

2018년 2분기 미래에셋대우 직책자 설문조사 결과 보고서(IWC부문)

2018. 8.

(주)한국정책리서치

제출문

본 보고서를 『2018 미래에셋대우 직원 설문조사』 용역의 최종보고서로 제출합니다.

2018. 8.

연구참여진

연구책임자

윤종현 (주)한국정책리서치 대표

연구원

김남훈 (주)한국정책리서치 연구원

【 목 차 】

- I. 조사 개요
- II. 조사 분석 결과

 - 1. IWC 센터장 부문

 - 1) IWC 센터장 전체 항목 평균
 - 2) IWC 센터장 항목별 하위 그룹
 - 3) IWC 센터장 항목별 하위 그룹 세부 점수

 - 2. IWC 지점장/본부장 부문

 - 1) IWC 지점장/본부장 전체 항목 평균
 - 2) IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹
 - 3) IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹 세부 점수

【 표 목 차 】

[표 I-1] 조사 내용	
[표 II-12] IWC 센터장 전체 항목 평균	
[표 II-13] IWC 센터장 항목별 하위 그룹	
[표 II-14] IWC 센터장 항목별 하위 그룹 세부 점수	
[표 II-15] IWC 지점장/본부장 전체 항목 평균	
[표 II-16] IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹	
[표 II-17] IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹 세부 점수	

I. 조사 개요

1. 조사 목적

- 미래에셋대우 직원의 업무환경 파악 및 개선을 위한 기초 자료를 수집하기 위함

2. 조사 목표

- 미래에셋대우 임원에 대한 직원들의 의견 등을 적극 수렴하고 업무환경 파악과 개선에 적극 활용할 수 있는 자료를 수집함을 목표로 함

3. 조사 설계

- 조사모집단 : 미래에셋대우 노동조합에 가입한 직원
- 조사방법 : 자발적 참여형 조사
- 설문조사법 : 모바일 기기를 활용한 웹서베이
- 조사내용

[표 I-1] 조사 내용

구 분	문항 수(총 41문항)
I. 경영일반	4문항
II. 업무 및 영업	11문항
III. 기업 문화	10문항
IV. 목표설정 및 관리	4문항
V. 인사 관리	6문항
VI. 대외관계 및 기타	6문항

※설문 정확성 검증을 위해 복합설문 문항 추가

4. 자료 처리 및 분석

○ 자료 처리

- 본 조사에서 수집된 자료는 ‘기록상의 오류 및 누락 검증’ (Editing) ⇨ ‘설문내용의 부호화 및 자료입력’ (Coding/Punching) ⇨ ‘입력 자료의 오류 검색’ (Data Cleaning)의 과정을 거친 후 자료처리를 실시하였고, 자료 처리를 위해 사용된 프로그램은 SAS 9.4(Statistical Analysis System)임

○ 자료 분석

- 본 조사에서 사용된 분석방법은 통계적 분석으로써 기술통계량 분석과 교차분석을 실시함
- WM의 M채널과 D채널 T-test 결과 M채널 평균 73.2점, D채널 평균 72.2점으로 평균값의 차이가 크지 않아 채널 간 조정 계수 적용은 하지 않음

5. 응답자 특성

- 응답 대상이 된 인원은 미래에셋대우 노동조합에 가입된 자임
- 공정한 대답을 위해 자발적 참여를 원칙으로 함
- 전체 노동조합 가입자 중 1,912건의 응답이 수집됨

II. 조사 분석 결과

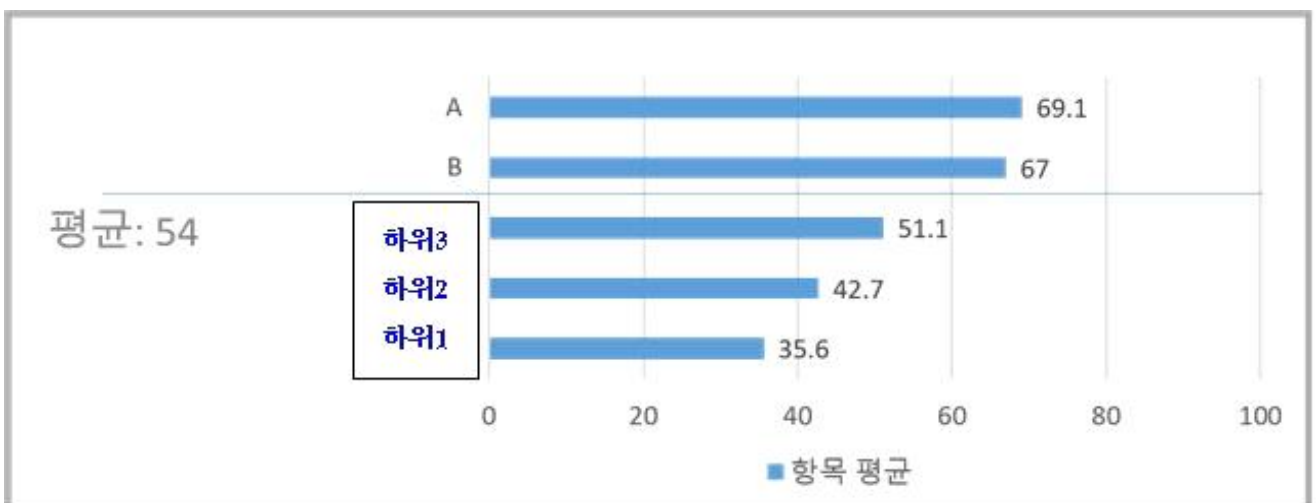
1. IWC 센터장 부문

1) IWC 센터장 전체 항목 평균

- IWC 센터장 부문으로 확인할 시, 특기할 만한 인원의 점수는 다음과 같음

[표 II-12] IWC 센터장 전체 항목 평균

센터장 이름	평균	경영 일반	목표설정 및 관리	인사 관리	대외관계 및 기타	업무 및 영업	기업 문화
상위 A	69.1	63.8	68	63.6	70	70	79.5
상위 B	67	78.1	68.8	61.5	77.1	75	41.9
하위3	51.1	50	50.6	45.2	59	52.5	49
하위2	42.7	38.8	43	36.6	46.1	41.4	50.1
하위1	35.6	37.5	36.1	18.8	45.8	42.5	32.9

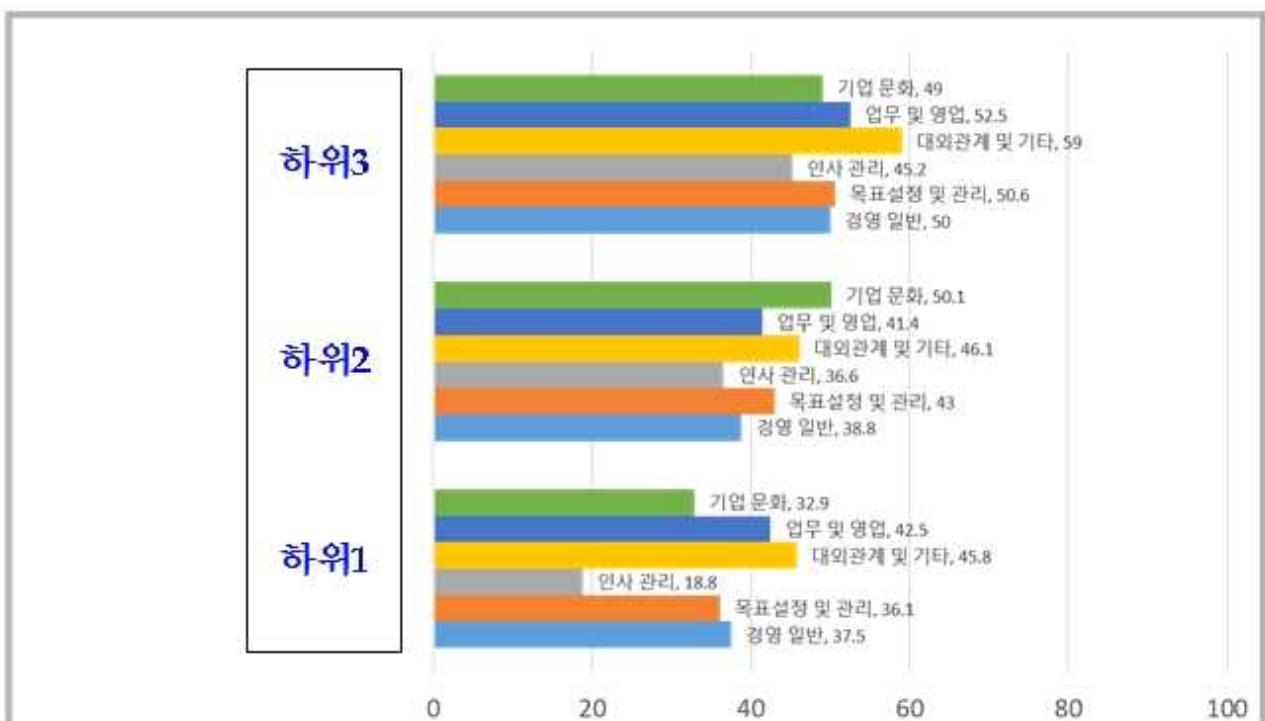


2) IWC 센터장 항목별 하위 그룹

- 하위 그룹의 항목별 평균 점수 구성은 다음과 같음
- 경영일반 항목을 확인한 결과, **하위1** 센터장이 37.5점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 목표설정 및 관리에서는 **하위1** 센터장이 36.1점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 인사관리에서는 **하위1** 센터장이 18.8점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 대외관계 및 기타에서는 **하위1** 센터장이 45.8점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 업무 및 영업에서는 **하위2** 센터장이 41.4점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 기업문화에서는 **하위1** 센터장이 32.9점으로 가장 낮은 평가를 받음

[표 II-13] IWC 센터장 항목별 하위 그룹

센터장 이름	경영 일반	목표설정 및 관리	인사 관리	대외관계 및 기타	업무 및 영업	기업 문화
하위3	50	50.6	45.2	59	52.5	49
하위2	38.8	43	36.6	46.1	41.4	50.1
하위1	37.5	36.1	18.8	45.8	42.5	32.9



3) IWC 센터장 항목별 하위 그룹 세부 점수

[표 II-14] IWC 센터장 항목별 하위 그룹 세부 점수

※ 1번, 3번, 7번, 26번 문항은 평균점수 산정 시 합산 되지 않은 설문 문항입니다.

※ 설문 문항별 부여된 점수는 긍정적인 의미의 답변에 높은 점수를 부여하고, 부정적인 의미의 답변에는 낮은 점수를 부여합니다.

IWC 센터장 이름	하위3	하위2	하위1
평균	51.1	42.7	35.6
1.미래에셋대우와 본부장/지점장 본인의 비전 중 본인의 비전을 더 중시하고 있는 정도(높을수록 본인의 비전을 중시)	51.9	60.5	70.8
2.업무와 사업 진행의 전략 수립 능력	48.1	39.5	41.7
3.목표 기간 설정을 할 때 장기적이고 안정적인 설정을 하는 정도(높을수록 장기적이고 안정적 설정)	44.2	43.4	37.5
4.사업 전반을 균형있게 통찰하는 정도	51.9	38.2	33.3
5.미래에셋대우의 비전과 사업 추진의 방향성에 알맞게 목표를 설정하는 정도	55.8	44.7	45.8
6.목표를 공정하게 배분하는 정도	51.9	46.1	37.5
7.팀/본부 목표에 대한 전략을 세부적으로 수립하는 정도(높을수록 세부적으로 수립)	48.1	39.5	33.3
8.부점/부서 간 이해가 상충할 때, 이해관계를 잘 조정하는 정도	44.2	38.2	25
9.인력 양성에 있어서 장기적인 관점을 가지는 정도(높을수록 장기적인 관점)	48.1	36.8	16.7
10.직원 인사 관리를 공정하게 진행하는 정도	50	35.5	16.7
11.부하 직원을 신뢰하는 정도	40.4	34.2	20.8
12.인력 배치를 적절히 하는 정도	42.3	39.5	20.8
13.부하 직원들의 고충 처리에 최선을 다하는 정도	40.4	34.2	20.8
14.회사의 평판 리스크 최소화를 위해 최선을 다하는 정도	53.8	50	41.7
15.미래에셋대우의 이미지를 높이고 유지하기 위해, 최선을 다하는 정도	61.5	53.9	58.3
16.예산 사용의 투명성	63.5	50	45.8
17.예산 사용의 공정성	65.4	47.4	50
18.회사 내/외적으로 관계를 유지하는 데 필요하다고 판단되는 능력을 향상하기 위해 노력을 하는 정도	53.8	40.8	45.8
19.문제 발생 시 책임감있게 문제를 해결하려고 노력하며 반성하는 정도	55.8	34.2	33.3
20.인사 관리의 투명성	50	39.5	16.7
21.해당 업무(사업)에 대한 이해도	55.8	40.8	54.2
22.업무(사업) 리더로서의 자질과 경륜	53.8	39.5	37.5

IWC 센터장 이름	하위3	하위2	하위1
평균	51.1	42.7	35.6
23.의사 결정을 할 때의 논리와 근거의 합리성	46.2	42.1	29.2
24.직원에게 의견을 전달하거나 지시할 때의 명확성	57.7	47.4	45.8
25.문제 발생 시 해결책 제시의 정도	51.9	31.6	45.8
26.팀웍과 직원 개인의 능력 중 어느 것을 더 중시(높을수록 팀웍을 중시)	36.5	44.7	58.3
27.예기치 않은 사고에 대한 예방 능력	51.9	40.8	50
28.정책을 펼칠 때 직원에 대한 행정/예산 배정 지원 의지	55.8	43.4	37.5
29.경영 전반의 경영 개선 의지	48.1	42.1	41.7
30.직원의 업무 관련 지식 계발 의지를 지원하는 정도	59.6	50	41.7
31.인력 구성 현황을 파악하고 효율적으로 배치하기 위한 노력	44.2	36.8	41.7
32.휴가 사용의 분위기를 유지하는 정도	51.9	48.7	20.8
33.야근에 대한 시각	38.5	72.4	45.8
34.직원 고충에 대한 대응과 의견을 제시할 때의 수용도	42.3	42.1	33.3
35.정규 근무시간 외 시간에 간섭하는 정도	30.8	55.3	29.2
36.초과 근무를 요구하는 정도	36.5	65.8	41.7
37.직원과의 동반 성장/성공을 선호하는 정도	44.2	36.8	25
38.회식 자리에서 음주가무를 강요하는 정도	90.4	51.3	29.2
39.부하 직원에 대한 성적 희롱 정도	88.5	51.3	50
40.업무나 영업 활동에서 공포분위기 조성 정도	38.5	44.7	33.3
41.실적을 강요하거나 실적을 위한 결과물을 독촉하는 정도	28.8	32.9	20.8

2. IWC 지점장/본부장 부문

1) IWC 지점장/본부장 전체 항목 평균

- IWC 지점장/본부장 부문으로 확인할 시, 특기할 만한 인원의 점수는 다음과 같음

[표 II-15] IWC 지점장/본부장 전체 항목 평균

팀장 이름	평균	경영 일반	목표설정 및 관리	인사 관리	대외관계 및 기타	업무 및 영업	기업 문화
상위 A	83.5	87.5	79.2	83.3	81.3	86.3	83.8
상위 B	78.5	75	75	73.6	83.3	81.7	82.5
상위 C	73.8	75	77.8	77.8	70.8	75	66.7
하위4	50.9	48.6	49.1	39.8	58.8	54.4	54.4
하위3	42.9	47.5	41.7	34.2	48.3	42.5	43.5
하위2	27.9	27.5	35	16.7	31.7	29.5	27
하위1	26.4	25	33.3	22.9	20.8	20	36.3

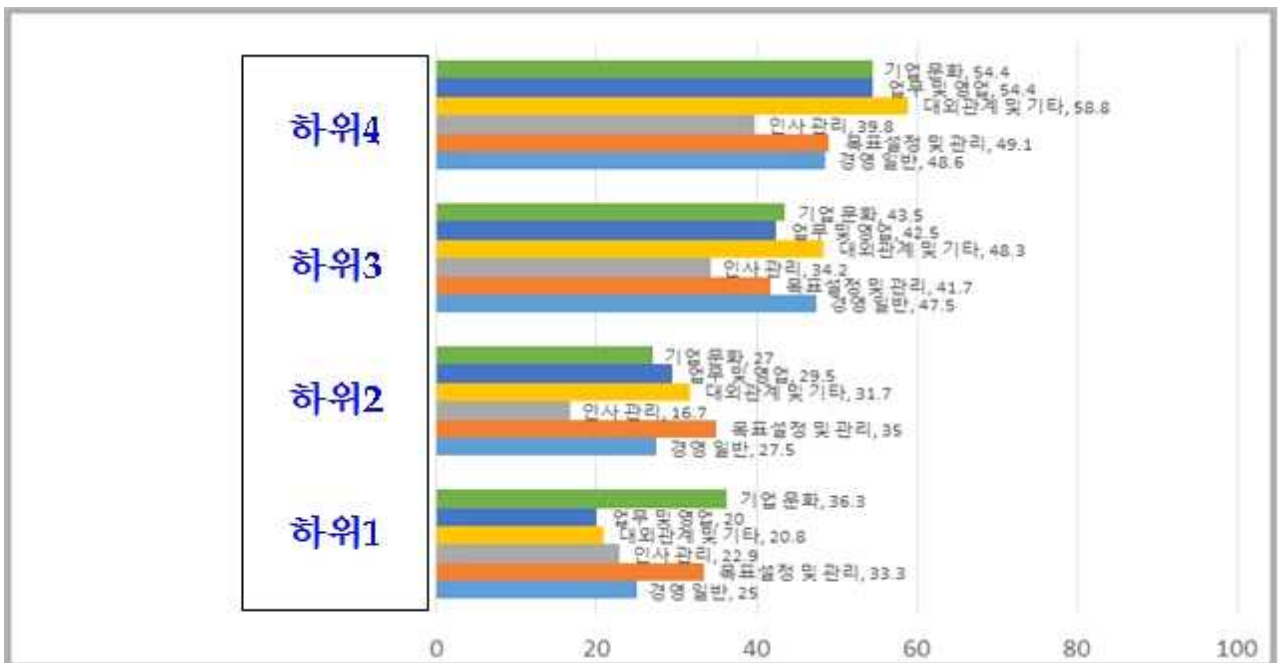


2) IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹

- 하위 그룹의 항목별 평균 점수 구성은 다음과 같음
- 경영일반 항목을 확인한 결과, **하위1** 본부장이 25점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 목표설정 및 관리에서는 **하위1** 본부장이 33.3점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 인사관리에서는 **하위2** 본부장이 16.7점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 대외관계 및 기타에서는 **하위1** 본부장이 20.8점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 업무 및 영업에서는 **하위1** 본부장이 20점으로 가장 낮은 평가를 받음
- 기업문화에서는 **하위2** 본부장이 27점으로 가장 낮은 평가를 받음

[표 II-16] IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹

팀장 이름	평균	경영일반	목표설정 및 관리	인사관리	대외관계 및 기타	업무 및 영업	기업문화
하위4	50.9	48.6	49.1	39.8	58.8	54.4	54.4
하위3	42.9	47.5	41.7	34.2	48.3	42.5	43.5
하위2	27.9	27.5	35	16.7	31.7	29.5	27
하위1	26.4	25	33.3	22.9	20.8	20	36.3



3) IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹 세부 점수

[표 II-17] IWC 지점장/본부장 항목별 하위 그룹 세부 점수

※ 1번, 3번, 7번, 26번 문항은 평균점수 산정 시 합산 되지 않은 설문 문항입니다.

※ 설문 문항별 부여된 점수는 긍정적인 의미의 답변에 높은 점수를 부여하고, 부정적인 의미의 답변에는 낮은 점수를 부여합니다.

IWC 지점장/본부장 이름	하위4	하위3	하위2	하위1
평균	50.9	42.9	27.9	26.4
1.미래에셋대우와 본부장/지점장 본인의 비전 중 본인의 비전을 더 중시하고 있는 정도(높을수록 본인의 비전을 중시)	52.8	65	90	87.5
2.업무와 사업 진행의 전략 수립 능력	52.8	45	30	25
3.목표 기간 설정을 할 때 장기적이고 안정적인 설정을 하는 정도(높을수록 장기적이고 안정적 설정)	36.1	40	30	25
4.사업 전반을 균형있게 통찰하는 정도	44.4	50	25	25
5.미래에셋대우의 비전과 사업 추진의 방향성에 알맞게 목표를 설정하는 정도	61.1	50	40	25
6.목표를 공정하게 배분하는 정도	41.7	40	35	50
7.팀/본부 목표에 대한 전략을 세부적으로 수립하는 정도(높을수록 세부적으로 수립)	52.8	45	35	50
8.부점/부서 간 이해가 상충할 때, 이해관계를 잘 조정하는 정도	44.4	35	30	25
9.인력 양성에 있어서 장기적인 관점을 가지는 정도(높을수록 장기적인 관점)	41.7	40	20	37.5
10.직원 인사 관리를 공정하게 진행하는 정도	41.7	35	20	12.5
11.부하 직원을 신뢰하는 정도	33.3	35	10	12.5
12.인력 배치를 적절히 하는 정도	41.7	35	15	50
13.부하 직원들의 고충 처리에 최선을 다하는 정도	33.3	25	15	0
14.회사의 평판 리스크 최소화를 위해 최선을 다하는 정도	52.8	50	25	37.5
15.미래에셋대우의 이미지를 높이고 유지하기 위해, 최선을 다하는 정도	52.8	40	35	37.5
16.예산 사용의 투명성	75	55	45	12.5
17.예산 사용의 공정성	63.9	55	40	12.5
18.회사 내/외적으로 관계를 유지하는 데 필요하다고 판단되는 능력을 향상하기 위해 노력을 하는 정도	55.6	50	20	12.5
19.문제 발생 시 책임감있게 문제를 해결하려고 노력하며 반성하는 정도	52.8	40	25	12.5
20.인사 관리의 투명성	47.2	35	20	25
21.해당 업무(사업)에 대한 이해도	66.7	40	20	12.5

IWC 지점장/본부장 이름	하위4	하위3	하위2	하위1
평균	50.9	42.9	27.9	26.4
22.업무(사업) 리더로서의 자질과 경륜	41.7	25	15	12.5
23.의사 결정을 할 때의 논리와 근거의 합리성	47.2	45	15	12.5
24.직원에게 의견을 전달하거나 지시할 때의 명확성	61.1	30	50	37.5
25.문제 발생 시 해결책 제시의 정도	50	40	30	12.5
26.팀웍과 직원 개인의 능력 중 어느 것을 더 중시(높을수록 팀웍을 중시)	13.9	40	15	0
27.예기치 않은 사고에 대한 예방 능력	55.6	55	30	12.5
28.정책을 펼칠 때 직원에 대한 행정/예산 배정 지원 의지	63.9	50	30	12.5
29.경영 전반의 경영 개선 의지	55.6	55	40	25
30.직원의 업무 관련 지식 계발 의지를 지원하는 정도	61.1	45	50	25
31.인력 구성 현황을 파악하고 효율적으로 배치하기 위한 노력	41.7	40	15	37.5
32.휴가 사용의 분위기를 유지하는 정도	63.9	15	25	25
33.야근에 대한 시각	63.9	70	40	37.5
34.직원 고충에 대한 대응과 의견을 제시할 때의 수용도	50	25	15	12.5
35.정규 근무시간 외 시간에 간섭하는 정도	61.1	65	5	50
36.초과 근무를 요구하는 정도	66.7	60	35	50
37.직원과의 동반 성장/성공을 선호하는 정도	30.6	35	10	12.5
38.회식 자리에서 음주가무를 강요하는 정도	88.9	55	50	62.5
39.부하 직원에 대한 성적 희롱 정도	83.3	55	60	87.5
40.업무나 영업 활동에서 공포분위기 조성 정도	25	40	20	12.5
41.실적을 강요하거나 실적을 위한 결과물을 독촉하는 정도	11.1	15	10	12.5