

통합부처 조직융합관리에 관한 공무원
설문조사, 2011
CODE BOOK

자료번호	A1-2011-0194
연구책임자	조태준
연구수행기관	한국행정연구원
조사년도	2011년
자료서비스기관	한국사회과학자료원
자료공개년도	2015년
코드북 제작년도	2015년

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

조태준. 2011. 「통합부처 조직융합관리에 관한 공무원 설문조사, 2011」. 연구 수행기관: 한국행정연구원. 자료서비스기관: 한국사회과학자료원. 자료공개년도: 2015년. 자료번호: A1-2011-0194.

■ 코드북을 인용할 경우 표준서식

한국사회과학자료원. 2015. 「통합부처 조직융합관리에 관한 공무원 설문조사, 2011 CODE BOOK」. pp. 1-42.

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

I. 조직융합관리

PM1 조직융합관리: 미션 및 비전 융합관리1

1. 미션 및 비전 융합관리

PM1. 통합조직의 미션·비전이 직원들 간에 충분히 알려지고 공감대를 형성하고 있다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	52	17.2	17.2
보통이다	3	151	50.0	50.0
동의한다	4	84	27.8	27.8
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

PM2 조직융합관리: 미션 및 비전 융합관리2

1. 미션 및 비전 융합관리

PM2. 통합조직의 미션·비전이 직원들을 결속시켜 갈등을 방지하는 역할을 하고 있다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	60	19.9	19.9
보통이다	3	142	47.0	47.0
동의한다	4	83	27.5	27.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

PM3 조직융합관리: 미션 및 비전 융합관리3

1. 미션 및 비전 융합관리

PM3. 통합조직이 설정한 미션·비전이 조직의 방향성을 잘 제시해 주고 있다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	51	16.9	16.9
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	94	31.1	31.1
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

PM4 조직융합관리: 미션 및 비전 융합관리4

1. 미션 및 비전 융합관리

PM4. 통합조직이 제시하고 있는 전략적 우선순위가 합리적이라고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	48	15.9	15.9
보통이다	3	141	46.7	46.7
동의한다	4	102	33.8	33.8
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

PC1 조직융합관리: 문화 융합관리1

2. 문화 융합관리

PC1. 통합과정에서 도출된 갈등이나 불만의 접수 및 처리가 공정하게 이루어지고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	65	21.5	21.5
보통이다	3	154	51.0	51.0
동의한다	4	69	22.8	22.8
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

PC2 조직융합관리: 문화 융합관리2

2. 문화 융합관리

PC2. 통합과정의 문제점에 대한 직원들의 다양한 제안과 의견이 조직 운영에 반영되고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	79	26.2	26.2
보통이다	3	143	47.4	47.4
동의한다	4	66	21.9	21.9
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

PC3 조직융합관리: 문화 융합관리3

2. 문화 융합관리

PC3. 통합된 조직을 위한 조직융합교육은 실질적으로 이루어지고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	80	26.5	26.5
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	64	21.2	21.2
매우 동의한다	5	4	1.3	1.3
		302	100.0	100.0

PC4 조직융합관리: 문화 융합관리4

2. 문화 융합관리

PC4. 통합과정에서 상대적으로 소외된 직원들에 대해 조직이 관심을 기울이고 있는 것 같다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	19	6.3	6.3
동의하지 않는다	2	86	28.5	28.5
보통이다	3	137	45.4	45.4
동의한다	4	53	17.5	17.5
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

PP1 조직융합관리: 인사 융합관리1

3. 인사 융합관리

PP1. 통합부처 구성원에 대한 인사고과는 공정하고 객관적으로 이루어지고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	55	18.2	18.2
보통이다	3	152	50.3	50.3
동의한다	4	78	25.8	25.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

PP2 조직융합관리: 인사 융합관리2

3. 인사 융합관리

PP2. 통합과정에서 상대적으로 피해를 보는 특정 부처의 구성원들의 인사문제에 조직이 관심을 기울이고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	71	23.5	23.5
보통이다	3	151	50.0	50.0
동의한다	4	66	21.9	21.9
매우 동의한다	5	4	1.3	1.3
		302	100.0	100.0

PP3 조직융합관리: 인사 융합관리3

3. 인사 융합관리

PP3. 통합 후, 승진기준 및 인사평가관리에 대한 신뢰할만한 기준과 절차가 명확히 제시되고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	13	4.3	4.3
동의하지 않는다	2	72	23.8	23.8
보통이다	3	136	45.0	45.0
동의한다	4	73	24.2	24.2
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

PP4 조직융합관리: 인사 융합관리4

3. 인사 융합관리

PP4. 통합부처의 인사갈등을 해결하기 위한 프로그램이 도입되었고, 효율적으로 운영된다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	13	4.3	4.3
동의하지 않는다	2	76	25.2	25.2
보통이다	3	159	52.6	52.6
동의한다	4	49	16.2	16.2
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

PF1 조직융합관리: 기능 융합관리1

4. 기능 융합관리

PF1. 업무 과정에서 과거 조직의 기능과 현재 통합 조직의 기능이 충돌하지 않는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	12	4.0	4.0
동의하지 않는다	2	60	19.9	19.9
보통이다	3	146	48.3	48.3
동의한다	4	81	26.8	26.8
매우 동의한다	5	3	1.0	1.0
		302	100.0	100.0

PF2 조직융합관리: 기능 융합관리2

4. 기능 융합관리

PF2. 조직통합으로 인한 업무오류 및 실수는 적은 편이다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	57	18.9	18.9
보통이다	3	151	50.0	50.0
동의한다	4	79	26.2	26.2
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

PF3 조직융합관리: 기능 융합관리3

4. 기능 융합관리

PF3. 통합부처에서 내부 조직 간 기능 중복이 없다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	68	22.5	22.5
보통이다	3	127	42.1	42.1
동의한다	4	83	27.5	27.5
매우 동의한다	5	13	4.3	4.3
		302	100.0	100.0

PF4 조직융합관리: 기능 융합관리4

4. 기능 융합관리

PF4. 통합 후, 내부 업무 분장 등 조직업무 절차들이 새로이 명확하게 제시되었다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	60	19.9	19.9
보통이다	3	153	50.7	50.7
동의한다	4	75	24.8	24.8
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

PM10 조직융합관리: 성과 융합관리1

5. 성과 융합관리

PM1. 통합조직의 성과목표가 조직의 미션·비전과 잘 연계되었다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	170	56.3	56.3
동의한다	4	87	28.8	28.8
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

PM20 조직융합관리: 성과 융합관리2

5. 성과 융합관리

PM2. 통합조직의 성과목표와 과제가 조직구성원의 참여와 의견 수렴을 통해 설정되었다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	46	15.2	15.2
보통이다	3	167	55.3	55.3
동의한다	4	74	24.5	24.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

PM30 조직융합관리: 성과 융합관리3

5. 성과 융합관리

PM3. 통합조직의 조직융합관리평가가 성과평가에 제도적으로 반영되고 있다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	57	18.9	18.9
보통이다	3	162	53.6	53.6
동의한다	4	70	23.2	23.2
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

PM40 조직융합관리: 성과 융합관리4

5. 성과 융합관리

PM4. 성과관리제도를 통해 우리 조직이 수행해야할 목표와 측정지표, 그리고 달성수준 등을 이해하게 되었다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	59	19.5	19.5
보통이다	3	144	47.7	47.7
동의한다	4	86	28.5	28.5
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

II. 리더십 유형

AC1 거래적 리더십: 상황적 보상

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

AC1. 리더는 목표가 달성되었을 때, 부하가 받게 될 이익이나 보상 등에 대해 잘 이해시켜 준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	45	14.9	14.9
보통이다	3	151	50.0	50.0
동의한다	4	95	31.5	31.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

AC2 거래적 리더십: 상황적 보상2

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

AC2. 리더는 목표달성을 위해 부하에게 보상과 처벌 등을 적절하게 사용한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	51	16.9	16.9
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	93	30.8	30.8
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

AC3 거래적 리더십: 상황적 보상3

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

AC3. 리더는 아이디어의 창출보다는 효율적인 관리에 더 많은 관심을 쏟는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	31	10.3	10.3
보통이다	3	163	54.0	54.0
동의한다	4	93	30.8	30.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

AC4 거래적 리더십: 상황적 보상4

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

AC4. 리더는 사전에 합의한 대로 부하가 노력하면 더 많은 보상을 제공한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	38	12.6	12.6
보통이다	3	162	53.6	53.6
동의한다	4	86	28.5	28.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

AC5 거래적 리더십: 상황적 보상5

1. 거래적 리더십

1-1. 상황적 보상

AC5. 리더는 노력에 대한 보상으로 부하가 원하는 것을 얻을 수 있도록 도움을 준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	170	56.3	56.3
동의한다	4	87	28.8	28.8
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

AE1 거래적 리더십: 예외에 의한 관리1

1. 거래적 리더십

1-2. 예외에 의한 관리

AE1. 리더는 부하가 늘 하던 방식으로 업무를 처리하는 것에 이의를 제기하지 않는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	105	34.8	34.8
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	40	13.2	13.2
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

AE2 거래적 리더십: 예외에 의한 관리2

1. 거래적 리더십

1-2. 예외에 의한 관리

AE2. 리더는 부하가 인식해야 할 사항만을 언급할 뿐, 나머지는 부하 스스로 알아서 하게 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	52	17.2	17.2
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	94	31.1	31.1
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

AE3 거래적 리더십: 예외에 의한 관리3

1. 거래적 리더십
 1-2. 예외에 의한 관리
 AE3. 부하는 정해진 목표를 제대로 달성하지 못했을 경우에만 필요한 조치를 취한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	51	16.9	16.9
보통이다	3	164	54.3	54.3
동의한다	4	83	27.5	27.5
매우 동의한다	5	3	1.0	1.0
		302	100.0	100.0

AE4 거래적 리더십: 예외에 의한 관리4

1. 거래적 리더십
 1-2. 예외에 의한 관리
 AE4. 리더는 조직에서 제시하는 기준에서 부하의 행동 등이 벗어나지 않게끔 하는데 주로 관심을 둔다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	39	12.9	12.9
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	98	32.5	32.5
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

AE5 거래적 리더십: 예외에 의한 관리5

1. 거래적 리더십
 1-2. 예외에 의한 관리
 AE5. 리더는 특별한 문제가 발생하지 않는 한, 일상적인 것에서 예외를 두고 싶어 하지 않는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	41	13.6	13.6
보통이다	3	155	51.3	51.3
동의한다	4	97	32.1	32.1
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

FC1 변혁적 리더십: 카리스마 리더십1

2. 변혁적 리더십
 2-1. 카리스마 리더십
 FC1. 리더는 부하에게 성공과 성취의 상징으로 여겨진다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	41	13.6	13.6
보통이다	3	160	53.0	53.0
동의한다	4	91	30.1	30.1
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

FC2 변혁적 리더십: 카리스마 리더십2

2. 변혁적 리더십
 2-1. 카리스마 리더십
 FC2. 리더는 부하가 본받을만한 역할모델이라 할 수 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	39	12.9	12.9
보통이다	3	131	43.4	43.4
동의한다	4	115	38.1	38.1
매우 동의한다	5	12	4.0	4.0
		302	100.0	100.0

FC3 변혁적 리더십: 카리스마 리더십3

2. 변혁적 리더십
 2-1. 카리스마 리더십
 FC3. 나는 조직에서 발생하는 각종 문제점을 극복하는 상사의 능력과 판단력 등을 신뢰한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	23	7.6	7.6
보통이다	3	124	41.1	41.1
동의한다	4	131	43.4	43.4
매우 동의한다	5	19	6.3	6.3
		302	100.0	100.0

FC4 변혁적 리더십: 카리스마 리더십4

2. 변혁적 리더십
 2-1. 카리스마 리더십
 FC4. 리더는 부하에게 미래의 강력한 비전 등을 제시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	162	53.6	53.6
동의한다	4	89	29.5	29.5
매우 동의한다	5	14	4.6	4.6
		302	100.0	100.0

FC5 변혁적 리더십: 카리스마 리더십5

2. 변혁적 리더십
 2-1. 카리스마 리더십
 FC5. 리더와 함께 직장생활을 한다는 것 자체에서 보람과 긍지를 느낀다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	22	7.3	7.3
보통이다	3	166	55.0	55.0
동의한다	4	89	29.5	29.5
매우 동의한다	5	14	4.6	4.6
		302	100.0	100.0

FP1 변혁적 리더십: 개인적 배려1

2. 변혁적 리더십
 2-2. 개인적 배려
 FP1. 리더는 별다른 관심을 끌지 못하는 구성원에게도 개인적인 관심을 기울인다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	48	15.9	15.9
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	94	31.1	31.1
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

FP2 변혁적 리더십: 개인적 배려2

2. 변혁적 리더십
 2-2. 개인적 배려
 FP2. 리더는 부하에게 격려를 자주 한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	149	49.3	49.3
동의한다	4	103	34.1	34.1
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

FP3 변혁적 리더십: 개인적 배려3

2. 변혁적 리더십
 2-2. 개인적 배려
 FP3. 리더는 부하의 능력에 알맞은 업무를 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	138	45.7	45.7
동의한다	4	113	37.4	37.4
매우 동의한다	5	12	4.0	4.0
		302	100.0	100.0

FP4 변혁적 리더십: 개인적 배려4

2. 변혁적 리더십
 2-2. 개인적 배려
 FP4. 리더는 부하가 원하는 것이 무엇인지 발굴하여 이를 성취할 수 있게 도와준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	50	16.6	16.6
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	90	29.8	29.8
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

FP5 변혁적 리더십: 개인적 배려5

2. 변혁적 리더십
 2-2. 개인적 배려
 FP5. 리더는 부하에게 자상한 지도를 해준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	34	11.3	11.3
보통이다	3	152	50.3	50.3
동의한다	4	97	32.1	32.1
매우 동의한다	5	12	4.0	4.0
		302	100.0	100.0

FI1 변혁적 리더십: 지적자극1

2. 변혁적 리더십
 2-3. 지적 자극
 FI1. 리더는 항상 하던 일을 새로운 방식으로 생각할 수 있게끔 부하를 이끌어 준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	33	10.9	10.9
보통이다	3	150	49.7	49.7
동의한다	4	104	34.4	34.4
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

FI2 변혁적 리더십: 지적자극2

2. 변혁적 리더십
 2-3. 지적 자극
 FI2. 리더는 부하가 문제를 해결할 때, 신중하게 행동하도록 주의를 준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	18	6.0	6.0
보통이다	3	133	44.0	44.0
동의한다	4	141	46.7	46.7
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

FI3 변혁적 리더십: 지적자극3

2. 변혁적 리더십

2-3. 지적 자극

FI3. 리더는 부하가 어떤 의견을 제시할 때, 확실한 근거가 있는 주장을 하도록 요구한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	11	3.6	3.6
보통이다	3	118	39.1	39.1
동의한다	4	155	51.3	51.3
매우 동의한다	5	17	5.6	5.6
		302	100.0	100.0

FI4 변혁적 리더십: 지적자극4

2. 변혁적 리더십

2-3. 지적 자극

FI4. 리더는 부하가 제시하는 새로운 아이디어나 의견을 격려한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	25	8.3	8.3
보통이다	3	132	43.7	43.7
동의한다	4	129	42.7	42.7
매우 동의한다	5	15	5.0	5.0
		302	100.0	100.0

FI5 변혁적 리더십: 지적자극5

2. 변혁적 리더십

2-3. 지적 자극

FI5. 리더는 부하에게 다른 구성원의 다양한 견해를 이해하도록 권유한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	124	41.1	41.1
매우 동의한다	5	12	4.0	4.0
		302	100.0	100.0

SL1 서번트 리더십: 애정1

3. 서번트 리더십
 3-1 애정 (love)
 SL1. 리더는 나를 하나의 인격체로 진중하게 대한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	19	6.3	6.3
보통이다	3	119	39.4	39.4
동의한다	4	140	46.4	46.4
매우 동의한다	5	21	7.0	7.0
		302	100.0	100.0

SL2 서번트 리더십: 애정2

3. 서번트 리더십
 3-1 애정 (love)
 SL2. 리더는 도덕적으로 높은 차원의 문화를 창조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	106	35.1	35.1
매우 동의한다	5	16	5.3	5.3
		302	100.0	100.0

SL3 서번트 리더십: 애정3

3. 서번트 리더십
 3-1 애정 (love)
 SL3. 리더는 나를 격려함으로써 부하에 대한 관심을 보여준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	20	6.6	6.6
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	115	38.1	38.1
매우 동의한다	5	14	4.6	4.6
		302	100.0	100.0

SL4 서번트 리더십: 애정4

3. 서번트 리더십
 3-1 애정 (love)
 SL4. 리더는 애정과 열정으로 나를 대한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	23	7.6	7.6
보통이다	3	160	53.0	53.0
동의한다	4	95	31.5	31.5
매우 동의한다	5	14	4.6	4.6
		302	100.0	100.0

SL5 서번트 리더십: 애정5

3. 서번트 리더십
 3-1 애정 (love)
 SL5. 리더는 나를 진정으로 배려한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	27	8.9	8.9
보통이다	3	154	51.0	51.0
동의한다	4	96	31.8	31.8
매우 동의한다	5	16	5.3	5.3
		302	100.0	100.0

SE1 서번트 리더십: 권한부여1

3. 서번트 리더십
 3-2 권한부여
 SE1. 리더는 내가 책임감을 가지고 의사결정을 하게끔 독려한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	134	44.4	44.4
동의한다	4	132	43.7	43.7
매우 동의한다	5	14	4.6	4.6
		302	100.0	100.0

SE2 서번트 리더십: 권한부여2

3. 서번트 리더십
 3-2 권한부여
 SE2. 리더는 직무수행에 필요한 권한을 내게 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	19	6.3	6.3
보통이다	3	137	45.4	45.4
동의한다	4	132	43.7	43.7
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

SE3 서번트 리더십: 권한부여3

3. 서번트 리더십
 3-2 권한부여
 SE3. 리더는 내게 더 많은 책임을 부여하기 위해 일정한 통제권을 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	28	9.3	9.3
보통이다	3	163	54.0	54.0
동의한다	4	100	33.1	33.1
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

SE4 서번트 리더십: 권한부여4

3. 서번트 리더십
 3-2 권한부여
 SE4. 리더는 내가 지식 및 기술을 발전시킬 수 있게끔 권한과 기회를 부여한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	26	8.6	8.6
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	115	38.1	38.1
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

SE5 서번트 리더십: 권한부여5

3. 서번트 리더십
 3-2 권한부여
 SE5. 리더는 나의 결정에 신뢰를 보낸다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	24	7.9	7.9
보통이다	3	139	46.0	46.0
동의한다	4	123	40.7	40.7
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

SV1 서번트 리더십: 비전1

3. 서번트 리더십
 3-3. 비전
 SV1. 리더는 조직의 비전과 나의 비전을 연계시킨다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	37	12.3	12.3
보통이다	3	156	51.7	51.7
동의한다	4	98	32.5	32.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

SV2 서번트 리더십: 비전2

3. 서번트 리더십
 3-3. 비전
 SV2. 리더와 나는 우리 조직의 비전성명서를 함께 작성한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	52	17.2	17.2
보통이다	3	156	51.7	51.7
동의한다	4	80	26.5	26.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

SV3 서번트 리더십: 비전3

3. 서번트 리더십

3-3. 비전

SV3. 리더는 우리 조직이 미래에 지향해야할 방향에 대해 나의 생각을 묻는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	13	4.3	4.3
동의하지 않는다	2	36	11.9	11.9
보통이다	3	150	49.7	49.7
동의한다	4	95	31.5	31.5
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

SV4 서번트 리더십: 비전4

3. 서번트 리더십

3-3. 비전

SV4. 리더는 구성원의 비전을 조직의 목표와 계획을 포함시키기를 원한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	35	11.6	11.6
보통이다	3	150	49.7	49.7
동의한다	4	101	33.4	33.4
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

SV5 서번트 리더십: 비전5

3. 서번트 리더십

3-3. 비전

SV5. 리더는 우리 조직의 공유된 비전에 관해 나의 헌신을 요구한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	21	7.0	7.0
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	116	38.4	38.4
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

SH1 서번트 리더십: 겸손1

3. 서번트 리더십
 3-4 겸손
 SH1. 리더는 자신의 장점을 과대평가하지 않는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	18	6.0	6.0
보통이다	3	144	47.7	47.7
동의한다	4	124	41.1	41.1
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

SH2 서번트 리더십: 겸손2

3. 서번트 리더십
 3-4 겸손
 SH2. 리더는 자신의 영웅화에는 관심이 없다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	141	46.7	46.7
동의한다	4	114	37.7	37.7
매우 동의한다	5	11	3.6	3.6
		302	100.0	100.0

SH3 서번트 리더십: 겸손3

3. 서번트 리더십
 3-4 겸손
 SH3. 리더는 자신이 대답할 수 없는 사안 등에는 조직 내 다른 사람들과 상의하는 등 겸손한 모습을 갖고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	27	8.9	8.9
보통이다	3	124	41.1	41.1
동의한다	4	124	41.1	41.1
매우 동의한다	5	21	7.0	7.0
		302	100.0	100.0

SH4 서번트 리더십: 겸손4

3. 서번트 리더십

3-4 겸손

SH4. 리더는 자신의 업적성취에 있어 자기중심적으로 일을 처리하지 않는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	24	7.9	7.9
보통이다	3	129	42.7	42.7
동의한다	4	126	41.7	41.7
매우 동의한다	5	16	5.3	5.3
		302	100.0	100.0

SH5 서번트 리더십: 겸손5

3. 서번트 리더십

3-4 겸손

SH5. 리더의 태도는 겸손하다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	23	7.6	7.6
보통이다	3	125	41.4	41.4
동의한다	4	130	43.0	43.0
매우 동의한다	5	18	6.0	6.0
		302	100.0	100.0

ST1 서번트 리더십: 신뢰1

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

ST1. 리더는 내가 비밀을 지킬 것이라고 믿는다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	10	3.3	3.3
보통이다	3	123	40.7	40.7
동의한다	4	145	48.0	48.0
매우 동의한다	5	22	7.3	7.3
		302	100.0	100.0

ST2 서번트 리더십: 신뢰2

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

ST2. 리더는 내가 부패하지 않을 것이라는 것을 안다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	7	2.3	2.3
보통이다	3	104	34.4	34.4
동의한다	4	160	53.0	53.0
매우 동의한다	5	29	9.6	9.6
		302	100.0	100.0

TR1 서번트 리더십: 신뢰3

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

TR1. 상사는 그(녀)의 업무분야에 필수적인 능력이 매우 뛰어나다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	128	42.4	42.4
동의한다	4	127	42.1	42.1
매우 동의한다	5	25	8.3	8.3
		302	100.0	100.0

TR2 서번트 리더십: 신뢰4

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

TR2. 상사가 업무에 관련된 이야기를 할 때, 나는 그(녀)의 이야기를 신뢰할 수 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	13	4.3	4.3
보통이다	3	119	39.4	39.4
동의한다	4	142	47.0	47.0
매우 동의한다	5	24	7.9	7.9
		302	100.0	100.0

TR3 서번트 리더십: 신뢰5

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

TR3. 상사는 내가 위기에 처했을 때 나를 도와줄 것이다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	16	5.3	5.3
보통이다	3	133	44.0	44.0
동의한다	4	129	42.7	42.7
매우 동의한다	5	17	5.6	5.6
		302	100.0	100.0

TR4 서번트 리더십: 신뢰6

3. 서번트 리더십

3-5 신뢰

TR4. 상사에게 내 업무와 관련해서 어떠한 일이든 이야기할 수 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	35	11.6	11.6
보통이다	3	137	45.4	45.4
동의한다	4	103	34.1	34.1
매우 동의한다	5	17	5.6	5.6
		302	100.0	100.0

III. 조직문화

CR1 조직문화: 관계지향1

1. 관계지향 조직문화

CR1. 우리 조직은 인간적인 관계를 중요시하며, 마치 대가족과 같은 편안함을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	12	4.0	4.0
동의하지 않는다	2	42	13.9	13.9
보통이다	3	160	53.0	53.0
동의한다	4	79	26.2	26.2
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CR2 조직문화: 관계지향2

1. 관계지향 조직문화

CR2. 우리 조직의 구성원은 서로에 대해 많은 것을 공유한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	53	17.5	17.5
보통이다	3	143	47.4	47.4
동의한다	4	87	28.8	28.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CR3 조직문화: 관계지향3

1. 관계지향 조직문화

CR3. 우리 조직의 리더는 구성원을 돌봐주거나 복돋아준다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	38	12.6	12.6
보통이다	3	150	49.7	49.7
동의한다	4	95	31.5	31.5
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CR4 조직문화: 관계지향4

1. 관계지향 조직문화

CR4. 우리 조직의 관리스타일은 팀워크와 합의, 그리고 참여를 중시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	33	10.9	10.9
보통이다	3	151	50.0	50.0
동의한다	4	99	32.8	32.8
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CR5 조직문화: 관계지향5

1. 관계지향 조직문화

CR5. 우리 조직은 조직에 대한 충성과 구성원 간 상호신뢰를 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	158	52.3	52.3
동의한다	4	97	32.1	32.1
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

CR6 조직문화: 관계지향6

1. 관계지향 조직문화

CR6. 우리 조직의 구성원은 조직에 대한 몰입이 높다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	14	4.6	4.6
동의하지 않는다	2	36	11.9	11.9
보통이다	3	164	54.3	54.3
동의한다	4	83	27.5	27.5
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

CR7 조직문화: 관계지향7

1. 관계지향 조직문화

CR7. 우리 조직은 발전전략을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	13	4.3	4.3
동의하지 않는다	2	25	8.3	8.3
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	107	35.4	35.4
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

CR8 조직문화: 관계지향8

1. 관계지향 조직문화

CR8. 우리 조직은 높은 신뢰감과 개방성, 그리고 참여라는 전략을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	31	10.3	10.3
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	94	31.1	31.1
매우 동의한다	5	11	3.6	3.6
		302	100.0	100.0

CR9 조직문화: 관계지향9

1. 관계지향 조직문화

CR9. 우리 조직에서의 성공기준은 인적자원의 개발, 팀워크, 구성원에 대한 헌신 등이다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	36	11.9	11.9
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	91	30.1	30.1
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CC1 조직문화: 변화지향1

2. 변화지향 조직문화

CC1. 우리 조직은 진취적이고 역동적인 측면을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	31	10.3	10.3
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	107	35.4	35.4
매우 동의한다	5	10	3.3	3.3
		302	100.0	100.0

CC2 조직문화: 변화지향2

2. 변화지향 조직문화

CC2. 우리 조직의 구성원은 기꺼워 위험을 감수하려는 자세를 갖고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	15	5.0	5.0
동의하지 않는다	2	53	17.5	17.5
보통이다	3	154	51.0	51.0
동의한다	4	74	24.5	24.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

CC3 조직문화: 변화지향3

2. 변화지향 조직문화

CC3. 우리 조직의 리더는 진취적 기상과 혁신을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	34	11.3	11.3
보통이다	3	146	48.3	48.3
동의한다	4	108	35.8	35.8
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

CC4 조직문화: 변화지향4

2. 변화지향 조직문화

CC4. 우리 조직은 혁신, 자유, 그리고 독특함을 중요한 관리요소로 간주한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	47	15.6	15.6
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	92	30.5	30.5
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

CC5 조직문화: 변화지향5

2. 변화지향 조직문화

CC5. 우리 조직은 혁신과 발전에 대한 몰입을 중요시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	39	12.9	12.9
보통이다	3	154	51.0	51.0
동의한다	4	93	30.8	30.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CC6 조직문화: 변화지향6

2. 변화지향 조직문화

CC6. 우리 조직은 진취성을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	39	12.9	12.9
보통이다	3	146	48.3	48.3
동의한다	4	99	32.8	32.8
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CC7 조직문화: 변화지향7

2. 변화지향 조직문화

CC7. 우리 조직은 새로운 자원과 도전을 획득 및 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	36	11.9	11.9
보통이다	3	148	49.0	49.0
동의한다	4	102	33.8	33.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CC8 조직문화: 변화지향8

2. 변화지향 조직문화

CC8. 우리 조직은 새로운 일에 도전하여 기회를 포착하는데 전략적 중요성을 둔다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	38	12.6	12.6
보통이다	3	145	48.0	48.0
동의한다	4	104	34.4	34.4
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

CC9 조직문화: 변화지향9

2. 변화지향 조직문화

CC9. 우리 조직에서의 성공기준은 혁신과 실적으로 판단된다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	34	11.3	11.3
보통이다	3	161	53.3	53.3
동의한다	4	93	30.8	30.8
매우 동의한다	5	4	1.3	1.3
		302	100.0	100.0

CH1 조직문화: 위계지향1

3. 위계지향 조직문화

CH1. 우리 조직의 구조는 통제적이고 구조화되어 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	165	54.6	54.6
동의한다	4	99	32.8	32.8
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

CH2 조직문화: 위계지향2

3. 위계지향 조직문화

CH2. 우리 조직구성원의 업무는 공식절차에 의해 관리되고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	13	4.3	4.3
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	124	41.1	41.1
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

CH3 조직문화: 위계지향3

3. 위계지향 조직문화

CH3. 우리 조직의 리더는 업무를 조정하고 조직화하여 업무처리에 대한 효율성을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	15	5.0	5.0
보통이다	3	143	47.4	47.4
동의한다	4	135	44.7	44.7
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

CH4 조직문화: 위계지향4

3. 위계지향 조직문화

CH4. 우리 조직은 고용보장, 규칙준수, 그리고 예측가능성 및 안정성 등의 관리요인을 중요시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	16	5.3	5.3
보통이다	3	153	50.7	50.7
동의한다	4	122	40.4	40.4
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CH5 조직문화: 위계지향5

3. 위계지향 조직문화

CH5. 우리 조직은 공식적인 규칙을 중요시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	11	3.6	3.6
보통이다	3	135	44.7	44.7
동의한다	4	138	45.7	45.7
매우 동의한다	5	16	5.3	5.3
		302	100.0	100.0

CH6 조직문화: 위계지향6

3. 위계지향 조직문화

CH6. 우리 조직은 원만한 조직운영을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	10	3.3	3.3
보통이다	3	139	46.0	46.0
동의한다	4	138	45.7	45.7
매우 동의한다	5	11	3.6	3.6
		302	100.0	100.0

CH7 조직문화: 위계지향7

3. 위계지향 조직문화

CH7. 우리 조직은 영속성과 안정성에 전략적인 강조점을 둔다

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	13	4.3	4.3
보통이다	3	155	51.3	51.3
동의한다	4	116	38.4	38.4
매우 동의한다	5	11	3.6	3.6
		302	100.0	100.0

CH8 조직문화: 위계지향8

3. 위계지향 조직문화

CH8. 우리 조직은 능률과 통제에 전략적인 강조점을 둔다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	17	5.6	5.6
보통이다	3	164	54.3	54.3
동의한다	4	105	34.8	34.8
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CH9 조직문화: 위계지향9

3. 위계지향 조직문화

CH9. 우리 조직에서의 성공기준은 능률성을 최우선시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	7	2.3	2.3
동의하지 않는다	2	33	10.9	10.9
보통이다	3	173	57.3	57.3
동의한다	4	80	26.5	26.5
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CH10 조직문화: 위계지향10

3. 위계지향 조직문화

CH10. 우리 조직은 신뢰할만하고 저렴한 서비스의 전달 등을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	8	2.6	2.6
동의하지 않는다	2	20	6.6	6.6
보통이다	3	177	58.6	58.6
동의한다	4	90	29.8	29.8
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

CW1 조직문화: 과업지향1

4. 과업지향 조직문화
 CW1. 우리 조직은 결과를 중요시한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	1	0.3	0.3
동의하지 않는다	2	9	3.0	3.0
보통이다	3	119	39.4	39.4
동의한다	4	162	53.6	53.6
매우 동의한다	5	11	3.6	3.6
		302	100.0	100.0

CW2 조직문화: 과업지향2

4. 과업지향 조직문화
 CW2. 우리 조직의 관심사는 일의 성취에 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	10	3.3	3.3
보통이다	3	124	41.1	41.1
동의한다	4	157	52.0	52.0
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CW3 조직문화: 과업지향3

4. 과업지향 조직문화
 CW3. 우리 조직구성원은 매우 경쟁적이고 성취지향적이다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	28	9.3	9.3
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	104	34.4	34.4
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

CW4 조직문화: 과업지향4

4. 과업지향 조직문화

CW4. 우리 조직의 리더는 공격적인 조직운영을 선호할 뿐 아니라, 결과에 초점을 맞춘다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	32	10.6	10.6
보통이다	3	156	51.7	51.7
동의한다	4	104	34.4	34.4
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CW5 조직문화: 과업지향5

4. 과업지향 조직문화

CW5. 우리 조직은 치열한 경쟁과 높은 수준의 요구, 그리고 업적중심의 관리스타일이 선호된다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	3	1.0	1.0
동의하지 않는다	2	28	9.3	9.3
보통이다	3	159	52.6	52.6
동의한다	4	104	34.4	34.4
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CW6 조직문화: 과업지향6

4. 과업지향 조직문화

CW6. 우리 조직은 업적과 목표달성을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	2	0.7	0.7
동의하지 않는다	2	14	4.6	4.6
보통이다	3	135	44.7	44.7
동의한다	4	143	47.4	47.4
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

CW7 조직문화: 과업지향7

4. 과업지향 조직문화

CW7. 우리 조직은 경쟁적 활동을 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	25	8.3	8.3
보통이다	3	160	53.0	53.0
동의한다	4	105	34.8	34.8
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

CW8 조직문화: 과업지향8

4. 과업지향 조직문화

CW8. 우리 조직은 목표달성과 경쟁에서의 승리를 가치 있는 것으로 간주한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	23	7.6	7.6
보통이다	3	167	55.3	55.3
동의한다	4	101	33.4	33.4
매우 동의한다	5	7	2.3	2.3
		302	100.0	100.0

CW9 조직문화: 과업지향9

4. 과업지향 조직문화

CW9. 우리 조직은 경쟁에서의 승리를 강조한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	4	1.3	1.3
동의하지 않는다	2	28	9.3	9.3
보통이다	3	171	56.6	56.6
동의한다	4	93	30.8	30.8
매우 동의한다	5	6	2.0	2.0
		302	100.0	100.0

IV. 조직효과성

JS1 직무만족1

1. 직무만족

JS1. 나는 내가 받는 급여가 맡은 직무와 비교할 때 적절하다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	62	20.5	20.5
보통이다	3	172	57.0	57.0
동의한다	4	56	18.5	18.5
매우 동의한다	5	2	0.7	0.7
		302	100.0	100.0

JS2 직무만족2

1. 직무만족

JS2. 나는 주어진 근무시간이나 업무량에 만족한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	6	2.0	2.0
동의하지 않는다	2	65	21.5	21.5
보통이다	3	158	52.3	52.3
동의한다	4	70	23.2	23.2
매우 동의한다	5	3	1.0	1.0
		302	100.0	100.0

JS3 직무만족3

1. 직무만족

JS3. 승진의 기회는 충분히 보장된다고 생각한다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	20	6.6	6.6
동의하지 않는다	2	76	25.2	25.2
보통이다	3	142	47.0	47.0
동의한다	4	59	19.5	19.5
매우 동의한다	5	5	1.7	1.7
		302	100.0	100.0

OC1 조직몰입1

2. 조직몰입

OC1. 현재의 직장에서 퇴직할 수 있으면 행복할 것이다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	56	18.5	18.5
보통이다	3	147	48.7	48.7
동의한다	4	82	27.2	27.2
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

OC2 조직몰입2

2. 조직몰입

OC2. 우리 조직의 문제는 곧 내 문제라는 동일의식을 갖고 있다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	5	1.7	1.7
동의하지 않는다	2	37	12.3	12.3
보통이다	3	153	50.7	50.7
동의한다	4	98	32.5	32.5
매우 동의한다	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

OC3 조직몰입3

2. 조직몰입

OC3. 우리 조직에 대해 강한 소속감을 느낀다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	30	9.9	9.9
보통이다	3	150	49.7	49.7
동의한다	4	97	32.1	32.1
매우 동의한다	5	15	5.0	5.0
		302	100.0	100.0

OC4 조직몰입4

2. 조직몰입

OC4. 조직에 감정적으로 일체감을 느낀다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	10	3.3	3.3
동의하지 않는다	2	41	13.6	13.6
보통이다	3	157	52.0	52.0
동의한다	4	81	26.8	26.8
매우 동의한다	5	13	4.3	4.3
		302	100.0	100.0

OC5 조직몰입5

2. 조직몰입

OC5. 나는 우리 조직에 대해 가족의 감정을 느낀다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	11	3.6	3.6
동의하지 않는다	2	49	16.2	16.2
보통이다	3	162	53.6	53.6
동의한다	4	72	23.8	23.8
매우 동의한다	5	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

OC6 조직몰입6

2. 조직몰입

OC6. 우리 조직은 내게 큰 의미를 지닌다.

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
절대 동의하지 않는다	1	9	3.0	3.0
동의하지 않는다	2	20	6.6	6.6
보통이다	3	140	46.4	46.4
동의한다	4	117	38.7	38.7
매우 동의한다	5	16	5.3	5.3
		302	100.0	100.0

V. 인구통계학적 정보

bq5_1 응답자 성별

5-1. 귀하의 성별은 무엇입니까?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
남자	1	211	69.9	69.9
여자	2	91	30.1	30.1
		302	100.0	100.0

bq5_2 응답자 직급

5-2. 귀하의 현재 직급은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
8-9급	1	23	7.6	7.6
6-7급	2	125	41.4	41.4
4-5급	3	146	48.3	48.3
3급이상	4	8	2.6	2.6
		302	100.0	100.0

bq5_3 응답자 연령

5-3. 귀하의 연령은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
25세 미만	1	4	1.3	1.3
26-30세	2	32	10.6	10.6
31-40세	3	114	37.7	37.7
41-50세	4	111	36.8	36.8
51세 이상	5	41	13.6	13.6
		302	100.0	100.0

bq5_4 응답자 학력

5-4. 귀하의 학력은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
전문대학 졸	1	13	4.3	4.3
대학교 졸	2	200	66.2	66.2
대학원 석사 졸	3	68	22.5	22.5
대학원 박사 졸	4	12	4.0	4.0
기타	5	9	3.0	3.0
		302	100.0	100.0

bq5_5 재직기간

5-5. 귀하의 재직기간은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
5년 미만	1	60	19.9	19.9
5-10년	2	69	22.8	22.8
11-15년	3	40	13.2	13.2
16-20년	4	57	18.9	18.9
21년 이상	5	76	25.2	25.2
		302	100.0	100.0

bq5_7 통합이전의 소속기관

5-6. 귀하의 통합 이전의 소속 기관은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
건설교통부	1	24	7.9	7.9
경남도청	2	1	0.3	0.3
국민고충처리위원회	3	16	5.3	5.3
공보처	4	3	1.0	1.0
교육과학기술부	5	15	5.0	5.0
교육인적자원부	6	31	10.3	10.3
국가청렴위원회	7	18	6.0	6.0
국무조정실	8	7	2.3	2.3
국무총리비서실	9	4	1.3	1.3
국무총리실	10	6	2.0	2.0
국민권익위원회	11	1	0.3	0.3
국세청	12	1	0.3	0.3
국정홍보처	13	6	2.0	2.0

국토해양부	14	5	1.7	1.7
기획재정부	15	2	0.7	0.7
내무부	16	3	1.0	1.0
농식품부	17	1	0.3	0.3
문화체육관광부	18	36	11.9	11.9
법제처	19	10	3.3	3.3
보건복지부	20	1	0.3	0.3
서울특별시청	21	2	0.7	0.7
서초구청	22	1	0.3	0.3
서울특별시교육청	23	1	0.3	0.3
중앙인사위원회	24	9	3.0	3.0
인천시청	25	1	0.3	0.3
정보통신부	26	4	1.3	1.3
지방자치단체	27	2	0.7	0.7
체육청소년부	28	1	0.3	0.3
충청남도청	29	1	0.3	0.3
한국교육방송공사	30	1	0.3	0.3
해양수산부	31	8	2.6	2.6
행정자치부	32	31	10.3	10.3
행정안전부	33	6	2.0	2.0
해당사항없음	9998	21	7.0	7.0
무응답	9999	22	7.3	7.3
		302	100.0	100.0

bq5_8 업무성격

5-7. 귀하의 현재 소속부서 주요 업무의 성격은?

	변수값	빈도	퍼센트	유효 퍼센트
관리/기획	1	129	42.7	42.7
사업/집행	2	125	41.4	41.4
연구/지원	3	39	12.9	12.9
행정심판사건처리	4	3	1.0	1.0
서무업무	5	1	0.3	0.3
심판업무	6	1	0.3	0.3
지원업무	7	1	0.3	0.3
무응답	9996	3	1.0	1.0
		302	100.0	100.0