

부산의 직장인이 평가한

우리회사 업무방식과 기업문화 실태

2021. 8.



< 목 차 >

I . 부산기업 업무문화	1
1. 부산기업 업무문화 실태	1
2. 업무문화 세부 항목별 실태	2
II . 부산기업 조직문화	5
1. 조직문화 실태	5
2. 조직생활 만족도	7
III . 개인가치관 및 목표	8
1. 개인가치관	8
2. 올해 가장 이루고 싶은 목표	9

< 개 요 >

1. 조사 목적

- 부산지역 기업 직장인이 평가한 기업의 업무 방식, 조직 문화 실태 파악을 통해 지역 기업의 업무 효율성 평가
- 세대별, 직급별 업무방식과 개인 가치관에 대한 종합 진단을 바탕으로 효율적인 조직 관리 방안 도출

2. 조사 대상

- 지역 기업 직장인 300여명(2019년 매출액 기준 상위 200개 기업)

3. 조사 방법

- 조사표 기반 설문 조사

4. 조사 내용

- 지역 기업의 업무 방식 실태
- 기업 직원의 개인 가치관 및 목표
- 조직생활에 대한 전반적인 만족도 및 조직 문화 실태

I 부산기업 업무문화

1. 부산기업 업무문화 실태

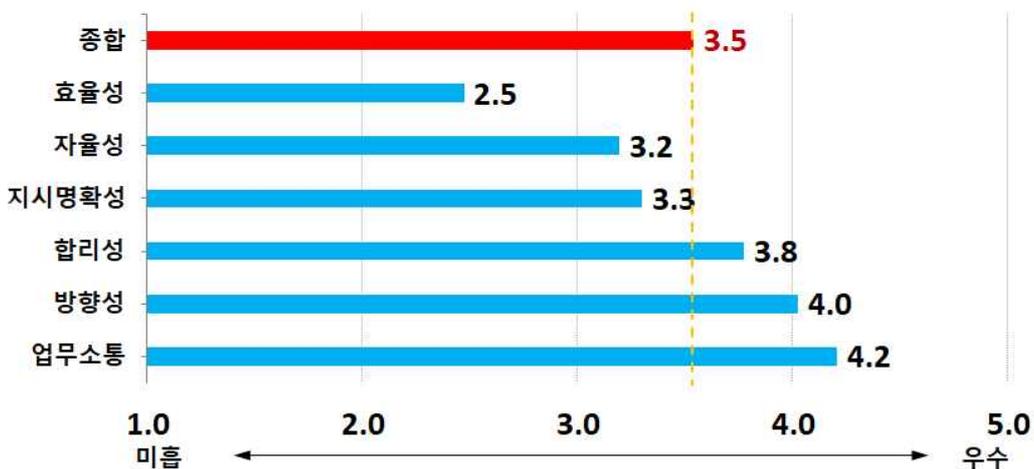
□ 부산의 직장인이 평가한 기업의 업무문화 실태 평가 점수는 3.5점으로 우수(4점 이상)에는 못 미치는 것으로 나타남

- 부산기업의 업무문화를 자율성, 효율성, 합리성, 방향성, 소통, 지시명확성 등 6가지로 평가한 결과 3.5점(5점 만점)으로 전반적으로 개선이 필요한 것으로 나타남
- 항목별 평가 점수를 보면 업무소통(커뮤니케이션)이 4.2점으로 우수에 가장 근접했으며, 이어 방향성 4.0점, 합리성 3.8점, 지시명확성 3.3점, 자율성(권한위임) 3.2점, 효율성 2.5점 순

□ 부산기업 업무문화 중 업무소통에서 강점, 업무문화 개선을 위해서는 업무효율성과 자율성 강화 시급

- 업무문화 평가에서 업무효율성은 2.5점으로 가장 미흡한 것으로 나타났으며, 자율성 3.2점, 지시명확성 3.3점 등이 평균대비 낮은 점수를 기록해 개선이 필요한 것으로 나타났음. 특히 업무의 효율성은 기업 생산성과 경쟁력에 직결된 부분인 만큼 기업의 업무문화 개선을 위해서는 효율성의 점진적 시급한 상황

<부산기업 업무문화 실태 평가>



2. 업무문화 세부 항목별 실태

가. 업무소통과 자율성

□ 부산 기업 업무문화 중 업무소통(4.2점)에 가장 강점을 보였음

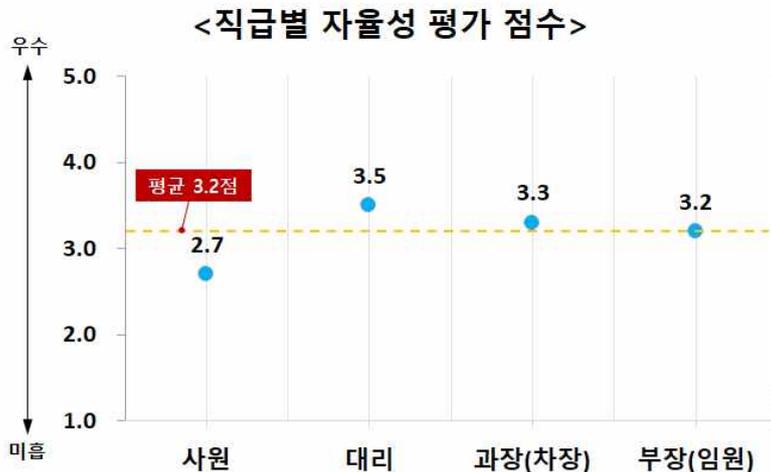
- 기업의 업무문화 중 업무소통 4.2점으로 가장 높았음, 특히 업무처리 과정에서 직원 간 커뮤니케이션이 활발하게 이루어지는가에 대한 질문에서는 무려 92.1%가 ‘그렇다’고 응답해 업무소통이 매우 활발한 것으로 나타남

<업무 처리 과정에서 직원 간 커뮤니케이션이 활발하다>



□ 의사결정의 자율성 보장과 권한위임은 더욱 확대 필요

- 자율성은 3.2점으로 종합 점수 3.5점 대비 낮은 점수를 기록하였음, 업무추진 과정에서 의사결정의 자율성과 권한위임이 보장되는가에 대해서도 63.9%가 ‘그렇다’고 응답해 업무소통 대비 긍정응답 비율이 다소 낮았음
- 직급별 평가 점수를 보면 사원직급과, 부장(임원)직급이 타직급 대비 점수가 낮았는데, 사원 직급은 최종결재까지 도달하는 결재 과정에서 의사결정 권한이 부족하며, 결재 권한이 높은 부장(임원) 직급의 경우 의사결정에 따른 책임이 커지기 때문에 자율성에 대해 낮은 점수를 부여한 것으로 나타남



나. 업무방향성과 지시명확성

□ 업무 방향성(4.0점)은 명확하나, 직급이 올라갈수록 방향성에 대한 고민 늘어남

- 업무방향성이 뚜렷한가에 대해서는 80.5%가 ‘그렇다’고 응답해 대체로 공감하는 것으로 나타났으나, 직급이 올라갈수록 긍정응답 비율이 낮아지고 있음. 이는 직급이 높아질수록 정해진 방향성을 따르기보다 업무 목적과 방향성을 수립하고, 추진전략에 대해 고민하는 직무가 늘어남에 따라 방향성에 대한 의문이 커지기 때문
- 특히 부장(임원) 직급의 35.1%는 업무 방향성과 추진전략이 확실한가에 대해 ‘아니다’라고 응답해 업무 방향성에 대한 의문이 커지는 것으로 볼 수 있음

<업무의 목적과 방향성이 뚜렷하며, 추진 전략이 확실하다>

구분	긍정 응답	부정 응답
부장(임원)	64.9%	35.1%
과장(차장)	74.4%	25.6%
대리	89.3%	10.7%
사원	89.0%	11.0%
전체	80.5%	19.5%

□ 지시명확성(3.3점) 부분도 상대적으로 점수가 낮아 개선이 필요

- 업무에 대한 지시가 명확한가에 대해서는 직급별로 응답에 차이를 보였는데, 사원과 과장(차장) 직급은 72.6%와 88.9%가 지시가 명확하다고 응답한 반면, 대리직급은 33.3%만이 그렇다고 응답했음
- 이는 직급별로 업무의 범위나 필요한 정보가 다르기 때문이며, 실무적으로 가장 활발한 대리직급에 대한 업무지시가 많은 만큼 정보에 대한 요구도 커지기 때문임

<업무에 대한 지시가 명확하며, 정보가 충분히 제공된다>

구분	긍정 응답	부정 응답
부장(임원)	68.4%	31.6%
과장(차장)	88.9%	11.1%
대리	33.3%	66.7%
사원	72.6%	27.4%
전체	65.3%	34.7%

다. 합리성과 효율성

□ 업무체계나 업무방식의 합리성(3.8점)에 대해서는 대체로 공감

- 업무방식이 합리적인가에 대해서는 75.5%가 ‘그렇다’ 라고 응답해 업무체계나 방식에 대해서는 대체로 공감하는 것으로 나타남

<업무체계와 업무방식이 합리적이다>



■ 그렇다 ■ 아니다

□ 업무효율성(2.5점)은 부산기업의 업무문화 중 가장 낮은 점수를 기록, 업무 추진 과정에서의 비효율성 심각

- 업무추진 과정이 효율적이며, 업무 성과가 확실한가에 대한 질문에서는 지역 직장인 50.5%가 ‘아니다’ 라고 응답해 업무문화 항목 중 부정응답 비율이 가장 높았음
- 업무 효율성은 기업의 생산성과 업무성과에 가장 직접적인 영향을 미치는 부분이며, 근로자의 입장에서 노력 대비 낮은 업무 성과는 성취감을 크게 결여시키므로 효율성에 대한 개선이 시급함

<업무 추진 과정이 효율적이며, 업무 성과가 확실하다>



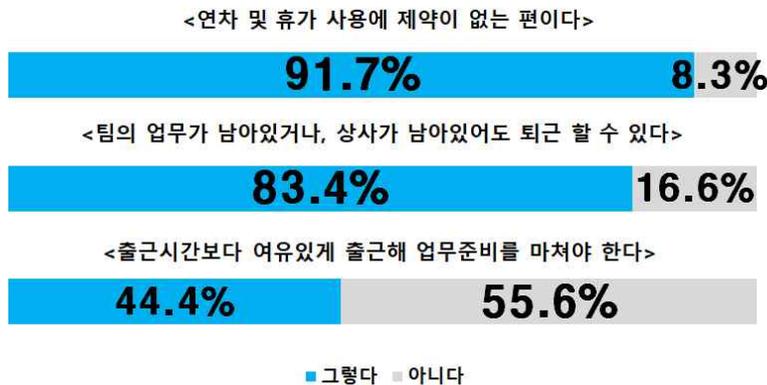
■ 그렇다 ■ 아니다

II 부산기업 조직문화

1. 조직문화 실태

□ 출퇴근, 휴가 등 근태와 관련해서는 유연한 조직문화

- 지역 기업 직장인의 83.4%는 팀의 업무가 남아있거나 상사가 남아 있어도 눈치 보지 않고 퇴근할 수 있다고 응답하였으며, 출근시간보다 여유 있게 출근해 업무준비를 마쳐야 하는가는 44.4%만이 그렇다고 응답하였음
- 또한 91.7%의 직장인은 연차 및 휴가 사용에 제약이 없는 편이라고 응답해 근태와 관련된 조직문화는 유연한 것으로 나타났음



□ 팀빌딩 활동의 필요성 대체로 공감, 직급이 높아질수록 사적인 친밀도 강조

- 회식이나 워크숍 등 팀빌딩 활동은 조직생활에서 필요한가에 대해서는 84.1%의 직장인들이 그렇다고 응답하였으며, 동료 간 유대감과 사적인 친밀도의 필요성에 대해서도 78.0%가 공감하였음
- 한편 사적인 친밀도와 유대감이 필요한가에 대해서는 직급별로 차이가 나타났는데, 사원, 대리 직급에서 각각 56.2%, 66.7%만이 그렇다고 응답한 반면, 과장(차장), 부장(임원) 직급에서는 95.8%, 98.2% 필요하다고 응답해 직급이 높아질수록 사적인 친밀도를 중요하게 생각하고 있음

<팀빌딩 활동, 사적인 친밀도 필요성(긍정응답 비율)>

구 분	팀 빌딩 활동 필요성	사적인 친밀도 필요성
부장(임원)	89.5%	98.2%
과장(차장)	83.3%	95.8%
대리	85.3%	66.7%
사원	79.5%	56.2%
전체	84.1%	78.0%

□ 성과에 대한 평가나 보상체계는 합리적인 것으로 나타남

- 지역기업은 업무 성과에 대한 평가가 합리적이고 그에 따른 보상도 적절하게 주어지는 것으로 나타났음
- 성과 평가 체계가 합리적인가에 대해서는 ‘77.3%’ 직장인이 ‘그렇다’ 라고 응답했으며, 성과에 대한 보상이 적절하게 이루어지는가에 대해서는 ‘71.8%’ ‘그렇다’ 라고 응답해 성과나 보상에 대한 조직 문화는 합리적인 것으로 나타남

<성과평가 체계가 합리적이다>



<성과에 대한 보상이 적절하게 이루어진다>



■ 그렇다 ■ 아니다

□ 지역 직장인 조직에 대한 충성심 높은 편

- 지역 직장인들은 현재 속한 조직에 대한 신뢰도가 높고, 오래 근무할 의향이 있다고 답해 조직에 대한 충성심이 높았음
- 조직문화에서 조직에 대한 신뢰도는 업무 집중도와 생산성에 영향을 미치는 항목으로, 장기근속 직원이 많아질수록 기업 경쟁력도 증가함

<조직에 대한 신뢰감이 높고, 오래 근무할 의향이 있다>

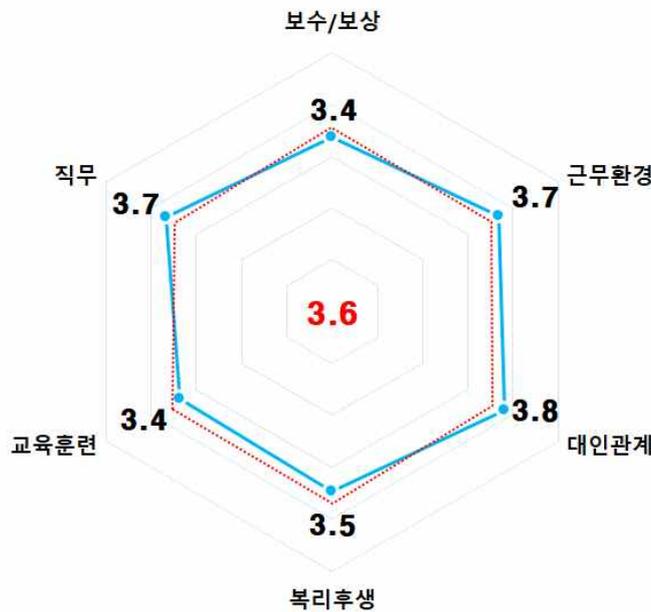


■ 그렇다 ■ 아니다

2. 조직생활 만족도

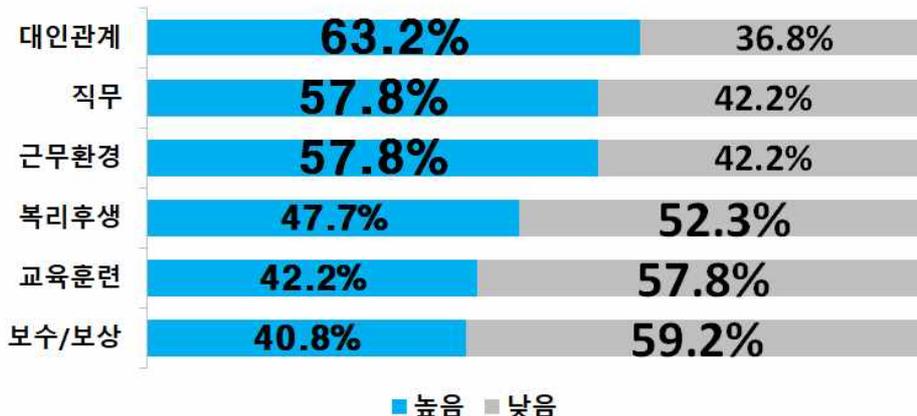
□ 지역기업 직장인은 조직생활에서 대인관계에 대한 만족도가 3.8점으로 가장 높았음

- 이어 근무환경 3.7점, 직무 3.7점, 복리후생 3.5점, 교육훈련 3.5점, 보수/보상 3.4점 순으로 다른 항목 대비 보수/보상에 대한 만족도가 상대적으로 낮은 것으로 나타남



- 조직생활 만족도가 높다고 응답한 비율을 살펴보면, 대인관계에서는 63.2%, 직무와 근무환경이 각각 57.8%가 만족도가 높다고 응답하였음. 반면 복리후생 47.7%, 교육훈련 42.2%, 보수/보상 40.8% 등에서는 만족도가 높다고 응답한 비율보다 낮다고 응답한 비율이 더 높았음

<조직생활 만족도>



III 개인가치관 및 목표

1. 개인가치관

□ 업무에 대한 열정이 높으며, 업무과정에서의 성취감도 높음

- 지역의 직장인 91.7%는 업무에 대한 열정을 갖고 있으며, 일을 잘하고 싶은 욕구가 있다고 답하였으며, 82.3%는 업무 과정에서 성취감과 재미를 느낀다고 답해 업무에 대한 열정이 매우 높은 것으로 나타났음

<업무 과정에서 성취감과 재미를 느낀다>



<업무에 대한 열정을 갖고 있으며, 일을 잘하고 싶은 욕구가 있다>



■그렇다 ■아니다

□ 직무 교육에 대한 열정 매우 높음, 교육 훈련 강화 필요

- 지역 기업 직장인 업무능력 증대나 전문성을 확보하기 위해 추가적인 교육을 받을 의향이 있는가에 대해 무려 93.1%가 그렇다고 응답했음
- 한편 조직생활 만족도 평가 결과 교육훈련에 대한 만족도는 3.4점으로 조직생활 만족도 평균 3.6점 대비 다소 낮은 것으로 나타난 만큼 직무 교육에 대한 강화가 필요

<업무능력 증대, 전문성 확보를 위해 추가 교육을 받을 의향이 있다>

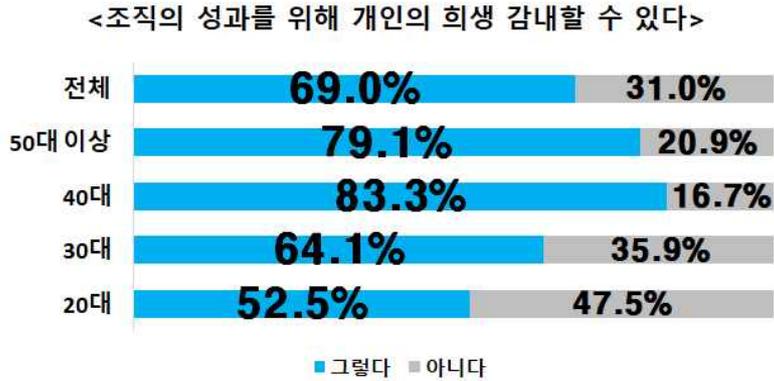


■그렇다 ■아니다

□ 조직의 성과를 위해 개인적인 희생을 감내 할 수 있는가에 대해서는 연령별로 응답에 차이를 보였음

- 지역의 직장인 69.0%는 조직의 성과를 위해 개인의 희생을 감내할 수 있다고 답해 조직에 대한 충성심이 높았으나, 연령별로는 응답에 차이가 나타났음

- 연령별로는 50대 이상, 40대 직장인은 각각 79.1%, 83.3%가 개인의 희생을 감내할 수 있다고 응답한 반면, 20대 직장인은 52.5%로 타 연령 대비 낮은 응답률을 보여 개인 시간의 보장과 일과 삶의 균형을 중시하는 젊은 세대의 특성이 드러남



2. 올해 가장 이루고 싶은 목표

□ 가장 중요하게 생각하거나, 이루고 싶은 목표 1순위 ‘자기개발’

- 지역기업 직장인이 올해 가장 이루고 싶은 목표는 자기개발(33.2%)인 것으로 나타났음, 이어 건강(28.9%), 재테크 성공(14.4%), 연봉인상(12.3%), 승진(8.7%), 기타(2.5%) 순
- 한편 승진, 연봉인상 보다도 주식이나 부동산 투자 등 재테크 성공을 목표로 하는 직장인이 더 많은 것으로 나타났는데, 이는 물가상승률 대비 턱없이 낮은 임금 인상률과 조직에서의 성공보다는 개인적인 재테크 성공을 통해 실리를 추구하고자 하는 심리가 반영된 것으로 보여짐

