

Report prepared for Sample Report oth ...

March 25, 2021

Project: Sample Report other languages

조직 바이탈사인

ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS

International Edition

Executive Summary

Background

OVS는 조직 풍토(Climate) 즉, 조직 내 구성원의 관계를 포함한 조직의 전반적인 업무 환경을 측정하는 진단입니다. 조직 풍토(Climate)는 구성원들이 매일 업무를 진행하는 환경을 의미합니다. 우리는 여러 연구를 통해 조직 풍토(Climate)가 업무 성과에 상당한 영향을 미친다는 사실을 알 수 있었습니다.

Value

OVS 리포트는 현재 우리 조직이 가지고 있는 조직 풍토(Climate)에 대한 전반적인 정보를 제공합니다. 조직 풍토(Climate)는 리더가 정서지능(EQ)을 높이는 만큼 개선될 수 있으며 나아가 이러한 개선은 조직의 성과(Performance)를 높일 수 있습니다. 또한, OVS 리포트는 현재 우리 조직의 풍토(Climate)가 어떻게 구성원들에게 영향을 미치는지에 대한 중요한 정보를 함께 제공합니다.

정서지능 활용 (Using EQ Skills) → 조직 풍토 개선 (Improved Climate) → 성과 향상 (Improved Performance)

조직의 경쟁력을 높이는 OVS의 주요 요인들에 대해 더 자세한 정보를 원하신다면, 체계적인 OVS 분석과 함께 신속하고 지속가능한 개선방안을 제공해 드리겠습니다.

At a Glance

Scope

"Organizational Vital Signs"(또는 "OVS") 설문 조사는 March 2021 – 로부터의 입력과 함께 294 회원.

고려 카테고리 :

Question 1

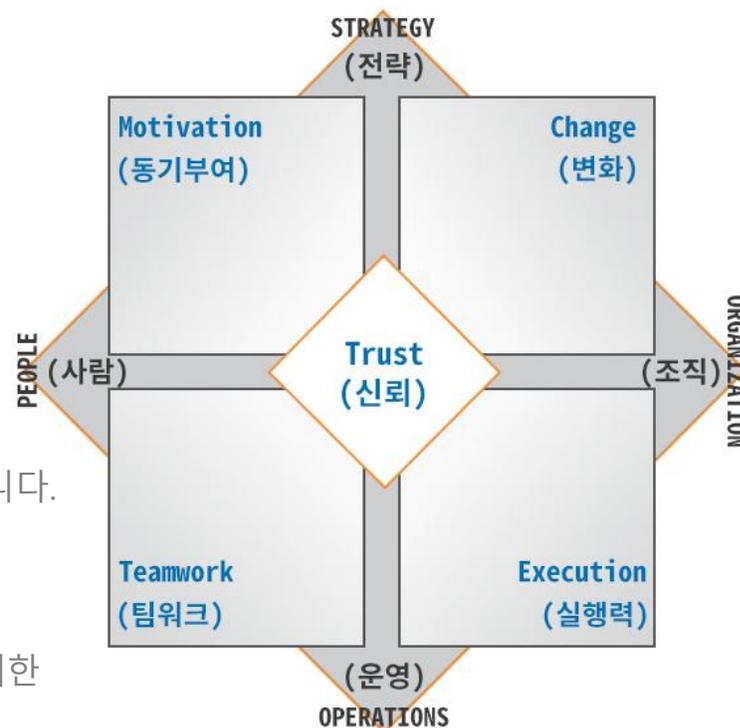
Question 2

Question 3

몰입도: 60

각각의 영역은 전반적인 현재 조직의 건강 상태, 조직의 효과성(결과를 만드는 능력) 그리고 변화에 대한 조직의 준비 정도를 나타내는 기준입니다. 이 기준은 수 많은 연구를 통해 진행된 조직 풍토(Climate)에 대한 참여자들의 응답을 정리한 결과입니다.

또한, 조직풍토 점수(Climate Index)는 구성원이 느끼는 현재 업무에 대한 몰입 정도(몰입, 중립, 이탈)와 실제 업무성과의 관계를 환산한 값입니다. (다음페이지 참조) 점수의 범위는 1~100점이며, 글로벌 평균은 50점입니다.



몰입 (Engagement)

조직의 풍토(Culture)가 긍정적일수록 구성원은 업무에 더욱 적극적으로 헌신하고 몰입합니다.

OVS 데이터베이스 내에서는 평균적으로 조직 구성원의 25%는 업무에 "몰입(Engagement)"하고 있고 다른 25%는 업무에서 "이탈(Disengagement)"하고 있는 양상을 보입니다. 25% 이상의 "몰입(Engagement)" 점수는 조직의 주요 장점에 해당합니다.

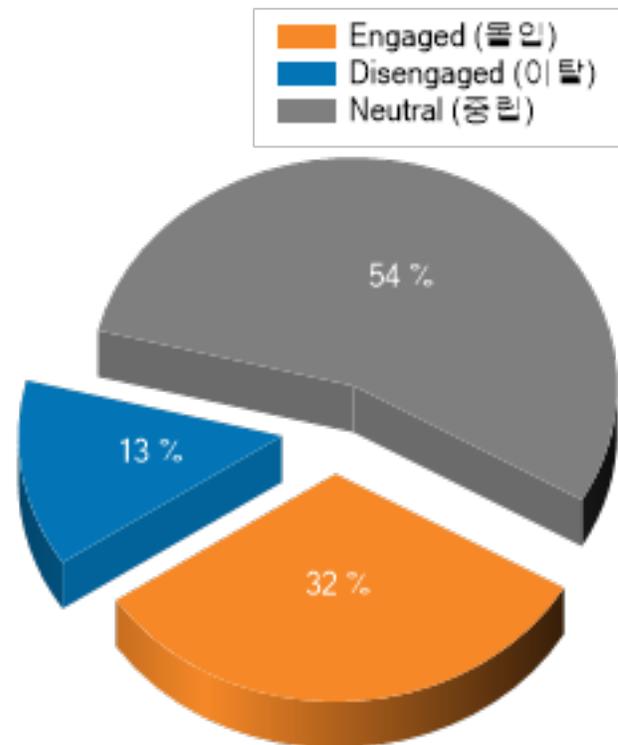
Gallup에 따르면, 세계적인 기업의 점수는 몰입 67%, 중립 26%, 이탈 7%의 비율을 보인다고 합니다.

오른쪽 차트는 다음 항목(몰입, 중립, 이탈)에 속하는 응답자의 비율입니다:

몰입(Engagement) = 업무에 밀접하게 관계되어 있음, 주도적으로 업무를 관여함

중립(Neutral) = 업무요건을 충족함, 준수함, 수동적임

이탈(Disengagement) = 업무이탈, 업무와 관계가 없음, 관여하지 않음



Contents

개요 (Executive Summary)	2
모델설명 (The Vital Signs Model)	6
조직 풍토 현황 (Climate Snapshot)	8
조직 풍토와 성과 (Climate and Performance)	10
결과 점수 (Outcome Scores)	12
주요 사항 (Critical Items)	15
결과 비교 (Comparisons Conclusions)	
맺음말 & 주석 (Comments & appendix)	



모델 설명 (The Vital Signs Model)

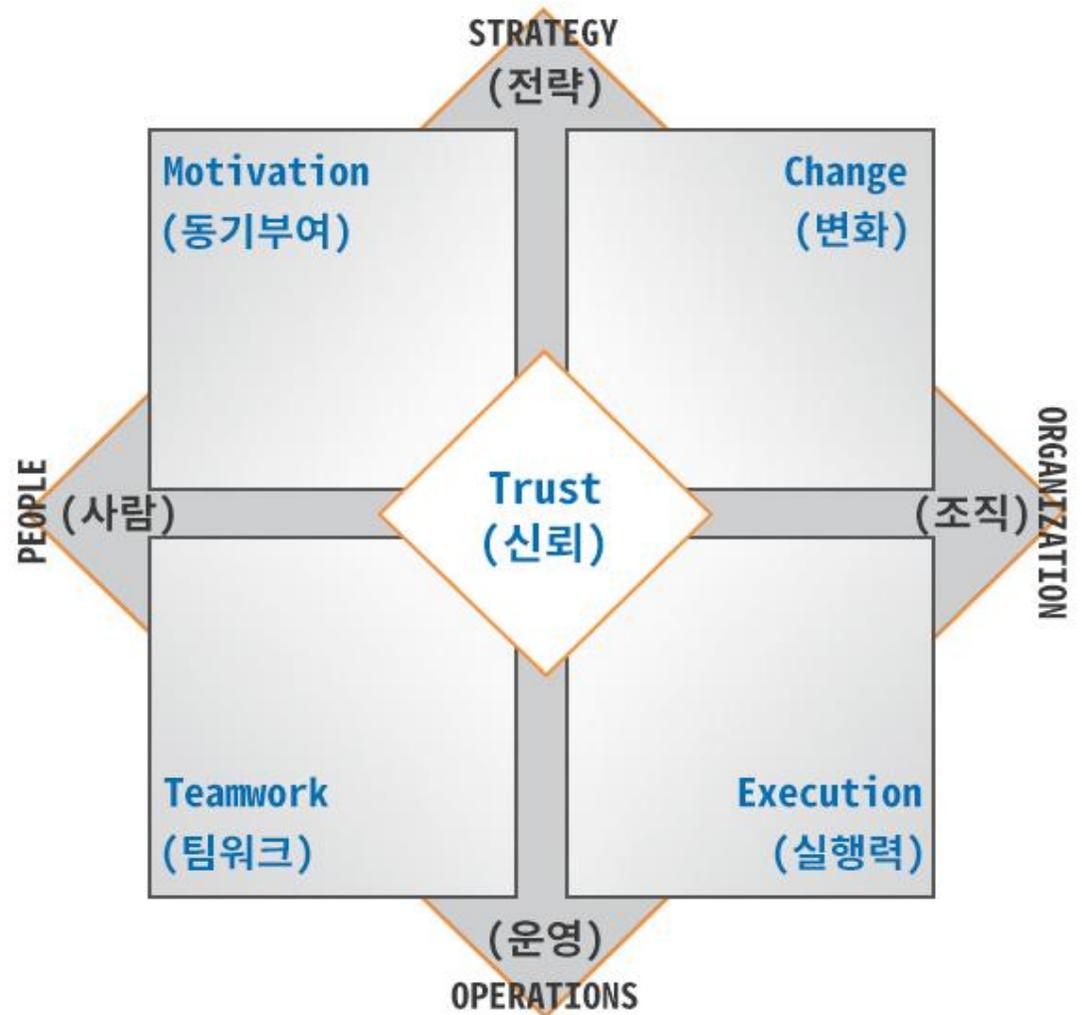
여러분의 조직 풍토(Climate)는 어떠십니까?

매일 출근이 기다려 지십니까?

혹시, 리더의 독단적인 행동으로 벌어질 수 있는 안좋은 일들에 대해 계속 경계하고 계신가요?

조직 풍토(Climate)는 조직 내 구성원의 감정과 관계 그리고 구성원의 반응을 보여주는 종합적인 지표입니다. 긍정적인 조직 풍토(Climate)는 몰입과 효과적인 커뮤니케이션을 촉진하고, 성과를 이끌어낼 수 있습니다..

바이탈사인 모델(The Vital Sign Model)은 오른쪽의 5가지 요인(동기부여, 변화, 팀워크, 실행, 신뢰)을 활용해 조직분위기를 정의합니다. 건강한 조직 풍토(Climate)이란 모델의 4개 영역(사람, 조직, 전략, 운영)에서 균형을 이루는 것입니다.



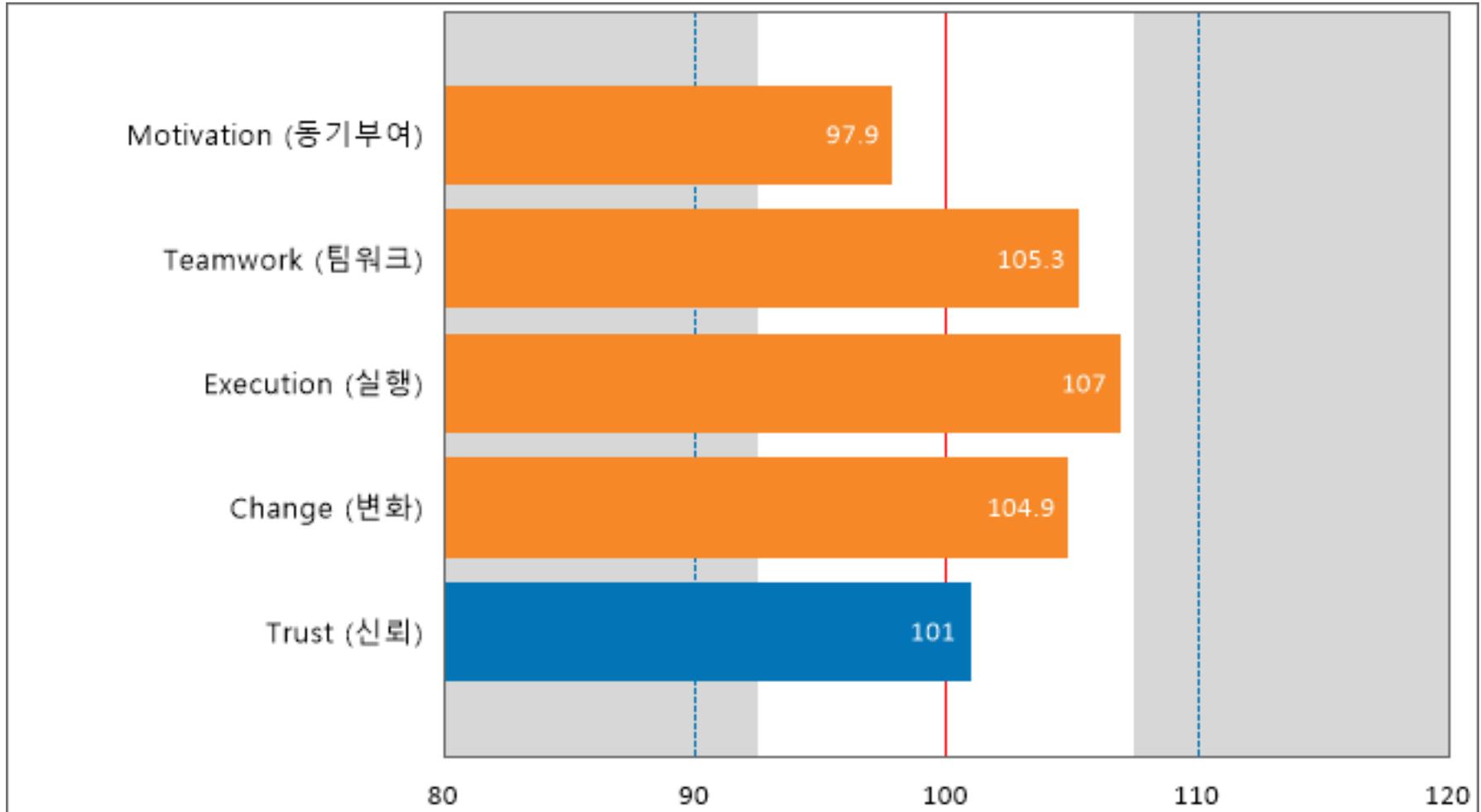
The Vital Signs Factors

OVS는 조직 풍토(Climate)에 대한 5가지 요인을 측정합니다.

조직 풍토(Climate)요인	정의
동기부여 (Motivation)	동기부여는 문제를 극복하고, 목표를 추구하며, 업무에 헌신하는 에너지의 근원입니다.
팀워크 (Teamwork)	팀워크는 목표 달성을 위한 협업을 의미합니다. 팀워크에는 공동의 목적과 소속감이 필요합니다.
실행 (Execution)	실행은 효과적인 전략을 활용하여 결과를 만들고 목표를 달성하는 역량입니다.
변화 (Change)	변화는 지속적으로 발전하는 상황에 적응하고 끊임없이 혁신을 준비하여 성공하려는 자세입니다.
신뢰 (Trust)	신뢰는 기꺼이 위험을 감수하고 성공을 이끌어 내기 위해 노력하는 믿음과 확신의 감정입니다.

조직 풍토 현황 (Climate Snapshot)

아래 그래프는 조직 풍토(Climate)에 대한 전반적인 점수를 보여줍니다. 중간 점수는 **100**이며, 회색 영역의 점수는 **25%**를 기준으로 높거나 낮음을 나타냅니다.



데이터 현황 (Data Snapshot)

아래 표는 이전 페이지 그래프를 점수로 보여줍니다. 마지막 열에 기입된 표준편차(SD)는 응답자 간의 점수차이(일관성)를 측정한 값이며, 표준편차(SD)의 점수가 낮을수록 '응답자의 답변이 일관성이 있다'는 의미입니다.

OVS의 평균 표준편차(SD)는 15이며, 일관성이 높은 그룹의 표준편차(SD)는 보통 12 미만입니다. 18점을 초과한 표준편차(SD)점수는 응답자 간 일관성이 없음을 의미합니다.

조직 풍토(Culture) 요인	평균점수(Average)	표준편차 (SD)
동기부여 (Motivation)	97.9	14.7
팀워크 (Teamwork)	105.3	11.7
실행 (Execution)	107.0	12.6
변화 (Change)	104.9	13.3
신뢰 (Trust)	101.0	13.5



조직 풍토와 성과 (Climate and Performance)

조직의 성과를 보여주는 다양한 지표들이 있지만, **Six Seconds** 연구에 따르면, 리더들은 조직성과에 다음 4가지 요인이 중요하다고 시사 했습니다.

결과 (Outcomes)	정의
유지 (Retention)	우리 조직의 구성원은 조직에 남기 위해 얼마나 헌신하고 있는가?
생산성 (Productivity)	우리 조직의 구성원은 얼마나 효율적인 방식으로 업무를 처리하고 있는가?
고객 중심 (Customer Focus)	우리 조직의 구성원은 고객 충성도를 이끌어 내기 위해 어떤 배려를 실천하고 있는가?
미래 성공 (Future Success)	조직은 지속 가능하고 가치 있는 방향으로 나아가고 있는가?

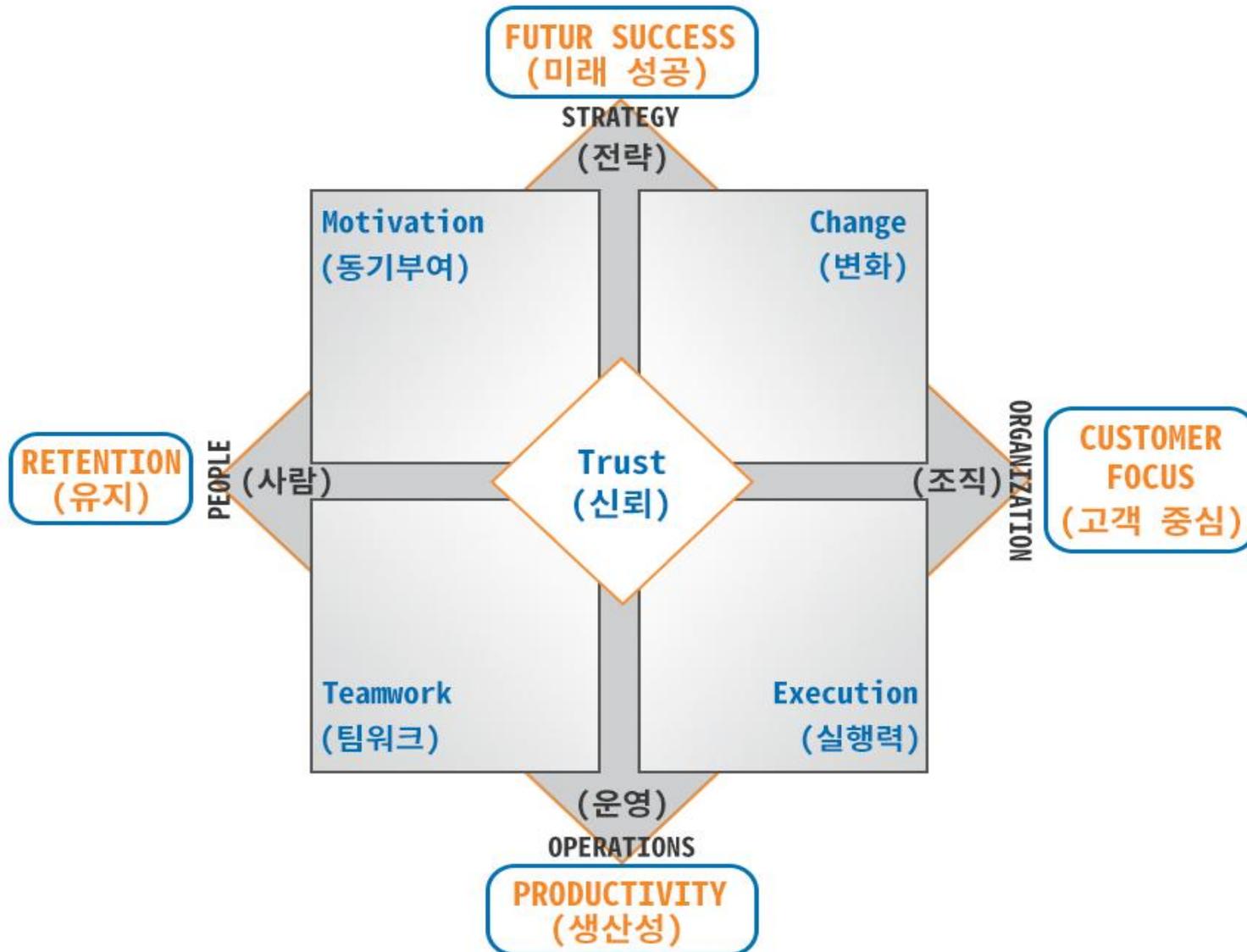
위 4가지 결과(유지, 생산성, 고객중심, 미래성공)는 업무 체계(Delivery System)와 같은 일관되고 고정된(hard) 요인으로 만들어질 수도 있고 관계(Relationship)와 같은 상황에 따라 변할 수 있는 유연(Soft)한 요인으로 만들어질 수 있습니다. 여러분의 조직에서 관계(Relationship)와 같은 유연한(Soft) 요소들은 성과에 어떻게 영향을 미칠 수 있을까요?

여러 연구에 따르면, **OVS** 진단은 어떤 요인이 얼마만큼 조직 성과에 영향을 미칠 수 있는지 약 **57.7%** 예측 할 수 있다고 합니다. 즉, 조직 풍토(Climate)를 개선하는 일은 업무에 대한 성과를 완수하고 안정적인 성공을 달성하는 데 상당한 도움이 될 수 있습니다.



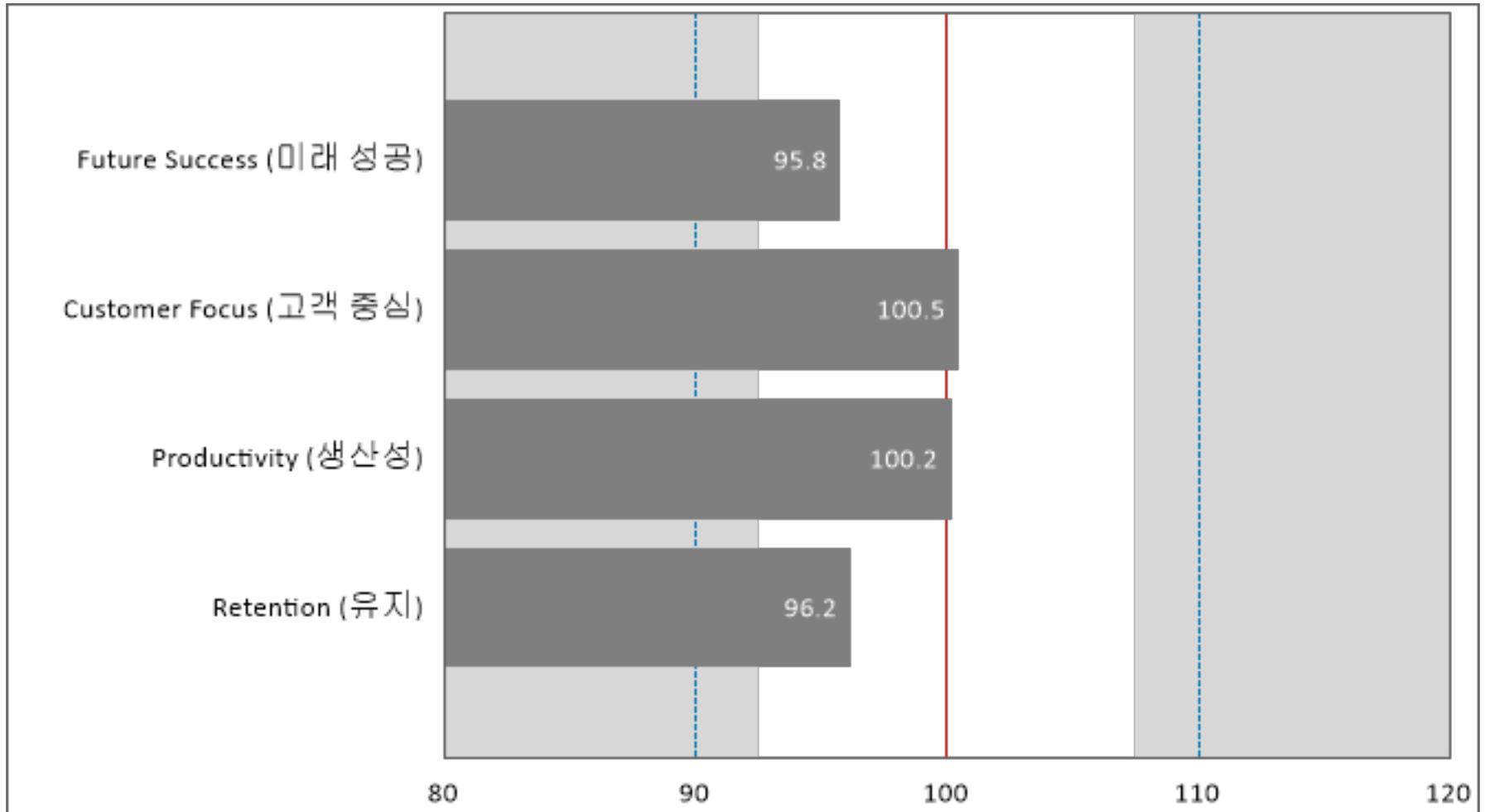
결과 모델 (Outcomes Model)

OVS는 Vital Sign Model의 핵심 요인들을 바탕으로 4가지 결과를 측정합니다.



결과 점수 (Outcomes Scores)

아래 그래프는 4가지 결과에 대한 전반적인 점수를 나타냅니다.



결과 요인 (Outcomes Data)

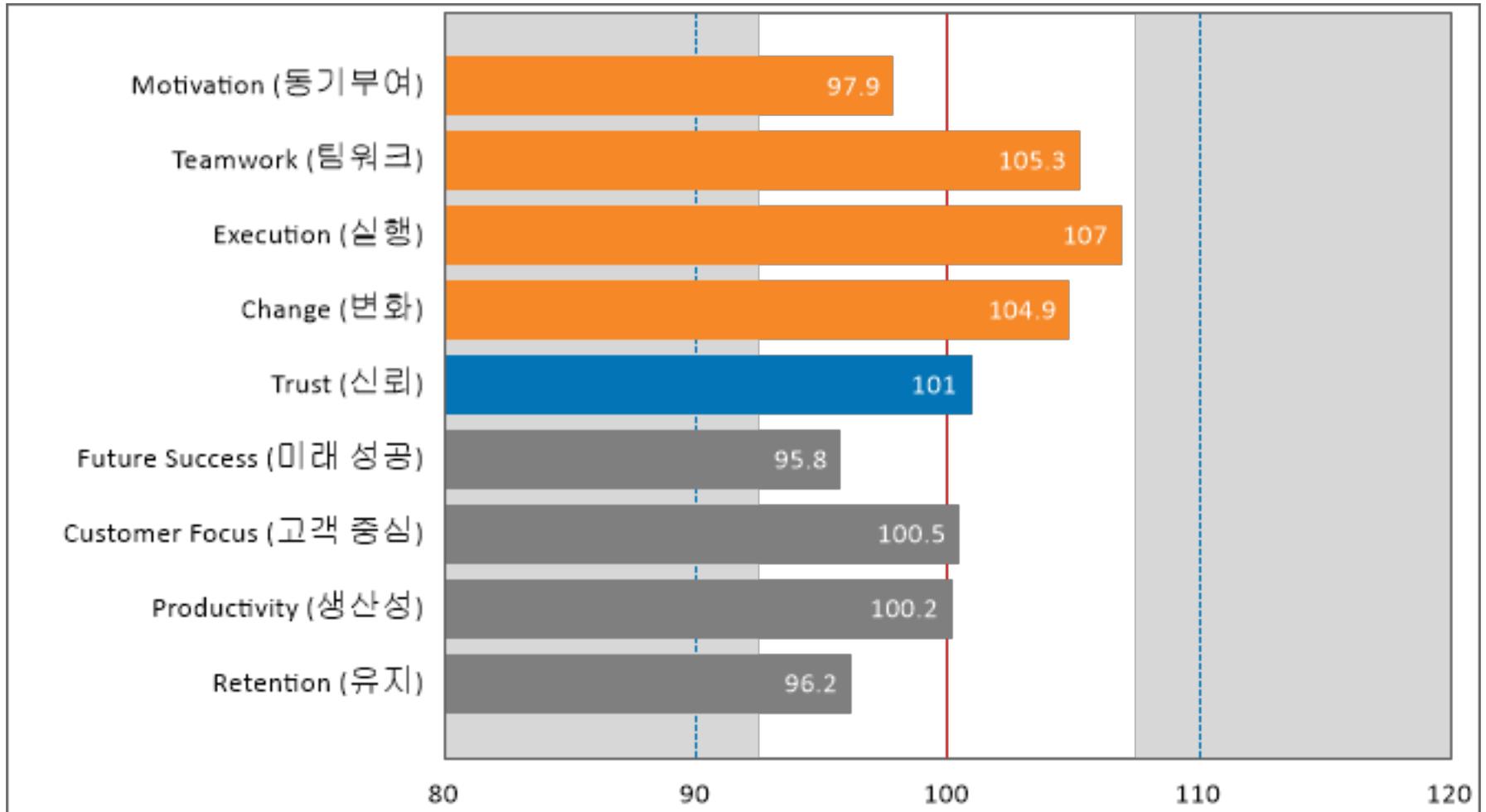
아래 표는 이전 페이지 그래프를 점수로 보여줍니다. 마지막 열에 기입된 표준편차(SD)는 응답자 간의 점수차이(일관성)를 측정한 값이며, 표준편차(SD)의 점수가 낮을수록 '응답자의 답변이 일관성이 있다'는 의미입니다.

OVS의 평균 표준편차(SD)는 15이며, 일관성이 높은 그룹의 표준편차(SD)는 보통 12 미만입니다. 18점을 초과한 표준편차(SD)점수는 응답자 간 일관성이 없음을 의미합니다.

결과 요인 (Outcomes Data)	평균점수(Average)	표준편차 (SD)
미래 성공 (Future Success)	96.2	15.6
고객 중심 (Customer Focus)	100.2	13.5
생산성 (Productivity)	100.5	12.4
유지 (Retention)	95.8	14.1

종합 결과 (Combined Snapshot)

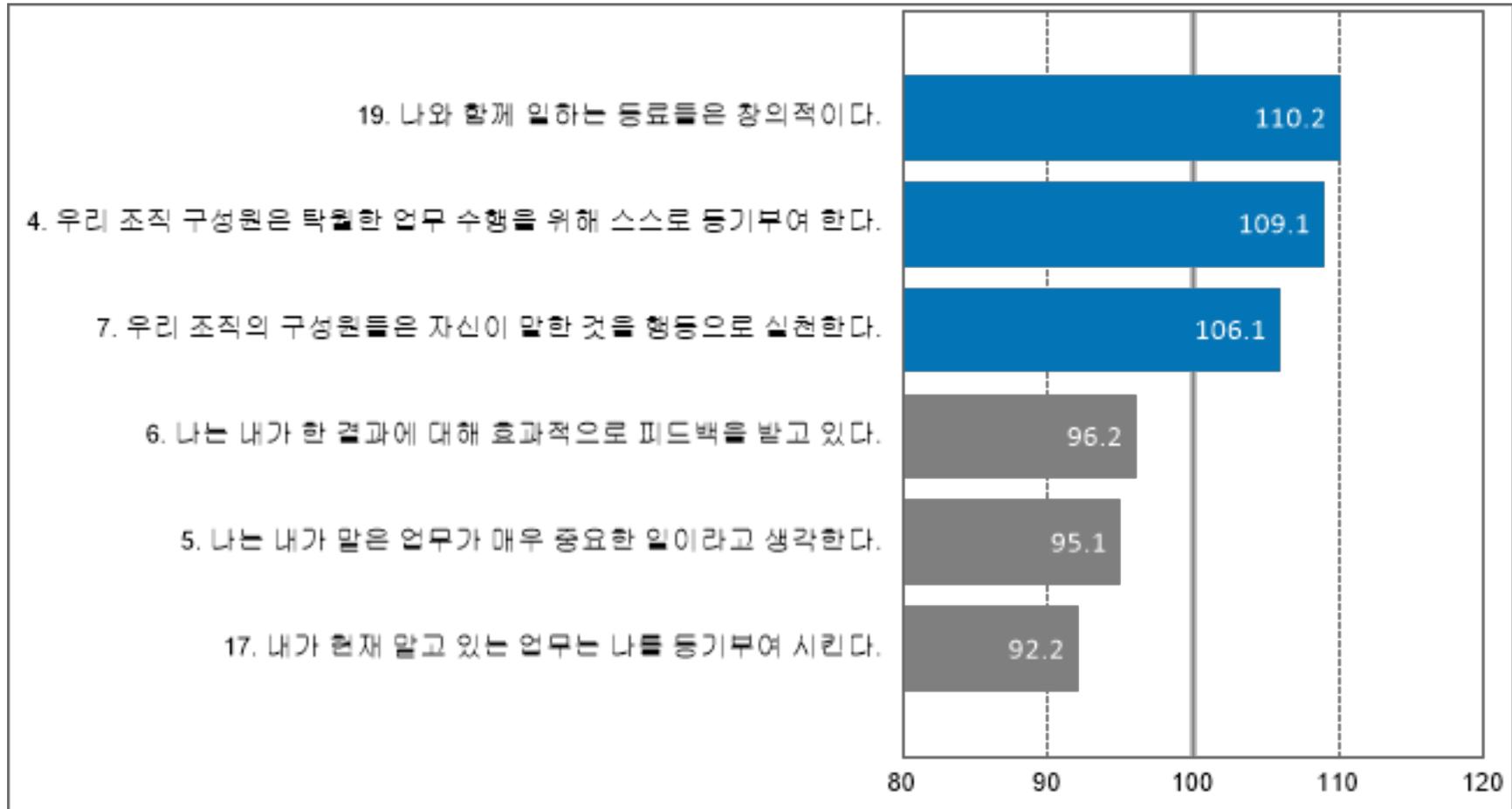
아래 차트를 보시면 조직 풍토(Culture) 및 결과 점수를 한눈에 비교해 보실 수 있습니다.



주요 항목 (Critical Items)

아래 그래프는 전체 진단 문항 중 가장 점수가 높고 낮은 3개 문항을 보여드립니다.

아래 결과는 조직이 활용하거나 관리해야 하는 영역을 구체화해야 할 때 유용하게 사용하실 수 있습니다.



반드시 점검해봐야 할 항목 (Critical Items Reflection)

낮은 점수

- ◆ 문제의 “이면”, 즉, 이런 문제를 발생시키는 행동이나 내규, 두려움, 의심은 무엇입니까?
- ◆ 문제의 정서적 영향, 즉, 이 현상과 관련한 당신의 감정은 무엇입니까?
- ◆ 리더는 이 문제에 대해 어느 정도의 주인의식과 책임감을 가지고 있습니까?
- ◆ 이 3가지 문제는 성과에 어떤 영향을 미칩니까?
- ◆ 이 문제가 해결되면 어떻게 됩니까? (해당 영역에서 구성원들을 만족시키는 것은 무엇입니까?)
- ◆ 이 문제를 해결하기 위해서 무엇이 필요합니까?

높은 점수

- ◆ 이 것은 조직의 강점입니까?
- ◆ 이 강점은 현재 어떻게 활용되고 있습니까?
- ◆ 리더가 이 강점을 보다 자주 활용할 수 있는 방법은 무엇입니까?
- ◆ 이 강점과 상단의 문제점과 관련이 있습니까?
- ◆ 문제를 해결하기 위해 이러한 장점을 어떻게 활용할 수 있습니까?
- ◆ 조직에 긍정적인 에너지를 주기 위해 이 강점을 어떻게 활용할 수 있습니까?

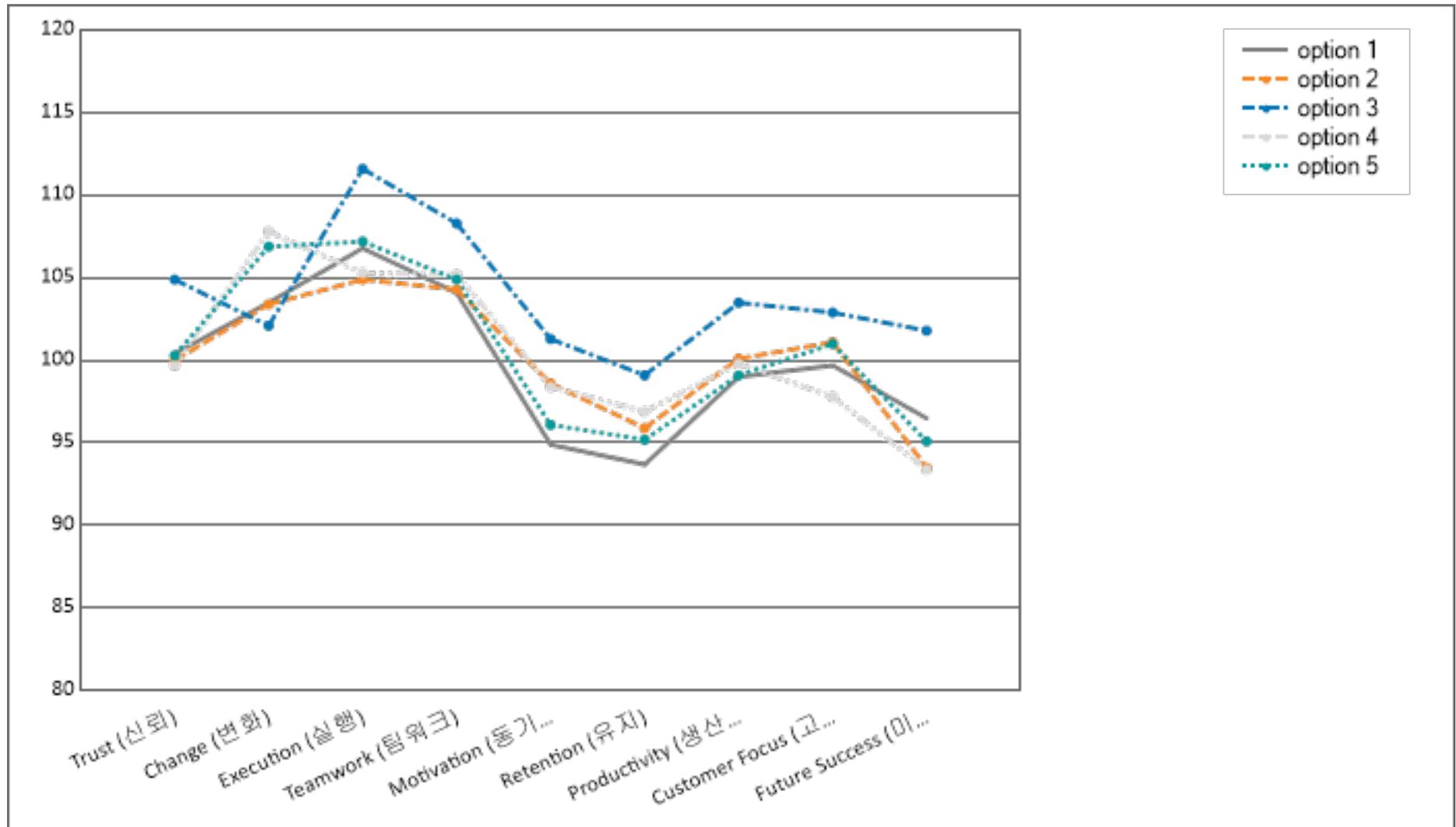
비교 (Comparisons)

OVS 진단문항을 바탕으로, 전체 조직의 계층 간 결과 비교를 위해 다음 데이터를 수집했습니다.

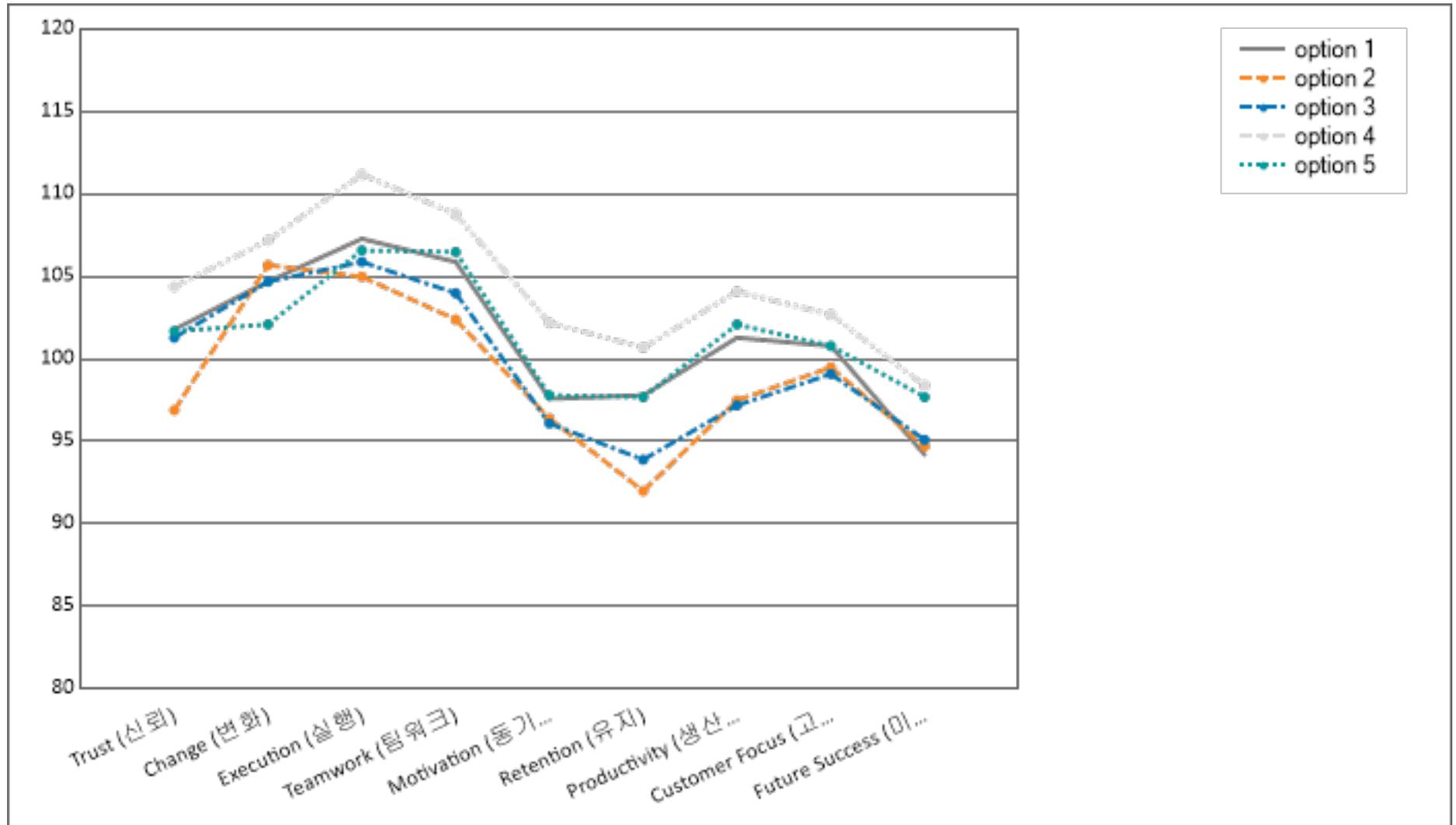
다음그래프는 부서별 구성원들이 진단에 어떻게 응답했는지 보여줍니다. 보다 결과를 가시적으로 나타내기 위해 꺾은선 그래프로 표시하였습니다.

- 높은 점수는 부서별 하는 강점을 나타냅니다.
- 각 요소별 격차는 부서활용낮은 점수는 부서별 개발/개선 필요한 단점을 나타냅니다.
- 해야별 커뮤니케이션의 필요성이 필요한 부분이 무엇인지 나타냅니다.

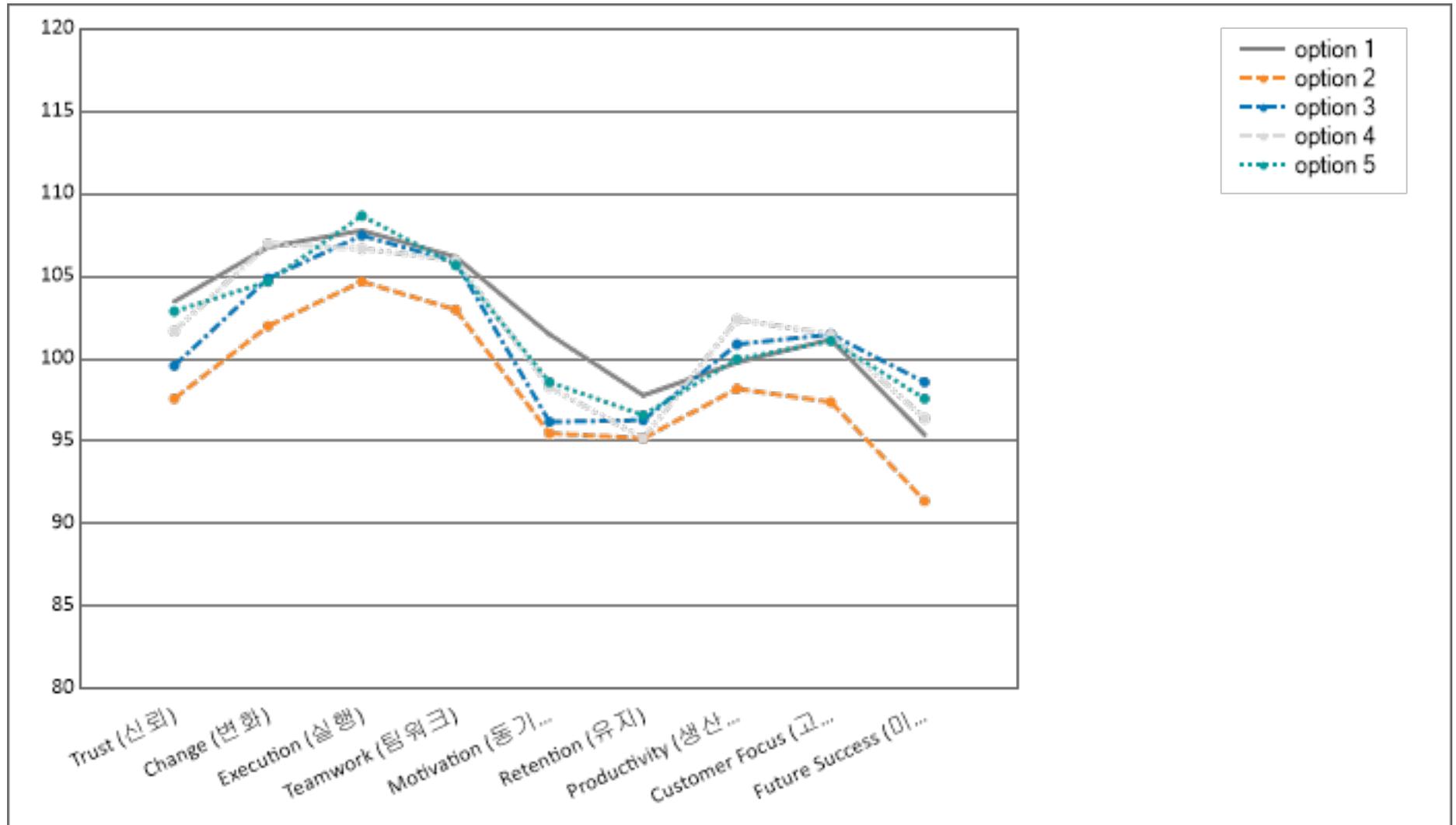
OVS By Question 1



OVS By Question 2



OVS By Question 3



비교 성찰 (Comparisons Reflection)

응답 결과 차이는 현재 구성원이 조직을 어떻게 바라보고 있는지에 대한 다양한 관점을 반영한 결과입니다. 따라서, 보다 정확한 현재상황을 파악하기 위해서는 구성원들의 인식 차이를 이해하는 노력이 필요합니다. 무엇이 이런 관점(인식) 차이를 만들까요?

조직 구성원들 사이에 서로 다른 관점(인식)을 가지게 하는 상황(문제)이 있습니까?

조직 구성원들의 다양한 관점(인식)을 인식하는 것은 중요합니까?

성과를 만드는 과정에서 관점(인식) 차이로 인해 발생하는 문제는 무엇입니까?

현재 우리 조직의 리더는 구성원들의 다양성을 이해하고 있습니까? 그 리더는 관점(인식)의 차이로 발생하는 문제에 책임지고 있습니까?

관점(인식)의 차이를 이해하고 그것을 활용하여 당면한 도전(과제)을 극복하고, 성과로 만들기 위해서는 어떤 도움이 필요할까요?

높은 점수

- ◆ 결과로 나타난 조직의 강점에 동의하십니까? 이를 보다 효과적으로 활용하는 방법은 무엇입니까?
- ◆ 이 강점의 긍정적 측면은 무엇입니까? 이 강점들이 조직에 어떤 능력을 제공할 수 있을까요?

낮은 점수

- ◆ 결과로 나타난 조직의 취약점(or약점)에 동의하십니까? 현재 상황을 유지하였을 때 발생할 수 있는 위험은 무엇입니까?
- ◆ 위험을 해결하는 것은 우리 조직에 중요합니까? 관점(인식)의 차이를 만드는 사람은 누구이며, 이 차이를 책임지는 사람은 누구입니까?
책임을 진다면 어떻게 책임 질 수 있을까요?

문항별 종합결과 (Responses by Item / page 1)

문항(Item)	전체 평균(Overall Avg)	표준편차(ST Dev)
1. 우리 조직 구성원들은 업무에 대한 책임감을 가지고 있다.	103.2	12.0
2. 우리 조직 구성원들은 훌륭한 목적을 가지고 일하고 있다.	105.8	11.5
3. 나는 우리 조직의 미션에서 영감을 받는다.	105.4	12.7
4. 우리 조직 구성원은 탁월한 업무 수행을 위해 스스로 동기부여 한다.	109.1	11.2
5. 나는 내가 맡은 업무가 매우 중요한 일이라고 생각한다.	95.1	15.0
6. 나는 내가 한 결과에 대해 효과적으로 피드백을 받고 있다.	96.2	15.8
7. 우리 조직의 구성원들은 자신이 말한 것을 행동으로 실천한다.	106.1	11.6
8. 나는 우리 조직의 목표를 다른 사람들에게 설명할 수 있다.	101.6	14.2
9. 나는 스스로 업무 개선 방법을 찾을 수 있다.	100.3	15.1
10. 우리 조직 구성원은 약속을 잘 지키고 있다.	102.1	13.9
11. 우리는 (또는 우리 조직 구성원) 변화를 위한 준비가 되어 있다.	104.4	13.8
12. 우리 조직은 강한 리더십을 갖고 있다.	98.8	14.2
13. 나의 리더는 나를 보살펴 준다. (주어는 가능한 지키자)	102.3	13.4
14. 우리 조직 구성원들은 우리 조직의 목적을 정확히 이해하고 있다.	101.3	14.0
15. 나는 내 업무에 영향을 미치더라도 변화를 기꺼이 받아 들일 수 있다.	105.7	11.6
16. 우리 조직 팀들은 효율적으로 협력하고 있다.	98.5	14.6
17. 내가 현재 맡고 있는 업무는 나를 동기부여 시킨다.	92.2	15.4
18. 나는 우리 조직의 동료들을 믿을 수 있다.	101.2	12.8
19. 나와 함께 일하는 동료들은 창의적이다.	110.2	11.6



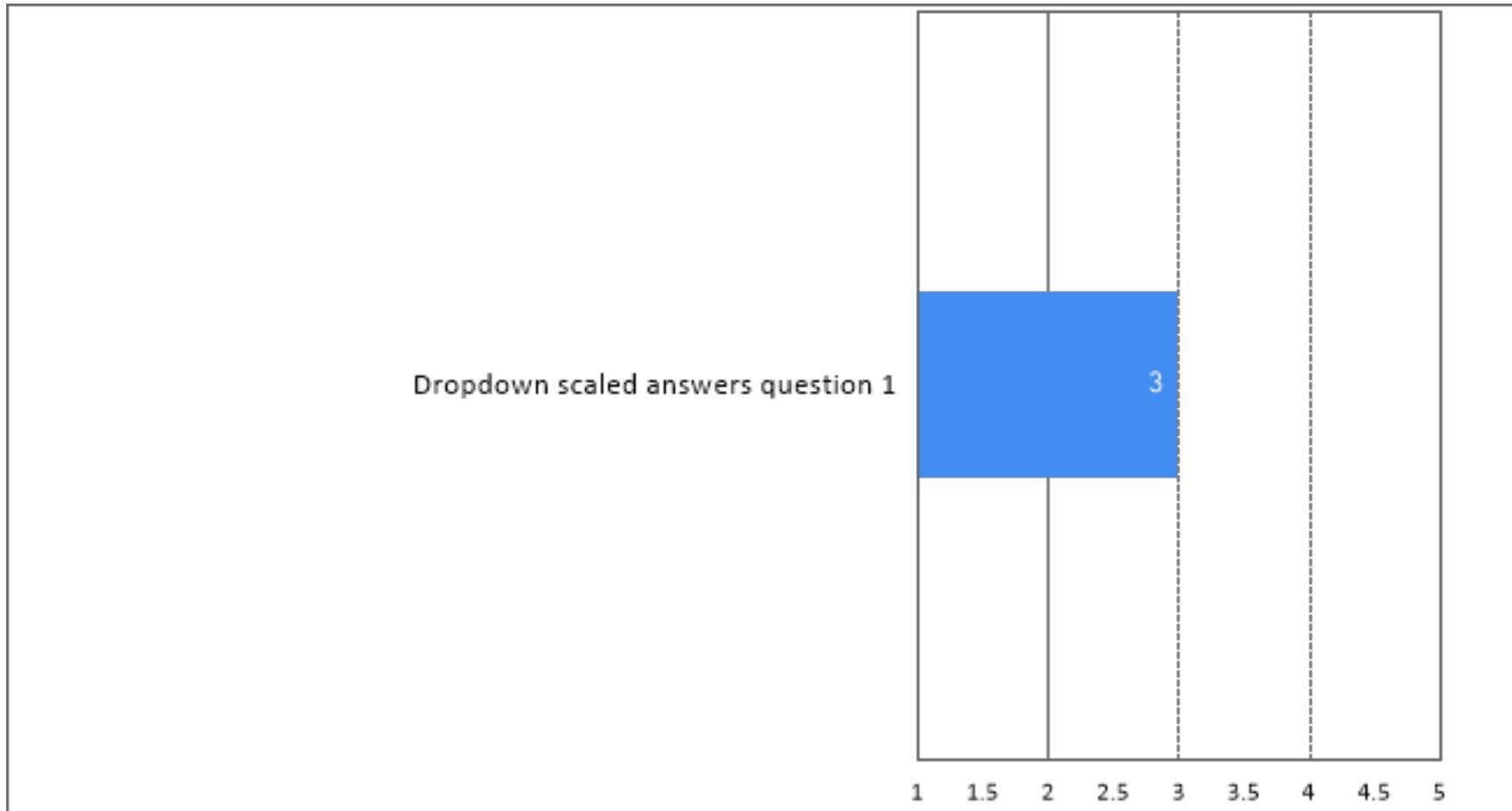
문항별 종합결과 (Responses by Item / page 2)

문항(Item)	전체 평균(Overall Avg)	표준편차(ST Dev)
20. 우리 조직의 리더는 진실하다.	100.2	14.2
21. 나는 우리 조직의 방향성이 마음에 든다	103.1	13.1
22. 나는 내 업무환경 변화에 쉽게 대처 할 수있다.	104.7	12.2
23. 우리 팀원들은 나를 배려해 준다.	104.8	13.0
24. 나와 함께 일하는 동료들은 주도적으로 일한다.	105.0	12.1
25. 우리는 팀워크가 좋다	100.8	14.3
26. 우리 조직의 미션은 사회적으로 중요하다.	96.7	14.9
27. 나는 조직 내 변화에서 혜택을 받을 수 있다.	101.2	12.9
28. 우리 조직은 구성원들에게 약속(공약)한 것을 이행하기 위해 노력한다.	99.5	13.1
29. 나는 우리 조직에서 최소 1년은 더 근무할 예정이다.	96.9	14.4
30. 나는 대부분의 경우 출근이 즐겁다	96.2	15.6
31. 고객과 소비자는 우리 서비스에 만족하고 있다.	101.7	13.0
32. 사람들은 내게 종종 '기대이상이다'라는 말을 한다	105.3	10.8
33. 우리 조직은 시간을 효율적으로 사용한다.	94.7	15.7
34. 우리 조직의 구성원은 우리 고객과 소비자에게 관심을 가지고 있다.	99.2	12.3
35. 우리 조직은 장기적인 계획을 가지고 있다.	95.7	14.4
36. 우리 조직은 지속가능한 성공을 지향하고 있다.	96.4	14.3
37. 우리는 주어진 시간을 활용해 좋은 결과를 만들고 있다.	105.0	12.2
38. 우리 조직의 구성원들은 원하는 결과물을 성공적으로 만들어 내고 있다.	105.6	11.7



고객사 요청 문항 (Custom Items)

다음 항목은 고객사 요청으로 추가되었습니다.



결론 (Conclusions)

Vital sign Model의 5가지 추진요인(신뢰, 동기부여, 변화, 팀워크, 실행)은 강력한 영향력을 가집니다. 연구에 따르면, 이 5가지 영역은 조직의 효율성 뿐만 아니라 조직 내 개인의 경험 측면에서도 상당한 차이를 만들 수 있다고 합니다.

OVS결과에 반영된 현재 점수는 영구적인 결과가 아닙니다. 단기간에 전반적인 조직 풍토(**Climate**)를 바꾸는 것은 쉽지 않지만, 장기적인 관점에서 조직 풍토(**Climate**)는 좋아 질 수 있습니다. 우리가 제안하는 방법은 간단합니다.

OVS의 결과를 바탕으로 여러분의 강점에 집중하십시오. 보통, 사람들은 진단결과를 받으면 비판적인 태도를 보이거나 낮은 점수에 집중하는 경향이 있습니다. 하지만 강점에 집중하는 태도는 보다 나은 결과를 만들 수 있습니다. 여러분의 **OVS**진단에서 확인한 조직의 강점은 무엇입니까? 이를 어떻게 활용할 수 있을까요?

지금까지, **OVS(Organizational Vital Signs)**에 대한 관심과 조직 구성원들이 최선을 다할 수 있는 조직 풍토(**Climate**) 조성을 위한 당신의 노력에 감사드립니다.

- Six Seconds 팀

The Vital Signs Tool kit

LVS Self

Leadership Vital Signs : 개인에게 필요한 리더십에 대한 통찰력과 자신의 성과를 위한 필요한 핵심 추진요인을 알아보는 자가진단

LVS

Leadership Vital Signs : 리더로서 기회요인 및 장애요인 파악할 수 있는 다면진단

TVS

Team Vital Signs : 최고의 팀 성과를 위한 기회요인 및 장애요인을 파악할 수 있는 팀 진단

OVS

Organizational Vital Signs : 기업 전반에 걸친 조직 풍토(Climote) 를 측정하고 조직의 성과를 위한 기회요인 및 장애요인을 파악할 수 있는 조직 진단

Vital sign tool kit는 **Six Seconds** 에서 개발했습니다.

Six Seconds는 전 세계의 조직, 학교, 가정, 지역사회에 긍정적인 변화를 만들기 위해 컨설팅과 교육을 제공합니다.

www.6seconds.org