 특히 "인사혁신처", "배우자", "구술 불가"처럼 기관이나 대상을 단정하는 문구는 원칙과 예외를 바꿔 놓은 경우가 많다.

암기 포인트

공익신고는 조사기관·수사기관·권익위, 구술신고는 예외 허용, 취업승인은 관할 공직자윤리위원회, 고지거부는 직계존속·직계비속만 인정된다.

NoteBase