



KMA와 블라인드가 전하는 조직문화 리서치

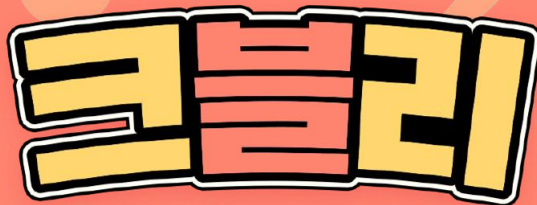
시리즈3 동료이몽

직장내 동료 인식리서치

KMA × blind

OUR STORY

고민하지 말고 용기있게 털어라!



국내 직장인 대표 기업의 만남

국내 대표 직장인 지식서비스기관 KMA와 국내 최대 직장인 플랫폼 블라인드가 함께 조직문화 설문조사를 실시했습니다.

크블리는 K-직장인이라면 한번쯤 겪어 봤을 <나>를 둘러싼 상사, 후배, 동료, 조직 등 수많은 관계 속에서 발생할 수 있는 이슈와 직장 활동 속에서 발생될 수 있는 이슈를 중심으로 조직문화와 관련한 인사이트를 여러분께 전달합니다.

Contents

1. 조사 개요

- 조사 목적 및 설계
- 조사 결과 요약

2. 주요 조사 결과

- 거시적 환경과 동료 관계 영향
- 동료 관계가 업무환경에 주로 영향을 미치는 영역
- 동료와 협업 시 발생하는 문제 배경
- 바람직한 동료 관계
- 선호하는 동료 유형
- 피하고 싶은 동료 유형
- 동료 관계 관리를 위해 사내 도입을 희망하는 교육

1. 조사 개요

조사 목적 및 설계

본 조사는 동료 간 교류 수준이 업무에 미치는 영향을 조사하고, 바람직한 동료 관계가 이루어질 수 있는 조직문화를 알아보기 위해 기획되었습니다.

조사방법 블라인드 모바일 리서치 (블라인드 어플리케이션)

조사지역 전국

조사대상 직장인 플랫폼 블라인드 유저

응답자수

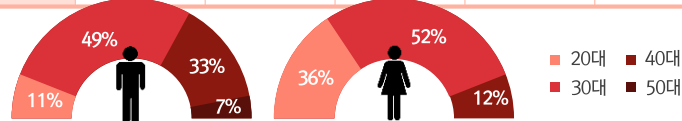
- 블라인드 앱 직접 응답자: 3,927명
- KMA 홈페이지 유입 응답자: 412명

조사기간 2022.05.23(월)~2022.06.03(금)

주최기관 KMA 한국능률협회

조사대상 분포 블라인드 통한 KMA 홈페이지 유입 응답자 412명

	연령				합계
	20대	30대	40대	50대	
남성	22	94	64	14	194(47%)
여성	78	114	25	1	218(53%)
합계	100(24%)	208(50%)	89(22%)	15(4%)	412



1. 조사 개요

조사 목적 및 설계

본 조사는 동료 간 교류 수준이 업무에 미치는 영향을 조사하고, 바람직한 동료 관계가 이루어질 수 있는 조직문화를 알아보기 위해 기획되었습니다.

문항구성

거시적 환경과 동료 관계 영향(1문), 동료 관계와 업무(3문), 선호·불호 동료 유형(2문), 희망 도입 교육(1문)

거시적 환경과 동료 관계 영향	Q. 비대면 재택근무의 경우, 동료와의 소통 수준에 변화가 있나요?
동료 관계와 업무	Q. 동료 관계가 업무환경에 주로 영향을 미치는 영역은 무엇인가요? Q. 동료와 협업 시 발생하는 문제는 무엇때문이라고 생각하나요? Q. 바람직한 동료 관계는 무엇이라고 생각하나요?
선호·불호 동료 유형	Q. 선호하는 동료 유형은 무엇인가요? Q. 피하고 싶은 동료 유형은 무엇인가요?
희망 도입 교육	Q. 동료 관계 관리를 위해 사내에 도입되었으면 하는 교육이 있다면?

2. 주요 조사 결과

조사 결과 요약

본 조사 결과, 코로나 19로 인한 비대면 재택 근무가 동료와의 소통 측면에서 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났습니다.
해당 문답에서 세대별 답변에 명확한 차이가 있었는데요, 2030은 긍정적 변화를 언급했으며, 4050은 부정적 변화가 있다고 답변했습니다.

직장인들은 팀십(teamship)을 매우 중요하게 생각함을 해당 조사를 통해 알 수 있었습니다.
동료 관계가 업무 시 **팀 분위기**에 가장 많이 영향을 미친다고 응답했으며, **팀 분위기**를 긍정적으로 만드는 동료를 선호하고
팀 분위기를 부정적으로 만드는 동료를 피하고 싶은 동료 1순위 유형으로 꼽았습니다.

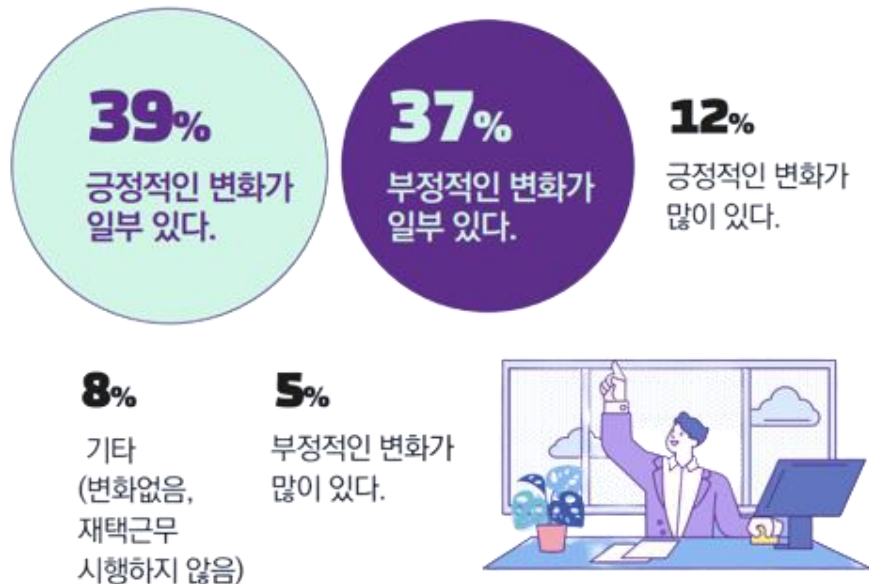
이들은 동료와의 협업 시 발생하는 문제를 성향 차이(팀 구성원간 소통방식 차이)로 이해하고 있었으며,
바람직한 동료 관계는 공적·사적인 영역에서 일부 소통을 하는 관계, 혹은 공적인 영역에서 긴밀한 소통을 하는 관계로 정의했습니다.

동료 관계 관리를 위해 이들은 회사에서 동료간 커뮤니케이션 개선 활동과 조직문화 개선 활동을 해주기를 바라고 있었습니다.

Q1. 비대면·재택근무의 경우, 동료와의 소통 수준에 변화가 있나요?

코로나19로 인해 시행된 재택근무 시 긍정적인 변화가 일부 있다는 답변이 부정적인 변화가 일부 있다는 응답보다 근소한 차이로 더 많았습니다. 전체적으로 보았을 때 긍정(일부 긍정+많은 긍정)이 부정(일부 부정+많은 부정)보다 10% 더 많은 응답률을 나타냈습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상



Q1. 비대면·재택근무의 경우, 동료와의 소통 수준에 변화가 있나요?

세대별로 보았을 때 아래 세대로 갈수록 재택근무에서 동료 소통에 긍정적인 변화가 생겼다고 더 많이 응답했으며, 전반적으로 2030은 긍정, 4050은 부정의 응답을 보였습니다. 남성보다는 여성이 긍정적 변화에 대한 더 많은 응답률을 보였습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

구분	1) 긍정적인 변화가 많이 있다.	2) 긍정적인 변화가 일부 있다.	3) 부정적인 변화가 일부 있다.	4) 부정적인 변화가 많이 있다.	5) 기타: 변화가 없다, 재택근무 없음	합계
1) 20대	14%	49%	26%	2%	9%	100%
2) 30대	13%	38%	38%	5%	7%	100%
3) 40대	8%	35%	42%	8%	8%	100%
4) 50대	7%	27%	67%	0%	0%	100%
총합계	12%	39%	37%	5%	8%	100%

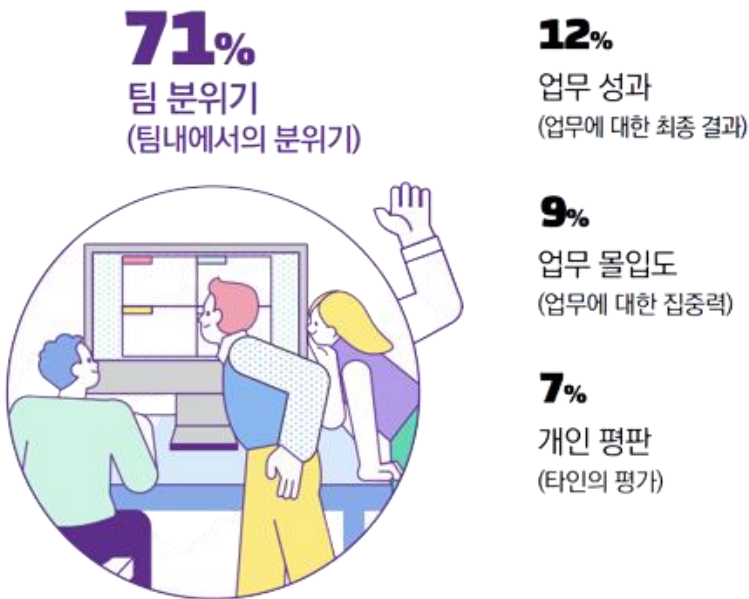
구분	1) 긍정적인 변화가 많이 있다.	2) 긍정적인 변화가 일부 있다.	3) 부정적인 변화가 일부 있다.	4) 부정적인 변화가 많이 있다.	5) 기타: 변화가 없다, 재택근무 없음	합계
1) 여성	14%	46%	31%	2%	7%	100%
2) 남성	10%	32%	43%	8%	8%	100%
총합계	12%	39%	37%	5%	3%	100%

Q2. 동료관계가 업무환경에서 주로 영향을 미치는 영역은 무엇인가요?

응답자의 71%가 **팀 분위기에 영향을 미친다**고 답변했습니다.

이밖에 업무 성과(12%), 업무 몰입도(9%), 개인 평판(7%)이 그 뒤를 차지했습니다.

블라인드 플랫폼 직접 응답자, 직장인 3,927인 대상



Q2. 동료관계가 업무환경에서 주로 영향을 미치는 영역은 무엇인가요?

전 세대가 동료 관계가 팀 분위기에 가장 많은 영향을 미친다고 응답했으며, 50대에서는 특히 업무 성과(40%)에 영향을 미친다는 답변이 높았습니다. 반면 이들은 동료 관계가 개인 평판에는 전혀 영향을 미치지 않는다고 답변했습니다.

블라인드 플랫폼 직접 응답자, 직장인 3,927인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

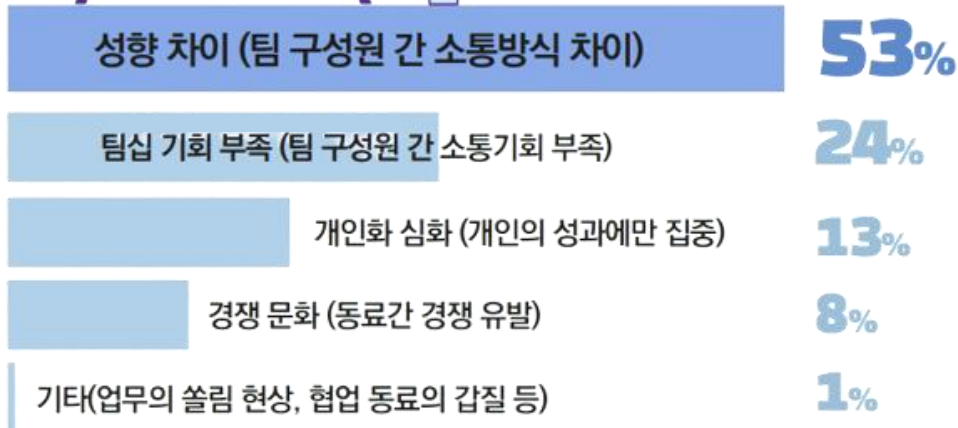
구분	1) 업무 성과 (업무에 대한 최종 결과)	2) 팀 분위기 (팀 내에서의 분위기)	3) 업무 몰입도 (업무에 대한 집중력)	4) 개인 평판 (타인의 평가)	합계
1) 20대	13%	75%	7%	5%	100%
2) 30대	10%	74%	12%	5%	100%
3) 40대	9%	71%	11%	9%	100%
4) 50대	40%	53%	7%	0%	100%
총합계	11%	73%	10%	6%	1

구분	1) 업무 성과 (업무에 대한 최종 결과)	2) 팀 분위기 (팀 내에서의 분위기)	3) 업무 몰입도 (업무에 대한 집중력)	4) 개인 평판 (타인의 평가)	합계
1) 여성	11%	73%	11%	4%	100%
2) 남성	11%	72%	9%	7%	100%
총합계	11%	73%	10%	6%	412

Q3. 동료와 협업 시 발생하는 문제는 무엇 때문이라고 생각하나요?

과반수가 넘는 53%의 직장인이 팀 구성원 간 성향 차이(소통 방식 차이)라고 응답했습니다.
 뒤이어 팀십 기회 부족(구성원 간 소통기회 부족), 개인화 심화(개인 성과에만 집중), 경쟁 문화(동료간 경쟁 유발) 등의 답변이 있었습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상



Q3. 동료와 협업 시 발생하는 문제는 무엇 때문이라고 생각하나요?

전세대가 동료와 협업 시 발생하는 배경으로 구성원 간 성향 차이(소통 방식의 차이)가 가장 많다고 응답했습니다. 개인화 심화가 문제 배경이라고 보는 응답률은 50대가 20%로 가장 많았으며, 20대가 7%로 가장 적었습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

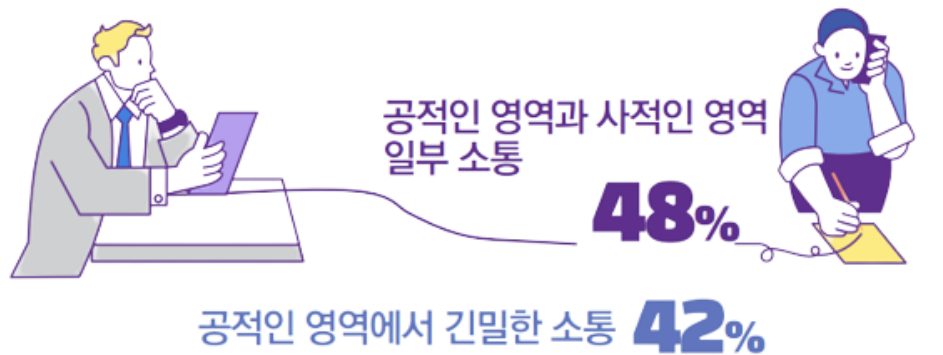
구분	1) 개인화 심화 (개인의 성과에만 집중)	2) 경쟁 문화 (동료간 경쟁 유발)	3) 성향 차이 (팀 구성원 간 소통 방식 차이)	4) 팀십 기회 부족 (팀 구성원 간 소통 기회 부족)	총합계
1) 20대	7%	12%	64%	17%	100%
2) 30대	15%	6%	53%	26%	100%
3) 40대	15%	10%	45%	30%	100%
4) 50대	20%	0%	53%	27%	100%
총합계	13%	8%	53%	24%	100%

구분	1) 개인화 심화 (개인의 성과에만 집중)	2) 경쟁 문화 (동료간 경쟁 유발)	3) 성향 차이 (팀 구성원 간 소통 방식 차이)	4) 팀십 기회 부족 (팀 구성원 간 소통 기회 부족)	총합계
1) 여성	11%	10%	56%	20%	100%
2) 남성	15%	6%	50%	29%	100%
총합계	13%	8%	53%	24%	100%

Q4. 바람직한 동료 관계는 무엇이라고 생각하나요?

직장인들은 **공적인 영역과 사적인 영역의 일부 소통이 이루어지는 관계**가 바람직한 동료 관계라고 가장 많이 꼽았으며(48%), 다음으로 **공적인 영역에서만 긴밀한 소통**을 하는 관계(42%)도 바람직하다고 꼽았습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상



공적인 영역과 사적인 영역
적극 소통

9%

사적인 영역에서
친밀한 소통

1%

기타(공적인 영역은 긴밀,
사적인 영역에서 일부 소통)

1%

Q4. 바람직한 동료 관계는 무엇이라고 생각하나요?

대체로 공적, 사적으로 일부 소통을 하는 것이 바람직하다고 보며 연령이 높을 수록 공적영역에서 긴밀한 소통을 하기를 원하는 것으로 나타났습니다. 모든 성별, 연령대를 통틀어 회사에서 사적으로 친밀하게 소통하는 것이 바람직하다는 답변은 극히 드물었습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

구분	1) 공적인 영역에서 긴밀한 소통	2) 공적인 영역과 사적인 영역 일부 소통	3) 공적인 영역과 사적인 영역 적극 소통	4) 사적인 영역에서 친밀한 소통	5) 기타	총합계
1) 20대	33%	56%	10%	1%	0%	100%
2) 30대	44%	47%	8%	1%	0%	100%
3) 40대	45%	40%	12%	0%	2%	100%
4) 50대	53%	40%	7%	0%	0%	100%
총합계	33%	56%	10%	1%	0%	100%

구분	1) 공적인 영역에서 긴밀한 소통	2) 공적인 영역과 사적인 영역 일부 소통	3) 공적인 영역과 사적인 영역 적극 소통	4) 사적인 영역에서 친밀한 소통	5) 기타	총합계
1) 여성	43%	49%	7%	1%	0%	100%
2) 남성	41%	46%	11%	1%	1%	100%
총합계	42%	48%	9%	1%	1%	100%

Q5. 선호하는 동료 유형은 무엇인가요?

직장인들은 팀 분위기를 긍정적으로 만드는 동료를 과반수 이상 가장 많이 선호하는 동료라고 응답했으며(54%), 팀 전체 성과를 높여주는 동료(20%), 개인 업무의 전문성이 높은 동료(17%), 고충을 이해해주는 동료(8%) 순으로 선호도를 드러냈습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

팀 분위기를
긍정적으로 만드는 동료 **54%**

팀 전체 성과를 높여주는 동료 **20%**

개인 업무의 전문성이 높은 동료 **17%**

자신의 고충을 이해해주는 동료 **8%**

기타(개인의 역량과 팀 분위기를 모두 생각하는 동료)



Q5. 선호하는 동료 유형은 무엇인가요?

전세대가 팀 분위기를 긍정적으로 만드는 동료를 대체로 원하는 것으로 나타났습니다. 팀 전체의 성과를 높여주는 동료를 가장 많이 선호하는 연령대는 50대였으며, 개인 업무의 전문성이 높은 동료는 20~40대 연령대의 선호도가 상대적으로 높았습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

구분	1) 팀 전체 성과를 높여주는 동료	2) 팀 분위기를 긍정적으로 만드는 동료	3) 개인 업무의 전문성이 높은 동료	4) 자신의 고충을 이해해주는 동료	총합계
1) 20대	20%	57%	17%	6%	100%
2) 30대	20%	54%	17%	8%	100%
3) 40대	17%	52%	20%	11%	100%
4) 50대	40%	60%	0%	0%	100%
총합계	20%	54%	17%	8%	100%

구분	1) 팀 전체 성과를 높여주는 동료	2) 팀 분위기를 긍정적으로 만드는 동료	3) 개인 업무의 전문성이 높은 동료	4) 자신의 고충을 이해해주는 동료	총합계
1) 여성	19%	54%	18%	8%	100%
2) 남성	21%	55%	16%	8%	100%
총합계	20%	54%	17%	8%	100%

Q6. 피하고 싶은 동료 유형은 무엇인가요?

팀 분위기를 부정적으로 만드는 동료(28%)가 직장인들이 가장 피하고 싶은 동료 유형으로 꼽혔습니다.
이외에도 팀워크와 협업 진행이 어려운 동료(25%), 상사에게만 잘 보이려고 노력하는 동료(25%)가 2순위로 동시에 꼽혔습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

팀 분위기를
부정적으로 만드는 동료 **28%**

팀워크와 협업 진행이 어려운 동료 **25%**

상사에게만 잘 보이려고 노력하는 동료 **25%**

개인 업무를 제대로 처리하지 못하는 동료 **21%**

기타(모두, 기분이 태도가 되는 동료 등)



Q6. 피하고 싶은 동료 유형은 무엇인가요?

전세대가 팀 분위기를 부정적으로 만드는 동료를 비호감 동료로 꼽았으나 그 외 다른 유형도 고르게 선택한 것으로 나타났습니다. 특이한 점은 성별에 따라 비호감 동료 유형이 반대로 나타났다는 것입니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

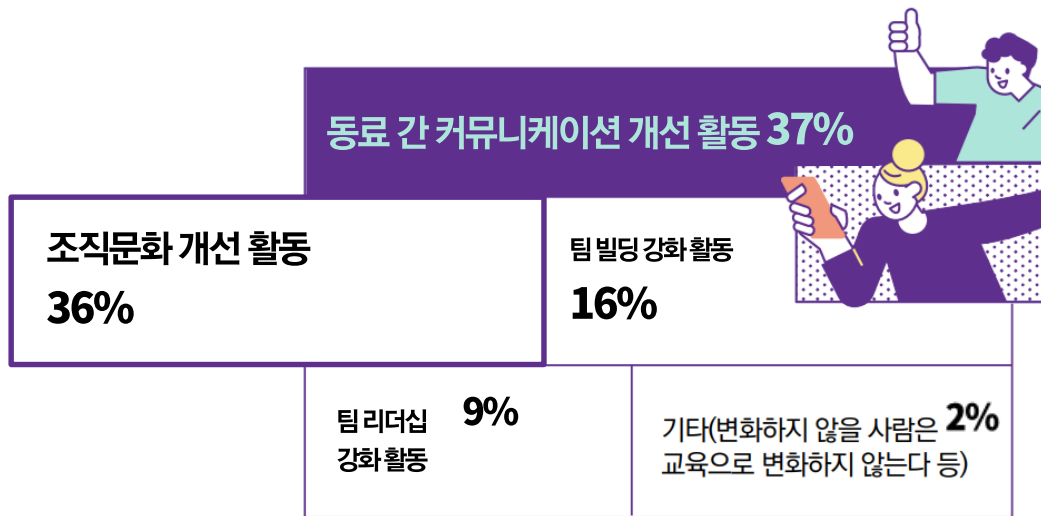
구분	1) 팀워크와 협업 진행이 어려운 동료	2) 팀 분위기를 부정적으로 만드는 동료	3) 개인 업무를 제대로 처리하지 못하는 동료	4) 상사에게만 잘 보이려고 노력하는 동료	5)기타	총합계
1) 20대	17%	30%	23%	30%	0%	100%
2) 30대	28%	24%	20%	25%	2%	100%
3) 40대	26%	31%	21%	20%	1%	100%
4) 50대	20%	47%	20%	13%	0%	100%
총합계	25%	28%	21%	25%	1%	100%

구분	1) 팀워크와 협업 진행이 어려운 동료	2) 팀 분위기를 부정적으로 만드는 동료	3) 개인 업무를 제대로 처리하지 못하는 동료	4) 상사에게만 잘 보이려고 노력하는 동료	5)기타	총합계
1) 여성	19%	27%	22%	31%	2%	100%
2) 남성	31%	29%	20%	18%	1%	100%
총합계	25%	28%	21%	25%	1%	100%

Q7. 동료 관계 관리를 위해 사내에 도입되었으면 하는 교육이 있다면?

응답자들의 답변을 분석한 결과 동료 관계 관리를 위해 동료간 커뮤니케이션 개선 활동이 필요하다는 응답이 37%, 조직문화 개선활동이 도입되었으면 한다는 의견이 36%를 차지하며 두 답변이 비슷한 수치를 드러냈습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상



Q7. 동료 관계 관리를 위해 사내에 도입되었으면 하는 교육이 있다면?

2030은 동료 관계 관리를 위해 조직문화 개선 활동이 필요하다고 답한 반면, 근소한 차로 4050은 동료 간 커뮤니케이션 개선 활동이 더 필요하다고 생각하는 것으로 드러났습니다.

KMA 플랫폼 유입 응답자, 직장인 412인 대상

전체 대비 유의미하게 ■ 높음, ■ 낮음

구분	1) 조직문화 개선 활동	2) 팀빌딩 강화 활동	3) 팀 리더십 강화 활동	4) 동료 간 커뮤니케이션 개선 활동	5) 기타	총합계
1) 20대	43%	17%	5%	30%	5%	100%
2) 30대	38%	14%	12%	35%	2%	100%
3) 40대	26%	17%	11%	46%	0%	100%
4) 50대	27%	20%	0%	53%	0%	100%
총합계	36%	16%	9%	37%	2%	100%

행 레이블	1) 조직문화 개선 활동	2) 팀빌딩 강화 활동	3) 팀 리더십 강화 활동	4) 동료 간 커뮤니케이션 개선 활동	5)기타	총합계
1) 여성	37%	14%	10%	35%	4%	100%
2) 남성	35%	17%	9%	39%	1%	100%
총합계	36%	16%	9%	37%	2%	100%

COMING UP



전지적 관찰 시점, <조직>편

블라인드에서 2022년 6월 20일(월)부터 7월 1일(금)까지 조직과 관련된 설문을 진행합니다.

많은 참여 부탁드립니다.



문의 : KMA 박아름 선임연구원(ar7173@kma.or.kr, 02-3274-9250)
