

I. 조사 개요 ----- 1	IV. 교직원 만족도 비교 분석----- 94
1. 조사 배경 및 목적----- 2	1. 총괄 ----- 95
2. 수행 절차 ----- 3	2. 영역별----- 97
3. 조사 설계 ----- 4	
4. 응답자 현황 ----- 8	
II. 교원 만족도 조사 결과 ----- 9	V. 종합 및 제언 ----- 102
1. 조사결과 총괄 ----- 10	1. 교원 만족도 ----- 121
2. 영역별 결과 ----- 14	2. 직원 만족도 -----128
3. 부가조사 ----- 46	
III. 직원 만족도 조사 결과 ----- 59	VI. 부록 -----131
1. 조사결과 총괄 ----- 60	1. 교원 설문지 -----132
2. 영역별 결과 ----- 63	2. 직원 설문지 -----134
3. 부가조사 ----- 88	

I. 조사 개요

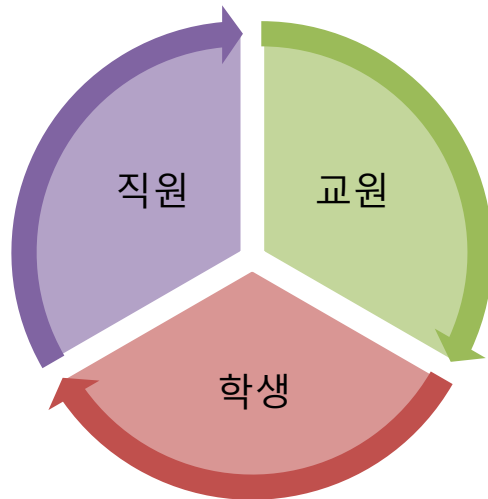
- 1. 조사 배경 및 목적**
- 2. 수행 절차**
- 3. 조사 설계**
- 4. 조사 대상**

1. 조사 배경 및 목적

본 설문조사에서는 신한대학교의 교직원의 만족도를 조사하고 개선 요구사항을 파악하여 대학의 교육과 수행하는 각종 사업을 보다 원활하게 추진할 수 있도록 하는 성과 제고의 기초자료로 활용하고자 함.

교직원 만족도 조사 배경 및 목적

[대학의 내부 구성원]



교직원 만족도

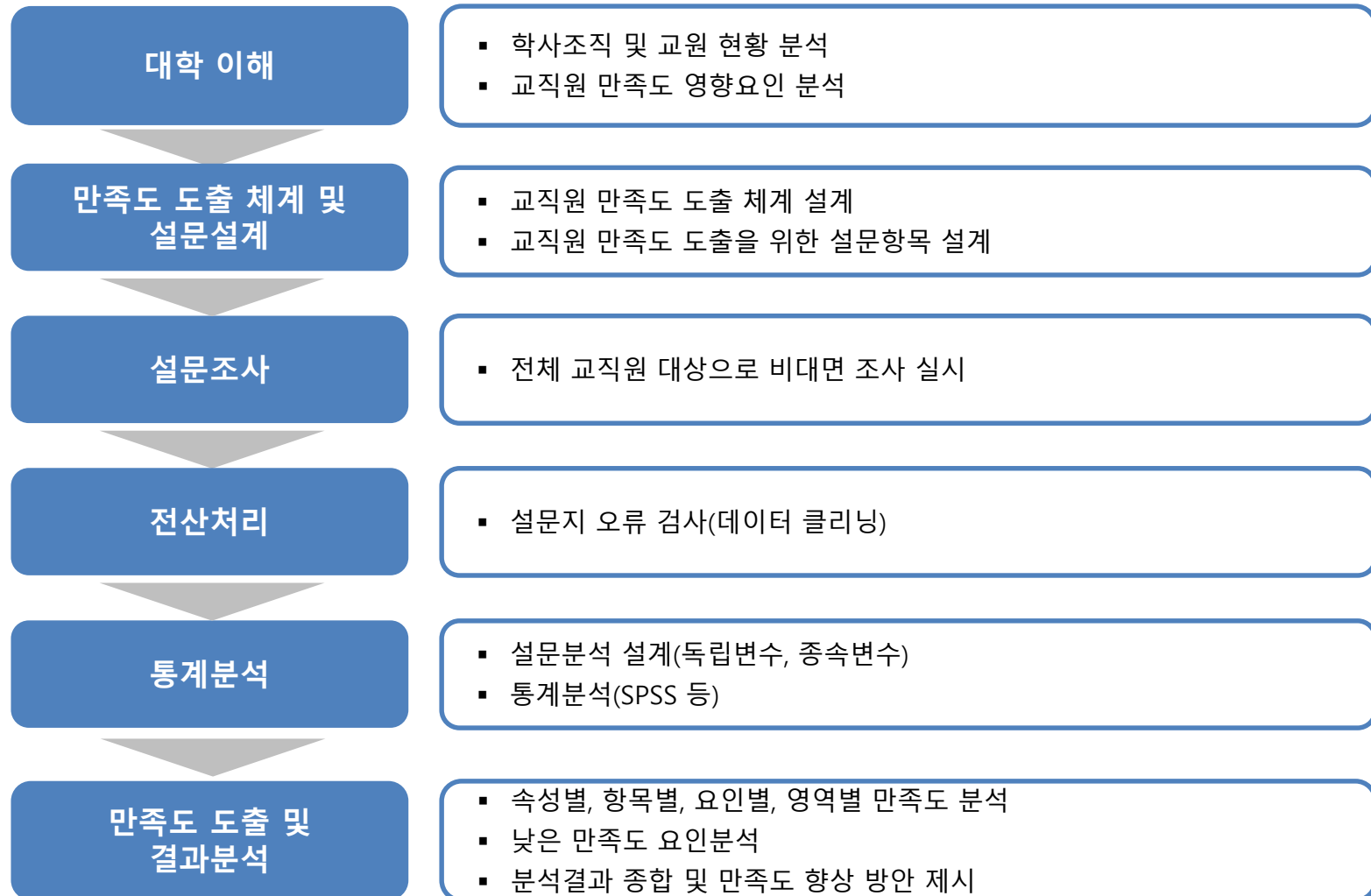
교직원은 교육과정, 프로그램을 계획하고 수행하는 주체로서, 교직원 만족도를 통해 대학의 지향방향을 조정하고, 정규/비정규교육, 각종 사업의 수행 프로세스를 개선하는데 활용 가능

재학생 만족도

재학생은 교육과정, 프로그램의 대상으로서, 재학생 만족도를 통해 대학의 교육, 각종 사업에서 개선이 필요한 부분을 찾아내고 피드백하기 위한 성과물로 활용 가능

2. 수행 절차

교직원 만족도 조사는 다음과 같은 절차와 내용에 의해 수행됨.



3. 조사 설계

2020년도 신한대학교 교직원 만족도 확인을 위해 대학의 학사일정을 고려하여 2021년 1월 중에 조사를 실시함.

조사 배경 및 목적

구분	내용
조사 목적	• 2020년도 교직원 만족도 값 도출
조사 표본 (대상자)	• 신한대학교 소속 전임 교원 및 직원
표본 규모 (크기)	• 전체 교직원
조사 도구	• 구조화된 조사표(Structured Questionnaire)
조사 방법	• 자기기입식 조사 - 온라인 설문지 링크 배포 후 응답자가 직접 응답 입력
조사 시기	• 본조사: 2021년 1월

3. 조사 설계

가. 교원 설문구성

교원 설문 구성

※ 설문지는 부록 첨부(음영은 교원-직원 공통 문항)

영역	요인	항목(문항)수
대학 목표와 전략	환경변화 대응	3
	목표설정	2
	체계성	2
소통 및 정보 공유	의사소통	2
	정보공유	2
	의견수렴	3
교육·연구 지원	강의	3
	연구 및 산학협력	3
	역량개발	2
경영관리체계	의사결정체계	3
	평가 및 보상체계	4
	행정정보화체계	3
노력 및 대학 인지도	노력도	2
	추천의지	2

영역	요인	항목(문항)수
개선 우선순위	대학의 목표와 전략	3
	소통과 공유	3
	교육·연구 지원	3
	경영관리 체계	7
핵심역량 중요도	봉사	3
	소통	4
	창의	3
	도전	3
핵심역량 재학생 수준	봉사	3
	소통	4
	창의	3
	도전	3
인구통계	근속 연수	1
	직급	1
	소속 캠퍼스	1
	소속 단과대학	1
합계		82

3. 조사 설계

나. 직원 설문구성

직원 설문 구성

※ 설문지는 부록 첨부(음영은 교원-직원 공통 문항)

영역	요인	항목(문항)수
대학 목표와 전략	환경변화 대응	3
	목표설정	2
	체계성	2
소통 및 정보 공유	의사소통	2
	정보 공유	2
	의견수렴	3
경영관리체계	의사결정체계	3
	평가 및 보상체계	4
	예산제도	3
	역량개발	2
	행정정보화체계	3

영역	요인	항목(문항)수
노력 및 대학 인지도	노력도	2
	추천의지	2
개선 우선순위	대학 목표와 전략	3
	소통과 공유	3
	경영관리체계	5
인구통계	연령대	1
	직급	1
	소속	1
합계		47

3. 조사 설계

만족도는 리커트 5점 척도로 측정하고 척도별 점수를 부여하여 이를 100점 만점 점수로 환산하여 만족도 결과해석의 용이성과 직관성을 확보함.

지표측정방법

1. 측정도구

- 리커트 척도
- 5점 척도항목: 매우 부정, 부정, 보통, 긍정, 매우 긍정

2. 점수부여

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
1점	2점	3점	4점	5점

3. 점수환산

5점 척도 100점 환산식 : $\frac{100}{5} \sum x_i$ (x_i : 항목별 만족도)

4. 항목별 만족도

매우 부정	부정	보통	긍정	매우 긍정
20점	40점	60점	80점	100점

매우
불만족

보통

매우
만족

4. 응답자 현황

교원

구분		사례수	%
전체		85	100.0
근속 연수	3년 미만	18	21.2
	3년 이상~7년 미만	23	27.1
	7년 이상~10년 미만	6	7.1
	10년 이상~20년 미만	23	27.1
	20년 이상	15	17.6
직급	조교수	50	58.8
	부교수	24	28.2
	정교수	11	12.9
캠퍼스	의정부캠퍼스	66	77.6
	동두천캠퍼스	19	22.4
단과대학	사회과학대학	6	7.1
	글로벌비즈니스대학	18	21.2
	바이오생태보건대학	14	16.5
	간호대학	6	7.1
	과학기술융합대학	10	11.8
	디자인예술대학	6	7.1
	교양교육원	25	29.4

직원

구분		사례수	%
전체		104	100.0
연령대	20대	27	26.0
	30대	33	31.7
	40대	26	25.0
	50대 이상	18	17.3
직급	학사계약직	25	24.0
	팀원	60	57.7
	부처장/팀장	19	18.3
소속	대학본부/직속기관	51	49.0
	부속/부설기관	25	24.0
	대학원/단과대학/학과	28	26.9

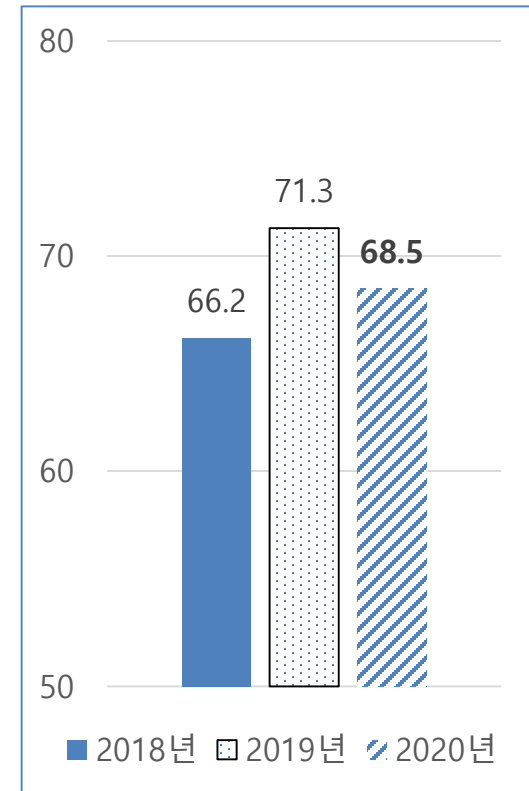
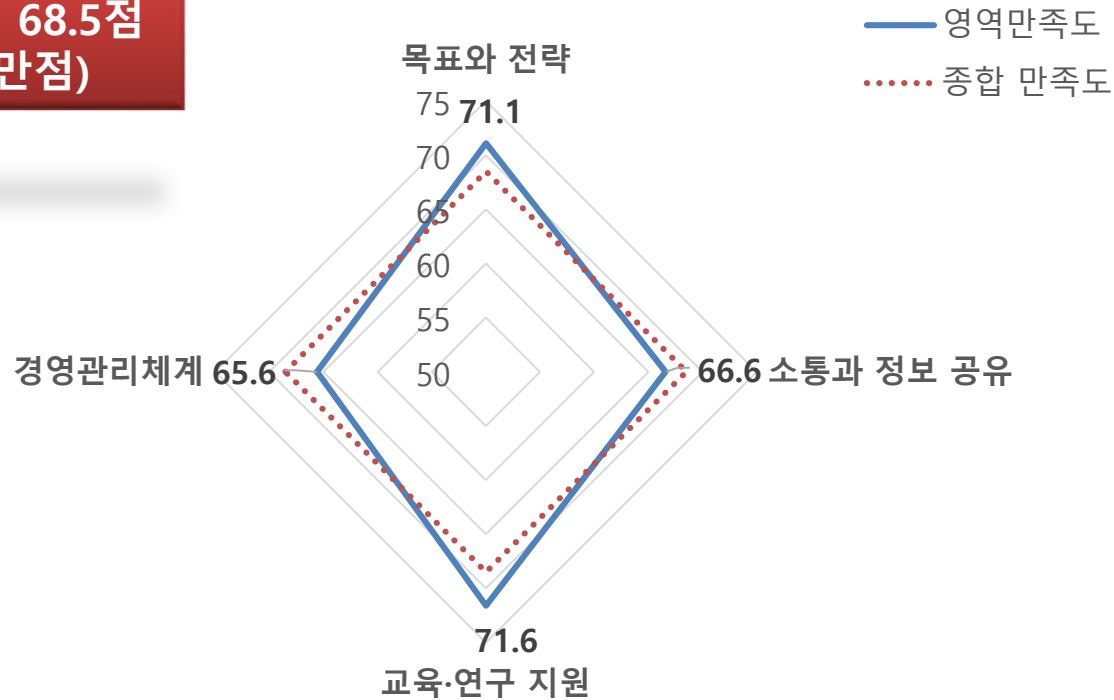
Ⅱ. 교원 만족도 조사 결과

1. 조사결과 총괄
2. 영역별 결과
3. 부가조사

전년 대비 낮은 종합만족도를 보임. 대학의 목표와 전략 영역과 교육·연구 지원 영역에서는 종합만족도 대비 높은 만족도를 보이며 경영관리체계와 소통과 정보 공유 영역에서는 종합만족도 대비 낮은 만족도를 보임.

(1) 영역별 현황

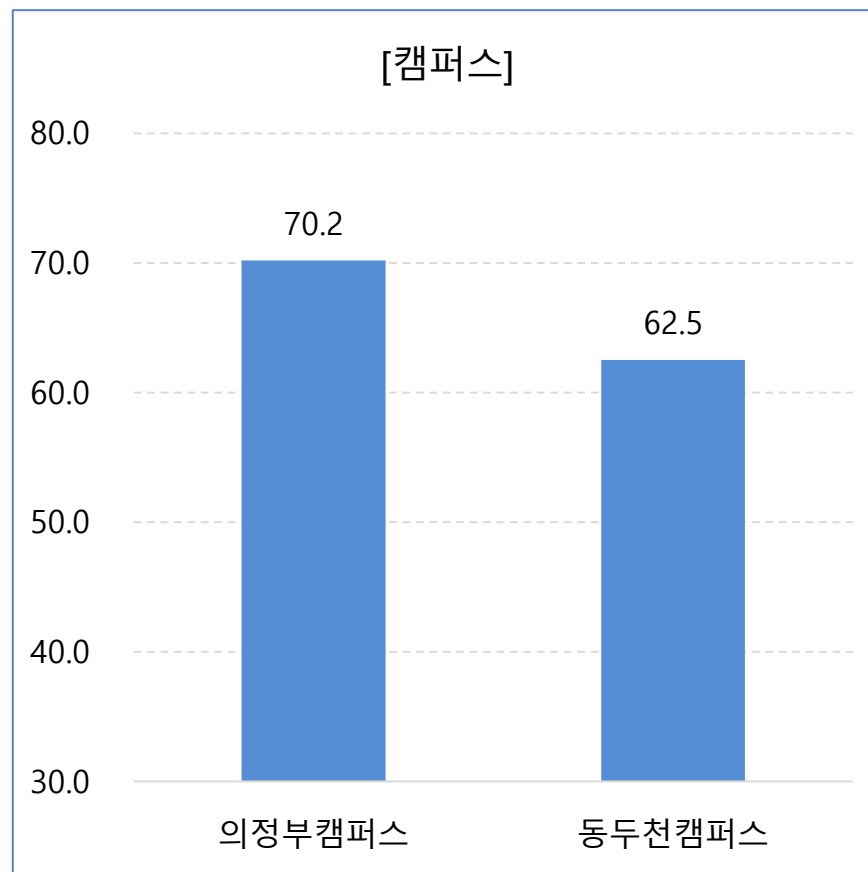
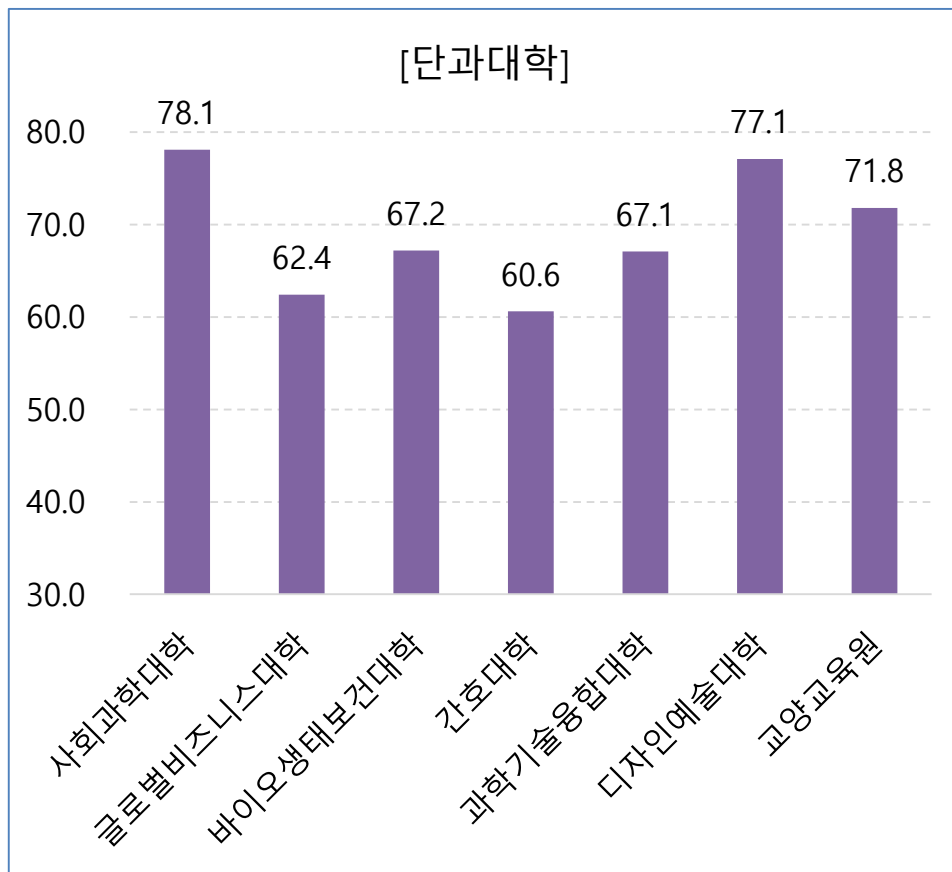
**종합만족도 68.5점
(100점 만점)**



주) 2020년부터 만족도 점수 산정 방식이 변경되어 2020년 이전 만족도는 모두 2020년 기준으로 환산.

소속 내에서는 의정부캠퍼스가 동두천캠퍼스 보다 높은 만족수준을 보이며 단과대학 내에서는 사회과학대학 교원 집단의 만족 수준이 가장 높게 나타남.

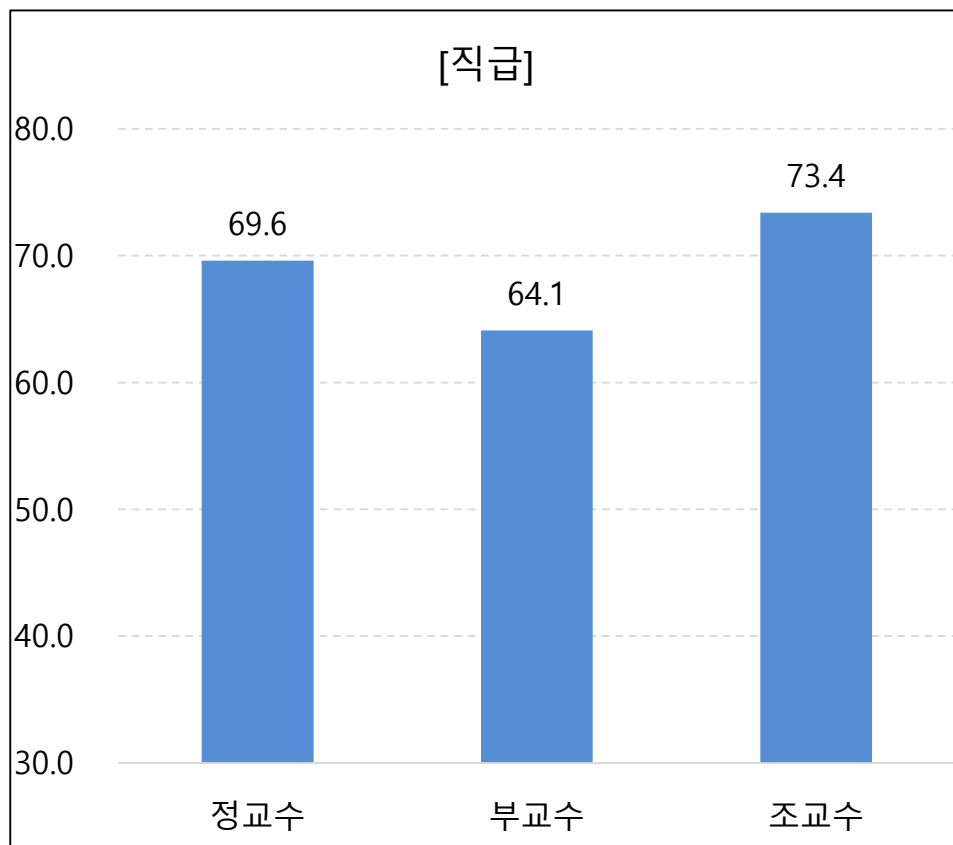
(1) 단과대학 및 소속



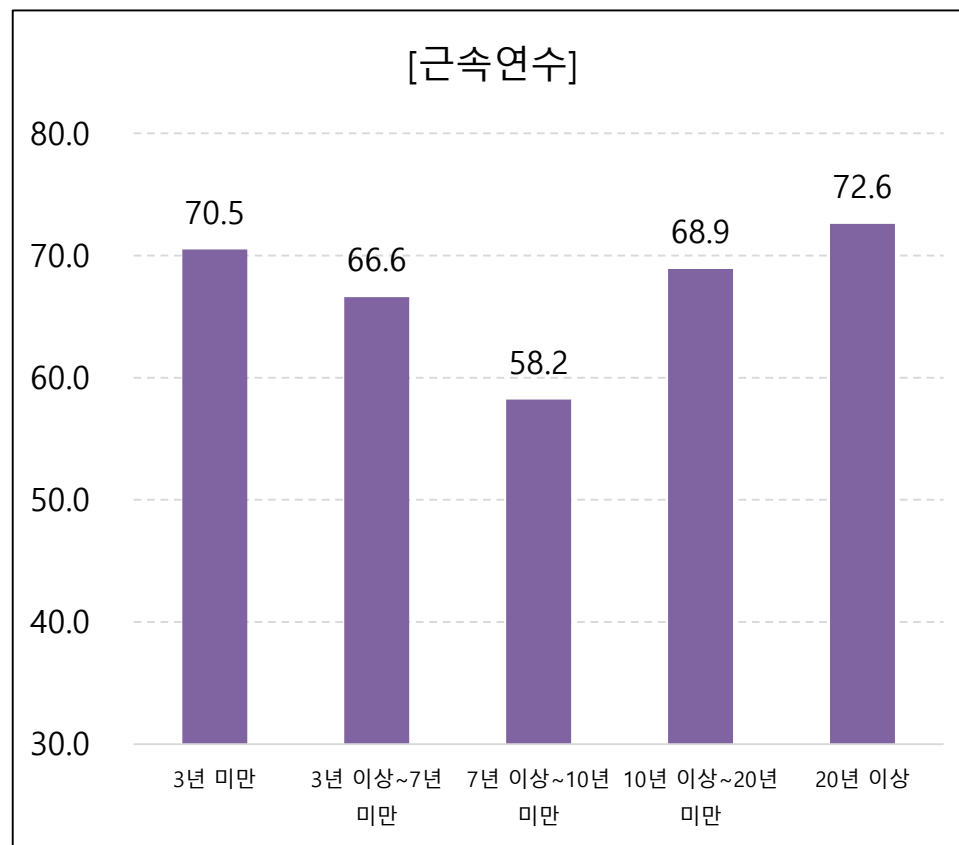
직급에 따라서는 조교수가 가장 높은 만족수준을 보이며, 20년 이상의 근속 연수를 가진 교원 집단의 만족 수준이 가장 높게 나타남.

(2) 직급 및 근속연수

[직급]

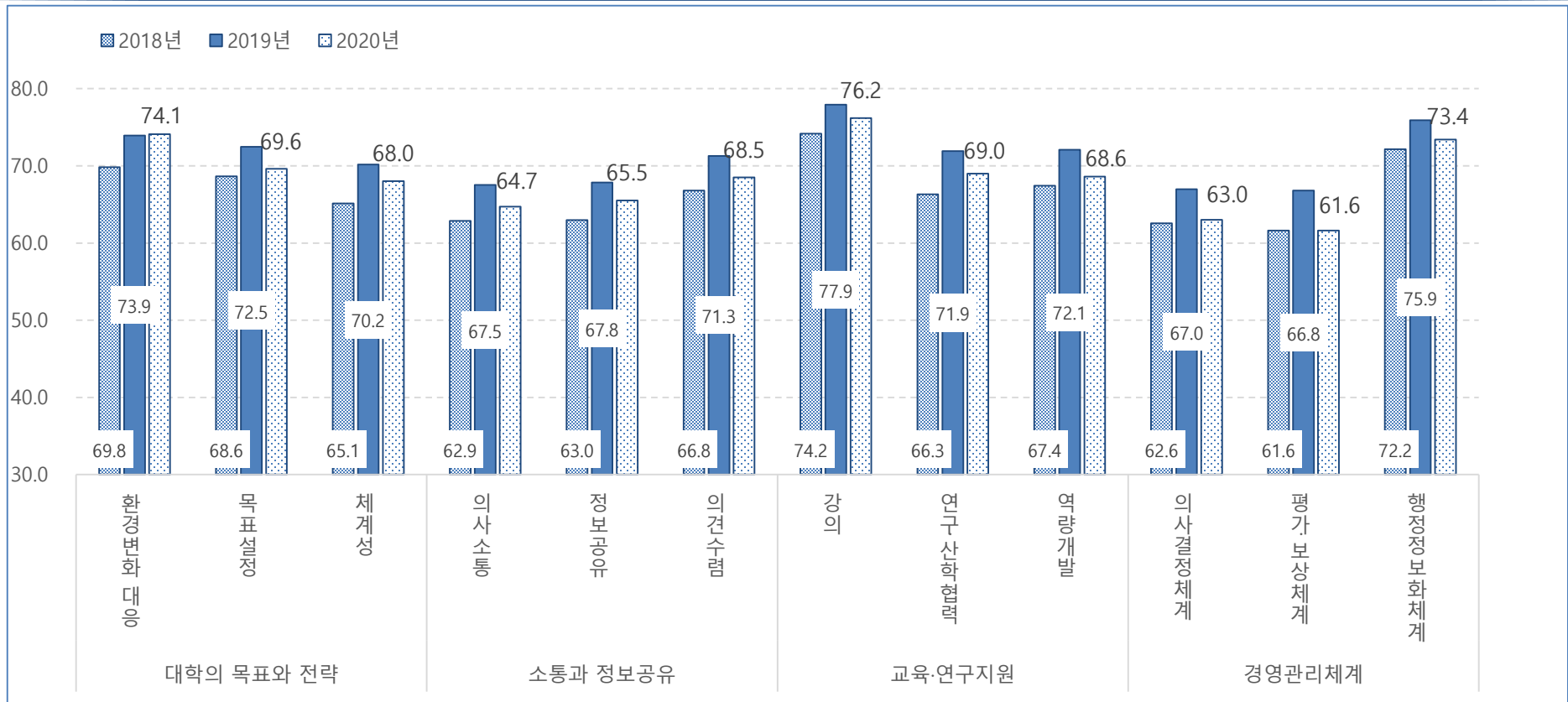


[근속연수]



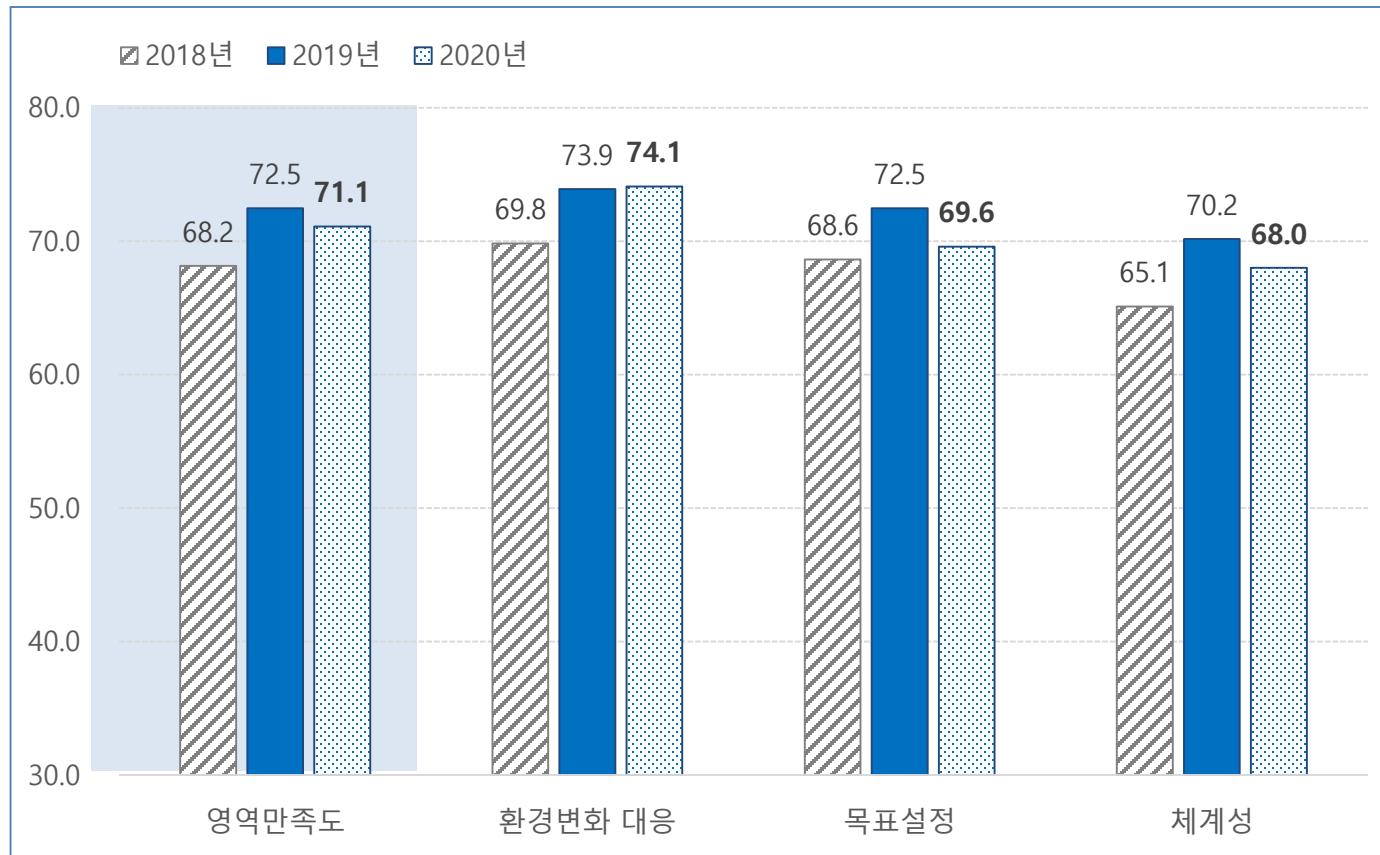
평가·보상체계, 의사결정체계, 의사소통 요인이 상대적으로 낮은 만족 수준을 나타내고 있으며,
요인별 만족도 순위는 최근 3년간 비슷한 추이를 보임.
환경변화 대응 요인 이외 모든 요인에서 전년 대비 만족도가 하락함.

(2) 요인별



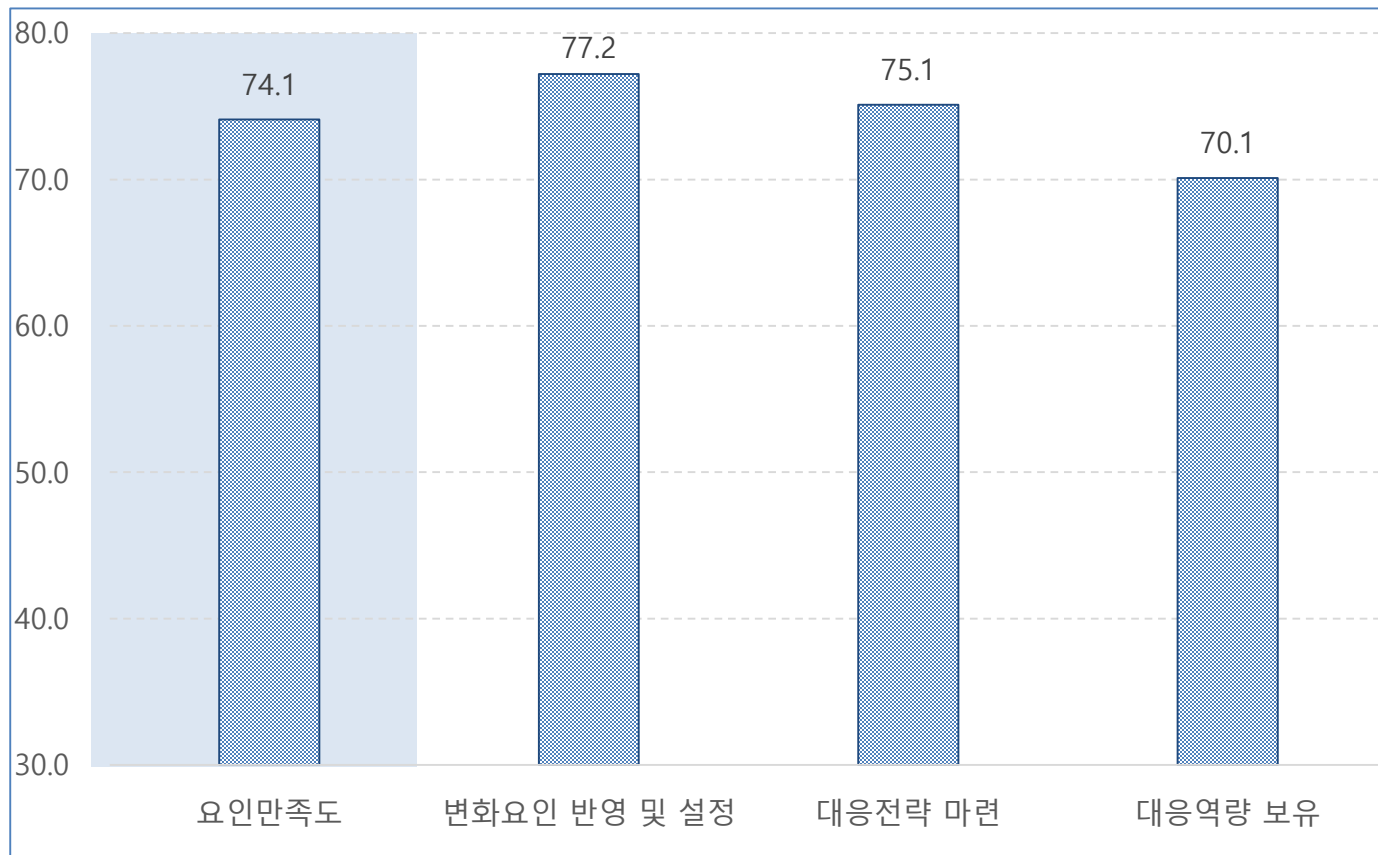
대학의 목표와 전략 영역의 요인별 만족도는 환경변화 대응 요인 외에는 전년 대비 하락함.

(1) 요인별 : 전체



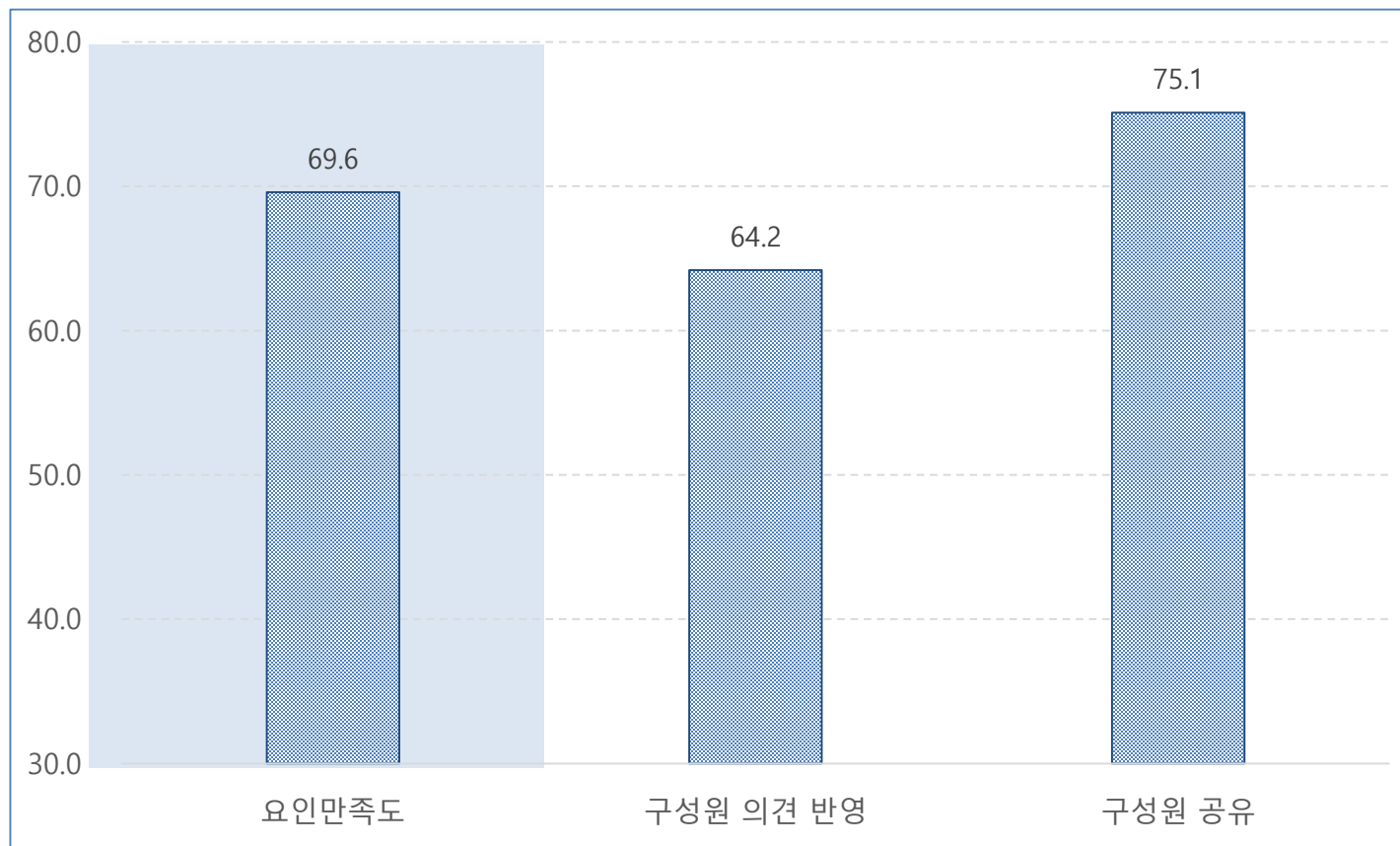
환경변화 대응 요인에서는 대응역량 보유 항목의 만족도가 상대적으로 낮음.

(2) 항목별 : ① 환경변화 대응 요인



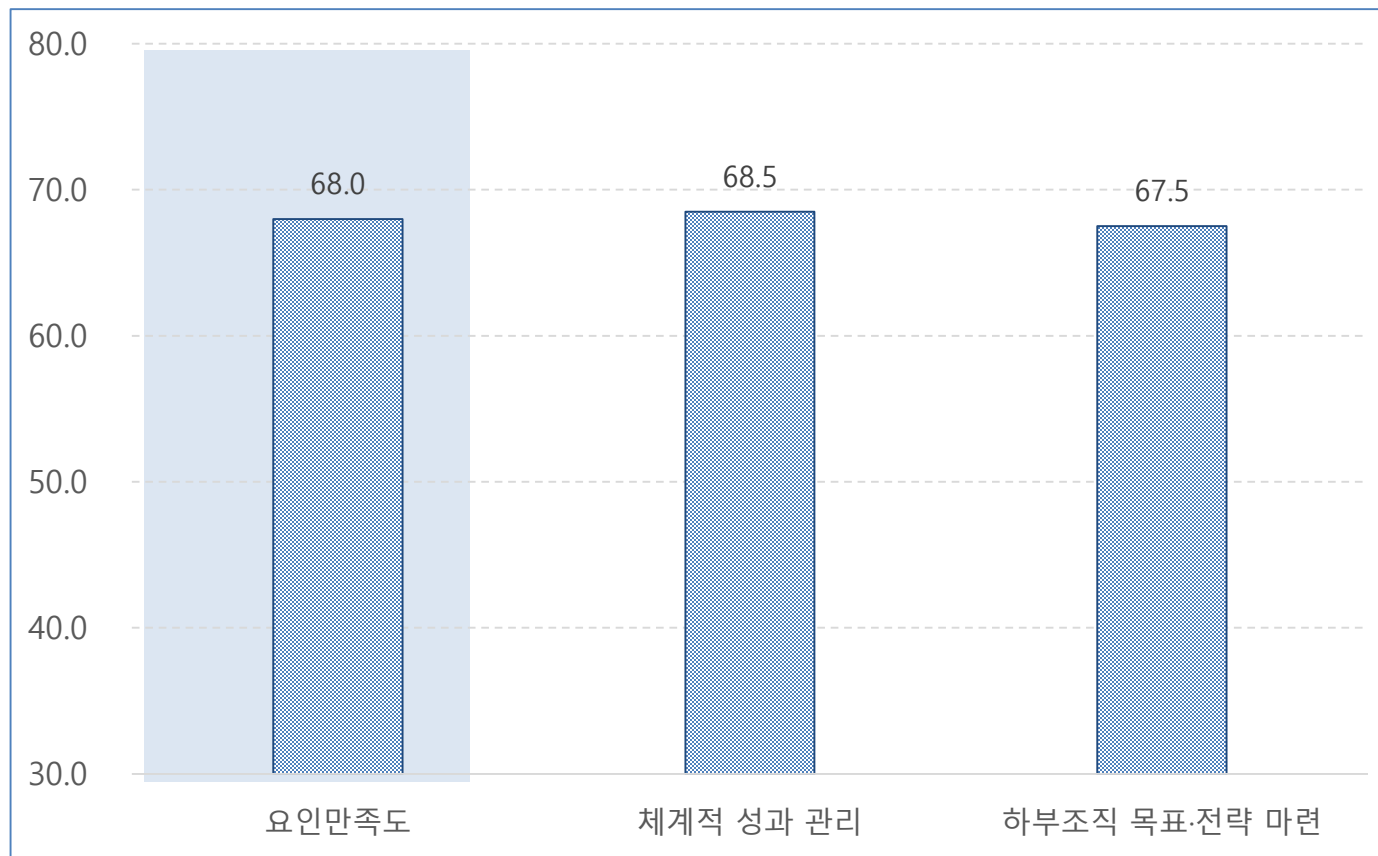
목표 설정 요인은 구성원 의견 반영 항목에서 낮은 만족도를 보임. 구성원과 목표에 대한 공유는 원활히 이루어지는 편이지만 목표 설정 시에는 구성원 의견이 많이 반영되지 않는다고 느끼는 교원이 많은 것으로 보임.

(2) 항목별 : ② 목표설정 요인



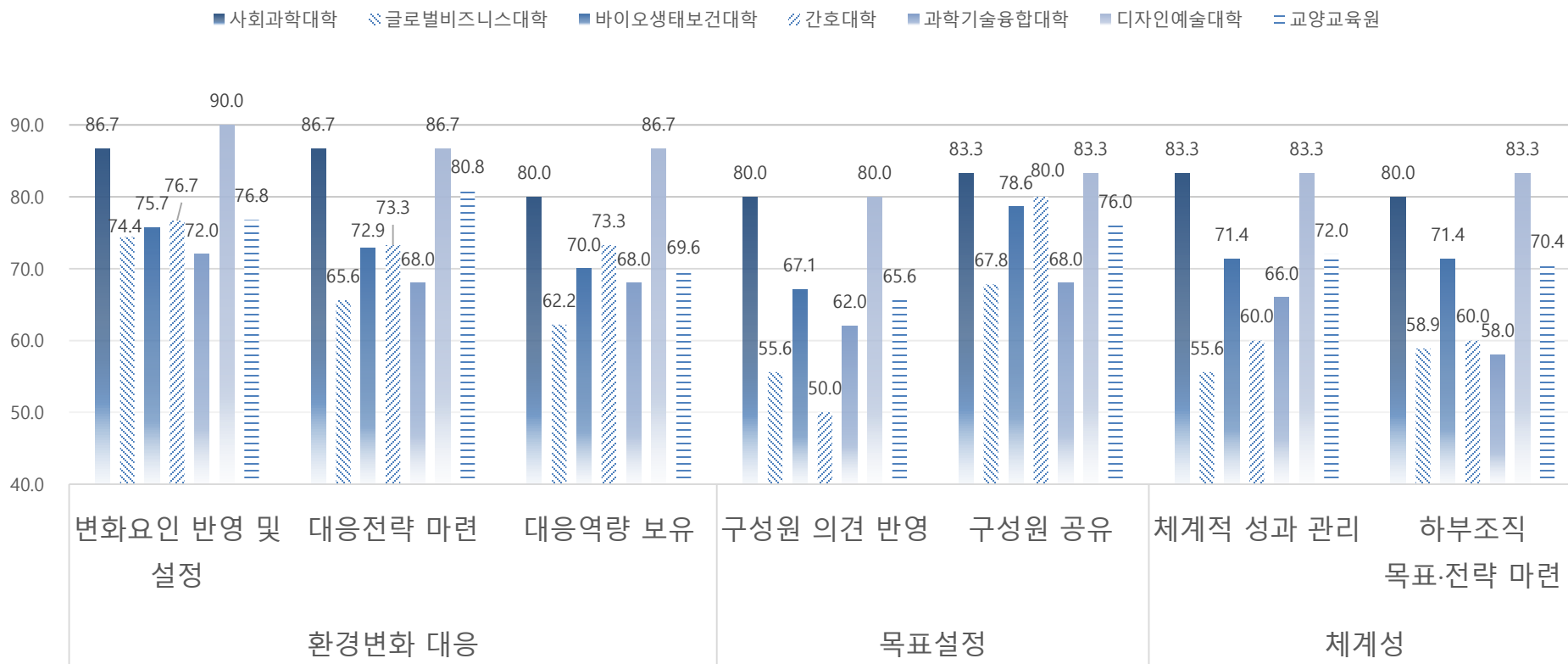
체계성 요인에서는 하부조직 목표·전략 마련 항목의 만족도가 근소하게 낮음.

(2) 항목별 : ③ 체계성 요인



구성원 의견 반영 항목에서는 간호대학과 글로벌비즈니스대학이,
체계적 성과관리 항목에서는 글로벌비즈니스대학이, 하부조직 목표·전략 마련 항목에서는
과학기술융합대학과 글로벌비즈니스대학, 간호대학이 특히 낮은 만족도를 보임.

(3) 속성별 : ① 단과대학

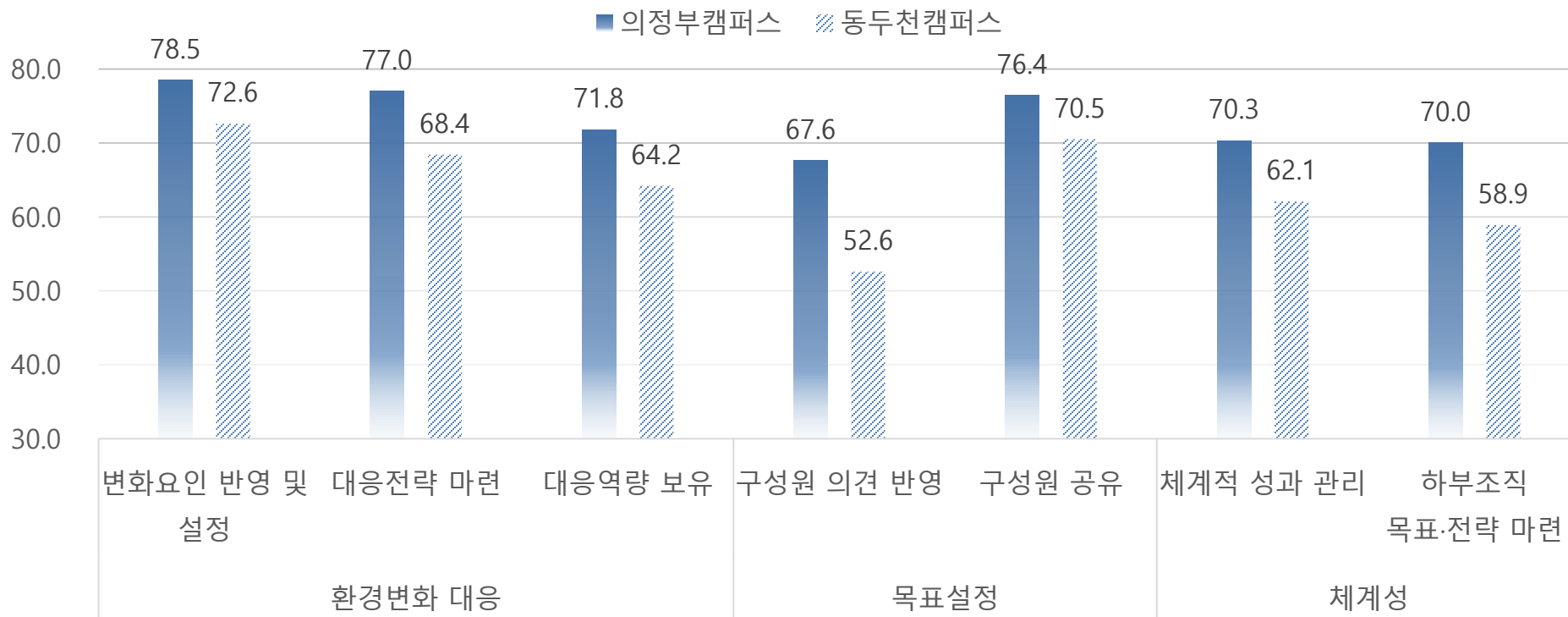


2. 영역별 결과

가. 대학의 목표와 전략

동두천캠퍼스 소속 교원의 항목별 만족 수준이 상대적으로 낮은 경향을 나타내고 있음. 특히, 구성원 의견 반영과 하부조직 목표·전략 마련 항목에서 캠퍼스 간 차이가 가장 크게 나타나고 있음.

(3) 속성별 : ② 소속



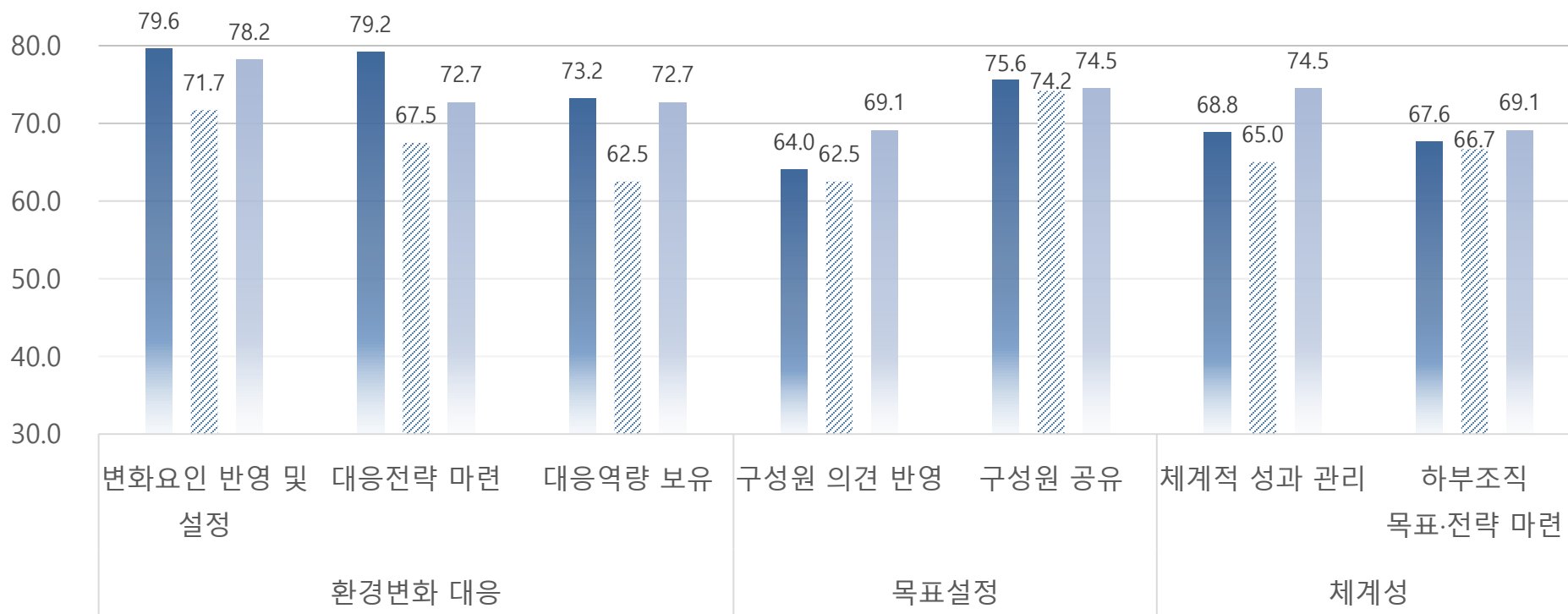
2. 영역별 결과

가. 대학의 목표와 전략

항목별 만족도 순은 직급에 따라 크게 다르지 않은 양상을 확인할 수 있으며 부교수의 경우 모든 영역에서 가장 낮은 만족도를 나타내고 있음.

(3) 속성별 : ③ 직급

■ 조교수 ▨ 부교수 ■ 정교수

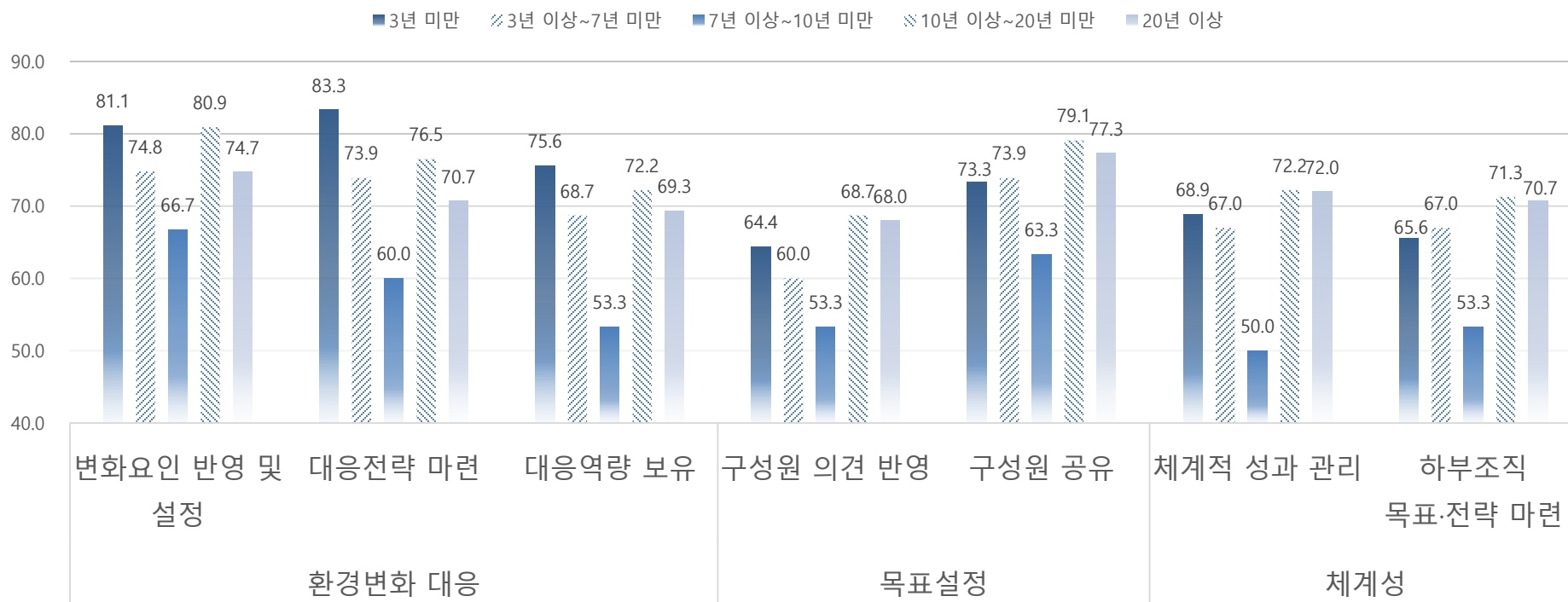


2. 영역별 결과

가. 대학의 목표와 전략

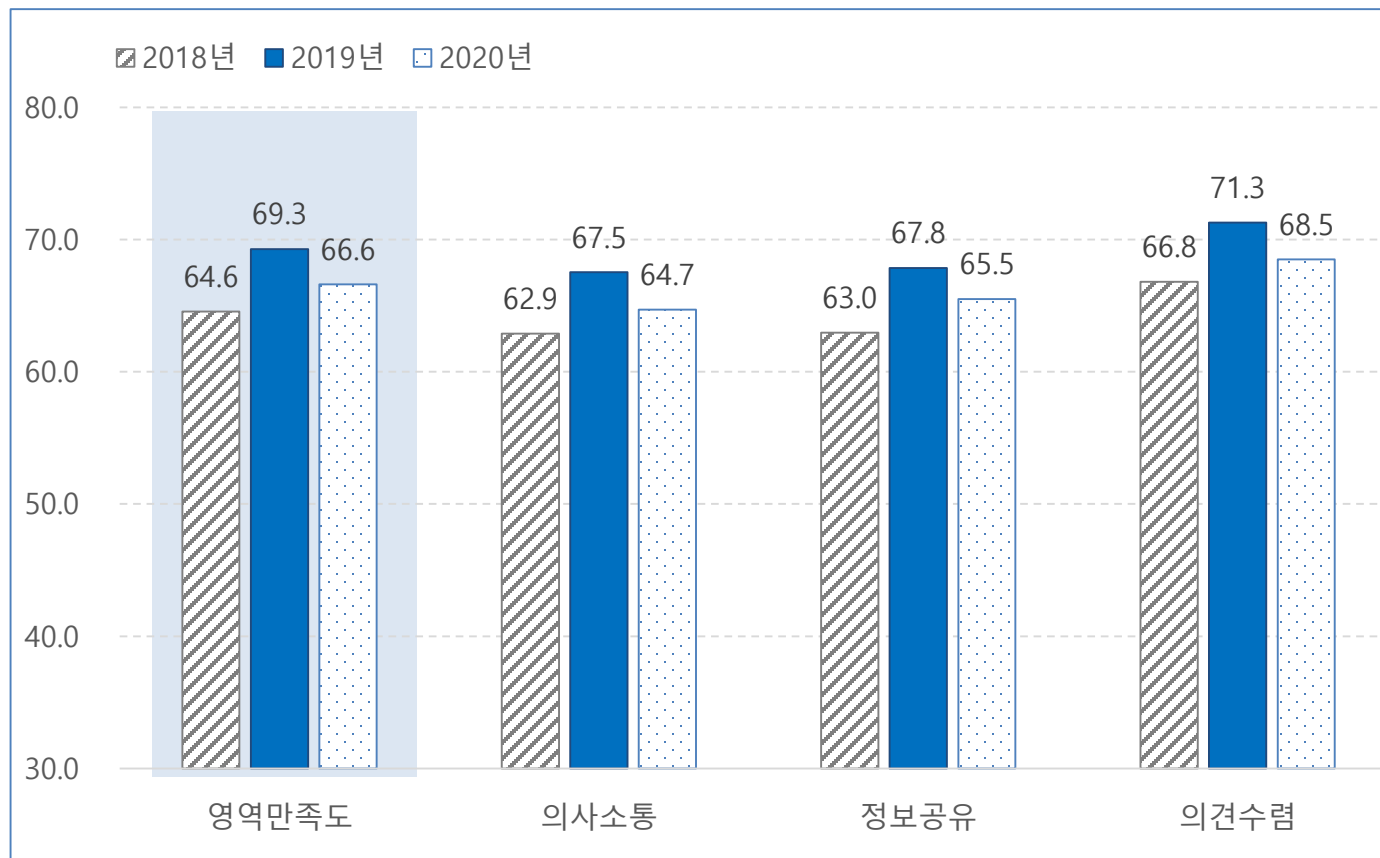
전반적으로 7년 이상~10년 미만 근속자의 항목별 만족 수준이 가장 낮은 것으로 나타남. 대체로 7년 이상~10년 미만 근속 교원의 직급은 부교수에 해당하는 경우가 많으므로 직급별 비교에서 부교수 집단의 만족도가 특히 낮았던 것과 밀접한 상관관계가 있음.

(3) 속성별 : ④ 근속연수



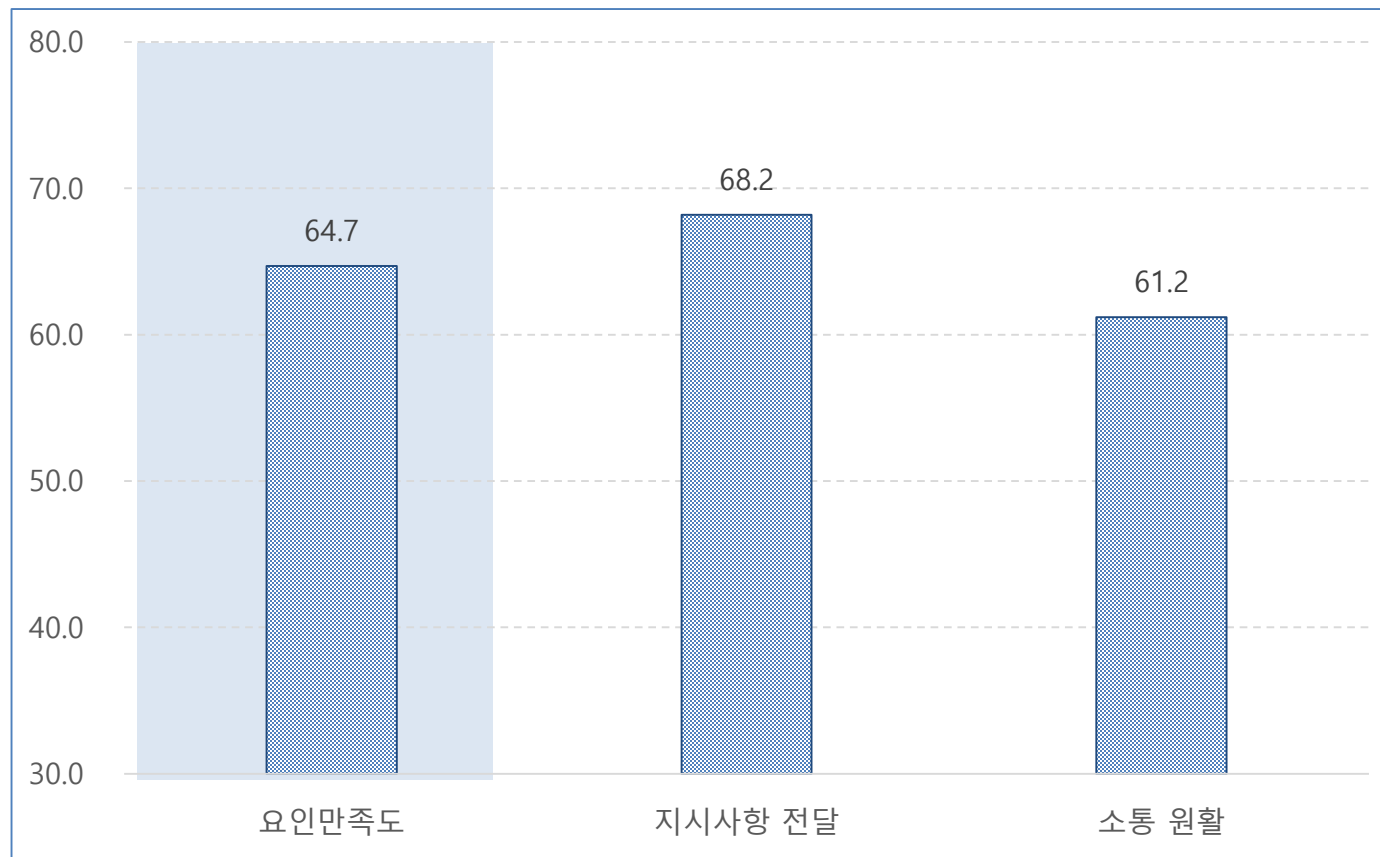
전년도와 비교하여 모든 요인의 만족도가 하락하였고 지난 3년 간 영역 내 각 요인만족도의 순서는 의견수렴>정보공유>의사소통 순으로 동일한 추세를 보이고 있음.

(1) 요인별 : 전체



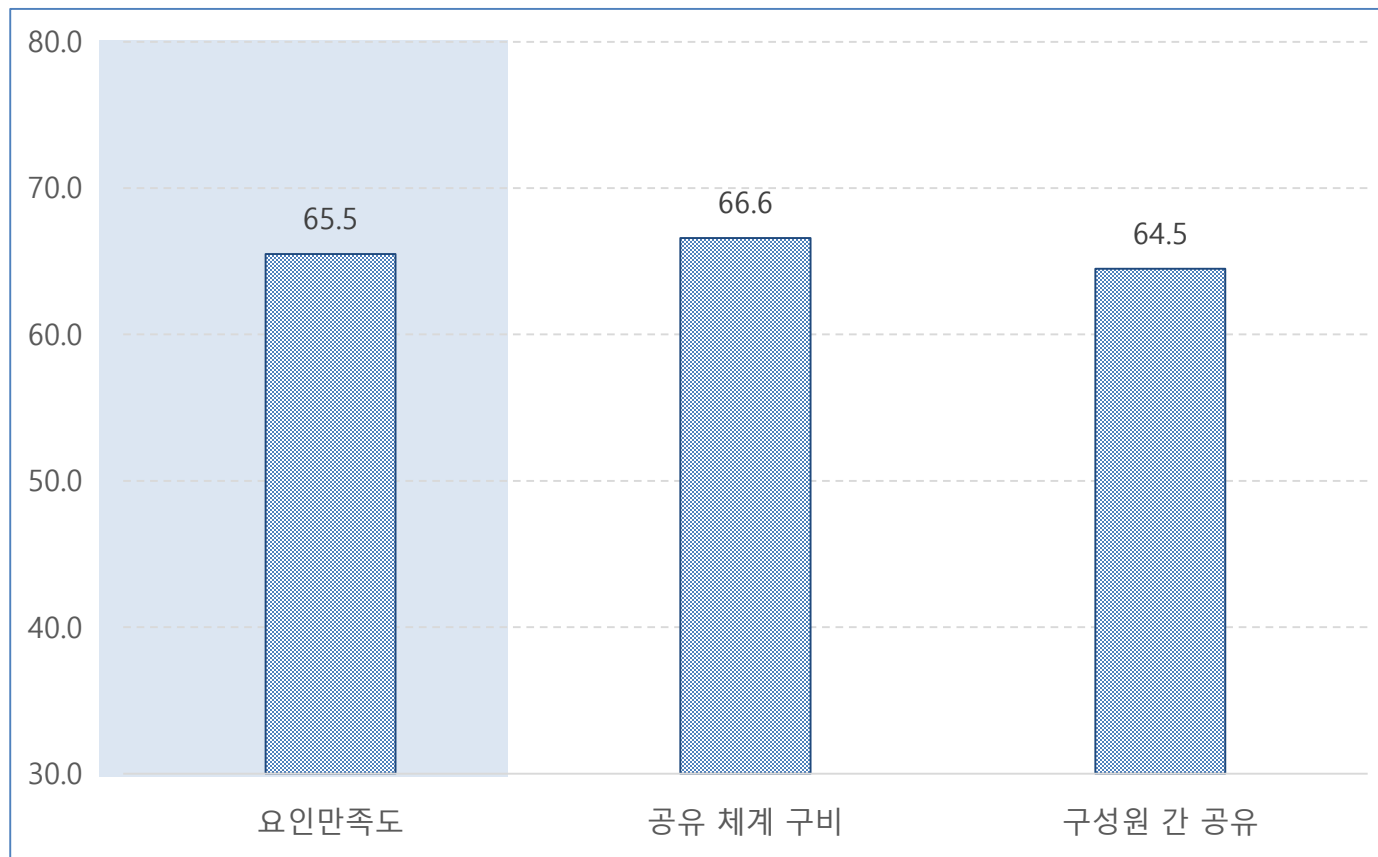
의사소통 요인에서는 소통 원할 항목이 낮은 만족도를 보임. 주요 현안에 대해 대학본부와 전임교원과의 의사소통 기회를 확대할 필요가 있음.

(2) 항목별 : ① 의사소통 요인



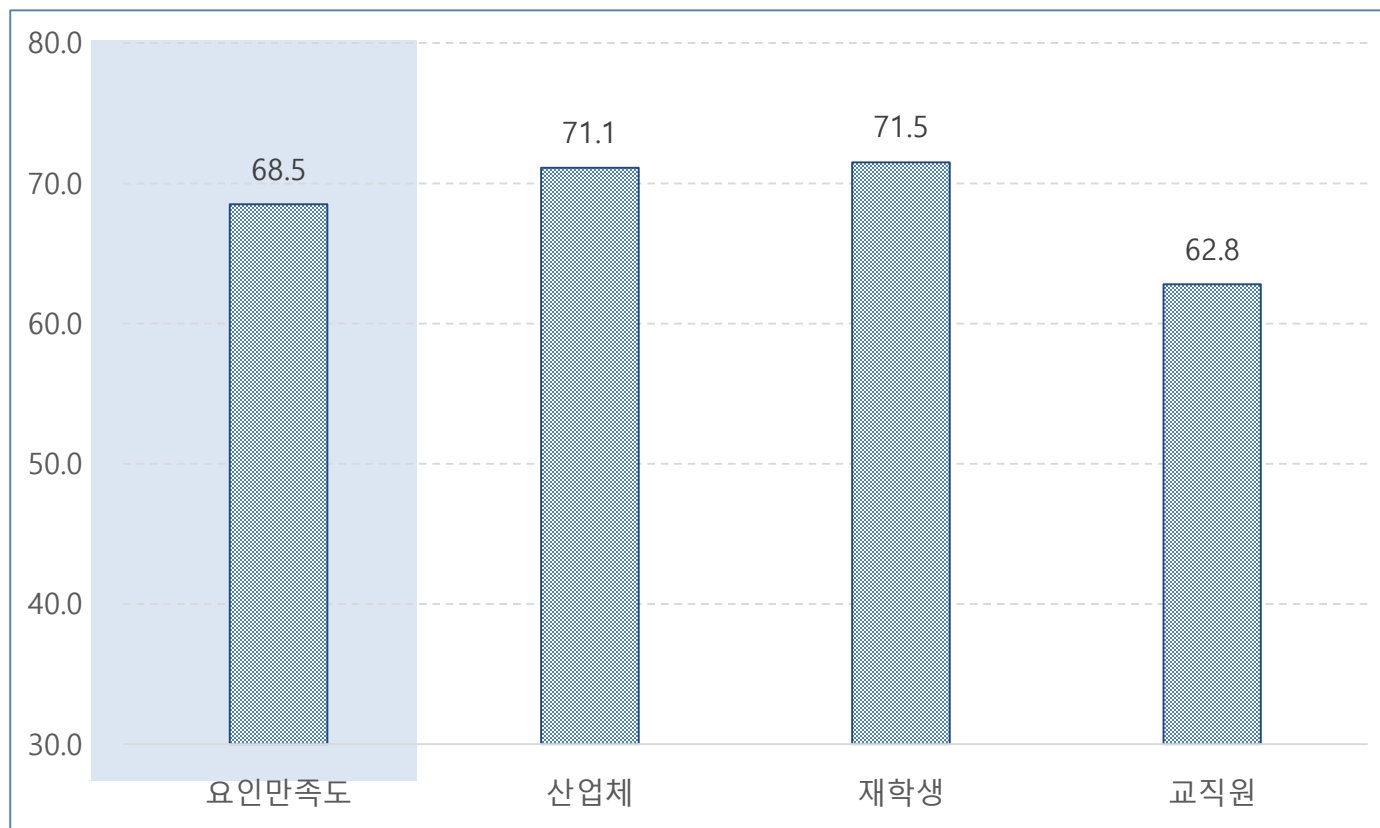
정보공유 요인에서는 구성원 간 공유 항목이 상대적으로 낮은 만족 수준을 보임.

(2) 항목별 : ② 정보공유 요인



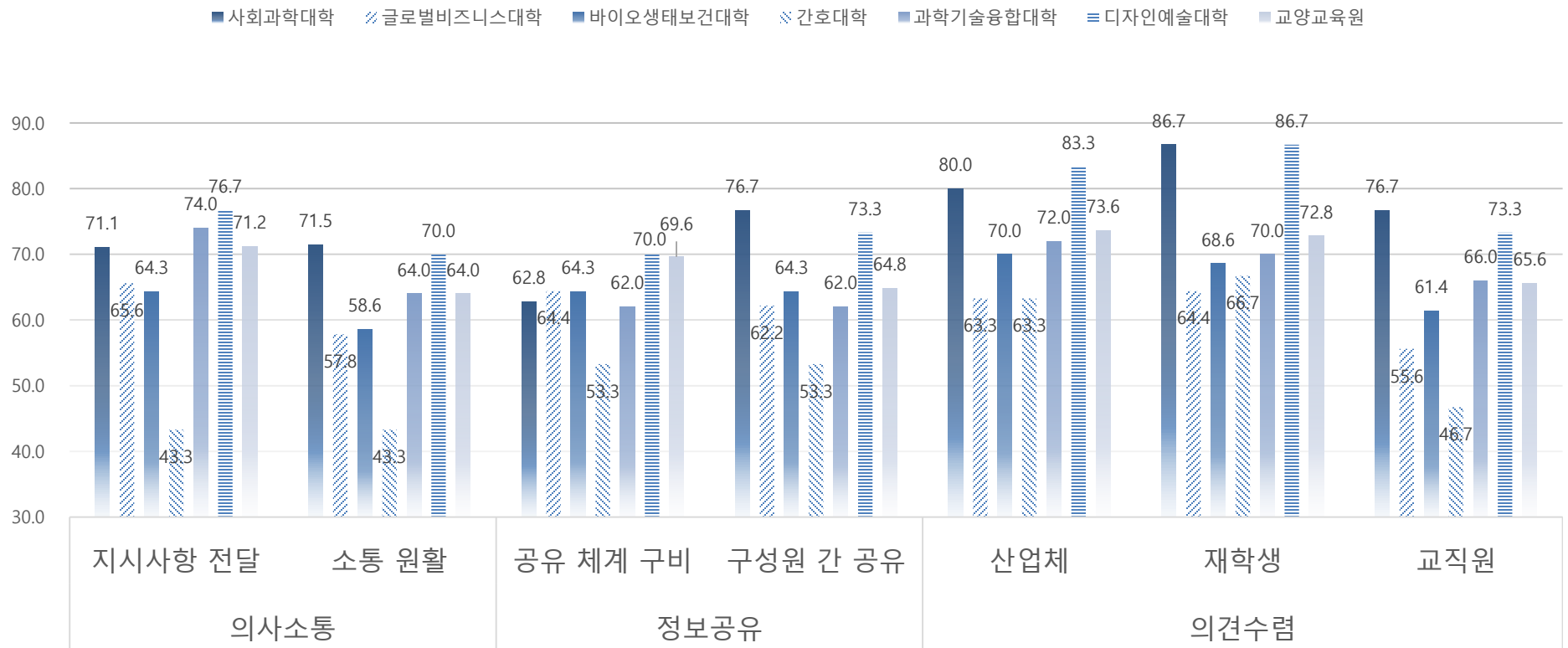
의견수렴 요인에서는 교직원 항목이 가장 낮은 수준을 보임. 이는 다른 이해관계자보다 내부 구성원인 교직원에 대한 의견이 대학 운영에 반영되지 않고 있다고 인식이 반영되어진 것으로 다양한 형태의 의사소통을 통한 의견수렴 방안을 모색할 필요가 있음.

(2) 항목별 : ③ 의견수렴 요인



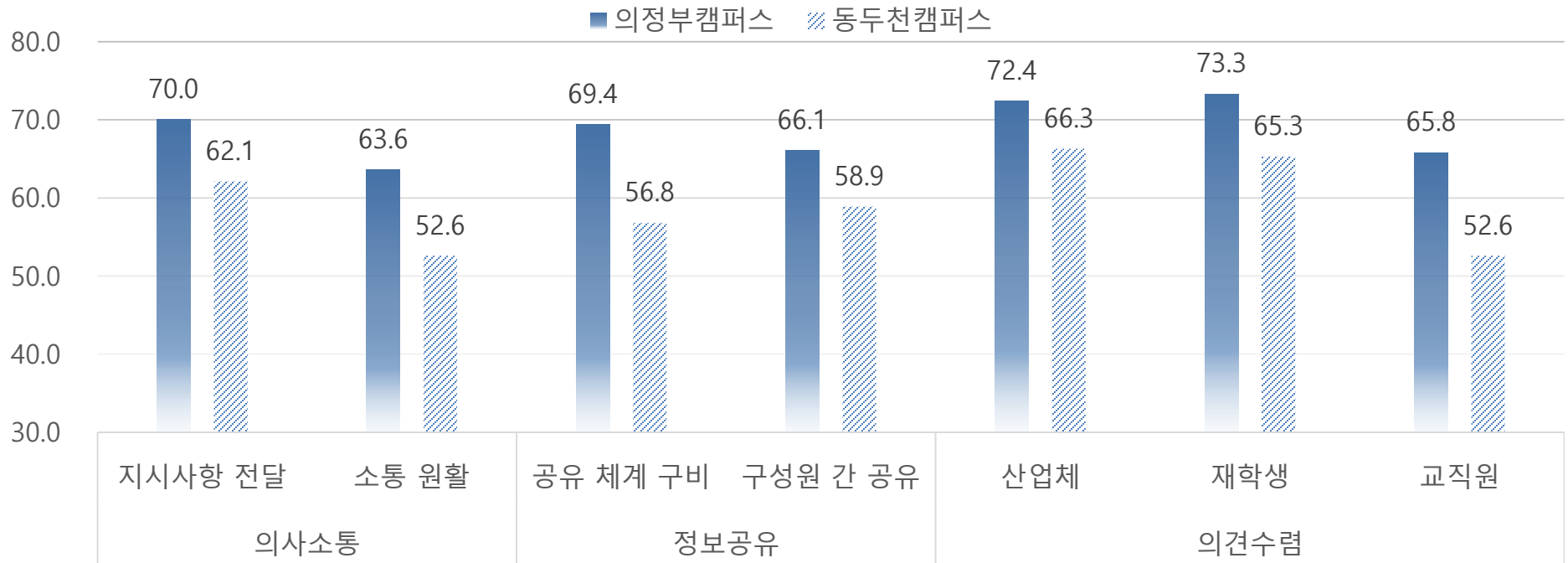
대부분의 항목에서 간호대학의 만족도가 특히 낮은 수준을 보임. 특히 지시사항 전달, 소통원활, 교직원 의견수렴 항목에서 불만 수준의 만족도를 보임.

(3) 속성별 : ① 단과대학



모든 항목에서 동두천캠퍼스 소속 교원의 만족도가 상대적으로 낮은 수준을 보임. 교직원 의견수렴 항목에서 캠퍼스 간의 견해 차가 가장 크게 나타났음.

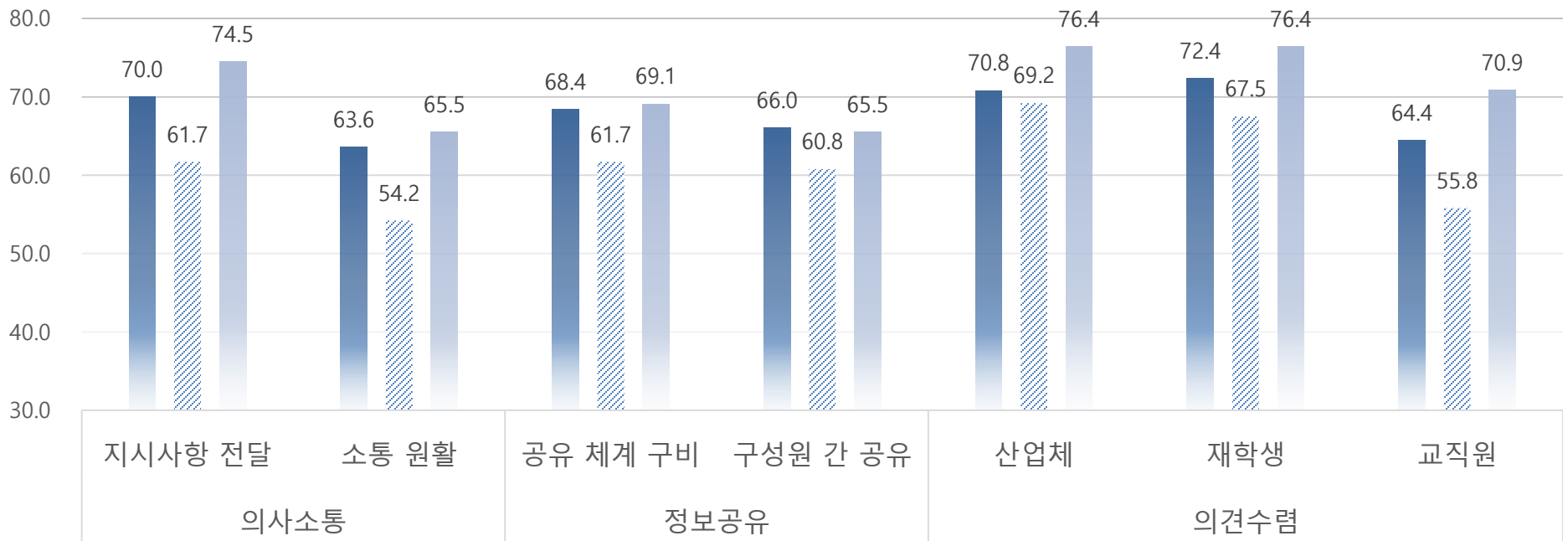
(3) 속성별 : ② 소속



항목별 만족도 순은 모든 직급에서 동일한 양상을 보이며, 모든 항목에서 부교수 집단이 가장 낮은 만족 수준을 보임. 특히 소통 원활 항목에서 가장 낮은 만족도 수준을 나타냄.

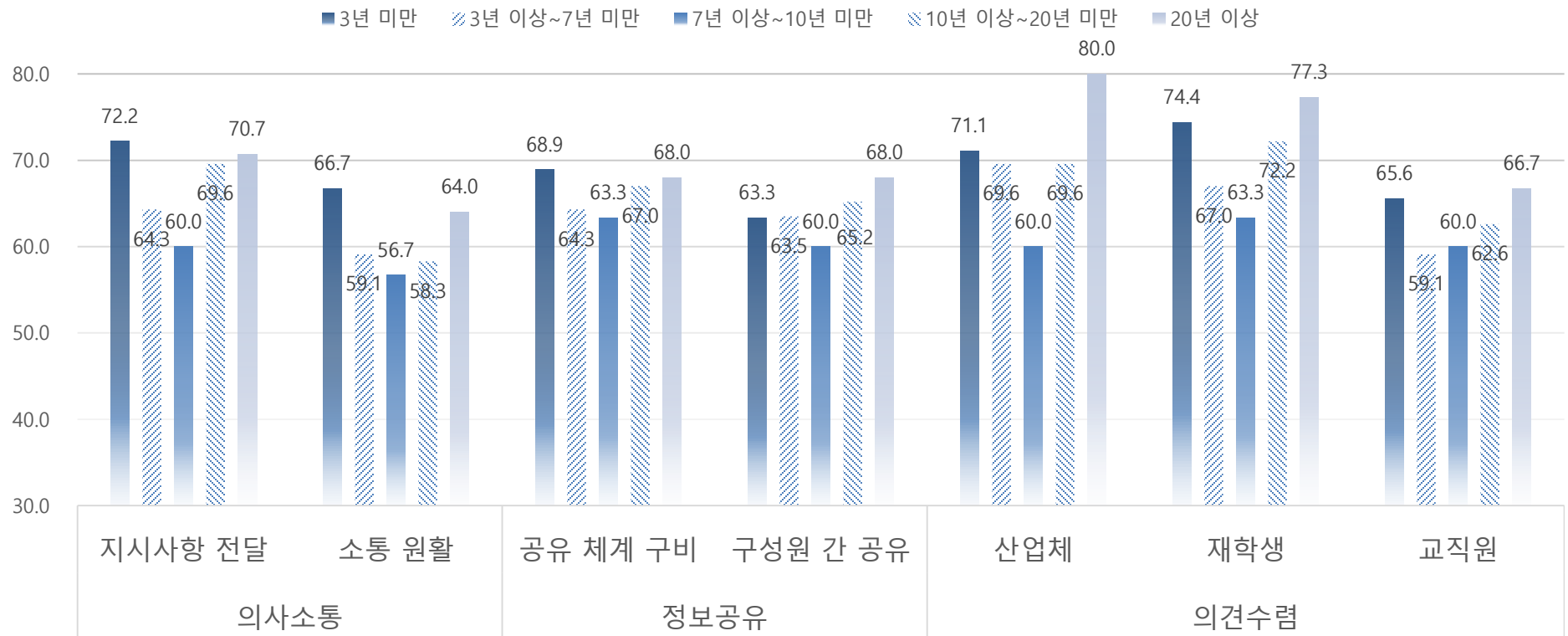
(3) 속성별 : ③ 직급

■ 조교수 ■ 부교수 ■ 정교수



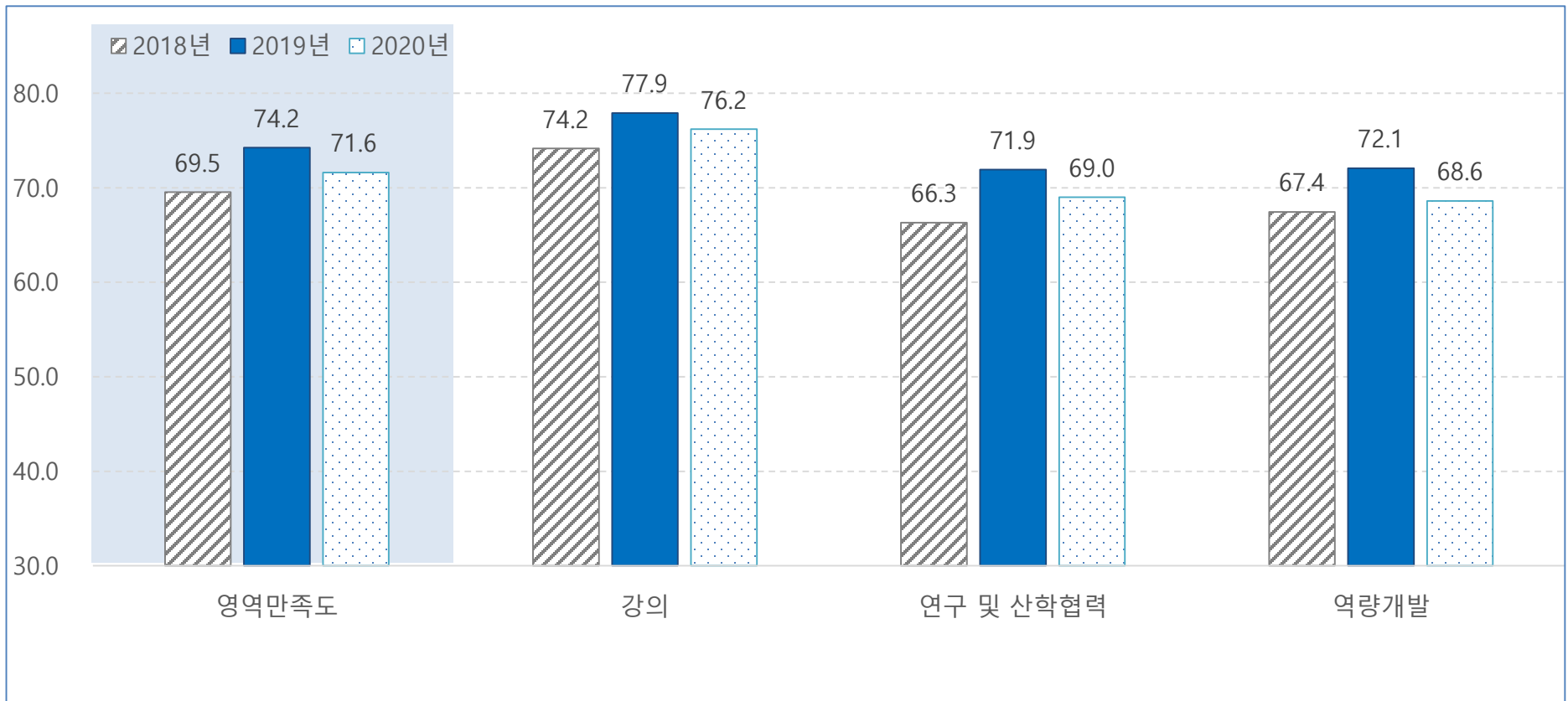
전반적으로 7년 이상~10년 미만 근속자의 만족 수준이 가장 낮게 나타났으며, 소통 원활 항목의 만족도가 특히 낮음.

(3) 속성별 : ④ 근속연수



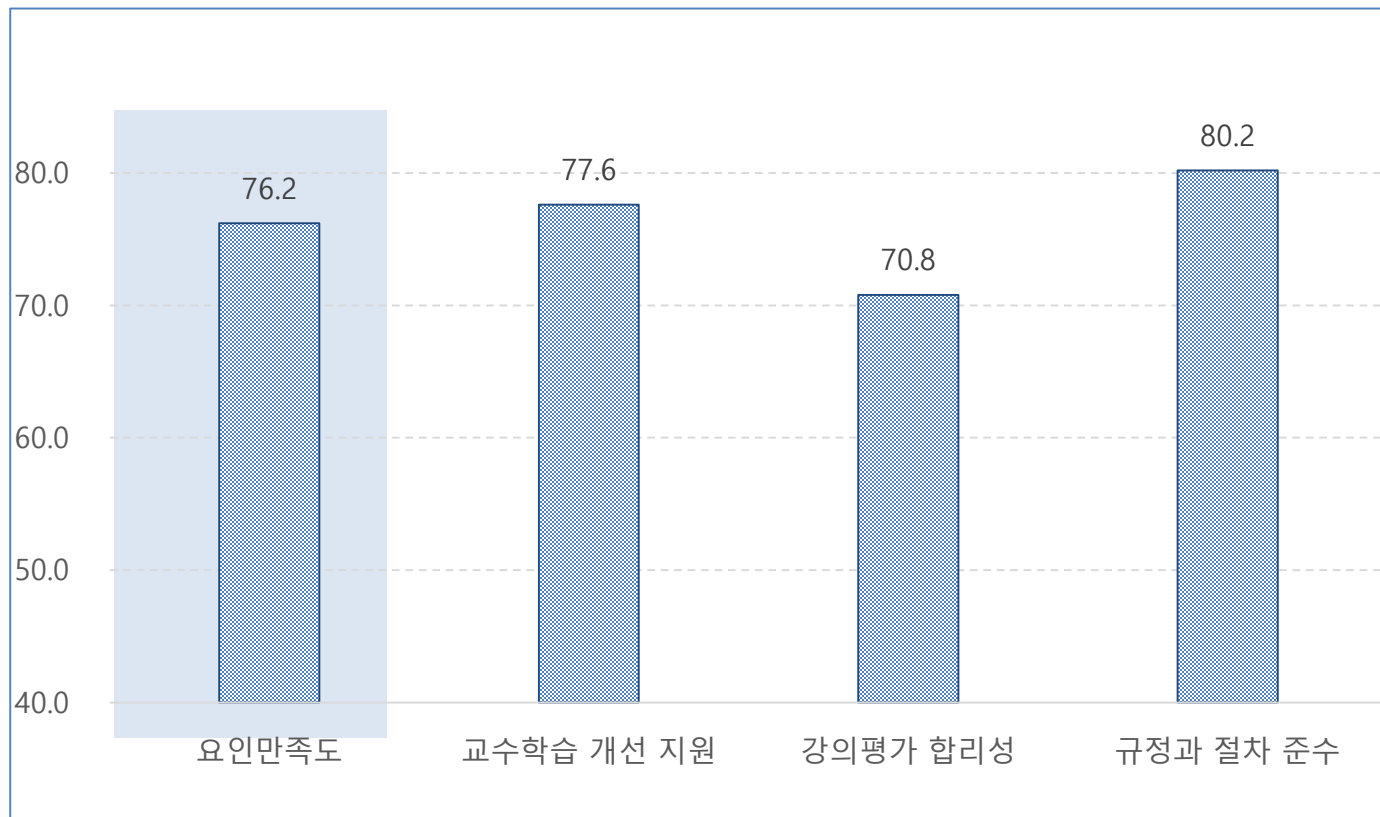
교육·연구 지원 영역에서는 모든 요인에서 전년 대비 만족도가 소폭 하락하였으며, 강의 요인에 대한 만족도가 특히 높은 편임.

(1) 요인별 : 전체



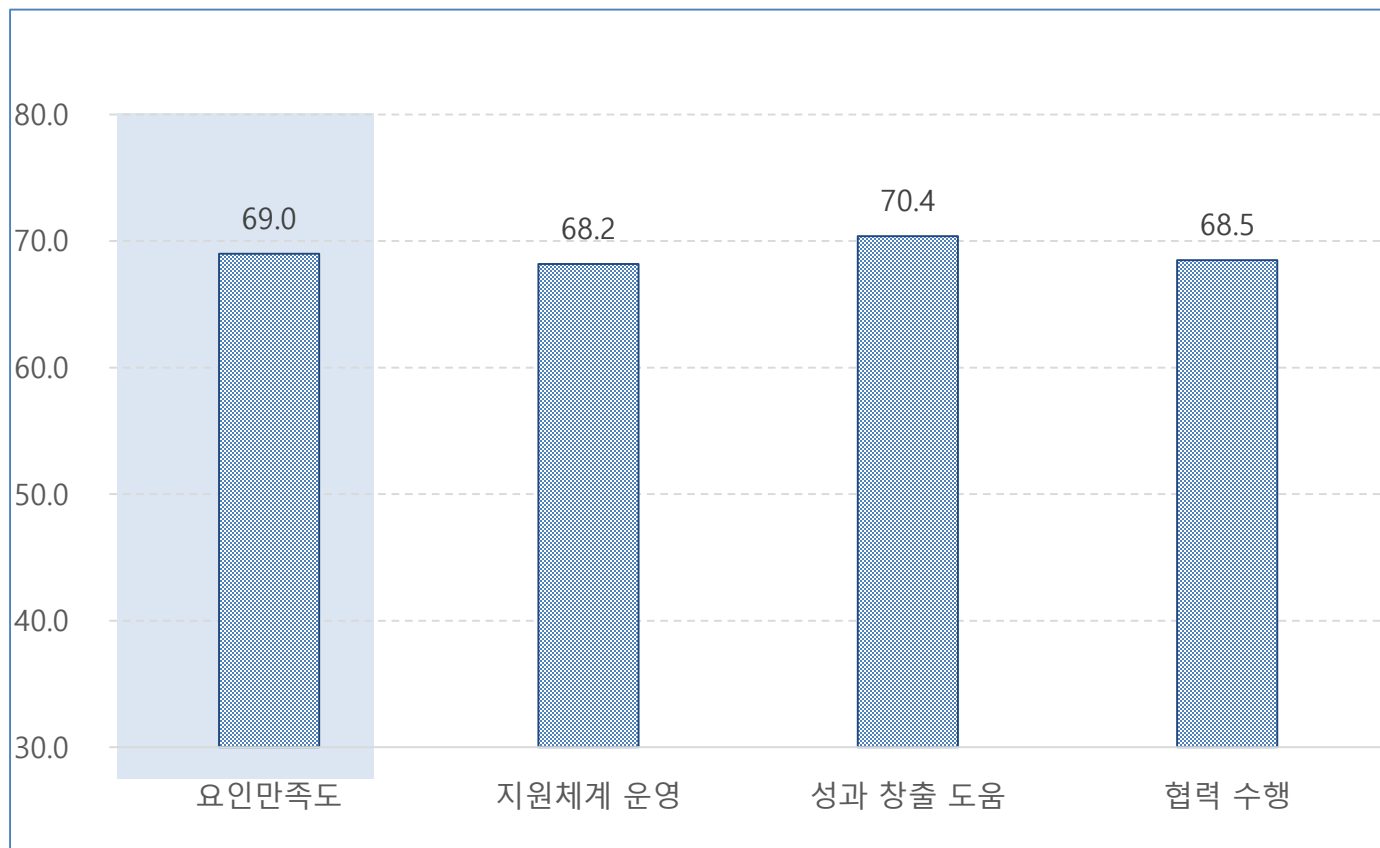
강의 요인은 전반적으로 높은 만족도를 보이고 있으며, 강의평가 합리성 항목이 상대적으로 가장 낮은 만족도를 보이고 있음.

(2) 항목별 : ① 강의 요인



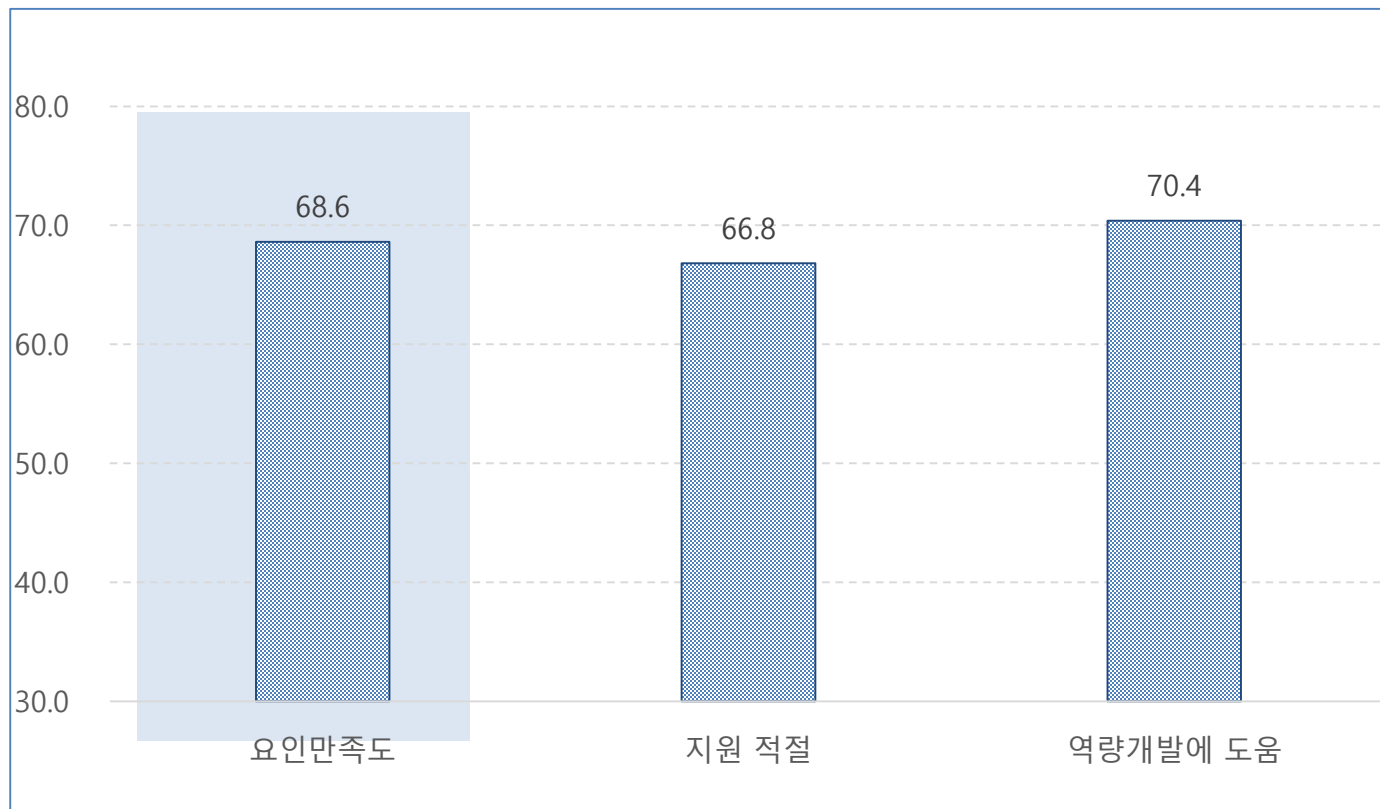
연구·산학협력 요인에서는 항목 간 만족도 차이가 크지 않으며, 지원체계 운영 항목에서 만족도가 상대적으로 낮게 나타남.

(2) 항목별 : ② 연구·산학협력 요인



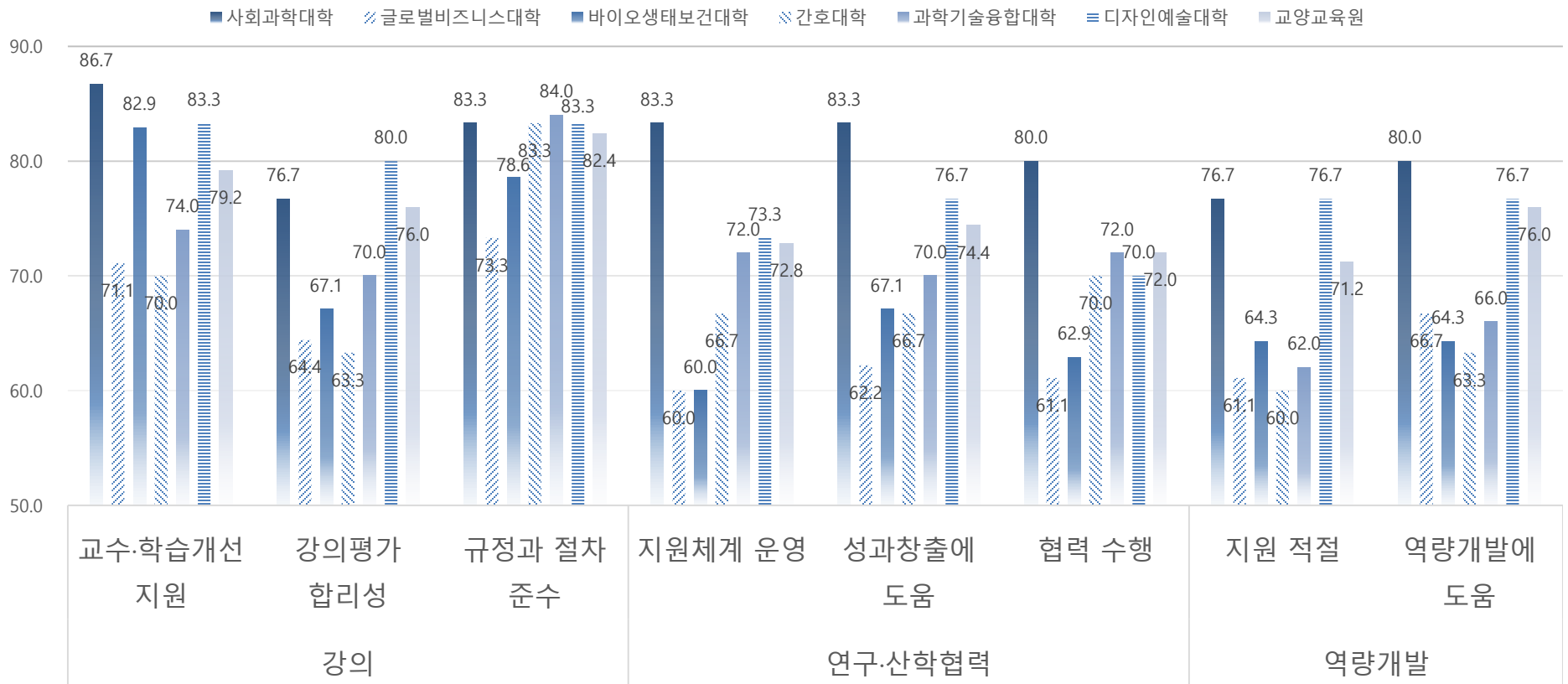
역량개발 요인에서는 지원 적절 항목이 상대적으로 낮은 만족도를 보임.

(2) 항목별 : ③ 역량개발 요인



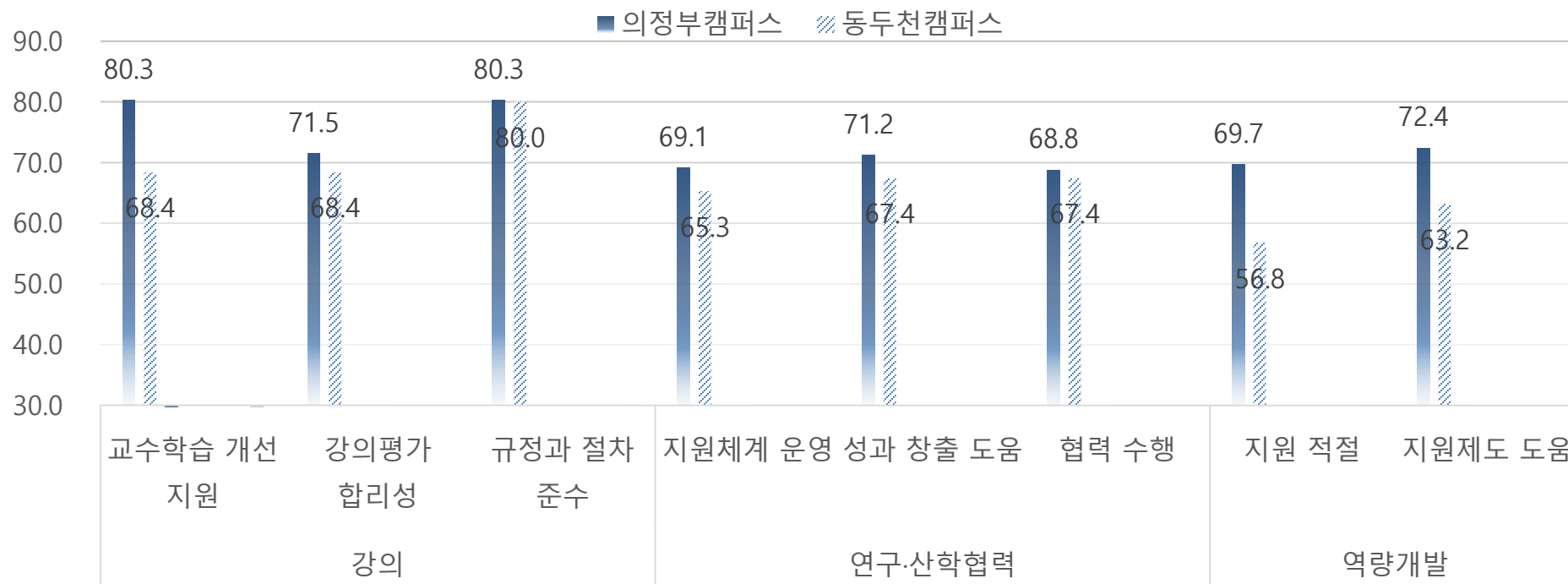
각 단과대별로 확인하였을 때 글로벌비즈니스대학 교원의 만족 수준이 대체로 낮은 경향을 보이고 있으며, 사회과학대학이 상대적으로 높은 만족도를 보이고 있음. 또한 지원체계 운영 항목에서 가장 큰 편차를 보임.

(3) 속성별 : ① 단과대학



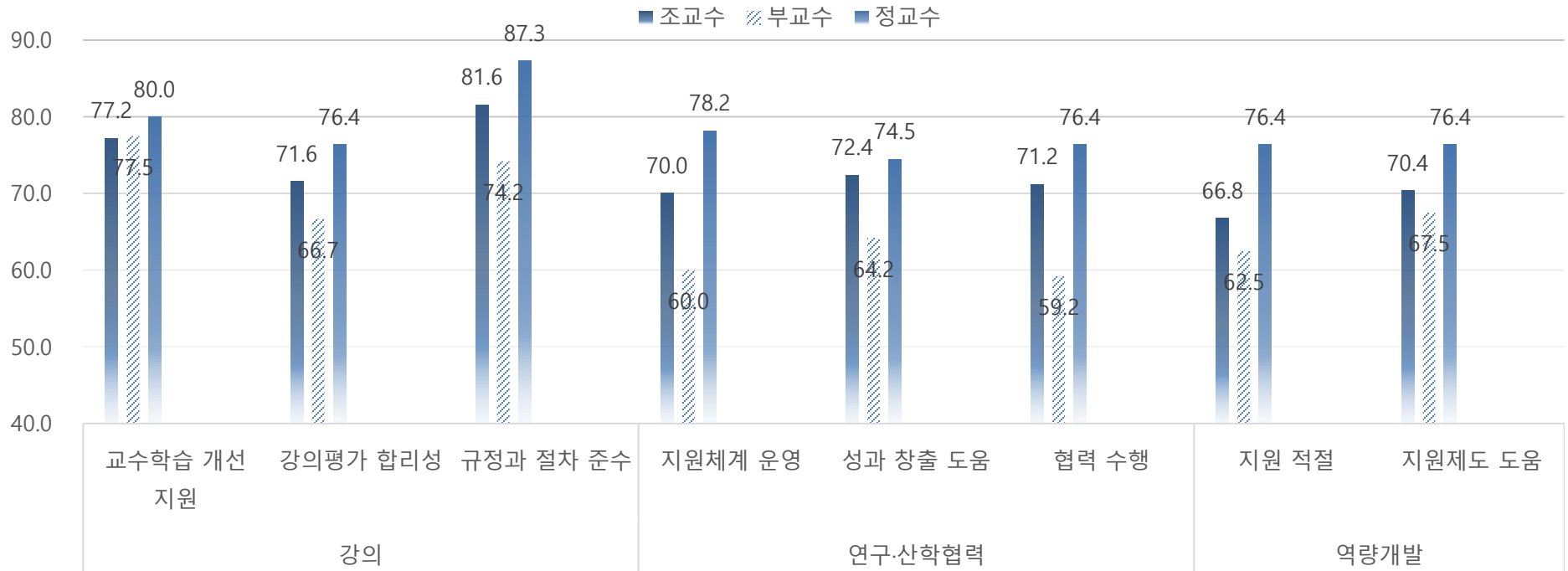
동두천캠퍼스의 만족도가 모든 요인에서 낮게 나타남. 역량개발을 위한 지원 적절, 지원제도 도움, 연구·산학협력 지원체계 운영 등 대학 본부 차원의 지원 관련 항목에서 특히 격차가 크게 나타남.

(3) 속성별 : ② 소속



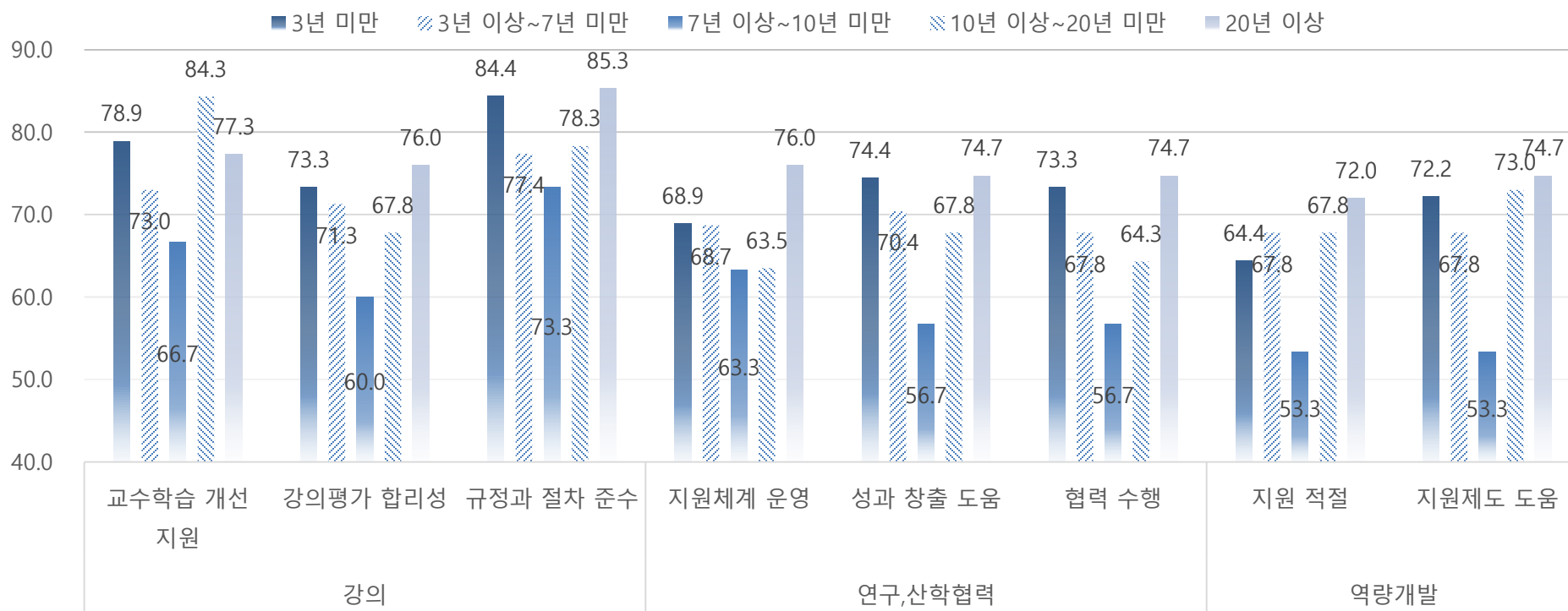
전반적으로 부교수의 만족도가 가장 낮은 모습을 보이고 있으며,
연구·산학협력 내 지원체계 운영, 협력 수행 항목의 만족도가 특히 낮음.

(3) 속성별 : ③ 직급



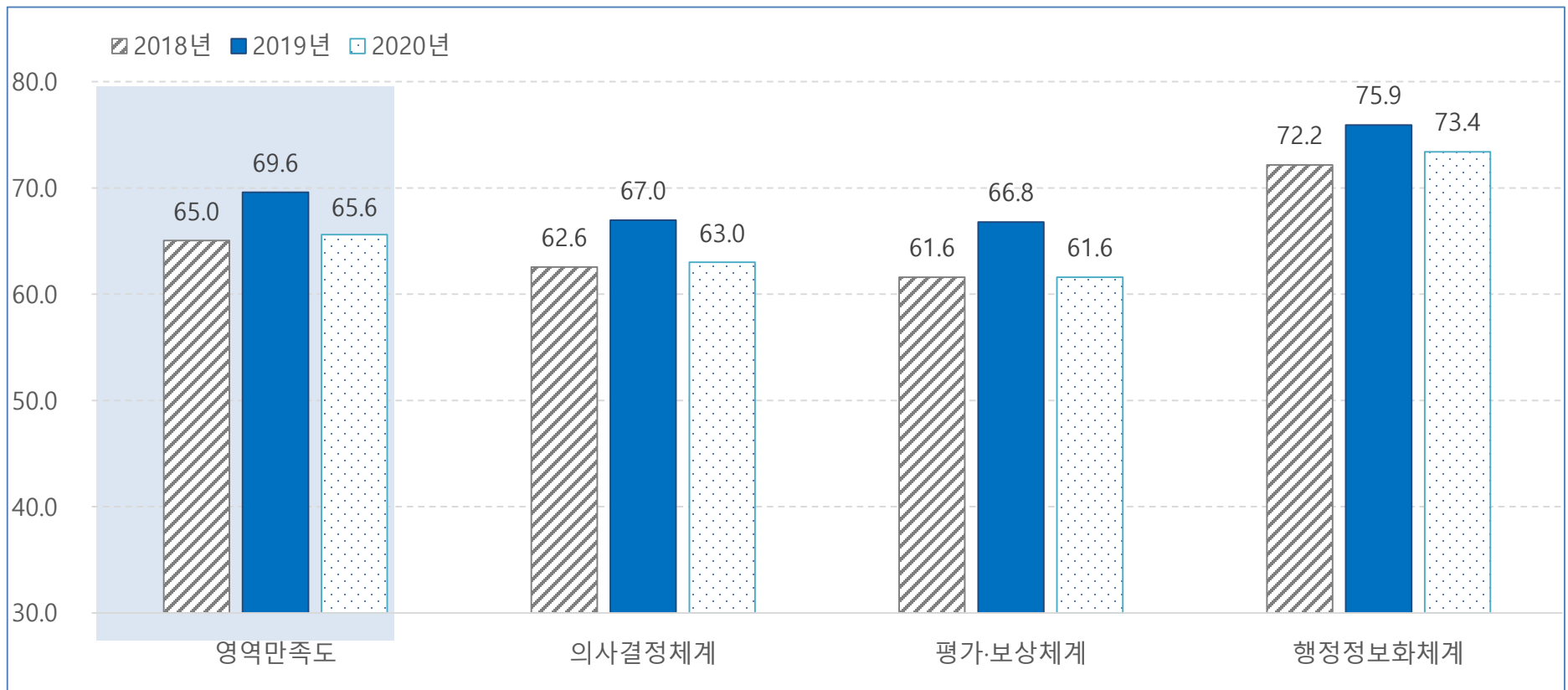
근속연수에 따라서는 전반적으로 7년 이상~10년 미만 근속자의 만족도가 상대적으로 가장 낮게 나타났으며, 특히 역량개발 요인에 해당하는 항목들의 만족도가 낮음.

(3) 속성별 : ④ 근속연수



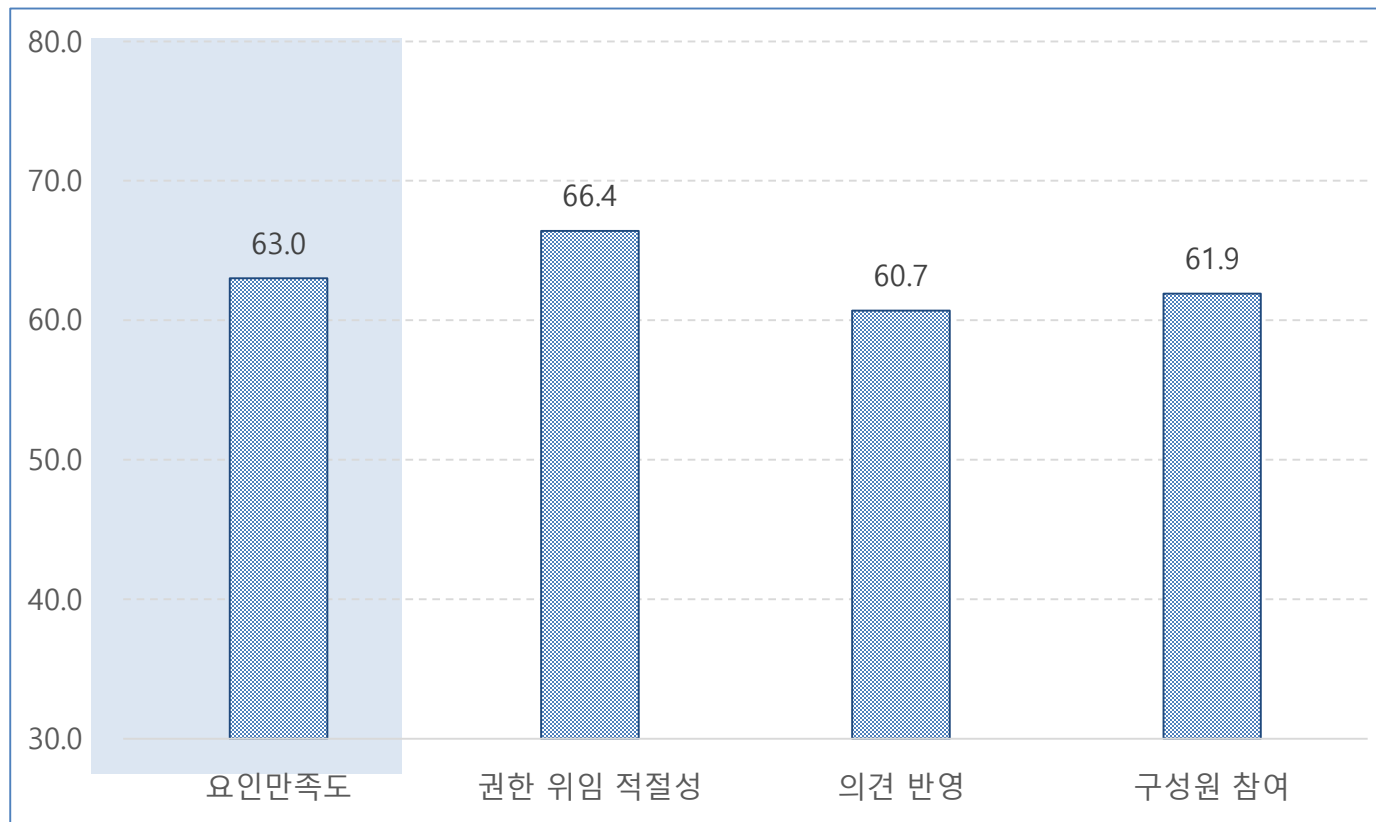
경영관리체계 영역은 모든 요인에서 만족도가 전년 대비 하락하였으며, 행정정보화체계 요인이 가장 높게 나타남.

(1) 요인별 : 전체



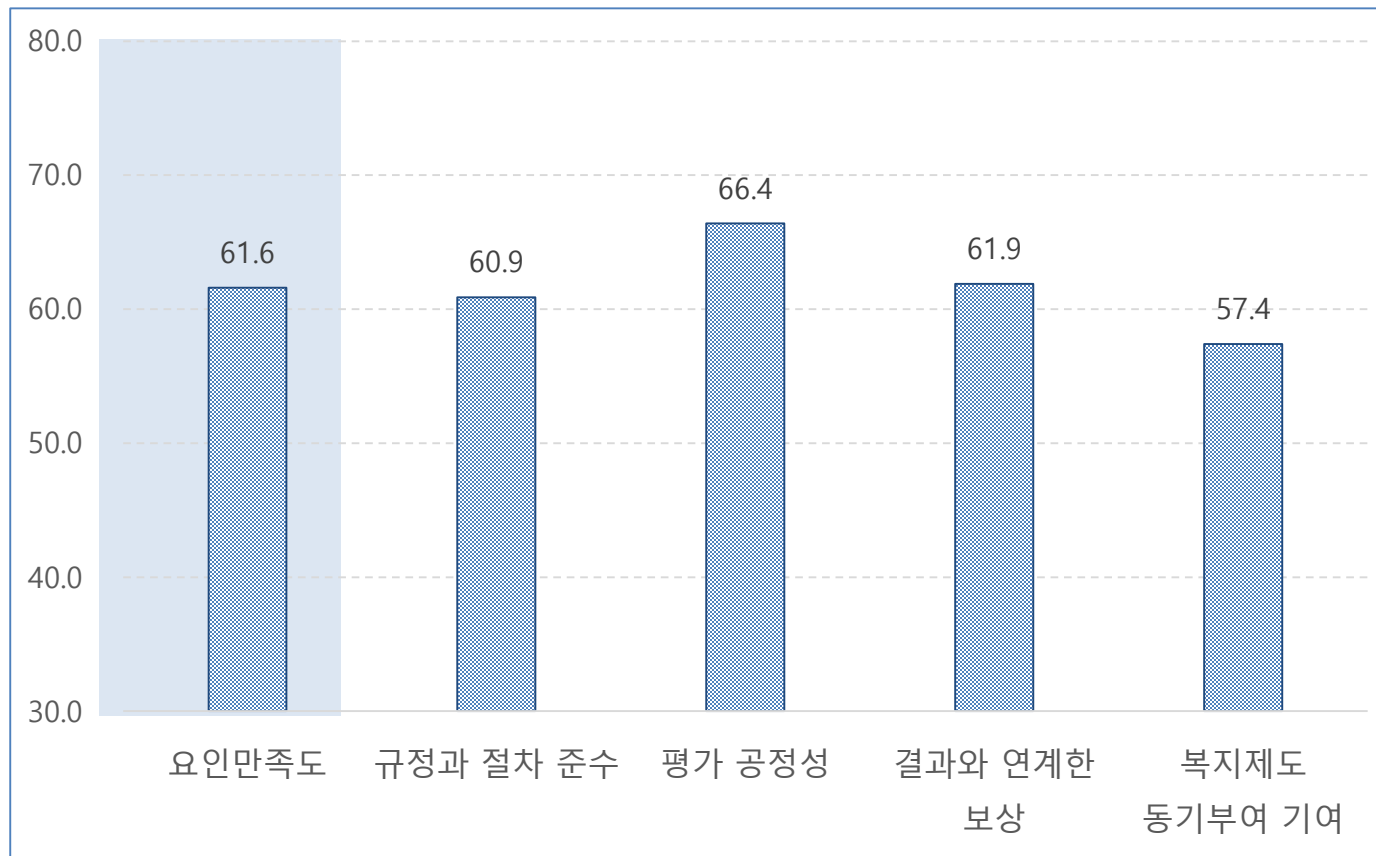
의사결정체계 요인에서는 의견 반영 항목이 상대적으로 높은 만족도를 보임.

(2) 항목별 : ① 의사결정체계 요인



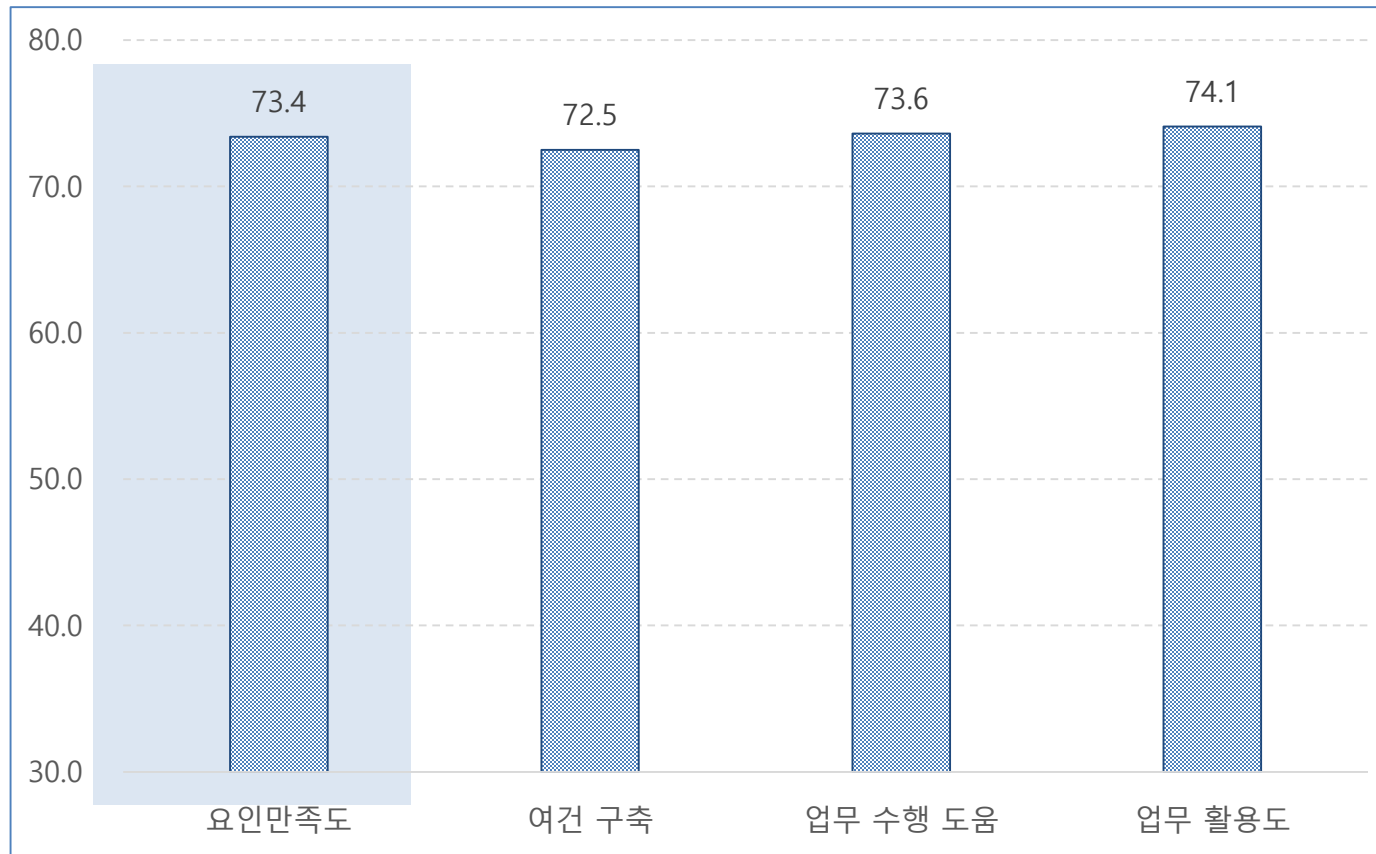
평가·보상체계 요인에서는 복지제도 동기부여 기여 항목에서 특히 낮은 만족도를 보임.

(2) 항목별 : ② 평가·보상체계 요인



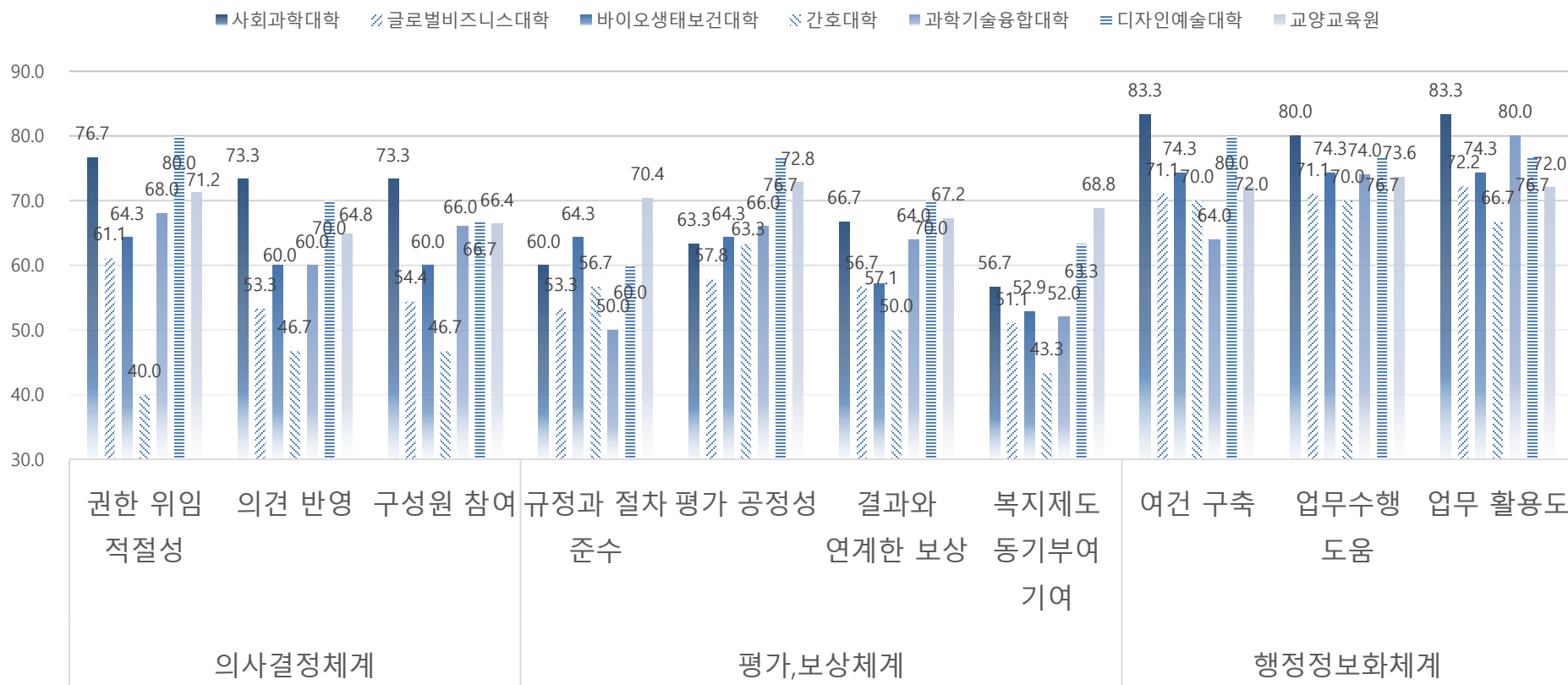
행정정보화체계 요인에서는 모든 항목에서 큰 차이가 없지만, 업무 활용도 항목이 근소하게 높은 만족도를 보임.

(2) 항목별 : ③ 행정정보화체계 요인



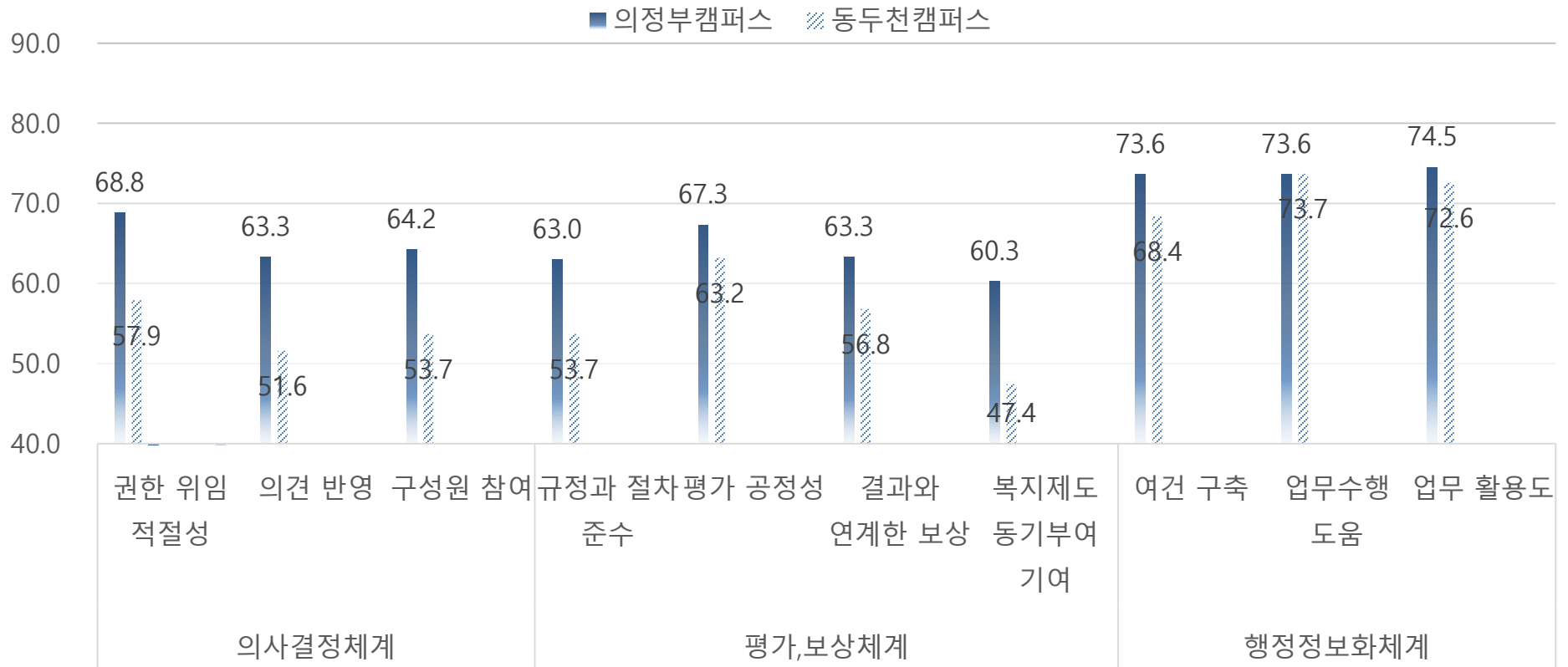
각 단과대별로 확인하였을 때 간호대학 교원의 만족 수준이 대체로 낮은 경향을 보이고 있으며, 특히 권한 위임 적절성, 복지제도 동기부여 기여, 구성원 참여, 의견 반영 항목에서 불만 수준의 낮은 만족도를 보임.

(3) 속성별 : ① 단과대학



대체적으로 동두천캠퍼스의 만족도가 낮게 나타남. 그러나 행정정보화체계 요인의 업무수행 도움 항목에서는 의정부캠퍼스와 비슷한 수준으로 조사됨.

(3) 속성별 : ② 소속

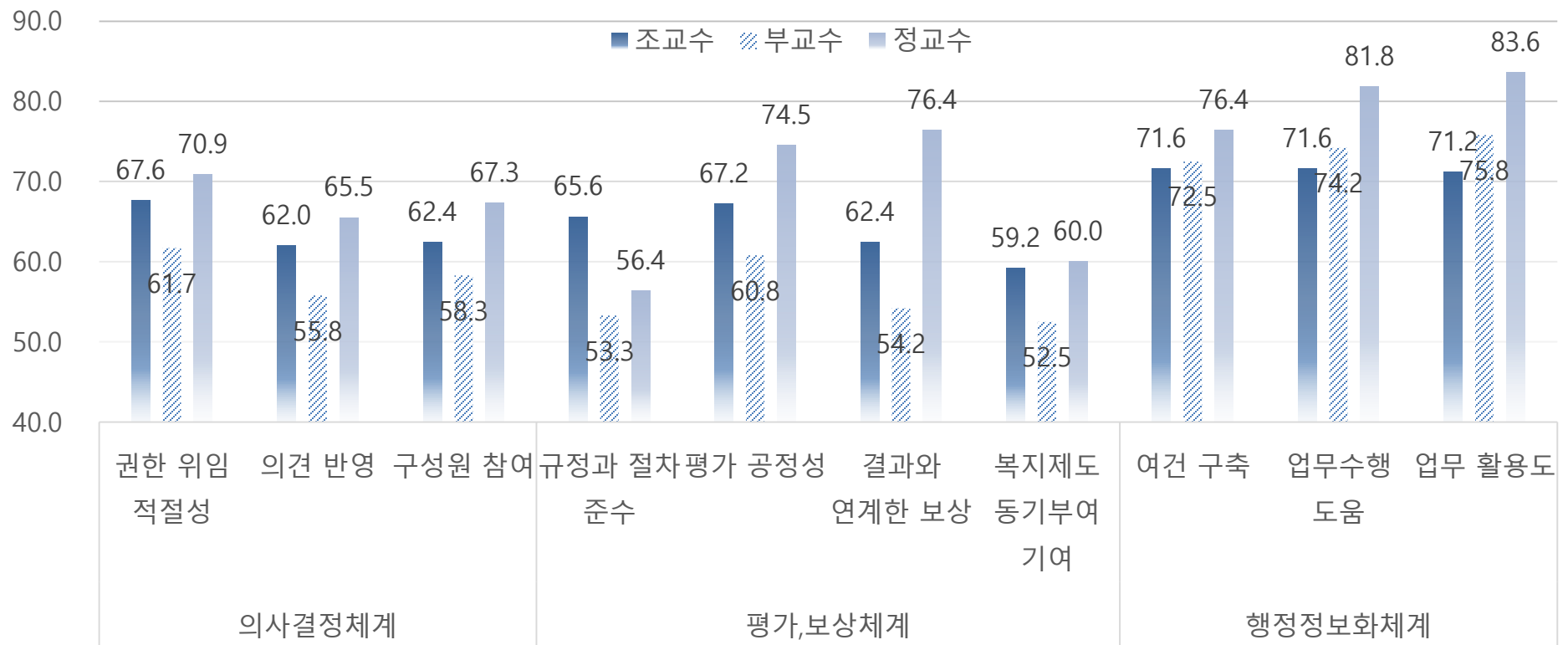


2. 영역별 결과

라. 경영관리체계

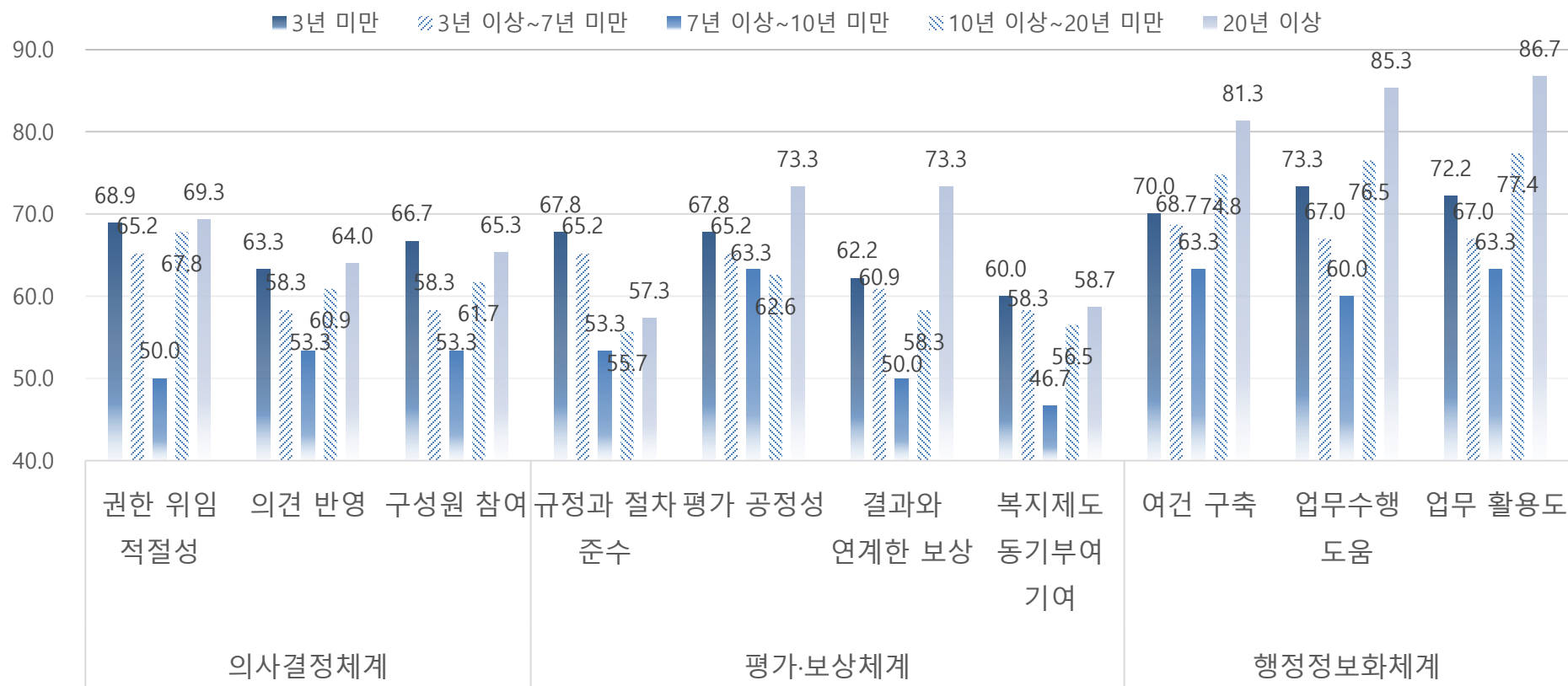
전반적으로 부교수의 만족도가 가장 낮은 모습을 보이고 있음. 모든 직급에서 평가·보상체계 요인에서 가장 낮은 만족도를, 행정정보화체계 요인에서 가장 높은 만족도를 보임.

(3) 속성별 : ③ 직급



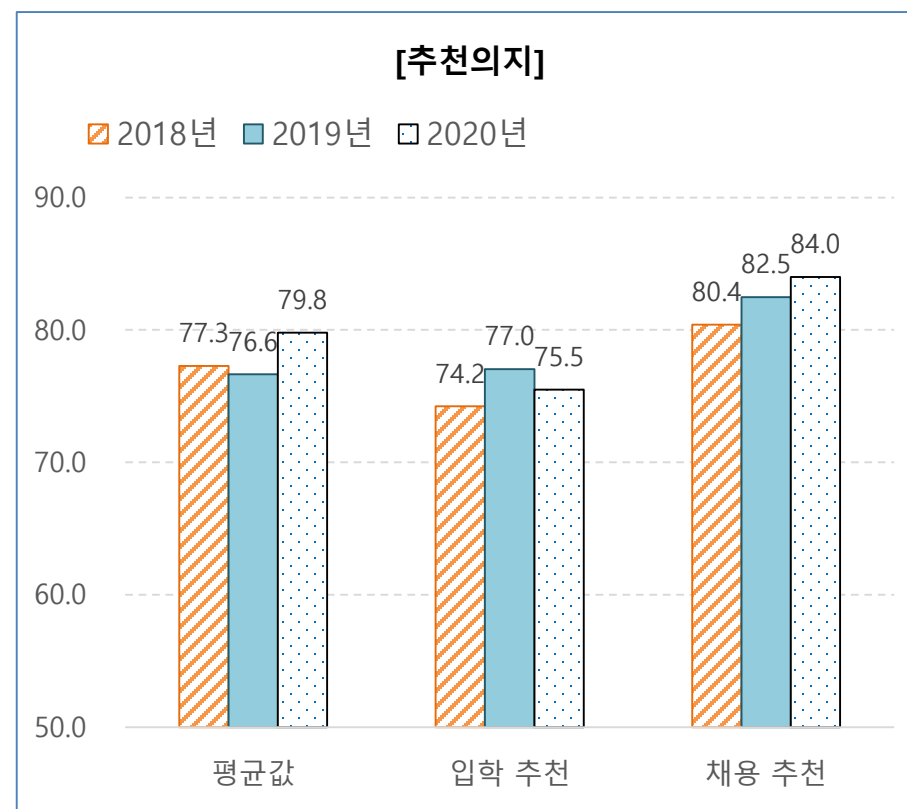
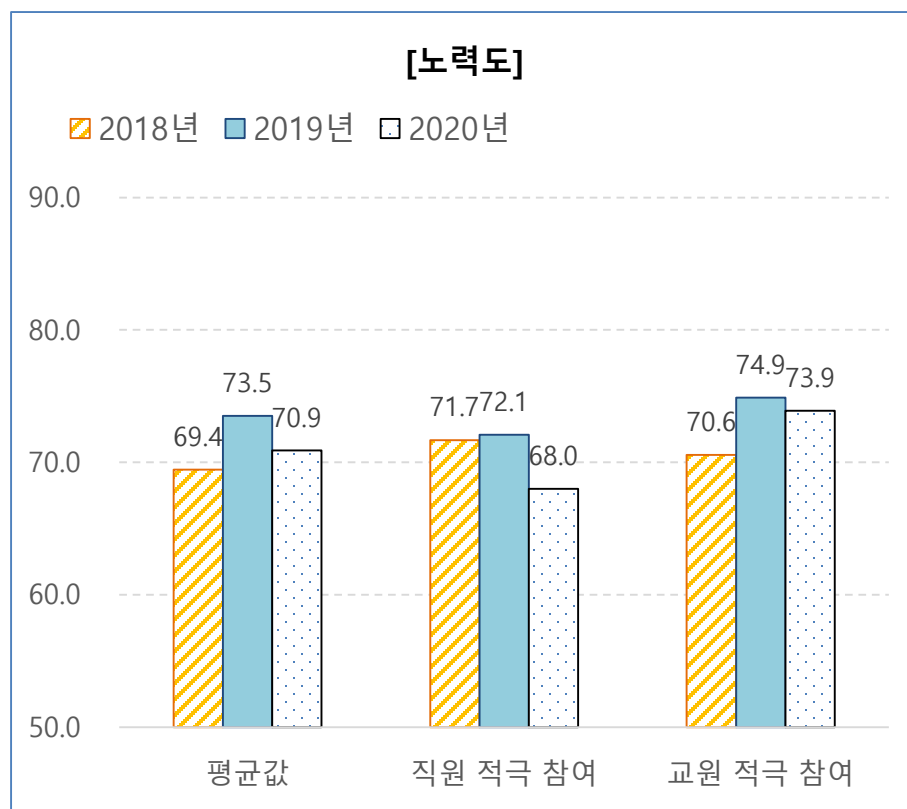
근속연수에 따라서는 전반적으로 7년 이상~10년 미만 근속자의 만족도가 가장 낮고 20년 이상 근속자의 만족도가 가장 높게 나타남. 특히 행정정보화체계의 업무수행에 도움 항목과 평가·보상체계의 결과와 연계한 보상 항목에서는 근속연수별 편차가 가장 크게 나타남.

(3) 속성별 : ④ 근속연수



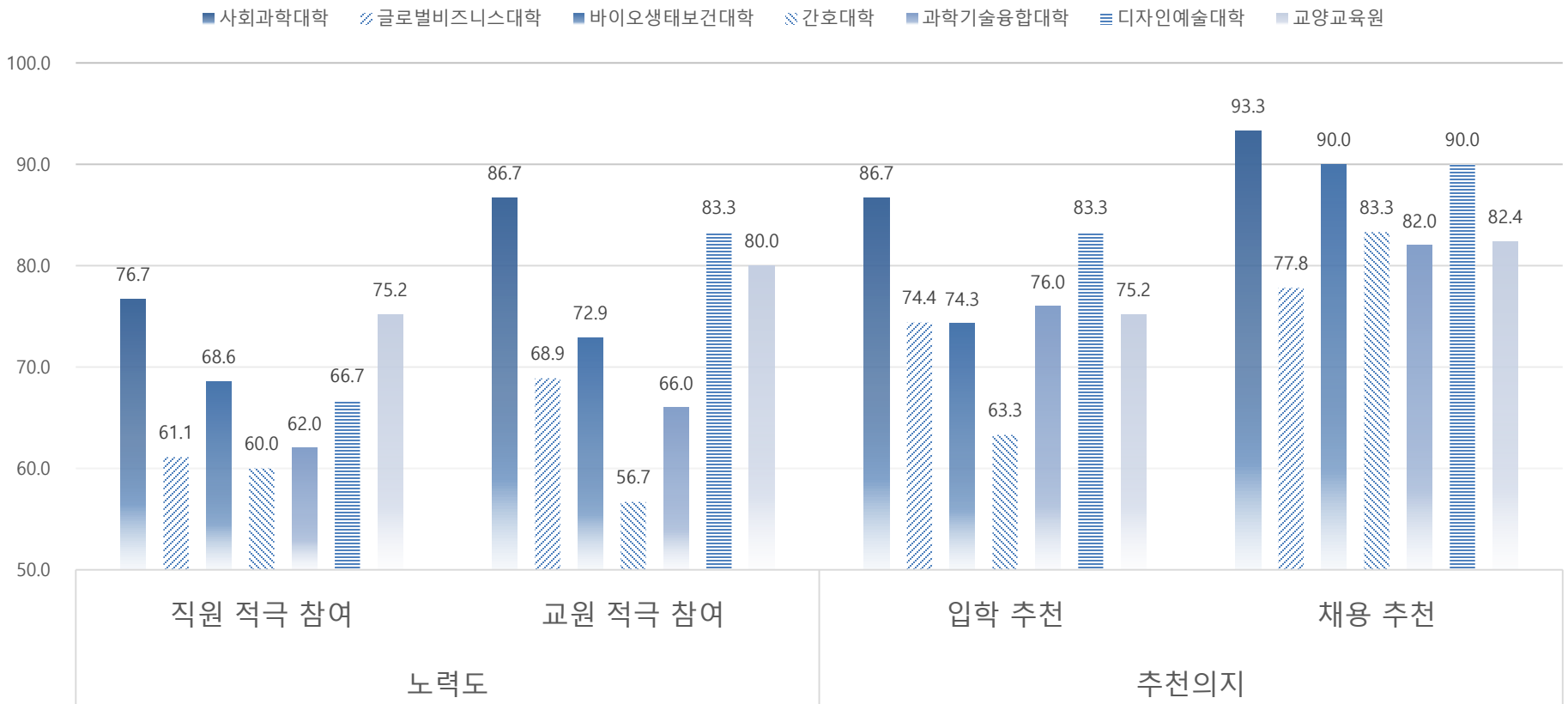
대학의 발전을 위한 노력도에는 직원 적극 참여 68.0점, 교원 적극 참여 73.9점으로 교원에 비해 직원의 적극적 참여가 낮다고 평가하는 것으로 나타남. 추천의지는 입학 추천 항목에서 전년 대비 하락하였음.

(1) 요인별 : 노력도, 추천의지



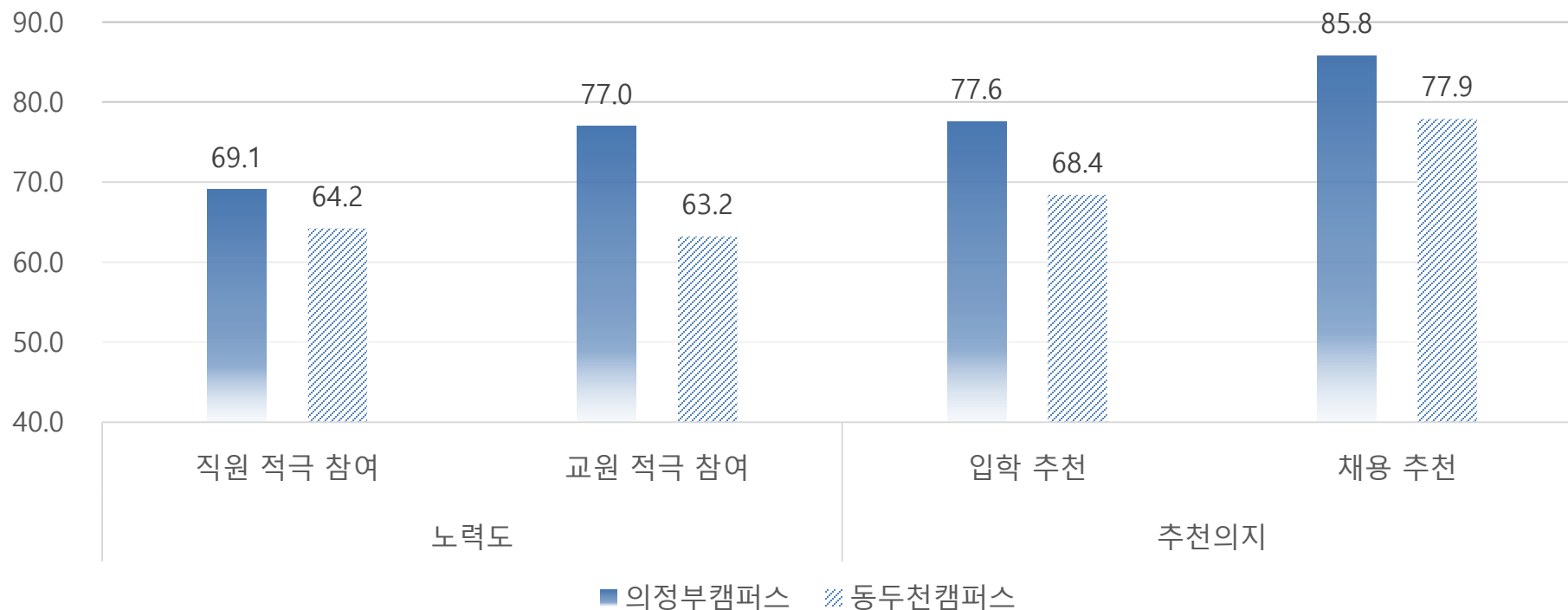
교직원의 대학발전 참여 노력과 관련하여 대부분의 항목에 대해 간호대학 교원들의 노력도와 추천의지가 타 단과대학에 비해 낮은 수준으로 나타남. 입학추천보다 채용추천이 높게 나타나, 대학의 교육 여건보다는 교육 성과를 높게 평가하고 있는 것으로 보임.

(2) 속성별 : ① 단과대학



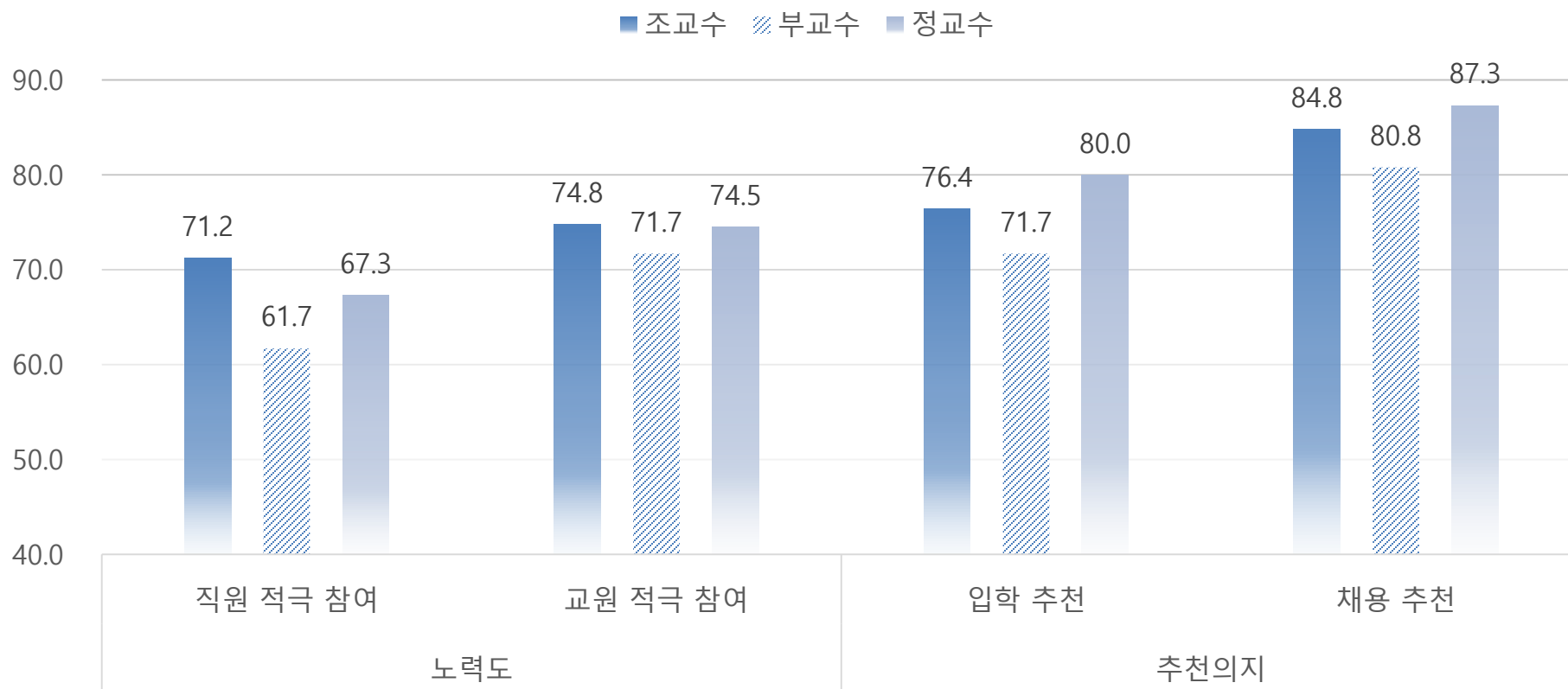
노력도와 추천의지에 대해서는 모든 항목에서 의정부캠퍼스 소속 교원이 동두천캠퍼스 소속 교원보다 높은 수준을 보이고 있으며 교원의 참여 노력에서 가장 큰 격차를 보임.

(2) 속성별 : ② 소속



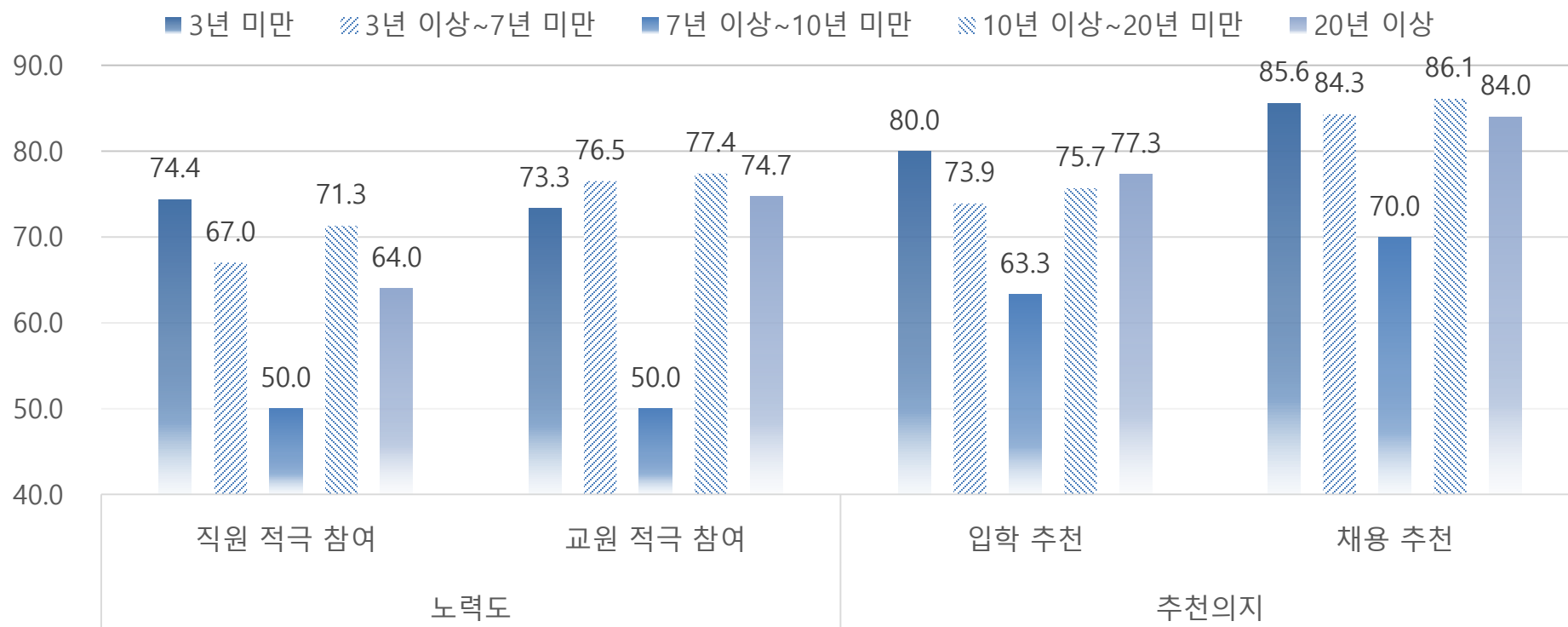
대체적으로 부교수의 노력도와 추천의지가 가장 낮게 나타남. 또한 모든 직급에서 채용 추천 항목의 의지가 가장 높게 나타남.

(2) 속성별 : ③ 직급



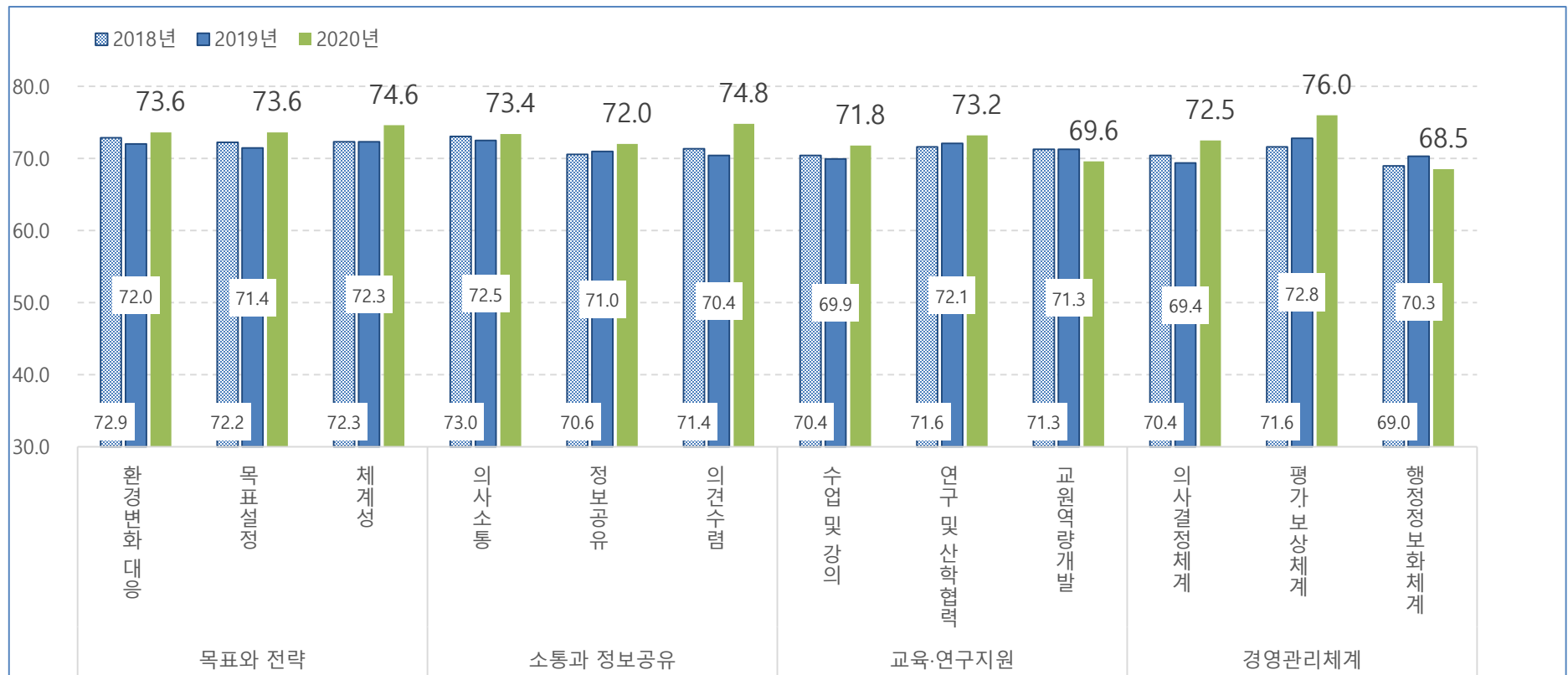
대학발전 참여를 위한 노력도 및 추천의지에 있어서 전반적으로 7년 이상~10년 미만 교원들의 점수가 가장 낮게 나타남.

(2) 속성별 : ④ 근속연수



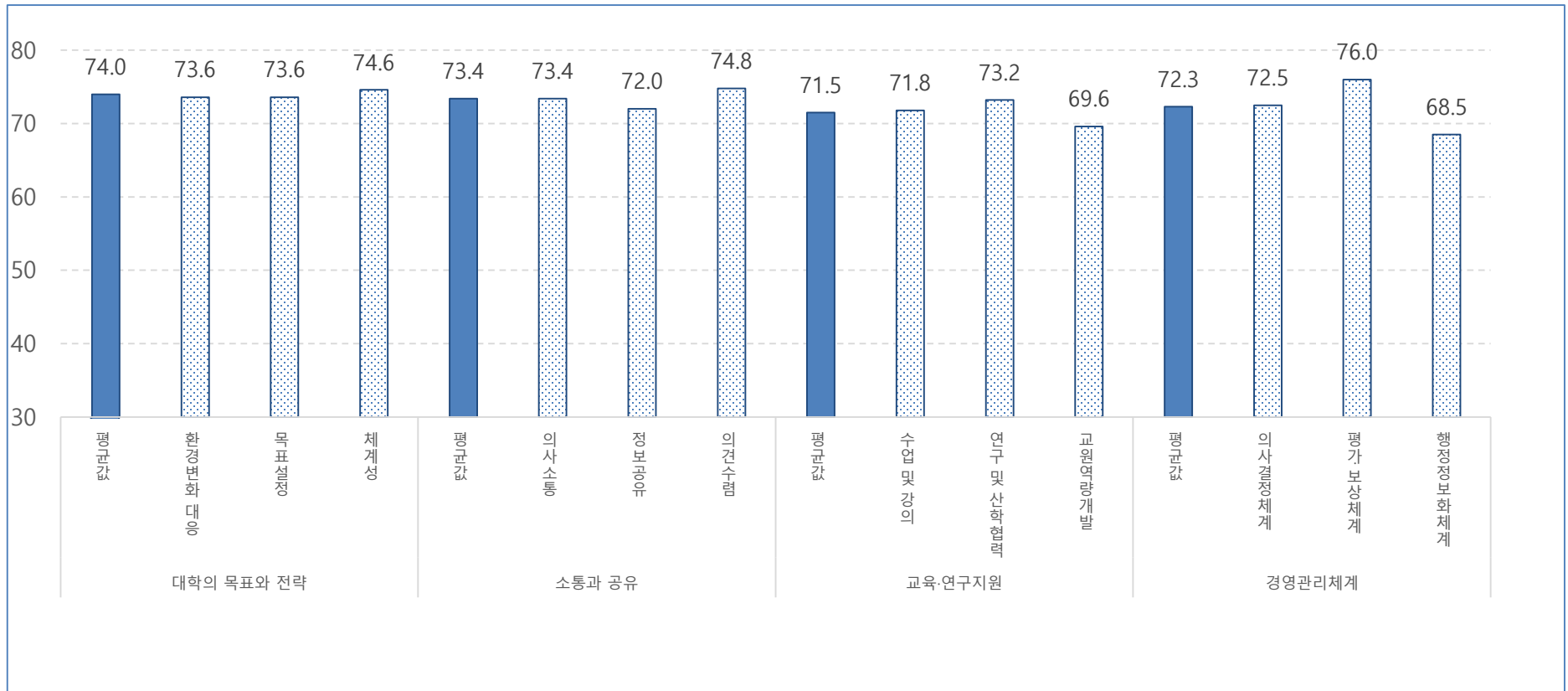
행정정보화체계와 교원역량개발을 제외한 대부분의 요인에서 전년보다 개선이 시급하다는 의견을 보이고 있어 요인별 만족도와는 역상관관계를 뚜렷이 보이고 있음.

(1) 요인별 : 전체



모든 요인들에 대해 비슷한 개선 우선순위를 보이고 있으나 평가·보상체계 항목이 평균값보다 높게 나타나며 가장 시급하게 개선되어야 한다는 요인으로 꼽힘.

(1) 요인별 : 전체



3. 부가조사

나. 개선 우선순위

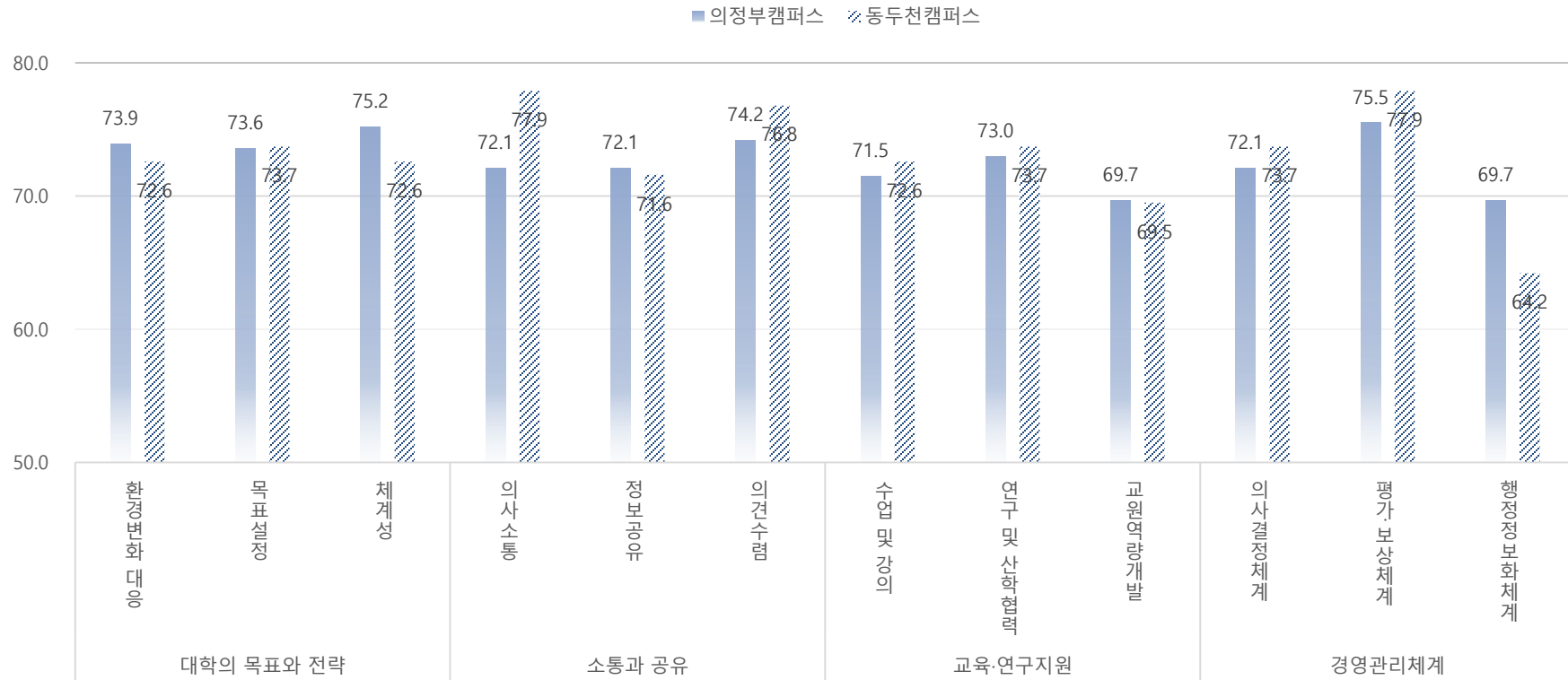
각 단과대학에서 개선 우선순위를 비교했을 때 사회과학대학, 글로벌비즈니스대학, 디자인예술대학, 교양교육원은 목표 및 전략과 소통과 공유, 바이오생태보건대학은 교육·연구지원, 간호대학은 소통과 공유, 과학기술대학은 목표 및 전략에 상대적으로 높은 우선순위를 두고 있고, 모든 단과대학에서 평가·보상체계에 대한 개선 요구가 높게 나타남.

(2) 속성별 : ① 단과대학

영역	요인	사회과학 대학	글로벌 비즈니스 대학	바이오생태 보건대학	간호대학	과학기술 융합대학	디자인예술 대학	교양교육원
목표 및 전략	환경변화 대응	80.0	73.3	72.9	70.0	72.0	73.3	74.4
	목표설정	80.0	72.2	71.4	70.0	78.0	60.0	76.8
	체계성	76.7	75.6	71.4	70.0	74.0	66.7	78.4
소통과 공유	의사소통	76.7	74.4	74.3	86.7	70.0	66.7	71.2
	정보공유	80.0	70.0	71.4	80.0	64.0	66.7	74.4
	의견수렴	80.0	74.4	72.9	80.0	72.0	70.0	76.0
교육·연구지원	수업 및 강의	63.3	73.3	75.7	73.3	62.0	70.0	74.4
	연구 및 산학협력	76.7	72.2	78.6	73.3	72.0	66.7	72.0
	교원역량개발	70.0	72.2	71.4	70.0	60.0	66.7	71.2
경영관리체계	의사결정체계	73.3	73.3	71.4	73.3	72.0	66.7	73.6
	평가·보상체계	76.7	74.4	77.1	83.3	74.0	66.7	77.6
	행정정보화체계	63.3	70.0	68.6	63.3	62.0	66.7	72.8

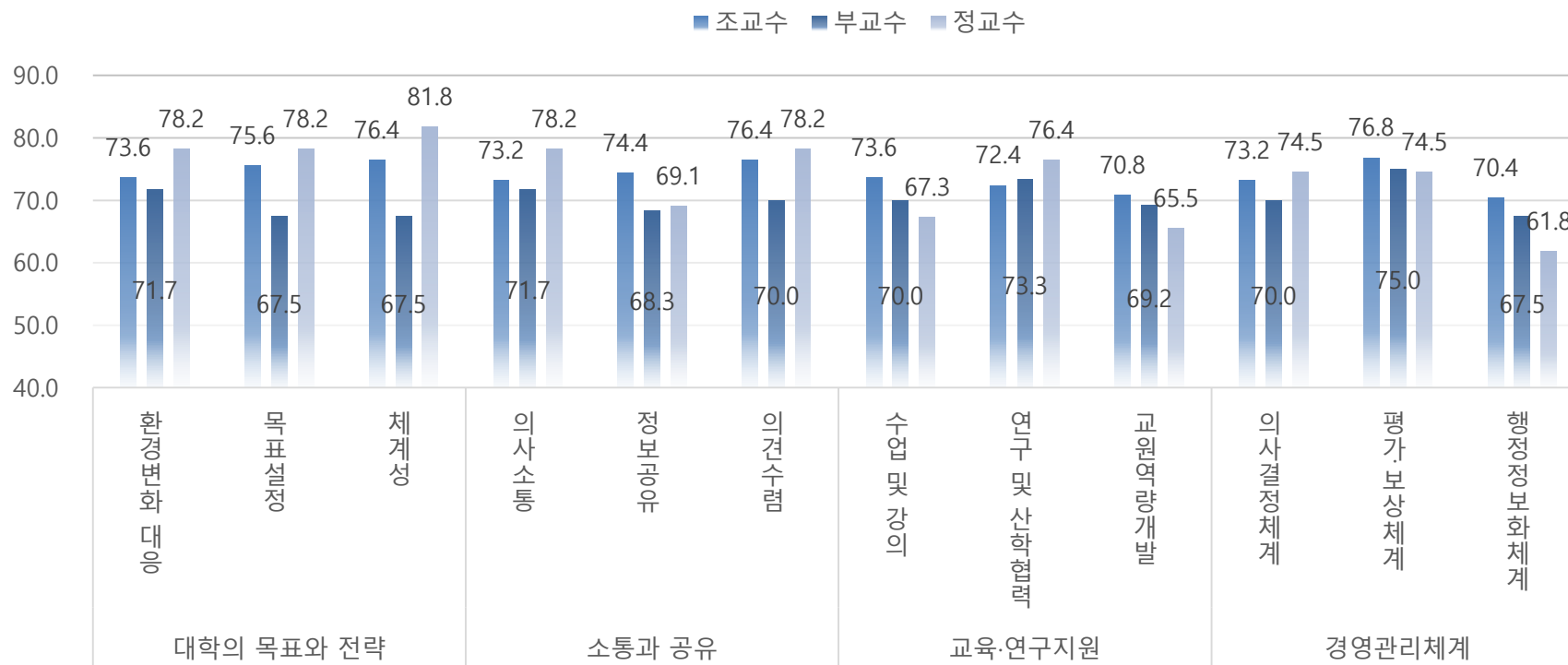
의정부캠퍼스는 평가·보상체계와 목표와 전략의 체계성을,
동두천캠퍼스는 평가·보상체계와 의사소통을 우선적으로 개선해야 한다는 의견을 보임.

(2) 속성별 : ② 소속



조교수는 평가·보상체계와 의견수렴을 부교수는 평가·보상체계와 연구 및 산학협력 지원을, 정교수는 목표와 전략의 체계성을 우선적으로 개선해야 한다는 의견을 보임.

(2) 속성별 : ③ 직급



근속연수에 따라 개선 우선순위에 대한 의견이 일부 상이하게 나타났으나
소통과 공유 영역 내 의견수렴 요인에 대해서는 공통적으로 높은 개선 의견을 보임.

(2) 속성별 : ④ 근속연수

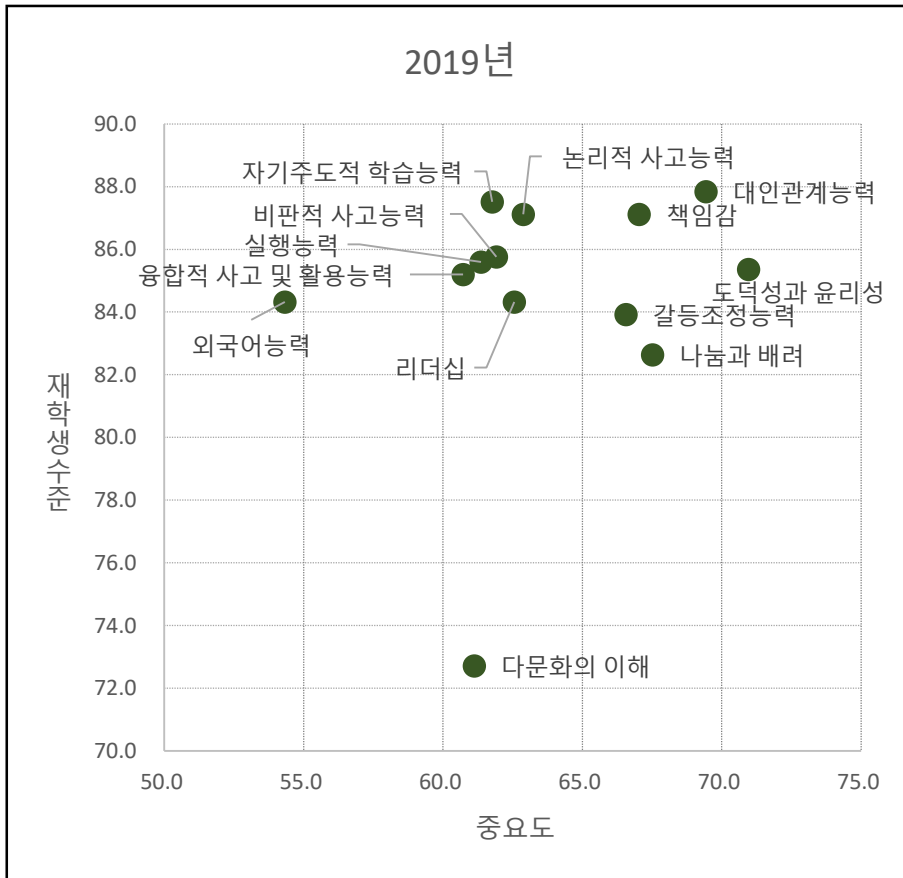
영역	요인	3년 미만	3년 이상~7년 미만	7년 이상~10년 미만	10년 이상~20년 미만	20년 이상
목표 및 전략	환경변화 대응	70.0	74.8	76.7	73.0	76.0
	목표설정	75.6	76.5	76.7	71.3	69.3
	체계성	73.3	75.7	83.3	74.8	70.7
소통과 공유	의사소통	67.8	79.1	76.7	71.3	73.3
	정보공유	70.0	77.4	73.3	72.2	65.3
	의견수렴	72.2	78.3	80.0	73.9	72.0
교육·연구지원	수업 및 강의	65.6	79.1	80.0	69.6	68.0
	연구 및 산학협력	72.2	73.9	70.0	75.7	70.7
	교원역량개발	67.8	72.2	80.0	68.7	65.3
경영관리체계	의사결정체계	71.1	75.7	70.0	72.2	70.7
	평가·보상체계	80.0	77.4	76.7	75.7	69.3
	행정정보화체계	70.0	71.3	70.0	68.7	61.3

3. 부가조사

다. 핵심역량 중요도 및 재학생 수준

핵심역량에 대해서는 외국어능력과 다문화의 이해 등 글로벌 관련 역량에 대해서는 중요도와 재학생 수준이 낮다고 생각하고 있으며, 대인관계능력, 도덕성과 윤리성 등 인성 관련 역량에 대해서는 중요도와 재학생 수준이 높다고 생각하고 있음.

[핵심역량 요소의 중요도와 만족도 상호관계]



교원 대상 개방형 설문에서는 평가 및 보상체계 개선, 소통 및 원활한 정보공유에 대한 의견이 제시됨.

개방형 설문 조사 결과 개선 의견

- 바이오생태보건대학 외국저널에 투고 할 때 질문이 가장 많네요. 특별한 것도 좋지만, 일반적으로 이해할 수 있는 대학명이었으면 합니다.
- 구성원 간의 원활한 소통과 정보의 공유, 구성원 간 협의에 근거한 업무처리는 구성원이 소속감을 가지고 책임을 다하는데 필수 요소라고 생각합니다. 구성원들간 협조적인 분위기에서 맡은 바 소임을 다할 수 있는 근무환경이 조성되기를 희망합니다.
- 구성원의 의견이 전달될 적절한 루트가 없고, 문제를 제시할 수 있는 채널도 없습니다. 또한 이런 설문조사를 통해 통해 의견을 제시해도 전혀 반영이 안되는 것 같습니다.
- 비전, 정책, 정보 등의 공유를 더욱 활성화시켜 주인의식을 더 강화해야 한다.
- 교수와 직원을 위한 리더쉽과 커뮤니케이션 교육 프로그램을 두어 학교 행정의 선진화를 추진.
- 강의평가 문구가 1, 2개는 합리적이지 않은 듯합니다.
- 교직원의 봉급 체계와 인사 결정이 체계가 잡혀있지 않고 사건이 많이 들어간다고 생각함. 임금이 낮은 교직원에 대한 임금 체계를 확립하여 이들의 사기 진작이 필요하다고 생각됨.
- 근무연수, 업적평가기준에 따른 합리적 교원 승진 필요함.
- 대내외 업무를 수행함에 있어 대학의 위상을 고려한 사업 수주 등이 필요

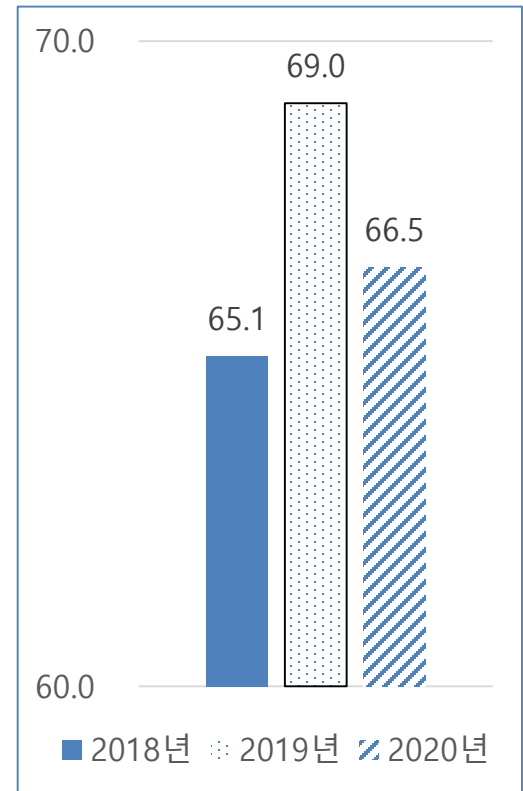
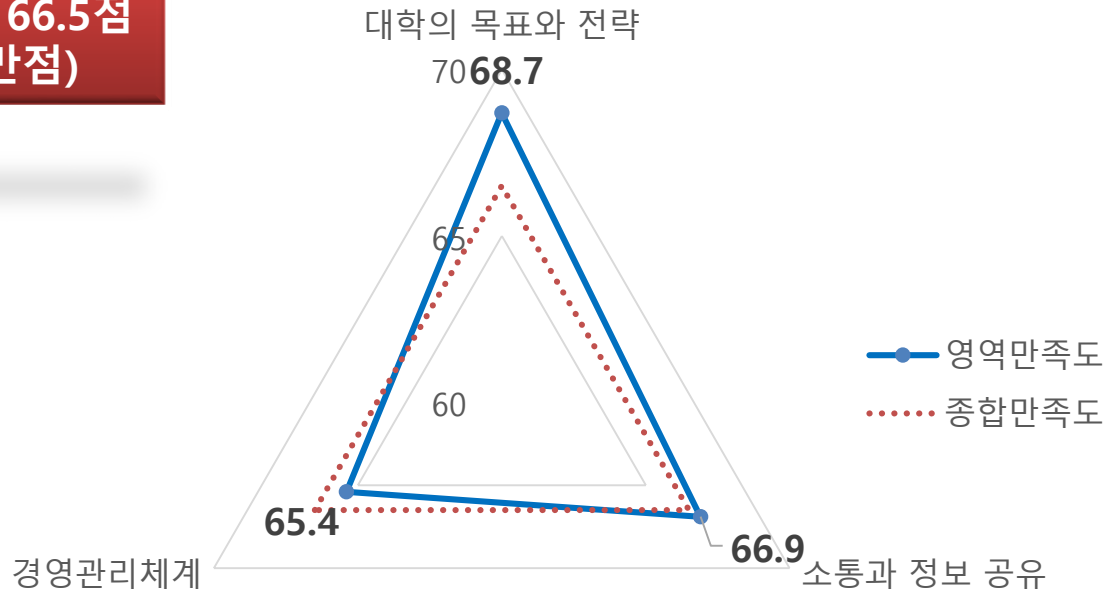
Ⅲ. 직원 만족도 조사 결과

1. 조사결과 총괄
2. 영역별 결과
3. 부가조사

전년 대비 종합만족도는 하락함. 대학의 목표와 전략 영역이 상대적으로 높고 경영관리체계 영역이 상대적으로 낮음.

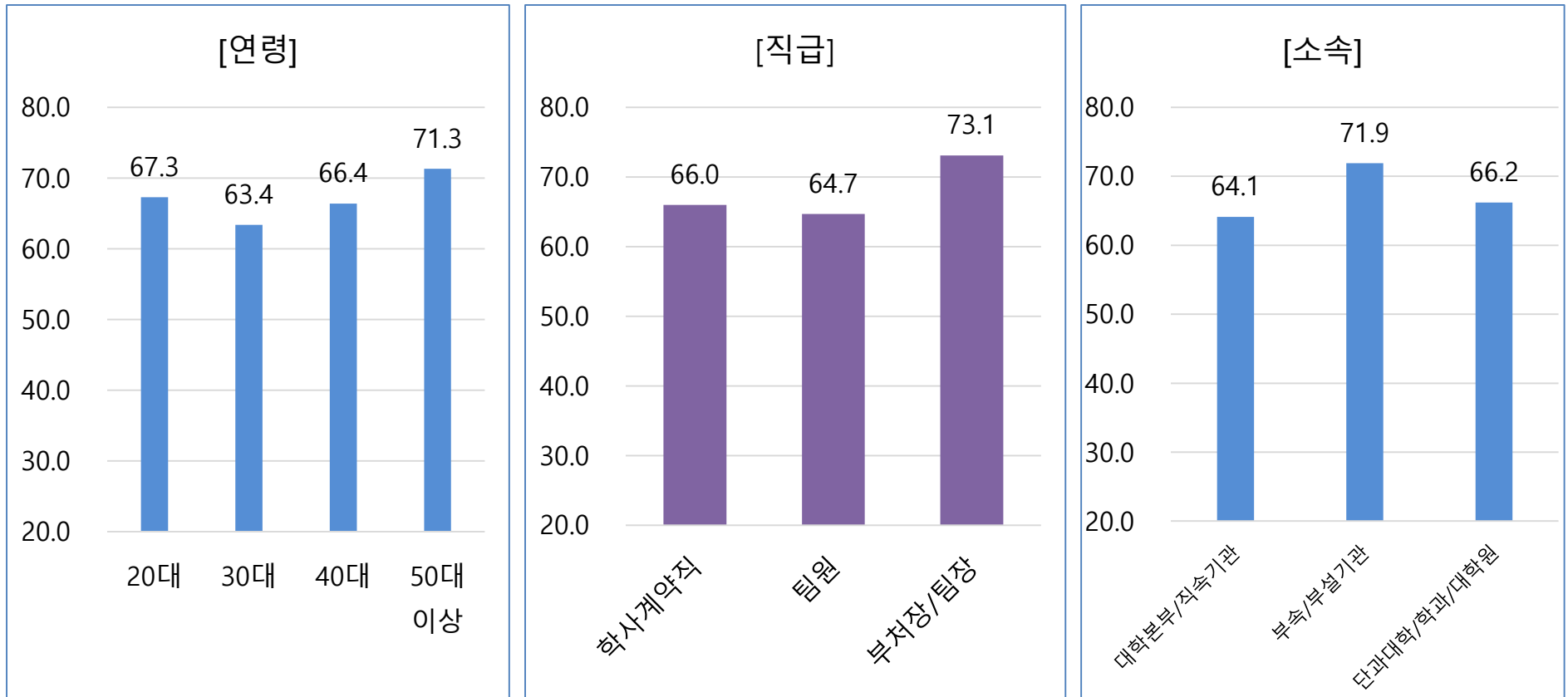
(1) 영역별

종합만족도 66.5점
(100점 만점)



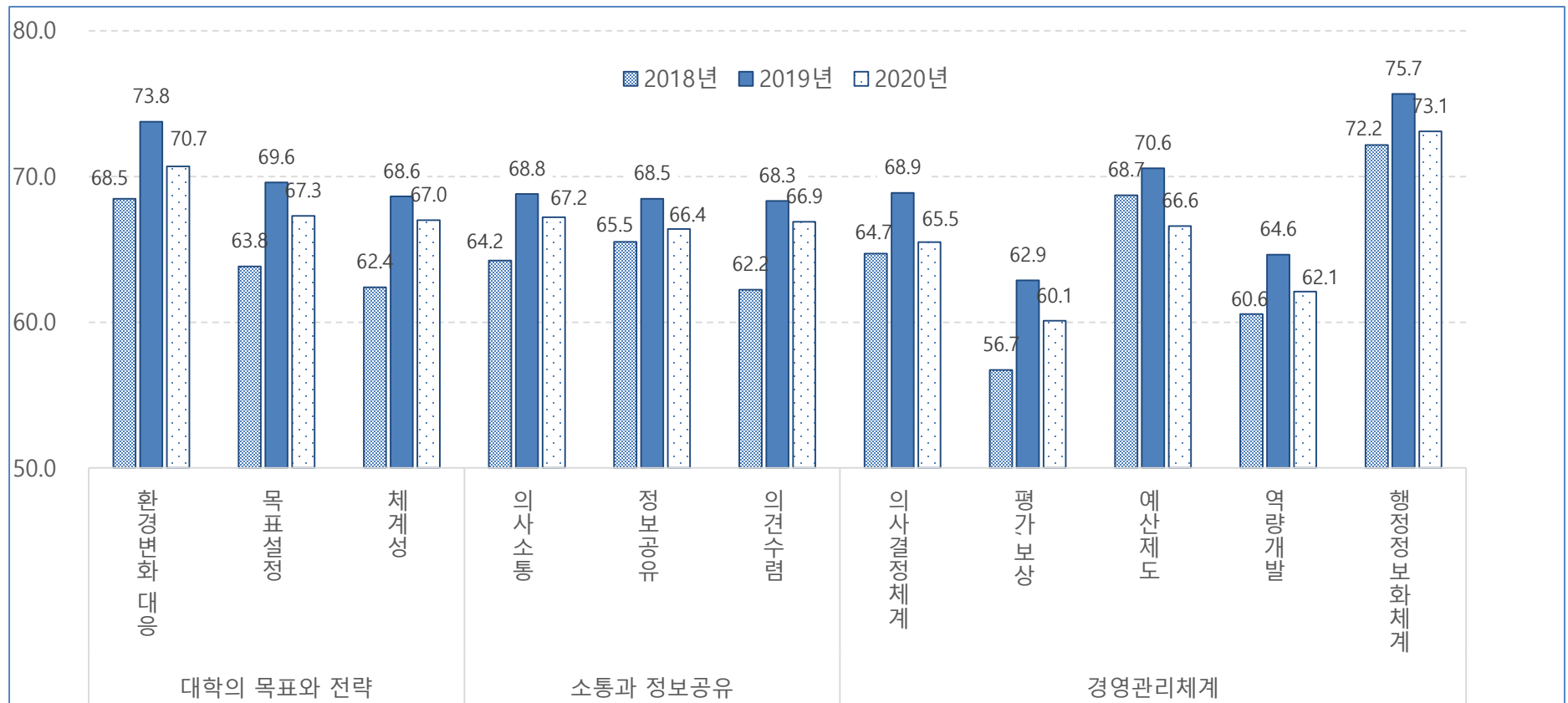
연령별로는 30대 직원의 만족도가 가장 낮은 것으로 나타났으며 직급에서는 팀원급이, 소속별로는 대학본부/직속기관 소속 직원의 만족도가 가장 낮은 것으로 조사됨.

(1) 속성별



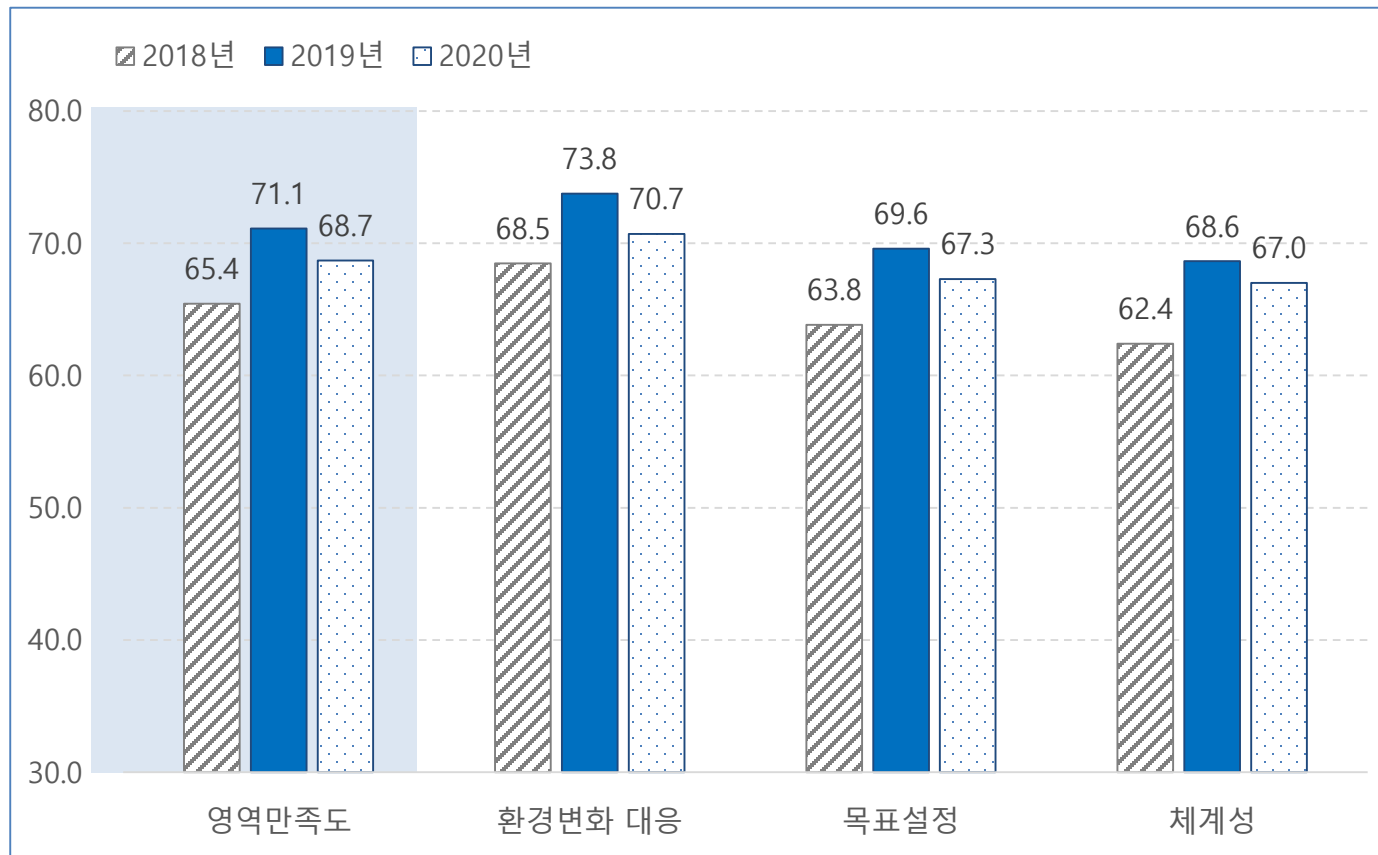
전년 대비 모든 요인에서 만족도가 하락한 것으로 조사됨. 환경변화 대응, 행정정보화체계 요인에서 높은 만족을 보였으며 평가·보상 요인에서 가장 낮은 만족을 보임.

(1) 요인별



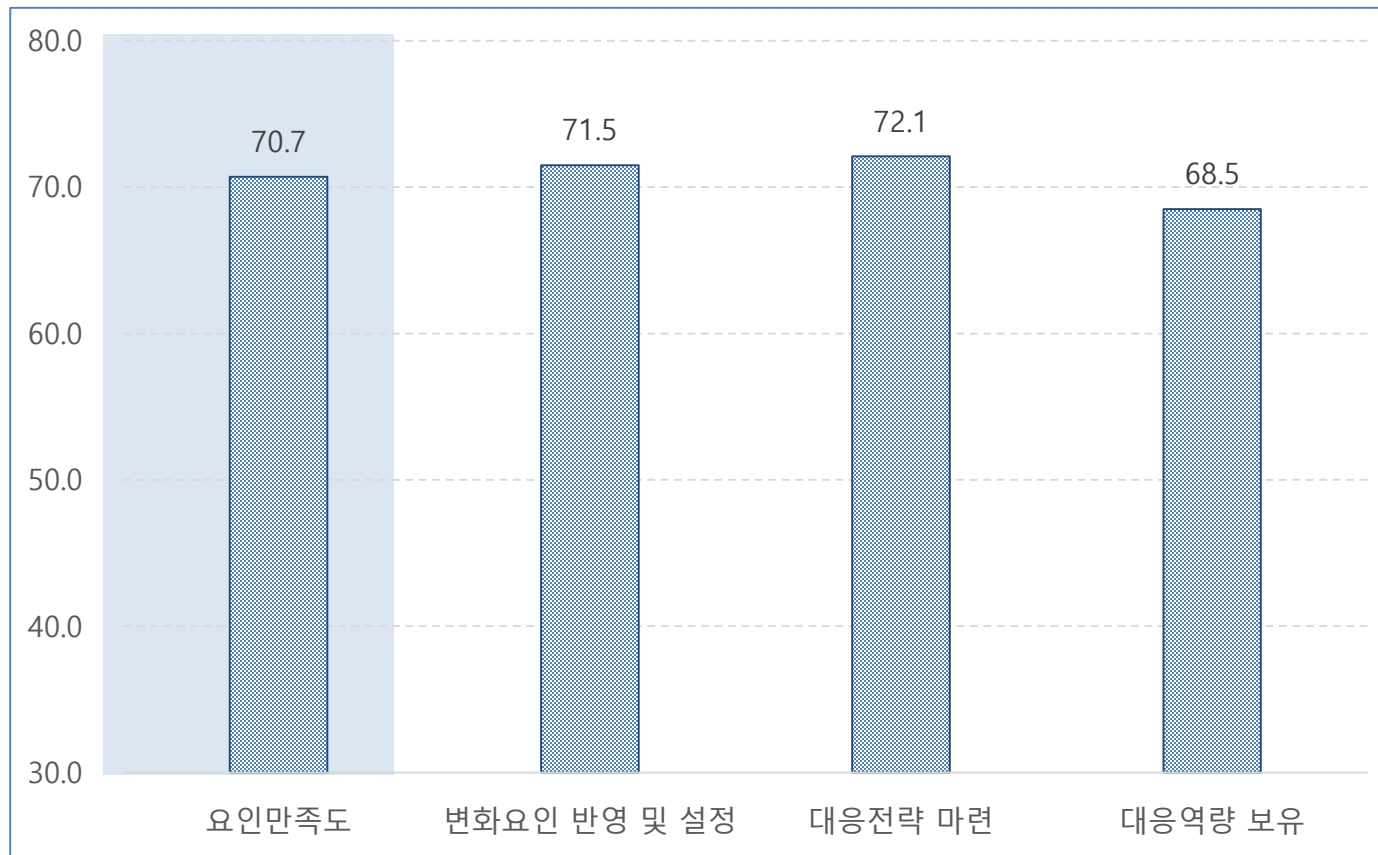
대학의 목표와 전략 영역은 모든 요인에서 전년 대비 만족도가 하락하였으며, 전년과 동일하게 환경변화대응>목표설정>체계성 순으로 높은 만족을 보임.

(1) 요인별 : 전체



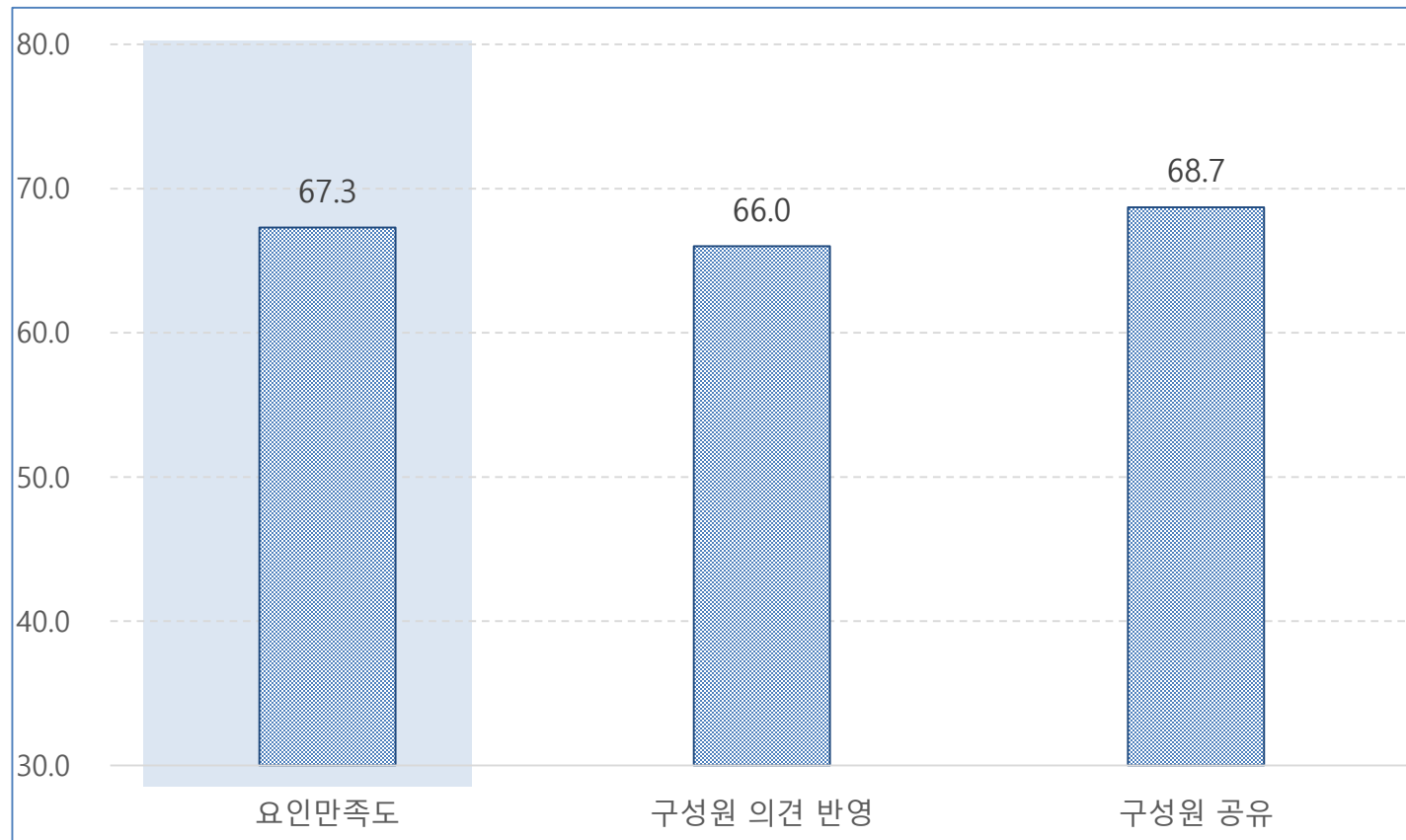
환경변화 대응 요인에서는 대응역량 보유 항목의 만족도가 가장 낮게 나타남.

(2) 항목별 : ① 환경변화 대응 요인



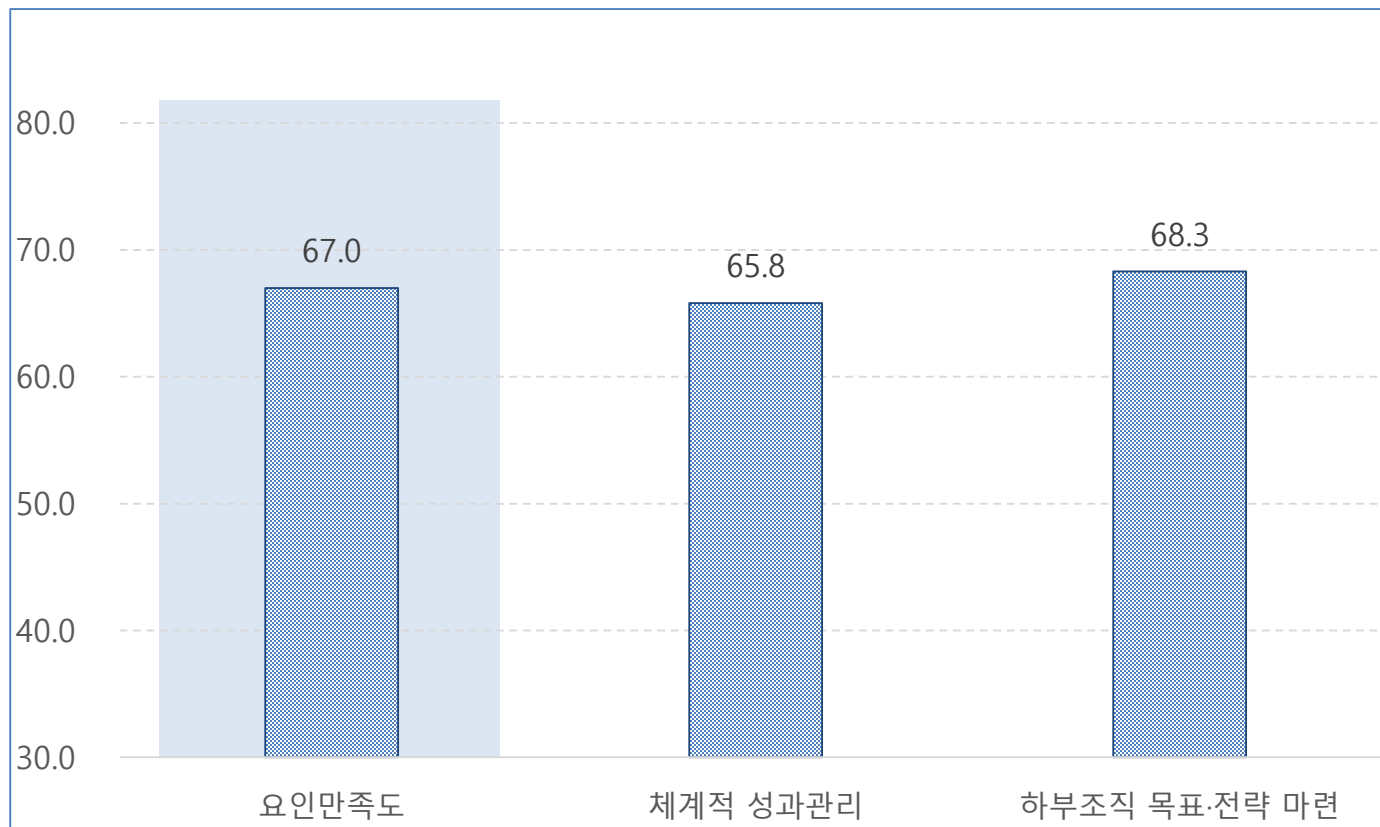
목표설정 요인에서는 구성원 의견 반영 항목의 만족도가 상대적으로 낮음.

(2) 항목별 : ② 목표설정 요인



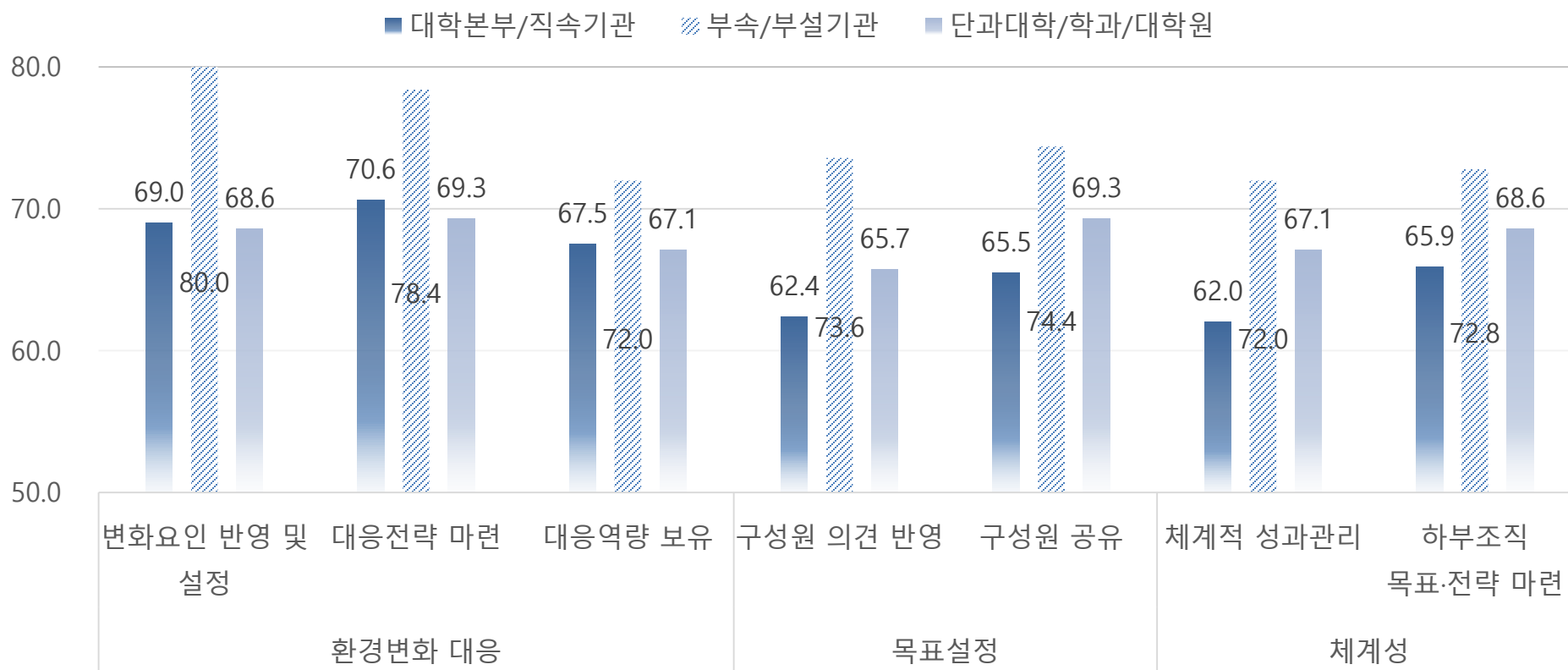
체계성 요인에서는 체계적 성과관리 항목의 만족도가 상대적으로 낮음.

(2) 항목별 : ③ 체계성 요인



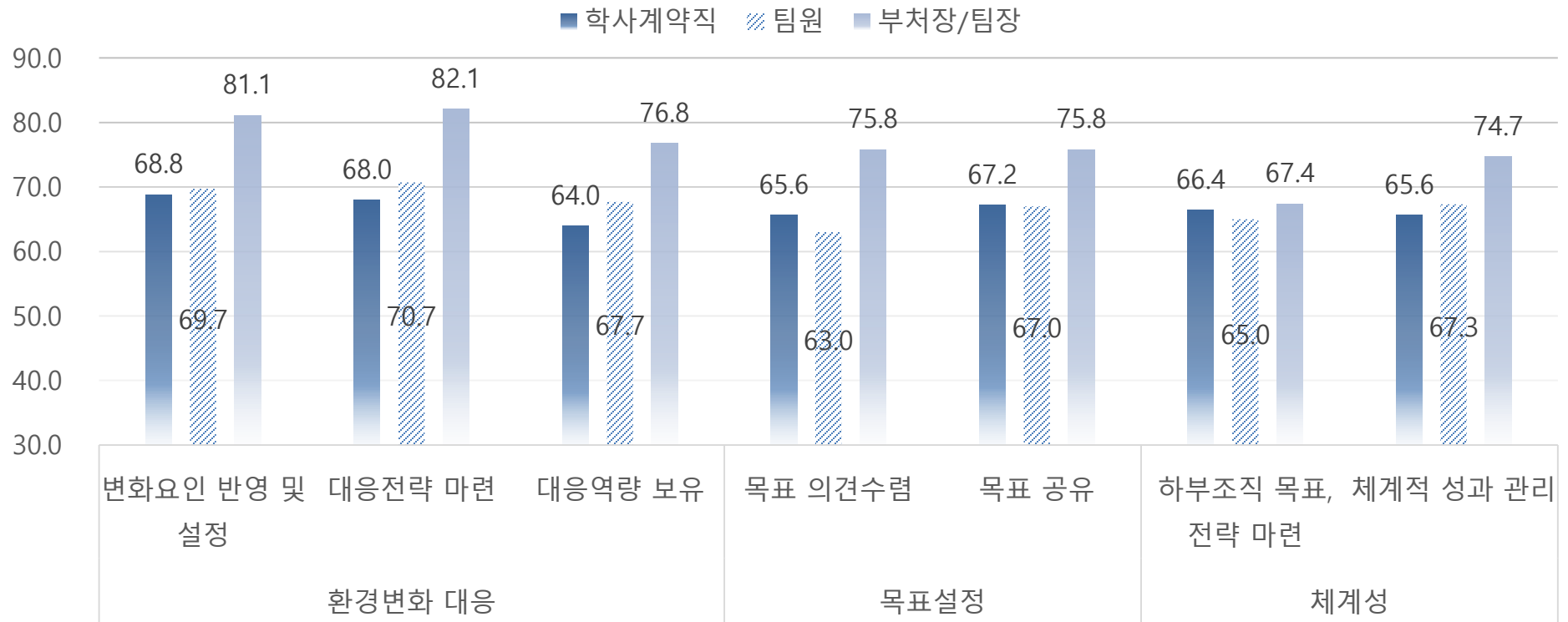
부속/부설기관 소속 직원의 항목별 만족 수준이 상대적으로 높고 대학본부/직속기관 소속 직원의 만족 수준이 상대적으로 낮음. 변화요인 반영 및 설정 항목에서 소속에 따른 만족도 격차가 가장 크게 나타남.

(3) 속성별 : ① 소속



팀원과 학사계약직 직원의 항목별 만족 수준이 상대적으로 낮게 나타났으며, 환경변화 대응의 변화요인 반영 및 설정 항목과 대응전략 마련 항목에서 큰 차이가 나타남.

(3) 속성별 : ② 직급

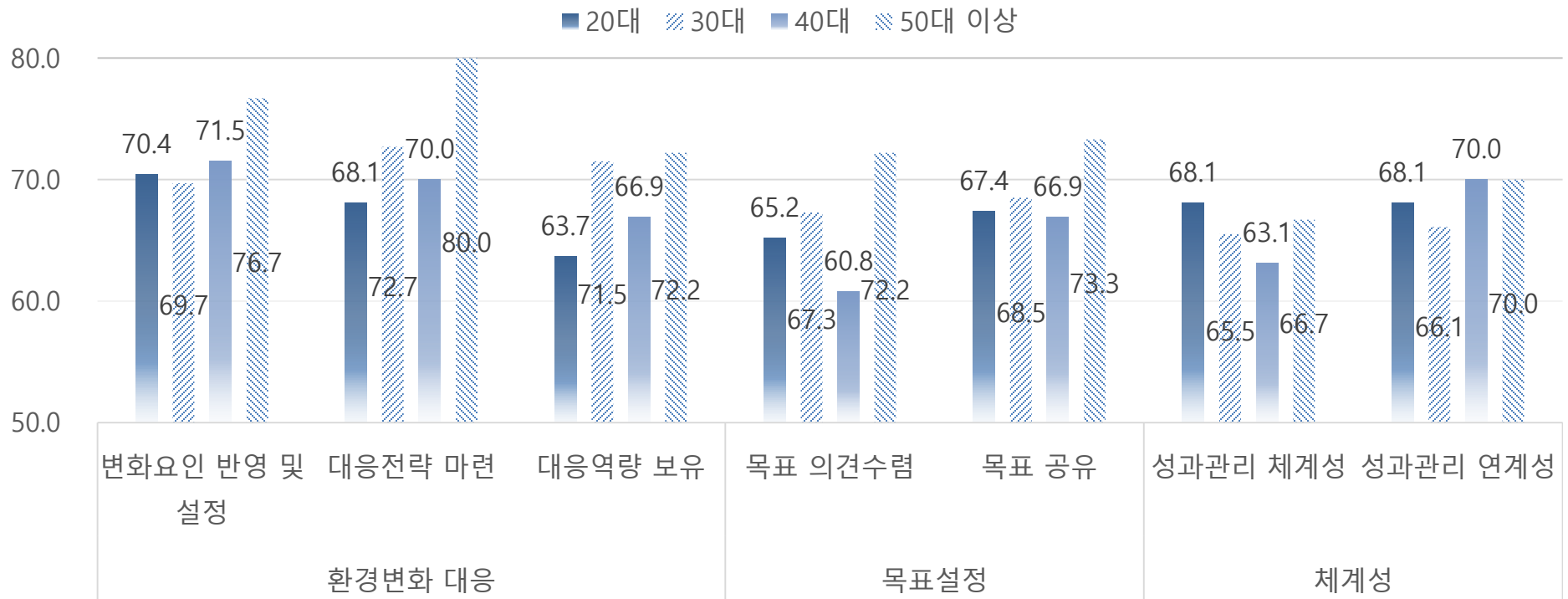


2. 영역별 결과

가. 대학의 목표와 전략

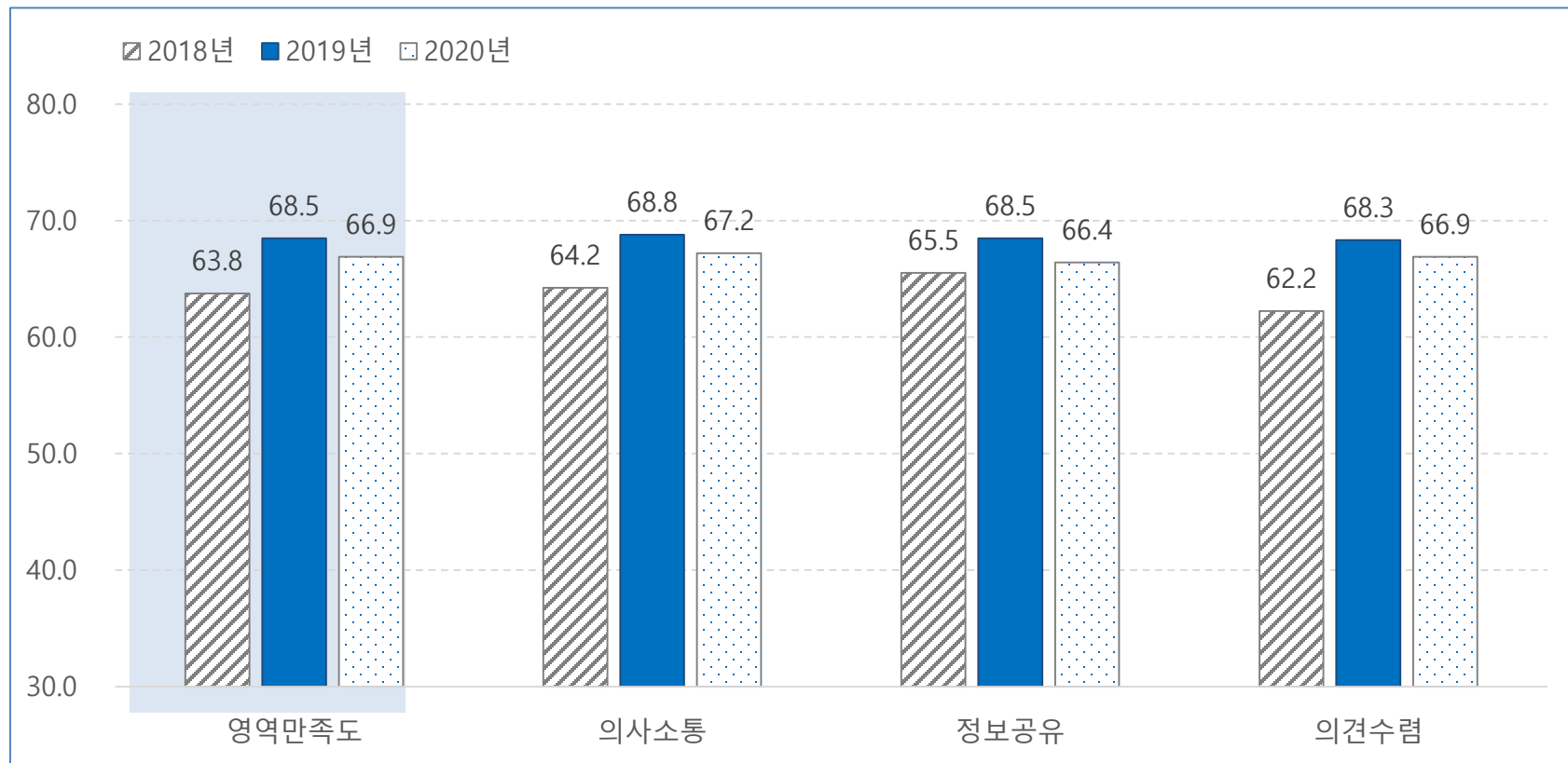
전반적으로 30대, 40대 직원의 만족도가 낮게 나타나며, 50대 이상 직원의 만족도가 가장 높은 것으로 조사됨.

(3) 속성별 : ③ 연령



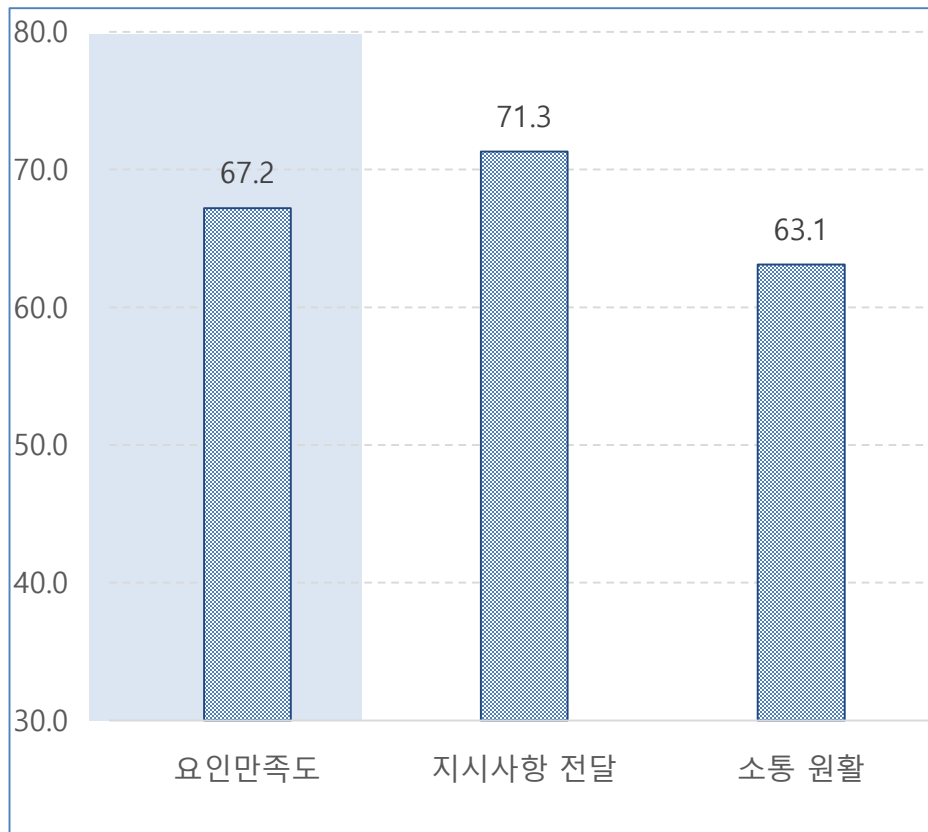
소통과 정보공유 영역은 모든 요인의 만족도가 전년 대비 하락하였음. 요인 간 만족도 차이는 전년도와 마찬가지로 두드러지지 않음.

(1) 요인별 : 전체

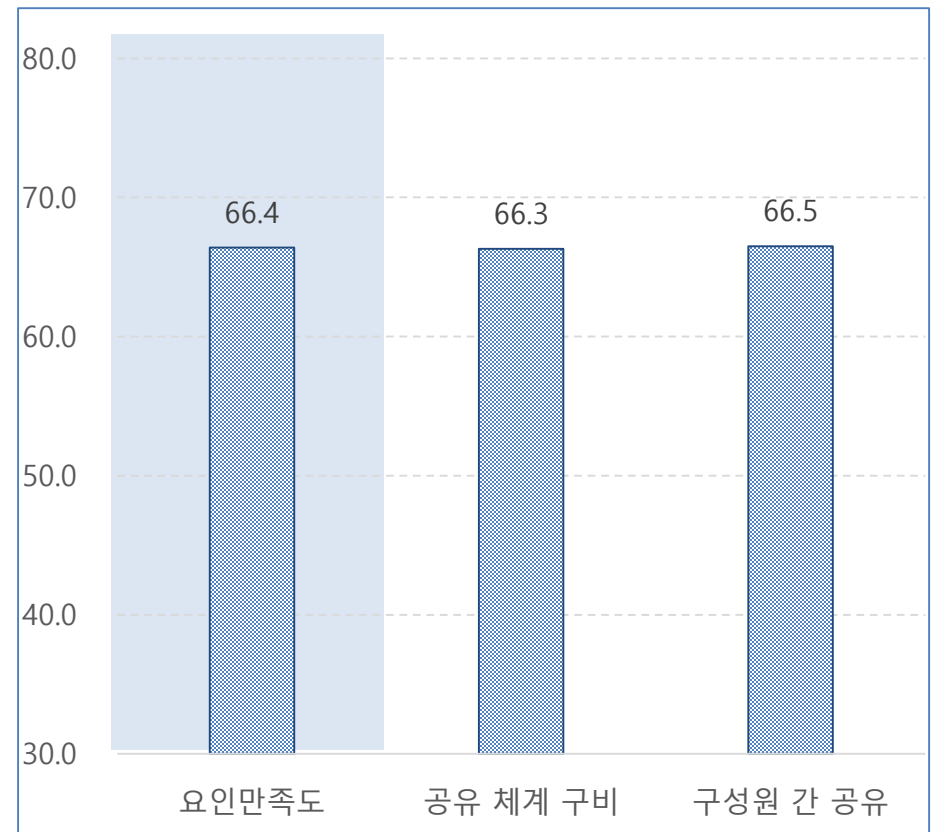


의사소통 요인 중 소통 원활 항목이 상대적으로 낮은 만족도를 보이고 있으며, 정보공유 요인에서는 항목 간 만족도 차이는 두드러지지 않음.

(2) 항목별 : ① 의사소통 요인

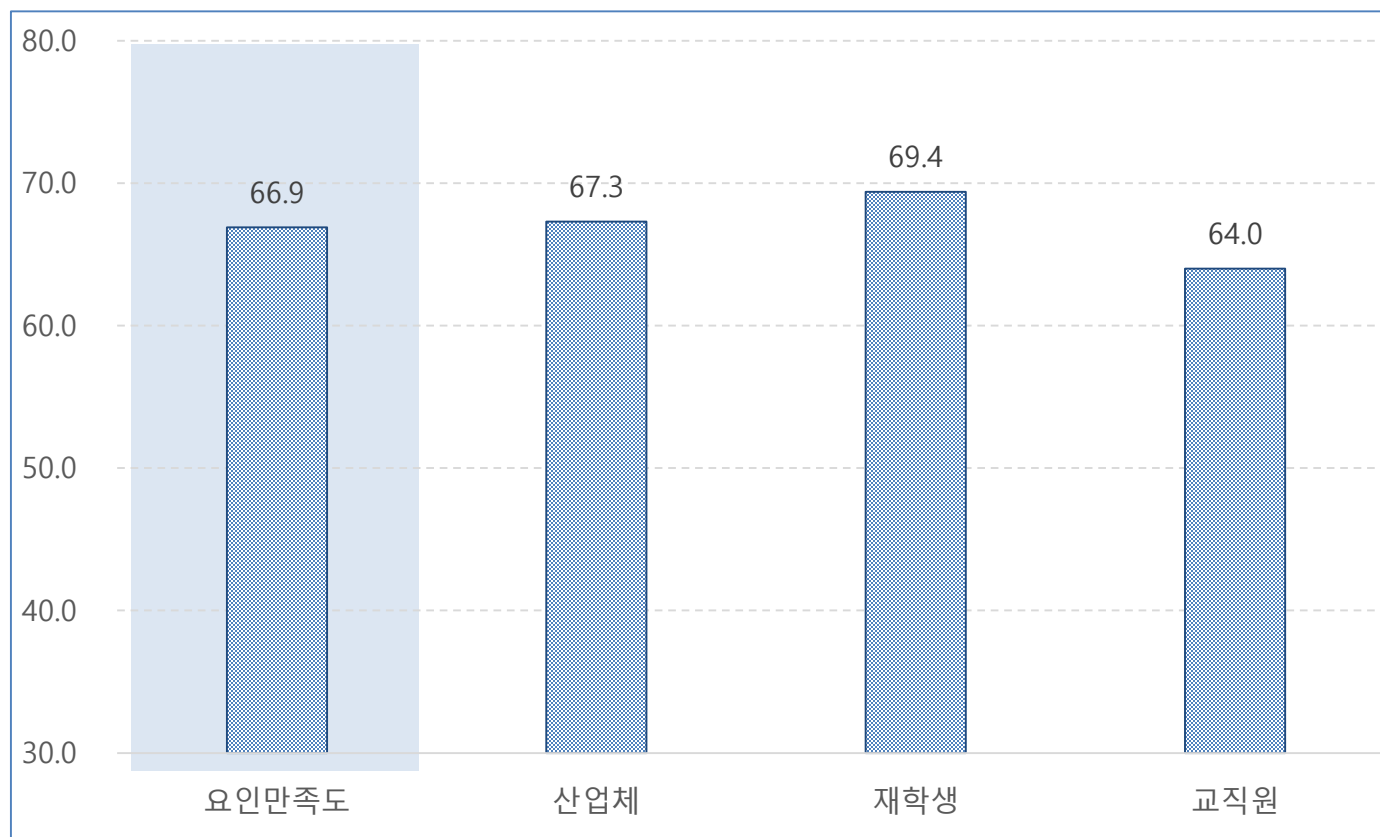


(2) 항목별 : ② 정보공유 요인



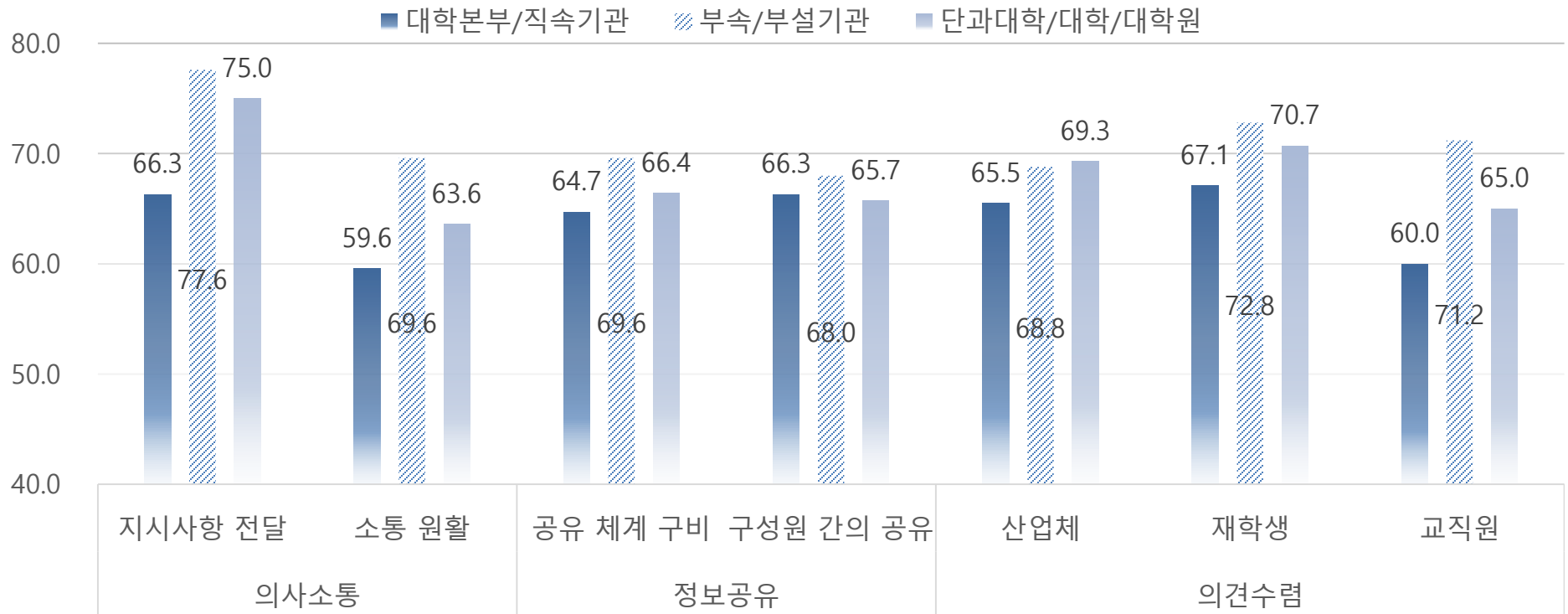
의견수렴 요인에서는 교직원 항목의 만족도가 가장 낮게 나타남. 이는 다른 이해관계자보다 내부 구성원인 교직원에 대한 의견이 대학 운영에 반영되지 않고 있다는 인식이 반영되어진 것으로 다양한 형태의 의사소통을 통한 의견수렴 방안을 모색할 필요가 있음.

(2) 항목별 : ③ 의견수렴 요인



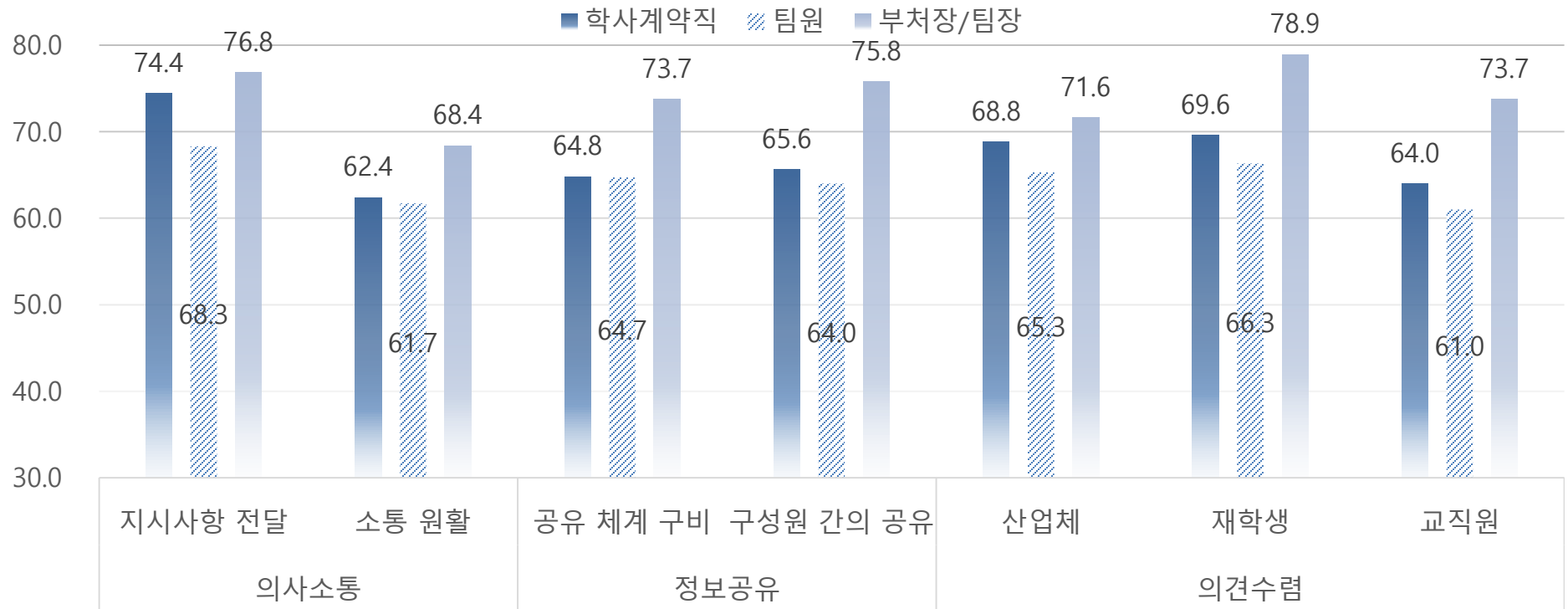
대학본부 소속 직원의 항목별 만족 수준이 대부분의 요인에서 상대적으로 낮은 편이며 부속/부설기관 소속 직원의 만족도가 상대적으로 높은 편임.

(3) 속성별 : ① 소속



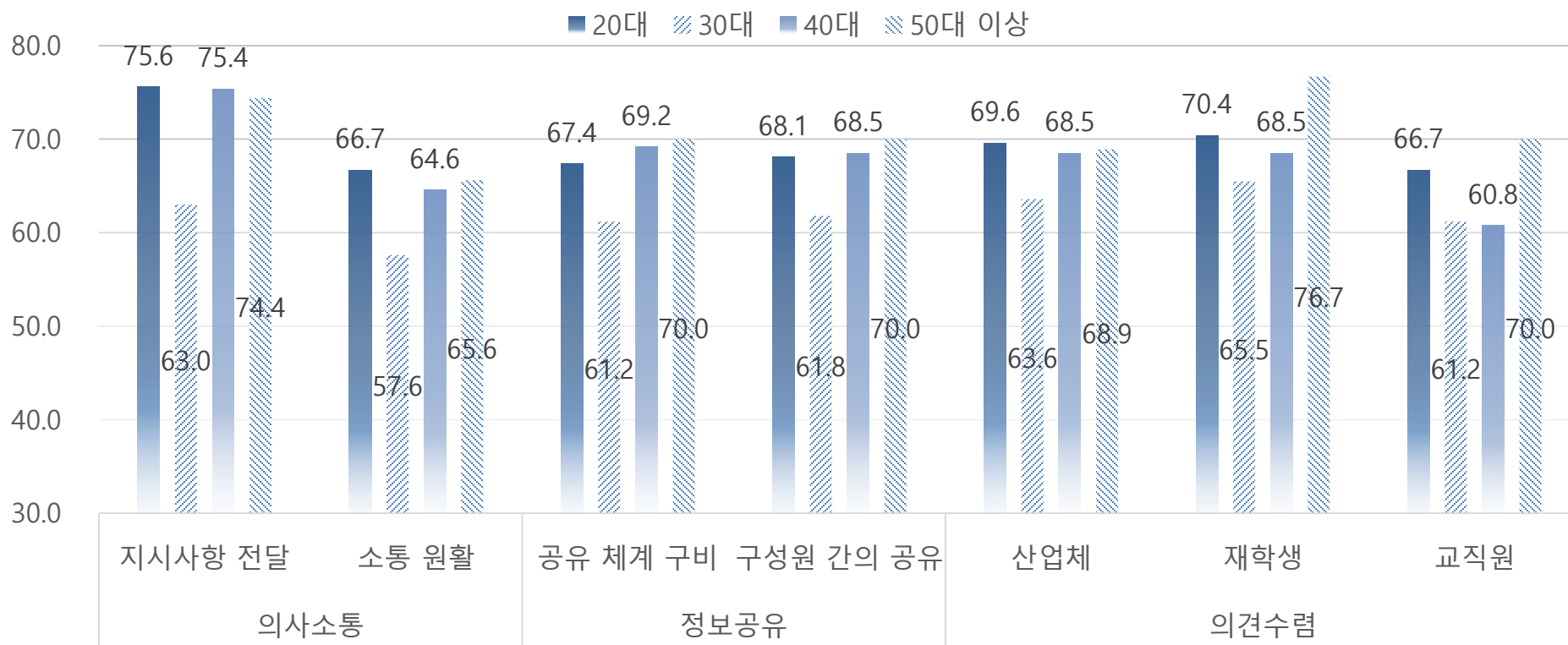
모든 요인에서 팀원급 직원의 만족도가 가장 낮고 부처장/팀장급 직원의 만족도가 가장 높은 것으로 나타남. 교직원 의견수렴 항목에서 직급 간 만족도 격차가 가장 크게 나타남.

(3) 속성별 : ② 직급



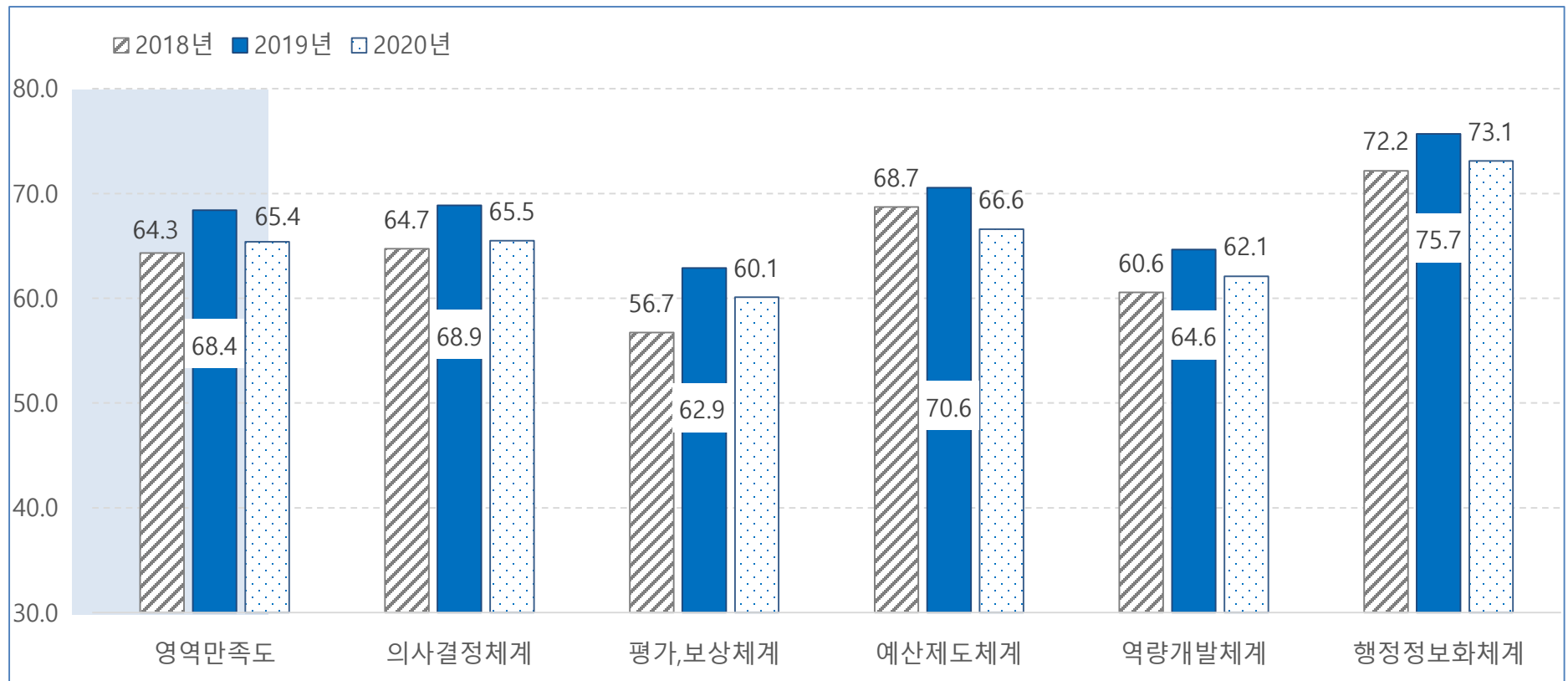
전반적으로 30대 직원의 만족 수준이 가장 낮게 나타났으며, 모든 연령대에서 의사소통 중 소통 원활 항목의 만족도가 공통적으로 다른 항목에 비해 낮게 나타났음.

(3) 속성별 : ③ 연령



경영관리체계영역은 모든 요인에서 전년 대비 만족도가 하락하였으며, 평가·보상체계 요인의 만족도가 가장 낮음.

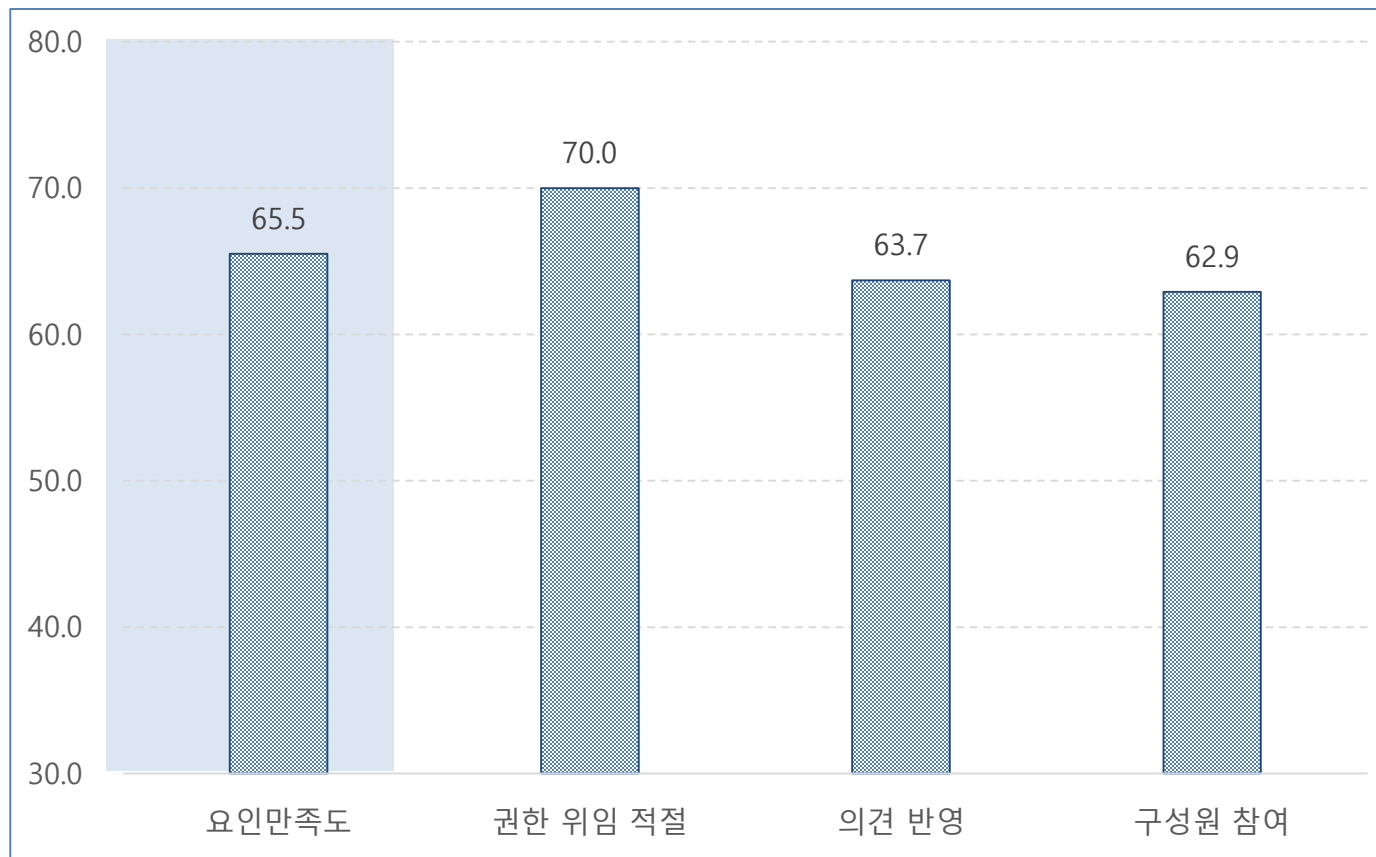
(1) 요인별 : 전체



참고) 음영 : 연구/산학협력 및 강의 요인은 2019년에만 실시된 요인임

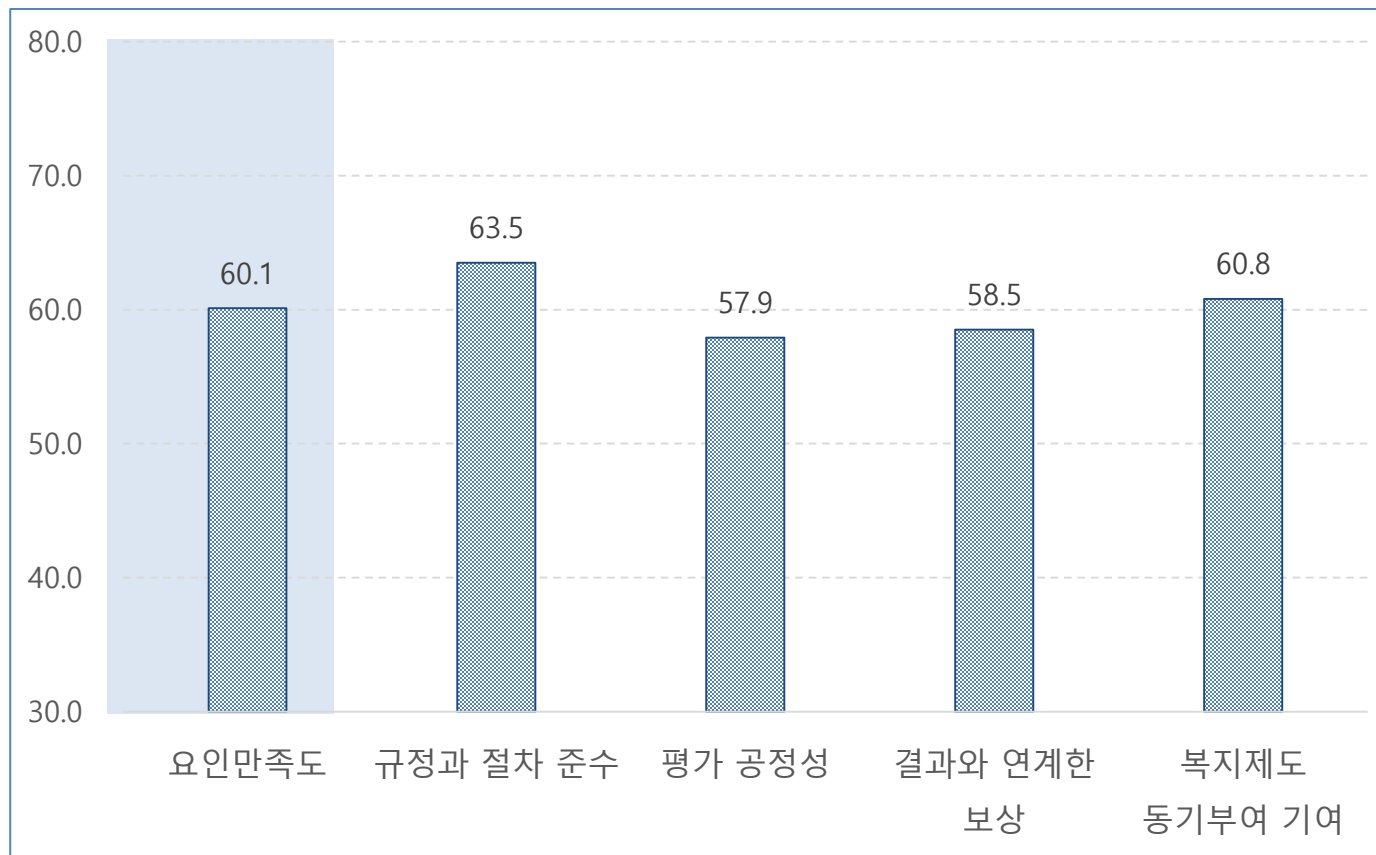
의사결정 요인에서는 구성원 참여, 의견 반영 항목에서 낮은 만족도를 보임.
직원들의 경우 의사결정 시 구성원들의 참여를 확대하는 방안을 모색할 필요가 있음.

(2) 항목별 : ① 의사결정체계 요인



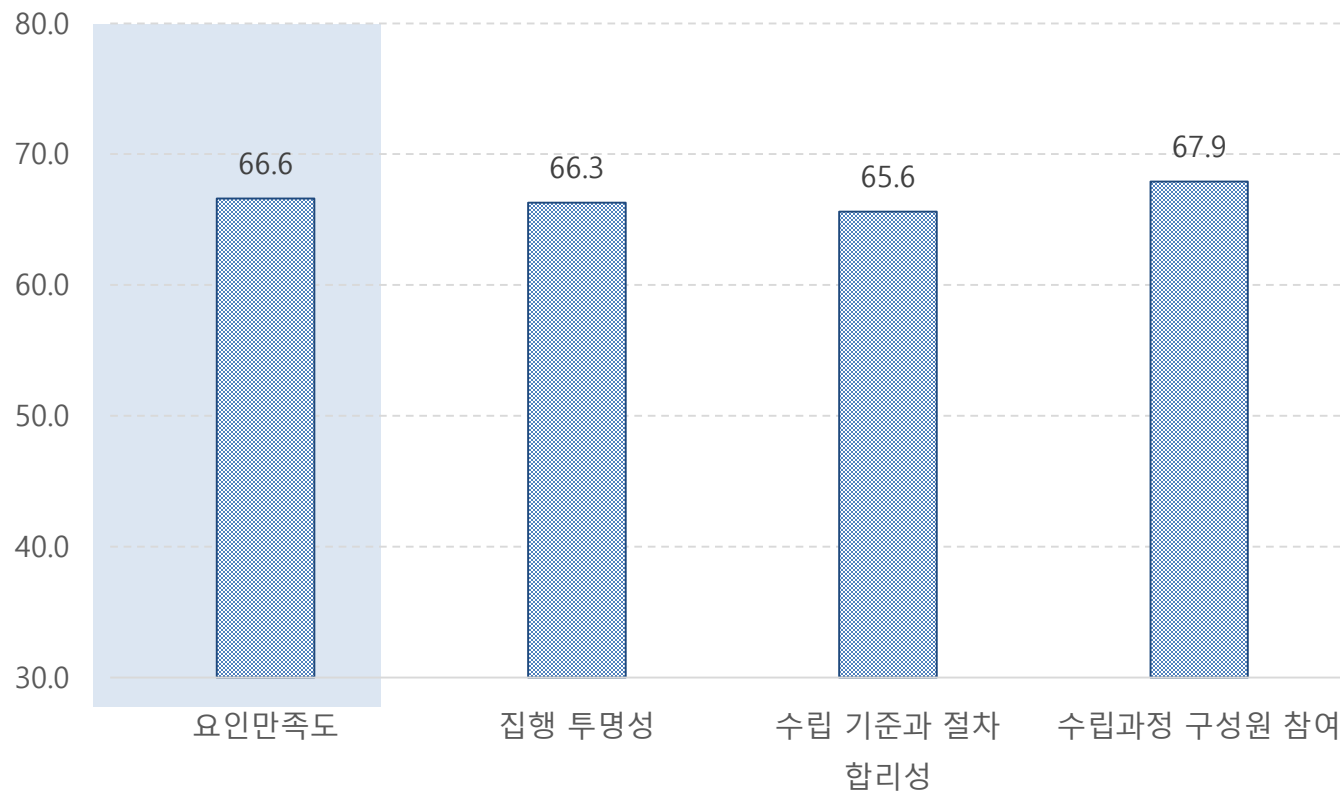
평가·보상체계 요인은 평가 공정성 항목의 만족도가 가장 낮음. 결과와 연계한 보상 항목 또한 평균값보다 낮은 만족도를 보이고 있음. 직원들이 달성한 성과를 공정히 평가하고 그 결과에 따른 보상이 연계될 수 있는 방안을 모색할 필요가 있음.

(2) 항목별 : ② 평가·보상체계 요인



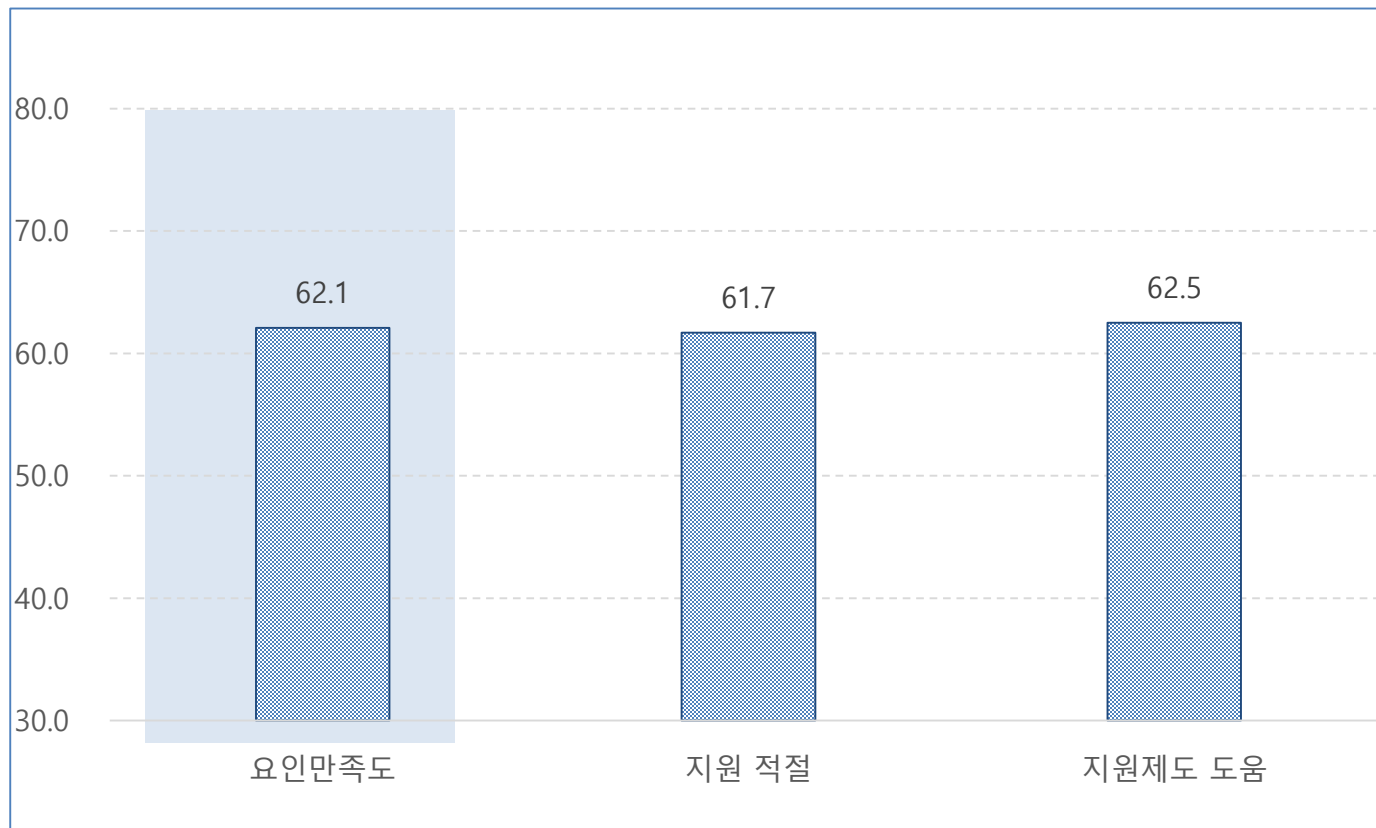
예산제도 요인에서는 항목 간의 차이가 크지 않으나 수립 기준과 절차 합리성 항목의 만족도가 가장 낮게 나타남.

(2) 항목별 : ③ 예산제도체계 요인



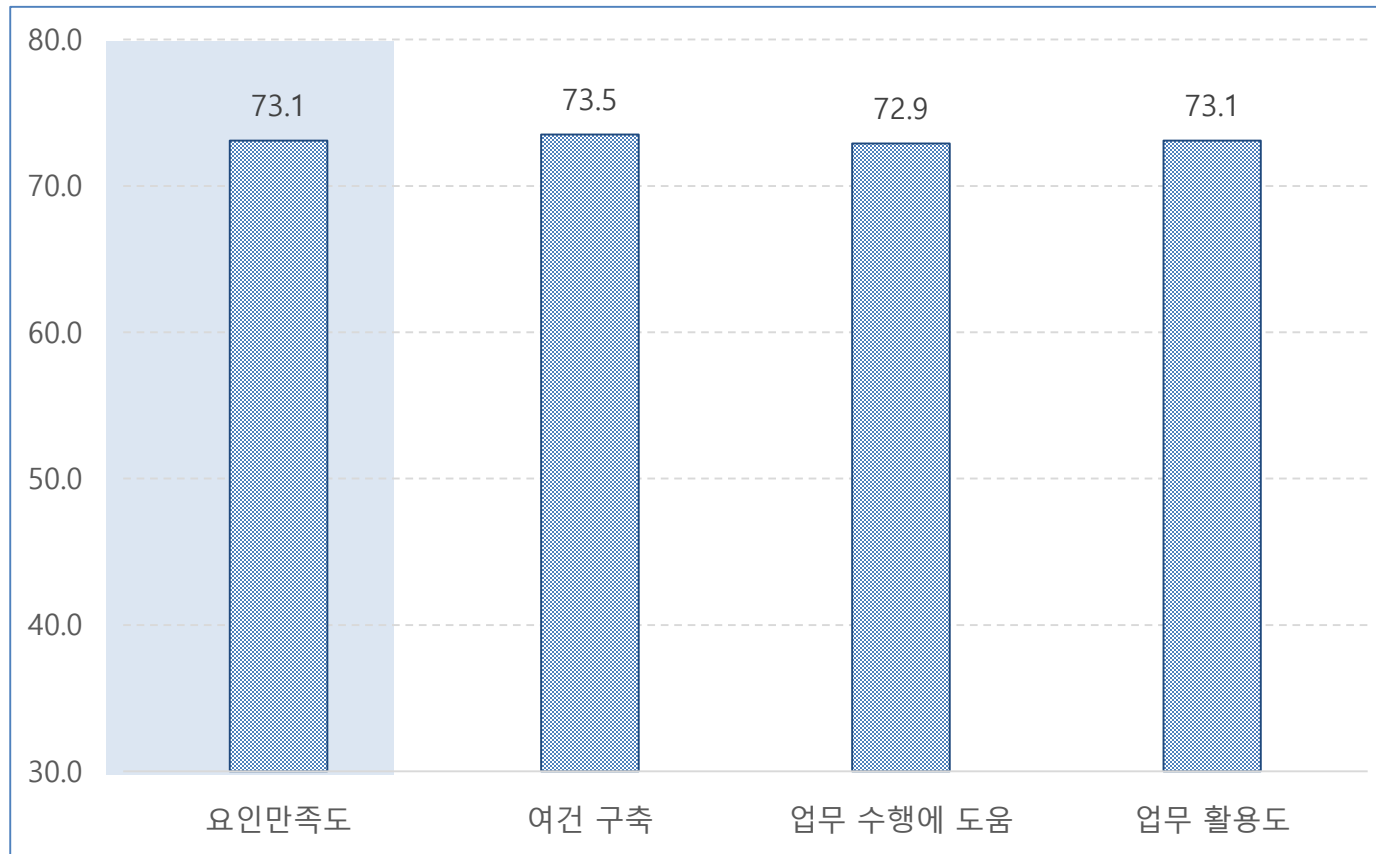
역량개발체계 요인에서는 항목 간 만족도 차이는 두드러지지 않으나, 지원 적절 항목의 만족도가 상대적으로 낮음.

(2) 항목별 : ④ 역량개발체계 요인



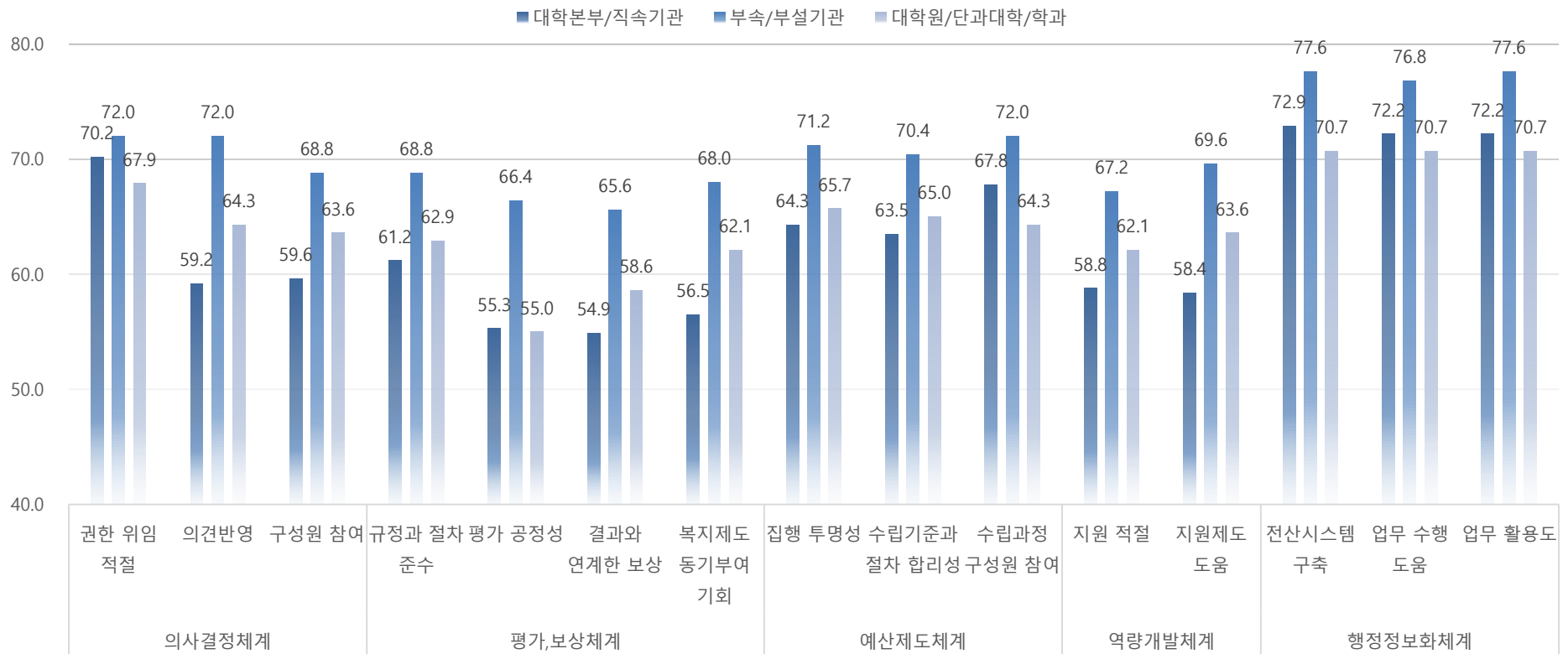
행정정보화체계 요인은 항목 간 차이가 크지 않으나 업무 수행에 도움 항목의 만족도가 가장 낮게 나타남.

(2) 항목별 : 행정정보화체계 요인



전반적으로 부속/부설기관 직원의 만족도가 높고 대학본부/직속기관 직원의 만족도가 낮게 나타남. 특히 평가·보상체계와 역량개발체계 요인에서 만족도 격차가 크게 나타남.

(3) 속성별 : ① 소속

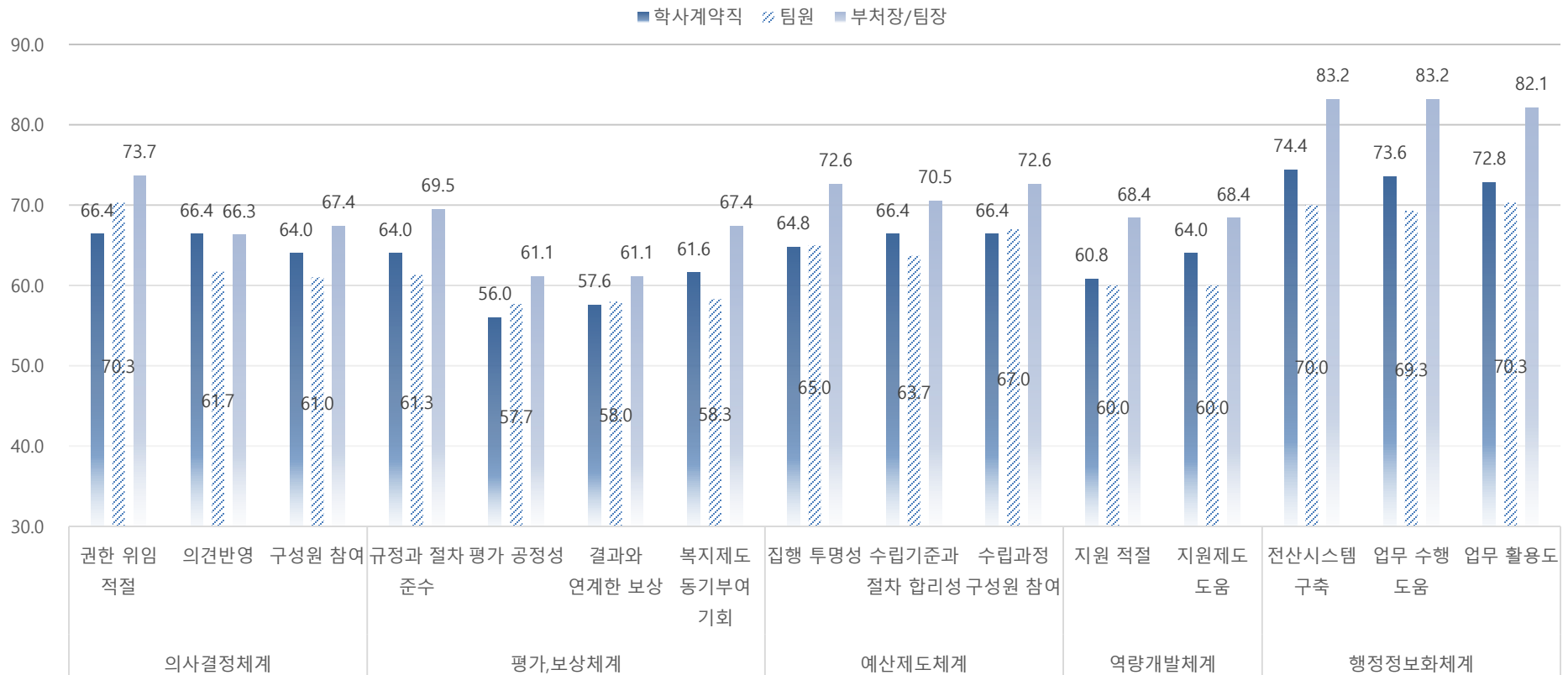


2. 영역별 결과

다. 경영관리체계

전반적으로 팀원급 직원의 만족도가 가장 낮게 나타나고 있으며, 평가 공정성, 결과와 연계한 보상 항목의 만족도가 특히 낮음.

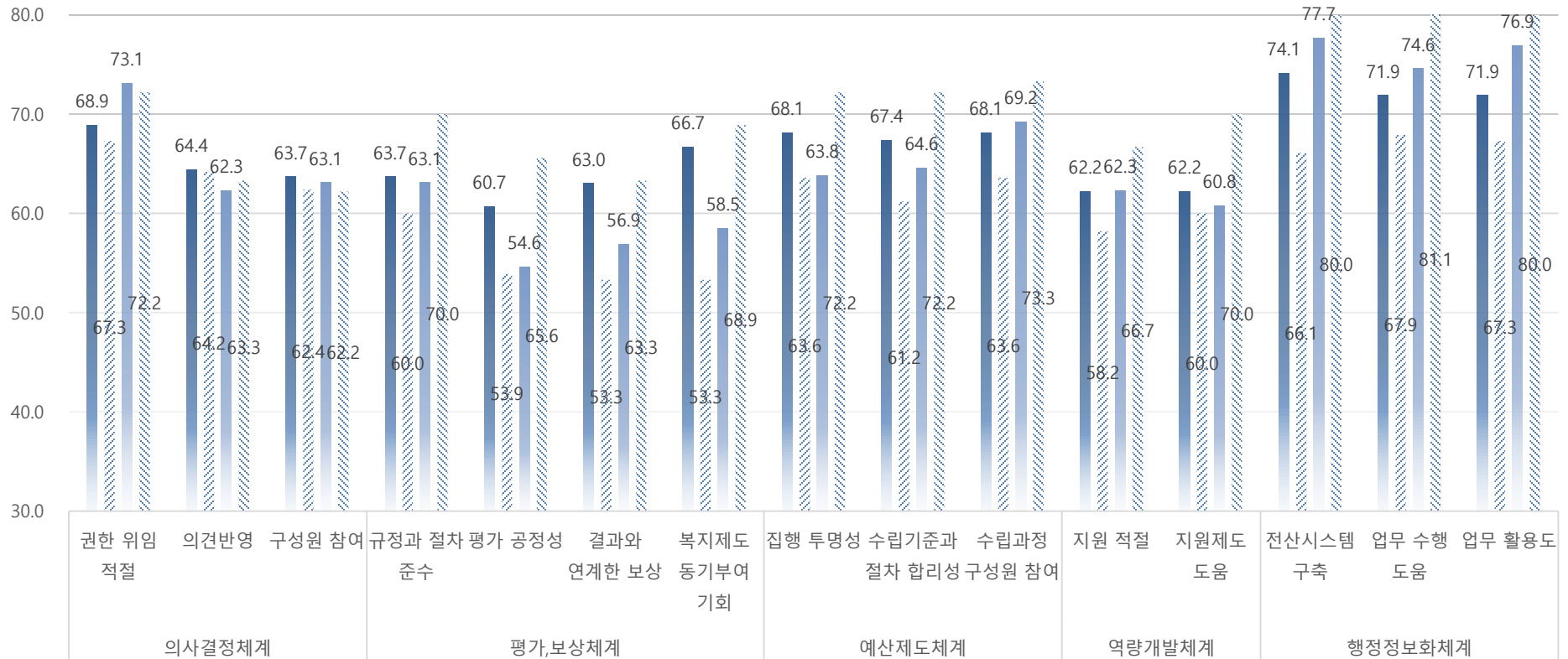
(3) 속성별 : ② 직급



연령에 따라서는 30대, 40대 직원의 만족도가 낮게 조사됨.
평가·보상 요인 및 역량개발체계에 대한 만족도가 공통적으로 가장 낮았음.

(3) 속성별 : ③ 연령

■ 20대 ▨ 30대 ■ 40대 ▨ 50대 이상

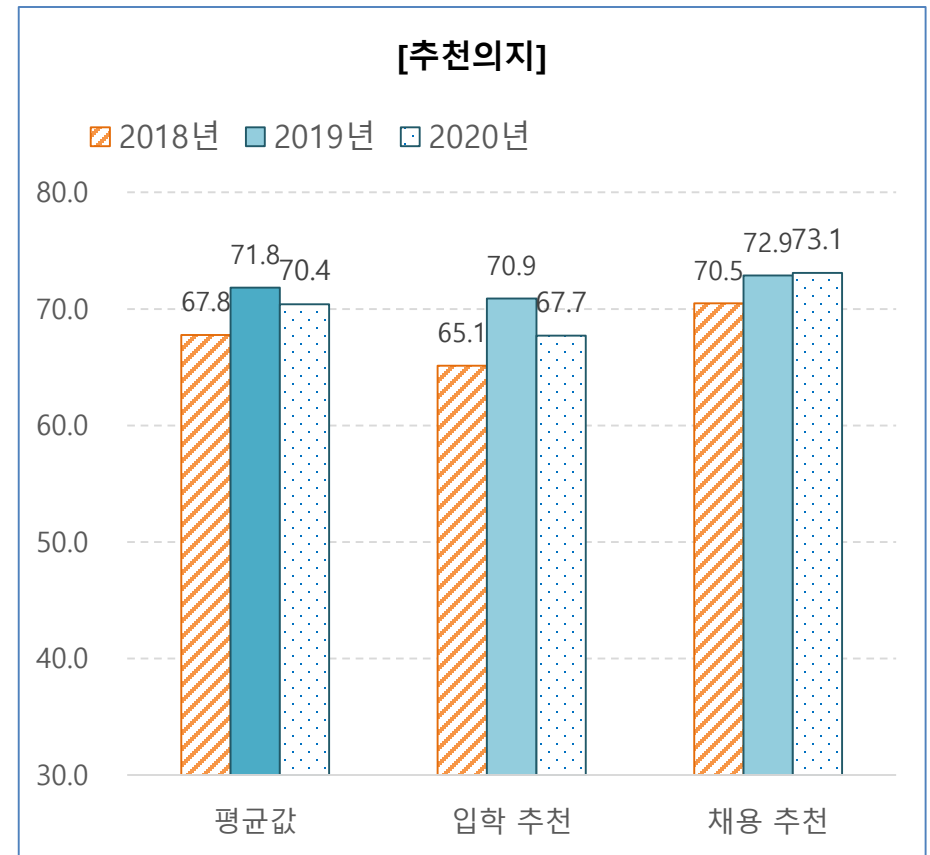
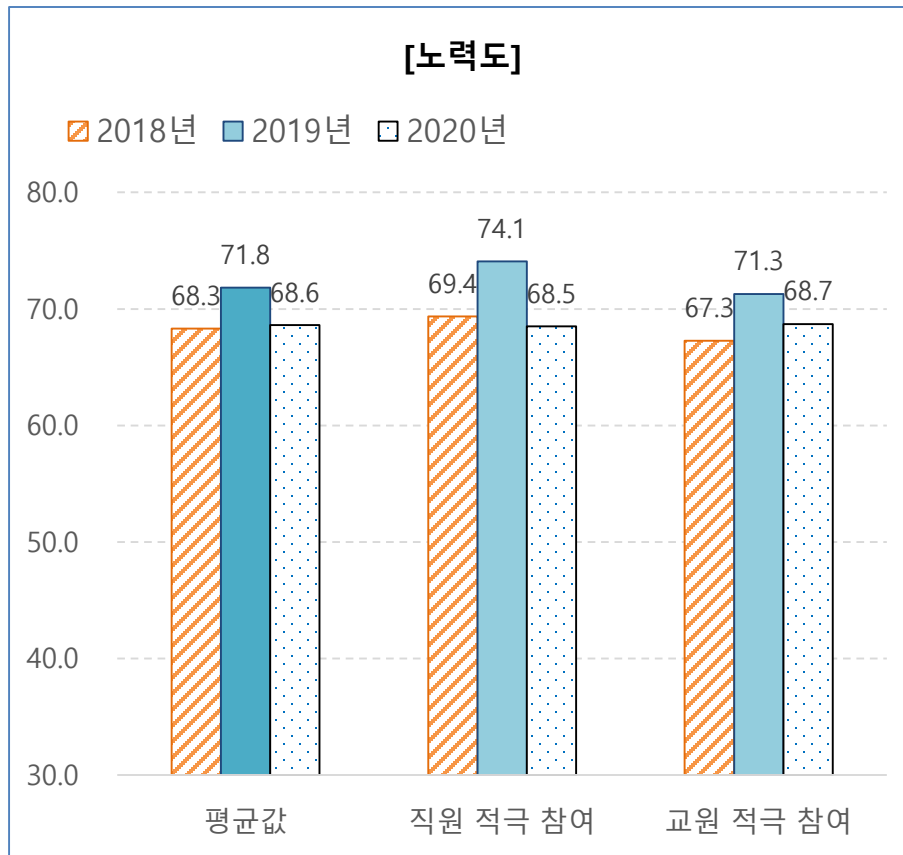


3. 부가조사

가. 노력도-추천의지

대학의 발전을 위한 노력도에 대해서는 교원과 직원참여에 대한 생각이 비슷한 수준으로 조사됨.
주변 지인에 대한 추천의지는 채용추천에 비해 입학추천이 낮아 교육 여건에 비해
교육 성과에 대해 높은 평가를 하고 있는 것으로 보임.

(1) 요인별 : 노력도, 추천의지

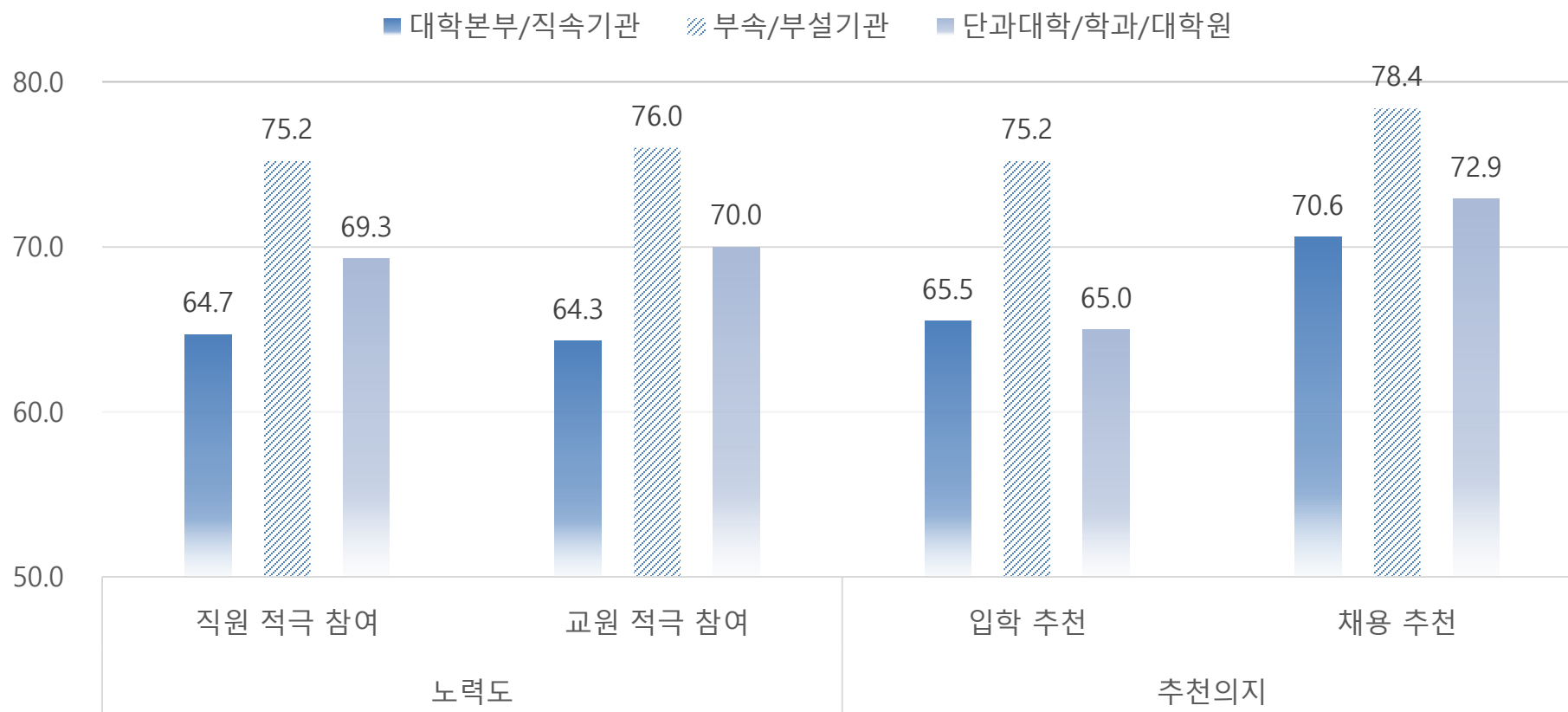


2. 영역별 결과

가. 노력도-추천의지

노력도와 추천의지 모두 부속/부설기관 직원이 가장 긍정적으로 평가한 반면, 대학본부/직속기관 직원이 가장 부정적으로 평가하고 있어 만족도와 유사한 경향을 보임.

(2) 속성별 : ① 소속

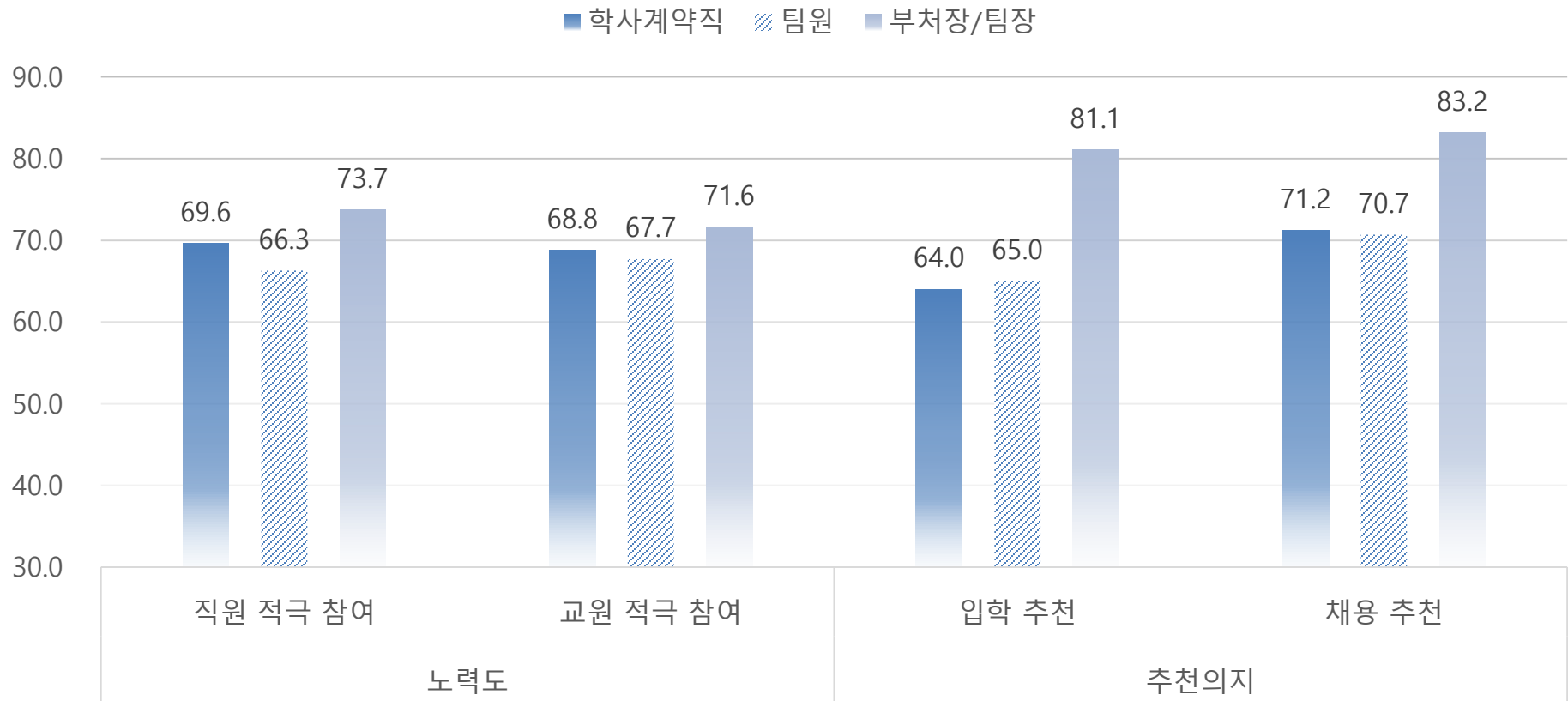


2. 영역별 결과

가. 노력도-추천의지

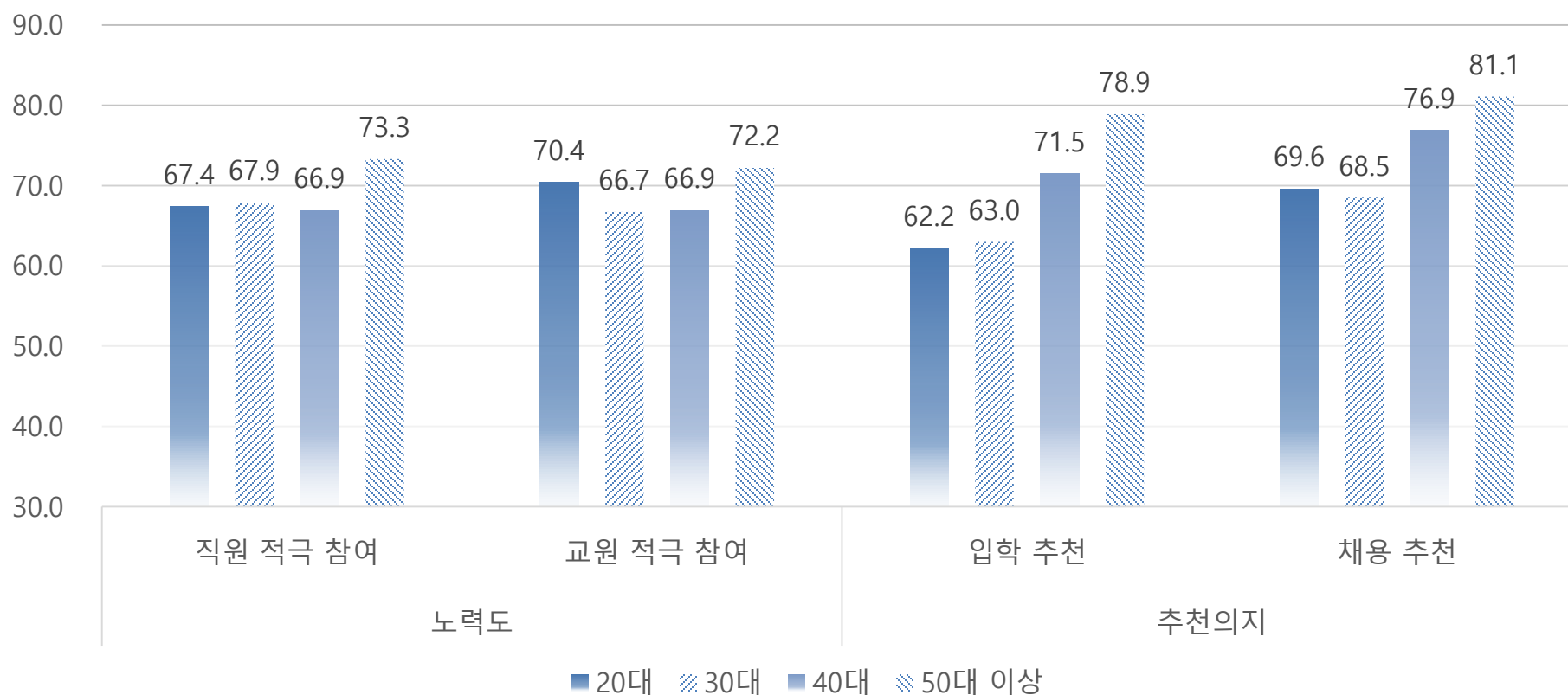
노력도는 부처장/팀장급 직원이 가장 긍정적으로 평가한 반면, 팀원급 직원이 대체로 가장 부정적으로 평가하여 역시 만족도와 유사한 경향을 보임.

(2) 속성별 : ② 직급



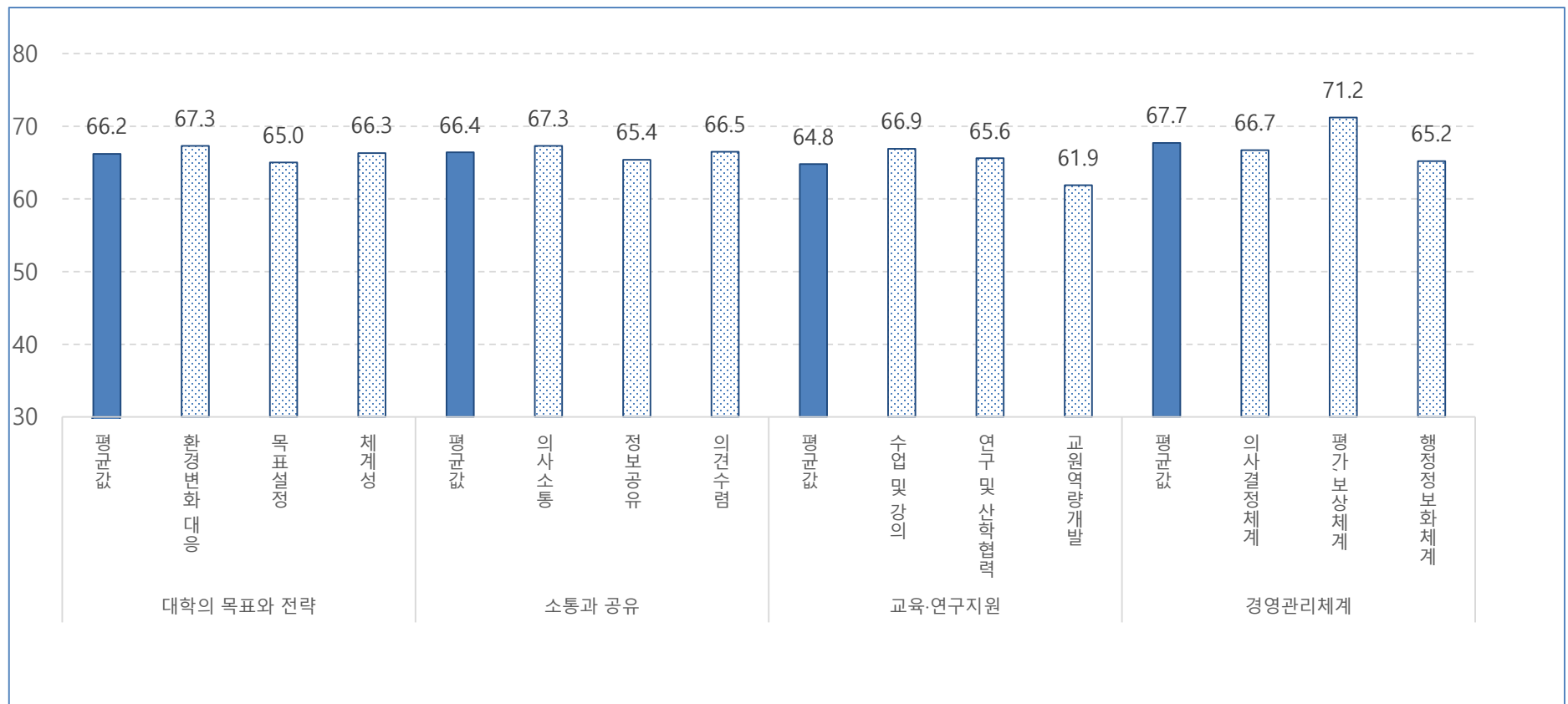
노력도와 추천의지 모두에 50대 이상인 직원이 가장 긍정적으로 응답하였으며, 30대 직원이 대체로 가장 부정적으로 응답하여 만족도와 유사한 경향을 보임.

(2) 속성별 : ③ 연령



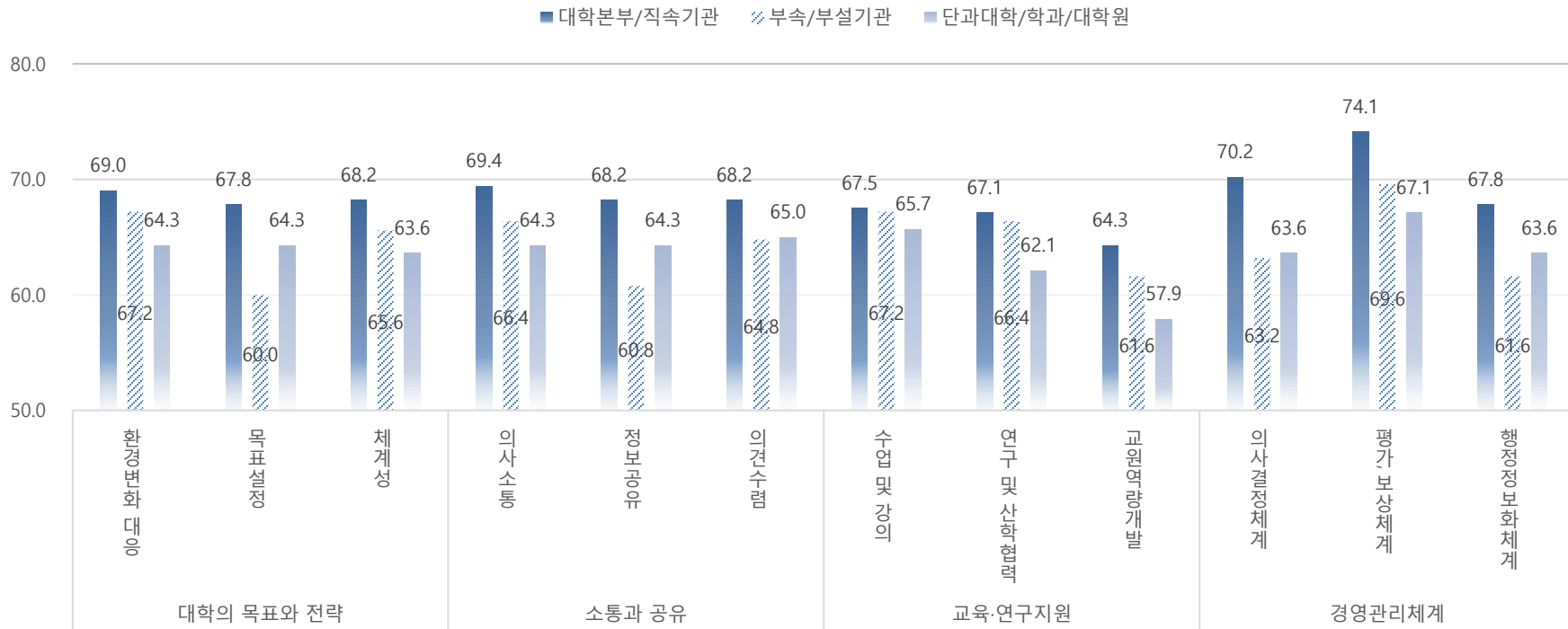
평가·보상체계에 대한 개선 요구가 가장 높게 나타나고 의사소통과 환경변화 대응이 그 뒤를 잇고 있음.

(1) 요인별 : 전체



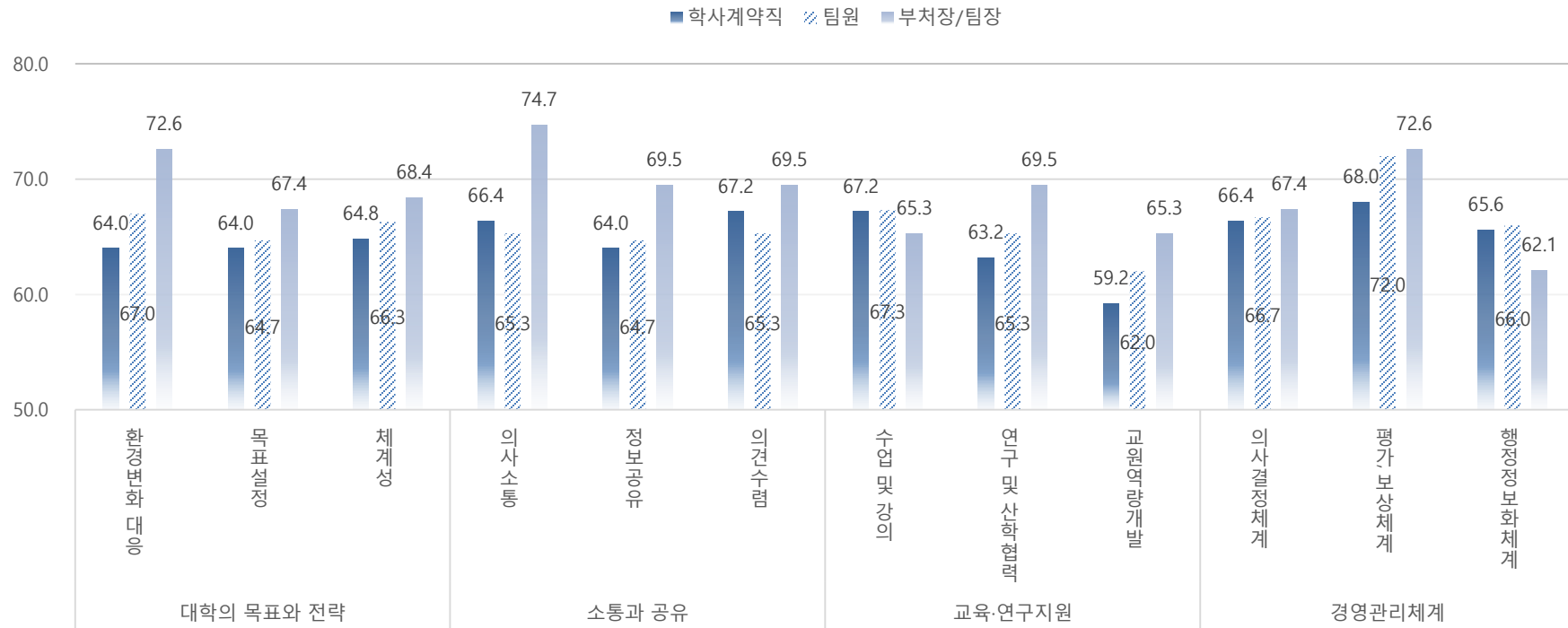
직원들의 소속과는 상관없이 전 소속에서 경영관리체계 중 평가·보상체계 항목이 상대적으로 가장 시급한 것으로 평가됨.

(2) 속성별 : ① 소속



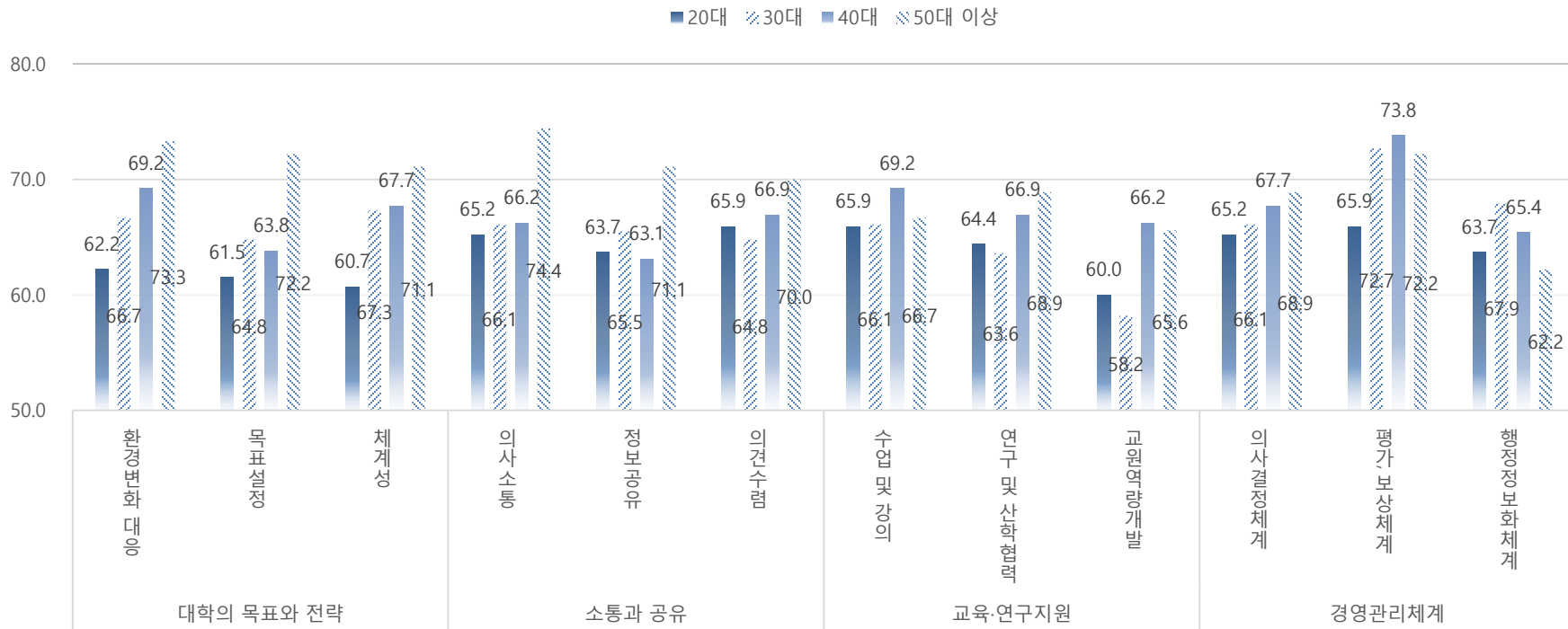
부처장/팀장급 직원들의 경우 의사소통, 팀원급 및 학사계약직의 경우 평가·보상체계를 가장 개선이 시급한 것으로 평가함.

(2) 속성별 : ② 직급



연령별로 개선 우선순위를 비교했을 때 50대 이상은 의사소통을, 20대~40대는 평가·보상체계를 우선적으로 개선해야 한다고 생각하는 것으로 나타남.

(2) 속성별 : ③ 연령



직원 대상 개방형 설문에서는 잦은 퇴사로 인한 업무 담당자의 잦은 변경, 원활하지 못한 인수인계 시스템, 투명하고 합리적인 채용 및 평가·보상제도, 계약직의 처우 개선, 직원역량 강화를 위한 프로그램 개설 등의 의견이 도출됨.

개방형 설문 조사 결과 개선 의견 키워드 분석 결과

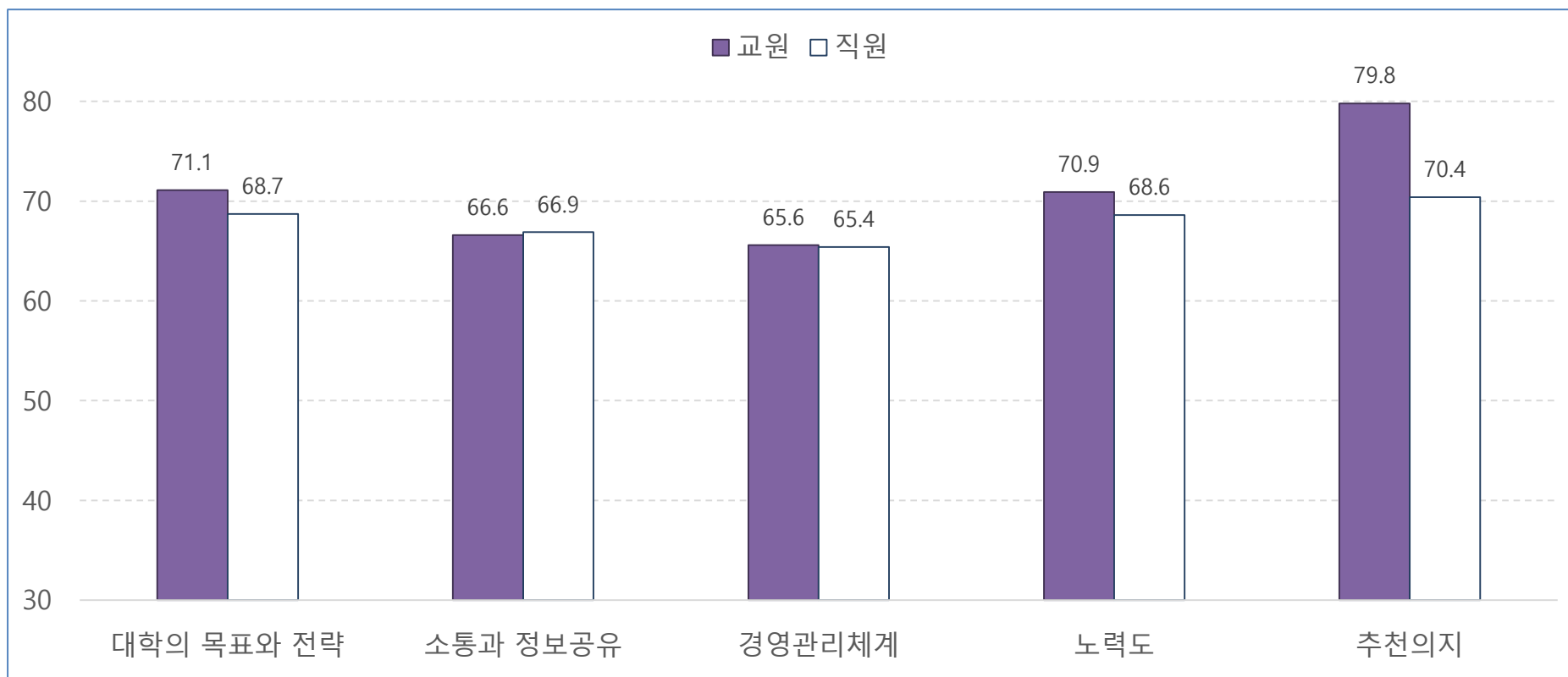
- 설문이 설문을 위한 행위가 아닌, 분석을 통한 혁신과 개혁에 바탕이 되며, 냉철한 설문 내용 분석 및 평가와 환류(항목별 해당 부서)로 대학 경영 및 발전에 적용하기를 바람.
- 구성원 간의 소통이 가장 중요하다고 생각합니다.
- 학교의 비전과 목표가 각 부서에 제대로 전달이 되지 않아 대학평가를 앞두고 각 부서가 업무에만 몰두하여 정확한 목표가 무엇인지, 방향은 무엇인지 모르겠음. 매일 1,000여명이 코로나 확진되고, 학교 교내에서 코로나 환자가 발생했음에도 재택근무를 진행하지 않음.
- 대학 평가만 봐도 총장님의 대학 평가의 중요성과 의사결정자들의 대학 평가의 중요성이 불일치해보임. 기본적으로 정량적인 부분에서 감점 요인이 발생되면 안되는데, 재정적 상황에 따라 정량적 요인 마저도 감점 요소로 작용되고 있어서 아쉬움. (인력 충원)
- 학사계약직에게 과도한 업무 범주를 요구한다. 학사계약직을 없애고 일반 계약직으로 채용하는 것이 나을 것 같다.
- 재택근무에 대한 내용이 반영됐지만, 환경적 대응에 즉각적이지 못했던 부분이 아쉬움. 계약직 직원들이 너무 많기 때문에, 업무 연계와 효율적인 부분이 많이 떨어지고 있음. 일부 필요한 부서에는 정규직 직원으로 채용 전환이 필요해 보일 것으로 생각됨. 이탈율이 많아서 업무가 늘 물리거나 들쭉날쭉함. 예산이 왜 부족한지 이해하기 어려움. 학생들이 봐도 1년치 예산이 산출되는데, 매년 초 계획한 예산이 왜 매년 그렇게 부족한지 납득하기 어려움. 대학은 교육기관으로 학생들의 교육적인 영역에서 민첩하게 대응해야하는 부분들이 많은데, 교육의 목적에 부합한 움직임이 없음. 오히려 매해 뒤쳐지는 느낌임. 다른 대학들과 마찬가지로 산학협력단의 움직임이 중요한데, 우리 대학은 외부 사업이 없기 때문에 등록금 의존율이 너무 높음. 이를 개선하기 위해 교수님들의 연구 활성화와 외부 기업 연계가 중요하다고 생각됨. 직원들의 복지 제도 혜택이 전혀 없음. 타 대학과 매년 비교되는 부분이며, 사기가 떨어짐. 의견수렴을 위해서는 무조건 익명으로 처리되는 지금과 같은 방법으로 이뤄져야 의견 개진을 할 수 있음. 매년 규정 변경 후 의견 요청을 달라고 하면 의견 전달할 용감한 사람은 없음.
- 전문성 교육과 공유 과정이 없고 전략 등의 체계성이 없어 보인다. 팀원들의 자발적 참여를 유도할 수 있는 방안이 필요해 보임.

IV. 교직원 만족도 비교 분석

- 1. 총괄**
- 2. 영역별**

교원과 직원 모두 영역만족도와 노력도 및 추천의지의 순위는 비슷한 경향을 보임. 다만 요인과 문제 인식에 대한 생각은 교원과 직원 간 견해 차가 거의 없는 것으로 보임.

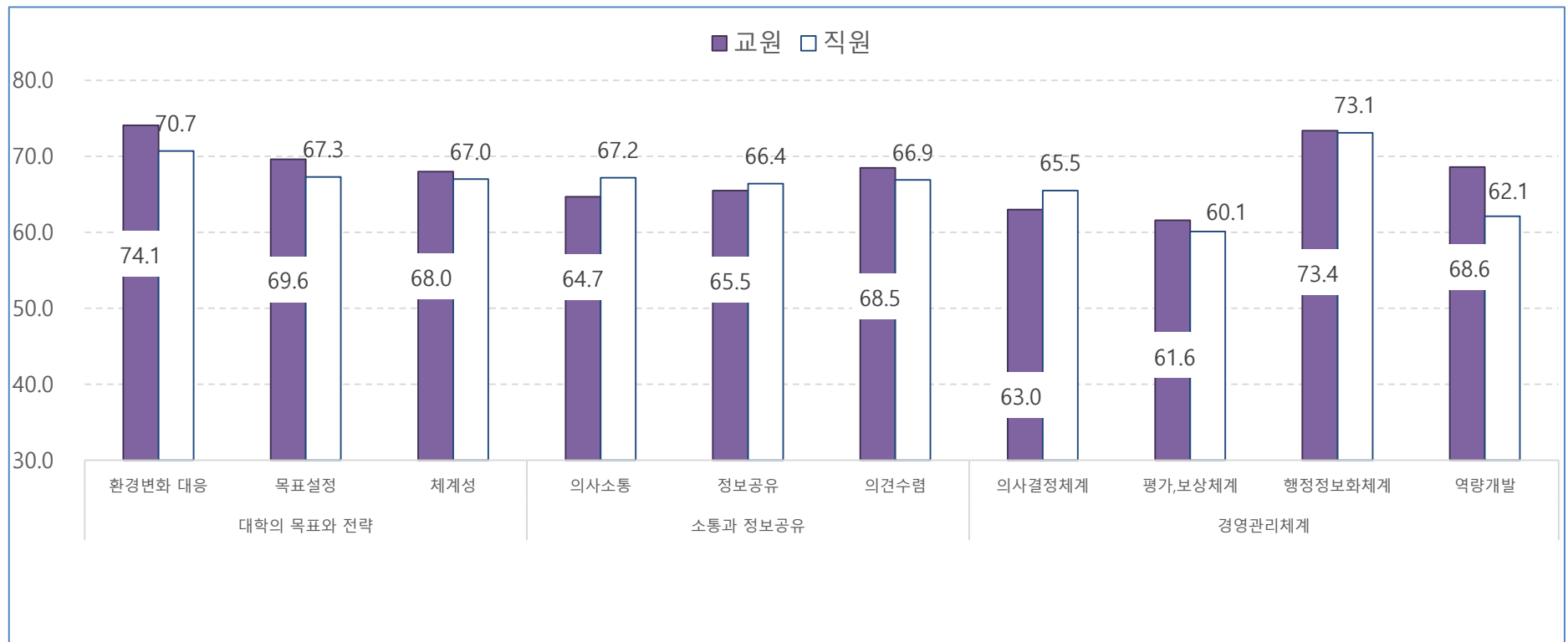
(1) 영역별



참고) 교육·연구지원 영역은 직원을 제외한 교원을 대상으로 실시함

교원은 평가·보상체계와 의사결정체계에 대한 만족도가 특히 낮고, 직원은 평가·보상체계와 역량개발에 대한 만족도가 특히 낮음.

(2) 요인별



참고) 교원은 예산제도체계 요인을, 직원은 강의와 연구·산학협력 요인이 제외됨.

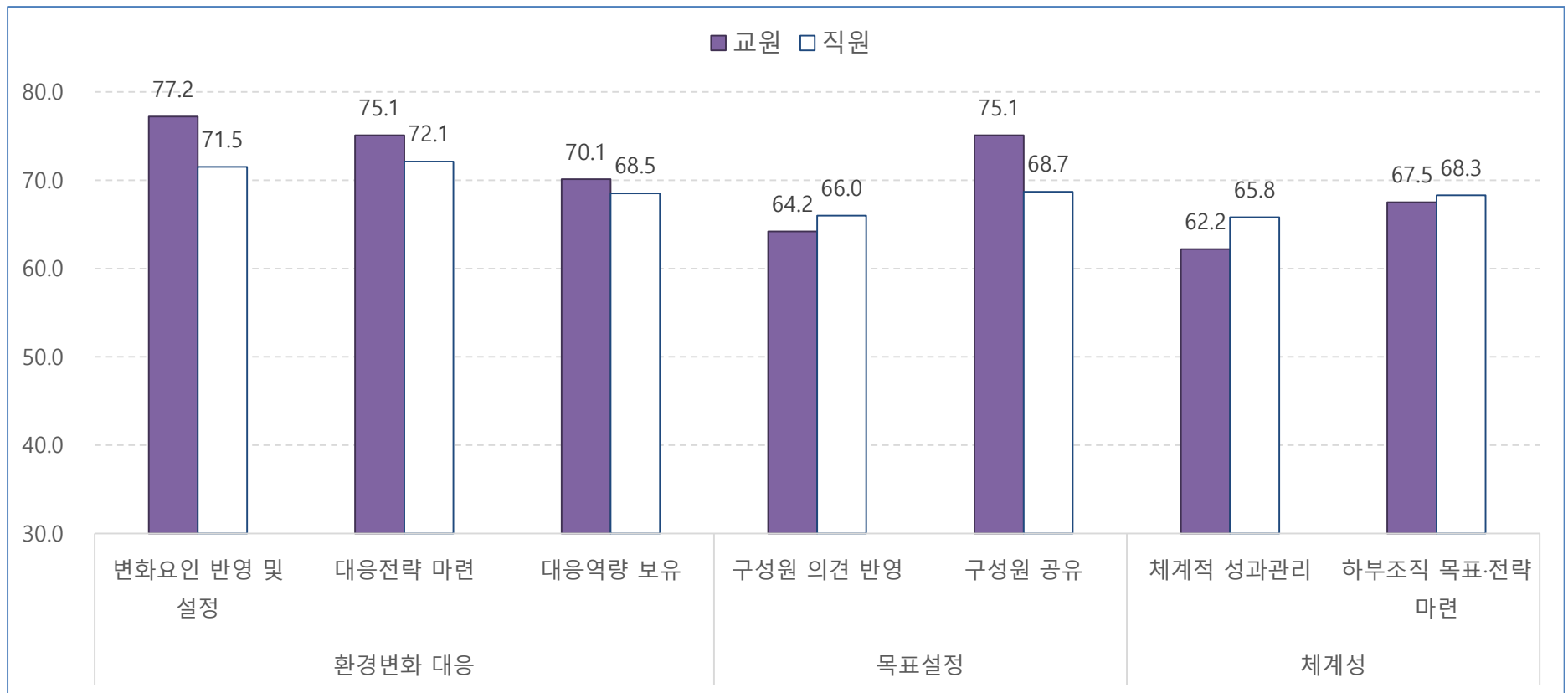
참고2) 역량개발(체계)는 교원 설문지 내에서는 교육·연구지원 영역에 포함되어 있으나 직원 설문지 내에서는 경영관리체계 영역에 포함되어있음.

2. 영역별

가. 대학의 목표와 전략

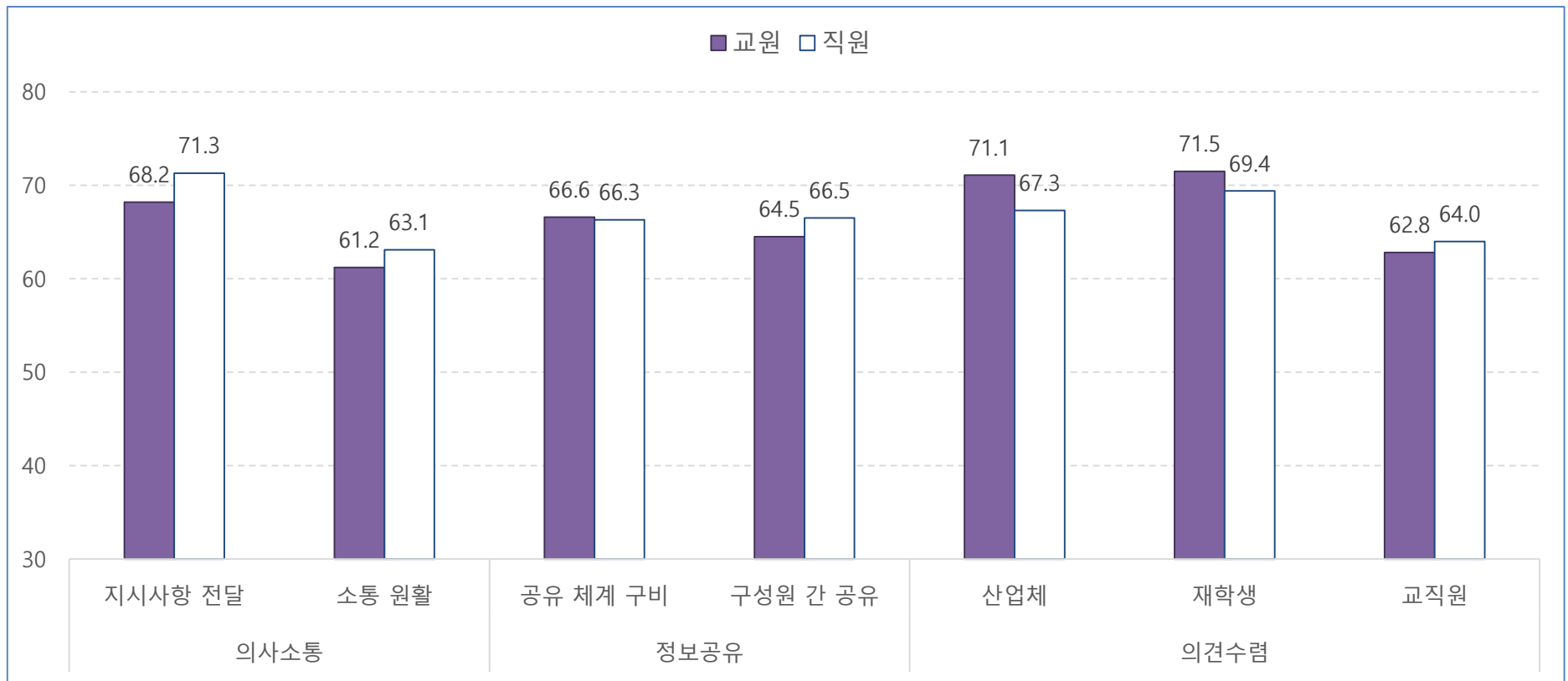
교원과 직원 공통으로 체계적 성과관리와 구성원 의견 반영에 대한 만족도가 특히 낮음.

대학의 목표와 전략 영역



교원과 직원 공통으로 소통원활과 교직원 의견수렴에 대한 만족도가 특히 낮음.

소통과 정보 공유 영역

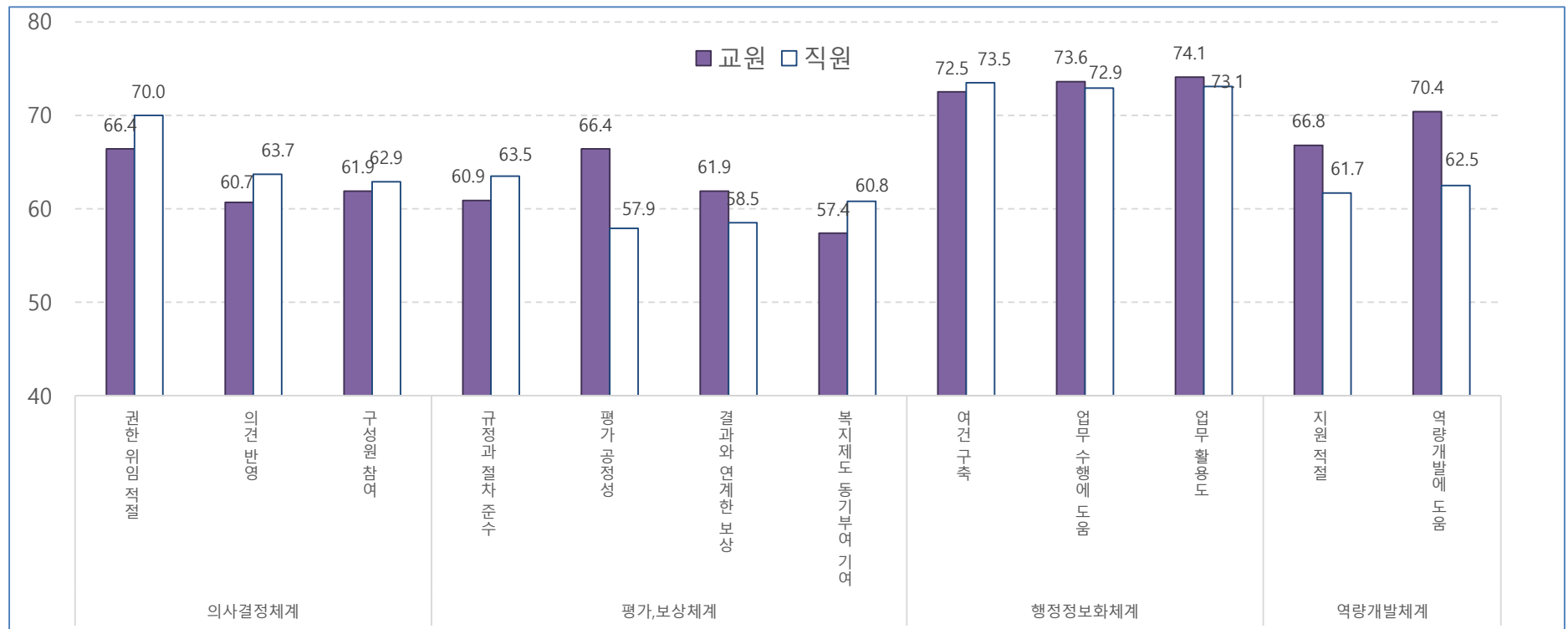


2. 영역별

다. 교육·연구지원 및 경영관리체계

교원은 복지제도 동기부여 기여와 의견 반영 항목이, 직원은 평가 공정성과 복지제도 동기부여 기여 항목이 특히 만족도가 낮음. 평가 공정성과 역량개발체계에 대해서는 교원과 직원 간 견해차가 가장 크게 나타남.

교육·연구지원 및 경영관리체계

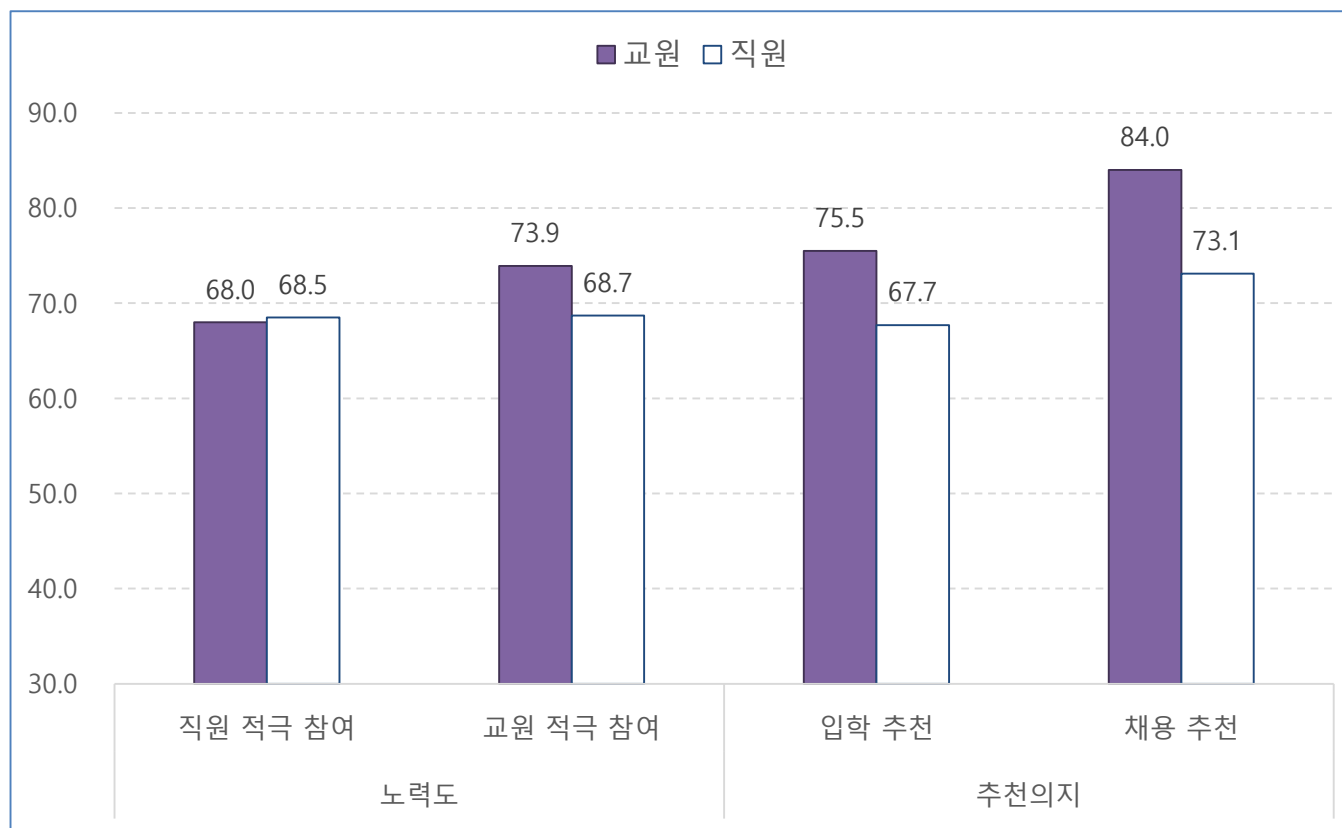


참고) 교원은 예산제도체계 요인이, 직원은 강의와 연구·산학협력 요인이 제외됨.

참고2) 역량개발(체계)는 교원 설문지 내에서는 교육·연구지원 영역에 포함되어 있으나 직원 설문지 내에서는 경영관리체계 영역에 포함되어있음.

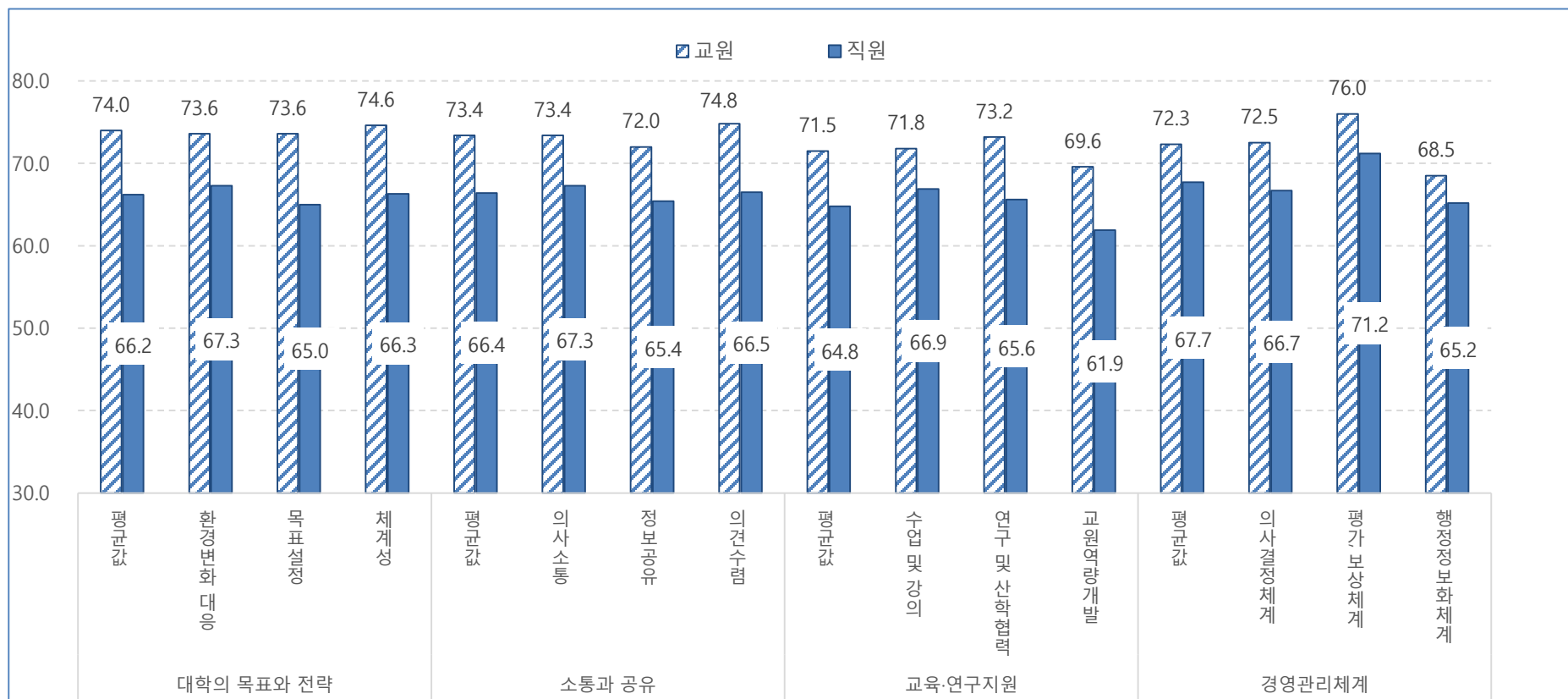
대학의 발전을 위한 노력도에 관하여 살펴본 결과 직원과 교원의 참여 정도는 비슷한 수준으로 조사됨.
추천의지의 경우 직원에 비해 교원들의 입학 및 채용추천 의지가 높은 것으로 나타남.
특히 교원과 직원 모두 입학 추천보다는 채용 추천의 의지가 높아
대학의 교육 여건보다는 교육 성과를 높이 평가하는 것으로 보임.

노력도-추천의지



교원과 직원 모두 평가·보상체계에 대한 개선이 가장 시급하다고 인식하고 있으며,
그 다음으로는 의견수렴을 개선 우선순위로 인식하고 있음.

개선 우선순위



V. 종합 및 제언

- 1. 교원 만족도**
- 2. 직원 만족도**

1. 교원 만족도

2020학년도 교원 만족도 조사 분석결과 및 이슈를 종합하면 다음과 같음.

교원 종합만족도

- 교원 종합만족도는 68.5점(100점 만점)으로 작년보다 다소 하락한 수준
- 평가·보상체계에 요인에 대한 만족도가 가장 낮음
- 동두천캠퍼스 및 간호대학 소속 교원의 만족도가 전반적으로 낮음
- 근속 7년 이상~10년 미만의 부교수급 교원의 만족도가 특히 낮음
- 평가·보상체계 이외에 의견수렴이나 소통에 관한 개선 요구가 높음

제언

- 교원은 의사결정에 있어 의견수렴과 소통이 원활하지 않다고 인식하고 있는 것으로 보임.
- 근속연수가 짧은 교원들은 평가·보상체계에 대한 개선 요구가 높으므로 평가에 따른 성과 기반의 보상체계가 마련될 필요가 있음. 특히 평가 공정성은 비교적 높은 만족도를 보이나, 규정과 절차 준수 및 결과와 연계한 보상에 대한 만족도가 낮으므로 보상 제도를 개선하고 규정과 절차에 따라 시행하려는 노력이 필요함.
- 핵심역량에 대해서는 인성 관련 역량의 중요도와 재학생 수준을 높게 평가하고, 글로벌 관련 역량에 대해서는 중요도와 재학생 수준을 낮게 평가하고 있음. 이는 2020 S-CESA 결과와 맥을 같이하고 있으며 재학생 수준 및 중요도를 감안하여 부족한 부분을 보완할 수 있는 교과·비교과 프로그램 지원이 필요할 것임.

2. 직원 만족도

2020학년도 직원 만족도 조사 분석결과 및 이슈를 종합하면 다음과 같음.

직원 종합만족도

- 직원 종합만족도는 66.5점(100점 만점)으로 작년보다 다소 하락한 수준
- 평가·보상체계 요인에 대한 만족도가 가장 낮음
- 대학본부/직속기관 소속 교원의 만족도가 전반적으로 낮음
- 30대 및 팀원급 직원의 만족도가 특히 낮음
- 평가·보상체계 이외에 의견수렴이나 소통에 관한 개선 요구가 높음

제언

- 업무강도나 업무에 대한 기여도가 가장 높은 층인 대학본부/직속기관, 30~40대, 팀원급 직원의 만족도가 특히 낮은 것은, 높은 업무강도만큼의 보상이 따르지 않는다고 판단하기 때문으로 보임. 특히, 2020학년도의 경우 코로나 여파로 인해 초과근무 수당이 제한되는 등의 상황도 반영된 결과로 사료됨.
- 직원도 교원과 마찬가지로 의사결정에 있어 의견수렴과 소통이 원활하지 않다고 인식하고 있는 것으로 보임.
- 교원의 경우 역량개발체계에 대한 만족도가 양호한 편이나 직원의 역량개발체계에 대한 만족도는 낮은 편임. 직원 역량개발을 위한 지원이 강화될 필요가 있음.
- 직원은 교원과 달리 평가 공정성에 대해 특히 낮은 만족도를 보이고 있으므로 평가 공정성을 확보할 수 있는 제도 개선이 필요함.

VI. 부록

- 1. 교원 설문지**
- 2. 직원 설문지**

1. 교원 설문지

2020학년도 신한대학교 교원 만족도 조사

안녕하십니까? 신한대학교 의뢰로 실시하는 본 조사는 소속 교원의 대학 만족도를 알아보고자 실시하는 것입니다. 응답자의 의견은 소중하게 정리되어 대학 교육 발전에 귀중한 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 솔직하게 답변해주시면 감사하겠습니다. 또한, 응답 내용은 비밀이 보장되며 통계적 목적 이외의 용도로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

* 필수항목

I. 대학의 목표 및 전략

대학의 비전 체계 등 목표와 전략에 대한 설문 항목입니다.

1. I-1. 우리 대학의 사명, 비전, 목표는 변화 요인을 반영하여 설정되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

2. I-2. 우리 대학은 대내·외 환경 변화 대응 전략을 마련하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

3. I-3. 우리 대학은 대내·외 환경 변화 대응 역량을 갖추고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

4. I-4. 우리 대학의 비전/목표/전략 수립 시 구성원의 의견이 반영되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

5. I-5. 우리 대학 구성원들은 소속 학과의 사명/비전/목표를 잘 알고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

6. I-6. 우리 대학의 성과는 체계적으로 관리되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

7. I-7. 우리 대학의 비전/목표에 맞게 하부 조직의 목표/전략이 마련되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

II. 소통 및 정보 공유

대학의 내부 및 외부 이해관계자와의 소통과 정보 공유에 대한 설문 항목입니다.

1. 교원 설문지

8. Ⅱ-1. 우리 대학은 경영진의 의지나 지시사항이 구성원들에게 전달되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

9. Ⅱ-2. 우리 대학의 구성원 간 의사소통은 원활하다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

10. Ⅱ-3. 우리 대학에는 구성원 간의 정보나 자료의 공유를 위한 체계가 갖추어져 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

11. Ⅱ-4. 우리 대학은 구성원 간의 정보나 자료의 공유가 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

12. Ⅱ-5. 우리 대학은 산업체의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

13. Ⅱ-6. 우리 대학은 재학생의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

14. Ⅱ-7. 우리 대학은 교원 및 직원의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

Ⅲ. 교육·연구 지원

우리 대학의 교육 지원과 연구 지원에 대한 설문 항목입니다.

15. Ⅲ-1. 우리 대학의 교수·학습 개선에 대한 지원이 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

1. 교원 설문지

16. Ⅲ-2. 우리 대학의 강의평가는 합리적으로 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

17. Ⅲ-3. 우리 대학의 수업 관련 규정과 절차가 준수되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

18. Ⅲ-4. 우리 대학은 연구 및 산학협력을 위한 지원체계가 운영되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

19. Ⅲ-5. 우리 대학의 연구 및 산학협력을 위한 지원은 성과 창출에 도움이 된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

20. Ⅲ-6. 우리 대학의 연구 및 산학협력을 위한 협력이 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

21. Ⅲ-7. 우리 대학의 교원 역량개발을 위한 지원은 적절하게 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

22. Ⅲ-8. 우리 대학의 교원 역량개발에 대한 지원은 역량개발에 도움이 된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

IV. 경영관리 체계

우리 대학의 의사결정 구조, 평가/보상체계, 행정전산체계 등 경영관리에 대한 설문 항목입니다.

23. IV-1. 우리 대학의 부서장에 대한 권한 위임은 적절하다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

1. 교원 설문지

24. IV-2. 우리 대학은 의사결정 과정에 구성원의 의견이 반영된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

25. IV-3. 우리 대학은 의사결정 과정에 구성원이 참여할 수 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

26. IV-4. 우리 대학의 인사는 규정과 절차에 따라 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

27. IV-5. 우리 대학의 업적에 대한 평가는 공정하게 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

28. IV-6. 우리 대학은 업적평가 결과와 연계하여 보상이 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

29. IV-7. 우리 대학의 교원복지 관련 제도는 구성원의 동기부여에 기여하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

30. IV-8. 우리 대학은 담당업무 수행에 필요한 전산 시스템이 구축되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

31. IV-9. 우리 대학의 전산 시스템은 담당 업무 수행에 도움이 된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

1. 교원 설문지

32. IV-10. 우리 대학 전산 시스템의 업무 활용도는 높다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

V. 구성원의 노력 및 대학 인지도

구성원의 대학 발전을 위한 노력과 대학의 인지도에 대한 설문 항목입니다.

33. V-1. 우리 대학 직원은 대학 발전을 위한 활동에 적극적으로 참여하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

34. V-2. 우리 대학 교원은 대학 발전을 위한 활동에 적극적으로 참여하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

35. V-3. 주변 지인에게 우리 대학 입학을 추천할 의향이 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

36. V-4. 주변 지인에게 우리 대학 졸업생 채용을 추천할 의향이 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

VI. 개선 우선순위

우리 대학에서 각 분야별로 개선이 시급한 부분에 대한 설문 항목입니다.

37. VI-1. 대학 목표와 전략 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시 급함
외부환경 대응 계획 및 전략	☐	☐	☐	☐	☐
계획 및 전략의 공유	☐	☐	☐	☐	☐
계획 및 전략의 체계 성	☐	☐	☐	☐	☐

38. VI-2. 소통과 공유 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않 음	시급하지 않은 편 임	보통임	시급한 편 임	매우 시급 함
의사소통 활 동	☐	☐	☐	☐	☐
정보공유 체 계	☐	☐	☐	☐	☐
의견수렴 활 동	☐	☐	☐	☐	☐

1. 교원 설문지

39. VI-3. 교육·연구 지원 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시 급함
수업/강의 지원	☐	☐	☐	☐	☐
연구/산학협력 지원	☐	☐	☐	☐	☐
교원 역량개발 지원	☐	☐	☐	☐	☐

40. VI-4. 경영관리 체계 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편 임	매우 시급 함
의사결정 체계	☐	☐	☐	☐	☐
평가/보상 체 계	☐	☐	☐	☐	☐
행정 정보화 체 계	☐	☐	☐	☐	☐

VII. 재
학생
핵심
역량

우리 대학 핵심역량 하위 요소별로 취업 경쟁력 확보에 대한 중요도와 현재 재학생의 역량 수준에 대한 설문 항목입니다. 제시되는 각 요소에 대해 중요도와 현재 재학생의 수준 정도를 선택해주시요.

41. VII-1. 책임감 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

42. VII-2. 나눔과 배려 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

43. VII-3. 도덕성과 윤리성 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

44. VII-4. 외국어능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

45. VII-5. 다문화의 이해 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

1. 교원 설문지

46. VII-6. 대인관계능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

47. VII-7. 갈등조정능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

48. VII-8. 논리적 사고능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

49. VII-9. 분석적·비판적 사고능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

50. VII-10. 융합적 사고 및 활용능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

51. VII-11. 자기주도적 학습능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

52. VII-12. 미래설계·실행능력 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

53. VII-13. 자율적 리더십 *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	매우 낮음	낮은 편임	보통임	높은 편임	매우 높음
중요도	☐	☐	☐	☐	☐
재학생 수준	☐	☐	☐	☐	☐

인구통계적 속성

통계분석을 위해 필요한 응답자의 인구통계적 속성에 대한 항목입니다.

1. 교원 설문지

54. 8-1. 귀하의 근속년수는 어느 정도입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 3년 미만
☐ 3년 이상~7년 미만
☐ 7년 이상~10년 미만
☐ 10년 이상~20년 미만
☐ 20년 이상

55. 8-2. 귀하의 직급은 무엇입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 조교수
☐ 부교수
☐ 정교수

56. 8-3. 귀하의 소속 캠퍼스는 어디입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 제1 캠퍼스(의정부)
☐ 제2 캠퍼스(동두천)

57. 8-4. 귀하의 소속 단과대학은 어디입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 사회과학대학
☐ 글로벌비즈니스대학
☐ 바이오생태보건대학
☐ 간호대학
☐ 과학기술융합대학
☐ 디자인예술대학
☐ 교양교육원

58. 9. 기타 대학 발전이나 업무 전반에 대하여 개선이 필요한 사항에 대한 의견이 있으면 자유롭게 제시해주시기 바랍니다.

2. 직원 설문지

2020학년도 신한대학교 직원 만족도 조사

안녕하십니까? 신한대학교 의뢰로 실시하는 본 조사는 소속 직원의 대학 만족도를 알아보고자 실시하는 것입니다. 응답자의 의견은 소중하게 정리되어 대학 교육 발전에 귀중한 자료로 활용되오니 바쁘시더라도 솔직하게 답변해주시면 감사하겠습니다. 또한, 응답 내용은 비밀이 보장되며 통계적 목적 이외의 용도로는 절대로 사용되지 않음을 약속드립니다.

* 필수항목

I. 대학의 목표 및 전략

대학의 비전 체계 등 목표와 전략에 대한 설문 항목입니다.

1. I-1. 우리 대학의 사명, 비전, 목표는 변화 요인을 반영하여 설정되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

2. I-2. 우리 대학은 대내·외 환경 변화 대응 전략을 마련하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

3. I-3. 우리 대학은 대내·외 환경 변화 대응 역량을 갖추고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

4. I-4. 우리 대학의 비전/목표/전략 수립 시 구성원의 의견이 반영되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

5. I-5. 우리 대학 구성원들은 소속 학과의 사명/비전/목표를 잘 알고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

6. I-6. 우리 대학의 성과는 체계적으로 관리되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

7. I-7. 우리 대학의 비전/목표에 맞게 하부 조직의 목표/전략이 마련되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

II. 소통 및 정보 공유

대학의 내부 및 외부 이해관계자와의 소통과 정보 공유에 대한 설문 항목입니다.

2. 직원 설문지

8. II-1. 우리 대학은 경영진의 의지나 지시사항이 구성원들에게 전달되고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

9. II-2. 우리 대학의 구성원 간 의사소통은 원활하다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

10. II-3. 우리 대학에는 구성원 간의 정보나 자료의 공유를 위한 체계가 갖추어져 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

11. II-4. 우리 대학은 구성원 간의 정보나 자료의 공유가 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

12. II-5. 우리 대학은 산업체의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

13. II-6. 우리 대학은 재학생의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

14. II-7. 우리 대학은 교원 및 직원의 의견을 수렴하여 업무 수행에 반영하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

III. 경영관리 체계

우리 대학의 의사결정 구조, 평가/보상체계, 행정전산체계 등 경영관리에 대한 설문 항목입니다.

15. III-1. 우리 대학의 부서장에 대한 권한 위임은 적절하다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

2. 직원 설문지

16. Ⅲ-2. 우리 대학은 의사결정 과정에 구성원의 의견이 반영된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

17. Ⅲ-3. 우리 대학은 의사결정 과정에 구성원이 참여할 수 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

18. Ⅲ-4. 우리 대학의 인사는 규정과 절차에 따라 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

19. Ⅲ-5. 우리 대학의 인사평가는 공정하게 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

20. Ⅲ-6. 우리 대학은 인사평가 결과와 연계하여 보상이 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

21. Ⅲ-7. 우리 대학의 직원복지 관련 제도는 구성원의 동기부여에 기여하고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

22. Ⅲ-8. 우리 대학의 예산 집행은 투명하게 이루어진다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

23. Ⅲ-9. 우리 대학의 예산 수립 기준과 절차는 합리적이다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

2. 직원 설문지

24. Ⅲ-10. 우리 대학의 예산 수립 과정에 구성원이 참여한다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

25. Ⅲ-11. 우리 대학의 직원 역량개발을 위한 지원은 적절하게 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

26. Ⅲ-12. 우리 대학의 직원 역량개발을 위한 지원은 역량개발에 도움이 된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

27. Ⅲ-13. 우리 대학은 담당업무 수행에 필요한 전산 시스템이 구축되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

24. Ⅲ-10. 우리 대학의 예산 수립 과정에 구성원이 참여한다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

25. Ⅲ-11. 우리 대학의 직원 역량개발을 위한 지원은 적절하게 이루어지고 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

26. Ⅲ-12. 우리 대학의 직원 역량개발을 위한 지원은 역량개발에 도움이 된다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

27. Ⅲ-13. 우리 대학은 담당업무 수행에 필요한 전산 시스템이 구축되어 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

2. 직원 설문지

32. IV-3. 주변 지인에게 우리 대학 입학을 추천할 의향이 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

33. IV-4. 주변 지인에게 우리 대학 졸업생 채용을 추천할 의향이 있다. *

한 개의 타원형만 표시합니다.

	1	2	3	4	5	
전혀 아님	☐	☐	☐	☐	☐	매우 그러함

V. 개
선 우선
순위

대학의 여러 부문에 대해 개선이 필요한 정도를 알아보기 위한 설문 항목입니다. 제시되는 각 부문에 대해 개선이 시급하다고 생각되는 정도를 선택해주시요.

34. V-1. 대학 목표와 전략 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시 급함
외부환경 대응 계획 및 전략	☐	☐	☐	☐	☐
계획 및 전략의 공유	☐	☐	☐	☐	☐
계획 및 전략의 체계 성	☐	☐	☐	☐	☐

35. V-2. 소통과 공유 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시급 함
의사소통 활 동	☐	☐	☐	☐	☐
정보공유 체 계	☐	☐	☐	☐	☐
의견수렴 활 동	☐	☐	☐	☐	☐

36. V-3. 교육·연구 지원 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시급 함
수업/강의 지원	☐	☐	☐	☐	☐
연구/산학협력 지원	☐	☐	☐	☐	☐
교원 역량개발 지원	☐	☐	☐	☐	☐

37. V-4. 경영관리 체계 분야에서 개선이 시급한 정도를 선택해주시요. *

행당 한 개의 타원형만 표시합니다.

	전혀 시급하지 않음	시급하지 않은 편임	보통임	시급한 편임	매우 시급 함
의사결정 체계	☐	☐	☐	☐	☐
평가/보상 체 계	☐	☐	☐	☐	☐
행정 정보화 체 계	☐	☐	☐	☐	☐

2. 직원 설문지

VI. 인구통계적 속성

통계분석을 위해 필요한 응답자의 인구통계적 속성에 대한 항목입니다.

38. VI-1. 귀하의 연령대는 어떠합니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 20대
☐ 30대
☐ 40대
☐ 50대 이상

39. VI-2. 귀하의 직급은 무엇입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 학사계약직
☐ 팀원
☐ 부처장/팀장

40. VI-3. 귀하의 소속은 어디입니까? *

한 개의 타원형만 표시합니다.

- ☐ 대학본부/직속기관
☐ 부속/부설기관
☐ 대학원/단과대학/학과

41. VI-4. 기타 대학 발전이나 업무 전반에 대하여 개선이 필요한 사항에 대한 의견이 있으면 자유롭게 제시해주시기 바랍니다.

교직원 만족도 조사 최종보고서

2021. 02.