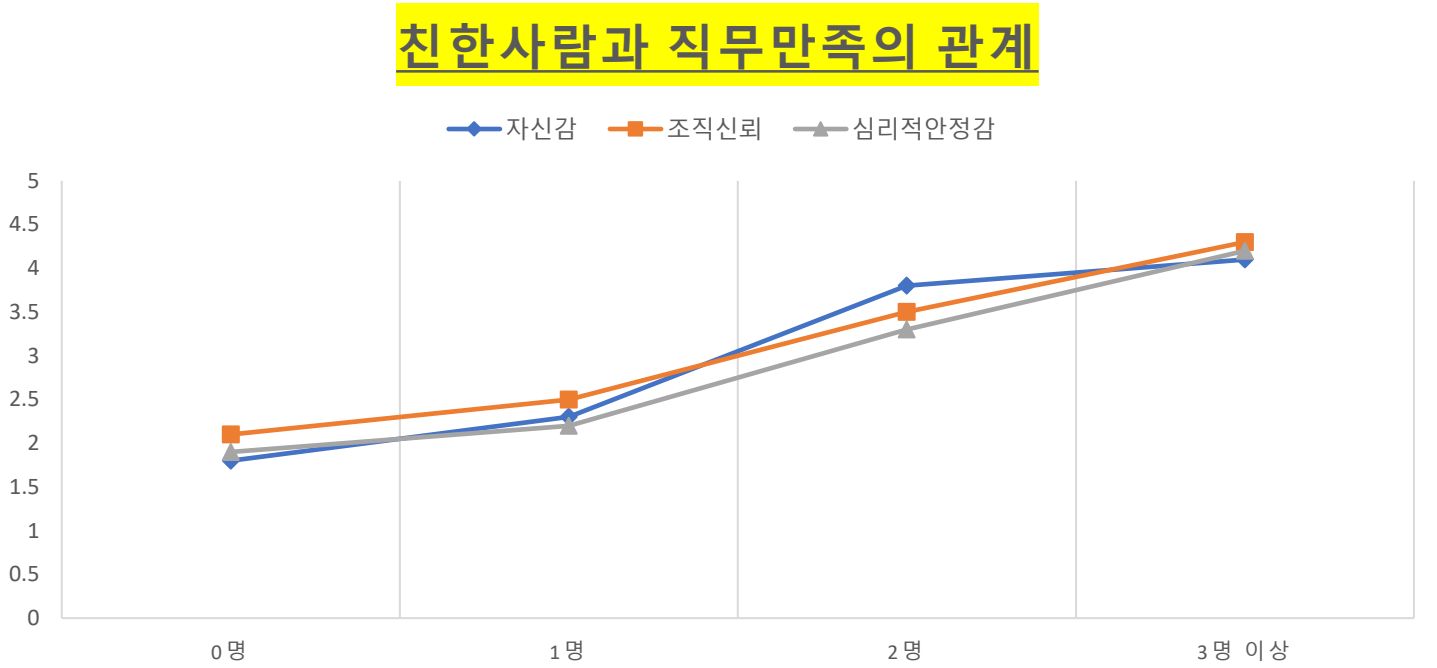
조직문화가 창의성과 실적에 미치는 영향

2024/10/31

SGI지속성장연구소 신경수 박사

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

들어가면서.....



분류	0명	1명	2명	3명 이상
자신감	1.8	2.3	3.8	4.1
조직신뢰	2.1	2.5	3.5	4.3
심리적안정감	1.9	2.2	3.3	4.2

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

조사개요

[조사개요]

- 조사방법: 구글설문
- 조사대상: 네이버 인사쟁이 카페회원
- 유효회답수: 330명
- 조사기간: 2024/ 9/2-6

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1

조직분위기와 실적

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

[조사결과]

- *조직분위기 개선은 창의력향상에 6배, 창의력저하 예방에 2.5배 효과*
- *조직분위기는 실적향상에 2배, 실적감소 예방에 3배의 효과*
- *연령이 낮을수록 개인적활동, 연령이 높을수록 집단적활동을 선호*

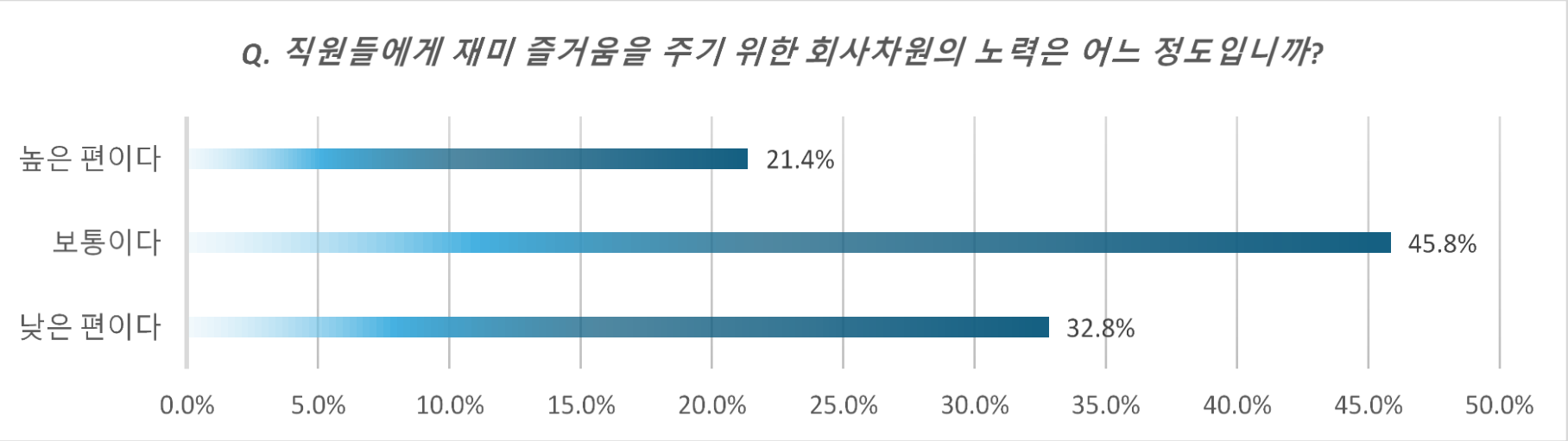
All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

1. 조직분위기 개선을 위해 노력하는 기업들이 1/4, 그렇지 않은 기업들이 3/4

조직분위기 개선을 위해 노력하는 기업들의 수가 예상보다 많지 않은 것으로 나타났다. 조직분위기 개선을 위해 노력하고 있다는 응답이 21.4%, 잘 모르겠다(보통이다)가 44.8%, 충분치 않다(부족하다)는 응답이 32.8%로 나왔다. 많은 기업들이 즐거운 조직을 만들어야 한다고 말은 하지만 실제 행동으로 이어지는 기업은 많지 않음이 드러났다.

【표 1】 조직분위기 개선을 위한 우리 기업들의 현주소

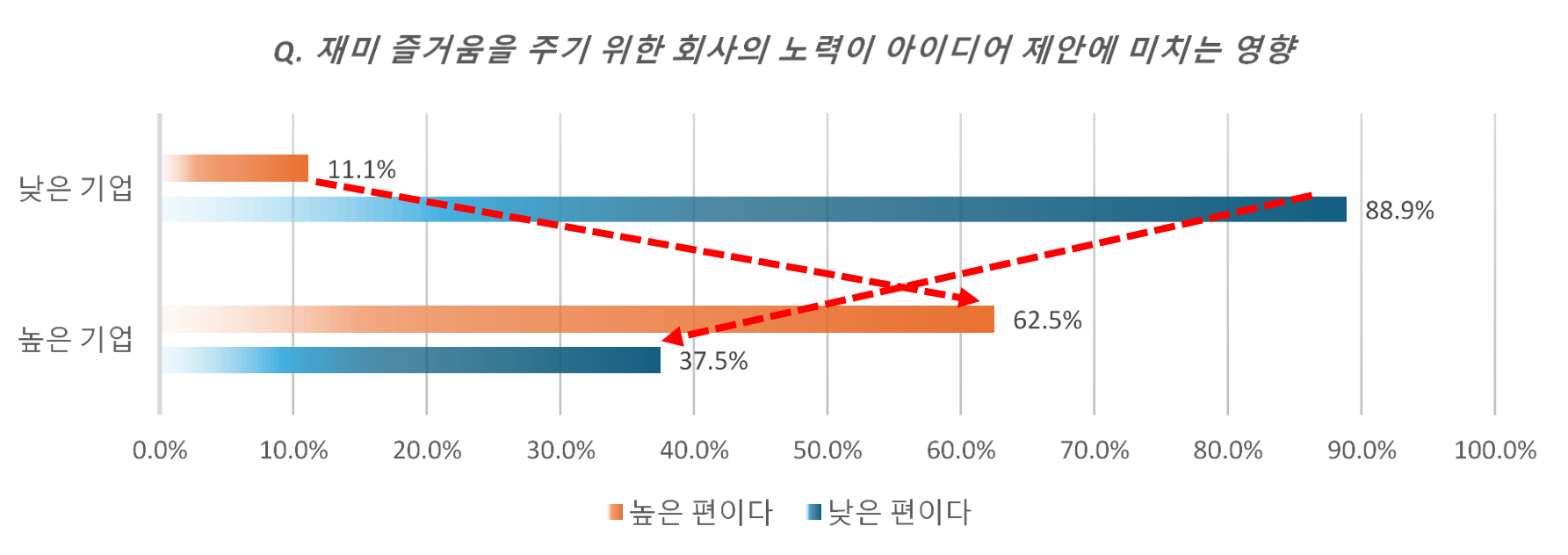


All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

2. 조직분위기에 관심이 없는 기업에서 창의적 사고는 죽어간다

【표 2】조직분위기 개선을 위한 노력이 구성원의 아이디어 제안에 미치는 영향



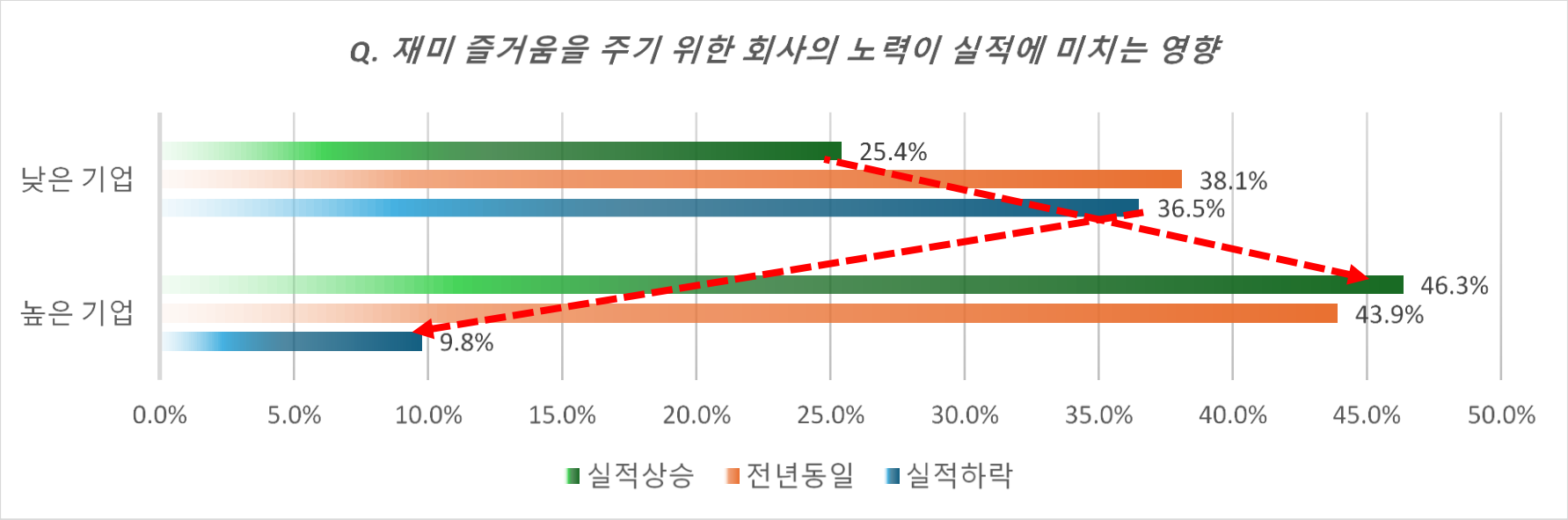
조직분위기 개선을 위한 노력이 낮은 기업은 구성원들의 창의성 지수도 낮은 것으로 드러났다. 조직분위기 개선에 관심이 없는 기업에서는 업무개선을 위한 아이디어 제안이 낮다(88.9%)와 높다(11.1%) 사이에 8배의 차이를 보였다. 또한 조직분위기 개선에 신경을 쓰는 기업에서는 아이디어 제안이 높은 편이다(62.5%)로서 낮은 편이다(37.5%)보다 2배 정도 더 높았다. 아이디어는 조직분위기가 좋은 회사보다 안 좋은 회사에 치명적인 영향을 미친다는 사실을 알 수가 있다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

3. 조직분위기 개선을 위한 노력이 실적에 미치는 영향은 2배!

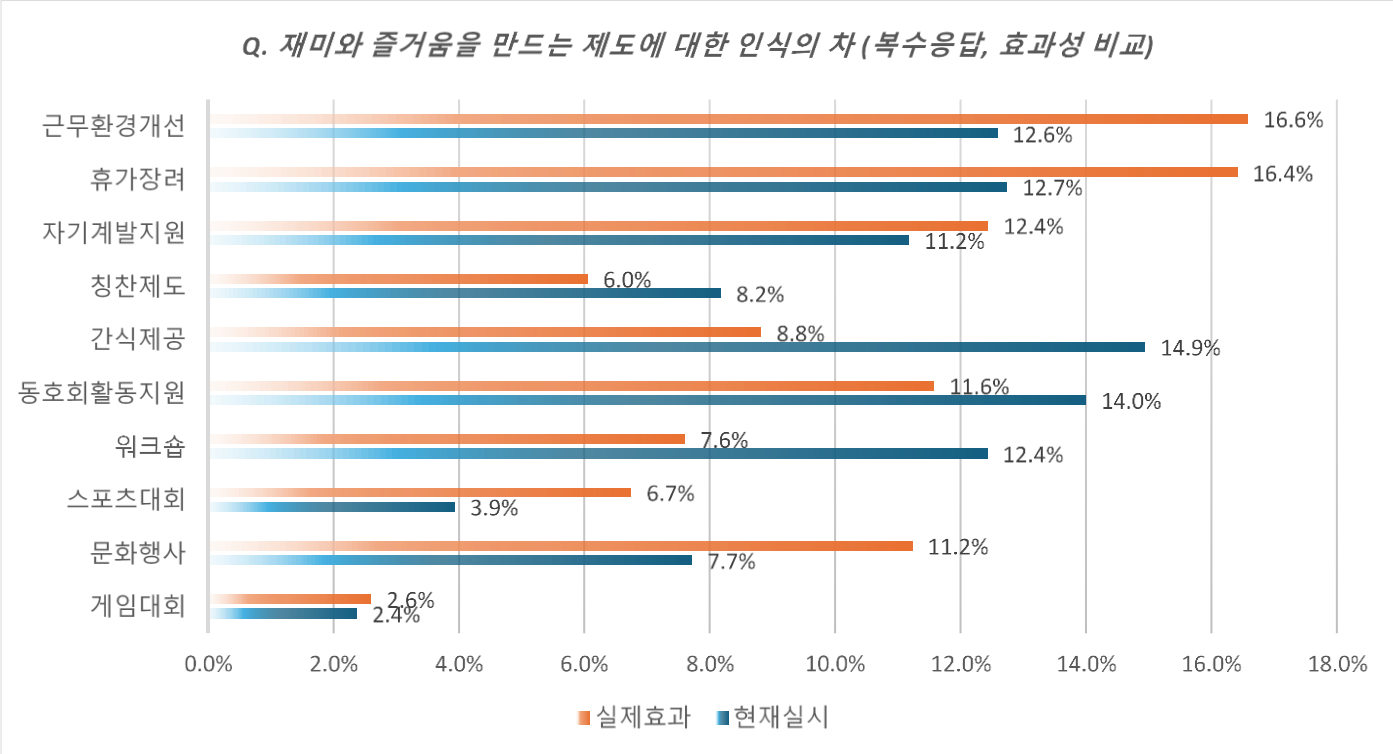
【표 3】조직분위기 개선을 위한 노력이 조직성과에 미치는 영향



조직분위기 개선에 관심이 높은 기업들 중에서 46.3%가 전년보다 실적상승, 43.9%가 전년과 동일한 실적, 9.8%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다. 반면, 조직분위기에 관심이 없는 기업들 중에서는 25.4%가 전년보다 실적상승, 38.1%가 전년과 동일한 실적, 36.5%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다. 조직분위기 개선을 위한 노력을 할 경우 실적상상의 가능성은 2배, 실적하락을 예방할 가능성은 3배에 이르는 것으로 나타났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

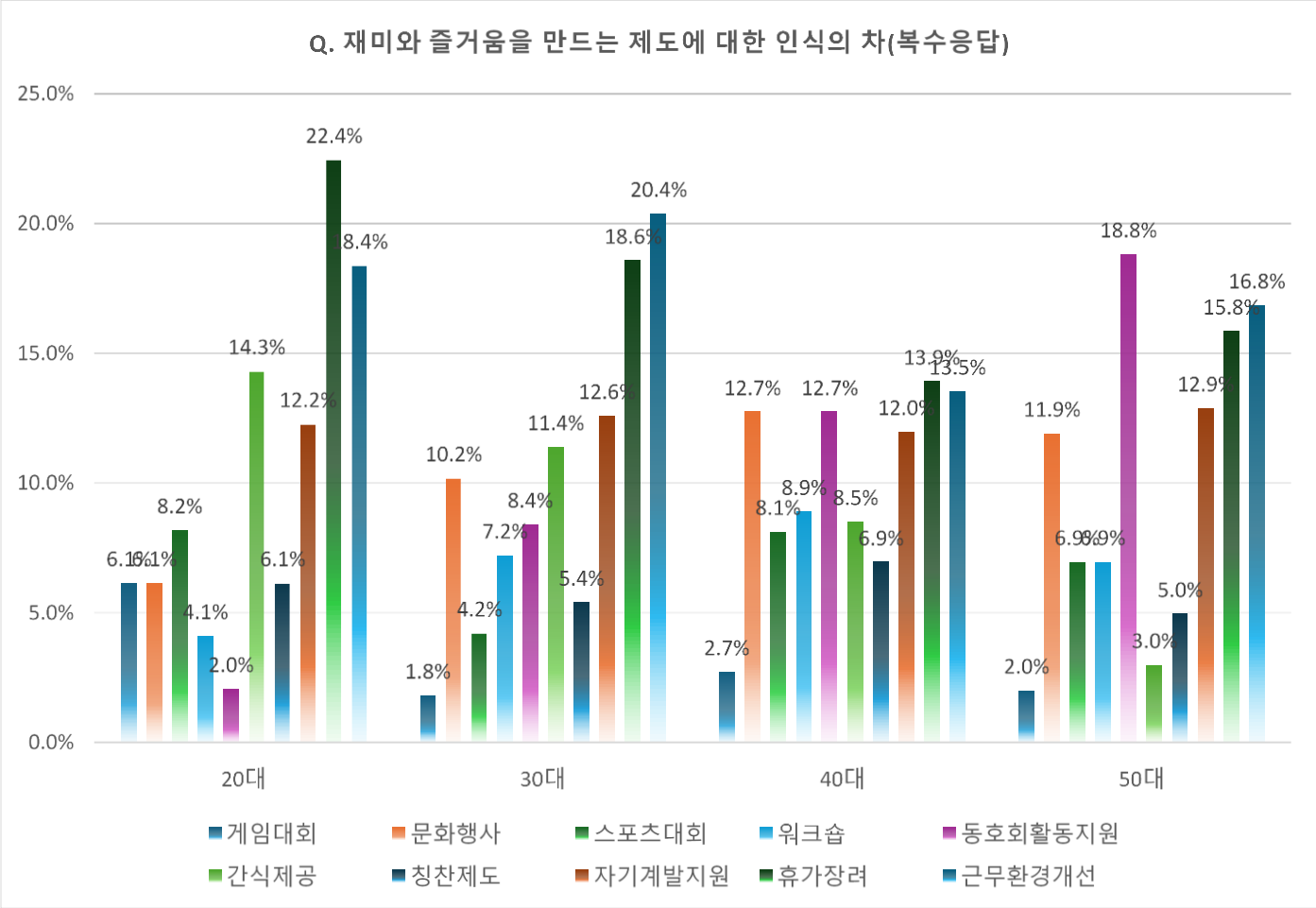


조직분위기 개선을 위해 현재 실시하고 있는 제도로는 1위 간식제공(14.9%), 2위 동호회활동지원(14%)의 순으로 나타났다. 그런데 효과성이 높은 것을 묻는 질문에는 1위 근무환경개선(16.6%), 2위 휴가장려(16.4%)인 것으로 나왔는데, 이는 현재 사용하고 있는 제도와 효과가 있는 제도 사이에 상당한 괴리감이 있음을 나타내고 있다.

괴리감이 가장 작은 영역은 자기계발지원(현재실시 11.2% VS 효과성 12.4%)으로 가성비에 큰 차이가 없었다. 반면, 괴리감이 가장 큰 영역은 간식제공(현재실시 14.9% VS 효과성 8.8%)으로서 기대에 비해 효과는 그리 크지 않은 것으로 나타났다. 반면, 생각보다 큰 효과를 볼 수 있는 것으로는 문화행사(현재실시 7.7% VS 효과성 11.2%), 스포츠(현재실시 3.9% VS 효과성 6.7%)인 것으로 나타났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유



조직분위기 개선을 위해 실시하고 있는 제도에 대한 연령대별 생각을 알아보았다. 20대는 1위 휴가장려(21.3%) 2위 근문환경개선(14.9%), 30대는 1위 휴가장려(16.7%) 2위 자기계발지원(15.2%), 40대는 1위 근문환경개선(19.3%) 2위 휴가장려(16.7%), 50대는 1위 동호회활동지원(18.2%) 2위 문화행사(16.2%)의 순으로 나타났다. 20대와 30대는 휴가장려, 50대에서는 동호회활동지원과 문화행사에서 회사생활의 즐거움을 느끼고 있는 것으로 나타났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

6. 회사생활에서 가장 크게 재미 행복 즐거움을 느꼈을 때는 언제였나? (주관식 서술형)

- 10주년 행사로 난타 공연팀 초청하여 모두가 신나게 즐기는 모습을 볼 때 준비한 사람으로 즐겁고 뿌듯했다.
- 가족들과 함께 회사에서 주관한 영화 관람을 할 때 가족들이 행복해하는 모습을 보며 회사에 대한 감사와 조직생활에 대한 보람을 느꼈다
- 강사님이 진행하시는 팀빌딩 단체 게임에 처음 참가했을 때, 잘 몰랐던 타부서 직원들과 어울리면서 무척 즐거웠던 기억이 아직까지 생생하다.
- 강제적이지만 휴가를 장려하는 부분으로 가족과 보낼 수 있는 시간적 여유가 다른 회사보다 많아서 좋다.
- 문화행사로 팀원들이 즐겁게 활동하고 포상까지 이어져서 즐거워하는 모습이 좋았다.
- 워크샵 및 동호회 활동으로 회사 내 잘 모르는 분들과 친해지고 원래 알던 분들의 새로운 면을 발견했을 때 좋았다.
- 회사에서 성장하고 있고 존중받고 있다고 느낄 때, 워크숍에서 숙박하며 다양한 이야기를 나눌 때가 즐겁다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2

동료애와 실적

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

[조사결과]

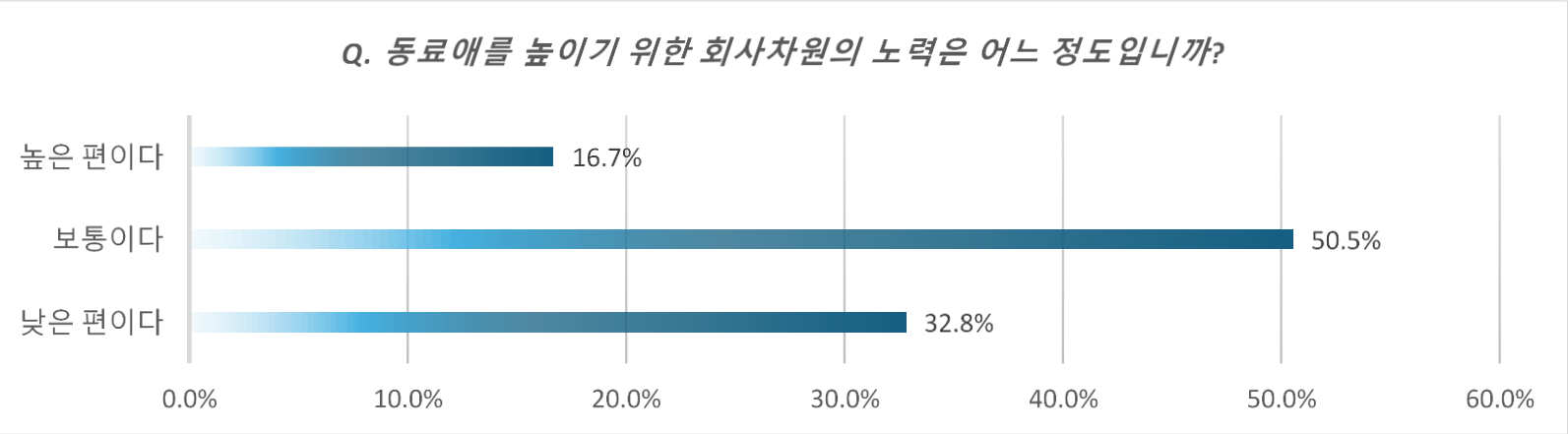
- ***동료애강화 효과성 1위 협업, 2위 동호회활동***
- ***동료애에 관심없는 기업은 창의적 사고의 사망확률 8배***
- ***동료애는 실적향상의 가능성 2배, 실적감소의 가능성은 3배***
- ***칭찬은 남성보다 여성에게 더 효과적!***

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

1. 동료애 향상을 위해 노력하는 기업들이 15%, 그렇지 않은 기업들이 85%

【표 1】동료애 향상을 위한 우리 기업들의 현주소



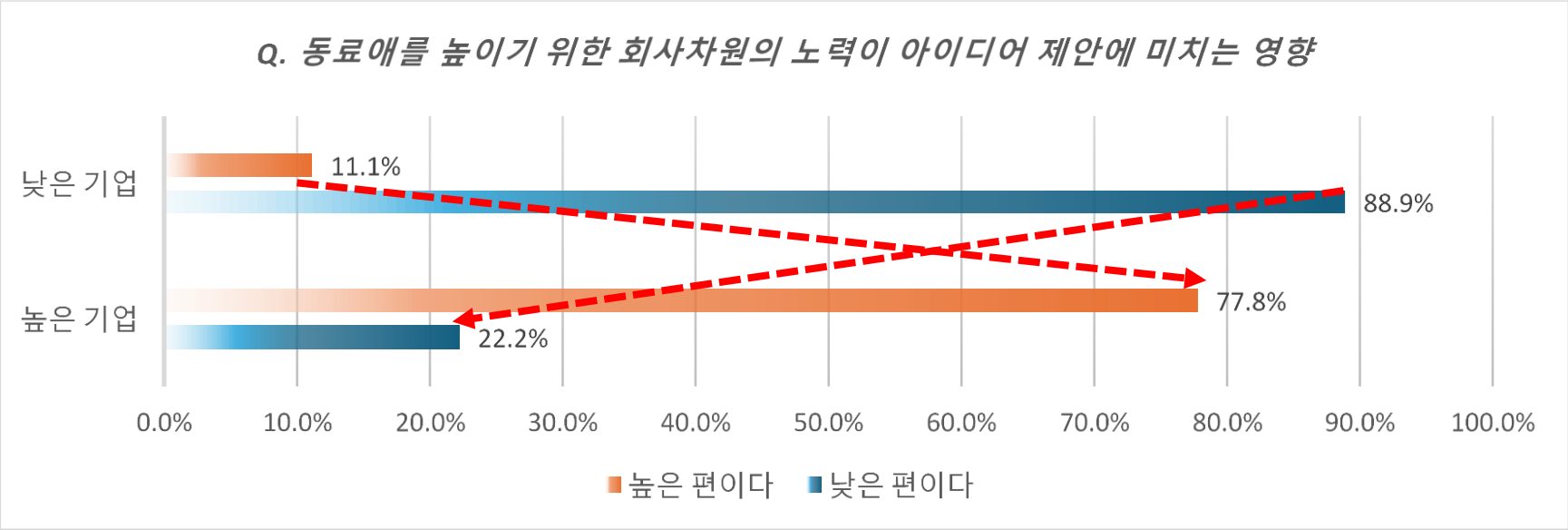
동료애 향상을 위해 노력하는 기업들의 수가 예상보다 많지 않은 것으로 나타났다. 동료애 향상을 위해 노력하고 있다는 응답이 16.7%, 잘 모르겠다(보통이다)가 50.5%, 충분치 않다(부족하다)는 응답이 32.8%로 나왔다. 많은 기업들이 굳건한 팀워크를 위해서는 동료애 증진이 필요하다고 말은 하지만 실제 행동으로 이어지는 기업은 많지 않음이 드러났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

2. 동료애에 관심이 있는 기업에서의 아이디어 창출은 상상 이상이다

【표 2】동료애 향상을 위한 노력이 구성원의 아이디어 제안에 미치는 영향



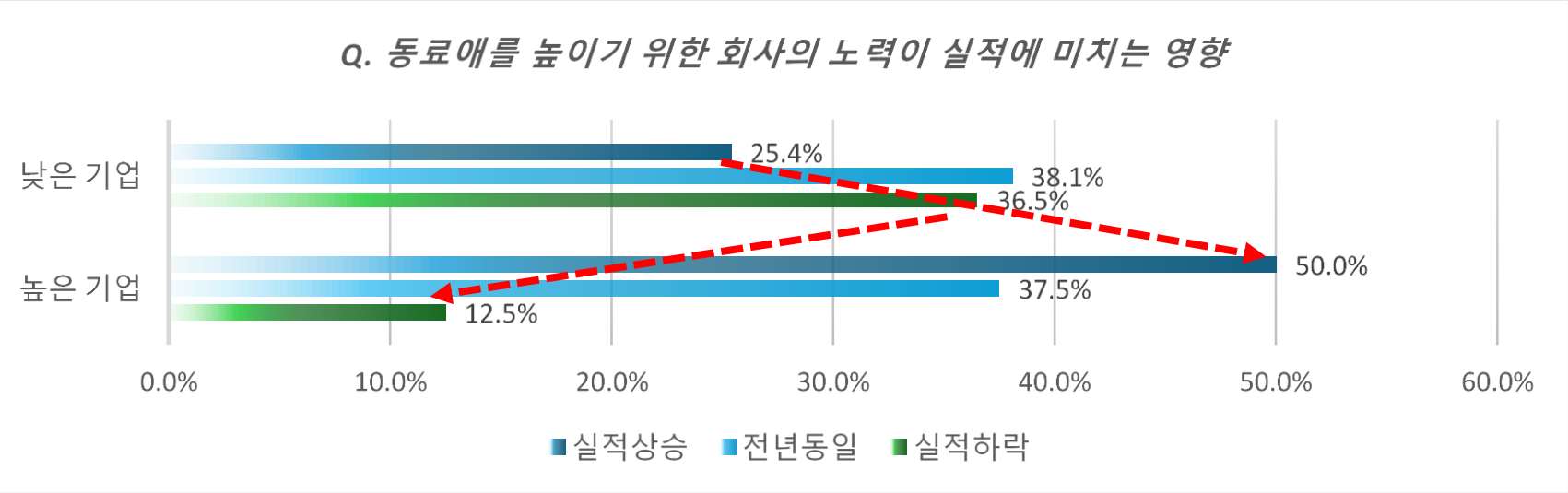
동료애 향상을 위한 노력이 낮은 기업은 구성원들의 창의성 지수도 낮은 것으로 드러났다. 동료애 향상에 관심이 없는 기업에서는 업무향상을 위한 아이디어 제안이 낮다(88.9%)와 높다(11.1%) 사이에 8배의 차이를 보였다. 또한 동료애 향상에 신경을 쓰는 기업에서는 아이디어 제안이 높은 편이다(77.8%)로서 낮은 편이다(22.2%)보다 3.5배 정도 더 높았다. 아이디어는 동료애가 좋은 회사에서는 긍정영향 3.5배, 안 좋은 회사에서는 부정영향 8배의 차이를 발생시켰다. 동료애가 안 좋은 회사에서는 창의력이 강한 마이너스의 영향을 받는 것을 알 수가 있다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

3. 동료애 향상을 위한 노력은 실적하락의 방지와 실적상승에 2배의 영향을 발휘

【표 3】 동료애 향상을 위한 노력이 조직성과에 미치는 영향



동료애 향상에 관심이 높은 기업들 중에서 50.0%가 전년보다 실적상승, 37.5%가 전년과 동일한 실적, 12.5%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다. 반면, 동료애에 관심이 없는 기업들 중에서는 25.4%가 전년보다 실적상승, 38.1%가 전년과 동일한 실적, 36.5%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다. 동료애 향상을 위한 노력이 없는 회사가 동료애 향상을 위해 노력할 경우, 실적상승의 가능성은 2배. 반대로 동료애 노력이 소홀한 경우에는 실적하락의 가능성은 3배 증가하는 것으로 나타났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

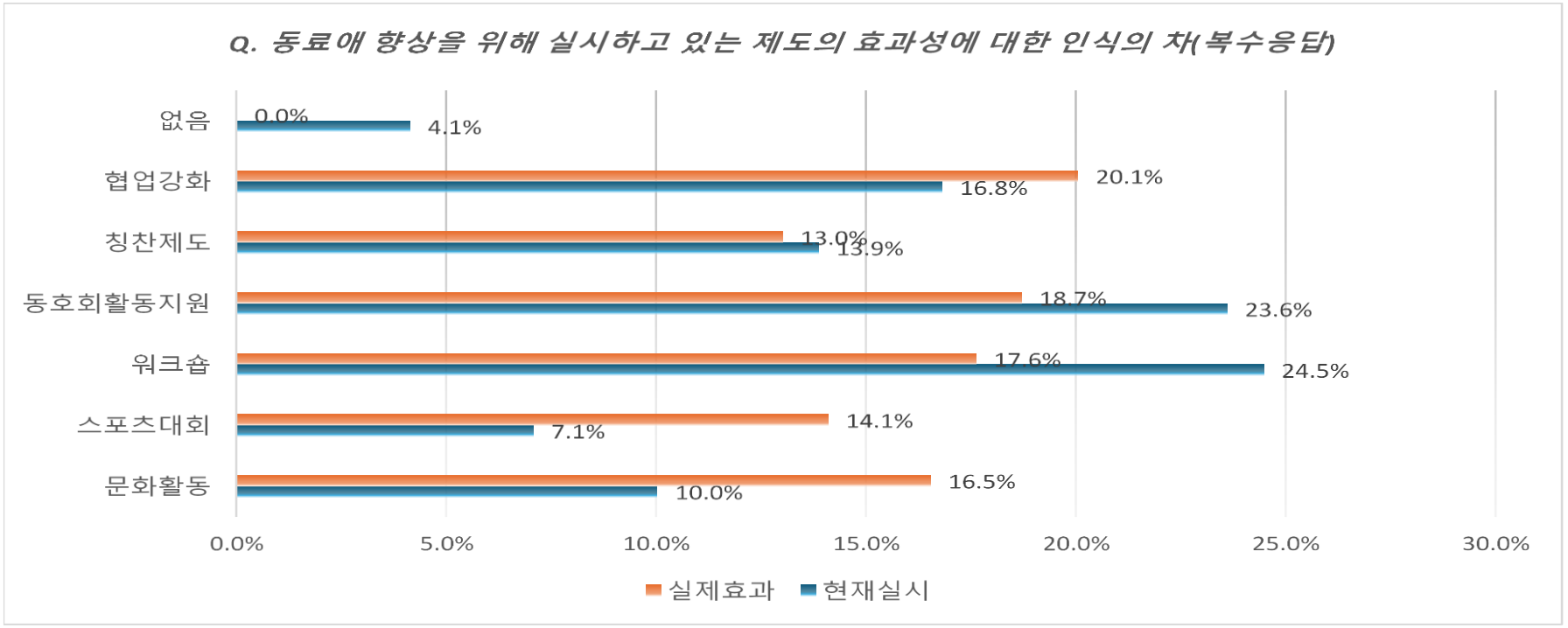
Part 2 - 설문결과공유

4. 동료애 향상을 위해 실시하고 있는 제도들 중의 상당수가 가성비에 문제

동료애 향상을 위해 현재 실시하고 있는 제도로는 1위 워크숍(24.5%), 2위 동호회활동지원(23.6%)의 순으로 나타났다. 그런데 효과성이 높은 것을 묻는 질문에는 1위 협업강화(20.1%), 2위 동호회활동지원(18.7%)인 것으로 나왔는데, 이는 현재 사용하고 있는 제도와 효과가 있는 제도 사이에 괴리감이 있음을 나타내고 있다.

괴리감이 가장 작은 영역은 칭찬제도(13%VS13.9%)으로 현재실시와 효과에 큰 차이가 없었다. 반면, 괴리감이 가장 큰 영역은 스포츠(14.1%VS7.1%)로서 효과성에 비해 많이 채택되지 못하고 있는 것으로 나타났다.

【표 4】 동료애 향상을 위해 실시하고 있는 제도에 대한 효과성 분석

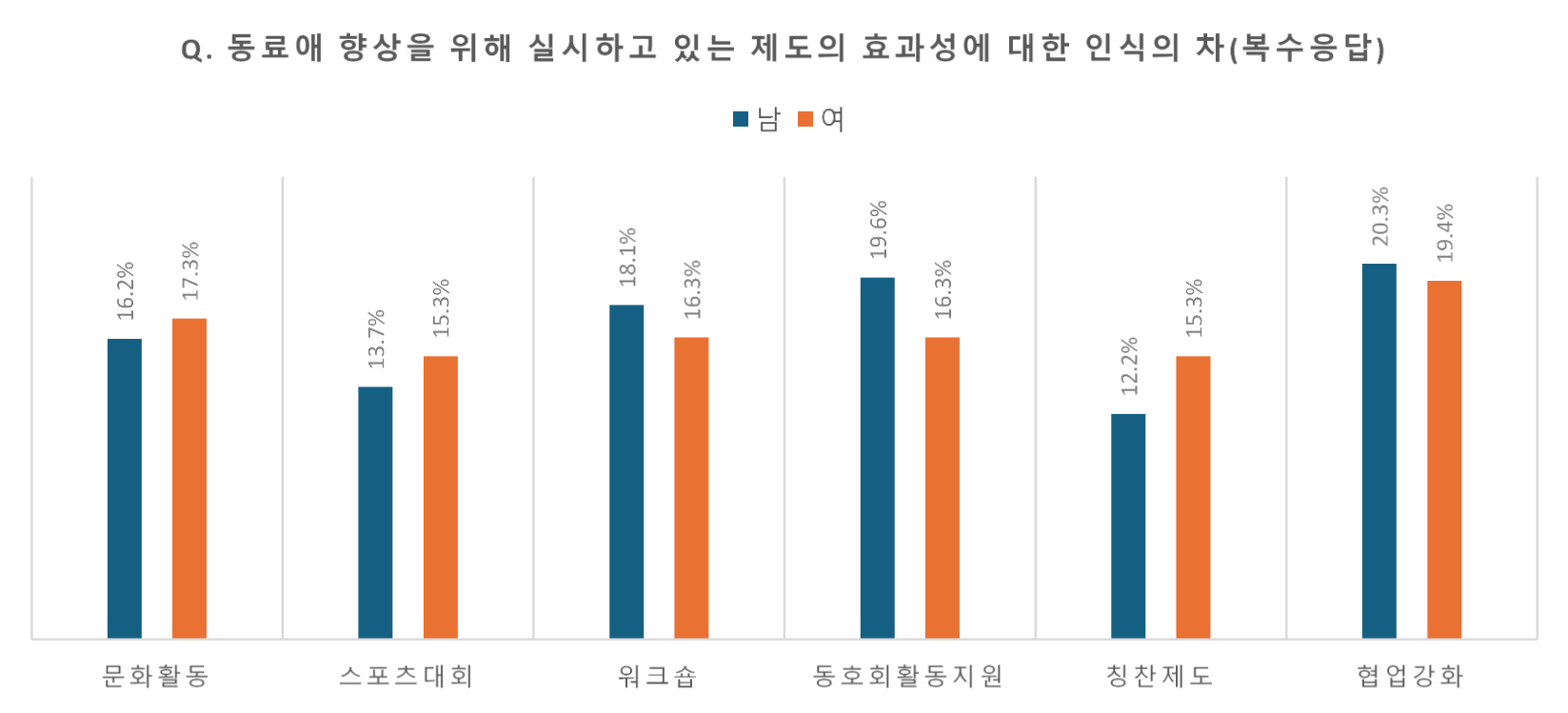


All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

5. 칭찬은 남성보다는 여성에게 더 효과적!

【표 5】동료애 향상을 위해 실시하고 있는 제도에 대한 남녀 인식의 차이



동료애 향상을 위해 실시하고 있는 제도들 중에서 남성이 중요하다고 생각하는 순위는 1위 협업강화(20.6%), 2위 동호회활동지원(19.6%)의 순으로 나왔다. 반면, 여성은 1위 협업강화(19.4%), 2위 문화활동(17.3%)의 순으로 나왔다. 중요하게 여기는 포인트는 같지만 우선순위에서는 차이가 있는 것으로 나타났다. 남녀 괴리감이 가장 작은 영역은 협업강화(남20.3%VS여19.4%)으로써 인식의 차이가 거의 없었다. 반면, 괴리감이 가장 큰 영역은 칭찬제도(남12.2%VS여15.3%)으로서 칭찬은 남성보다 여성에게 더 크게 동료애 강화에 도움이 되고 있음이 드러났다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 2 - 설문결과공유

6. 가장 크게 재미 동료애를 느꼈을 때와 관련한 특별한 에피소드

- 근무 환경이 향상되거나 회사차원에서 직원 복지 향상을 위해 적극적으로 노력하는 것이 느껴졌을 때
- 아플 때 챙겨주던 동료 직원들, 접대 후 힘든 아침에 데리고 나가 해장시켜 주시던 상사와 같이 주변에서 챙겨준다는 느낌이 들었을 때
- 한마음활동이나 공연 등 문화활동, 사내워크샵을 통해 업무에서 벗어나서 인간적으로 소통하게 되었을 때, 더욱 서로를 이해하고 동료애를 느끼게 되는 거 같습니다.
- 회사 초반에 입사해서 3~4년 정도 되었을 때 느꼈습니다. 당시에 야근도 많고... 개인적인 시간도 없었지만, 같은 목표를 가지고 협업하여 성과를 이뤘을 때가 좋았습니다.
- 내가 회사에서 처리해야 하는 업무가 어려웠는데 대신 처리해주거나 도와줬을 때
- 다양한 부서가 함께 어려운 프로젝트에 같이 투입되어 성공적으로 마무리했을 때.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3

상사리더십과 실적

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

[조사결과]

- ***조직분위기에 관심없는 리더의 팀 내 창의적 사고의 사망확률 8배***
- ***조직분위기 형성에 가장 크게 영향을 미치는 인물은 1위는 대표이사와 팀장***
- ***조직분위기 개선을 위해 노력하는 상사와 노력하지 않은 상사가 내는 실적의 차이는 2.5배***

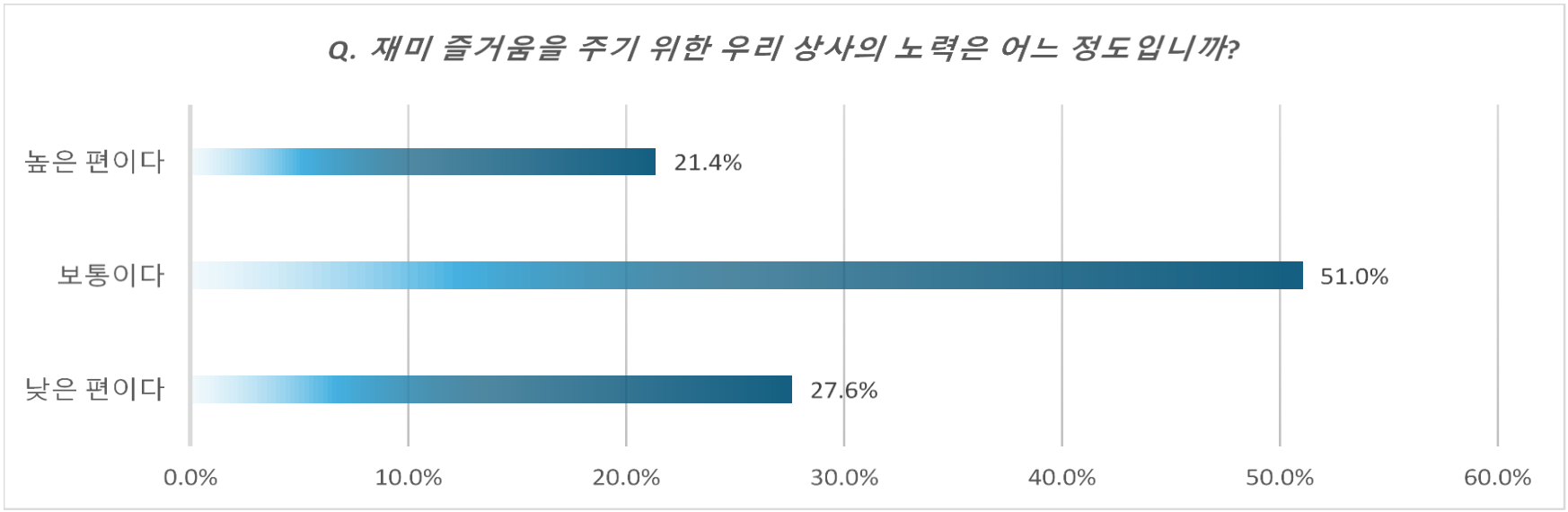
All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

1. 조직분위기 개선을 위한 상사의 노력은 기업들이 1/4, 그렇지 않은 기업들이 3/4

조직분위기 개선을 위해 노력하는 상사들의 수가 예상보다 많지 않은 것으로 나타났다. 상사들이 조직분위기 개선을 위해 노력하고 있다는 응답이 21.4%, 잘 모르겠다(보통이다)가 51%, 충분치 않다(부족하다)는 응답이 27.6%로 나왔다. 많은 리더들이 즐거운 조직을 만들어야 한다고 말은 하지만 실제 행동으로 이어지는 리더는 많지 않음이 드러났다.

【표 1】조직분위기 개선을 위한 우리 기업들의 현주소

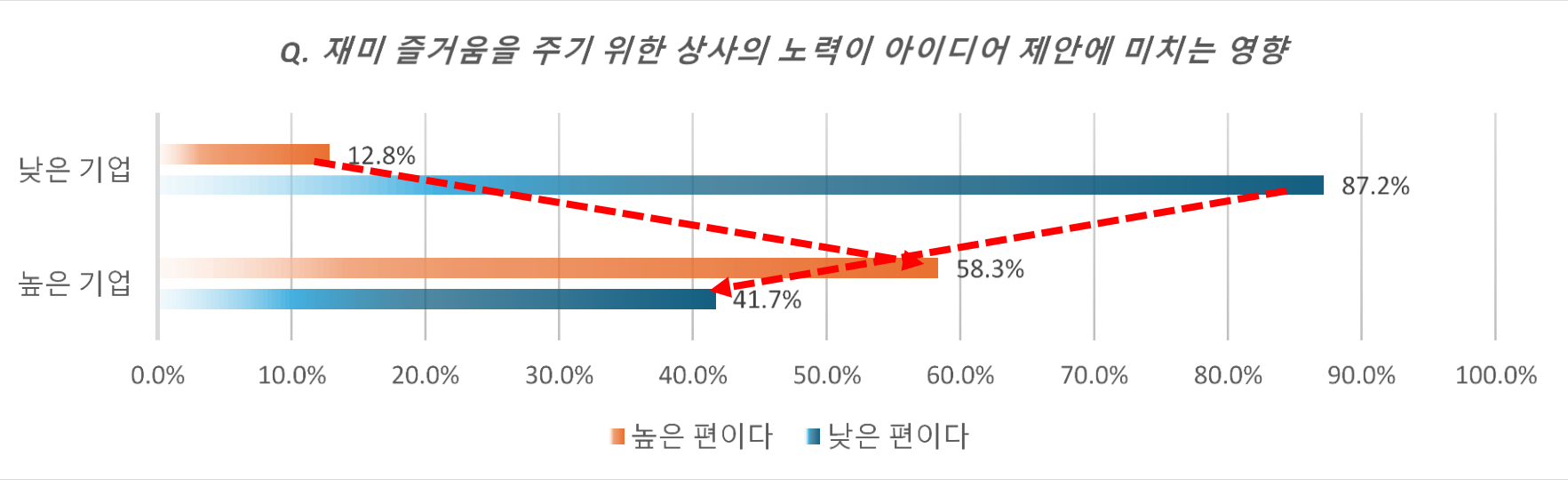


All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

2. 조직분위기에 관심이 없는 리더를 가진 기업에서 창의적 사고는 죽어간다

【표 2】조직분위기 개선을 위한 노력이 구성원의 아이디어 제안에 미치는 영향



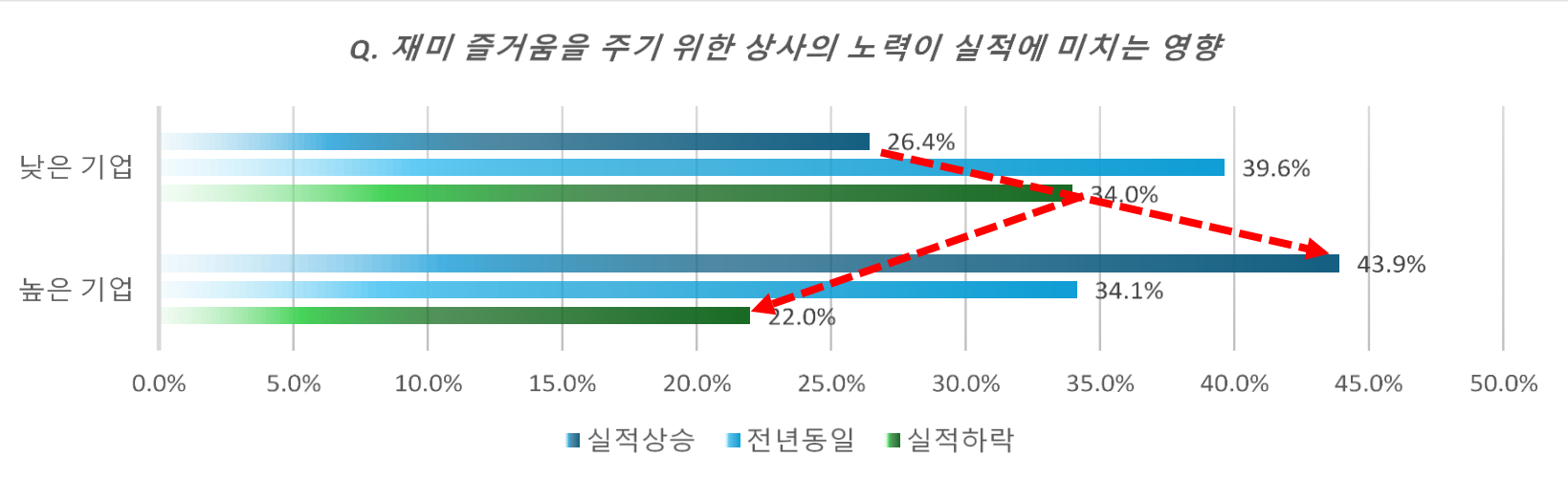
조직분위기 개선을 위한 노력이 낮은 리더의 구성원들이 창의성 지수도 낮은 것으로 드러났다. 조직분위기 개선에 관심이 없는 리더에게서는 업무개선을 위한 아이디어 제안이 낮다(87.2%)와 높다(12.8%) 사이에 7배의 차이를 보였다. 또한 조직분위기 개선에 신경을 쓰는 리더에 있는 팀에서는 아이디어 제안이 높은 편이다(58.3%)가 낮은 편(41.7%)보다 16.6% 더 높게 나왔다. 아이디어는 조직분위기가 좋은 회사보다 안 좋은 회사에 치명적인 영향을 미친다는 사실을 알 수가 있다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

3. 조직분위기 개선을 위한 상사의 노력은 상승과 하락에 2배 이상의 차이를 만든다!

【표 3】조직분위기 개선을 위한 노력이 조직성과에 미치는 영향



조직분위기 개선에 관심이 높은 리더가 이끄는 팀들 중에서 43.9%가 전년보다 실적상승을 이루었고, 22.0%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다. 반면, 조직분위기에 관심이 없는 리더가 있는 팀들 중에서는 26.4%가 전년보다 실적상승, 39.6%가 전년과 비슷한 실적, 34.0%가 전년보다 실적하락의 상황에 있다고 응답했다.

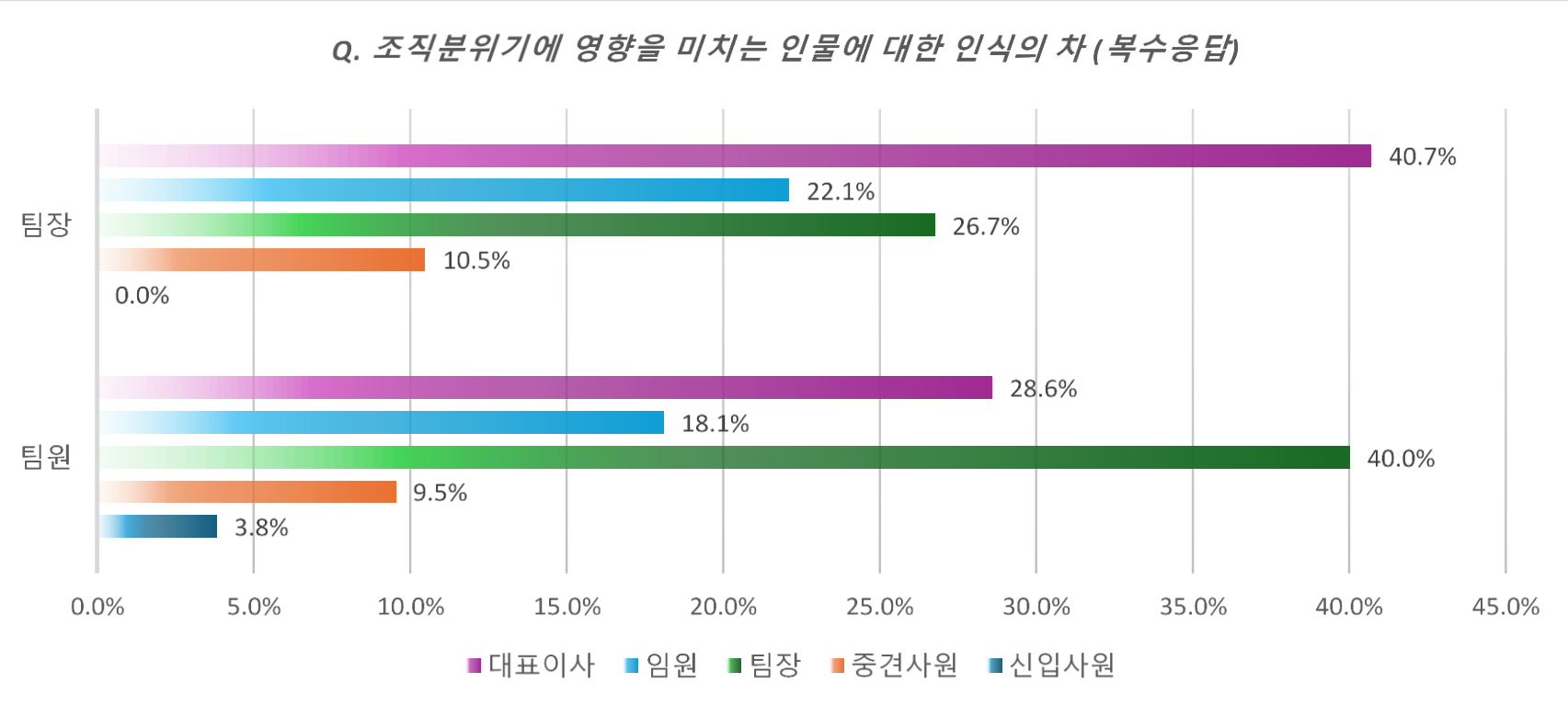
조직분위기 개선을 위해 노력하는 리더가 이끄는 팀이 노력하지 않는 팀보다 2.5배 실적상승을 보이고 있는 것으로 나타났다. 반면, 조직분위기 개선에 노력하지 않는 리더의 경우는 실적상승과 실적하락에 별 차이가 없음을 확인할 수 있었다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

4. 조직분위기 형성에 가장 크게 영향을 미치는 인물은 대표이사와 팀장

【표 4】조직분위기에 영향을 미치는 인물에 대한 인식의 차(직급별 분류)



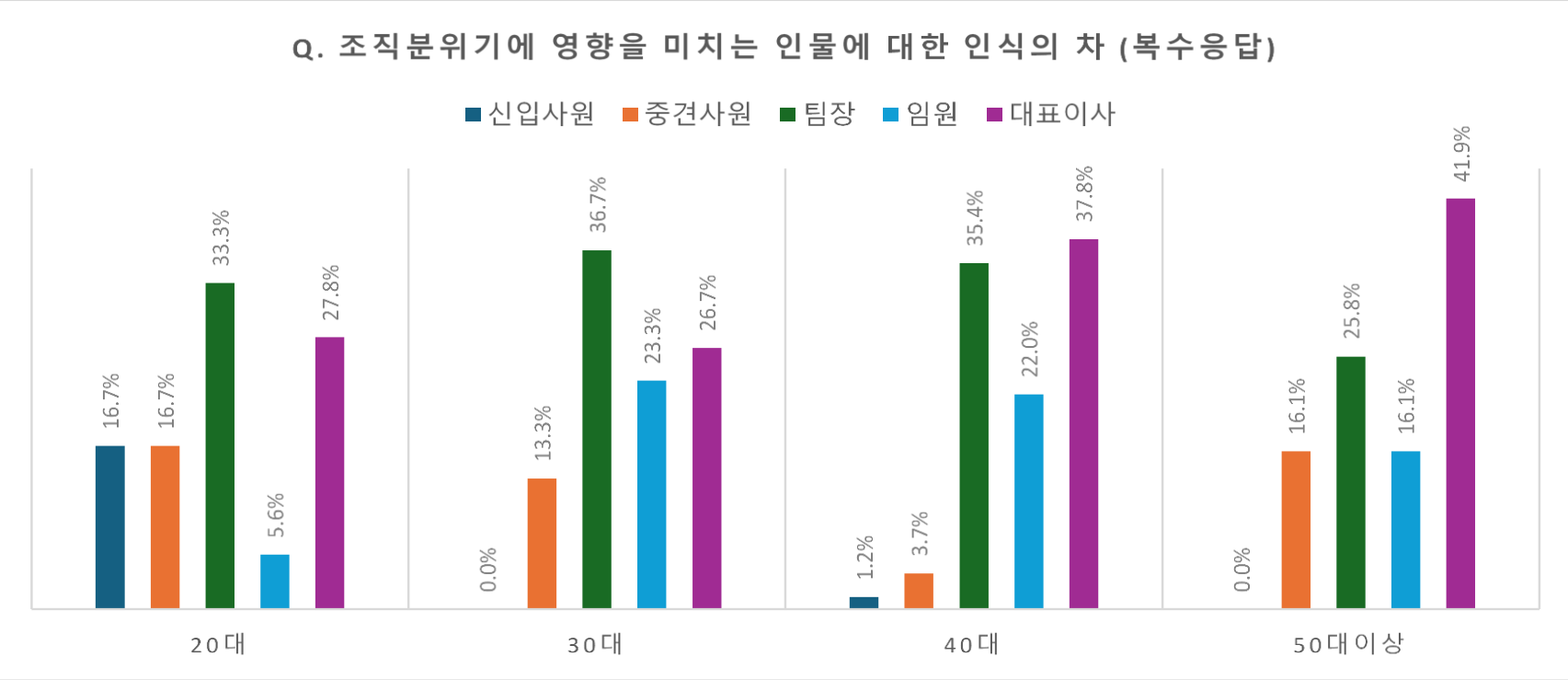
조직분위기 형성에 가장 크게 영향을 미치는 인물의 1위는 팀장들은 대표이사(40.7%), 팀원들은 팀장(40.0%)라고 응답했다. 역시 조직은 탑과 중간관리자의 역할이 가장 크다는 사실을 새삼 확인할 수 있었다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

5. 조직에 영향을 미치는 인물에 대한 평가는 연령대에 따라 다르다.

【표 5】조직분위기에 영향을 미치는 인물에 대한 인식의 차(연령대별 분류)



이를 다시 연령대별로 나누어서 분석해 보았더니 나이에 따라 미묘한 차이가 있음이 밝혀졌다. 조직에 가장 큰 영향을 미치는 인물에 대한 질문에 대해 20대 팀장(33.3%), 30대 팀장(36.7%), 40대 대표이사(37.8%), 50대 대표이사(41.9%)의 순으로 나왔다. 연령이 낮을수록 중간관리자, 연령이 높을수록 대표이사를 많이 의식하고 있음을 알 수가 있다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 3 - 설문결과공유

6. 조직분위기 개선을 위해 노력하는 상사와 관련한 특별한 에피소드

- 꾸준히 고민하지만 많은 개선이 되지는 않을 수도 있다. 하지만 언젠가는 만족하고 즐길 수 있는 결과를 내 놓을 것이다.
- 분기별로 팀을 구성하여 볼링대회, 타자(키보드)대회, 모형보트(무선) 레이싱 대회와 같은 경기를 개최했는데 대부분 행사에서 직원들의 반응이 좋았음
  사수(주임급)가 1 on 1과 점심 등을 종종 사주며 애로사항을 편하게 말할 기회를 제공함
- 상사분들께서 요즘 20대들이 갖는 관심사는 무엇인지 질문해주실 때가 가장 즐거운 것 같습니다. 반대로 저도 상사분들의 젊은 시절 이야기를 듣는 것도 좋아합니다
- 성과 목표 달성 이후 워크숍을 가서 직원들과 소통하는 부분이 좋았습니다. 회사에서는 일로써만 소통했지만, 밖에서는 일 말고 개인적인 이야기를 할 수 있는 시간이 좋았습니다.
- 직원들이 원하는 해외워크샵을 깜짝 준비하시는 것을 봤음. 그러기 위해 더욱 스스로 사업을 더 따내려고 하심.
- 홀로 팀원들과 점심 식사 후에 차 한잔 하라고 카드를 주셨고 점심시간보다 조금 더 늦게 들어와도 된다고 해서 팀원들과 즐거운 시간을 보냈고 더 가까워지는 계기가 되었습니다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

Part 1 - 설문결과공유

[종합정리]

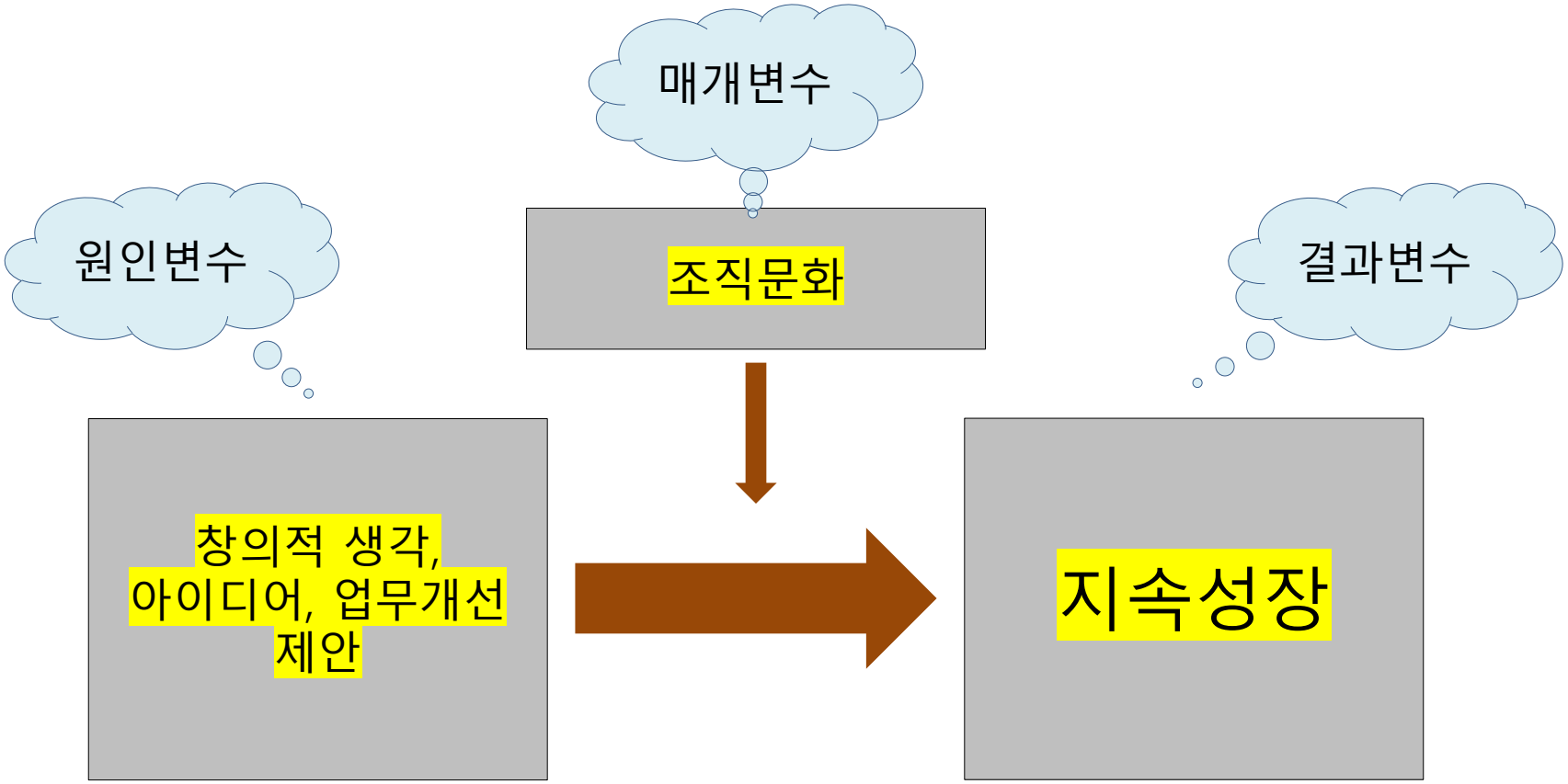
1. 조직분위기 개선을 위한 노력은 실적에 큰 차이를 보인다는 사실을 확인할 수 있었다. 구성원들에게 재미와 즐거움을 주고자 하는 회사의 노력은 실적상승은 2배, 실적하락의 예방에는 3배의 효과를 낳는다는 사실을 알게 되었다.

2. 동료애 향상에 무관심한 회사의 실적은 거의 동일하다. 그런데 동료애 향상에 신경을 쓰는 회사의 실적은 2배 이상의 차이가 나왔다. 여기서 우리는 동료애와 성과의 큰 연결고리를 찾을 수가 있다. 구성원들에게 동료애를 느끼도록 만들고자 하는 회사의 노력은 실적상승과 실적하락에 2배 이상의 차이를 발생시킨다는 결론이다.

3. 조직분위기 개선을 위한 노력이 낮은 리더의 구성원들이 창의성 지수도 낮은 것으로 드러났다. 조직분위기 개선에 관심이 없는 리더에게서는 업무개선을 위한 아이디어 제안이 낮다(87.2%)와 높다(12.8%) 사이에 7배의 차이를 보였다. 반면, 조직분위기가 좋은 조직에서는 큰 차이가 없었다. 창의성은 조직분위기가 안 좋은 회사에서 치명적인 영향을 받는다는 사실을 알 수가 있다.

All Right Reserved by SGI지속성장연구소

결론



All Right Reserved by SGI지속성장연구소

The End

신경수(Tel: 010-8914-3592, Mail: sks@sgi.re.kr)로의 문의 질문 환영합니다!

All Right Reserved by SGI지속성장연구소