

정부와 기업의 인력감축 효과와  
사후관리에 관한 조사, 2009  
**CODE BOOK**

자료번호	A1-2009-0156
연구책임자	김윤권
연구수행기관	한국행정연구원
조사년도	2009년
자료서비스기관	한국사회과학자료원
자료공개년도	2013년
코드북 제작년도	2013년

이 자료를 연구 및 저작에 이용, 참고 및 인용할 경우에는 KOSSDA의 자료인용표준서식에 준하여 자료의 출처를 반드시 명시하여야 합니다. 자료 출처는 자료명이 최초로 언급되는 부분이나 참고문헌 목록에 명시할 수 있습니다.

#### ■ 자료를 이용, 참고, 인용할 경우 표준서식

김윤권. 2009. 「정부와 기업의 인력감축 효과와 사후관리에 관한 조사, 2009」. 연구수행기관: 한국행정연구원. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료 공개년도: 2013년. 자료번호: A1-2009-0156.

#### ■ 코드북을 인용할 경우 표준서식

한국사회과학자료원. 2013. 「정부와 기업의 인력감축 효과와 사후관리에 관한 조사, 2009 CODE BOOK」. pp. 1-36.

이 자료의 코드북에 대한 모든 권한은 KOSSDA에 있으며 KOSSDA의 사전허가 없이 복제, 송신, 출판, 배포할 수 없습니다.

### q1\_1\_1 현재 인사관리에서 인력감축의 중요성

1-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 귀하 조직의 인사관리에서 지금까지 인력감축에 대한 중요성은 어느 정도라 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 중요하지 않다	1	6	1.9	1.9
중요하지 않다	2	42	13.1	13.1
보통	3	130	40.6	40.6
중요하다	4	100	31.3	31.3
매우 중요하다	5	42	13.1	13.1
		320	100.0	100.0

### q1\_1\_2 향후 인사관리에서 인력감축의 중요성

1-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 귀하 조직의 인사관리에서 앞으로 인력감축에 대한 중요성은 어느 정도라 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 중요하지 않다	1	5	1.6	1.6
중요하지 않다	2	34	10.6	10.6
보통	3	118	36.9	36.9
중요하다	4	111	34.7	34.7
매우 중요하다	5	52	16.3	16.3
		320	100.0	100.0

### q1\_1\_3 인력감축의 진정한 목적 부합 정도

1-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 인력감축이 단지 인원 축소가 아니라 조직의 미래 미션 확보, 핵심 경쟁력 확보, 조직구조를 개선시키기 위한 것으로 추진된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 중요하지 않다	1	8	2.5	2.5
중요하지 않다	2	52	16.3	16.3
보통	3	115	35.9	35.9
중요하다	4	108	33.8	33.8

매우 중요하다	5	32	10.0	10.0
응답거절	999	5	1.6	1.6
		320	100.0	100.0

## q1\_2 인력감축의 원인

### 1-2. 귀하 조직이 인력감축을 하게 되는 원인은 무엇입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
정치적 목적(상부지시 등)	1	95	29.7	31.3
인사적체 해소	2	23	7.2	7.6
부서 통폐합	3	57	17.8	18.8
생산성 제고	4	61	19.1	20.1
타 조직 인력감축 모방	5	2	0.6	0.7
경제적 목적(예산절감 등)	6	54	16.9	17.8
알수없음	9	2	0.6	0.7
상급기관 지침	10	3	0.9	1.0
사업장 축소	11	2	0.6	0.7
응답거절	999	5	1.6	1.6
인력감축 해당없음	8	16	5.0	
		320	100.0	100.0

## q1\_3 인력감축의 바람직한 목적

### 1-3. 조직이 인력감축을 시행하는 경우 가장 바람직한 목적은 무엇이라고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
조직효율성과 생산성 제고	1	247	77.2	77.2
예산 절약	2	11	3.4	3.4
정치적 목적	3	13	4.1	4.1
사업, 프로그램 종결	4	8	2.5	2.5
조직 미션달성 목적	5	8	2.5	2.5
유사조직 통폐합	6	26	8.1	8.1
조직운영 실적 저조	7	2	0.6	0.6
응답거절	999	5	1.6	1.6
		320	100.0	100.0

#### q1\_4 조직의 업무량 대비 가능한 인력감축 비율

1-4. 조직운영 경험에 비추어 귀하 조직에서 현재 실제로 수행하는 업무량에 비해 인력감축을 하는 경우 몇 %까지 가능하다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
1% 미만	1	109	34.1	34.1
1~5%	2	104	32.5	32.5
6~10%	3	49	15.3	15.3
11~15%	4	19	5.9	5.9
16~20%	5	13	4.1	4.1
증원해야 함	7	24	7.5	7.5
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_1 인력감축에 대한 의견1: 인력감축과 조직의 전략적 방향이 일치

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 인력감축이 귀하 조직의 인력재배치 계획에 따른 조직의 전략적인 발전 방향과 궤를 같이하면서 추진되고 있다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	21	6.6	6.6
그렇지 않다	2	47	14.7	14.7
보통	3	141	44.1	44.1
그렇다	4	100	31.3	31.3
매우 그렇다	5	9	2.8	2.8
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_2 인력감축에 대한 의견2: 인력감축 추진시 절차 준수

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 인력감축을 추진할 경우 환경 및 경영분석 → 감축을 위한 필요성 분석 → 조직 및 인력 진단 → 감축 대상규모 선정 → 감축 대상 인선 작업 등의 절차를 따른다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	23	7.2	7.2

그렇지 않다	2	49	15.3	15.3
보통	3	95	29.7	29.7
그렇다	4	148	46.3	46.3
매우 그렇다	5	3	0.9	0.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

### q2\_1\_3 인력감축에 대한 의견3: 인력감축 추진시 인력진단 준수

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 귀하 조직이 인력감축을 추진하거나 할 경우 현재 업무량 조사, 신규 업무량 조사, 강화 필요 업무량 조사, 업무 투입 인력 비중을 종합하여 감축인력을 산정하십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	16	5.0	5.0
그렇지 않다	2	50	15.6	15.6
보통	3	101	31.6	31.6
그렇다	4	132	41.3	41.3
매우 그렇다	5	19	5.9	5.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

### q2\_1\_4 인력감축에 대한 의견4: 인력감축 대상자 선정의 객관성 및 합리성

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

4) 객관적이고 합리적으로 감원대상자를 선정한다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	5	1.6	1.6
그렇지 않다	2	48	15.0	15.0
보통	3	114	35.6	35.6
그렇다	4	135	42.2	42.2
매우 그렇다	5	16	5.0	5.0
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_5 인력감축에 대한 의견5: 인력감축 대상자 선정의 차별성

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 감원대상으로 여성, 장애인, 계약직, 기능직 등에 대한 차별은 있다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	96	30.0	30.0
그렇지 않다	2	122	38.1	38.1
보통	3	71	22.2	22.2
그렇다	4	22	6.9	6.9
매우 그렇다	5	7	2.2	2.2
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_6 인력감축에 대한 의견6: 인력감축 과정의 투명성과 노사간 의사소통성

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 인력감축 과정의 투명성과 노사간의 의사소통이 있다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	21	6.6	6.6
보통	3	129	40.3	40.3
그렇다	4	127	39.7	39.7
매우 그렇다	5	39	12.2	12.2
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_7 인력감축에 대한 의견7: 인력감축 대상자에 대한 소명기회 부여

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 인력감축에 대한 결정에 항의하고 반박할 기회가 주어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	3	0.9	0.9
그렇지 않다	2	53	16.6	16.6

보통	3	120	37.5	37.5
그렇다	4	126	39.4	39.4
매우 그렇다	5	16	5.0	5.0
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_1\_8 인력감축에 대한 의견8: 인력감축 결정 및 집행에 관한 정보제공

2-1. 인사관리에서 인력감축에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

8) 인력감축의 결정과 집행에 관한 정보를 제공받거나 제공하고 있습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	50	15.6	15.6
보통	3	126	39.4	39.4
그렇다	4	119	37.2	37.2
매우 그렇다	5	13	4.1	4.1
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q2\_2 인력감축 결정주체/결정과정

2-2. 인력감축 결정은 주로 어떠한 과정으로 이루어집니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
경영진 단독결정(사전통고)	1	38	11.9	11.9
경영진 단독결정(사후통고)	2	23	7.2	7.2
노사협의	3	85	26.6	26.6
노사합의	4	63	19.7	19.7
정치적 결정	5	85	26.6	26.6
기타	6	21	6.6	6.6
응답거절	999	5	1.6	1.6
		320	100.0	100.0



### q2\_3 인력감축과정에서 어려운 점

2-3. 인력감축 과정에서 가장 어려운 점은 무엇이라고 생각하십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
대상 선정	1	193	60.3	60.3
노조 반발	2	36	11.3	11.3
해당자 반발	3	35	10.9	10.9
조직이미지 손상	4	5	1.6	1.6
엄격한 기준으로 인한 탄력적 시행의 어려움	5	42	13.1	13.1
문제없음	6	4	1.3	1.3
기타	7	3	0.9	0.9
부처반발	8	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

### q2\_4 인력감축시 조직이 취한 해고 회피노력

2-4. 인력감축시 귀하의 조직이 취한 해고 회피 노력은 무엇입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
희망퇴직자 모집	1	110	34.4	34.4
배치전환	2	57	17.8	17.8
신규채용 억제	3	95	29.7	29.7
급여 삭감	4	6	1.9	1.9
조치 없음	6	15	4.7	4.7
기타	7	3	0.9	0.9
유사업무	8	2	0.6	0.6
알수없음	9	5	1.6	1.6
자연감소에 따른 감축추진	10	2	0.6	0.6
정년퇴직자 재고용	11	3	0.9	0.9
휴직제도	12	3	0.9	0.9
인력감축 없음	13	7	2.2	2.2
응답거절	999	12	3.8	3.8
		320	100.0	100.0

## q2\_5 인력감축 대체방안

2-5. 최후의 수단인 인력감축 대신에 활용할 수 있는 대안으로 가장 바람직한 것은 어느 것이라 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
고용동결	1	106	33.1	33.1
임금과 보너스 동결	2	67	20.9	20.9
일자리 나누기	4	98	30.6	30.6
근무시간 단축	5	27	8.4	8.4
무급휴가	6	20	6.3	6.3
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

## q2\_6a 인력감축 주요 방법: 1순위

2-6. 귀하의 조직에서 추진하는 인력감축은 주로 어떤 방법을 활용하십니까? (우선 순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 1 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자연감소(정년퇴직 등 정상퇴직)	1	224	70.0	70.0
정년단축	2	2	0.6	0.6
정리해고	3	2	0.6	0.6
채용동결	4	26	8.1	8.1
직권면직	5	3	0.9	0.9
명예퇴직	6	39	12.2	12.2
배치전환(타부서 전출 등)	7	14	4.4	4.4
조기퇴직	8	5	1.6	1.6
기타	9	3	0.9	0.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

**q2\_6b 인력감축 주요 방법: 2순위**

2-6. 귀하의 조직에서 추진하는 인력감축은 주로 어떤 방법을 활용하십니까? (우선 순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 2 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자연감소(정년퇴직 등 정상퇴직)	1	44	13.8	13.8
정년단축	2	17	5.3	5.3
정리해고	3	3	0.9	0.9
채용동결	4	84	26.3	26.3
직권면직	5	3	0.9	0.9
명예퇴직	6	104	32.5	32.5
배치전환(타부서 전출 등)	7	39	12.2	12.2
조기퇴직	8	9	2.8	2.8
기타	9	6	1.9	1.9
응답거절	999	11	3.4	3.4
		320	100.0	100.0

**q2\_6c 인력감축 주요 방법: 3순위**

2-6. 귀하의 조직에서 추진하는 인력감축은 주로 어떤 방법을 활용하십니까? (우선 순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 3 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자연감소(정년퇴직 등 정상퇴직)	1	16	5.0	5.0
정년단축	2	2	0.6	0.6
정리해고	3	18	5.6	5.6
채용동결	4	84	26.3	26.3
직권면직	5	5	1.6	1.6
명예퇴직	6	73	22.8	22.8
배치전환(타부서 전출 등)	7	58	18.1	18.1
조기퇴직	8	42	13.1	13.1
기타	9	4	1.3	1.3
응답거절	999	18	5.6	5.6
		320	100.0	100.0

**q2\_7a 인력감축 대상자 선정기준: 1순위**

2-7. 귀하의 조직에서 인력감축 대상자 선정에 있어 가장 중요한 기준은 무엇입니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 1 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
희망자 우선	1	237	74.1	74.1
하위직/계약직/기능직	2	6	1.9	1.9
축소 및 폐지대상 기구 근무자	3	22	6.9	6.9
연령	4	17	5.3	5.3
근무평점, 성과평가	5	12	3.8	3.8
근무행태(결근, 성희롱, 뇌물, 횡령 등)	6	12	3.8	3.8
장기근속연수	7	3	0.9	0.9
배우자 직장소유자	9	3	0.9	0.9
자연감소(강제적대상자 선정없음)	15	6	1.9	1.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

**q2\_7b 인력감축 대상자 선정기준: 2순위**

2-7. 귀하의 조직에서 인력감축 대상자 선정에 있어 가장 중요한 기준은 무엇입니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 2 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
희망자 우선	1	26	8.1	8.1
하위직/계약직/기능직	2	19	5.9	5.9
축소 및 폐지대상 기구 근무자	3	44	13.8	13.8
연령	4	62	19.4	19.4
근무평점, 성과평가	5	60	18.8	18.8
근무행태(결근, 성희롱, 뇌물, 횡령 등)	6	66	20.6	20.6
장기근속연수	7	8	2.5	2.5
배우자 직장소유자	9	3	0.9	0.9
응답거절	999	32	10.0	10.0
		320	100.0	100.0

q2\_7c 인력감축 대상자 선정기준: 3순위

2-7. 귀하의 조직에서 인력감축 대상자 선정에 있어 가장 중요한 기준은 무엇입니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)  
: 3 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
희망자 우선	1	18	5.6	5.6
하위직/계약직/기능직	2	13	4.1	4.1
축소 및 폐지대상 기구 근무자	3	33	10.3	10.3
연령	4	23	7.2	7.2
근무평점, 성과평가	5	75	23.4	23.4
근무행태(결근, 성희롱, 뇌물, 횡령 등)	6	63	19.7	19.7
장기근속연수	7	20	6.3	6.3
배우자 직장소유자	9	4	1.3	1.3
휴직자	10	5	1.6	1.6
외부 파견자	11	6	1.9	1.9
무기명 투표	13	2	0.6	0.6
응답거절	999	58	18.1	18.1
		320	100.0	100.0

q3\_1\_1 인력감축 후 조직관리상 효과1: 조직미션 무난하게 추진

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
1) 인력감축 이후 조직 미션은 무난하게 추진된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	2.5	2.5
그렇지 않다	2	57	17.8	17.8
보통	3	160	50.0	50.0
그렇다	4	90	28.1	28.1
매우 그렇다	5	3	0.9	0.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_2 인력감축 후 조직관리상 효과2: 환경 변화와 전략에 맞게 조직의 편제가 조정/보완

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
2) 인력감축 이후 조직의 편제는 환경의 변화와 전략(기회와 위협 등)에 맞게 조정 보완된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	58	18.1	18.1
보통	3	146	45.6	45.6
그렇다	4	109	34.1	34.1
매우 그렇다	5	3	0.9	0.9
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_3 인력감축 후 조직관리상 효과3: 조직슬림화

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
3) 인력감축 이후 비효율적 기능축소를 통한 조직 슬림화가 이루어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
그렇지 않다	2	64	20.0	20.0
보통	3	135	42.2	42.2
그렇다	4	110	34.4	34.4
매우 그렇다	5	7	2.2	2.2
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_4 인력감축 후 조직관리상 효과4: 조직 유연성/융통성이 높아짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
4) 인력감축 이후 조직 유연성이나 융통성은 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	9	2.8	2.8
그렇지 않다	2	66	20.6	20.6
보통	3	157	49.1	49.1

그렇다	4	81	25.3	25.3
응답거절	999	7	2.2	2.2
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_5 인력감축 후 조직관리상 효과5: 업무부담과 책임이 더 과중해짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 인력감축 이후 업무 부담과 책임이 더 과중해진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	3	0.9	0.9
그렇지 않다	2	7	2.2	2.2
보통	3	110	34.4	34.4
그렇다	4	159	49.7	49.7
매우 그렇다	5	37	11.6	11.6
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_6 인력감축 후 조직관리상 효과6: 결재라인과 결재시간이 단축됨

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 인력감축 이후 결재라인과 결재시간이 단축된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	15	4.7	4.7
그렇지 않다	2	95	29.7	29.7
보통	3	165	51.6	51.6
그렇다	4	41	12.8	12.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_7 인력감축 후 조직관리상 효과7: 업무협조가 원활하게 이루어짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 인력감축 이후 업무협조가 더 원활하게 이루어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	3.8	3.8
그렇지 않다	2	97	30.3	30.3
보통	3	172	53.8	53.8
그렇다	4	33	10.3	10.3
응답거절	999	6	1.9	1.9
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_8 인력감축 후 조직관리상 효과8: 업무처리나 업무흐름이 더 신속하게 이루어짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

8) 인력감축 이후 업무처리나 업무 흐름이 더 신속하게 이루어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	96	30.0	30.0
보통	3	179	55.9	55.9
그렇다	4	31	9.7	9.7
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_9 인력감축 후 조직관리상 효과9: 부서간/동료간/상하간 의사소통이 원활해짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

9) 인력감축 이후 부서간, 동료간, 상하간 의사소통이 더 원활하게 이루어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	117	36.6	36.6
보통	3	165	51.6	51.6
그렇다	4	24	7.5	7.5



응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_1\_10 인력감축 후 조직관리상 효과10: 고객중심의 조직편제 가능해 행정서비스 원활해짐

3-1. 인력감축 이후 조직관리 차원에서 효과가 있는지 대한 다음 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

10) 인력감축 이후 고객의 수요 충족을 위한 고객중심의 조직편제가 이루어져 행정(혹은 고객) 서비스가 더 원활하게 이루어진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	21	6.6	6.6
그렇지 않다	2	84	26.3	26.3
보통	3	175	54.7	54.7
그렇다	4	36	11.3	11.3
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_1 인력감축 후 성과/생산성 효과1: 조직목표달성도가 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 인력감축 이후 조직목표 달성도가 더욱 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	11	3.4	3.4
그렇지 않다	2	96	30.0	30.0
보통	3	153	47.8	47.8
그렇다	4	56	17.5	17.5
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_2 인력감축 후 성과/생산성 효과2: 정책품질도가 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 인력감축 이후 정책 품질도가 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	11	3.4	3.4
그렇지 않다	2	98	30.6	30.6

보통	3	174	54.4	54.4
그렇다	4	33	10.3	10.3
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_3 인력감축 후 성과/생산성 효과3: 이직률이 낮아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 인력감축 이후 이직률이 낮아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	7	2.2	2.2
그렇지 않다	2	113	35.3	35.3
보통	3	130	40.6	40.6
그렇다	4	58	18.1	18.1
매우 그렇다	5	8	2.5	2.5
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_4 인력감축 후 성과/생산성 효과4: 조직운영과 관리가 효율화됨

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

4) 인력감축 이후 조직 운영과 관리가 효율화된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	2.5	2.5
그렇지 않다	2	69	21.6	21.6
보통	3	152	47.5	47.5
그렇다	4	85	26.6	26.6
매우 그렇다	5	2	0.6	0.6
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_5 인력감축 후 성과/생산성 효과5: 인건비, 예산낭비가 축소 건전한 재정 기초 구축

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 인력감축 이후 인건비, 예산낭비가 축소되어 건전한 재정적 기초를 구축한다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	7	2.2	2.2
그렇지 않다	2	42	13.1	13.1
보통	3	160	50.0	50.0
그렇다	4	101	31.6	31.6
매우 그렇다	5	6	1.9	1.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_6 인력감축 후 성과/생산성 효과6: 노동생산성이 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 인력감축 이후 노동 생산성이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	9	2.8	2.8
그렇지 않다	2	48	15.0	15.0
보통	3	179	55.9	55.9
그렇다	4	80	25.0	25.0
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_7 인력감축 후 성과/생산성 효과7: 자본생산성이 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 인력감축 이후 자본 생산성이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	48	15.0	15.0
보통	3	192	60.0	60.0

그렇다	4	66	20.6	20.6
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_8 인력감축 후 성과/생산성 효과8: 국민에 대한 대응성이 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

8) 인력감축 이후 국민(혹은 고객)에 대한 대응성(고객을 도우려는 의지와 적절한 서비스 제공)이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	15	4.7	4.7
그렇지 않다	2	94	29.4	29.4
보통	3	155	48.4	48.4
그렇다	4	52	16.3	16.3
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_9 인력감축 후 성과/생산성 효과9: 서비스질이 높아져 고객만족도가 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

9) 인력감축 이후 서비스의 질이 높아져 고객만족도가 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	18	5.6	5.6
그렇지 않다	2	118	36.9	36.9
보통	3	135	42.2	42.2
그렇다	4	45	14.1	14.1
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_2\_10 인력감축 후 성과/생산성 효과10: 국민에 대한 신뢰성이 높아짐

3-2. 인력감축 이후 조직의 성과나 생산성 차원에서 효과가 있는지에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

10) 인력감축 이후 국민(혹은 고객)에 대한 신뢰성이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1

그렇지 않다	2	89	27.8	27.8
보통	3	164	51.3	51.3
그렇다	4	53	16.6	16.6
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_1 인력감축 후 구성원 심리 효과1: 심리적 탈진이 증가

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 인력감축 이후 심리적 탈진(정서적 고갈, 비인간화)이 증가한다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	3	0.9	0.9
그렇지 않다	2	22	6.9	6.9
보통	3	94	29.4	29.4
그렇다	4	169	52.8	52.8
매우 그렇다	5	28	8.8	8.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_2 인력감축 후 구성원 심리 효과2: 조직몰입도가 높아짐

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 인력감축 이후 조직몰입도(일의 즐거움, 직장 자긍심, 소속감 등)가 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	20	6.3	6.3
그렇지 않다	2	116	36.3	36.3
보통	3	151	47.2	47.2
그렇다	4	26	8.1	8.1
매우 그렇다	5	3	0.9	0.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_3 인력감축 후 구성원 심리 효과3: 직무만족도가 높아짐

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
3) 인력감축 이후 직무만족도(보직 및 업무, 일을 통한 안정감, 성취감)가 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	13	4.1	4.1
그렇지 않다	2	130	40.6	40.6
보통	3	145	45.3	45.3
그렇다	4	28	8.8	8.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_4 인력감축 후 구성원 심리 효과4: 직무의 자율성이 높아짐

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
4) 인력감축 이후 직무의 자율성(업무수행절차, 방법, 순서 결정 등)이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	110	34.4	34.4
보통	3	167	52.2	52.2
그렇다	4	29	9.1	9.1
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_5 인력감축 후 구성원 심리 효과5: 창의적인 아이디어가 더 잘 수렴됨

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.  
5) 인력감축 이후 창의적인 아이디어가 더 잘 수렴되는 편이라고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	105	32.8	32.8
보통	3	185	57.8	57.8
그렇다	4	16	5.0	5.0

응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_6 인력감축 후 구성원 심리 효과6: 자신의 능력을 발휘할 수 있는 여건조성됨

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 인력감축 이후 자신의 능력을 더 발휘할 수 있는 여건이 조성된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	7	2.2	2.2
그렇지 않다	2	100	31.3	31.3
보통	3	168	52.5	52.5
그렇다	4	41	12.8	12.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_3\_7 인력감축 후 구성원 심리 효과7: 심리적 위기의식 느낌

3-3. 인력감축 이후 조직구성원의 심리적 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 인력감축 이후 신분불안, 미래불확실성 등의 이유로 심리적 위기의식을 더 느끼십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	2.5	2.5
그렇지 않다	2	26	8.1	8.1
보통	3	113	35.3	35.3
그렇다	4	138	43.1	43.1
매우 그렇다	5	31	9.7	9.7
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

### q3\_4\_1 인력감축 후 인적자원관리상 효과1: 조직전략수행역량과 인재가 확보됨

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 인력감축 이후 조직 전략을 수행하기 위한 역량과 인재가 확보 된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	11	3.4	3.4

그렇지 않다	2	83	25.9	25.9
보통	3	174	54.4	54.4
그렇다	4	50	15.6	15.6
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_2 인력감축 후 인적자원관리상 효과2: 인재의 적성 및 경력을 감안한 적재적소 배치됨

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 인력감축 이후 인재가 적성 및 경력 등을 감안하여 적재적소에 배치된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	5	1.6	1.6
그렇지 않다	2	65	20.3	20.3
보통	3	153	47.8	47.8
그렇다	4	93	29.1	29.1
매우 그렇다	5	2	0.6	0.6
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_3 인력감축 후 인적자원관리상 효과3: 현존인력과 현재업무량의 적정

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 인력감축 이후 현존 인력과 현재 업무량이 적정하다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	15	4.7	4.7
그렇지 않다	2	127	39.7	39.7
보통	3	120	37.5	37.5
그렇다	4	56	17.5	17.5
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0



#### q3\_4\_4 인력감축 후 인적자원관리상 효과4: 조직의 신진대사가 촉진됨

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

4) 인력감축 이후 조직의 신진대사가 촉진된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	3.8	3.8
그렇지 않다	2	95	29.7	29.7
보통	3	131	40.9	40.9
그렇다	4	70	21.9	21.9
매우 그렇다	5	7	2.2	2.2
응답거절	999	5	1.6	1.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_5 인력감축 후 인적자원관리상 효과5: 인사의 형평성이 높아짐

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 인력감축 이후 인사의 형평성이 높아진다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	77	24.1	24.1
보통	3	163	50.9	50.9
그렇다	4	66	20.6	20.6
매우 그렇다	5	2	0.6	0.6
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_6 인력감축 후 인적자원관리상 효과6: 업무수행에 필요한 권한과 책임이 적절하게 분배됨

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 인력감축 이후 업무수행에 필요한 권한과 책임은 적절하게 배분된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	12	3.8	3.8
그렇지 않다	2	64	20.0	20.0

보통	3	179	55.9	55.9
그렇다	4	63	19.7	19.7
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_7 인력감축 후 인적자원관리상 효과7: 승진적체가 더 심각해짐

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 인력감축 이후 승진적체가 더 심각하게 될 것이라 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	7	2.2	2.2
그렇지 않다	2	101	31.6	31.6
보통	3	126	39.4	39.4
그렇다	4	66	20.6	20.6
매우 그렇다	5	18	5.6	5.6
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q3\_4\_8 인력감축 후 인적자원관리상 효과8: 자기개발 기회가 더 보장됨

3-4. 인력감축 이후 인적자원관리 차원의 효과에 관한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

8) 인력감축 이후 자기개발 기회가 더 보장된다고 보십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	22	6.9	6.9
그렇지 않다	2	101	31.6	31.6
보통	3	161	50.3	50.3
그렇다	4	34	10.6	10.6
응답거절	999	2	0.6	0.6
		320	100.0	100.0

#### q4\_1\_1 감축대상자 사후관리1: 감축대상자에게 이유/목적/시간표에 대한 정보 제공

4-1. 인력감축을 하는 경우 감축 대상자에 대한 사후관리에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 인력감축시 감축 대상자에게 감축 이유, 목적, 시간표에 대한 정보를 제공한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	3	0.9	0.9
그렇지 않다	2	39	12.2	12.2
보통	3	133	41.6	41.6
그렇다	4	122	38.1	38.1
매우 그렇다	5	19	5.9	5.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_1\_2 감축대상자 사후관리2: 감축 사전통지, 상담, 연장급부, 교육과 재훈련프로그램 등 제공

4-1. 인력감축을 하는 경우 감축 대상자에 대한 사후관리에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 인력감축시 감축의 사전통지, 상담, 상담과 연장급부, 교육과 재훈련 프로그램, 재취직 알선 지원, 프라이버시 보호, 전직 지원프로그램 등의 노력을 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	8	2.5	2.5
그렇지 않다	2	28	8.8	8.8
보통	3	124	38.8	38.8
그렇다	4	134	41.9	41.9
매우 그렇다	5	22	6.9	6.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_1\_3 감축대상자 사후관리3: 감축대상자에게 인간적인 예의 갖춰 충분히 배려

4-1. 인력감축을 하는 경우 감축 대상자에 대한 사후관리에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 감축대상자가 감축을 받아들일 수 있도록 인간적인 예의를 갖춘 충분한 배려를 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	6	1.9	1.9
그렇지 않다	2	31	9.7	9.7

보통	3	100	31.3	31.3
그렇다	4	152	47.5	47.5
매우 그렇다	5	27	8.4	8.4
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_1\_4 감축대상자 사후관리4: 감축대상자 선정은 공정하여 이의가 없다

4-1. 인력감축을 하는 경우 감축 대상자에 대한 사후관리에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

4) 인력감축 대상자 선정은 공정하며, 감축대상으로 선정된 사람은 이의가 없다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	13	4.1	4.1
그렇지 않다	2	46	14.4	14.4
보통	3	168	52.5	52.5
그렇다	4	70	21.9	21.9
매우 그렇다	5	19	5.9	5.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_1\_5 감축대상자 사후관리5: 감축대상자 중에는 유능하고 우수한 인재가 유출된다

4-1. 인력감축을 하는 경우 감축 대상자에 대한 사후관리에 대한 다음의 질문에서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 감축대상자 중에서 유능하고 우수한 인재가 유출된다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	10	3.1	3.1
그렇지 않다	2	86	26.9	26.9
보통	3	167	52.2	52.2
그렇다	4	46	14.4	14.4
매우 그렇다	5	3	0.9	0.9
응답거절	999	8	2.5	2.5
		320	100.0	100.0

## q4\_2 인력감축으로 인한 퇴직자 조치

### 4-2. 인력감축으로 인한 퇴직자에게 어떠한 배려 조치가 이루어졌습니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
자회사, 하청업체 등 관련계열 진출	1	52	16.3	32.5
기타 취업알선	2	40	12.5	25.0
창업 지원	3	3	0.9	1.9
전직 지원	4	31	9.7	19.4
상담 및 워크숍	5	21	6.6	13.1
명예퇴직금 지급	8	6	1.9	3.8
알수없음	9	3	0.9	1.9
응답거절	999	4	1.3	2.5
해당사항 없음	6	160	50.0	
		320	100.0	100.0

## q4\_3\_1 생존구성원 사후관리1: 불안방지를 위한 새로운 미션과 비전을 제시

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

1) 남은 조직구성원에게 불안 방지를 위한 새로운 미션과 비전이 제시된다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	57	17.8	17.8
보통	3	142	44.4	44.4
그렇다	4	106	33.1	33.1
매우 그렇다	5	9	2.8	2.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_2 생존구성원 사후관리2: 업무 재조정하여 적절한 업무와 목표 할당

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

2) 남은 조직구성원의 업무를 재조정하여 적절한 업무와 목표를 할당한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	28	8.8	8.8
보통	3	129	40.3	40.3
그렇다	4	151	47.2	47.2
매우 그렇다	5	6	1.9	1.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_3 생존구성원 사후관리3: 교육훈련으로 새로운 환경변화에 대한 적응기회 부여

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

3) 남은 조직구성원에게 교육훈련으로 새로운 환경변화에 대한 적응 기회를 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	39	12.2	12.2
보통	3	152	47.5	47.5
그렇다	4	112	35.0	35.0
매우 그렇다	5	11	3.4	3.4
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_4 생존구성원 사후관리4: 불안, 두려움, 피로, 우울 등 관리

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

4) 남은 조직구성원들의 불안, 두려움, 피로, 우울 등을 관리한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	55	17.2	17.2

보통	3	168	52.5	52.5
그렇다	4	85	26.6	26.6
매우 그렇다	5	6	1.9	1.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_5 생존구성원 사후관리5: 추후 해고, 죄의식, 가중된 직무불안정 등 낮추려는 노력

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

5) 생존에 대한 추후 해고, 죄의식, 가중된 불확실성과 직무불안정, 높은 스트레스 등을 낮추려는  
관리 노력을 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	54	16.9	16.9
보통	3	140	43.8	43.8
그렇다	4	112	35.0	35.0
매우 그렇다	5	8	2.5	2.5
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_6 생존구성원 사후관리6: 조직몰입을 유도할 유인설계를 제공

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

6) 남은 조직구성원들의 조직몰입을 유도할 유인설계를 제공한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	47	14.7	14.7
보통	3	154	48.1	48.1
그렇다	4	104	32.5	32.5
매우 그렇다	5	9	2.8	2.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_3\_7 생존구성원 사후관리7: 자신감/안정감을 주려는 관리노력

4-3. 인력감축 이후 조직에 살아남은 구성원을 위한 사후관리에 대한 다음의 질문에  
서 귀하의 생각과 일치하는 곳에 V표시를 해주십시오.

7) 남은 조직구성원들에게 자신감과 안정감을 주려는 관리노력을 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
매우 그렇지 않다	1	2	0.6	0.6
그렇지 않다	2	42	13.1	13.1
보통	3	139	43.4	43.4
그렇다	4	121	37.8	37.8
매우 그렇다	5	12	3.8	3.8
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_4a 생존 조직구성원에게 필요한 배려조치: 1순위

4-4. 인력감축으로 인한 남은 조직구성원에게 어떠한 배려 조치가 필요하다고 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시기 바랍니다)

: 1 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
미래에 대한 불안 관리	1	154	48.1	48.1
스트레스 관리	2	50	15.6	15.6
전환배치	3	29	9.1	9.1
상하간, 동료간 관계회복	4	64	20.0	20.0
경력관리	5	19	5.9	5.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_4b 생존 조직구성원에게 필요한 배려조치: 2순위

4-4. 인력감축으로 인한 남은 조직구성원에게 어떠한 배려 조치가 필요하다고 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시기 바랍니다)

: 2 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
미래에 대한 불안 관리	1	64	20.0	20.0
스트레스 관리	2	82	25.6	25.6



전환배치	3	35	10.9	10.9
상하간,동료간 관계회복	4	107	33.4	33.4
경력관리	5	24	7.5	7.5
응답거절	999	8	2.5	2.5
		320	100.0	100.0

#### q4\_4c 생존 조직구성원에게 필요한 배려조치: 3순위

4-4. 인력감축으로 인한 남은 조직구성원에게 어떠한 배려 조치가 필요하다고 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)

: 3 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
미래에 대한 불안 관리	1	49	15.3	15.3
스트레스 관리	2	94	29.4	29.4
전환배치	3	41	12.8	12.8
상하간,동료간 관계회복	4	82	25.6	25.6
경력관리	5	35	10.9	10.9
기타	6	2	0.6	0.6
응답거절	999	17	5.3	5.3
		320	100.0	100.0

#### q4\_5a 인력감축 시대의 인사관리 역점사항: 1순위

4-5. 인력감축 시대의 인사관리에서 보다 더 역점을 두어야 할 것은 무엇이라 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시길 바랍니다)

: 1 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
신분보장	1	97	30.3	30.3
전환배치	2	10	3.1	3.1
경력개발	3	40	12.5	12.5
퇴출자관리	4	3	0.9	0.9
퇴직관리	5	17	5.3	5.3
인사융합관리	6	27	8.4	8.4
교육훈련 강화	7	27	8.4	8.4
성과평가	8	44	13.8	13.8
역량강화	9	46	14.4	14.4
응답거절	999	9	2.8	2.8
		320	100.0	100.0

**q4\_5b 인력감축 시대의 인사관리 역점사항: 2순위**

4-5. 인력감축 시대의 인사관리에서 보다 더 역점을 두어야 할 것은 무엇이라 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시기 바랍니다)  
: 2 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
신분보장	1	15	4.7	4.7
전환배치	2	31	9.7	9.7
경력개발	3	59	18.4	18.4
퇴출자관리	4	16	5.0	5.0
퇴직관리	5	13	4.1	4.1
인사융합관리	6	29	9.1	9.1
교육훈련 강화	7	44	13.8	13.8
성과평가	8	43	13.4	13.4
역량강화	9	59	18.4	18.4
응답거절	999	11	3.4	3.4
		320	100.0	100.0

**q4\_5c 인력감축 시대의 인사관리 역점사항: 3순위**

4-5. 인력감축 시대의 인사관리에서 보다 더 역점을 두어야 할 것은 무엇이라 보십니까? (우선순위에 따라 3가지를 제시해 주시기 바랍니다)  
: 3 순위

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
신분보장	1	20	6.3	6.3
전환배치	2	32	10.0	10.0
경력개발	3	38	11.9	11.9
퇴출자관리	4	12	3.8	3.8
퇴직관리	5	36	11.3	11.3
인사융합관리	6	22	6.9	6.9
교육훈련 강화	7	55	17.2	17.2
성과평가	8	34	10.6	10.6
역량강화	9	55	17.2	17.2
기타	10	3	0.9	0.9
응답거절	999	13	4.1	4.1
		320	100.0	100.0

**dq1 응답자 소속부서**

SQ1. 귀하의 소속부서는 어디입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
중앙부처, 청, 위원회	1	104	32.5	32.5
지방자치단체	2	58	18.1	18.1
공기업	3	86	26.9	26.9
민간기업	4	72	22.5	22.5
		320	100.0	100.0

**dq2 응답자 직종**

SQ2. 귀하는 다음의 어디에 해당되십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
일반직	1	284	88.8	88.8
별정직	2	2	0.6	0.6
특정직	4	5	1.6	1.6
민간기업	5	29	9.1	9.1
		320	100.0	100.0

**dq3 응답자 직급**

SQ3. 귀하의 직급은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
2	2	15	4.7	4.7
3	3	10	3.1	3.1
4	4	25	7.8	7.8
5	5	42	13.1	13.1
6	6	67	20.9	20.9
7	7	49	15.3	15.3
8	8	2	0.6	0.6
9	9	4	1.3	1.3
10	10	17	5.3	5.3

11	11	21	6.6	6.6
12	12	5	1.6	1.6
13	13	3	0.9	0.9
14	14	4	1.3	1.3
15	15	20	6.3	6.3
16	16	17	5.3	5.3
17	17	6	1.9	1.9
18	18	5	1.6	1.6
응답거절	999	8	2.5	2.5
		320	100.0	100.0

## dq4\_1 응답자 근무기간: 년

SQ4. 귀하의 현재 직급 근무연수는?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
0년	0	11	3.4	3.4
1년	1	29	9.1	9.1
2년	2	24	7.5	7.5
3년	3	22	6.9	6.9
4년	4	28	8.8	8.8
5년	5	30	9.4	9.4
6년	6	20	6.3	6.3
7년	7	16	5.0	5.0
8년	8	3	0.9	0.9
9년	9	2	0.6	0.6
10년	10	17	5.3	5.3
11년	11	3	0.9	0.9
12년	12	8	2.5	2.5
13년	13	5	1.6	1.6
14년	14	8	2.5	2.5
15년	15	9	2.8	2.8
16년	16	2	0.6	0.6
17년	17	4	1.3	1.3
18년	18	5	1.6	1.6

19년	19	8	2.5	2.5
20년	20	21	6.6	6.6
21년	21	7	2.2	2.2
23년	23	2	0.6	0.6
24년	24	8	2.5	2.5
25년	25	9	2.8	2.8
27년	27	2	0.6	0.6
28년	28	2	0.6	0.6
29년	29	4	1.3	1.3
30년	30	5	1.6	1.6
33년	33	2	0.6	0.6
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

## dq4\_2 응답자 근무기간: 개월

SQ4. 귀하의 현재 직급 근무연수는?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
0개월	0	156	48.8	48.8
1개월	1	12	3.8	3.8
2개월	2	11	3.4	3.4
3개월	3	17	5.3	5.3
4개월	4	14	4.4	4.4
5개월	5	14	4.4	4.4
6개월	6	31	9.7	9.7
7개월	7	14	4.4	4.4
8개월	8	30	9.4	9.4
9개월	9	5	1.6	1.6
10개월	10	6	1.9	1.9
11개월	11	6	1.9	1.9
응답거절	999	4	1.3	1.3
		320	100.0	100.0

**dq5 응답자 보직**

SQ5. 귀하의 보직은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
실/국장(본부/단/팀장)	2	6	1.9	1.9
과장/과장급팀장	3	78	24.4	24.4
담당급	4	87	27.2	27.2
직원	5	141	44.1	44.1
기타	6	2	0.6	0.6
응답거절	999	6	1.9	1.9
		320	100.0	100.0

**dq6 응답자 성별**

SQ6. 귀하의 성별은 무엇입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
여성	1	63	19.7	19.7
남성	2	257	80.3	80.3
		320	100.0	100.0

**dq7 응답자 연령**

SQ7. 귀하의 연령은 어떻게 되십니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
29세 이하	1	29	9.1	9.1
30~39세	2	146	45.6	45.6
40~49세	3	112	35.0	35.0
50세 이상	4	33	10.3	10.3
		320	100.0	100.0