

자료번호	A1-2011-0194
자 료 명	통합부처 조직융합관리에 관한 공무원 설문조사, 2011

조직융합관리의 성공요인에 관한 설문지

안녕하십니까?

한국행정연구원은 국무총리실 산하 경제·인문사회연구회 소속의 정부출연연구기관으로 우리나라가 지향하는 공공행정의 새로운 패러다임을 연구하고 있습니다.

한국행정연구원에서는 「조직융합관리(PMI)의 성공을 위한 관리전략에 대한 연구: 조직문화와 리더십 유형을 중심으로」에 관한 연구 과제를 수행하고 있습니다. 본 연구의 목적은 2008년 2월에 단행된 정부조직개편의 후속조치로 진행되어 온 조직융합관리의 효과성을 연구할 뿐 아니라, 조직문화와 리더십 유형이 PMI에 미치는 영향력과 강화작용의 여부를 연구하고 있습니다. 이와 같은 연구목적을 위해, 본 연구에서는 통합부처의 공무원을 대상으로 설문조사를 진행하고 있습니다.

선생님의 고견은 정부의 정책 및 관리역량을 한 차원 향상시키기 위한 연구 결과를 도출하는데 있어 소중한 자료로 활용될 예정입니다. 본 조사의 결과는 통계적으로만 활용되며, 신원이 밝혀지거나 연구목적 이외에 다른 용도로는 절대 이용되지 않습니다. 바쁘시더라도 잠시만 시간을 내 주시어 설문에 응해주시면 감사하겠습니다.

본 조사에 관한 문의나 의견이 있으시면 한국행정연구원 기획조정본부 조태준 부연구위원(02-2007-0647)에게 연락주시길 바랍니다.

감사합니다.

2011년 9월

한국행정연구원

I. 조직융합관리

1. 미션 및 비전 융합관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PM1. 통합조직의 미션·비전이 직원들 간에 충분히 알려지고 공감대를 형성하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM2. 통합조직의 미션·비전이 직원들을 결속시켜 갈등을 방지하는 역할을 하고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM3. 통합조직이 설정한 미션·비전이 조직의 방향성을 잘 제시해 주고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM4. 통합조직이 제시하고 있는 전략적 우선순위가 합리적이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2. 문화 융합관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PC1. 통합과정에서 도출된 갈등이나 불만의 접수 및 처리가 공정하게 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
PC2. 통합과정의 문제점에 대한 직원들의 다양한 제안과 의견이 조직 운영에 반영되고 있다.	①	②	③	④	⑤
PC3. 통합된 조직을 위한 조직융합교육은 실질적으로 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
PC4. 통합과정에서 상대적으로 소외된 직원들에 대해 조직이 관심을 기울이고 있는 것 같다.	①	②	③	④	⑤

3. 인사 융합관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PP1. 통합부처 구성원에 대한 인사고과는 공정하고 객관적으로 이루어지고 있다.	①	②	③	④	⑤
PP2. 통합과정에서 상대적으로 피해를 보는 특정 부처의 구성원들의 인사문제에 조직이 관심을 기울이고 있다.	①	②	③	④	⑤
PP3. 통합 후, 승진기준 및 인사평가관리에 대한 신뢰할만한 기준과 절차가 명확히 제시되고 있다.	①	②	③	④	⑤
PP4. 통합부처의 인사갈등을 해결하기 위한 프로그램이 도입되었고, 효율적으로 운영된다.	①	②	③	④	⑤

4. 기능 융합관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PF1. 업무 과정에서 과거 조직의 기능과 현재 통합 조직의 기능이 충돌하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
PF2. 조직통합으로 인한 업무오류 및 실수는 적은 편이다.	①	②	③	④	⑤
PF3. 통합부처에서 내부 조직 간 기능 중복이 없다.	①	②	③	④	⑤
PF4. 통합 후, 내부 업무 분장 등 조직업무 절차들이 새로이 명확하게 제시되었다.	①	②	③	④	⑤

5. 성과 융합관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PM1. 통합조직의 성과목표가 조직의 미션·비전과 잘 연계되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM2. 통합조직의 성과목표와 과제가 조직구성원의 참여와 의견 수렴을 통해 설정되었다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM3. 통합조직의 조직융합관리평가가 성과평가에 제도적으로 반영되고 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
PM4. 성과관리제도를 통해 우리 조직이 수행해야할 목표와 측정지표, 그리고 달성수준 등을 이해하게 되었다.	①	②	③	④	⑤

II. 리더십 유형

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
AC1. 리더는 목표가 달성되었을 때, 부하가 받게 될 이익이나 보상 등에 대해 잘 이해시켜 준다.	①	②	③	④	⑤
AC2. 리더는 목표달성을 위해 부하에게 보상과 처벌 등을 적절하게 사용한다.	①	②	③	④	⑤
AC3. 리더는 아이디어의 창출보다는 효율적인 관리에 더 많은 관심을 쏟는다.	①	②	③	④	⑤
AC4. 리더는 사전에 합의한 대로 부하가 노력하면 더 많은 보상을 제공한다.	①	②	③	④	⑤
AC5. 리더는 노력에 대한 보상으로 부하가 원하는 것을 얻을 수 있도록 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤

1-2. 예외에 의한 관리

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
AE1. 리더는 부하가 늘 하던 방식으로 업무를 처리하는 것에 이의를 제기하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
AE2. 리더는 부하가 인식해야 할 사항만을 언급할 뿐, 나머지는 부하 스스로 알아서 하게 한다.	①	②	③	④	⑤
AE3. 부하는 정해진 목표를 제대로 달성하지 못했을 경우에만 필요한 조치를 취한다.	①	②	③	④	⑤
AE4. 리더는 조직에서 제시하는 기준에서 부하의 행동 등이 벗어나지 않게끔 하는데 주로 관심을 둔다.	①	②	③	④	⑤
AE5. 리더는 특별한 문제가 발생하지 않는 한, 일상적인 것에서 예외를 두고 싶어 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤

2. 변혁적 리더십

2-1. 카리스마 리더십

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
FC1. 리더는 부하에게 성공과 성취의 상징으로 여겨진다.	①	②	③	④	⑤
FC2. 리더는 부하가 본받을만한 역할모델이라 할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
FC3. 나는 조직에서 발생하는 각종 문제점을 극복하는 상사의 능력과 판단력 등을 신뢰한다.	①	②	③	④	⑤
FC4. 리더는 부하에게 미래의 강력한 비전 등을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
FC5. 리더와 함께 직장생활을 한다는 것 자체에서 보람과 긍지를 느낀다.	①	②	③	④	⑤

2-2. 개인적 배려

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
FP1. 리더는 별다른 관심을 끌지 못하는 구성원에게도 개인적인 관심을 기울인다.	①	②	③	④	⑤
FP2. 리더는 부하에게 격려를 자주 한다.	①	②	③	④	⑤
FP3. 리더는 부하의 능력에 알맞은 업무를 부여한다.	①	②	③	④	⑤
FP4. 리더는 부하가 원하는 것이 무엇인지 발굴하여 이를 성취할 수 있게 도와준다.	①	②	③	④	⑤
FP5. 리더는 부하에게 자상한 지도를 해준다.	①	②	③	④	⑤

2-3. 지적 자극

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
FI1. 리더는 항상 하던 일을 새로운 방식으로 생각할 수 있게끔 부하를 이끌어 준다.	①	②	③	④	⑤
FI2. 리더는 부하가 문제를 해결할 때, 신중하게 행동하도록 주의를 준다.	①	②	③	④	⑤
FI3. 리더는 부하가 어떤 의견을 제시할 때, 확실한 근거가 있는 주장을 하도록 요구한다.	①	②	③	④	⑤
FI4. 리더는 부하가 제시하는 새로운 아이디어나 의견을 격려한다.	①	②	③	④	⑤
FI5. 리더는 부하에게 다른 구성원의 다양한 견해를 이해하도록 권유한다.	①	②	③	④	⑤

3. 서번트 리더십

3-1 애정(love)

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
SL1. 리더는 나를 하나의 인격체로 진중하게 대한다.	①	②	③	④	⑤
SL2. 리더는 도덕적으로 높은 차원의 문화를 창조한다.	①	②	③	④	⑤
SL3. 리더는 나를 격려함으로써 부하에 대한 관심을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
SL4. 리더는 애정과 열정으로 나를 대한다.	①	②	③	④	⑤
SL5. 리더는 나를 진정으로 배려한다.	①	②	③	④	⑤

3-2 권한부여

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
SE1. 리더는 내가 책임감을 가지고 의사결정을 하게끔 독려한다.	①	②	③	④	⑤
SE2. 리더는 직무수행에 필요한 권한을 내게 부여한다.	①	②	③	④	⑤
SE3. 리더는 내게 더 많은 책임을 부여하기 위해 일정한 통제권을 부여한다.	①	②	③	④	⑤
SE4. 리더는 내가 지식 및 기술을 발전시킬 수 있게끔 권한과 기회를 부여한다.	①	②	③	④	⑤
SE5. 리더는 나의 결정에 신뢰를 보낸다.	①	②	③	④	⑤

3-3. 비전

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
SV1. 리더는 조직의 비전과 나의 비전을 연계시킨다.	①	②	③	④	⑤
SV2. 리더와 나는 우리 조직의 비전성명서를 함께 작성한다.	①	②	③	④	⑤
SV3. 리더는 우리 조직이 미래에 지향해야할 방향에 대해 나의 생각을 묻는다.	①	②	③	④	⑤
SV4. 리더는 구성원의 비전을 조직의 목표와 계획을 포함시키기를 원한다.	①	②	③	④	⑤
SV5. 리더는 우리 조직의 공유된 비전에 관해 나의 헌신을 요구한다.	①	②	③	④	⑤

3-4 겸손

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
SH1. 리더는 자신의 장점을 과대평가하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
SH2. 리더는 자신의 영웅화에는 관심이 없다.	①	②	③	④	⑤
SH3. 리더는 자신이 대답할 수 없는 사안 등에는 조직 내 다른 사람들과 상의하는 등 겸손한 모습을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
SH4. 리더는 자신의 업적성취에 있어 자기중심적으로 일을 처리하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
SH5. 리더의 태도는 겸손하다.	①	②	③	④	⑤

3-5 신뢰

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
ST1. 리더는 내가 비밀을 지킬 것이라고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
ST2. 리더는 내가 부패하지 않을 것이라는 것을 안다.	①	②	③	④	⑤
TR1. 상사는 그(녀)의 업무분야에 필수적인 능력이 매우 뛰어나다.	①	②	③	④	⑤
TR2. 상사가 업무에 관련된 이야기를 할 때, 나는 그(녀)의 이야기를 신뢰할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
TR3. 상사는 내가 위기에 처했을 때 나를 도와줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
TR4. 상사에게 내 업무와 관련해서 어떠한 일든 이야기할 수 있다.	①	②	③	④	⑤

3-6 임파워먼트==> 데이터값 없음

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
EM1. 나는 내 업무를 수행하는데 있어 상당한 정도의 재량권을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
EM2. 나의 상사는 업무에 관련된 내 노력의 정도를 잘 관찰할 수 있게끔 격려한다.	①	②	③	④	⑤
EM3. 나는 내 업무를 능력에 맞게 잘 수행할 수 있는 권한을 갖는다.	①	②	③	④	⑤
EM4. 나는 의사결정에 반대할 때 의사를 자유롭게 표명할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
EM5. 우리 조직은 하위직 직원에게 더 많은 권한을 부여하고 있다.	①	②	③	④	⑤

4. 참여의사결정 ==> 데이터값 없음

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
PA1. 우리 조직은 직원들이 주요 업무사항을 결정하게 한다.	①	②	③	④	⑤
PA2. 우리 조직의 상사는 직원들에게 의사결정과정에 참여하라고 독려한다.	①	②	③	④	⑤
PA3. 우리 조직은 직원들에게 새로운 개선방향 등을 제안할 수 있는 기회를 제공한다.	①	②	③	④	⑤
PA4. 우리 조직의 상사들은 직원들과 자유롭게 의사소통을 한다.	①	②	③	④	⑤

III. 조직문화

1. 관계지향 조직문화

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
CR1. 우리 조직은 인간적인 관계를 중요시하며, 마치 대가족과 같은 편안함을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CR2. 우리 조직의 구성원은 서로에 대해 많은 것을 공유한다.	①	②	③	④	⑤
CR3. 우리 조직의 리더는 구성원을 돌봐주거나 복돋아준다.	①	②	③	④	⑤
CR4. 우리 조직의 관리스타일은 팀워크와 합의, 그리고 참여를 중시한다.	①	②	③	④	⑤
CR5. 우리 조직은 조직에 대한 충성과 구성원 간 상호신뢰를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CR6. 우리 조직의 구성원은 조직에 대한 몰입이 높다.	①	②	③	④	⑤
CR7. 우리 조직은 발전전략을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CR8. 우리 조직은 높은 신뢰감과 개방성, 그리고 참여라는 전략을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CR9. 우리 조직에서의 성공기준은 인적자원의 개발, 팀워크, 구성원에 대한 헌신 등이다.	①	②	③	④	⑤

2. 변화지향 조직문화

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
CC1. 우리 조직은 진취적이고 역동적인 측면을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CC2. 우리 조직의 구성원은 기꺼이 위험을 감수하려는 자세를 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
CC3. 우리 조직의 리더는 진취적 기상과 혁신을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CC4. 우리 조직은 혁신, 자유, 그리고 독특함을 중요한 관리요소로 간주한다.	①	②	③	④	⑤
CC5. 우리 조직은 혁신과 발전에 대한 몰입을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
CC6. 우리 조직은 진취성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CC7. 우리 조직은 새로운 자원과 도전을 획득 및 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CC8. 우리 조직은 새로운 일에 도전하여 기회를 포착하는데 전략적 중요성을 둔다.	①	②	③	④	⑤
CC9. 우리 조직에서의 성공기준은 혁신과 실적으로 판단된다.	①	②	③	④	⑤

3. 위계지향 조직문화

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
CH1. 우리 조직의 구조는 통제적이고 구조화되어 있다.	①	②	③	④	⑤
CH2. 우리 조직구성원의 업무는 공식절차에 의해 관리되고 있다.	①	②	③	④	⑤
CH3. 우리 조직의 리더는 업무를 조정하고 조직화하여 업무처리에 대한 효율성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CH4. 우리 조직은 고용보장, 규칙준수, 그리고 예측가능성 및 안정성 등의 관리요인을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
CH5. 우리 조직은 공식적인 규칙을 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
CH6. 우리 조직은 원만한 조직운영을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CH7. 우리 조직은 연속성과 안정성에 전략적인 강조점을 둔다	①	②	③	④	⑤
CH8. 우리 조직은 능률과 통제에 전략적인 강조점을 둔다.	①	②	③	④	⑤
CH9. 우리 조직에서의 성공기준은 능률성을 최우선시한다.	①	②	③	④	⑤
CH10. 우리 조직은 신뢰할만하고 저렴한 서비스의 전달 등을 강조한다.					

4. 과업지향 조직문화

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
CW1. 우리 조직은 결과를 중요시한다.	①	②	③	④	⑤
CW2. 우리 조직의 관심사는 일의 성취에 있다.	①	②	③	④	⑤
CW3. 우리 조직구성원은 매우 경쟁적이고 성취지향적이다.	①	②	③	④	⑤
CW4. 우리 조직의 리더는 공격적인 조직운동을 선호할 뿐 아니라, 결과에 초점을 맞춘다.	①	②	③	④	⑤
CW5. 우리 조직은 치열한 경쟁과 높은 수준의 요구, 그리고 업적중심의 관리스타일이 선호된다.	①	②	③	④	⑤
CW6. 우리 조직은 업적과 목표달성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CW7. 우리 조직은 경쟁적 활동을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
CW8. 우리 조직은 목표달성과 경쟁에서의 승리를 가치 있는 것으로 간주한다.	①	②	③	④	⑤
CW9. 우리 조직은 경쟁에서의 승리를 강조한다.	①	②	③	④	⑤

IV. 조직효과성

1. 직무만족

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
JS1. 나는 내가 받는 급여가 맡은 직무와 비교할 때 적절하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
JS2. 나는 주어진 근무시간이나 업무량에 만족한다.	①	②	③	④	⑤
JS3. 승진의 기회는 충분히 보장된다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

2. 조직몰입

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
OC1. 현재의 직장에서의 퇴직할 수 있으면 행복할 것이다.	①	②	③	④	⑤
OC2. 우리 조직의 문제는 곧 내 문제라는 동일의식을 갖고 있다.	①	②	③	④	⑤
OC3. 우리 조직에 대해 강한 소속감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
OC4. 조직에 감정적으로 일체감을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
OC5. 나는 우리 조직에 대해 가족의 감정을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
OC6. 우리 조직은 내게 큰 의미를 지닌다.	①	②	③	④	⑤

3. 조직성과==> 데이터값 없음

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
OP1. 우리 조직은 효율성을 향상시키기 위해 직원들이 갖고 있는 지식과 기술을 잘 활용한다.	①	②	③	④	⑤
OP2. 우리 조직은 조직관리와 업무수행에 소요되는 비용을 절감하려고 노력한다.	①	②	③	④	⑤
OP3. 지난 2년 간, 우리 조직의 생산성은 지속적으로 향상되고 있다.	①	②	③	④	⑤
OP4. 전체적으로, 우리 조직의 직원들이 생산하는 직무의 질(Quality)은 무척 높다.	①	②	③	④	⑤
OP5. 우리 조직은 직원들의 인사관리에 있어 공평하고 평등한 처우를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
OP6. 일반적으로 우리 조직 구성원들은 조직 내에서 지위와 직급에 상관없이 모두 공정하게 존중받고 있다.	①	②	③	④	⑤

4. 개인성과==> 데이터값 없음

	절대 동의 하지 않는다	동의 하지 않는다	보통 이다	동의 한다	매우 동의 한다
IP1. 나는 우리 조직에 필요한 업무 등을 자발적으로 수행한다.	①	②	③	④	⑤
IP2. 나는 우리 조직에 갓 들어온 동료에게 업무상 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
IP3. 나는 우리 조직에 업무상 도움을 줄 수 있는 모임 등에 참석한다.	①	②	③	④	⑤
IP4. 나는 동료 직원들에게 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
IP5. 나는 우리 조직의 이익 또는 성과달성에 많은 기여를 한다.	①	②	③	④	⑤
IP6. 나는 새롭게 직무를 배우는 직장 동료를 적극적으로 도와준다.	①	②	③	④	⑤
IP7. 나는 직장 동료가 업무책임을 잘 수행할 수 있게끔 도움을 준다.	①	②	③	④	⑤
IP8. 나는 우리 조직에 영향을 미치는 문제에 대한 해결책을 개발하고 제시하는데 적극적으로 참여한다.	①	②	③	④	⑤
IP9. 나는 우리 조직에 영향을 미치고 있는 문제를 해결하는 과정에 참여하는 직장 동료와 함께 아이디어를 나누고 그들을 격려한다.	①	②	③	④	⑤
IP10. 나는 다른 의견을 제시하는 조직 내 동료와 이야기를 나누는데 주저하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
IP11. 나는 조직에 유용한 정보를 잘 관리한다.	①	②	③	④	⑤
IP12. 나는 업무의 질(Quality)에 영향을 미치는 조직 내 모임과 결정과정 등에 참여한다.	①	②	③	④	⑤
IP13. 나는 절차상의 변화와 새로운 프로젝트에 대한 아이디어를 적극적으로 개진한다.	①	②	③	④	⑤

V. 인구통계학적 정보

5-1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

- ① 남자
- ② 여자

5-2. 귀하의 현재 직급은?

- ① 8급 - 9급
- ② 6급 - 7급
- ③ 4급 - 5급
- ④ 3급 이상

5-3. 귀하의 연령은?

- ① 25세 미만
- ② 26세 - 30세
- ③ 31세 - 40세
- ④ 41세 - 50세
- ⑤ 51세 이상

5-4. 귀하의 학력은?

- ① 전문대학 졸
- ② 대학교 졸
- ③ 대학원(석사) 졸
- ④ 대학원(박사) 졸
- ⑤ 기타

5-5. 귀하의 재직기간은?

- ① 5년 미만
- ② 5년 - 10년
- ③ 11년 - 15년
- ④ 16년 - 20년
- ⑤ 21년 이상

5-6. 귀하의 통합 이전의 소속 기관은?

()

5-7. 귀하의 현재 소속부서 주요 업무의 성격은?

- ① 관리/기획부서
- ② 사업/집행부서
- ③ 연구/지원부서
- ④ 기타 ()

설문에 참여해 주셔서 감사합니다.